

بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری معلمان مدارس دخترانه دوره ابتدایی شهر ابهر

صدیقه یوسفلی^۱، معصومه بیگدلی^۲، نفیسه میرزاآقاخانی^۳، سید مهدیموسوی واسعی^۴، رباب گنجخانلو^۵

^۱ کارشناسی ارشد، فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه بوعلی سینا، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، آموزشگاه سمیه

susefli1363@gmail.com

۰۹۱۹۶۱۰۹۰۹۲

^۲ کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور قیدار، اداره آموزش و پرورش شهرستان قیدار، ۰۹۱۹۴۶۶۷۹۹۶

^۳ کارشناسی ارشد، راهنمایی و مشاوره، دانشگاه آزاد ابهر، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۱۲۷۴۵۶۹۲۶

^۴ کارشناسی حقوق، دانشگاه پیام نور زنجان، اداره آموزش و پرورش قیدار، ۰۹۱۲۷۷۲۰۰۲۰

^۵ کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد ابهر، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۱۹۸۴۴۴۹۵۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری معلمان مدارس دخترانه دوره ابتدایی شهر ابهر بود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن، شامل کلیه معلمان مدارس دخترانه دوره ابتدایی شهر ابهر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۹ نفر با روش نمونه-گیری تصادفی خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) و سلامت اداری هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون T، ضریب همبستگی و رگرسیون) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که میانگین مشاهده شده سلامت اداری بیش از میانگین نظری جامعه بود ($P \leq 0.05$). همچنین بین شفافیت سازمانی و مولفه‌های آن با سلامت اداری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0.05$). نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که از بین مولفه‌های شفافیت سازمانی، پاسخگویی و مشارکت پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای سلامت اداری بود ($P \leq 0.05$). بنابراین با توجه به یافته‌ها به سیاست‌گذاران و مدیران نظام‌های آموزشی پیشنهاد می‌گردد با پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری و آموزش و بهسازی مستمر نیروی انسانی زمینه تداوم و گسترش شفافیت و سلامت اداری را فراهم سازند.

واژگان کلیدی: شفافیت سازمانی، سلامت اداری، معلمان.

۱- مقدمه

نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن، می‌تواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد، بنابراین توجه بنیادی به نظام اداری هر جامعه و آسیب‌شناسی دقیق فساد اداری می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه‌حل‌های لازم را بیندیشند (نوربخش و همکاران، ۱۳۹۳). بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد می‌تواند زمینه‌ساز و تسهیل کننده تحقق اهداف برنامه‌های توسعه باشد؛ چرا که نظام اداری هر کشوری سیستم تنظیم‌کننده تمامی فعالیت‌ها برای نیل به اهداف از پیش تعیین شده و ابزاری برای پیاده‌سازی برنامه‌های توسعه محسوب می‌شود (ره‌نمورد، ۱۳۹۱؛ جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۹). امروزه سازمان‌ها هرروز با چالش‌های تازه‌ای روبه‌رو می‌شوند. یکی از این چالش‌ها فساد اداری است فساد اداری به معنای هنجارشکنی و تخلفی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است (شیخی، ۱۳۹۰). فساد رنج‌های بسیاری برای جامعه بشری به دنبال داشته و عامل از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع بوده است. در جوامع مختلف تکنولوژی‌ها و سیستم‌های مختلفی برای مبارزه با فساد در نظر گرفته شده است. از طرفی در کلیه دیدگاه‌ها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی از نظام آموزشی به عنوان یک شاخص پیش‌بینی کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده یاد می‌شود

(معین و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان وزارت آموزش و پرورش از سازمان‌های مهمی است که نیروی انسانی آن اغلب افراد پرتلاش و متعهد است و اگر محیط اداری سالم و شرایط کاری و انگیزشی آنها مساعد باشد، بیشتر استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت (جمالزاده و همکاران، ۱۳۹۶). در حقیقت جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (شریعتمداری، ۱۳۸۸). نیوال^۱ (۱۹۹۵) سلامت اداری را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است (شیخی، ۱۳۹۰). یا به گفته هوی و فورسیت^۲ سلامت اداری توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، نقش نیروی انسانی توانمند و کاراً به عنوان نقطه ثقل سازمان، هنگامی تبلور می‌یابد که افراد با اعتقاد، باور و اطمینان به یکدیگر در محیطی صمیمانه و به دور از بی‌اعتمادی با هم تشریک مساعی کنند. در سال‌های اخیر شفافیت سازمانی مورد توجه محققین بسیاری قرار گرفته، چرا که فقدان شفافیت به عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل ایجاد بحران سازمان‌ها شناخته شده است (هلند^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع، شفافیت سازمانی از جمله عواملی است که می‌تواند در محیط پرتلاطم امروز در بهبود و توسعه سازمانی نقش داشته باشد است. شفافیت است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن کمک کند. شفافیت، اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد. ارائه اطلاعات مورد نیاز مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه موجب افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد می‌شود. همچنین، شفافیت موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود (درویش و عظیمی زاجکانی، ۱۳۹۵؛ قموشی، عزتی و محسنی‌فر، ۱۳۹۸). شفافیت به معنای ادراک از کیفیت اطلاعاتی است که به طور آگاهانه از جانب فرستنده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده است و برخلاف آنچه که اکثر پژوهشگران تصور می‌کنند، شفافیت یک سازه تک بعدی نیست بلکه این مفهوم ترکیبی از ویژگی‌هایی همچون آشکارسازی اطلاعات، وضوح اطلاعات و صحت اطلاعات است (شناکنبرگ و تاملینسون^۴، ۲۰۱۴). در بافت سازمان‌ها، شفافیت معمولاً به معنای باز بودن و سهولت دسترسی به اطلاعات است (کریستینسن و کورنیلسن^۵، ۲۰۱۵).

فقدان سلامت اداری، معضل بزرگی در سازمان‌های دولتی است. حتی در کشورهای صنعتی و توسعه یافته نیز مواردی از فساد اداری و فقدان سلامت اداری مشاهده می‌شود که هر از چندگاه در رسانه‌های آنها انعکاس می‌یابد. در کشورهای در حال توسعه، که کشور ایران نیز از آن جمله است، دولت‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای بر عهده دارند. در مطالعات مختلف ذکر شده است که دشمن اصلی فساد و فقدان سلامت اداری، شفافیت است. در سازمان‌های آموزشی تقاضای فزاینده برای بینش، وضوح، پاسخگویی و بهبود دسترسی به دانش معتبر و اصیل، موجب شده است که شفافیت سازمانی نقش مؤثری در بهبود و توسعه امور سازمان داشته و به عنوان امدادرسان سازمان در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، عملکرد موثر، و افزایش اثربخشی سازمانی باشد. برخی اندیشمندان آن را مفیدتر از قوانین شدید و سختگیرانه دانسته که نقش بسزایی در سلامت و انسجام سازمان‌های آموزشی دارد. از اینرو، شناخت سلامت سازمانی نظام‌های آموزشی می‌تواند تسهیل‌کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش‌بینی‌کننده فعالیت‌های مدارس و کارکنان آن باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از انجام کارهای غیرمدرانه شود. فهم وضعیت سلامت یک سازمان آموزشی احتمالاً می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریتی مناسب در سازمان افزایش دهد. از این رو مساله اصلی پژوهش حاضر این است که چه ارتباطی بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری وجود دارد؟

۱-۲- شفافیت سازمانی

شفافیت در مقابل پنهان و پنهان‌کاری به کار می‌رود، به عبارت ساده تر، هر چیزی که از دید عموم پنهان نباشد معنای شفافیت را می‌رساند در این خصوص کانت در عباراتی شفافیت را به عنوان آزمونی برای مشروعیت معرفی کرده است (بخشنده و جهانیان، ۱۳۹۷). واژه شفافیت برگرفته از واژه لاتین *anspar ent em* می‌باشد. در گذشته این واژه به معنای "قابل رویت بودن نور از خلال" به کار گرفته می‌شد، که این تعریف استعاره‌ای به مرور زمان تبدیل به "به راحتی دیده شدن از میان" شده و طی قرن‌های متمادی وارد زبان‌هایی از قبیل ایتالیایی، اسپانیایی، پرتغالی، فرانسه و انگلیسی شده است (واکرو و مدسن^۶، ۲۰۰۹؛ سیدنقوی و فراهانی، ۱۳۹۲). فلاپوربام^۶ (۲۰۱۶) شفافیت سازمانی را فرایند تضمین پاسخ‌گویی از طریق

1. Niwall

2. Hoy and Forsyth

3. Holland

4. Schnackenberg & Tomlinson

5. Christensen & Cornelissen

6. Vaccaro & Madsen

آشکارسازی به موقع اطلاعات تعریف می‌کند. در نهایت، بر اساس یکی از کامل‌ترین تعاریف، شفافیت تلاش‌هایی آگاهانه برای در دسترس قرار دادن اطلاعاتی خواه مثبت و خواه منفی است که از لحاظ قانونی قابل افشاسازی هستند. اطلاعاتی که دقیق، به هنگام، متوازن و خالی از ابهام هستند و با هدف حفظ و ارتقای قابلیت پاسخگویی منطقی سازمان‌ها در قبال اعمال، خطمشی‌ها و فعالیت‌هایشان، در دسترس عموم قرار می‌گیرند (راولینز^۷، ۲۰۰۸). راولینز گزاره‌های مختلف مربوط به شفافیت را از طریق تحلیل عاملی بررسی کرد و دریافت که این گزاره‌ها در چهار عامل دسته‌بندی می‌شوند. وی این چهار عامل را تحت عنوان اطلاعات بنیادی، مشارکت، پاسخگویی و پنهان‌کاری نام‌گذاری کرد که عامل چهارم معکوس بود و متضاد با گشودگی در نظر گرفته شد. بر مبنای بعد مشارکت، سازمان در تصمیم‌گیری‌های خود، به ویژگی‌ها و نیازهای ذی‌نفعان مختلف توجه و نظرهای آنها را در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ می‌کند. سازمان شفاف همچنین تلاش می‌کند که از طریق ارائه اطلاعات مناسب، دریافت بازخورد در خصوص کیفیت اطلاعات و کمک به افراد در جهت شناسایی اطلاعات مورد نیازشان، روند دستیابی افراد به اطلاعات را تسهیل کند. بعد اطلاعات بنیادی (واقعی)، بیانگر تلاش سازمان برای فراهم آوردن اطلاعات به موقع، مرتبط، جامع، قابل فهم، صحیح و موثق برای ذی‌نفعان مختلف است. بعد پاسخ‌گویی بیانگر حالتی است که سازمان به جنبه‌های مختلف موضوع توجه می‌کند. سازمان‌های شفاف با گشودگی به انتقادات کارکنان توجه می‌کنند و چنانچه مرتکب اشتباهی شوند، صادقانه به آن اذعان می‌کنند. بعد پنهان‌کاری، بیانگر کمبود گشودگی و تلاش در جهت مخفی کردن اطلاعات است. این بعد بیانگر تسهیم تنها بخشی از اطلاعات و استفاده از جملات غامض و گیج‌کننده است و تنها در مواقعی که سازمان واقعاً ناچار است، افشاسازی صورت می‌گیرد (درخشان و همکاران، ۱۳۹۶).

۱-۳- سلامت اداری

سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به طور کلی سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۹). خطمشی سلامت، ترکیبی از سرکوب و پیشگیری را ایجاد می‌کند. از طرفی سازمان باید اقداماتی را در خصوص کارکنان خاکی انجام دهد (سرکوب) و از طرف دیگر، باید مانع وسوسه شدن آنان برای اقدامات نامناسب شود (پیشگیری) (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸). به زعم لیندستروم^۸ (۲۰۰۰) سلامت سازمانی دلالت بر این دارد که یک سازمان می‌تواند اثربخشی و سلامتی کارکنان خود را بهینه نماید و از عهده چالش‌ها و تغییرات درونی و بیرونی برآید (بیسواز و بیسواز^۹، ۲۰۱۰). مایلز^{۱۰} به عنوان نخستین نظریه‌پرداز سلامت سازمان، ویژگی‌های سازمان‌های سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی نیازهای وظیفه‌ای، بقا و رشد و توسعه بیان کرده و با توجه به این سه نیاز اصلی، ابعاد سلامت سازمانی را با ده ویژگی ارائه کرده است. نیازهای وظیفه‌ای شامل تمرکز بر اهداف، شایستگی و کفایت ارتباطات، حداکثر برابری قدرت؛ نیازهای نگهدارنده شامل به کارگیری منابع، انسجام، روحیه و نیازهای رشد و توسعه شامل نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مساله (فرواف^{۱۱}، ۱۹۹۸؛ مولایی و هدایتی، ۱۳۹۸). هوی و فیلدمن^{۱۲} (۱۹۹۶) ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده‌اند که عبارتند از: تأکید علمی؛ که به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد؛ روحیه؛ به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد، اشاره می‌نماید؛ حمایت منابع؛ به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است؛ ساخت‌دهی؛ به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کارگرا و هدف‌گراست؛ ملاحظه‌گری؛ رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آنها است؛ نفوذ مدیر؛ به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رییس ناحیه آموزشی، می‌تواند به طور اثربخشی با وی کار کند؛ یگانگی نهادی؛ عبارتست از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعمول مراجع آن و محیط در امان باشند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌ها در ایران در زمینه رابطه بین شفافیت سازمانی و سلامت اداری در بین کارکنان مراکز آموزش و پرورش محدود است. به همین دلیل، به پژوهش‌هایی که در سایر سازمان‌ها انجام گرفته است، و به صورت مستقیم و غیرمستقیم با موضوع پژوهش ارتباط دارند اشاره می‌شود. معین و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «طراحی مدل شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی» در دانشگاه

7. Flyverbom

8. Rawlins

9. Lindstrom

10. Biswas & Biswas

11. Miles

12. Frueauff

13. Hoy & Fildman

علوم پزشکی زاهدان نشان دادند که تمام ابعاد شفافیت سازمانی بر ارتقای سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. منظور و عباسی کلاش (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «نقش شفافیت در کاهش تعارض منافع و مقابله با فساد» نشان دادند شفافیت که همان ارائه اطلاعات حکومتی در قالبی استاندارد به مردم است، امکان نظارت عمومی و پاسخگویی مسئولان را فراهم می کند و راهبرد بسیار مؤثری در مقابله با فساد است. شفافیت بودجه دولتی و شفافیت اموال و دارایی مسئولان به طور خاص نقش مهمی در کاهش فساد ایفا می کند. مولایی و هدایتی (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان «تعیین کننده های سلامت سازمانی در مدرسه و تعیین شونده های ناشی از آن» نشان دادند که مدیر آموزشی، رهبری آموزشی، ویژگی های دموگرافیک مدرسه، ویژگی های معلمان، فرهنگ مدرسه و محیط سالم از بارزترین تعیین کننده های سلامت سازمانی هستند که تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی معلم، رفتار شهروندی، خشنودی شغلی معلم، پیشرفت تحصیلی و سلامت عمومی دانش آموزان دارند. فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی» در مراکز درمانی شهرداری تهران نشان دادند که شفافیت سازمانی، بر کاهش فساد اداری تأثیر مثبت و معنادار دارد و اعتماد بر کاهش فساد اداری تأثیر مثبت و معنادار دارد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بر اساس الگوی هوی و فیلدمن» نشان دادند که سلامت سازمانی وزارت ورزش و جوانان از نظر کارشناسان در حد مناسب است.

در بررسی گسترده در ارتباط با پیشینه پژوهش حاضر، پژوهش هایی که در کشورهای مختلف صورت گرفته در کل وجود ارتباط و همبستگی بین شفافیت سازمانی و سلامت اداری تایید می کنند. کوهلر و بوریا^{۱۴} (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی مبارزه با فساد، شفافیت و پاسخگویی در سازمان بهداشت جهانی» نشان دادند که بین فساد با شفافیت و پاسخگویی رابطه معناداری وجود دارد و با پیاده سازی شفافیت و پاسخگویی در سازمان از میزان فساد اداری کاسته می شود. حمدعلی^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «نقش شفافیت اداری در دستیابی به سلامت سازمانی» مطالعه تجربی نمونه ای از دیدگاه های اساتید دانشگاه کویا نشان دادند که بین شفافیت اداری و سلامت سازمانی به صورت جمعی و فردی همبستگی معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، توصیه هایی از جمله ضرورت تلاش برای تقویت تعهد شفافیت اداری در دانشگاه های اقلیم کردستان عراق برای قرار گرفتن در سطوح عالی و لزوم بازنگری در تدوین قوانین، ارائه شده است. دیمنت و توساتو^{۱۶} (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند اجرای سیاست های نظارتی مؤثر، قوانین مناسب، شفافیت سیاسی و بروکراسی و دیگر اقدامات مؤثر ضد فساد می تواند به کاهش فساد کمک کند.

با نگاهی به مطالب و تحقیقات انجام شده در مجموع با توجه به اینکه ارتقای سلامت اداری به عنوان یکی از عوامل دخیل و مؤثر در توسعه کشور مطرح است و نیز اهمیت و نقشی که شفافیت سازمانی در ارتقای سلامت اداری و پیشگیری از فساد اداری دارد، محقق بر آن شده است تا به بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری بپردازد. از این سوالات پژوهش عبارتند از:

۱- وضعیت سلامت اداری معلمان آموزش و پرورش به چه میزان است؟

۲- آیا بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری رابطه وجود دارد؟

۳- کدامیک از مولفه های شفافیت سازمانی، سلامت اداری را بهتر پیش بینی می کند؟

۲- روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع آوری داده ها از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی معلمان و کارکنان مدارس دخترانه دوره ابتدایی بودند (N=۱۶۷) که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۹ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند و بصورت مجازی پرسشنامه بین آنها توزیع گردید که در نهایت تعداد ۱۰۵ پرسشنامه صحیح و قابل تحلیل عودت داده شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۳ گویه می باشد که در بردارنده چهار مولفه: مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخگویی و پنهان کاری می باشد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت و از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ می باشد. در بررسی پایایی این مقیاس راولینز (۲۰۰۸) پایایی آلفای کرونباخ را برای مولفه ها بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۲ گزارش داده است. در ایران نیز درخشان و همکاران (۱۳۹۷) روایی ظاهری و روایی سازه ای پرسشنامه را مورد تایید دانسته اند و پایایی آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخگویی و پنهان کاری به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۱، ۰/۸۳، و ۰/۷۷ برآورد نموده اند. در پژوهش حاضر نیز با

¹⁵ . Hamad Ali

¹⁶ . Dimant & Tosato

پایایی آلفای کرونباخ برای هر کدام از ابعاد ۰/۸۱، ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۸۷ محاسبه شد. پرسشنامه دیگر این پژوهش، پرسشنامه سلامت اداری می باشد که توسط هوی و ویلدمن (۱۹۹۶) به منظور سنجش سلامت سازمانی کارکنان در سازمان و ابعاد آن تنظیم شده است. این پرسشنامه در ۴۴ ماده ساخته شده است. تحلیل عاملی، نشان می دهد که این مقیاس هفت بعد را می سنجد که عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی. نمره گذاری این پرسشنامه بر روی طیف ۵ درجه ای لیکرت از همیشه (۵) تا هرگز (۱) قرار دارد. در ایران شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) روایی محتوایی و صوری پرسشنامه را با استفاده از نظرات خبرگان و متخصصان مورد تایید گزارش نموده اند و پایایی آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۶ برآورد کرده اند. همچنین جمالزاده و همکاران (۱۳۹۶) پایایی کرونباخ آن را ۰/۸۱ بدست آوردند. در تحقیق حاضر نیز پایایی آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های یگانگی نهادی ۰/۸۰، نفوذ مدیر ۰/۷۲، ملاحظه گری ۰/۸۹، ساخت دهی ۰/۸۱، پشتیبانی منابع ۰/۷۸، روحیه ۰/۷۰ و تأکید علمی ۰/۷۳ برآورد شد. از آنجایی که مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر بخش دو پرسشنامه از حد قابل قبول ($\alpha=0.7$) بیشتر شد لذا پایایی ابزار اندازه گیری تایید گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون T، ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون) استفاده شده است. داده ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۳- بحث درباره یافته ها

در جدول (۱) شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، آماره کولموگروف - اسمیرنوف، چولگی و کشیدگی ارائه شده اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره (۱) قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) است. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول شماره ۱. اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	آماره کولموگروف امیرنوف	سطح معناداری
شفافیت سازمانی	۶۶,۳۹	۱۱,۸۶	۰,۰۷	۰,۰۲	۰,۵۵	۰,۹۱
سلامت اداری	۱۲۸,۶۶	۲۲,۱۵	-۰,۱۱	-۰,۳۱	۰,۵۱	۰,۹۵

سوال اول: وضعیت سلامت اداری معلمان آموزش و پرورش به چه میزان است؟

جدول شماره ۲. اطلاعات مربوط به آزمون T تک گروهی

مولفه ها	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معناداری
یگانگی نهادی	۲۲,۴۸	۴,۰۸	۱۰۵	۵۶,۷۰	۰,۰۰۰
نفوذ مدیر	۱۵,۶۴	۳,۲۷	۱۰۵	۴۹,۲۱	۰,۰۰۰
ملاحظه گری	۱۴,۱۲	۳,۳۹	۱۰۵	۴۲,۸۷	۰,۰۰۰
ساخت دهی	۱۴,۸۱	۳,۲۹	۱۰۵	۴۶,۳۱	۰,۰۰۰
پشتیبانی منابع	۱۷,۷۷	۴,۲۱	۱۰۵	۴۳,۴۴	۰,۰۰۰
روحیه	۲۱,۸۱	۴,۴۵	۱۰۵	۵۰,۴۰	۰,۰۰۰
تأکید علمی	۲۲,۰۱	۳,۷۸	۱۰۵	۵۹,۸۲	۰,۰۰۰
سلامت اداری	۱۲۸,۶۶	۲۲,۱۵	۱۰۵	۵۹,۸۰	۰,۰۰۰

یافته های این سؤال پژوهشی بر اساس آزمون T تک گروهی حاکی از آن است که بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری جامعه در سطح معناداری [$(\alpha=0.05)$] ($(df=105)$) ($T=59.80$) تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین مشاهده شده بیش از میانگین نظری بوده و با ۰,۹۵ درصد اطمینان می توان گفت معلمان از سلامت اداری مطلوبی برخوردار هستند.

سوال دوم: آیا بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۳. ضریب نتایج تحلیل عاملی شفافیت سازمانی با سلامت اداری

متغیرها	مشارکت	اطلاعات بنیادین	پاسخگویی	پنهان کاری	سلامت اداری
مشارکت	۱	۰,۶۶	۰,۳۳	۰,۳۷	۰,۴۴
اطلاعات بنیادین	۰,۶۶	۱	۰,۳۴	۰,۵۲	۰,۳۲
پاسخگویی	۰,۳۳	۰,۳۴	۱	۰,۳۵	۰,۴۵
پنهان کاری	۰,۳۷	۰,۵۲	۰,۳۵	۱	۰,۱۹
سلامت اداری	۰,۴۴	۰,۳۲	۰,۴۵	۰,۱۹	۱

نتایج تحلیل عاملی در جدول شماره (۳) نشان داده است که بین مولفه های شفافیت سازمانی با سلامت اداری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P \leq 0/05$)؛ عبارت دیگر هر چقدر مولفه های شفافیت سازمانی بالا باشد بر سلامت اداری افزوده می شود و بالعکس هر چقدر مولفه های شفافیت سازمانی کمتر باشد از سلامت اداری کاسته می شود. همچنین می توان گفت از بین مولفه های شفافیت سازمانی، پاسخگویی رابطه بیشتری با سلامت اداری نشان داده است. بنابراین در سطح معناداری ($\alpha = 0/05$) فرض H_0 رد می شود و با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت بین شفافیت سازمانی با سلامت اداری رابطه معناداری وجود دارد.

سوال سوم: کدامیک از مولفه های شفافیت سازمانی، سلامت اداری را بهتر پیش بینی می کند؟

جدول شماره ۴. خلاصه نتایج رگرسیونی

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای انحراف
مولفه های شفافیت سازمانی	۰,۵۵	۰,۳۰	۱۸,۸۱

مقدار R یا ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰,۵۵ بوده است که نشان دهنده رابطه بین سلامت اداری و متغیرهای پیش بین است. مقدار ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰,۳۰ بوده و بیانگر این حقیقت است که ۳۰ درصد از تغییرات سلامت اداری به متغیرهای تحقیق مربوط است و باقیمانده درصد مربوط به عواملی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته اند. به عبارت دیگر بیشتر از یک سوم از تغییرات سلامت اداری توسط متغیرهای مورد نظر تبیین شده است. ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰,۲۷ بوده که مقدار آن با درجات آزادی تعدیل شده است. مقدار خطای استاندارد برآورد برابر با ۱۸,۸۱ بوده که قدرت پیش بینی رگرسیون را نشان می دهد.

جدول شماره ۵. نتایج تحلیل واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیونی	۱۵۷۵۲,۸۴	۴	۳۹۳۸,۲۱	۱۱,۲۱	۰,۰۰۰
باقیمانده	۳۵۷۶۴,۹۲	۱۰۱	۳۵۴,۱۰		
کل	۵۱۵۱۷,۷۷	۱۰۵			

جدول (۵) تجزیه واریانس نیز معنی دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان داده که سطح معناداری آن را تأیید می کند. اعداد ارائه شده در جدول آنالیز واریانس نشان می دهد که مقدار F یعنی نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده برابر با ۱۱,۲۱ بوده و با درجه آزادی ۴ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ به احتمال بیش از ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که مدل رگرسیون با مجموعه متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک از نیکویی برازش خوبی برخوردارند و تغییرات تبیین شده توسط مدل واقعی بوده و ناشی از شانس و تصادف نیست.

جدول شماره ۶. ضرایب رگرسیونی مولفه های شفافیت سازمانی و سلامت اداری

متغیرها	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	وزن بتا	آزمون t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۶۸,۴۴	۱۰,۸۵		۶,۳۰	۰,۰۰۰
مشارکت	۲,۲۳	۰,۷۲	۰,۳۴	۳,۱۰	۰,۰۰۲
اطلاعات بنیادین	۰,۰۴	۰,۶۲	۰,۰۰۸	۰,۶	۰,۹۴
پاسخگویی	۱,۸۹	۰,۴۸	۰,۳۵	۳,۸۸	۰,۰۰۰
پنهانکاری	-۰,۴۵	۰,۶۷	-۰,۰۶	-۰,۶۷	۰,۵۰

با توجه به نتایج جدول (۶) می توان گفت که متغیر مشارکت ($\beta = ۰,۳۴$) و پاسخگویی ($\beta = ۰,۳۵$) می توانند پیش بینی کننده سلامت اداری باشند و این اعداد نشانگر این می باشد که به ازای هر یک واحد تغییر در انحراف معیار مشارکت و پاسخگویی به ترتیب به اندازه ۰,۷ و ۰,۴ در انحراف معیار متغیر وابسته یعنی سلامت اداری تغییر ایجاد می شود.

۴- نتیجه گیری

نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست یا نادرست آن، می تواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد، بنابراین توجه بنیادی به نظام اداری هر جامعه و در کنار آن شفافیت سازمانی می تواند کمک بزرگی به سیاست گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتوانند راه حل های لازم را ببینند (قهرمانی و حیدری، ۱۳۹۲؛ نوربخش و همکاران، ۱۳۹۳). یافته های فرضیه اول پژوهش نشان داد که سلامت اداری و مولفه های آن در بین معلمان شهر ابهر بالاتر از میانگین بوده و در سطح مطلوبی قرار دارد و تاکید علمی در اولویت بالایی در بین معلمان قرار داشت. یافته حاضر با یافته شعبانی بهار (۱۳۹۶) همخوان می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت تاکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی در سطح فنی قرار می گیرد. سطح فنی محصول را تولید می کند. کارکنان در سازمان به حدی برتری علمی را طالب بوده که برای نیل به آن تلاش می کنند. کارکنان خود را باور داشته و درصدد افزایش سطح علمی خود هستند. بنابراین با توجه به ظرفیت های سازمان خود این انتظار را دارند که مدیران و مسئولان راه پیشرفت علمی آنها را هموار سازند بنابراین به نظر کارکنان تاکید علمی بالاترین عامل اثرگذار بر سلامت اداری می باشد. همچنین در تبیینی دیگر، می توان به گفته هرزبرگ^{۱۷} استناد نمود که مطابق دیدگاه وی عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداری امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تامین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته اند. بنابراین معلمان با دستیابی به احساس رشد و پرورش شخصی و اجتماعی هماهنگ و همسو با اهداف سازمان حرکت و فعالیت می نمایند و سطح سلامت اداری سازمان نیز افزایش می یابد. یافته دوم پژوهش نشان داد که بین شفافیت سازمانی و مولفه های آن با سلامت اداری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته حاضر با یافته های معین و همکاران (۱۴۰۰)؛ جمشیدیان و همکاران (۱۳۹۹)؛ منظور و عباسی کلاش (۱۳۹۸)؛ فیض آبادی و علائی (۱۳۹۷) و دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) همخوان می باشد. دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) معتقدند که اجرای سیاست های نظارتی مؤثر، قوانین مناسب، شفافیت سیاسی و بروکراسی و دیگر اقدامات مؤثر ضد فساد می تواند به کاهش فساد اداری کمک کند. در تبیین این رابطه می توان گفت که افزایش مولفه های شفافیت سازمانی یعنی مشارکت (ارائه اطلاعات تفصیلی و دریافت بازخورد)، اطلاعات واقعی (صحت داشتن، مرتبط بودن، کامل بودن و مورد تایید بودن)، پاسخگویی (پوشش اطلاعات تسهیم شده و دربرگیرنده تمام جنبه ها و مسائل سازمانی) و کاهش پنهان کاری (میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات) سهم بسزایی در افزایش سلامت اداری دارد چرا که، افزایش شفافیت در سازمان به بالا رفتن سطح اعتماد در کارکنان منجر می شود، افزایش اعتماد نیز افزایش سطح مشارکت و مشروعیت و مقبولیت سازمان را در پی خواهد داشت که این روند در نهایت منجر به سلامت اداری در سطح سازمان و کارکنان خواهد شد. به عبارتی دیگر، اگر در اهداف و فرایندها و وظایف افراد در سازمان شفافیت وجود داشته باشد، این ادراک در کارکنان شکل خواهد گرفت که در سازمان هیچ چیز پنهانی وجود ندارد و عدالت در مجموع سازمان به خوبی برقرار است. همین ذهنیت موجب می شود احساس شایستگی و توانمندی کارکنان افزایش یابد و آنها با اشتیاق و علاقه بیشتری در سازمان باقی بمانند و تلاش

17. Herzberg

بیشتری را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی انجام دهند و سلامت اداری در سازمان برقرار باشد. یافته سوم پژوهش نشان داد که از بین ابعاد شفافیت سازمانی بعد پاسخگویی و مشارکت می‌توانند پیش‌بینی کننده سلامت اداری باشند. یافته حاضر با یافته‌های کوهلر و بوریا (۲۰۲۰) و حمدعلی و همکاران (۲۰۱۹) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت شفافیت نیازمند پاسخگویی است؛ سازمان‌های شفاف در برابر ذینفعانشان در قبال فعالیت‌ها و تصمیمات خود پاسخگو هستند. وجود سیستم اطلاع رسانی و پاسخگویی یکی از عوامل اساسی در سلامت اداری است. وقتی در تمام سطوح، محیط و ساختار یک سازمان آموزشی شفافیت و وضوح پاسخگویی ظهور نماید و از طرفی توجه و تاکید مضاعفی بر مسئولیت مدیران شود، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد که پاسخگویی در برابر رفتار و گفتار، افراد را وا می‌دارد که درباره تصمیمات و عملکرد خود بیشتر تفکر کنند چرا که از آنها انتظار می‌رود بتوانند موارد مذکور را به خوبی توجیه سازند. از طرفی دیگر، می‌توان گفت از آنجا که در نظام‌های آموزشی میزات تعاملات مثبت و مشارکت بیشتر بوده و معلمان نیز می‌توانند در فرایندهای هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و ایجاد تغییر و تحول در سازمان مشارکت فعال داشته باشند و همین توجه و اعتماد به معلمان باعث افزایش انگیزه و سطح سلامت اداری می‌شود.

۵- پیشنهادات

- با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأیید تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی در معلمان جهت بهبود شفافیت سازمانی و ارتقاء سلامت سازمانی می‌توان با کاربری پیشنهادات زیر گام‌های مثبتی را برداشت که عبارتند از:
۱. تبعیت از قانون و اصلاح و بازنگری در قوانین از عوامل مهم سلامت اداری و جلوگیری از فساد اداری است و قطعاً شفافیت سازمانی با اصلاح قوانین و تبعیت از قانون، تقویت خواهد شد.
 ۲. انتخاب مناسب اهداف و شناخت لازم نسبت به هدف در بین مدیران و کارکنان؛ و ورود افراد سالم و شایسته و واگذاری مناصب مدیریتی به چنین افرادی هم می‌تواند سلامت نظام اداری را تضمین کند و هم بروز فساد را در نظام اداری به حداقل برساند که پیش زمینه چنین اقداماتی شفافیت لازم در جذب، استخدام و ارتقاء چنین افرادی است.
 ۳. بومی‌سازی و اجرا و استانداردهای ملی شفافیت اطلاعات و نظام اداری با توجه به الویت‌های به دست آمده از پژوهش حاضر در ارتباط با سلامت اداری.
 ۴. تدوین ابعاد شفافیت سازمانی از جمله: مأموریت، چشم‌انداز، اهداف و ... سازمان و نهادینه کردن آن در افراد از طریق آموزش و تبلیغات می‌تواند سبب تقویت شفافیت سازمانی و افزایش آن در سازمان گردد.
 ۵. اعمال نظارت کافی پس از تصویب و ابلاغ قانون توسط دستگاه‌های نظارتی و برخورد لازم با متخلفین و ایجاد سامانه‌ای جهت درج شفاف تمامی قوانین و عملکردهای سازمان به تفکیک، شفاف‌سازی جریان اطلاعات مالی و اداری از طریق ایجاد سامانه‌های مرتبط با اطلاعات دقیق، بروز و ساده جهت مشارکت ذینفعان در امور سازمان و دسترسی عموم به اطلاعات لازم، تصویب قوانین لازم جهت پاسخگویی و ارائه گزارشات دوره‌ای و تعیین مجازات‌های شفاف جهت جلوگیری از عدم پنهان‌کاری کارکنان سازمان.
 ۶. با برگزاری کلاس‌های آموزشی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد و با تقویت اصول و مبانی تربیت اسلامی از طریق برنامه‌های آموزشی و فرهنگی سلامت نظام اداری را افزایش داد.
 ۷. حمایت از ایده‌های بدیع در راستای برقراری شفافیت سازمانی و مبارزه با فساد اداری و اجرایی نمودن آن در سازمان.

منابع

- ایمانی، حسین. قلی‌پور، آری. آذر، عادل. پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری، فصلنامه مدیریت دولتی. سال ۱۱، شماره ۲، ۲۸۴-۲۵۱.
- بخشنده، آرزو. جهانیان، رمضان. (۱۳۹۷). مدیریت شفافیت در مدیریت آموزشی. فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد. دوره ۲، شماره ۱، ۱۰۷-۱۰۱.

- جمالزاده، مریم، جوادی پور، محمد، خسروی بابادی، علی اکبر. (۱۳۹۶). ارتباط بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران. مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۴۶، ۳۰-۱۷.
- جمشیدیان، محمدمین، میرسپاسی، ناصر. دانش فرد، کرم اله. (۱۳۹۹). طراحی الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری. نشریه مدیریت استاندارد و کیفیت. دوره ۱۰، شماره ۳، ۴۱-۱.
- درخشان، مزگان. قنبری، سیروس. زندی، خلیل. سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۵، شماره ۴، ۷۸۸-۷۶۷.
- سیدنقوی، میرعلی. فراهانی، فاطمه. (۱۳۹۲). ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور. فصلنامه مطالعات مدیریت. سال ۲۳، شماره ۷۲، ۹۷-۷۵.
- شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه علوم تربیتی. سال ۲، شماره ۶، ۱۵۱-۱۱۹.
- شرفی، اصغر. آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ۱، شماره ۴، ۱۶۷-۱۵۱.
- شعبانی بهار، غلامرضا. فراهانی، ابوالفضل. کشاورز، لقمان. حسینی، حیدر. (۱۳۹۶). بررسی میزان سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بر اساس الگوی هوی و فیلدمن. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. دوره ۹، شماره ۱، ۱۴۸-۱۳۷.
- شیخی، محمدحسین. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن. فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی. دوره ۱، شماره ۲، ۱۲۶-۹۹.
- فیض آبادی، حوریه. علائی، سعید. (۱۳۹۷). تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران. فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان. دوره ۹، شماره ۳، ۵۳-۴۷.
- قموشی، زهرا. عزتی، میترا. محسنی مهر، زهرا. (۱۳۹۸). نقش اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی در شفافیت سازمانی. فصلنامه آموزش عالی. سال ۱۲، شماره ۴۸، ۶۴-۳۷.
- معین، زهرا. هاشمیان نژاد، فریده. قربانی، محمود. (۱۴۰۰). طراحی مدل شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. فصلنامه سبک زندگی با محوریت سلامت. دوره ۵، شماره ۲، ۱۷۱-۱۵۱.
- منظور، داود. عباسی کلاش، مصطفی. (۱۳۹۸). نقش شفافیت در کاهش تعارض منافع و مقابله با فساد. فصلنامه سیاست های مالی و اقتصادی. سال ۷، شماره ۲۷، ۱۰۳-۸۷.
- مولایی، اکبر. هدایتی، فرشته. (۱۳۹۸). تعیین کننده های سلامت سازمانی در مدرسه و تعیین شونده های ناشی از آن: یک مطالعه کیفی. فصلنامه تعلیم و تربیت. سال ۳۷، شماره ۴، ۱۶۲-۱۳۷.
- نوربخش، سیدرضا. دهقان منشادی، فاطمه. روشن، عبدالرضا. (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر سلامت اداری نظام مالیاتی کشور با استفاده از تکنیک های تصمیم گیری چند معیاره فازی. مجموعه مقالات هشتمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران، ۲۵۳-۲۲۰.

- Biswas, Urmi. Nanda., & Biswas, Saswata. Narayan. (2010). Organizational health, stress & commitment during global financial crisis. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 46, No. 1, 112-125.
- Christensen, L. T.; Cornelissen, J. (2015). Organizational transparency as myth and metaphor. *European Journal of Social Theory*, Vol. 18, No. 2, 132-149.
- Dimant, Eugen., & Tosato, Guglielmo. (2017). Causes and Effect of Corruption: What Has Past Decade's Empirical Research Taught US? A Survey. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 2, No. 32, 335-356.
- Flyverbom, Mikkel. (2016). Transparency: Mediation and the Management of Visibilities. *International Journal of Communication*, Vol. 10, No. 1, 110-122.
- Hamad Ali, Mudhafar., Majed Sadq, Zana., & Ali Ibrahim, Samira. (2019). The Role of Administrative Transparency in Achieving Organizational Health an Empirical Study of a Sample of Lecturers' Views at

- Koya University. International Conference on Accounting, Business, Economics and Politics, No, 4, 16-25.
- Holland., Derrick., Krause, Amber., Provencher, Joseph. & Selzer, Trent. (2017). Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. Trent Seltzer Texas Tech University, College of Media & Communication, Lubbock, TX 79409, United States.
- Kohler, Jillan Clare., & Bowra, Andrea. (2020). Exploring anti-corruption, transparency, and accountability in the World Health Organization, the United Nations Development Programme, the World Bank Group, and the Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria. *Globalization and Health*, Vol. 16, No. 101, 1-10.
- Rawlins, Brad R. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, Vol. 2, No. 2, 1-21.
- Schnackenbergg, Andrew K., Tomlinson, Edward C. (2014). Organizational Transparency: A New Perspective on Managing Trust in Organization Stakeholder Relationships. *Journal of Management*, Vol. 40, No. 1, 1-27.