

Designing a Model of Ethical Organizational Transparency Drivers Using Thematic Analysis in the Social Security Organization

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received

Received in revised

Accepted

Available online

Keywords:

Organizational transparency,

Ethical conduct,

Social Security Organization,

Thematic analysis.

Purpose: This study aimed to design a model for the drivers of ethical organizational transparency in the Social Security Organization.

Methodology: The research is qualitative and applied in nature. Data were analyzed using the thematic analysis method. In this approach, interviews were employed as the primary tool to extract secondary and main themes. The statistical sample included 14 experts, comprising university scholars and managers of the Social Security Organization, selected using the snowball sampling method. The validity of the study was confirmed through expert consensus, and reliability was ensured using the peer-review strategy (two coders), which confirmed the reliability of the results.

Findings: Following the interviews and thematic analysis, a total of 300 initial open codes and 18 secondary themes were identified, categorized into six main themes: emphasis on transparency of information and policies, emphasis on ethical behavior and organizational accountability, emphasis on interaction and trust-building with stakeholders, emphasis on justice and transparency in performance, emphasis on ethical training and employee empowerment, and emphasis on sustainability and organizational values. These indicators are directly associated with concepts such as trust-building, corruption reduction, and organizational health improvement.

Conclusion: The designed model offers greater comprehensiveness compared to previous models, with a focus on the behavioral and cultural dimensions of the organization. This model can serve as a strategic framework for enhancing transparency and organizational health in similar organizations, fostering public trust, and improving organizational performance.

مقدمه

جهانی شدن و اقتصادهای دانش‌بنیان، مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی را تغییر داده‌اند و کسب‌وکارها را به سوی تفکر اجتماعی و شفافیت سوق داده‌اند (شهزاد و همکاران، ۲۰۲۲). البو و فلایوربوم^۲ (۲۰۱۹) بیان کردند که در دنیای امروز، سازمان‌ها برای کسب مشروعیت و اعمال اقتدار، بر شفافیت، اخلاق‌مداری و پاسخگویی تأکید دارند. شفافیت باعث افزایش آگاهی عمومی از اقدامات سازمان، بهبود عملکرد درون و بین‌سازمانی و ارتقای اعتماد تیمی می‌شود (شانگ، آبرنتی و هونگ، ۲۰۲۰). این مفهوم به معنای صراحت در اقدامات و پذیرش مسئولیت آن‌هاست و به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف و بهبود مستمر کمک می‌کند (سولتئو و اسچنیدر، ۲۰۲۲).

بررسی‌ها نشان می‌دهد قوانین مصوب و اقدامات صورت گرفته برای برقراری شفافیت سازمانی تاکنون چندان نتیجه بخش نبوده و گواه آن، رتبه و جایگاه نامطلوب ایران در شاخص ادراک فساد طی سالیان اخیر است؛ به گونه‌ای که در سال ۲۰۱۹ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور، ۱۴۶ و امتیاز آن ۲۶ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک شده در ایران حکایت می‌کند (مکوندی و ایسوند، ۱۴۰۲). این آمار در سال ۲۰۲۳ بدتر هم شده است به طوری که ایران با امتیاز ۲۴ در بین ۱۸۰ کشور در رتبه ۱۴۹ قرار گرفته است که این امتیاز، ضعیف‌ترین امتیاز ایران از سال ۲۰۰۹ تا کنون است (گزارش ادراک فساد، ۲۰۲۳). آمار و اطلاعات و نتایج تحقیقات و نظرسنجی‌های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست. این امر نشان دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است.

سازمان تأمین اجتماعی یکی از بزرگترین ارائه‌دهندگان خدمات بیمه‌ای و درمانی است که با جمع‌آوری منابع مالی از حق بیمه، سرمایه‌گذاری و ایجاد سود، امنیت معیشتی و رفاهی بیمه‌شدگان و خانواده‌هایشان را در زمان بیماری، بیکاری و از کارافتادگی فراهم می‌آورد. این سازمان نقش مهمی در حمایت از نیروی کار کشور دارد. وجود فساد در این نهاد می‌تواند خسارات جبران‌ناپذیری به جامعه و کشور وارد کند (بایرام‌پور، محمدیان ساروی و حقیقی، ۱۴۰۰). سازمان تأمین اجتماعی که با گستره جمعیتی بالغ بر ۴۲ میلیون نفر در کشور سروکار دارد، برای حفظ جایگاه خود لازم است که به اجرای مسئولیت‌های اجتماعی که مربوط به اوست بیشتر توجه کند. البته، سازمان تأمین اجتماعی تاکنون گام‌هایی در زمینه مسئولیت اجتماعی برداشته، اما این اقدامات پراکنده و بدون جامعیت بوده است. با توجه به اهداف اقتصادی سازمان، نیاز به رویکردی پایدار و بلندمدت در این زمینه احساس می‌شود. شناسایی ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی برای تحقق رضایت ذی‌نفعان و اهداف سازمان ضروری است. همچنین، شفافیت سازمانی به عنوان رویکردی مکمل می‌تواند جایگاه مسئولیت اجتماعی را در این سازمان تقویت کند (اسماعیلی، باقری و دانشفرد، ۱۴۰۲).

کاهش فساد، ارتقای پاسخگویی و جلب اعتماد و رضایت عمومی به عنوان اهدافی برجسته و مهم برای هر سازمان محسوب می‌شود. شفافیت یکی از ابزارهای کلیدی و مجادله برانگیز در دستیابی به این اهداف است که با تکیه بر موضوع دسترسی آزاد به اطلاعات، این امر را تحقق می‌بخشد (نرگسیان و جمالی، ۱۳۹۸). در همین زمینه البو و فلایوربوم (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان شفافیت سازمانی: مفهوم‌سازی‌ها، شرایط و پیامدها نشان دادند که علی‌رغم بررسی گسترده شفافیت در کارهای علمی و عملی سازمانی، تاکنون موضوع شفافیت به ندرت مورد بررسی انتقادی قرار گرفته است. طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها همچنین این تصور

1. Shahzad et al.

2. Albu & Flyverbom

3. Shang, Abernethy & Hung

4. Solteo & Schneider

5. Corruption Perceptions Index

را ایجاد می‌کند که شفافیت مفهومی آشفته، پایدار و نادقیق است. الاریفی و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی دیگر با عنوان روشن کردن راه: نقش شفافیت سازمانی در آماده‌سازی کارکنان برای تغییر به این نتیجه رسیدند که شفافیت سازمانی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر بالابردن آمادگی کارکنان برای پذیرش تغییرات در سازمان است. الاوصی و طباطبایی^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان نقش شفافیت در جلوگیری از فساد اداری در عراق و مصر نشان دادند که فساد و عدم شفافیت و یکپارچگی اداری پدیده‌ای چندوجهی با ابعاد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است، اما عدم پایداری کارکنان به اخلاق حرفه‌ای، باعث عدم انتشار عوامل فساد در سازمان می‌شود. قموشی، عزتی و محسنی‌مهر (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در شفافیت سازمانی به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، صداقت، همدردی و عدالت بیشترین تأثیر را بر شفافیت سازمانی دارند. هوانگ^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر شفافیت بر قضاوت‌های اخلاقی کارکنان نشان داد که بین شفافیت سازمانی و قضاوت‌های اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

ارتقای سلامت نظام اداری برای توسعه هر کشور حیاتی است و شفافیت سازمانی نقش مهمی در بهبود سلامت اداری و پیشگیری از فساد دارد (برسکا، روسی و اورسانو^۴؛ ۲۰۱۷؛ عبدعزیز و همکاران^۵؛ ۲۰۱۵؛ اوچرنا و پاول^۶؛ ۲۰۱۳؛ باهر و نیستروسی^۷؛ ۲۰۱۲؛ کولستد و ویگ^۸؛ ۲۰۰۹) و از طرفی ارتباط سلامت اداری در سازمان با موضوعاتی چون پاسخ‌گویی، قانون‌مداری، شفافیت، پیشگیری از وقوع تخلفات و جرائم و مبارزه با فساد و نقش واسطه سازمان‌ها و نهادهایی همچون گروه‌های شهروندی، سازمان‌های مردم‌نهاد، اتحادیه‌های تجاری، انجمن‌های بازرگانی، هسته‌ها و کانون‌های اندیشه و تفکر، سازمان‌ها و هیئت‌های مذهبی به عنوان نمودی از جامعه مدنی بین حکومت و عامه مردم و ناظر بر کیفیت حاکمیت جهت محدودسازی فساد (بلر^۹؛ ۲۰۰۴) و نظر به فقدان الگوی منسجم و واحد در زمینه شفافیت سازمانی و ارتقای سلامت نظام اداری، پژوهش حاضر با روش تحلیل مضمون به طراحی الگویی برای پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار در سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازد. هدف اصلی، ارائه الگویی جامع و ترکیبی برای ارتقای سلامت نظام اداری و کاهش فساد است. نتایج پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و نهادهای مسئول در پیشگیری از فساد کمک کرده، اعتماد عمومی را افزایش داده و کارآمدی سازمان تأمین اجتماعی را بهبود بخشد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

شفافیت در ساده‌ترین تعریف مترادف با گشودگی در نظر گرفته می‌شود (ویلیامز^۱؛ ۲۰۰۵) و شفافیت سازمانی بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان است، به گونه‌ای که کارکنان بتوانند رفتارها را به درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (اشناکبرگ و تاملیسون^۱؛ ۲۰۱۴). شفافیت در مورد اطلاعات، داده‌ها و رویه‌ها به معنای «آشکار بودن» و «در دسترس بودن» آن‌ها جهت بررسی و نظارت بر آنها است (الموقاتی و همکاران^۲؛ ۲۰۲۳). شفافیت سازمانی، متضاد اختفا و پنهانکاری است و از منظر بسیاری از

1. Alarifi et al.

2. Al-Awsi & Tabatabai

3. Huang

4. Brusca, Rossi & Aversano

5. Abd Aziz et al.

6. Ochana & Pavel

7. Bauhr & Nasiritousi

8. Kolstad & Wiig

9. Blair

1. Williams

0

1. Schnackenberg & Tomlison

1

1. Almuqati et al.

2

محققین شفافیت پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است (برگر و اونز؛ ۲۰۱۰). شفافیت تلاشی هدفمند برای دسترسی به اطلاعات قابل نشر قانونی به طریقی که صحیح^۲، به هنگام^۳، متعادل^۴ و بی ابهام^۵ باشد، که برای افزایش توان استدلال عمومی و توانمندسازی سازمان‌ها در جهت مسئولیت پاسخ‌گویی اقدامات، سیاست‌ها و روش‌های آن‌ها تعریف شده است (راولینز؛ ۲۰۰۸). شفافیت، عاملی برای ارتقای استدلال عمومی در جهت ایجاد شواهد و قابلیت پاسخ‌گویی سازمان‌ها در جهت پاسخ‌گویی اقدامات، سیاست‌ها و روش‌های آن‌ها در سازمان است (لی و بویتون؛ ۲۰۱۷). شفافیت در دنیای امروز به دلایل الف) تغییر نقش‌های سازمانی از حالت بوروکراتیک و مدل‌های کنترل و فرماندهی به سیستم‌های نظارتی و سرپرستی؛ ب) آگاهی بیشتر کارمندان از حقوق فردی؛ و ج) بیشتر شدن علاقه و اشتیاق سازمان‌ها در جهت ارتقای مدیریت کیفیت همچنین تبادل دانش و اطلاعات، یک مزیت رقابتی به شمار می‌رود (بلومبرگ و ساندن؛ ۲۰۰۸).

امروزه دی‌نفعان سازمان تنوع بیشتری یافته؛ سرمایه‌گذاران یا سهام‌داران، کارکنان، اتحادیه‌ها و سازمان‌های غیر دولتی را شامل می‌شود (کریستسن و چنی؛ ۲۰۱۵). هیس^۱ (۲۰۰۹) ابعاد سازمان شفاف را بدین شرح توصیف کرد: «دسترسی عمومی به تمام اطلاعات (اعم از مثبت یا منفی) که از نظر قانونی به شیوه‌های دقیق، به موقع، متعادل، و بدون ابهام قابل انتشار باشد، تا به هدف افزایش توانایی استدلال و درک عموم مردم و پاسخ‌گویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها و شیوه‌های خود محقق شود». بوشمن^۱ (۲۰۱۴) چارچوبی برای شفافیت سازمان مطرح کردند، آن‌ها «گزارش دهی سازمان، دسترسی به اطلاعات خصوصی و انتشار اطلاعات» را در این چارچوب قرار دادند. سولانا-گونزالس و همکاران^۲ (۲۰۲۱) بیان کردند که شفافیت سازمانی یک عامل کلیدی در ایجاد اعتماد است و زمانی حاصل می‌شود که شرکت به درخواست‌های اطلاعات مدیریت خود پاسخ دهد. شفافیت همچنین این امکان را فراهم می‌کند که اطلاعات واقعی یک شرکت توسط ذینفعان مختلف تحت تأثیر آن مورد بررسی قرار گیرد تا آنها بتوانند با آگاهی کامل از حقایق و بدون عدم تقارن اطلاعاتی تصمیم‌گیری کنند (امیوج و تاچی؛ ۲۰۲۰).

در سال ۱۳۸۹، در حوزه سیاست‌های کلی نظام اداری، مقام معظم رهبری ۲۶ بند را ارائه دادند که بندهای ۱۳، ۱۸ و ۲۴ به ضرورت شفافیت و ارتقای سلامت نظام اداری در جامعه اشاره می‌کند. با توجه به پیچیدگی دنیای امروز، سازمان‌ها برای حفظ بقا نیازمند پایش در عملکرد خود هستند و باید به صورت مستمر عملکرد خود را بهبود بخشند. یکی از عوامل مهم در بقای سازمان با توجه به اینکه اقتصاد به سمت اقتصاد اطلاعاتی سوق پیدا کرده است، شفافیت سازمانی است. شفافیت به صورت عام اشاره به دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دارد. تهیه اطلاعات برای مصرف‌کننده (ارباب رجوع) برای رسیدن به انتخاب آگاهانه به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد و سلامت سازمان منجر می‌شود؛ زیرا در دنیای امروز، شفافیت در نهایت موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود. توجه به شفافیت اطلاعاتی، مشارکتی و پاسخ‌گویی بسیار مهم است (گزارش نهاد حاکمیتی شفافیت و مبارزه با فساد در ایران، ۱۳۹۷).

1. Burger & Owens
2. Accurate
3. Timely
4. Balanced
5. Unequivocal
6. Rawlins
7. Lee & Boynton
8. Blomberg & Sunden
9. Christensen & Cheney
1. Hiss
1. Bushman
1. Solana-González et al.
1. Emueje & Tochi

ساخان و موروزو^۱ (۲۰۲۱) معتقدند که فساد و شفافیت با یکدیگر رابطه عکس دارند؛ با افزایش شفافیت و پاسخ گویی، سطح فساد کاهش می‌یابد و مدیران سازمانی باید در این راستا به منافع شخصی خود توجه نکنند. با توجه به اینکه شفافیت سازمانی در پیشبرد سازمان‌ها ضروری است، پس لازم است که مدیران به فکر پیشرفت سازمان خود در حوزه شفاف‌سازی باشند و بدون هیچ هراسی، اطلاعات سازمان خود را برای ذی نفعان شفاف سازند؛ زیرا وقتی اطلاعات به ذی نفعان ارائه شود، شفافیت در سازمان ایجاد می‌شود و مسیر رشد، تعالی و موفقیت سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. سازمان‌هایی که در آن‌ها شفافیت سازمانی وجود دارد، سعی می‌کنند فعالیت‌ها و اقدامات خود را برای ذی نفعان قابل فهم و درک کنند و اطلاعات خود را بر اساس استانداردهای تعیین شده سازمان به اشتراک گذارند؛ به طوری که اطلاعات بین افراد متناسب با مسئولیت و مرتبه‌شان تقسیم شود و قابل دسترس باشد. این اطلاعات منوط به ایجاد ارتباط صحیح است. اگر منابع ارتباطی نتایج را بازخورد دهد، مشخص می‌شود انتقال اطلاعات به چه میزان موفق بوده است (پراتاما^۲؛ ۲۰۲۴). بایرام پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن» بیان کردند با نظارت و بازرسی‌های دوره‌ای و اتفاقی می‌توان خطر کشف جرم را در سازمان‌ها افزایش داد و محیط‌های سازمانی را برای هرگونه تخلف و فساد ناامن کرد. همچنین، با اصلاح و شفاف‌سازی ساختارها، تعاملات و فرایندهای سازمانی و استقرار نظام شایسته سالاری می‌توان موفق به مدیریت و مهار فساد اداری شد. صادقی جقه (۱۳۹۷) در حوزه بهبود کارآمدی حکمرانی بیان کرد وضعیت دسترسی به اطلاعات در ایران هنوز از جایگاه مطلوب فاصله دارد و نهادهای نظارتی نیز با تعدد و تداخل وظایف مواجه هستند.

والتینو، وشریگن و ون اش^۳ (۲۰۱۹) با بیان اینکه شفافیت بخش جداناپذیر از اخلاق حرفه‌ای است، بیان کرد که توسعه و توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و سازمان، پیش شرط سلامت سازمانی است که می‌تواند به شفافیت و بالندگی سازمان‌ها و درنهایت، پیشرفت سازمان و جامعه منجر شود. ضرورت توجه و تأکید بر مسائل اخلاقی سازمان‌ها و مدیریت‌ها، سبب شده است که در یکی - دو دهه اخیر تأکید زیادی بر مسائل اخلاقی شود (ساخان و موروزو، ۲۰۲۱)؛ چراکه موفقیت سازمان‌ها ناشی از به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است (پناهی، ۱۴۰۰). در عصر کنونی با توجه به رقابت پیچیده سازمان‌های مختلف از یک سو و ناهنجاریهای اخلاقی بشری از سوی دیگر، نیاز به توجه به ارزش‌های اخلاقی و رفتار اخلاق مدار، بیش از پیش هویدا شده است (قموشی، عزتی و محسنی‌مهر، ۱۳۹۸). شفافیت، ماهیت اخلاقی سازمان‌ها را به دو صورت افزایش می‌دهد، سازمان‌ها مسئولیت اقدامات و سیاست‌های خود را برعهده می‌گیرند؛ به استقلال و توانایی استدلال افراد احترام می‌گذارند، کسانی سزاوار دسترسی به اطلاعات هستند که ممکن است، روی موقعیت آنها در زندگی تأثیر بگذارد. با توجه به رویکرد اول در واقع برای از بین بردن مشکلات اخلاقی در سازمان باید رفتارها را قابل مشاهده کرد (سولانا-گونزالس و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو می‌توان گفت هدف شفافیت در واقع ارتباط دادن واقعیت یک هدف، حادثه، رویداد و... است (راولینز^۴؛ ۲۰۰۸). همچنین شفافیت به عنوان انتشار اطلاعات در سازمان هیچ تغییری در اطلاعات قابل مشاهده ایجاد نمی‌کند و صرفاً انتقال و آینه سازی واقعیت‌های از پیش تعیین شده سازمان است (آلبو و فالیبورن، ۲۰۱۹). در سازمان‌های شفاف برای همه افراد امکانپذیر است که تمام فعالیت‌ها را مشاهده و ارزیابی کنند، به همین جهت این نوع سازمان‌ها نسبت به فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود مسئول هستند (استکی^۵؛ ۲۰۲۴).

پیشینه تجربی پژوهش

شفافیت یکی از اصول کلیدی حکمرانی خوب و شرط اساسی برای ارتقاء پاسخگویی، مبارزه با فساد و افزایش اعتماد عمومی در سازمان‌هاست. از منظر نظری، شفافیت به معنای در دسترس بودن، صحت و به موقع بودن اطلاعات مرتبط با تصمیم‌گیری‌ها،

1. Sakhan & Morozov

2. Pratama

3. Valentinov, Verschraegen & Van Assche

4. Rawlins

5. Stuckey

عملکردها، و سیاست‌های سازمانی برای ذینفعان است (گرمیلیخویسن و همکاران، ۲۰۲۱). این مفهوم در ادبیات مدیریت عمومی، به‌ویژه در حوزه حکمرانی و مدیریت دولتی، جایگاهی بنیادین یافته و به عنوان یکی از شاخص‌های عملکرد مطلوب در سازمان‌های عمومی معرفی شده است (پیوتروسکی و ون رایزین، ۲۰۲۰). در نظریه‌های نهادگرایی جدید، شفافیت به عنوان ابزاری برای کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و تسهیل نظارت بیرونی بر نهادها تحلیل می‌شود. از سوی دیگر، در نظریه نمایندگی، شفافیت ابزاری برای مهار رفتار فرصت‌طلبانه نمایندگان (کارگزاران) و پاسخگو نگه داشتن آنان در برابر موکلان تلقی می‌شود (بنیستر و کانولی، ۲۰۲۰). با وجود این، رویکردهای صرفاً ساختاری یا فناورانه به شفافیت، اغلب قادر به حل ریشه‌ای مسائل ناکارآمدی یا فساد نبوده‌اند. به همین دلیل، در سال‌های اخیر، مفهوم «شفافیت اخلاق‌مدار» به عنوان چارچوبی تلفیقی از شفافیت اطلاعاتی و اصول اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. در این چارچوب، شفافیت صرفاً به معنای افشای اطلاعات نیست، بلکه به معنای افشای مسئولانه، متعهدانه، و بر پایه ارزش‌های اخلاقی اطلاعات است (رولینز، ۲۰۲۱). پراتاما^۸ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان پیوند آگاهی اخلاقی با شفافیت نشان دادند که آگاهی اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر تصمیم‌گیری اخلاقی دارد. هم آگاهی اخلاقی و هم تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر شفافیت دارند. نام^۹ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت اخلاقی بر شفافیت و عملکرد سازمانی نشان داد که مدیریت اخلاقی در سازمانی تأثیر مثبت و بر شفافیت و عملکرد سازمانی دارد. سازمانهایی که سطح مدیریت اخلاقی در آنها بالاتر بود، نسبت به سایر سازمان‌ها، از شفافیت بیشتری در زمینه‌های فرایند کاری، ارائه اطلاعات محیط زیستی و قوانین کاری برخوردار بودند.

شفافیت اخلاق‌مدار در واقع بر همگرایی میان اخلاق سازمانی، مسئولیت‌پذیری، صداقت و عدالت اطلاعاتی تأکید دارد. از دیدگاه نظریه اخلاق وظیفه‌گرا، سازمان‌ها مسئولند تا فراتر از منافع شخصی یا سازمانی، حقیقت را بیان کرده و در برابر جامعه پاسخگو باشند (کاپتین، ۲۰۲۳). همچنین از منظر نظریه سرمایه اجتماعی، شفافیت اخلاق محور باعث تقویت اعتماد بین سازمانی و درون سازمانی می‌شود و انسجام اجتماعی را در سازمان تقویت می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان، تحقیقات جدید نشان داده‌اند که نهادهایی که به شفافیت اخلاقی پایبندند، نه تنها با کاهش سطح فساد و افزایش رضایت ذینفعان مواجه‌اند، بلکه سطح تاب‌آوری و مشروعیت سازمانی بالاتری نیز در شرایط بحرانی از خود نشان می‌دهند. الموقاتی و همکاران^۴ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان شناسایی سطح شفافیت سازمانی درک شده در میان ارائه‌دهندگان خدمات بهداشتی و درمانی به این نتیجه رسیدند که کارکنان بخش درمان، شفافیت سازمانی در خصوص ارائه گزارش‌ها مراحل و شیوه‌های درمان را یک فعالیت منطبق بر اخلاق حرفه‌ای می‌دانند. اسماعیلی، قنبری و اسماعیلی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان نقش دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی نشان دادند که دولت الکترونیک بر سلامت اداری و شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی میان رابطه اجرای دولت الکترونیک و سلامت سازمانی مورد تأیید است. پناهی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل متغیرهای موثر بر شفافیت سازمانی نشان داد که متغیرهای استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی، رهبری تحول آفرین، رهبری نوآور بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری و تشدید شفافیت

¹. Grimmelikhuijsen et al.

². Piotrowski & Van Ryzin

³. New Institutionalism

⁴. Agency Theory

⁵. Bannister & Connolly

⁶. Ethical Transparency

⁷. Rawlins

⁸. Pratama

⁹. Nam

¹. Deontological Ethics 0

¹. Kaptein 1

¹. Social Capital Theory 2

¹. Lee et al. 3

¹. Almuqati et al. 4

سازمانی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. در نهایت، بنیان‌های نظری شفافیت اخلاق مدار تأکید می‌کنند که برای تحقق شفافیت پایدار و اثربخش، باید آن را نه صرفاً به عنوان ابزاری برای کنترل، بلکه به عنوان فرهنگ، ارزش و سبک حکمرانی اخلاقی در سازمان‌ها نهادینه ساخت؛ امری که مستلزم تعهد مدیریتی، آموزش اخلاقی، تعامل با ذینفعان، و توسعه سازوکارهای ارزیابی و پاسخگویی اخلاقی است (سوباترا و وینوتینی، ۲۰۲۳؛ هالیدی و همکاران، ۲۰۲۴).

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار است و از طرفی سعی بر این بود تا حد امکان نتایج بدست آمده منطبق با موضوع تحقیق باشد، بر این اساس از رویکرد کیفی استفاده شد. در بخش کیفی جهت کدگذاری داده‌ها و طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار از روش تحلیل مضمون استفاده شد. ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته اقدام به جمع‌آوری داده‌های کیفی شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر شامل خبرگان (مدیران و رؤسای شعب تأمین اجتماعی) بود. در انتخاب مشارکت‌کنندگان، عواملی مانند سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر و سابقه مدیریتی در ادارات تأمین اجتماعی مدنظر قرار گرفت. از آنجایی که خبرگان و صاحب‌نظران که در حوزه موضوع تحقیق تسلط داشته باشند به وضوح قابل شناسایی نیستند از این‌رو از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. در ابتدا تمرکز بر افرادی می‌باشد که آگاهی بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته باشند. علاوه بر این روش، در ادامه از افراد مورد مصاحبه خواسته خواهد شد تا خبره‌های دیگری را که در این زمینه صاحب‌نظر هستند معرفی نمایند که اشاره به نمونه‌گیری گلوله برفی در پژوهش‌های کیفی دارد. در این روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین خبره و صاحب‌نظر از آن برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه‌گیری استفاده خواهد شد. بر همین اساس در این پژوهش بعد از ۱۴ مصاحبه، به درجه اشباع داده‌ها رسیده و به عنوان نمونه انتخاب شدند. در جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان آورده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

مشخصات شرکت‌کنندگان	مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
مدیریت امور فرهنگی و اجتماعی	دکتر	۲	۱۴/۳
مدیریت امور حقوقی و قوانین	دکتر		
مدیر منابع انسانی	کارشناسی ارشد	۱۲	۸۵/۷
مدیر مستمری‌ها	کارشناسی ارشد		
مدیر بیمه شدگان	کارشناسی ارشد		
مدیر امور مالی	کارشناسی ارشد		
رئیس شعبه	کارشناسی ارشد		
رئیس شعبه	کارشناسی ارشد		
رئیس شعبه	کارشناسی ارشد		
رئیس واحد بیمه	کارشناسی ارشد		
رئیس واحد مستمری‌ها	کارشناسی ارشد		
رئیس واحد مالی	کارشناسی ارشد		
رئیس بازرسی	کارشناسی ارشد		
رئیس واحد درمان	کارشناسی ارشد		

^۱ . Subathra & Vinothini

^۲ . Halliday et al.

ابتدا با مرور کتب و مطالعات نظری مرتبط و برگزاری جلسات با استاد راهنما، سوالات مصاحبه تدوین و مورد بازبینی قرار گرفت. پس از مشخص شدن سوالات و جامعه آماری وقت مصاحبه از طریق تماس تلفنی هماهنگ، و مصاحبه انجام شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۶۰ الی ۱۲۰ دقیقه بود. زمانی که داده‌ها در مصاحبه روند تکراری پیدا کردند، فرایند جمع آوری داده‌ها پایان یافت. مرحله اشباع داده‌ها از مصاحبه دوازدهم به بعد احساس شد، ولی برای اطمینان بیشتر از اشباع داده‌ها، مصاحبه تا شرکت کننده چهاردهم ادامه یافت. در مصاحبه چهاردهم اطمینان حاصل شد که داده‌ها تکراری بوده و انجام مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف شد. سوالات به صورت ساده و شفاف بیان می‌شد و در صورت لزوم با گنجاندن توضیحاتی، منظور و هدف پژوهشگر از طرح این سوال به اطلاع مصاحبه شونده‌گان می‌رسید تا از تداخل با سایر موضوعات مشابه که مورد نظر پژوهشگر نبود، جلوگیری شود. همچنین جهت بررسی عمیق‌تر داده‌های پژوهش از روش مطالعه مکرر، مقایسه مستمر داده‌ها، خلاصه‌سازی و دسته‌بندی اطلاعات استفاده گردید. در مرحله دوم، مطالب گردآوری شده، دسته‌بندی و اطلاعات مرتبط با موضوع پژوهش از متن مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری شدند. در این بخش به منظور کدگذاری و تحلیل اطلاعات، از روش تحلیل تم استفاده شد. جهت دستیابی به روایی، سعی شد از مشاوران و کارشناسان صاحب نظر در زمینه شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای استفاده گردد تا اعتبار پاسخ‌ها مورد تأیید قرار گیرد. و برای تعیین پایایی، از راهبرد تأیید همکاران پژوهشی (دو کدگذار) استفاده شد. همراه با جمع آوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های انفرادی، سعی شد جنبه‌های اخلاقی پژوهش از جمله کسب رضایت افراد مصاحبه شونده، اجتناب از هرگونه سوء اثر بر شرکت کنندگان، ناشناخته ماندن نام و نشان افراد و اصل محرمانه بودن داده‌ها و اطلاعات رعایت شود.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش با ۱۴ نفر مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام گرفت. مصاحبه با طرح سؤالاتی در مورد "شفافیت سازمانی اخلاق مدار و پیشران‌های آن در سازمان تأمین اجتماعی" آغاز شد (مصاحبه باز) و باقی پرسش‌ها براساس پاسخ‌های مصاحبه شونده طرح می‌گردید. تمامی مصاحبه‌ها برای استخراج نکات کلیدی چندین بار مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله کدگذاری برای رعایت امانت در حفظ اطلاعات مصاحبه‌شوندگان به صورت تصادفی به آنها کد داده شد. در این مرحله از روش MIX استفاده شد. در ادامه و بعد از مطالع و بررسی دقیق مصاحبه‌ها، کدهای اولیه استخراج و در قالب تم‌های مشخص و بازبینی شد. در این پژوهش زمانی که کدها مورد بازبینی قرار گرفتند تعدادی از کدها به علت تشابه مفهومی ادغام و تعداد زیادی دست نخورده باقی ماندند و عنوان تعدادی از تم‌ها تغییر یافت. جدول (۲) شامل کدهای مصاحبه مرجع، نفرات مصاحبه شونده و تم‌های اولیه پس از اصلاح (کدهای اولیه نهایی) می‌باشد.

جدول ۲. تم‌های اولیه نهایی

مضامین فرعی	کد مصاحبه	مراجع
دسترسی آزاد به اطلاعات	۱- قابلیت دسترسی به اسناد و مدارک؛ ۲- ارتباطات شفاف داخلی؛ ۳- شفافیت در قوانین و مقررات؛ ۴- دسترسی به داده‌های عملکردی؛ ۵- تسهیل فرآیند درخواست اطلاعات؛ ۶- شفافیت در تصمیم‌گیری؛ ۷- شفافیت در ارائه اطلاعات کلیدی؛ ۸- دسترسی آزاد به اطلاعات مالی؛ ۹- پاسخگویی به درخواست‌های اطلاعاتی؛ ۱۰- شفافیت در سیاست‌های حفظ اطلاعات	{M1,1}; {M1,2}; {M1,3}; {M2,7}; {M2,8}; {M3,15}; {M3,16}; {M3,17}; {M3,18}; {M5,11}; {M5,12}; {M5,13}; {M5,14}; {M5,15}; {M5,16}; {M5,17}; {M8,17}; {M8,18};

1. Validity

2. Reliability

۳. M برای نشان دادن مصاحبه؛ I برای نشان دادن شماره مصاحبه و X برای نشان دادن شماره کد اولیه‌ای که از مصاحبه استخراج شده

{M10,1}; {M10,2}; {M10,3}; {M12,11}; {M12,13}; {M12,12}; {M12,14};		
{M1,6}; {M1,4}; {M1,7}; {M1,8}; {M3,15}; {M1,9}; {M4,9}; {M3,16}; {M4,21}; {M5,23}; {M6,9}; {M6,18}; {M7,21}; {M8,14}; {M9,5}; {M10,12}; {M10,19}; {M10,16};	۱- تعهد به اصول اخلاقی؛ ۲- پذیرش اشتباهات؛ ۳- پاسخگویی به ذینفعان ۴- تدوین و اجرای کدهای اخلاقی؛ ۵- شفافیت در اولویت‌بندی‌ها؛ ۶- گزارش‌دهی منصفانه؛ ۷- اعلام دلایل تصمیمات کلیدی؛ ۸- عدالت در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۹- پاسخگویی به جامعه؛ ۱۰- حل تعارضات اخلاقی؛ ۱۱- نظارت اخلاقی؛ ۱۲- ارتباط شفاف با بیمه شدگان و مراجعه کنندگان	مسئولیت پذیری اخلاقی
{M1,17}; {M1,24}; {M2,13}; {M2,22}; {M3,17}; {M3,22}; {M5,9}; {M4,4}; {M5,21}; {M6,26}; {M7,23}; {M7,16}; {M9,14}; {M10,13}; {M11,18}; {M11,23}; {M12,21}; {M12,16}; {M13,3}; {M13,16}; {M13,22};	۱- دعوت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۲- گوش دادن به بازخوردها؛ ۳- برگزاری جلسات مشورتی با ذینفعان (بیمه شدگان و کارفرمایان و ...); ۴- ارائه گزارش‌های دوره‌ای به ذینفعان؛ ۵- پاسخگویی به دغدغه‌های ذینفعان؛ ۶- توسعه کانال‌های ارتباطی متنوع؛ ۷- تشکیل گروه‌های کاری مشترک؛ ۸- تشویق به اظهارنظر آزادانه؛ ۹- تقویت فرهنگ همکاری؛ ۱۰- پیگیری پیشنهادات ذینفعان؛ ۱۱- نقش‌آفرینی فعال ذینفعان در پروژه‌ها؛ ۱۲- اعتمادسازی از طریق شفافیت در اهداف، سیاست‌ها و اقدامات؛ ۱۳- اطلاع‌رسانی درباره تغییرات سازمانی؛ ۱۴- تدوین نقشه ذینفعان؛ ۱۵- نظرسنجی‌های منظم؛ ۱۶- ایجاد شفافیت در مشارکت مالی؛ ۱۷- حل تعارضات با ذینفعان	تعامل و مشارکت با ذینفعان
{M1,10}; {M2,6}; {M2,11}; {M3,25}; {M6,13}; {M4,18}; {M6,14}; {M7,19}; {M8,23}; {M7,20}; {M9,17}; {M8,24}; {M9,21}; {M12,3}; {M12,19}; {M12,8}; {M13,11}; {M12,24}; {M14,11}; {M14,15}; {M14,21};	۱- تعهد به شفافیت؛ ۲- رعایت وعده‌ها و تعهدات؛ ۳- پرهیز از ارائه اطلاعات گمراه‌کننده؛ ۴- پذیرش مسئولیت اشتباهات؛ ۵- تطابق گفتار و عمل؛ ۶- حفظ اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۷- شفافیت در روابط تجاری؛ ۸- اعتمادسازی با ارائه رفتارهای صادقانه و درستکارانه؛ ۹- رعایت انصاف در رفتار با کارکنان؛ ۱۰- افشای تخلفات داخلی؛ ۱۱- مدیریت شفاف منابع؛ ۱۲- ترویج فرهنگ صداقت در سازمان؛ ۱۳- شفافیت در سیاست‌های سازمانی؛ ۱۴- پاسخگویی به انتقادات؛ ۱۵- پرهیز از سوءاستفاده از موقعیت؛ ۱۶- پایش صداقت در عملکرد سازمان؛ ۱۷- حمایت از رفتارهای صادقانه؛ ۱۸- ارتباط مستقیم و شفاف با بیمه شدگان و مرجعه کنندگان؛ ۱۹- پرهیز از تبعیض	صداقت سازمانی
{M1,15}; {M1,16}; {M2,17}; {M2,16}; {M5,5}; {M5,19}; {M6,19}; {M8,6}; {M8,9}; {M9,12}; {M10,21}; {M11,15}; {M11,28}; {M11,24}; {M13,10}; {M13,4}; {M14,17}; {M14,8}; {M15,11}; {M15,16};	۱- ارائه گزارش‌های منظم عملکرد؛ ۲- تشویق به پاسخگویی فردی و گروهی؛ ۳- پذیرش مسئولیت خطاها؛ ۴- پاسخگویی به درخواست‌های اطلاعاتی؛ ۵- ارزیابی عملکرد کارکنان با معیارهای شفاف؛ ۶- ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد؛ ۷- اطلاع‌رسانی شفاف به کارکنان و مرجعه کنندگان؛ ۸- افشای اطلاعات پروژه‌ها و فعالیت‌ها؛ ۹- پاسخگویی در برابر بازخوردها؛ ۱۰- شفافیت در معیارهای ارزیابی؛ ۱۱- شفافیت در اهداف استراتژیک؛ ۱۲- شفافیت در قراردادهای و توافقات؛ ۱۳- پاسخگویی در شرایط بحران؛ ۱۴- تعهد به شفافیت در تغییرات؛ ۱۵- پاسخگویی اجتماعی؛ ۱۶- پایش و گزارش‌دهی شاخص‌های کلیدی عملکرد؛ ۱۷- ایجاد سیستم‌های بازخوردگیری	پاسخگویی و شفافیت عملکرد

{M1,23}; {M1,28}; {M2,21}; {M3,19}; {M4,13}; {M4,20}; {M4,25}; {M7,3}; {M7,9}; {M7,24}; {M11,9}; {M11,4}; {M12,5}; {M13,19}; {M14,18}; {M15,2}; {M15,7}; {M15,12}; {M15,26}; {M15,27}; {M15,28};	۱- ایجاد کدهای اخلاقی مدون؛ ۲- تشکیل کمیته‌های اخلاقی؛ ۳- برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاقی؛ ۴- ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی تخلفات اخلاقی؛ ۵- نظارت مستمر بر رعایت اصول اخلاقی؛ ۶- تأکید بر ارزیابی اخلاقی در فرآیند استخدام؛ ۷- پیگیری و بررسی تخلفات اخلاقی؛ ۸- شفافیت در معیارهای ارزیابی اخلاقی؛ ۹- پاداش‌دهی به رفتارهای اخلاقی؛ ۱۰- تدوین رویه‌های پاسخ به چالش‌های اخلاقی؛ ۱۱- استفاده از ابزارهای خودارزیابی اخلاقی؛ ۱۲- نظارت بر اخلاقیات زنجیره تأمین؛ ۱۳- گزارش‌دهی شفاف درباره وضعیت اخلاقی سازمان؛ ۱۴- تدوین دستورالعمل‌های رفتار حرفه‌ای؛ ۱۵- حمایت از افشاگران تخلفات اخلاقی؛ ۱۶- بازبینی دوره‌ای سیاست‌های اخلاقی؛ ۱۷- تشویق به شفافیت در گزارش‌های اخلاقی؛ ۱۸- نظارت اخلاقی توسط مدیریت ارشد؛ ۱۹- ارزیابی تأثیرات اخلاقی تصمیمات سازمانی	سیستم‌های کنترل و ارزیابی اخلاقی
{M1,18}; {M2,15}; {M2,25}; {M3,20}; {M5,25}; {M5,20}; {M6,10}; {M6,8}; {M9,27}; {M10,5}; {M10,10}; {M10,23}; {M10,25}; {M12,2}; {M12,25}; {M13,12}; {M14,6}; {M14,28}; {M15,10};	۱- تعهد مدیریت ارشد به شفافیت و اخلاق‌مداری؛ ۲- ایجاد ارزش‌های سازمانی مبتنی بر شفافیت و اخلاق؛ ۳- توسعه آموزش‌های مرتبط با شفافیت اخلاقی؛ ۴- تشویق به بیان آزادانه نظرات؛ ۵- مدیریت مبتنی بر شفافیت؛ ۶- طراحی سیاست‌های تشویقی برای رفتارهای اخلاقی؛ ۷- شفافیت در ارتباطات داخلی و خارجی؛ ۸- پاسخگویی در برابر عملکرد و تصمیمات؛ ۹- تشکیل گروه‌های اخلاقی در سازمان؛ ۱۰- برگزاری نشست‌های شفافیت‌محور؛ ۱۱- ارزیابی دوره‌ای فرهنگ سازمانی بادیگاه اخلاق‌مداری؛ ۱۲- انتخاب رهبران اخلاقی در سازمان؛ ۱۳- تدوین رویه‌های گزارش‌دهی داخلی شفاف؛ ۱۴- ترویج عدالت در سازمان؛ ۱۵- رصد تأثیر اقدامات سازمان بر شفافیت و اخلاق‌مداری؛ ۱۶- پرهیز از رفتارهای متناقض با ارزش‌های اخلاقی؛ ۱۷- استفاده از ابزارهای دیجیتال برای شفافیت؛ ۱۸- جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی؛ ۱۹- مستندسازی سیاست‌ها و رویه‌های اخلاقی	نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت اخلاق مدار
{M3,3}; {M3,10}; {M3,21}; {M3,27}; {M5,22}; {M5,4}; {M6,22}; {M7,1}; {M8,2}; {M8,10}; {M9,15}; {M10,9}; {M10,15}; {M11,26}; {M12,7}; {M13,17}; {M14,12}; {M13,24}; {M14,22}; {M15,4}; {M15,5};	۱- شفافیت در معیارهای تخصیص منابع؛ ۲- توزیع عادلانه منابع مالی؛ ۳- رعایت انصاف در تخصیص تجهیزات و امکانات؛ ۴- بررسی نیازهای واقعی پیش از تخصیص منابع؛ ۵- پرهیز از تبعیض در توزیع منابع؛ ۶- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با تخصیص منابع؛ ۷- پایش و ارزیابی عادلانه بودن تخصیص منابع؛ ۸- تخصیص منابع بر اساس عملکرد و نیاز؛ ۹- اولویت‌بندی پروژه‌ها و وظایف حیاتی؛ ۱۰- تخصیص منابع انسانی به‌صورت منصفانه؛ ۱۱- ایجاد رویه‌های شفاف در تخصیص بودجه؛ ۱۲- پاسخگویی به شکایات درباره تخصیص منابع؛ ۱۳- برابری در دسترسی به فرصت‌های رشد؛ ۱۴- رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها؛ ۱۵- مستندسازی فرآیندهای تخصیص منابع؛ ۱۶- توجه به نیازهای اقلیت‌ها و گروه‌های کم‌برخوردار؛ ۱۷- اجتناب از سوءاستفاده از منابع؛ ۱۸- تعادل در توزیع منابع بین بخش‌های مختلف؛ ۱۹- شفافیت در ارزیابی نیازها؛ ۲۰- تقویت نظارت بر عدالت در تخصیص منابع	عدالت در تخصیص منابع
{M1,13}; {M2,10}; {M3,8}; {M2,20}; {M4,11}; {M4,17}; {M5,6}; {M5,27}; {M6,7}; {M6,4};	۱- حمایت از منافع مشترک ذینفعان؛ ۲- پایبندی به وعده‌ها و تعهدات؛ ۳- رفتار صادقانه در تعاملات؛ ۴- ایجاد برنامه‌های تعاملی برای تقویت روابط؛ ۵- پاسخگویی سریع به نیازها و دغدغه‌های	ایجاد اعتماد میان ذینفعان

{M7,6}; {M6,20}; {M8,5}; {M7,12}; {M8,15}; {M8,22}; {M11,14}; {M10,24}; {M11,17}; {M11,22}; {M12,17};	ذینفعان؛ ۶- ارائه شواهد و مستندات برای ادعاها؛ ۷- تضمین امنیت اطلاعات ذینفعان؛ ۸- تداوم تعاملات مثبت با ذینفعان؛ ۹- تشویق به همکاری مشترک؛ ۱۰- ارزش‌گذاری به بازخورد ذینفعان؛ ۱۱- تقویت همدلی در روابط سازمانی؛ ۱۲- شفافیت در منافع و اولویت‌های سازمانی؛ ۱۳- ایجاد فرهنگ شفافیت مالی در سازمان؛ ۱۴- تعامل برابر و منصفانه با همه ذینفعان	
{M1,14}; {M1,20}; {M2,24}; {M2,12}; {M3,11}; {M3,24}; {M4,22}; {M4,27}; {M6,16}; {M5,28}; {M7,18}; {M7,4}; {M9,4}; {M8,20}; {M10,7}; {M10,20}; {M11,6}; {M12,6}; {M13,9}; {M13,20};	۱- ارائه گزارش‌های مالی شفاف و دقیق؛ ۲- رعایت استانداردهای حسابداری و مالی؛ ۳- پرهیز از مخفی‌کاری در گزارش‌دهی مالی؛ ۴- افشای سود و زیان واقعی؛ ۵- شفاف‌سازی درباره منابع درآمد و هزینه‌ها؛ ۶- ارائه اطلاعات مالی در زمان مناسب؛ ۷- رعایت انصاف در افشای اطلاعات به همه ذینفعان؛ ۸- تدوین سیاست‌های افشای اطلاعات مالی؛ ۹- اطمینان از صحت داده‌های مالی؛ ۱۰- افشای بدهی‌ها و تعهدات مالی؛ ۱۱- استفاده از زبان ساده در گزارش‌دهی مالی؛ ۱۲- پرهیز از تقلب یا تحریف اطلاعات مالی؛ ۱۳- ارائه اطلاعات در قالب استانداردهای اخلاقی؛ ۱۴- تأیید صحت گزارش‌های مالی توسط حسابرسان مستقل؛ ۱۵- افشای اطلاعات درباره ریسک‌های مالی؛ ۱۶- شفافیت در پرداخت‌ها و تراکنش‌ها؛ ۱۷- گزارش‌دهی درباره ذخایر و سرمایه‌گذاری‌ها؛ ۱۸- پاسخگویی به سوالات مالی ذینفعان؛ ۱۹- پایش مستمر عملکرد مالی سازمان	افشای دقیق و مبتنی بر اصول اخلاقی اطلاعات مالی
{M2,3}; {M3,6}; {M4,3}; {M3,14}; {M4,19}; {M4,8}; {M6,11}; {M5,8}; {M6,27}; {M7,17}; {M8,13}; {M8,4}; {M10,14}; {M9,20}; {M11,3}; {M12,15}; {M12,26}; {M14,4}; {M14,5}; {M14,25}; {M15,15};	۱- تدوین سیاست‌ها به زبان ساده و قابل‌فهم؛ ۲- انتشار عمومی سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی؛ ۳- تشریح اهداف و دلایل سیاست‌ها؛ ۴- مشخص‌سازی نقش‌ها و مسئولیت‌ها؛ ۵- مشورت با ذینفعان در تدوین سیاست‌ها؛ ۶- بازنگری و به‌روزرسانی دوره‌ای سیاست‌ها؛ ۷- ایجاد کانال‌های ارتباطی برای ارائه بازخورد؛ ۸- تضمین سازگاری سیاست‌ها با ارزش‌های اخلاقی؛ ۹- اطلاع‌رسانی تغییرات در سیاست‌ها؛ ۱۰- ارائه آموزش‌های لازم درباره سیاست‌ها؛ ۱۱- تضمین دسترسی آسان به اسناد سیاست‌ها؛ ۱۲- شفافیت در معیارهای ارزیابی عملکرد؛ ۱۳- مستندسازی تمامی فرآیندها و رویه‌ها؛ ۱۴- تشریح فرآیندهای حل اختلاف و شکایات؛ ۱۵- پاسخگویی مدیران به سوالات مرتبط با سیاست‌ها؛ ۱۶- شفافیت در سیاست‌های منابع انسانی؛ ۱۷- حذف تناقضات در سیاست‌ها و رویه‌ها؛ ۱۸- ارزیابی تأثیر سیاست‌ها بر ذینفعان	شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌ها
{M1,21}; {M2,14}; {M3,7}; {M4,6}; {M4,23}; {M6,12}; {M7,5}; {M7,7}; {M8,3}; {M9,1}; {M11,7}; {M10,4}; {M12,1}; {M13,1}; {M14,2}; {M14,14}; {M15,1}; {M15,14}; {M15,21};	۱- برگزاری دوره‌های آموزش اخلاقی؛ ۲- تعریف چارچوب‌های اخلاقی برای کارکنان؛ ۳- ترویج فرهنگ یادگیری مداوم؛ ۴- ارائه آموزش‌های مبتنی بر موقعیت‌های واقعی؛ ۵- ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازها؛ ۶- تشویق به گفت‌وگوی آزاد درباره مسائل اخلاقی؛ ۷- تضمین دسترسی به منابع آموزشی مرتبط با اخلاق؛ ۸- آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی؛ ۹- ارزیابی اثربخشی آموزش‌های اخلاقی؛ ۱۰- گنجاندن اصول اخلاقی در برنامه‌های توانمندسازی؛ ۱۱- تشویق به رفتارهای اخلاقی از طریق پاداش‌دهی؛ ۱۲- تقویت مهارت‌های حل تعارض اخلاقی؛ ۱۳- ایجاد نقش‌های مربی‌گری در زمینه اخلاق؛ ۱۴- آموزش نقش اخلاق در تصمیم‌گیری استراتژیک؛ ۱۵- ایجاد فرصت‌های یادگیری عملی؛ ۱۶- اطلاع‌رسانی درباره سیاست‌های اخلاقی سازمان؛ ۱۷- توانمندسازی کارکنان در استفاده از ابزارهای اخلاقی؛	آموزش اخلاقی و توانمندسازی کارکنان

	۱۸- ارتقای اعتماد به نفس کارکنان در رفتارهای اخلاقی؛ ۱۹- طراحی بازی‌ها و فعالیت‌های آموزشی مرتبط با اخلاق؛	
{M1,11}; {M2,2}; {M2,18}; {M3,12}; {M5,7}; {M6,6}; {M7,26}; {M8,8}; {M8,21}; {M10,8}; {M10,11}; {M10,27}; {M11,13}; {M11,8}; {M12,10}; {M13,6}; {M13,15}; {M14,16}; {M15,6}; {M15,17};	۱- تعریف اهداف سازمانی به صورت شفاف و مستند؛ ۲- ایجاد سیاست‌های شفاف برای دستیابی به اهداف؛ ۳- ارتباط مؤثر بین اهداف سازمانی و شفافیت اطلاعات؛ ۴- تضمین دسترسی آزاد به اطلاعات مرتبط با اهداف؛ ۵- پاسخگویی در قبال تحقق اهداف سازمانی؛ ۶- هماهنگی بین واحدهای سازمانی برای ترویج شفافیت؛ ۷- اطلاع‌رسانی درباره دستاوردها و موفقیت‌ها؛ ۸- شفاف‌سازی درباره چالش‌ها و محدودیت‌ها پیش رو؛ ۹- ارزیابی دوره‌ای همسویی شفافیت با اهداف؛ ۱۰- تضمین انطباق شفافیت با ارزش‌ها و مأموریت سازمان؛ ۱۱- تشریح نقش شفافیت در موفقیت سازمانی؛ ۱۲- ایجاد شاخص‌های کلیدی عملکرد مرتبط با شفافیت؛ ۱۳- تضمین هم‌خوانی شفافیت با استراتژی‌های بلندمدت	همسویی شفافیت با اهداف سازمانی
{M2,19}; {M1,12}; {M2,23}; {M3,13}; {M3,23}; {M4,15}; {M5,10}; {M6,15}; {M7,11}; {M8,26}; {M9,7}; {M9,23}; {M11,12}; {M10,28}; {M12,22}; {M12,20}; {M13,14}; {M14,3}; {M14,9}; {M14,24}; {M15,20};	۱- ایجاد سازوکارهای امن برای گزارش‌دهی؛ ۲- حفظ ناشناس بودن گزارش‌دهندگان؛ ۳- ایجاد سیاست‌های حمایت قانونی از گزارش‌دهندگان؛ ۴- تشویق فرهنگی به گزارش‌دهی تخلفات؛ ۵- تضمین عدم تلافی علیه گزارش‌دهندگان؛ ۶- آموزش کارکنان درباره اهمیت گزارش‌دهی تخلفات؛ ۷- ایجاد پاداش برای گزارش‌دهندگان شجاع؛ ۸- تعیین یک واحد مستقل برای بررسی گزارش‌ها؛ ۹- شفاف‌سازی فرآیند رسیدگی به گزارش‌ها؛ ۱۰- ایجاد یک خط تماس مستقیم برای گزارش‌دهی تخلفات؛ ۱۱- اطلاع‌رسانی درباره حقوق گزارش‌دهندگان؛ ۱۲- ایجاد گزارش‌های عمومی درباره پیگیری فساد؛ ۱۳- حذف موانع روان‌شناختی گزارش‌دهی؛ ۱۴- شفاف‌سازی درباره تخلفات قابل گزارش‌دهی؛ ۱۵- تضمین بی‌طرفی در رسیدگی به گزارش‌ها؛ ۱۶- ایجاد فرآیندهای پیگیری برای محافظت از گزارش‌دهندگان؛ ۱۷- پایش و ارزیابی مستمر کانال‌های گزارش‌دهی؛ ۱۸- همکاری با مراجع قانونی برای حمایت از گزارش‌دهندگان؛ ۱۹- جلوگیری از سوءاستفاده از گزارش‌دهی	حمایت از گزارش‌دهندگان فساد و تخلف
{M1,19}; {M1,22}; {M2,5}; {M2,26}; {M4,7}; {M3,28}; {M5,2}; {M6,23}; {M7,14}; {M8,11}; {M9,3}; {M8,12}; {M9,9}; {M9,24}; {M10,17}; {M11,16}; {M12,9}; {M13,5}; {M14,1}; {M14,13};	۱- تدوین سیاست‌های شفاف برای مدیریت تضاد منافع؛ ۲- تعریف دقیق مصادیق تضاد منافع؛ ۳- ایجاد سیستم گزارش‌دهی تضاد منافع؛ ۴- حفظ حریم خصوصی گزارش‌دهندگان تضاد منافع؛ ۵- بررسی دقیق تمامی روابط شخصی و مالی کارکنان؛ ۶- ایجاد واحد مستقل برای ارزیابی تضاد منافع؛ ۷- آموزش کارکنان درباره تضاد منافع؛ ۸- تضمین شفافیت در تصمیم‌گیری‌های حساس؛ ۹- تعهد به اعلام تضاد منافع پیش از مشارکت در پروژه‌ها؛ ۱۰- تنظیم قراردادهای مشخص برای جلوگیری از تضاد منافع؛ ۱۱- ایجاد فرآیندهای ارزیابی برای تأیید تصمیمات مهم؛ ۱۲- ایجاد محدودیت در مناصب هم‌زمان؛ ۱۳- ارزیابی روابط تأمین‌کنندگان و پیمانکاران با سازمان؛ ۱۴- بازنگری دوره‌ای سیاست‌های مدیریت تضاد منافع؛ ۱۵- تضمین شفافیت در تخصیص منابع و بودجه‌ها؛ ۱۶- بررسی تعاملات کارکنان با ذینفعان خارج از سازمان؛ ۱۷- مدیریت هدایای دریافتی از طرف‌های خارج از سامان؛ ۱۸- تشویق به گزارش تضاد منافع احتمالی بدون ترس از تلافی؛ ۱۹- تحلیل پیامدهای تضاد منافع بر تصمیمات سازمانی؛ ۲۰-	شناسایی و مدیریت تضاد منافع

	مستندسازی تمامی موارد گزارش شده تضاد منافع؛ ۲۱- مدیریت تضاد منافع با رویکرد اخلاقی	
{M1,25}; {M1,26}; {M2,28}; {M2,4}; {M3,9}; {M3,26}; {M5,18}; {M7,13}; {M7,27}; {M8,1}; {M9,22}; {M10,6}; {M11,2}; {M11,5}; {M13,2}; {M12,4}; {M14,7}; {M15,3}; {M15,9}; {M15,23};	۱- تعریف و تدوین ارزش‌های اخلاقی سازمان؛ ۲- گنجاندن ارزش‌های اخلاقی در مأموریت و چشم‌انداز سازمان؛ ۳- ایجاد منشور اخلاقی سازمانی؛ ۴- پایش تأثیر تصمیمات سازمانی بر جامعه و محیط زیست؛ ۵- ترویج رفتارهای اخلاقی از طریق رهبران سازمان؛ ۶- ادغام ارزش‌های اخلاقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری؛ ۷- گنجاندن معیارهای اخلاقی در استخدام و ارتقا؛ ۸- شفاف‌سازی تعهد سازمان به مسئولیت اجتماعی؛ ۹- ترویج شفافیت در ارتباطات مدیران با کارکنان؛ ۱۰- ارزیابی مستمر پابندی به ارزش‌های اخلاقی؛ ۱۱- تضمین شفافیت در ارتباطات داخلی و خارجی؛ ۱۲- پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی برای رعایت اصول اخلاقی؛ ۱۳- ارائه راهکارهایی برای حل تعارضات اخلاقی	تعهد به ارزش‌های اخلاقی در سازمان
{M1,27}; {M2,1}; {M3,2}; {M3,4}; {M4,1}; {M4,5}; {M6,1}; {M6,3}; {M7,2}; {M9,2}; {M9,11}; {M9,25}; {M11,19}; {M12,18}; {M13,13}; {M13,18}; {M14,23}; {M13,21}; {M15,18}; {M15,24};	۱- تدوین استراتژی‌های سازمانی مبتنی بر پایداری اجتماعی؛ ۲- تعهد به اشتغال‌زایی محلی و منصفانه؛ ۳- ترویج برابری و عدالت اجتماعی در سازمان؛ ۴- حمایت از پروژه‌های توسعه جامعه؛ ۵- مدیریت مسئولانه زنجیره تأمین؛ ۶- ایجاد برنامه‌های حمایت از اقشار آسیب‌پذیر؛ ۷- تعهد به تنوع و شمول در محیط کار؛ ۸- ترویج فرهنگ سلامت و ایمنی اجتماعی؛ ۹- آموزش جوامع محلی برای توانمندسازی آن‌ها؛ ۱۰- تعهد به شفافیت در تأثیرات اجتماعی سازمان؛ ۱۱- همکاری با نهادهای محلی برای ارتقای پایداری اجتماعی؛ ۱۲- کاهش نابرابری‌های اقتصادی از طریق سیاست‌های منصفانه؛ ۱۳- سرمایه‌گذاری در پروژه‌های آموزشی و بهداشتی؛ ۱۴- حمایت از حقوق کارگران و شرایط کاری منصفانه؛ ۱۵- توجه به حفظ فرهنگ‌ها و ارزش‌های محلی؛ ۱۶- تعهد به کاهش اثرات منفی اجتماعی؛ ۱۷- تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی؛ ۱۸- ادغام اهداف اجتماعی با استراتژی کسب‌وکار	تعهد به پایداری اجتماعی سازمانی
{M2,9}; {M2,27}; {M3,1}; {M3,5}; {M3,18}; {M4,2}; {M4,14}; {M4,12}; {M6,17}; {M6,21}; {M7,10}; {M7,28}; {M8,7}; {M9,8}; {M14,19}; {M12,28}; {M15,13};	۱- ارائه گزارش‌های منظم از تأثیرات زیست‌محیطی؛ ۲- گزارش‌دهی درباره سیاست‌ها و اقدامات تنوع و شمول؛ ۳- افشای شاخص‌های عملکرد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی؛ ۴- شفافیت در فعالیت‌های خیریه و مسئولیت اجتماعی؛ ۵- انتشار نتایج نظرسنجی‌های رضایت کارکنان و مشتریان؛ ۶- گزارش‌دهی درباره رعایت استانداردهای اخلاقی؛ ۷- گزارش‌دهی درباره امنیت و سلامت شغلی کارکنان؛ ۸- انتشار اطلاعات درباره زنجیره تأمین پایدار؛ ۹- ارائه گزارش‌های مربوط به تأثیرات فرهنگی سازمان؛ ۱۰- افشای شاخص‌های عملکرد در برابر اهداف غیرمالی؛ ۱۱- شفافیت در پروژه‌های تحقیق و توسعه؛ ۱۲- ارائه برنامه‌های سازمان برای کاهش اثرات زیان‌بار اجتماعی؛ ۱۳- شفاف‌سازی درباره اقدامات اصلاحی در موارد عدم تطابق با استانداردها	شفافیت در عملکرد غیرمالی

در ادامه بررسی و دسته‌بندی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار با استفاده از سازمان تأمین اجتماعی به ارائه جدول زیر منتهی گردید. در جدول (۳) تم‌های اصلی یا ثانویه را که ماحصل دسته‌بندی تم‌های فرعی است، آمده است.

جدول ۳. نامگذاری تم‌های اصلی

مضامین اصلی	مضامین فرعی
تأکید بر شفافیت اطلاعات و سیاست‌ها	دسترسی آزاد به اطلاعات
	شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌ها
	شفافیت در عملکرد غیرمالی
تأکید بر اخلاق مداری و مسئولیت پذیری سازمانی	مسئولیت‌پذیری اخلاقی
	تعهد به ارزش‌های اخلاقی در سازمان
	سیستم‌های کنترل و ارزیابی اخلاقی
تأکید بر تعامل و اعتماد سازی با ذینف	تعامل و مشارکت با ذینفعان
	ایجاد اعتماد میان ذینفعان
	حمایت از گزارش‌دهندگان فساد و تخلف
تأکید بر عدالت و شفافیت در عملکرد	عدالت در تخصیص منابع
	پاسخگویی و شفافیت عملکرد
	شناسایی و مدیریت تضاد منافع
	افشای دقیق و مبتنی بر اصول اخلاقی اطلاعات مالی
تأکید بر آموزش و توانمندسازی اخلاقی کارکنان	آموزش اخلاقی و توانمندسازی کارکنان
	نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت اخلاق مدار
	تعهد به پایداری اجتماعی سازمانی
تأکید بر پایداری و ارزش‌های سازمانی	همسویی شفافیت با اهداف سازمانی
	صداقت سازمانی

پس از نهایی شدن و اجماع نظرات شرکت کنندگان در مرحله‌ی نهایی، الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار با استفاده از تحلیل مضمون در سازمان تأمین اجتماعی بر حسب پاسخ‌های سؤال تحقیق تدوین شد. این الگو در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات نهایی شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار در سازمان تأمین اجتماعی انجام شد و بر آن بود تا با بهره‌گیری از روش‌شناسی کیفی و رویکرد تحلیل مضمون، مؤلفه‌ها، بسترها و الزامات تحقق شفافیت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی را شناسایی و تحلیل کند. شفافیت سازمانی در دهه‌های اخیر به یکی از ارکان کلیدی حکمرانی خوب و پیش‌نیاز اساسی برای تقویت پاسخگویی، افزایش سرمایه اجتماعی، ارتقای کارآمدی نهادی و کاهش فساد در نهادهای عمومی بدل شده است. با این حال، تحقق شفافیت در عمل، به‌ویژه در نهادهایی با مأموریت اجتماعی، همچون سازمان تأمین اجتماعی، با چالش‌های چندلایه ساختاری، فرهنگی، و رفتاری مواجه است.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهند که شفافیت اثربخش و پایدار، نه صرفاً به‌مثابه یک الزامات حقوقی یا مجموعه‌ای از سازوکارهای گزارش‌دهی، بلکه به‌عنوان یک الگوی فرهنگی و رفتاری در بطن ساختار سازمانی باید نهادینه شود. در این راستا، شفافیت زمانی به هنجاری درونی و پایدار تبدیل می‌شود که با اصول اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی، و تعامل فعال با ذینفعان گره خورده باشد. این نگاه عمیق‌تر به شفافیت، آن را از سطح کارکردهای صوری و ظاهری فراتر می‌برد و به ابزاری برای تحقق حکمرانی مسئولانه، ارتقاء اعتماد عمومی، و توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی تبدیل می‌کند. بر اساس تحلیل داده‌ها، مجموعه‌ای از پیشران‌های کلیدی شناسایی شد که از نظر مفهومی، رویکردی یکپارچه و چندبعدی را برای شفافیت سازمانی اخلاق مدار ترسیم می‌کنند. این پیشران‌ها شامل شفافیت اطلاعاتی و سیاستی، تعهد به اخلاق مداری و مسئولیت‌پذیری، مشارکت و تعامل مؤثر با ذینفعان، عدالت و انصاف در عملکرد، تقویت توانمندی‌های اخلاقی منابع انسانی و نیز هم‌راستایی شفافیت با اهداف کلان و

ارزش‌های سازمانی هستند. هم‌افزایی میان این ابعاد، زمینه‌ساز شکل‌گیری فرهنگی درون‌سازمانی است که در آن، شفافیت نه تنها به عنوان یک الزام اداری بلکه به عنوان یک ارزش نهادینه شده و قابل دفاع در فرآیندهای تصمیم‌گیری و عملیاتی نمود می‌یابد. یکی از یافته‌های کلیدی این پژوهش آن است که بدون توجه به ابعاد اخلاقی و فرهنگی، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های شفاف‌سازی محکوم به ناکامی یا کارکردهای سطحی و کوتاه‌مدت خواهند بود. در واقع، سازمان‌هایی که شفافیت را در بستر اخلاق، تعامل و عدالت دنبال می‌کنند، از ظرفیت بالاتری برای مدیریت تضاد منافع، کاهش انحرافات اخلاقی، ارتقاء پاسخگویی و در نهایت، جلب اعتماد پایدار ذینفعان برخوردار خواهند بود. در این راستا، سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهادی با گستره وسیع مخاطبان و وظایف پیچیده اجتماعی، نیازمند نگاهی سیستمی و ارزشی به مقوله شفافیت است. مدل مفهومی حاصل از این پژوهش، قابلیت تعمیم و انطباق در سایر نهادهای عمومی را نیز دارد و می‌تواند به عنوان چارچوبی راهبردی برای طراحی سیاست‌های شفاف‌سازی، به کارگیری سازوکارهای کنترلی اخلاق‌محور، و نهادینه‌سازی پاسخگویی مؤثر در ساختار حکمرانی عمومی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، این مدل می‌تواند مبنایی برای سنجش سطح بلوغ شفافیت اخلاق مدار در سازمان‌ها باشد و شاخص‌هایی کاربردی برای پایش پیشرفت در این حوزه ارائه دهد. در نهایت، این پژوهش ضمن تأکید بر ضرورت عبور از رویکردهای سطحی، متمرکز بر ساختار و فناوری، به سوی درک عمیق‌تر از بنیان‌های فرهنگی و اخلاقی شفافیت، راه را برای پژوهش‌های آینده در حوزه حکمرانی اخلاق مدار و مدیریت شفافیت در نهادهای خدمات‌محور باز می‌سازد. پیاده‌سازی شاخص‌های مذکور می‌تواند سازمان‌ها را در کاهش فساد، افزایش اعتماد عمومی و ارتقای سلامت سازمانی یاری کند. این شاخص‌ها از ابعاد مختلفی حائز اهمیت هستند:

- **شفافیت اطلاعات و سیاست‌ها:** این شاخص، یکی از مؤلفه‌های بنیادین شفافیت سازمانی است. تضمین دسترسی به اطلاعات به روز و دقیق برای ذینفعان، از الزامات سازمان‌های شفاف است. این موضوع نه تنها باعث افزایش آگاهی عمومی می‌شود بلکه اعتماد میان سازمان و ذینفعان را تقویت می‌کند. شفافیت اطلاعاتی به بهبود فرآیند تصمیم‌گیری و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی کمک می‌کند. این شاخص، ابزاری مؤثر برای ایجاد اعتماد بین سازمان و ذینفعان است. نتایج این پژوهش با یافته‌های راولینز (۲۰۰۸) همخوانی دارد. وی تأکید داشت که اطلاعات صحیح و به موقع می‌تواند موجب افزایش توان استدلال عمومی و پاسخگویی سازمان شود.
- **مسئولیت‌پذیری اخلاقی:** تعهد به اصول اخلاقی و پاسخگویی در برابر اقدامات و تصمیمات سازمان، از دیگر عوامل کلیدی در بهبود شفافیت است. این مؤلفه، باعث کاهش احتمال سوءاستفاده از قدرت و افزایش اعتماد ذینفعان می‌شود. مسئولیت‌پذیری اخلاقی به عنوان مؤلفه‌ای کلیدی شفافیت در این پژوهش تأیید شد. ارائه گزارش‌های شفاف از عملکرد و تعهد به اصول اخلاقی باعث افزایش اعتماد ذینفعان می‌شود. این موضوع، راهبردی مؤثر برای بهبود سلامت سازمانی است. نتایج مشابهی در مطالعات قموشی، عزتی و محسنی‌مهر (۱۳۹۸) و الموقاتی و همکاران (۲۰۲۳) گزارش شده است که بیانگر تأثیر مستقیم اصول اخلاقی بر شفافیت سازمانی است.
- **تعامل با ذینفعان:** تقویت ارتباطات سازمانی و مشارکت فعال ذینفعان در تصمیم‌گیری‌ها، به ایجاد همدلی و هم‌افزایی میان سازمان و جامعه منجر می‌شود. این شاخص، بستر مناسبی برای تبادل نظر و کاهش تعارضات فراهم می‌آورد. مشارکت فعال ذینفعان در سیاست‌گذاری‌ها، به کاهش تضادها و افزایش حس تعلق به سازمان منجر می‌شود. این رویکرد، به ویژه در سازمان‌هایی با گستره ذینفعان وسیع، تأثیر بسزایی دارد.
- **عدالت در تخصیص منابع:** رعایت انصاف و شفافیت در نحوه تخصیص منابع، به کاهش نابرابری‌ها و جلوگیری از فساد کمک می‌کند. این مؤلفه، عاملی مهم در تقویت عدالت سازمانی است. عدالت در تخصیص منابع، یکی از شاخص‌های مهمی بود که پژوهش حاضر بر آن تأکید کرد. شفافیت در فرآیند تخصیص منابع، از بروز تخلفات جلوگیری کرده و موجب افزایش

رضایت کارکنان و جامعه می‌شود. این یافته با مطالعات بایرام‌پور، محمدیان ساروی و حقیقی (۱۴۰۰) هم‌راستا است که نقش عدالت در کاهش فساد اداری را مورد تأیید قرار دادند.

• **شفافیت در سیاست‌ها و عملکرد:** ارائه گزارش‌های دقیق و منظم از سیاست‌ها، اقدامات و نتایج سازمان، باعث افزایش پاسخگویی و کاهش ابهام در عملکرد می‌شود.

در مقایسه با مدل‌های مطرح شده در پیشینه، الگوی پیشنهادی این پژوهش جامع‌تر بوده و بر نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت اخلاق مدار تأکید دارد. برخلاف مدل‌های پیشین که عمدتاً بر جنبه‌های ساختاری تمرکز داشتند، این پژوهش به ابعاد رفتاری و فرهنگی نیز توجه کرده است. همچنین، این الگو به‌طور ویژه برای سازمان‌های خدماتی مانند سازمان تأمین اجتماعی طراحی شده که نیازمند پاسخگویی به طیف گسترده‌ای از ذینفعان هستند. الگوی طراحی شده در این پژوهش، نه تنها به شفافیت سازمانی اخلاق مدار کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به عنوان یک چارچوب راهبردی برای سازمان‌هایی که به دنبال ارتقای سلامت اداری و کاهش فساد هستند، مورد استفاده قرار گیرد. این الگو با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی، شفافیت و پاسخگویی، زمینه‌ساز افزایش اعتماد عمومی و بهبود عملکرد سازمانی خواهد بود. با توجه به یافته‌های این پژوهش، می‌توان پیشنهاد کرد که تحقیقات آینده به بررسی عوامل اجرایی و موانع پیاده‌سازی این شاخص‌ها در سازمان‌های مشابه بپردازند. همچنین، ارزیابی تجربی تأثیر شفافیت سازمانی بر عملکرد سازمانی در بلندمدت می‌تواند مفید باشد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- اسماعیلی، سعید؛ باقری، مهدی؛ دانشفرد، کرم الله. (۱۴۰۲). طراحی مدل ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکتی با رویکرد شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). مدیریت تبلیغات و فروش. ۴(۳)، ۳۲۸-۳۴۸.
- اسماعیلی، مریم؛ قنبری، علیرضا؛ اسماعیلی، محدثه. (۱۴۰۲). نقش دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی (مطالعه موردی: مدیران مدارس ابتدایی شهرستان شهریار). نشریه مطالعات و پژوهش‌های اداری، ۵(۱۸)، ۸-۱۶.
- بایرام‌پور، بهزاد، محمدیان ساروی، محسن، و حقیقی، مسعود. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن. نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵)، ۷۱-۱۰۰.
- پناهی، بلال. (۱۴۰۰). فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و متغیرهای تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام شده در ایران، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۶۲)، ۶۸۳-۷۰۶.
- صادقی جقه، سعید. (۱۳۹۷). شفافیت، نظارت و کارآمدی. فصلنامه مطالعات راهبردی، ۲۱(۸۲)، ۷-۳۴.
- قموشی، زهرا؛ عزتی، میترا؛ محسنی‌مهر، زهرا. (۱۳۹۸). نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه امام خمینی(ره))، مجله نامه آموزش عالی، ۱۲(۴۸)، ۳۷-۶۴.
- گزارش نهاد حاکمیتی شفافیت و مبارزه با فساد در ایران. (۱۳۹۷)، نهادهای حاکمیتی شفافیت و مبارزه با فساد در ایران. مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه.
- مکوندی، فواد؛ ایسوند، مریم. (۱۴۰۲). بررسی مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی ۱۰ سال اخیر با روش فراتحلیل. نشریه منابع انسانی تحول آفرین، ۲(۷)، ۸۹-۱۰۷.
- نرگسیان، عباس، و جمالی، قاسمعلی. (۱۳۹۸). وضعیت شفافیت در سازمان‌های حاکمیتی ایران. دولت پژوهی، ۵(۱۸)، ۲۰۹-۲۳۴.

References

- Abd Aziz, M. A., Ab Rahman, H., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study. *Procedia Economics and Finance*, 28, 163-169.
- Alarifi, A., AlThnayan, S., Bajaba, S., & Liu, Y. (2024). Illuminating the way: the role of organizational transparency in preparing employees for change under transformational leadership. *Current Psychology*, 43(19), 17646-17663.
- Al-Awsi, R. M. R. R., & Tabatabai, S. A. (2023). The role of transparency in preventing administrative corruption in Iraq and Egypt. *World Bulletin of Management and Law*, 18, 118-127.
- Albu, O. B., & Flyverbom, M. (2019). Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences. *Business & Society*, 58(2), 268-297.
- Almuqati, J. M., Salem, O., Falatah, R., Alfaki, M., & Alkarani, A. S. (2022). Identifying the level of perceived organizational transparency among healthcare providers working for the Ministry of Health, Saudi Arabia. *Rawal Medical Journal*, 47(4), 818-818.
- Bannister, F., & Connolly, R. (2020). The road to digital transparency: The impact of e-government on public accountability. *Information Polity*, 25(1), 77-93.
- Bauhr, D., & Nasiritousi, N. (2012), "Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy, and The Quality of Global Environmental Policies". *Global Environmental Politics*, 12(4), 9-29.
- Bayrampour, B., Mohammadian saravy, M., & Haghighi, M. (2021). Designing a model for determining the effective factors in the occurrence of corruption and examining the role of supervision and organizational transparency in its prevention. *Supervision & Inspection*, 15(55), 100-71. doi: 10.22034/si.2021.96449 (in Persian)
- Blair, R. (2004), "public participation and Community and Development: The role of Strategic". *Planning. Public Administration Quarterly*. Vol. 28. Issue 1.
- Blomgren, m. & Sunde'n, E. (2008), "Constructing a European healthcare market, The private healthcare company Capio and the strategic aspect of the drive for transparency", *Social Science & Medicine*, 67, 1512-1520.
- Brusca, I., Rossi, F. M & Aversano, N. (2017), "Accountability and Transparency to Fight against Corruption: An International Comparative Analysis". *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 20 (5), 1-19.
- Burger, R., & Owens, T. (2010). Promoting transparency in the NGO sector: Examining the availability and reliability of self-reported data. *World development*, 38(9), 1263-1277.
- Bushman, R. M. (2014). Thoughts on financial accounting and the banking industry. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 384-395.
- Christensen, L. T., & Cheney, G. (2015). Peering into transparency: Challenging ideals, proxies, and organizational practices. *Communication theory*, 25(1), 70-90.
- Corruption Perceptions Index. (2023). <https://www.transparency.org/en/cpi/2023>
- Emueje, I., & Tochi, I. (2020). Effect of organizational transparency on organizational performance: a survey of insurance companies in Lagos State Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(4), 52-62.
- Esmaeili, M., Ghanbari, A., Esmaeili, M. (2023). The Role of E-Government in Enhancing Administrative Health with the Mediating Role of Organizational Transparency (Case Study: Primary School Principals in Shahriar County), *Journal of Administrative Studies and Research*, 5(18), 8-16. (in Persian)
- Esmaeyli, S., bagheri, M., & daneshfard, K. L. (2023). Designing a model for promoting corporate social responsibility with an organizational transparency approach (case study: Social Security Organization). *Journal of Advertising and Sales Management*, 4(3), 328-348. doi: JABM.3.2.15564.3501206502658 (in Persian)
- Ghamooshi, Z., Ezati, M., & Mohsenimehr, Z. (2020). The Role of Professional Ethics of Faculty Members in Organizational Transparency (Case Study: Imam Khomeini University). *Higher Education Letter*, 12(48), 37-64. (in Persian)

- **Governance Report on Transparency and Anti-Corruption in Iran (2018):** Institutions of Transparency and Anti-Corruption Governance in Iran. Center for Governance and Society Empowerment. (in Persian)
- Grimmelhuijsen, S. G., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2021). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. Cambridge University Press.
- Halliday, S., Jordan, T., & Meagher, M. (2024). Reimagining public integrity: Ethical infrastructure and administrative culture. *Public Integrity*, 26(1), 1–17.
- Hiss, S. (2009). From implicit to explicit corporate social responsibility: Institutional change as a fight for myths. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 433-451.
- Huang, W. Y. (2018). Influence of transparency on employees' ethical judgments: A case of Russia. *Journal of business ethics*, 152(4), 1177-1189.
- Kaptein, M. (2023). The moral entrepreneur: How leaders can shape ethical climates. *Journal of Business Ethics*, 186, 317–334.
- Kolstad, I., & Wiig, A. (2009), "Is Transparency the Key to Reducing Corruption in Resource-Rich Countries?", *World Development*, 37(3), 521–532.
- Lee, T. H., & Boynton, L. A. (2017). Conceptualizing transparency: Propositions for the integration of situational factors and stakeholders' perspectives. *Public Relations Inquiry*, 6 (3), 233-251.
- Lee, Y., Kim, M., & Park, H. (2022). Trust and transparency in government: Evidence from open data initiatives. *Government Information Quarterly*, 39(4), 101721.
- Makondi, F., Isvand, M. (2023). A Review of Organizational Transparency Studies in Scientific Articles Over the Last Decade Using Meta-Analysis. *Transformative Human Resources Journal*, 2(7), 89-107. (in Persian)
- Nam, H. S. (2017). A Study on the Effect of Ethical Management on Organizational Transparency and Performance in Long-Term Care Institutes: With a Focus on the Mediation Effect of Organizational Culture. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(4), 201-215.
- Nargesian, A., & Jamali, G. (2019). The Status of Transparency in the Iranian Governmental Organizations. *State Studies*, 5(18), 209-243. doi: 10.22054/tssq.2020.17320.215 (in Persian)
- Ochran, F. & Pavel, J. (2013), "Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition & Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic". *Central European Journal of Public Policy*, 7 (2), 114-134.
- Panahi, B. (2021). A Meta-Analysis of the Variables Effective on Organizational Transparency and the Variables Affected by it in the Studies Carried Out in Iran. *Organizational Culture Management*, 19(4), 683-706. doi: 10.22059/jomc.2021.310114.1008134 (in Persian)
- Piotrowski, S. J., & Van Ryzin, G. G. (2020). Citizens, transparency and the performance of government. *Public Administration Review*, 80(3), 412–421.
- Pratama, A. R. (2024). Linking Ethical Awareness to Transparency: The Mediating Effect of Ethical Decision-Making. *Global Financial Accounting Journal*, 8(1).
- Rawlins, B. (2008), "Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency". *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71–99.
- Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21 (1), 71-99.
- Rawlins, B. (2021). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Journal of Public Relations Research*, 33(2), 99–115.
- Sadeqi Jaqueh, S. (2019). Transparency, Supervision and Efficiency. *Strategic Studies Quarterly*, 21(82), 7-34. (in Persian)
- Sakhan, O., & Morozov, Y. (2021), Legal and organizational principles of prevention of corruption in the field of public administration of ukraine. *The Bulletin of Yaroslav Mudryi National Law University. Series: Philosophy, Philosophies of Law, Political Science, Sociology*, 4(51).

- Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2014), "Organizational Transparency: A New Perspective on Managing Trust in Organization Stakeholder Relationships", *Journal of Management*, 40 (1), 1-27.
- Shahzad, F., Baig, M. H., Rehman, I. U., Saeed, A., & Asim, G. A. (2022). Does intellectual capital efficiency explain corporate social responsibility engagement-firm performance relationship? Evidence from environmental, social and governance performance of US listed firms. *Borsa Istanbul Review*, 22(2), 295-305.
- Shang, R., Abernethy, M. A., & Hung, C. Y. (2020). Group identity, performance transparency, and employee performance. *The Accounting Review*, 95(5), 373-397.
- Solana-González, P., Vanti, A. A., García Lorenzo, M. M., & Bello Pérez, R. E. (2021). Data mining to assess organizational transparency across technology processes: An approach from it governance and knowledge management. *Sustainability*, 13(18), 10130.
- Solteo, G.L. & Schneider, S.F. (2022). The Influence of Organizational Transparency on Employees Trust Among Cooperative In Davao Del Norte. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*. 9(3): 26-33.
- Stuckey, L. (2024). Organizational transparency and employees' organizational perceptions (Doctoral dissertation).
- Subathra, M., & Vinothini, R. (2023). Ethical practices and transparency in public sector organizations: A strategic perspective. *Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1), 47-62.
- Valentinov, V., Verschraegen, G., & Van Assche, K. (2019). The limits of transparency: A systems theory view. *Systems Research and Behavioral Science*, 36(3), 289-300.
- Williams, C. C. (2005), "Trust Diffusion: The Effect of Interpersonal Trust on Structure, Function, and Organizational Transparency". *Business & Society*, 44 (3), 357-368.