

Identifying Organizational Transparency Barriers and the Cycle of Reproducing Non-Transparency: A Meta-Synthesis Approach

Abstract

Despite the governance system's efforts to prevent corruption and promote transparency in the country's administrative system, these efforts have yielded limited success in practice, and transparency indicators continue to decline. The purpose of this study is to identify and extract the barriers to transparency in the governance order based on research conducted over the past decade using the meta-synthesis method. A total of 200 articles were initially reviewed, which were narrowed down to 30 articles after summarization. To ensure reliability, agreement among three coders was used, and interpretive and theoretical validity were employed to ensure the study's validity. Following the identification and aggregation of transparency barriers, expert consultations were conducted to rank the importance of each barrier. According to the findings, transparency barriers were classified into five categories: environmental and external barriers, organizational and institutional barriers, legal barriers, executive and supervisory barriers, and conceptual ambiguity and theoretical confusion. The ranking of transparency barriers showed that the most critical obstacles to enhancing organizational transparency include the prevalence of administrative corruption, political and partisan interference, conflicts of interest, the confidentiality of organizational information, dependence on natural resources like oil and gas, nepotism in the management system, lack of media freedom, weak spirituality and absence of ethical leadership, inefficiency in whistleblower protection mechanisms, and weaknesses in the legal system's judicial responses. The results indicate that these five categories of barriers collectively contribute to the erosion of social capital, public trust, and satisfaction, and perpetuate a cycle of non-transparency.

Keywords: Meta-Synthesis, Organizational Transparency, Transparency Barriers, Transparency.

بازشناسی موانع شفافیت سازمانی و چرخه بازتولید عدم شفافیت با رویکرد فراترکیب

چکیده

با وجود تلاش‌های نظام حکمرانی برای جلوگیری از فساد و ایجاد شفافیت در نظام مدیریتی کشور، در عمل توفیق چندانی حاصل نشده و شاخص‌های شفافیت در کشور روند نزولی دارد. هدف این پژوهش شناسایی و احصای موانع شفافیت در نظم حکمرانی بر اساس پژوهش‌های انجام شده در یک دهه گذشته با روش فراترکیب است. تعداد مقالات مورد بررسی برابر با ۲۰۰ مقاله بود که بعد از تلخیص به ۳۰ مقاله کاهش یافت. برای تأمین اعتبار از توافق سه کدگذار و برای تأمین روایی تحقیق نیز از روایی تفسیری و نظری استفاده شد. همچنین بعد از احصا و تجمیع موانع شفافیت تلاش شد میزان اهمیت هر یک از موانع با نظرخواهی از صاحب‌نظران، رتبه‌بندی شود. براساس نتایج موانع شفافیت در پنج دسته موانع محیطی و بیرونی، موانع سازمانی و نهادی، موانع قانونی، موانع اجرایی و نظارتی و ابهام و اغتشاش نظری در مبانی فکری طبقه‌بندی شد. رتبه‌بندی میزان اهمیت موانع شفافیت نشان داد که وضعیت نامطلوب فساد اداری و شیوع آن، دخالت‌های حزبی و سیاسی، وجود تعارض منافع، محرمانه بودن اطلاعات سازمانی، وابستگی به منابع طبیعی مانند نفت و گاز، خویشاوندسالاری در سیستم مدیریتی، فقدان آزادی رسانه‌ای، ضعف معنویت و فقدان رهبری اخلاقی، ناکارآمدی طرح‌های حمایت از افشاگران فساد و ضعف نظام حقوقی در برخورد موثر قضایی به ترتیب مهم‌ترین موانع ارتقای شفافیت سازمانی هستند. نتایج نشان داد که مجموعه این موانع پنجگانه منجر به کاهش سرمایه اجتماعی، اعتماد و نارضایتی عمومی شده و به بازتولید چرخه عدم شفافیت دامن زده است.

واژگان کلیدی: شفافیت، شفافیت سازمانی، فراترکیب، موانع شفافیت.

مقدمه

در سال‌های اخیر، حوزه میان‌رشته‌ای مطالعات شفافیت تقریباً در تمام زمینه‌های مرتبط با پژوهش‌های اداری، از سیاست تا تجارت، امور عمومی، مطالعات ارتباطات و حقوق، مورد توجه قرار گرفته است. اگر چه خاستگاه مفهوم «شفافیت» غالباً با آثار جرج آکرلوف، مایکل اسپنس و جوزف استیگلیتز^۱ مرتبط است (Michener & Bersch, 2013)؛ با وجود این، فراگیر شدن موضوع «شفافیت» به گذارهای دموکراتیک اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ باعث اهمیت و توجه روزافزون به فرایندها و مفاهیم مرتبط با دموکراسی و نهادها شده و آن را به مفهومی رایج تبدیل کرد. اصطلاح معروف «گلاسنوست»^۲ که در زبان روسی به معنای «گشودگی» و «افشای کامل» است یکی از پایه‌های اصلاحات میخائیل گورباچف^۳ بود که باعث شد تا «شفافیت» بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد (Peterson, 1995). به دنبال آن، تحکیم دموکراسی، خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی و رابطه‌گرایی، دغدغه‌های فزاینده نسبت به پدیده‌ای متضاد یعنی «عدم شفافیت» را شدت بخشید و باعث توجه بیشتر به شفافیت (Manzetti, 1999) و در نهایت به تأسیس سازمان شفافیت بین‌الملل^۴ منجر شد؛ نهادی که در شکل‌گیری ادراکات پیرامون این مفهوم نقش محوری بازی کرد (Ball, 2009). با ظهور اینترنت و افزایش مشاهده‌پذیری اطلاعات، استفاده از اصطلاح «شفافیت» به طرز چشمگیری افزایش یافت (Kane, 2000) و شفافیت به‌عنوان پادزهر فساد و ابزار «پاسخگویی» اهمیت پیدا کرد و به متغیری مهم در تبیین فساد و پاسخگویی تبدیل (Fox, 2007) و سیاست‌گذاران برای پاسخگویی و مواجهه با بحران‌های نظام حکمرانی، شفافیت را به عنوان ابزار نظارتی پذیرفتند (Cukierman, 2009). شفافیت سازمانی به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی حکمرانی خوب و ابزاری مهم برای پیشگیری از فساد، پاسخگویی عمومی و ارتقای اعتماد شهروندان به نهادهای دولتی شناخته می‌شود. در دو دهه اخیر، این مفهوم به دلیل تحولات جهانی، رشد فناوری اطلاعات، توسعه دولت

¹ George Akerlof

² Michael Spence

³ Joseph Stiglitz

⁴ glasnost

⁵ openness

⁶ maximal publicity

⁷ Mikhail Gorbachev

⁸ Transparency International Organization

الکترونیک و افزایش مطالبات عمومی، در مرکز توجه سیاست‌گذاران و پژوهشگران قرار گرفته است. با این حال، در ایران علی‌رغم تصویب قوانین و تدوین اسناد مختلف در راستای تحقق شفافیت، از جمله «قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات»، شواهد تجربی و داده‌های بین‌المللی حکایت از استمرار وضعیت نامطلوب در شاخص‌های شفافیت و ادراک فساد دارد. گزارش سازمان شفافیت بین‌الملل در سال ۲۰۲۳ نشان می‌دهد که رتبه ایران در شاخص ادراک فساد نسبت به سال‌های گذشته تنزل یافته و کشور در جایگاه ۱۴۹ از میان ۱۸۰ کشور قرار گرفته است. این وضعیت، سؤالاتی اساسی را در خصوص دلایل ناکامی سیاست‌های ارتقای شفافیت در ایران مطرح می‌سازد. از سوی دیگر، در سال‌های اخیر ادبیات علمی متنوع و گسترده‌ای پیرامون شفافیت سازمانی، به‌ویژه در قالب مقالات میان‌رشته‌ای در حوزه‌های حکمرانی، حقوق، مدیریت عمومی و ارتباطات شکل گرفته است. با وجود این، پراکندگی نظری، تنوع مفهومی و نبود تصویر و مفهومی یکپارچه از موانع تحقق شفافیت، موجب شده تا نتوان به درکی منسجم از مهم‌ترین چالش‌ها و عوامل بازدارنده در این حوزه دست یافت. بنابراین، مسئله اساسی پژوهش واکاوی علل و موانع اصلی ناکامی در تحقق شفافیت سازمانی در ایران است و اینکه چرا با وجود مطالبات بسیار جدی در جامعه و عزم حاکمیت برای تحقق شفافیت، عدم شفافیت چگونه در نظام اداری و سازمانی کشور بازتولید شده و استمرار می‌یابد؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند به شناسایی شکاف‌های اجرایی، نهادی و نظری در حوزه سیاست‌گذاری شفافیت کمک کرده و زمینه‌ای برای طراحی راهبردهای اصلاحی مبتنی بر شواهد فراهم آورد.

پیشینه نظری پژوهش

مرور نظری و تجربی ادبیات شفافیت نشان می‌دهد که این مفهوم به‌طور تاریخی بیشتر به عنوان یک ابزار توصیفی و به عنوان ابزاری برای توصیف یا توضیح پدیده‌ها استفاده می‌شود؛ لذا هنوز اجماع کاملی بر روی پارامترهای تعریف شده و مشخص برای «شفافیت» وجود ندارد (Michener & Bersch, 2013). پژوهش‌های انجام شده معمولاً شفافیت را به‌عنوان افشای اطلاعات در نظر می‌گیرند و نتیجه‌گیری می‌کنند که شفافیت نیازمند افشا و به اشتراک‌گذاری کامل و آزادانه اطلاعات مرتبط در زمان مناسب است (Berglund, 2014; Schnackenberg & Tomlinson, 2016).

شفافیت، یک استعاره و به معنای داشتن قابلیت دیده شدن بدون تحریف است. برای اینکه یک واقعیت، اطلاعات یا فرآیند شفاف باشد، باید باز و برای بررسی و نظارت در دسترس باشد. شفافیت، ابهام را که نخستین پناهگاه فساد، ناکارآمدی و بی‌کفایتی است از بین می‌برد و دسترسی به اطلاعات قابل اعتماد را به عنوان پایه دموکراسی تضمین می‌کند (Schauer, 2011). شفافیت به خاطر نقش ویژه آن در شکل‌گیری ارتباطات اثربخش، افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و کاهش تنش‌ها و تعارضات سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری، به عنوان راه‌حلی موثر برای طیف گسترده‌ای از چالش‌های پیش‌روی دولت‌ها مطرح می‌شود (Roberts, 2015). البته برخی محققان با وجود خوش‌بینی به نتایج شفافیت، درباره توانایی شفافیت در تحقق اهداف متنوع منتسب به آن تردید دارند (Cucciniello & et al, 2017)؛ زیرا همان‌طور که بخشی از ارزیابی‌های تجربی نشان داده‌اند، اثرات شفافیت اغلب محدود است و با توجه به عوامل مختلف چون نحوه و نوع مواجهه دولت، دامنه سیاست‌ها، قدرت بازیگران و ویژگی‌های فرهنگی شهروندان می‌تواند نتایج متفاوتی داشته باشد (De Fine Licht & et al, 2014). از نظر برخی دیگر نیز افزایش شفافیت اغلب منجر به کاهش نفع می‌شود و تلاش‌های مداوم برای افزایش شفافیت موجب قطبی‌سازی، بلا تکلیفی و در نهایت اختلال در دولت شده است (Grumet, 2014). با وجود این، امروزه بیشتر دولت‌ها شفافیت را به عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به مجموعه‌ای از اهداف، از جمله ایجاد اعتماد بیشتر به دولت، کاهش فساد عمومی و بهبود عملکرد مالی، می‌نگرند (Benito & Bastida, 2009; Worthy, 2010).

به نظر می‌شنور و برش^۱ (۲۰۱۳) شفافیت از طریق دو عنصر اصلی آن یعنی قابلیت مشاهده^۲ و استنباط^۳ قابل درک است. قابلیت مشاهده شامل کامل بودن و اطمینان از این است که داده‌ها دیدگاهی جامع ارائه می‌دهند و اطلاعات چقدر قابل دسترس هستند که شامل شفافیت فعال^۴ (اطلاعات عمومی) و شفافیت منفعل^۵ (اطلاعاتی که با درخواست ارائه می‌شود) است. قابلیت استنباط نیز بر توانایی نتیجه‌گیری و استنتاج از داده‌ها تاکید دارد و بسته به دسترسی کاربران متفاوت است و به مشخصه‌هایی چون اطلاعات تفکیک شده^۶

¹ Michener & Bersch

² visibility

³ inferability

⁴ active transparency

⁵ passive transparency

⁶ disaggregation

برای تحلیل عمیق تر، قابلیت صحت‌سنجی^۱ به معنای فراهم بودن امکان تأیید داده‌ها توسط شخص یا نهاد ثالث و ساده‌سازی^۲ آن برای تسهیل درک مخاطب عمومی ارتباط دارد که می‌تواند با کیفیت‌های متفاوتی ارائه شود (Michener & Bersch, 2013). بیشتر ارزیابی‌های تجربی شفافیت تنها یک بعد آن یعنی قابل مشاهده بودن^۳ را ارزیابی می‌کنند. اما مشاهده‌پذیر بودن به تنهایی برای تحقق «شفافیت» کافی نیست (Finkelstein, 2000). از طرف دیگر انتشار حجم بالای اطلاعات باعث شد تا مفهومی با عنوان شفافیت کاذب به وجود آید (Michener & Bersch, 2013).

از طرف دیگر هود و هیلد^۴ (۲۰۰۶) معتقدند عدم توجه به جهت^۵ و انواع شفافیت^۶ باعث ابهام در مفهوم شفافیت شده است. از نظر جهت شفافیت می‌تواند عمودی یا افقی و داخلی یا خارجی باشد. بنابراین، چهار شکل شفافیت استنتاج می‌شود:

- شفافیت رو به بالا: سلسله‌مراتبی است و نظارت اصلی بر نماینده است (مثل نظارت عمومی بر دولت)؛
- شفافیت رو به پایین^۷: نماینده به اطلاعات دسترسی دارد و بر عامل اصلی نظارت می‌کند (مثل نظارت دولت بر شهروندان)؛
- شفافیت رو به بیرون^۸: نماینده از بیرون می‌تواند سازمان را مشاهده کند؛
- شفافیت رو به درون: ناظران از بیرون می‌توانند آنچه درون سازمان می‌گذرد را مشاهده کنند.

بیشتر تحقیقات شفافیت بر شفافیت رو به بالا و شفافیت رو به بیرون متمرکز هستند، جایی که شهروند نماینده است و دولت عامل. با این حال، محدود کردن تحلیل به این نوع شفافیت‌ها، به معنای نادیده گرفتن نقش فعال دولت‌ها در نظارت بر شهروندان (از طریق نظام‌های مالیاتی یا جاسوسی جمعی^۹) است (Rodrigues, 2020).

¹ verifiability

² Simplification

³ visibility

⁴ Hood and Heald

⁵ directions

⁶ varieties of transparency

⁷ Transparency upwards

⁸ Transparency downwards

⁹ Transparency outwards

¹ Transparency inwards 0

¹ mass espionage 1

علاوه بر اهمیت شناخت جهت در شفافیت، هود و هیلد (۲۰۰۶) سه نوع شفافیت را که وضعیت اطلاعات افشا شده مشخص می‌کنند، از هم تفکیک می‌کنند:

▪ شفافیت رویداد در مقابل شفافیت فرآیند؛

▪ شفافیت در گذشته در مقابل شفافیت لحظه‌ای؛

▪ شفافیت اسمی در مقابل شفافیت مؤثر.^۳

شفافیت رویداد در مقابل شفافیت فرآیند به این واقعیت اشاره دارد که شفافیت در رویدادها ساده‌تر از شفافیت در فرآیندها است؛ زیرا رویدادها به راحتی قابل اندازه‌گیری‌اند اما فرآیندها با اقدامات مختلف اجرای یک سیاست و تغییرات اجتماعی اقتصادی بلندمدت مرتبط هستند که اندازه‌گیری آنها دشوارتر است. ایده شفافیت در گذشته در مقابل شفافیت لحظه‌ای، جنبه زمانی اطلاعات را به مفهوم شفافیت اضافه می‌کند. وقتی شفافیت در گذشته است، سازمان مجاز است اطلاعات را در زمان معینی منتشر کند. شفافیت در گذشته عنصر کلیدی در مدیریت اطلاعات شخصی است که نیاز به محرمانه بودن دارد (Rodrigues, 2020). شفافیت لحظه‌ای، نظارت مداوم بر یک اقدام است که می‌تواند در فعالیت‌هایی که به طور سنتی محرمانه هستند، اتفاق بیفتد. شفافیت اسمی در مقابل شفافیت مؤثر نیز تفاوت بین افشای ساده داده‌ها و شفافیت پردازش‌شده و مفید را نشان می‌دهد. زیرا گاهی مقدار زیادی داده در دسترس است، اما این اطلاعات برای نظارت و تحلیل عمومی بی‌فایده یا برای درک عموم بیش از حد پیچیده است (Hood and Heald, 2006).

پیشینه تجربی پژوهش

مونیز و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند شفافیت اطلاعات در دولت‌ها به عوامل نهادی و محیطی وابسته است. این امر باعث می‌شود که درک رفتار دولت‌ها در مورد سیاست‌های اطلاعاتی‌شان دشوار شود. نتایج فراتحلیل آنها از عوامل مؤثر بر افشای اطلاعات مالی عمومی از طریق دو شیوه افشا (آنلاین و فیزیکی) نشان داد که شفافیت با افشای اطلاعات مالی عمومی و بستر اجتماعی ارتباط داشته و شفافیت تحت تاثیر سبک مدیریت و سطح دولت به عنوان متغیرهای تعدیل کننده است. کاسینیلو^۵ و همکاران (۲۰۱۷) با فراتحلیل

¹ event versus process transparency

² transparency in retrospect versus transparency in real time

³ nominal versus effective transparency

⁴ Alcaide Muñoz, Rodríguez Bolívar & Hernández

⁵ Cucciniello, Porumbescu & Grimmelikhuijsen

پژوهش‌های حوزه شفافیت دولت در فاصله زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۵ سه هدف اشکال شفافیت، نتایج و میزان موفقیت در دستیابی به اهداف را پیگیری کرده و شش نوع شفافیت را از هم تفکیک کرده‌اند. نتایج پژوهش آلبو و فلاویوربوم^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که شفافیت با اشتراک‌گذاری اطلاعات و کیفیت ادراک‌شده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده مرتبط است. از نظر آنها تمرکز بر اطلاعات و کیفیت اطلاعات، پویایی‌های شفافیت سازمانی را نادیده می‌گیرد. از نظر آنها برای ارائه یک الگوی ساختاریافته‌تر از شفافیت سازمانی، باید سه بعد مفهوم‌سازی، شرایط و پیامدهای شفافیت مورد توجه قرار گیرد. رودریگز^۲ (۲۰۲۰) چهار نوع شفافیت کامل، شفافیت اسمی، شفافیت مشروط و شفافیت در تخصیص و مدیریت اطلاعات حساس را تمیز دادند که لایه‌های مختلف دسترسی به اطلاعات را نمایان می‌سازد و ارزیابی‌های دقیق‌تری از شفافیت نهادهای عمومی را امکان‌پذیر می‌سازد. تاملینسن و اشناکبرگ^۳ (۲۰۲۲) در بررسی تاثیر ابعاد مختلف ادراک شفافیت (افشاء، وضوح و دقت) فردی بر ادراک استحقاق اعتماد (توانایی، نیک‌خواهی و سلامت) به این نتیجه رسیدند که شفافیت بر اعتماد تأثیر دارد. نتایج پژوهش هیگینز و تانگ^۴ (۲۰۲۴) نشان داد که شفافیت به بهبود سلامت سازمانی کمک می‌کند اما به‌تنهایی در درک ذینفعان از سلامت سازمانی تعیین‌کننده نیست و باید به نحوه و بستر ارائه اطلاعات توجه شود. یافته‌های اکویر^۵ (۲۰۲۵) نشان داد که مسائل ساختاری همچون اصطلاحات پیچیده حقوقی، محدودیت‌های مربوط به محرمانگی و اینرسی فرهنگی درون نهادهای حقوقی از موانع شفافیت سازمانی هستند. گاتیرز و همکاران (۲۰۲۵) در بررسی نقش شفافیت دستمزد در بهره‌وری به این نتیجه دست یافت شفافیت دستمزد در صورتی که افراد سازمان میزان دستمزد را ناعادلانه تشخیص دهند باعث کاهش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

نرگسیان و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه تاثیر رسانه‌های نوین و اینترنت بر شفافیت و اعتماد عمومی به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های نوین بر مشارکت مدنی و سیاسی تاثیر دارد؛ همچنین اثر مشارکت مدنی و سیاسی بر شفافیت و اعتماد عمومی معنادار است. نتایج پژوهش کریمیان و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که عامل «ملّی» مهم‌ترین معیار در شفافیت

¹ Albu & Flyverbom

² Rodrigues

³ Tomlinson & Schnackenberg

⁴ Higgins & Tang

⁵ Okwir

⁶ Gutierrez

اطلاعات نظام اداری است. نرگسیان و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی رابطه بین فساد و اعتماد با شفافیت و رضایت شهروندان به این نتیجه رسیدند شفافیت بر اعتماد و رضایت شهروندان تأثیر مثبت و معنادار دارد. در عین حال شفافیت بر بروز فساد و بروز فساد بر اعتماد و رضایت شهروندی، اثر معکوس و معنادار دارند. پناهی (۱۴۰۰) در فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و تأثیرپذیر از آن به این نتیجه دست یافت که متغیرهای استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی، رهبری تحول آفرین و رهبری نوآور بیشترین تأثیر را در شفافیت سازمانی دارند. نتایج این تحقیق نشان داد شفافیت سازمانی متغیرهای مهم سازمانی مثل توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت ترومای، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری، رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی و اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. حسینی‌عقدایی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه تأثیر عوامل اجتماعی مؤثر بر شفافیت مالی در شهرداری‌ها به این نتیجه رسیدند که متغیرهای فرهنگ و تعهد سازمانی، سرعت و دقت در رسیدگی و اعمال مجازات و تشویق جهت افزایش شفافیت از عوامل مؤثر بر شفافیت مالی هستند. بر اساس نتایج کریمی و همکاران (۱۴۰۱) شش بعد راهبری شرکتی، عوامل حساسیت، عوامل استراتژی، نسبت‌های مالی، ویژگی‌های عمومی و عوامل اجتماعی بر شفافیت مالیاتی شرکت‌ها مؤثر هستند. نتایج فراتحلیل مکوندی و ایسوند (۱۴۰۲) نشان داد که متغیرهای پاسخ به بحران و تلاش‌های تعاملی، فرهنگ سازمانی، رهبری اصیل و پاسخگویی سازمانی بر شفافیت سازمانی تأثیرگذار و متغیرهای پیشگیری از فساد اداری مالی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل، قدرت سازمانی، سازگاری شغلی، مدیریت ترومای سازمانی، پارانویید سازمانی، اعتماد کارکنان و رفتارهای اخلاقی کارکنان از شفافیت سازمانی تأثیرپذیر هستند. جلالیان و همکاران (۱۴۰۲) در شناسایی عوامل مؤثر بر شفافیت به این نتیجه رسید که شاخص‌های عدم تمایل به شفافیت در نهادهای حاکمیتی، بالا رفتن و سطح سواد رسانه‌ای جامعه، مطالبه‌گری در سطح عمومی جامعه، تعهد و تقید مسئولین به مبانی دینی و انقلابی، استقرار دولت الکترونیک، جدیت در اجرای قوانین مرتبط با شفافیت، گسترش روز افزون اینترنت و رسانه‌های جمعی، الزام ثبت اطلاعات در سامانه‌های ملی، نظارت مؤثر سازمان‌های مسئول، آموزش، احزاب قوی و حمایت از جریان آزاد اطلاعات از عوامل مؤثر بر شفافیت هستند.

روش و ابزار تحلیل

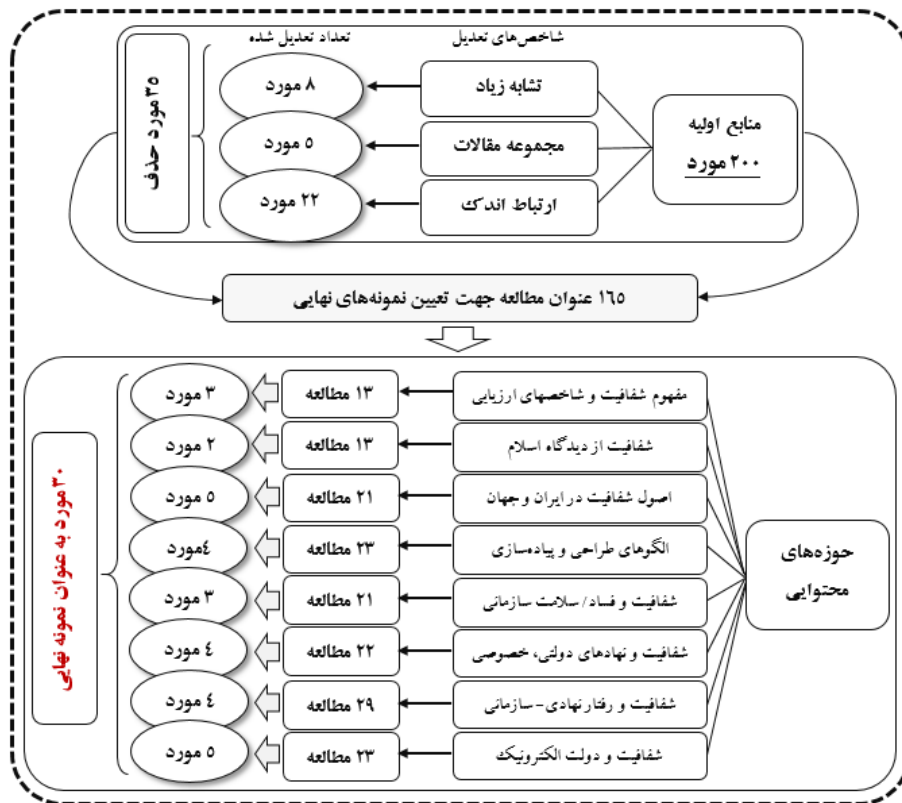
روش پژوهش فراترکیب است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات یک حوزه را بررسی می‌کند (Noblit & Hare, 1988). فراترکیب یکپارچه‌سازی تفسیر یافته‌های اصلی مطالعات منتخب به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری (Zimmer, 2006) و ترکیب یافته‌های تحقیقات یک حوزه موضوعی به منظور تولید و ارائه نتایج آگاهانه‌تر و مفیدتر است (Finfgeld, 2003). در این پژوهش برای استخراج موانع ارتقای شفافیت سازمانی از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو^۲ (۲۰۰۷) استفاده شده است. روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو یکی از روش‌های کیفی برای تلفیق و ترکیب یافته‌های مطالعات کیفی است و هدف آن ایجاد یک «تفسیر جدید» از مجموعه‌ای از پژوهش‌های کیفی مشابه است. این روش برای فراترکیب شش مرحله را پیشنهاد کرده است: یک) طرح سؤال؛ دو) شناسایی و انتخاب مطالعات مناسب؛ سه) طبقه‌بندی نوع یافته‌های مطالعات؛ چهار) ارزیابی کیفیت مطالعات؛ پنج) خلاصه‌سازی و استخراج یافته‌ها؛ شش) تحلیل تطبیقی و ترکیب یافته‌ها (مقایسه و تلفیق مفاهیم و تفسیرهای مطالعات و ارائه یک تبیین یا نظریه جدید درباره پدیده مورد نظر)؛ هفت) ارائه فراترکیب (ارائه نتایج به صورت یک مدل مفهومی، تئوری یا طبقه‌بندی جدید برای فهم عمیق‌تر پدیده مورد بررسی).

سؤال اصلی پژوهش این است که چه موانع و عوامل اصلی شفافیت سازمانی در ایران کدام‌اند (مرحله اول). در مرحله بعد برای شناسایی و انتخاب مطالعات مناسب تلاش شد تا مقالات (مقالات علمی و کنفرانسی) که درباره شفافیت و موانع شفافیت سازمانی در پایگاه‌های مرکز اطلاعات علمی جهاددانشگاهی، نورمگز، پرتال جامعه علوم انسانی و سیویلیکا با کلیدواژه‌های «شفافیت»، «شفافیت سازمانی» و «شفافیت اداری» استخراج شود (مرحله دوم). سپس عنوان و چکیده مقالات استخراج شده مورد بررسی و بازخوانی قرار گرفت و بر اساس موضوع مقالات دسته‌بندی شده و غیرمرتبط، همپوشان و با کیفیت پایین حذف شد و کلیه مقالات ذیل هشت محور کلان دسته‌بندی شدند (مرحله سوم و چهارم). در مرحله بعد موانع و عوامل موثر بر آن از نتایج پژوهش‌ها استخراج شده و طی دو مرحله کدگذاری شدند و بدین طریق مضامین اصلی استخراج و تصویری از موانع شفافیت سازمانی

¹ Meta-synthesis

² Sandelowski & Barroso

در کشور ارائه شد (مرحله پنجم و ششم). در پایان نیز تلاش شد تا براساس یافته‌های پژوهش روایتی از نحوه استمرار و بازتولید چرخه عدم‌شفافیت به صورت نظری ارائه شود (مرحله هفتم). فرایند تجمیع و ادغام پژوهش‌های مورد بررسی در نمودار زیر آمده است.



شکل ۱. فرایند ادغام و تجمیع مطالعات منتخب

برای تأمین روایتی تحقیق، از روایتی تفسیری^۱ و نظری^۲ استفاده شده است. به‌منظور تأمین روایتی تفسیری، فرآیند کدگذاری به‌صورت مستقل توسط سه پژوهشگر انجام شد. بدین صورت که عناوین و نتایج پژوهش‌ها توسط سه پژوهشگر کدگذاری و دسته‌بندی شد. در ادامه نتایج کدگذاری مورد مقایسه قرار گرفت و با بحث و گفتگو توافق و اجماع نهایی حاصل شد. برای روایتی نظری نیز سعی شد مقالاتی که از اعتبار بالا و درجه علمی قابل قبول برخوردار هستند استفاده شود.

^۱ Interpretive Validity

^۲ theoretical validity

در مرحله بعد برای تعیین میزان اهمیت شاخص‌ها از دلفی استفاده شده است. بدین صورت که ده نفر از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و سازمانی (که دارای کتاب، مقاله و طرح پژوهشی در حوزه شفافیت بودند) شاخص‌ها را از نظر میزان اهمیت امتیاز دادند و نظرات ایشان با روش مارکوس^۱ رتبه‌بندی شد. روش مارکوس یکی از روش‌های جدید تصمیم‌گیری چند معیاره است که توسط استیویچ^۲ و همکاران (۲۰۲۰) ارائه شده است که شامل هفت گام شامل تشکیل ماتریس تصمیم، تعیین ایده‌آل و ضد ایده‌آل، نرمال‌سازی، وزن‌دار کردن، درجه‌بندی مطلوبیت گزینه‌ها، تعیین عملکرد مطلوب و رتبه‌بندی گزینه‌ها است.

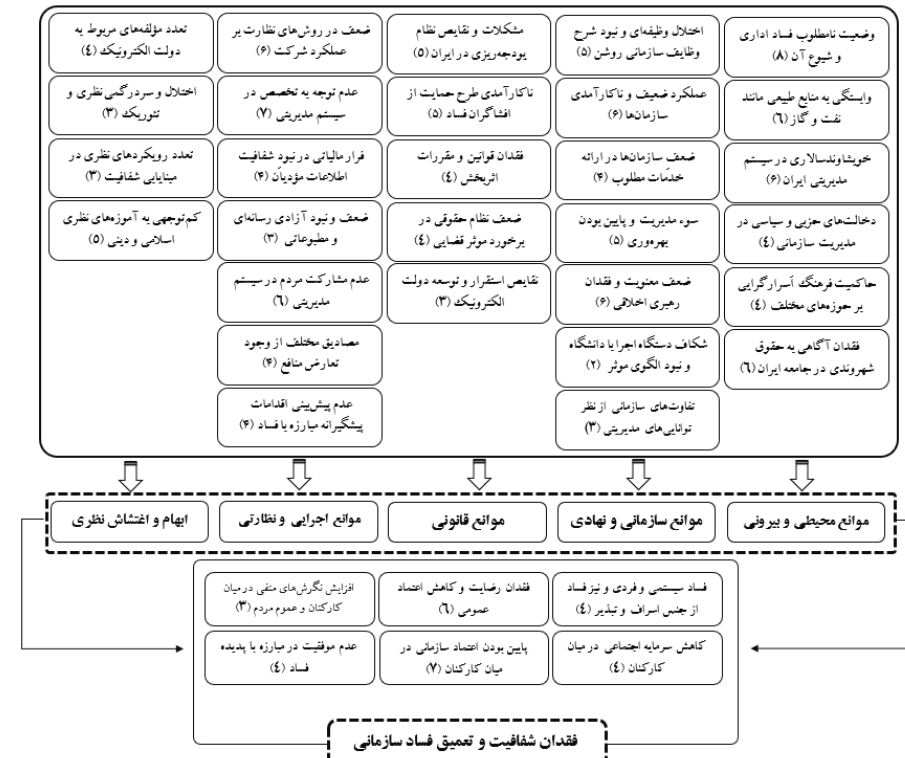
یافته‌های پژوهش

گسترده‌گی، تعدد و پراکندگی تحقیقات شفافیت، باعث ابهام و سردرگمی محققان شده است. لذا سعی شده است تا نتایج پژوهش‌های این حوزه را با روش فراترکیب جمع‌بندی نموده و علل عدم شفافیت و موانع آن را صورت‌بندی نماید؛ نتایج به دست آمده در شکل ۲ آمده است. بر اساس یافته‌ها، برخورداری از منابع طبیعی مانند نفت و گاز، آشناپروری و خویشاوندسالاری، دخالت‌های حزبی و سیاسی، فرهنگ اسرارگرایی، ضعف آگاهی به حقوق شهروندی و نبود فرهنگ پاسخگویی از جمله موانع محیطی و بیرونی هستند که باعث توسعه رانت اطلاعاتی شده و جلوی انتشار اطلاعات و شفافیت را گرفته است. مسائل نهادی و سازمانی بویژه مقوله رفتار سازمانی یکی دیگر از موانع شفافیت سازمانی است؛ اختلال وظیفه‌ای و نبود شرح وظایف روشن، ناکارآمدی دستگاه‌های حاکمیتی، عملکرد ضعیف و ناکارآمدی در ارائه خدمات مطلوب، تأثیر دوره تصدی مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها بر روی شفافیت گزارشگری مالی، تأثیر رهبری اخلاقی، عدم مرجعیت دانشگاه‌ها در رهبری اخلاقی و غیره از جمله موانع موانع سازمانی و نهادی شفافیت سازمانی هستند. مشکلات و نقایص نظام بودجه‌ریزی، ناکارآمدی طرح حمایت از افشاگران فساد، کارایی پایین قوانین و اقدامات، ضعف نظام حقوقی در برخورد موثر قضایی، کندی استقرار و توسعه دولت الکترونیک و غیره از جمله موانع قانونی عدم شفافیت سازمانی هستند. ضعف در روش‌های نظارت بر عملکرد شرکت‌های دولتی و خصوصی، عدم توجه به تخصص و شایستگی در سیستم مدیریتی، شفافیت نبودن اطلاعات مؤدیان و فرار مالیاتی، آزادی مطبوعات، عدم مشارکت مردم در

¹ MARCOS: Measurement Alternatives and Ranking according to Compromise Solution

² Stevićs

نظارت بر نظام مدیریتی، وجود مصادیق تعارض منافع و عدم پیش‌بینی اقدامات پیشگیرانه در مبارزه با فساد از جمله موانع اجرایی و نظارتی هستند. در نهایت گستردگی ابعاد مفهومی شفافیت، پراکندگی موضوعی، کاربرد این مفهوم در حوزه‌های مختلف، نبود اجماع در تعریف ابعاد شفافیت، اختلال نظری و تعدد رویکردهای نظری در مبنای شفافیت از دلایل ابهام و اغتشاش نظری مفهوم شفافیت است.



شکل ۲. مقوله‌بندی تم ابعاد مسائل و چالش‌های حوزه شفافیت در سیستم مدیریتی کشور

برای تعیین میزان اهمیت و رتبه‌بندی شاخص‌ها، نظرات صاحب‌نظران درباره میزان اهمیت موانع احصا شده از روش مارکوس استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۱. اهمیت و ضریب تأثیرگذاری موانع شفافیت

رتبه	f(k)	مقدار ضدایده‌آل	مقدار ایده‌آل	میانگین	ضرایب	موانع
۱	۰/۳۲۶	۷	۹	۸/۰۰		وضعیت نامطلوب فساد اداری و شیوع آن

۲	۰/۳۲۲	۷	۹	۸/۲۰	دخالت‌های حزبی و سیاسی
۳	۰/۳۱۹	۷	۹	۸/۲۰	مصادیق مختلف از وجود تعارض منافع
۴	۰/۳۱۶	۶	۹	۷/۶۰	محرمانه بودن اطلاعات سازمانی
۵	۰/۳۱۲	۵	۸	۷/۰۰	وابستگی به منابع طبیعی مانند نفت و گاز
۶	۰/۳۱۰	۵	۸	۶/۶۰	خویشاوندسالاری در سیستم مدیریتی ایران
۷	۰/۳۰۸	۵	۹	۷/۴۰	ضعف و نبود آزادی رسانه‌ای و مطبوعاتی
۸	۰/۳۰۶	۵	۹	۷/۰۰	ضعف معنویت و فقدان رهبری اخلاقی
۹	۰/۳۰۵	۵	۹	۶/۸۰	ناکارآمدی طرح حمایت از افشاگران فساد
۱۰	۰/۳۰۳	۵	۹	۷/۰۰	ضعف نظام حقوقی در برخورد موثر قضایی
۱۱	۰/۲۹۸	۵	۹	۷/۰۰	عدم مشارکت مردم در سیستم مدیریتی
۱۲	۰/۲۸۹	۳	۶	۵/۰۰	فقدان آگاهی به حقوق شهروندی در جامعه
۱۳	۰/۲۸۸	۴	۸	۶/۶۰	عملکرد ضعیف و ناکارآمدی سازمان‌ها
۱۴	۰/۲۸۵	۴	۸	۶/۰۰	سوء مدیریت و پایین بودن بهره‌وری
۱۵	۰/۲۸۴	۴	۸	۶/۰۰	فقدان قوانین و مقررات اثربخش
۱۶	۰/۲۸۳	۳	۶	۴/۰۰	تعدد رویکردهای نظری در مبنای شفافیت
۱۷	۰/۲۷۶	۴	۹	۶/۴۰	عدم توجه به تخصص در سیستم مدیریتی
۱۸	۰/۲۷۱	۴	۹	۵/۹۰	ضعف در روش‌های نظارت بر عملکرد شرکت‌ها
۱۹	۰/۲۶۸	۳	۷	۵/۴۰	حاکمیت فرهنگ آسراگرایی
۲۰	۰/۲۶۶	۳	۷	۵/۲۰	اختلال وظیفه‌ای و نبود شرح وظایف روشن
۲۱	۰/۲۶۵	۳	۷	۴/۸۰	ضعف سازمان‌ها در ارائه خدمات مطلوب
۲۲	۰/۲۴۷	۳	۸	۵/۲۰	عدم پیش‌بینی اقدامات پیشگیرانه
۲۳	۰/۲۴۴	۳	۸	۵/۴۰	مشکلات و نقایص نظام بودجه‌ریزی
۲۴	۰/۲۳۳	۲	۶	۳/۳۰	کم‌توجهی به آموزه‌های نظری اسلامی و دینی
۲۵	۰/۲۳۱	۲	۶	۴/۲۰	شکاف دستگاه اجرا با دانشگاه و نبود الگو
۲۶	۰/۲۳۰	۲	۶	۴/۸۰	تفاوت‌های سازمانی از نظر توانایی‌های مدیریتی
۲۷	۰/۲۲۹	۲	۶	۴/۵۰	نقایص استقرار و توسعه دولت الکترونیک
۲۸	۰/۲۲۷	۲	۶	۳/۴۰	تعدد شاخص‌های دولت الکترونیک
۲۹	۰/۲۲۶	۲	۶	۴/۷۰	اختلال و سردرگمی نظری و تئوریک

بر اساس یافته‌ها وضعیت نامطلوب فساد اداری و شیوع بالای آن، دخالت‌های حزبی و سیاسی، وجود تعارض منافع، محرمانه تلقی کردن اطلاعات سازمانی، وابستگی به منابع طبیعی مانند نفت و گاز، خویشاوندسالاری، نبود آزادی مطبوعات، فقدان رهبری اخلاقی،

ناکارآمدی طرح حمایت از افشاگران فساد و ضعف نظام حقوقی در برخورد موثر قضایی به ترتیب (رتبه‌های ۱ تا ۱۰) مهم‌ترین موانع ارتقای شفافیت سازمانی از نظر خبرگان هستند.

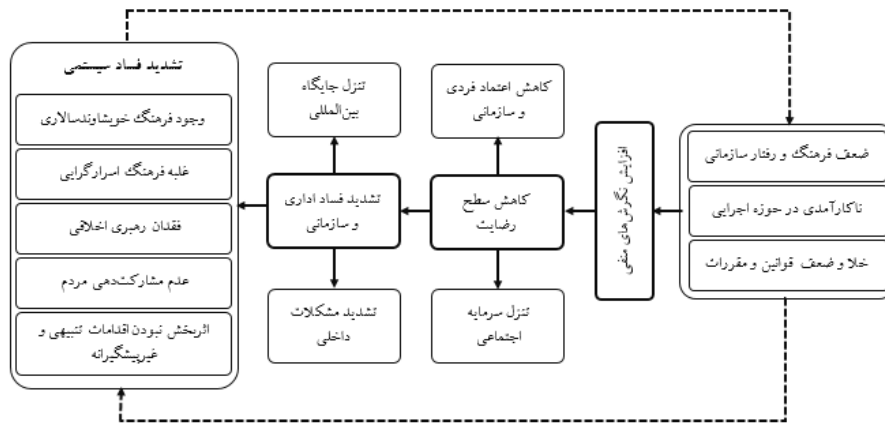
بحث و نتیجه‌گیری

شفافیت سازمانی در پرتو رسوایی‌های مالی، فروپاشی شرکت‌های بزرگ و دستکاری در آزمایش‌های انتشار گازهای آلاینده و همچنین افشاگری‌های اسنودن^۱ و ویکی‌لیکس^۲ در حوزه اجتماعی-سیاسی معاصر به یکی از گفتمان‌های محوری تبدیل شده است و شفافیت در امور شرکتی و دولتی به یکی از مطالبات جامعه مدنی و ذی‌نفعان تبدیل شد. در ایران نیز قریب به سه دهه است که این موضوع به مسئله‌ای محوری در نظام حکمرانی و جامعه علمی مطرح شده و اثبات دانشی قابل توجهی در این حوزه ایجاد شده است. نتایج حاصل از تحلیل محتوای کیفی متون منتخب در حوزه مسأله‌شناسی شفافیت نظام نشان می‌دهد که وقتی مجموعه عوامل موانع محیطی و بیرونی، سازمانی و نهادی، قوانین و مقررات، اجرایی و نظارت و نیز ابهام و اغتشاش نظری در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند، امکان توسعه شفافیت کاهش پیدا می‌کند. عدم شفافیت نیز به نوبه خود باعث کاهش اعتماد سازمانی شده و به نگرش‌های منفی و افزایش ناراضی‌دانی دامن می‌زند که در نهایت به تنزل سرمایه اجتماعی نهادی منجر می‌شود.

مقوله‌های تأثیرگذار بر شفافیت به عنوان عوامل ورودی سیستم و عوامل وضعی و نهادی به عنوان خروجی سیستم، باعث ایجاد و شکل‌گیری و بازتولید چرخه عدم شفافیت شده است. به عبارت دیگر ضعف فرهنگ و رفتار سازمانی، ناکارآمدی و عدم اجرای موثر قوانین به عنوان سه مسأله کلیدی، به افزایش نگرش منفی و بدبینی عمومی و کاهش اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی منجر شده است که بر افت جایگاه بین‌المللی کشور از نظر شاخص ادراک از فساد و فرار از پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری شده است. این چرخه به طور مرتب تکرار شده و پایداری آن بر مشکلات حوزه شفافیت اداری و مدیریتی در سطوح مختلف می‌افزاید. در شکل ۳ فرآیند تأثیرگذاری و تأثیرپذیری موانع شفافیت و چرخه بازتولید عدم شفافیت نشان داده شده است.

¹ Snowden

² WikiLeaks



شکل ۳. مکانیزم چرخه بازتولید عدم شفافیت

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که یافته‌های این پژوهش در خصوص اهمیت عوامل نهادی با پژوهش مونیز و همکاران (۲۰۱۷) و جلالیان و همکاران (۱۴۰۲)؛ در خصوص اهمیت عوامل فرهنگی با نتایج پژوهش‌های پناهی (۱۴۰۰)، مکوندی و ایسوندی (۱۴۰۲) و تاملینسن و اشناکبرگ (۲۰۲۲) و همچنین اهمیت عوامل مدیریتی در تحقق شفافیت با نتایج پژوهش نرگسیان و همکاران (۱۳۹۷)، حسینی عقداپی و همکاران (۱۴۰۱) و آلبو و فلاویوربوم (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در مقابل در حالی که پژوهش حاضر رویکردی علی ساختاری بر شفافیت دارد، سایر مطالعات رویکردی تطبیقی تجربی در تحلیل شفافیت دارند.

تحلیل موانع شفافیت در نظام اداری و حکمرانی ایران نشان می‌دهد که این پدیده ریشه در ترکیبی از عوامل ساختاری، نهادی، رفتاری و نظری دارد. از منظر ساختاری، ضعف در تدوین و اجرای مؤثر قوانین مرتبط با شفافیت و فقدان نهادهای ناظر مستقل و کارآمد، از مهم‌ترین موانع محسوب می‌شود. در سطح نهادی، مقاومت ساختارهای اداری و بوروکراتیک در برابر افشای اطلاعات، اینرسی فرهنگی در سازمان‌ها، و تسلط فرهنگ پنهان‌کاری، مانع تحقق شفافیت است. در بعد رفتاری نیز ضعف در فرهنگ سازمانی، نبود روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در میان مدیران و کارکنان، و نگرش منفی عمومی نسبت به نهادهای حکومتی نقش کلیدی دارند. افزون بر این، ابهام مفهومی و اغتشاش نظری در زمینه شفافیت، موجب شده است که تعاریف، اهداف و شاخص‌های شفافیت به‌طور یکسان در سطوح سیاست‌گذاری، اجرایی و دانشگاهی درک و پیاده‌سازی نشود. نبود یک مدل جامع و بومی‌شده برای سنجش و اجرای شفافیت در ایران باعث شده است که اقدامات انجام‌شده

بیشتر مقطعی، پراکنده و ناپایدار باشند. این عوامل در تعامل با یکدیگر، چرخه‌ای از بازتولید عدم شفافیت ایجاد می‌کنند که به کاهش اعتماد عمومی، افزایش نارضایتی و در نهایت، به تنزل سرمایه اجتماعی نهادها منجر می‌شود. اصلاح این چرخه مخرب تا زمانی که اصلاحات بنیادین در سیاست‌گذاری، اجرا و فرهنگ‌سازی انجام نشود، تداوم خواهد داشت.

برای غلبه بر موانع شفافیت در نظام اداری و حکمرانی، باید مجموعه‌ای از اقدامات کاربردی و اصلاحی در سطوح ساختاری و رفتاری اتخاذ شود. بازطراحی و اجرای مؤثر قوانین شفافیت با تقویت ضمانت‌های اجرایی، ایجاد نهادهای مستقل ناظر بر حسن اجرای این قوانین و توسعه سامانه‌های الکترونیکی شفافیت‌محور از جمله گام‌های کلیدی است. همچنین نهادینه‌سازی فرهنگ پاسخگویی از طریق آموزش کارکنان، ترویج منشورهای اخلاقی و پیوند دادن نظام ارزیابی مدیران با شاخص‌های شفافیت، از راهکارهای مؤثر در سطح سازمانی به شمار می‌آید. علاوه بر این، ارتقای سواد رسانه‌ای عمومی، حمایت از نهادهای ناظر مدنی و رسانه‌ها و ایجاد مشوق‌هایی نظیر رتبه‌بندی سازمان‌های شفاف می‌تواند به تقویت مطالبه‌گری اجتماعی و افزایش پاسخگویی نهادهای عمومی منجر شود.

در کنار این اقدامات اجرایی، پژوهش‌های علمی نیز باید به تبیین دقیق‌تر ابعاد و سازوکارهای شفافیت بپردازند. مطالعات تطبیقی از تجارب کشورهای مشابه، طراحی مدل بومی شفافیت متناسب با زمینه‌های فرهنگی و نهادی ایران، و تحلیل تجربی چرخه بازتولید عدم شفافیت از جمله اولویت‌های پژوهشی در این حوزه است. همچنین، بررسی اثربخشی سامانه‌های دولت الکترونیک در ارتقای شفافیت، مطالعه نقش سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی در تمایل به افشای اطلاعات، و ارزیابی تأثیر متقابل متغیرهایی نظیر فساد، اعتماد و رضایت شهروندی بر شفافیت می‌تواند به تولید دانش بومی و راهبردهای اثربخش در راستای حل این مسئله کمک کند.

منابع

1. Abbasi Akhgari, S., & Nasiri Valik bani, F.S. (2022). Investigate the Relationship between Ethical Leadership Style and Organizational Transparency with Organizational Agility. *Ethics in Science & Technology*, 16(4), 172-175. [In Persian]
2. abdolhosseinzadeh, M. (2020). Explain the concept and application of transparency in public administration and governance. *The Macro and Strategic Policies*, 8(30), 178-206. [In Persian]

3. Abdollahi, A., Joshaghani, N. (2014). Investigating the role of information technology in clarifying and reducing corruption in government organizations. *Public Administration Perspective*, 5(2), 65-86. [In Persian]
4. Ahmadi, S. (2022). Transparency in appointments and government positions and its impact on enhancing administrative health and anticorruption. *Proceedings of the First National Conference on Transparency Promotion*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
5. Alavian, M., & zakariapour, S. (2021). Analyzing the place of transparency in good governance, based on the thought of Ayatollah Khamenei. *Political Sociology of the Islamic Revolution*, 2(3), 53-79. [In Persian]
6. Albu, O. B., & Flyverbom, M. (2019). Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences. *Business & society*, 58(2), 268-297.
7. Bagheri Khouzani, M. H., Atrian, F., & Masoud, G. (2023). Analyzing the Indicators of Guaranteeing Transparency in the Presidential Elections (Studying the Candidate-Related Aspects) Studying the dimensions of election candidates. *Public Law Knowledge Quarterly*, 12(3), 127-138. [In Persian]
8. Bakhtiari Aliabad, M. (2022). Health in the seventh development plan; the necessity of focusing on transparency to manage conflicts of interest. *Islamic Parliament Research Center*, Serial No. 18449. [In Persian]
9. Ball, C. (2009). What is transparency? *Public Integrity*, 11(4), 293-308.
10. Bayrampour, B., Mohammadian Saravi, M., & Haghighi, M. (2021). Designing a model to identify factors influencing administrative corruption and examining the role of oversight and organizational transparency in its prevention. *Monitoring and Inspection*, 15(55), 71-100. [In Persian]
11. Benito, B., & Bastida, F. (2009). Budget transparency, fiscal performance, and political turnout: An international approach. *Public Administration Review*, 69(3), 403-417.
12. Berglund, T. (2014). Corporate governance and optimal transparency. *The Oxford handbook of economic and institutional transparency*, 359-371.

13. Cucciniello, M., Porumbescu, G. A., & Grimmelikhuijsen, S. (2017). 25 years of transparency research: Evidence and future directions. *Public administration review*, 77(1), 32-44.
14. Cukierman, A. (2009). The limits of transparency. *Economic Notes*, 38(1-2), 1-37.
15. De Fine Licht, J., Naurin, D., Esaiasson, P., & Gilljam, M. (2014). When does transparency generate legitimacy? Experimenting on a context-bound relationship. *Governance*, 27(1), 111-134.
16. Deyhimpour, M., & Dolati, H. (2020). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Paranoia Mediated by Social Capital. *Social Capital Management*, 7(3), 373-398. [In Persian]
17. Farahani, M. S., Tajarlou, R., & Gholikhami, R. (2022). A comparative study of transparency assurance mechanisms in state-owned enterprises. *Modern Research on Administrative Law*, 4(10), 235-260. [In Persian]
18. Fathipour, A., Banafi, M., & Sahebi, N. (2022). Lessons learned from the application of transparency in the European Union. *Proceedings of the First National Conference on Transparency Promotion*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
19. Feyzabadi, H. & Alaei, S. (2018). The Effect of Organizational Transparency on Administrative Corruption with the Interaction of Organizational Trust in the health centers of the municipality of Tehran. *Healthcare Management*, 9(3), 47-54. [In Persian]
20. Finfgeld-Connett, D. (2018). *A guide to qualitative meta-synthesis* (Vol. 10). New York, NY, USA: Routledge.
21. Finkelstein, N. D. (Ed.). (2000). *Transparency in Public Policy*. Palgrave Macmillan.
22. Fox, J. (2007). The uncertain relationship between transparency and accountability. *Development in practice*, 17(4-5), 663-671.
23. Gharazi, S. M. Z., Abtahi, A., Hosseinidana, H., Soleimani, N., & Azizabadi Farahani, F. (2022). Validation of the Indigenous Model of Iranian Press Competitiveness with Emphasis on the Ethical Component of Supervision and Transparency. *Ethics in Science and Technology*, 17 (1) :100-109. [In Persian]
24. Ghasemi Esfahlan, L., & Khabbaz Babil, S. (2020). Performance transparency model of governmental organizations. *Public Organizations Management*, 9(1), 107-122. [In Persian]
25. Grumet, J. (2014). *City of Rivals: Restoring the Glorious Mess of American Democracy*. Rowman & Littlefield.

26. Gutierrez, C., Obloj, T., & Zenger, T. (2025). Pay transparency and productivity. *Strategic Management Journal*. Early View. <https://doi.org/10.1002/smj.3707>
27. Higgins, C., & Tang, S. (2024). Organisational integrity and transparency. In *Research Handbook on Organisational Integrity* (pp. 470-484). Edward Elgar Publishing.
28. Hood, C., & Heald, D. (2006). *Transparency: The key to better governance?* (Vol. 135). Oxford University Press.
29. Hosseini Aghdaei, S., Ghodrati, H., Jabari, H., & Panahian, H. (2023). Investigating the social and political factors affecting financial transparency in government organizations. *Political Sociology of Iran*, 5(11), 3768-3780. [In Persian]
30. Hosseini, S. H. (2021). Components of achieving transparency in government from the perspective of Imam Ali (as) in Nahj al-Balaghah. *Nahj al-Balagha Research*, 9(35), 111-127. [In Persian]
31. Jalalian, G., Yaghoubipoor, A., & Montazeri, M. (2023). Identifying factors affecting transparency in the public sector using thematic analysis. *The Islamic Revolution Approach*, 17(64), 215-236. [In Persian]
32. Jalili Ranjbari, H. (2022). Comparative analysis of transparency policies and anti-corruption strategies in Iran and global strategies. *Proceedings of the First National Conference on Transparency Promotion*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
33. Jalilvand, M. S., & Gorji Azandariani, A. A. (2020). Constitutional Court Control on Transparency of Laws Comparative Study of Iran's Guardian Council and Federal Constitutional Court of Germany. *Public Law Studies Quarterly*, 50(4), 1525-1544. [In Persian]
34. Jamshidian, M. A., Mir Sepasi, N., & Daneshfard, K. (2020). Designing an organizational transparency model to promote the health of the administrative system. *Standard and Quality Management*, 10(3), 1-41. [In Persian]
35. Kane, E. J. (2000). Capital movements, banking insolvency, and silent runs in the Asian financial crisis. *Pacific-Basin Finance Journal*, 8(2), 153-175.
36. Karimi, S., mohamadi, A., motaghi, A. A., arabsalehi, M. (2022). Evaluating and ranking of economic and financial factors affecting the tax transparency of companies by using the best-worst hierarchical method. *Mieaoi*, 11(40), 163-192. [In Persian]
37. Karimian, M. V., Kolahi, B., & Safari, S. (2015). Identifying and Prioritizing Factors Affecting the Transparency of Iran's

- Administrative System (in line with Clause 18 of the General Policies of the Administrative System). *Public Administration Perspective*, 6(3), 83-105. [In Persian]
38. Kordnaeij, A., Fani, A. A., & Masoudi, Z. (2014). Organizational Culture of the Missing Link between Organizational Transparency and Organizational Performance. *Organizational Culture Management*, 12(2), 1173-189. [In Persian]
 39. Majdzadeh, S. A., Salajegheh, S., Nikpour, A., & Kamali, M. J. (2023). Meta-analysis of e-government studies in enhancing good governance indicators. *Strategic Management Research*, 29(2), 77-108. [In Persian]
 40. Makvandi, F. & Isvand M. (2023). Investigating organizational transparency studies in scientific articles of the last 10 years with meta-analysis method. *Transformational Human Resources*, 3(2), 89-107. [In Persian]
 41. Manzetti, L. (1999). *Privatization South American Style*. OUP Oxford.
 42. Mazhari, M., Alizadeh, S., & Zamanzadghavidel, A. (2022). Barriers to achieving transparency in the legal-political system of the Islamic Republic of Iran, with an emphasis on the role of the General Inspection Organization. *Proceedings of the First National Conference on Transparency Promotion*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
 43. Michener, G., & Bersch, K. (2013). Identifying transparency. *Information Polity*, 18(3), 233-242.
 44. Moghadam, N. (2018). A Model for Budget Transparency in Iran. *Iranian journal of management sciences*, 13(52), 41-69. [In Persian]
 45. Muñoz, L. A., Rodríguez Bolívar, M. P., & López Hernández, A. M. (2017). Transparency in governments: a meta-analytic review of incentives for digital versus hard-copy public financial disclosures. *The American Review of Public Administration*, 47(5), 550-573.
 46. Nargesian, A., & Jamali, G. (2019). The Status of Transparency in the Iranian Governmental Organizations. *State Studies*, 5(18), 209-243. [In Persian]
 47. Nargesian, A., Hozhabrafkan Kholari, H., & Moeieni, M. (2015). Study effect of social media on transparency & public trust with moderating role of public participation (case study: Tehran university students). *Journal of Public Administration*, 7(3), 637-656. [In Persian]

48. Nikbakht, M. R., Weysihsar, S., & Fateri, A. (2020). Investigating the Relationship between CEO's Tenure and Lack of Transparency in Company Information. *Financial Management Strategy*, 8(1), 87-106. [In Persian]
49. Noblit, G.W. and Hare, R.D. (1988) *Meta-Ethnography: Synthesizing Qualitative studies*. Sage Publications, Newbury Park.
50. Okwir, N. A. (2025). The Role of Transparency in Legal Communication. *Eurasian Experiment Journal of Humanities and Social Sciences (EEJHSS)*. 6(1), 25-30. <https://kiu.ac.ug/publication-page.php?i=the-role-of-transparency-in-legal-communication>
51. 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. [In Persian]
52. Peterson, J. (1995). Playing the transparency game: Consultation and policy-making in the European Commission. *Public Administration*, 73(3), 473-492.
53. Rafat Magham, V., & Firoozi, M. (2022). The role of NGOs, civil society, media, and the private sector in creating transparency in governance. *Proceedings of the First National Conference on Transparency*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
54. Rahimi, M. (2021). Analysis of the Transparency International approach and the whistleblower protection plan. *Monitoring and Inspection*, 15(58), 99-126. [In Persian]
55. Rasouli, S. M. H. (2022). Transparency of taxpayers' financial performance. *Islamic Parliament Research Center*, Serial No. 18391. [In Persian]
56. Roberts, A. S. (2015, June). Too much transparency? How critics of openness misunderstand administrative development. In *Prepared for the Fourth Global Conference on Transparency Research, Università della Svizzera Italiana*.
57. Rodrigues, K. F. (2020). Unveiling the concept of transparency: its limits, varieties and the creation of a typology. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 237-253.
58. Sandelowski, M. and Barroso, J. (2007) *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer Publishing Company, New York.
59. Schauer, F. (2011). Transparency in three dimensions. *U. Ill. L. Rev.*, 1339.

60. Schipper, F. (2016). Transparency and integrity: Contrary concepts? In *Globalisation and business ethics* (pp. 101-117). Routledge.
61. Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *management*, 42(7), 1784-1810.
62. Stević, Ž., Pamučar, D., Puška, A., & Chatterjee, P. (2020). Sustainable supplier selection in healthcare industries using a new MCDM method: Measurement of alternatives and ranking according to COMpromise solution (MARCOS). *Computers & industrial engineering*, 140, 106231.
63. Tavousi Baghsiyah, H. (2022). The role of IT and e-government in creating transparency and reducing administrative corruption. *Proceedings of the First National Conference on Transparency Promotion*. Inspection Organization of Iran. [In Persian]
64. Tomlinson, E. C., & Schnackenberg, A. (2022). The effects of transparency perceptions on trustworthiness perceptions and trust. *Journal of Trust Research*, 12(1), 1-23.
65. Wehmeier, S., & Raaz, O. (2012). Transparency matters: The concept of organizational transparency in the academic discourse. *Public Relations Inquiry*, 1(3), 337-366.
66. Worthy, B. (2010). More open but not more trusted? The effect of the Freedom of Information Act 2000 on the United Kingdom central government. *Governance*, 23(4), 561-582.
67. Zamani, A., taghipour, F., & Esmaili, R. (2021). The consequences of media transparency in Iran. *Media Studies*, 15(4), 19-35. [In Persian]
68. Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, 53(3), 311-318.