

ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی

Factorial Structure and Internal Consistency of Organizational  
Transparency Questionnaire

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۸/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۴

مژگان درخشان<sup>۱</sup>، سیروس قنبری<sup>۲</sup> و خلیل زندی<sup>۳</sup>  
M. Derakhshan., (Ph.D.), S. Ganbari.,  
(Ph.D) & Kh. Zandi., (Ph.D student)

چکیده

Abstract

The concept of organizational transparency has vaulted to prominence in recent years and established as a necessity in the fight against organizational and individual irregularities (corruption, fraud, financial scandals). While Guidelines exist to help organizations be more transparent, but the real test is how stakeholders perceive an organization's transparency and there have been no efforts to measure this abstract concept. The purpose of this study was to validation of Organizational Transparency Questionnaire. Therefore the research method was descriptive. Statistical population was Roads and Urban Development General Directorate staff of Kerman and 118 subjects were selected using random sampling. Data analysis was performed using descriptive statistics of mean and standard deviations and inferential tests including first order confirmatory factor analysis, second order confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient. Statistical software were SPSS<sub>19</sub> and Lisrel<sub>8.5</sub>. The results showed that four indicators of Organizational Transparency Questionnaire were Reducible to Four dimensions Include Participation, Substantial information, accountability and Secrecy. Also reliability of this scale also was approved. The results also showed that Organizational Transparency status from the standpoint of the sample was average. Based on the results, Rawlins Transparency Inventory (2008) can be used in Iran.

**Keywords:** Substantial Information – Accountability – Secrecy - Organizational Transparency - Participation

مفهوم شفافیت سازمانی در سال‌های اخیر محبوبیت یافته است و به عنوان ضرورتی در جهت مبارزه با بی‌نظمی‌های فردی و سازمانی (فساد، تقلب و رسوایی مالی) مطرح شده است. با این حال اگرچه توصیه‌هایی برای شفاف‌تر شدن سازمان‌ها وجود دارد، اما همچنان بررسی‌های کافی پیرامون نحوه ادراک زبردستان از شفافیت سازمانی به عمل نیامده و تلاش خاصی در جهت اندازه‌گیری این سازه صورت نگرفته است. با این رویکرد، پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) انجام گرفت. روش پژوهش به صورت توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان بودند. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای به حجم ۱۱۸ نفر از کارکنان، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و آزمون‌های استنباطی شامل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت. نرم افزارهای آماری مورد استفاده، SPSS<sub>19</sub> و Lisrel<sub>8.5</sub> بودند. نتایج نشان داد که شاخص‌های پرسشنامه شفافیت سازمانی قابل تقلیل به چهار بعد مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخگویی و پنهان‌کاری بود و پایایی این ابعاد نیز مورد تأیید قرار گرفت. سایر نتایج نیز نشان داد که از دیدگاه افراد نمونه، میزان شفافیت سازمانی اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان، به لحاظ توصیفی در سطح متوسط بود. بر مبنای نتایج به دست آمده، پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) در ایران قابل استفاده است.

**کلید واژه‌ها:** اطلاعات بنیادی - پاسخگویی - پنهان‌کاری - شفافیت سازمانی - مشارکت

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۳. نویسنده مسئول: دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

## مقدمه

در دنیای در حال تغییر کنونی، عواملی همچون مدیریت اثربخش، یکپارچگی، شفافیت، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، فناوری اطلاعات، اخلاقیات و مسئولیت پذیری، از جمله عوامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان‌ها و به تبع آن بهبود عملکرد دولت‌ها در نظر گرفته می‌شوند. در این زمینه ارتقای مسئولیت‌پذیری و شفافیت دولت‌ها بدون برخورداری از سازمان‌های شفاف و مسئولیت‌پذیر امری غیرممکن به نظر می‌رسد (درویش و عظیمی زاکانی، ۲۰۱۵: ۳۲۷). با این وجود، تغییرات سریع در ساختار و فعالیت‌های سازمان‌ها موجب ایجاد سیاه‌چاله‌هایی<sup>۱</sup> شده است که طی آن، مدیران و کارکنان به‌طور کامل از پیامدهای تغییرات آگاه نیستند و ممکن است در حل مسائل ناآشنا به‌صورت مبهم و سلیقه‌ای عمل نمایند. در چنین شرایطی فقدان شفافیت سازمانی در فضای فشارهای رقابتی، پتانسیل بروز رفتارهای غیراخلاقی و بزه‌کارانه را فراهم می‌آورد (ریکیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۹۷۸). متأسفانه اخیراً و به دنبال مشاهده بسیاری از رسوایی‌های سازمان‌ها، اعتماد به کالای کمیابی تبدیل شده (باندساج، پات و تیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۱۰۰) و به‌ویژه، دهه گذشته با معضل فقدان اعتماد در سازمان‌ها مشخص شده است (دیدامس و چانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲: ۵۹۳). این مسائل سبب شده است که شفافیت تبدیل به یکی از محبوب‌ترین اصول سازمان‌ها (کریستینسن و کورنیلسن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵: ۱۳۳) و به عنوان ضرورتی در جهت مبارزه با بی‌نظمی‌های فردی و سازمانی (فساد، تقلب و رسوایی مالی) مطرح شود (پاسکوئر و ویلناو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷: ۱۴۸).

شفافیت به معنای ادراک از کیفیت اطلاعاتی است که به‌طور آگاهانه از جانب فرستنده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده است و برخلاف آن‌چه که اکثر پژوهشگران تصور می‌کنند، شفافیت یک سازه تک‌بعدی نیست بلکه این مفهوم ترکیبی از ویژگی‌هایی همچون آشکارسازی اطلاعات، وضوح اطلاعات و صحت اطلاعات است (شناکنبرگ و تاملینسون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴: ۵). در بافت سازمان‌ها، شفافیت معمولاً به معنای باز بودن و سهولت دسترسی به اطلاعات است (کریستینسن و کورنیلسن، ۲۰۱۵: ۱۳۹). فلاپوربام<sup>۸</sup> (۲۰۱۶) شفافیت سازمانی را فرایند تضمین پاسخ‌گویی از طریق آشکارسازی به‌موقع اطلاعات تعریف می‌کند. در نهایت، بر اساس یکی از کامل‌ترین تعاریف، «شفافیت تلاش‌هایی آگاهانه برای در دسترس قرار دادن اطلاعاتی خواه مثبت و خواه

- 
- 1 . Black holes
  - 2 . Roukis
  - 3 . Bandsuch, Pate & Thies
  - 4 . Diddams & Chang
  - 5 . Christensen & Cornelissen
  - 6 . Pasquier & Villeneuve
  - 7 . Schnackenberg & Tomlinson
  - 8 . Flyverbom

منفی است که از لحاظ قانونی قابل افشاسازی هستند. اطلاعاتی که دقیق، به‌هنگام، متوازن و خالی از ابهام هستند و با هدف حفظ و ارتقای قابلیت پاسخ‌گویی منطقی سازمان‌ها در قبال اعمال، خط‌مشی‌ها و فعالیت‌هایشان، در دسترس عموم قرار می‌گیرند» (راولینز<sup>۱</sup> الف، ۲۰۰۸: ۷).  
تلویحات بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد شفافیت، منجر به اثربخش‌تر شدن سازمان می‌گردد و لذا بسیاری از سازمان‌ها الگوهای ارتباطی خود را بازطراحی نموده و از طریق توجه بیشتر به واحدهای روابط عمومی درصد ارتقای میزان مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی خود در قبال ذی‌نفعان برآمده‌اند (ویلیامز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۳۵۸). چی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) طی پژوهشی در میان شرکت‌های تایوان به بررسی این نکته پرداخت که آیا تفاوت در میزان شفافیت و افشاسازی فعالیت‌های شرکت می‌تواند پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمان باشد. نتایج نشان داد که شفاف بودن و آشکارسازی اطلاعات نقش معناداری در پیش‌بینی عملکرد شرکت داشتند. برگرین و برنشتاین<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) طی پژوهشی نشان داد که ارتقای شفافیت سازمانی موجب بهبود بهره‌وری و ارتقای عملکرد سازمان می‌شود. کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳) در بخشی از پژوهش خود نشان دادند که شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. در این زمینه دیدگاه‌های نظری نیز حاکی از آن است که شفافیت و جریان بهتر اطلاعات می‌تواند به بهبود فعالیت‌ها و ارتقای عملکرد سازمان کمک نماید (مونوستوری، ایلی-زادور، کیمینی و دیگران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹: ۱۴۷).

ویلیامز (۲۰۰۵) طی پژوهشی نشان داد که شفافیت سازمانی با اعتماد در سطح گروه و روابط بین فردی رابطه مثبت و معناداری دارد. مشابه با یافته‌های پژوهش اخیر، لی و جوزف<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) نیز معتقدند که شفافیت سازمانی از طریق کاهش ناهماهنگی در ارائه اطلاعات، می‌تواند اعتماد عمومی نسبت به سازمان را افزایش دهد (لی و جوزف، ۲۰۱۳: ۲۲۱۸). در عین حال کمبود شفافیت در سازمان‌ها بر روند تصمیم‌گیری‌های سازمان تأثیر منفی گذاشته و کیفیت عملکرد سازمان و کارکنان را پایین می‌آورد (ریکیس، ۲۰۰۶: ۹۷۴).

به هر حال، اگرچه مفهوم شفافیت به عنوان درمان آفات بسیاری مطرح شده است و انتظار می‌رود که شفافیت بتواند بازگشت اعتماد ذی‌نفعان به سازمان را موجب شود (شناکنبرگ و تاملینسون، ۲۰۱۴: ۱). اما مطالعات زیادی در جهت اندازه‌گیری این سازه صورت نگرفته است. در

---

1 . Rawlins

2 . Williams

3 . Chi

4 . Berggren & Bernshsteyn

5 . Monostori, Ilie-Zudor, Kemeny, et al.

6 . Lee & Joseph

واقع اگرچه توصیه‌هایی برای شفاف‌تر شدن سازمان‌ها وجود دارد، اما همچنان بررسی‌های کافی پیرامون نحوه ادراک زیردستان از شفافیت سازمانی به عمل نیامده است (راولینز ب، ۲۰۰۸).

معدود مطالعات انجام گرفته، ابعاد و ویژگی‌های مختلف و گاهاً متفاوتی را برای شفافیت سازمانی در نظر گرفته‌اند. به عنوان نمونه، در یک تقسیم‌بندی، شفافیت سازمانی مشتمل بر دو بعد شفافیت مالی و شفافیت عملکرد در نظر گرفته شده است (لی و جوزف، ۲۰۱۳: ۲۲۱۹). در یک دسته‌بندی کاملاً متفاوت دیگر، باندساج و همکاران (۲۰۰۸)، برای شفافیت سازمانی به مؤلفه‌های دقت، قابل درک بودن، به موقع بودن، قابلیت دسترسی، واضح بودن و پاسخ‌گویی قائل شده‌اند. دنگ، لو و هوانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، برای شفافیت سازمانی به چهار مؤلفه شفافیت اطلاعات بنیادی، شفافیت حکمرانی، شفافیت مالی و شفافیت فعالیت‌ها قائل هستند. راولینز (۲۰۰۶) نیز ابزاری برای سنجش شفافیت سازمانی تدوین نموده است که سازه شفافیت را به چهار مؤلفه مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخ‌گویی و پنهان‌کاری تجزیه می‌کند. از آن‌جا که ابعاد در نظر گرفته شده در مدل راولینز، کامل‌تر به نظر می‌رسند، لذا در ادامه به تشریح مؤلفه‌های شفافیت سازمانی از دیدگاه این صاحب نظر پرداخته شده و این رویکرد به شفافیت سازمانی، مبنای پژوهش قرار گرفته است:

در مدل راولینز، بعد مشارکت شامل جملاتی در مورد درگیر کردن، دریافت بازخورد، ارائه اطلاعات مفصل و تسهیل روند دستیابی به اطلاعات است. بعد اطلاعات بنیادی شامل جملاتی در مورد مربوط بودن، وضوح، صراحت، دقت، پایایی و قابل تصدیق بودن اطلاعاتی است که به اشتراک گذاشته می‌شوند. بعد پاسخ‌گویی شامل جملاتی در مورد تسهیم اطلاعاتی از سازمان است که به جنبه‌های مختلف موضوعات قابل بحث توجه می‌کند حتی اگر این موضوعات به سازمان آسیب برسانند. این بعد همچنین بیانگر پذیرش اشتباهات و مقایسه فعالیت‌ها با استانداردها است. در نهایت بعد پنهان‌کاری دربرگیرنده جملاتی است که بیانگر کمبود گشودگی و تلاش در جهت مخفی نمودن اطلاعات است. این بعد بیانگر تسهیم تنها بخشی از داستان و استفاده از جملات غامض و گیج‌کننده بوده و تنها در مواقعی که سازمان واقعاً ناچار است، افشاسازی صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است که عامل پنهان‌کاری یک بعد منفی بوده و متضاد با گشودگی در نظر گرفته می‌شود (راولینز، ۲۰۰۶؛ راولینز الف، ۲۰۰۸؛ راولینز ب، ۲۰۰۸).

در نتیجه‌ی تلاش‌های راولینز، مقیاسی برای اندازه‌گیری شفافیت سازمانی در دسترس قرار گرفته است که می‌تواند راهنمای عمل پژوهشگران و مدیران سازمان‌ها قرار گرفته و به عنوان ابزاری در جهت ارزیابی میزان شفافیت سازمان‌ها به کار رود. در این زمینه اگرچه مفهوم شفافیت

1 . Deng, Lu & Huang

احتمالاً یکی از دغدغه‌های پژوهشگران و مدیران سازمان‌های ایرانی بوده است اما پژوهش در این زمینه بسیار محدود بوده و خلاء ابزاری جهت سنجش شفافیت سازمانی به‌وضوح به‌چشم می‌خورد. در تأیید این ادعا، نتایج مطالعه وهمایر و راز<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نیز که از ۱۰۵ مقاله مهم در حوزه مدیریت به عمل آوردند، نشان می‌دهد که تنها در سیزده مقاله، تعریف روشنی از شفافیت ارائه شده است. بنابراین می‌توان گفت که دستیابی به تعریفی جامع و مانع از شفافیت سازمانی و توسعه ابزاری جهت اندازه‌گیری این مفهوم در سازمان‌ها، یکی از خلاءهای پژوهشی در حوزه روابط بین سازمان و ذی‌نفعان است. بنابراین با توجه به خلاء ابزار اندازه‌گیری شفافیت سازمانی و با در نظر گرفتن این مهم که ساخت یا معرفی هر مقیاسی مستلزم کسب اطمینان از روایی و پایایی آن در بافت سازمان‌های ایرانی است، لذا پژوهش حاضر به اعتباریابی پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸ الف) پرداخته است. نظر به علاقه و دغدغه مدیران اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان مبنی بر آگاهی یافتن از ادراکات کارکنان نسبت به شفافیت سازمانی، بررسی ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی، در این اداره کل صورت گرفته است. برای نیل به این هدف، سؤالات زیر مطرح مورد بررسی قرار گرفتند:

- ۱- روایی سازه مقیاس شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) به چه صورت است؟
- ۲- قابلیت اعتماد پرسشنامه شفافیت سازمانی به چه صورت است؟
- ۳- از دیدگاه نمونه مورد مطالعه، وضعیت شفافیت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان به چه صورت است؟

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر به‌صورت توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان، مشتمل بر ۲۷۰ نفر بود. با استناد به جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۶۰ پرسشنامه به‌شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد که از این تعداد، ۱۱۸ پرسشنامه به‌صورت صحیح و کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی: ۷۴ درصد). بنابراین نمونه نهایی ۱۱۸ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸ الف) بود. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۳ سؤال و چهار بعد مشارکت (شامل ۶ گزاره)، اطلاعات بنیادی (شامل ۷ گزاره)، پاسخ‌گویی (شامل ۵ گزاره) و پنهان‌کاری (شامل ۵ گزاره) می‌باشد. راولینز همچنین چهار سؤال را به‌عنوان شفافیت کلی در پرسشنامه خود گنجانده است. در این پژوهش پرسشنامه شفافیت راولینز (۲۰۰۸ الف) توسط پژوهشگران، یک نفر متخصص

مدیریت، و یک نفر مترجم توانمند، به فارسی برگردانده شده و سپس طی یک جلسه، هر سه ترجمه با یکدیگر مقایسه گشته و در مورد انتخاب بهترین ترجمه برای هر گویه تصمیم‌گیری شد. در ادامه پرسشنامه‌ی ترجمه شده، در اختیار پنج نفر از اساتید حوزه سازمان و مدیریت قرار گرفت تا روایی ظاهری آن مورد بررسی قرار گیرد. از آن جا که پرسشنامه ترجمه شده قبلاً چندین بار مورد نقد و تعدیل قرار گرفته بود، لذا روایی ظاهری پرسشنامه شفافیت سازمانی با تغییراتی بسیار جزئی مورد تأیید اساتید قرار گرفت. علاوه بر استناد به نظر متخصصان، قبل از بررسی روایی سازه‌ی پرسشنامه، همبستگی بین ابعاد اصلی پرسشنامه یعنی مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخگویی و پنهان کاری با مؤلفه شفافیت کلی محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱، ارائه شده است. از آن جا که همبستگی ابعاد چهارگانه با مؤلفه شفافیت کلی معنادار بود، لذا از این زاویه نیز، روایی پرسشنامه تأیید شد. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد که مقدار آلفا برابر با ۰/۹۳۶ و مورد تأیید بود.

در نهایت جهت بررسی سؤالات پژوهش، از شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و آزمون‌های استنباطی شامل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به طور ویژه جهت بررسی روای سازه پرسشنامه شفافیت سازمان (سؤال اول پژوهش) از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم استفاده شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه (سؤال دوم پژوهش) به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد. به منظور بررسی سطح شفافیت سازمانی از دیدگاه افراد نمونه (سؤال سوم پژوهش) به میانگین و انحراف استاندارد متغیرها استناد شد. یادآور می‌شود که نرم افزارهای آماری مورد استفاده در این تحقیق، SPSS19 و Lisrel8.5 بودند. همچنین یادآور می‌شود که بعد پنهان کاری در مقابل گشودگی و باز بودن سازمان در نظر گرفته می‌شود و لذا جهت اندازه‌گیری نمره کلی شفافیت سازمانی، شاخص‌های بعد پنهان کاری به صورت معکوس نمره‌گذاری شدند، اما به هنگام اندازه‌گیری نمره مجزای بعد پنهان کاری، این شاخص‌ها معکوس نشدند.

جدول ۱: همبستگی بین ابعاد اصلی پرسشنامه شفافیت سازمانی با مؤلفه شفافیت کلی

شفافیت کلی (۴ گزاره)		
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۸۲۲	مشارکت (۶ گزاره)
۰/۰۰۱	۰/۶۸۷	اطلاعات بنیادی (۷ گزاره)
۰/۰۰۱	۰/۷۰۱	پاسخگویی (۵ گزاره)
۰/۰۰۱	۰/۵۲۱	پنهان کاری (۵ گزاره)

## یافته‌ها

در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه ارائه شده است. از مجموع ۱۱۸ کارمند مورد مطالعه، ۵۳ نفر آن‌ها زن و ۶۵ نفر نیز مرد بوده‌اند. از لحاظ وضعیت استخدامی، بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان رسمی با تعداد ۴۴ نفر می‌باشد. از لحاظ تحصیلات نیز، کارکنان دارای مدرک کارشناسی بیشترین حجم از افراد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. سایر نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه

مجموع	تحصیلات				جنسیت	وضعیت استخدامی
	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم		
۱۹	۷	۸	۳	۱	زن	رسمی
۲۵	۸	۱۶	-	۱	مرد	
۹	۱	۵	۱	۲	زن	پیمانی
۹	۲	۴	۳	-	مرد	
۱۸	۹	۷	۱	۱	زن	قراردادی
۲۲	۶	۱۴	۱	۱	مرد	
۷	۲	۵	-	-	زن	سایر
۹	۲	۷	-	-	مرد	
۱۱۸	۳۷	۶۶	۹	۶	مجموع	

پس از توصیف مشخصات افراد نمونه، در ادامه سؤالات پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. قبل از بررسی سؤالات، لازم بود از نرمال بودن توزیع داده‌ها و کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل گردد. بر اساس نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جدول ۳، مقدار آماره Z برابر با ۰/۷۲۶ و سطح معناداری حاصل، ۰/۶۶۷ بود ( $p > 0.05$ ). از آن‌جا که مقدار Z در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار نبود، لذا فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌گردد. همچنین به منظور اطمینان از کفایت نمونه مورد بررسی جهت انجام تحلیل عاملی به نتایج آزمون KMO و بارلت استناد شد. مقدار آماره KMO، برابر با ۰/۸۸۶ و بالاتر از ۰/۷ بود. بنابراین می‌توان گفت، داده‌های پژوهش قابل تقلیل به تعدادی عوامل زیربنایی و مکنون می‌باشند. همچنین با استناد به مقدار آماره مجذور کای در آزمون کرویت بارلت برابر با ۱/۹۱۸ است که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار می‌باشد ( $p < 0.01$ ). معنادار بودن مقدار مجذور کای نشان می‌دهد که بین گویه‌های داخل هر یک از عوامل زیربنایی، همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عوامل دیگر، همبستگی خاصی مشاهده نمی‌شود. در مجموع بر اساس نتایج آزمون KMO و بارلت می‌توان گفت کفایت نمونه مورد مطالعه جهت انجام تحلیل عاملی مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۳: نتایج بررسی پیش شرط‌های استفاده از تحلیل عاملی و سایر آزمون‌های پارامتریک

آماره Z	۰/۷۲۶	آزمون کولموگروف اسمیرنف
سطح معناداری	۰/۱۶۶۷	
شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر - میر - اولکین	۰/۸۸۶	آزمون کرویت بارتلت
مجذور کای	۱/۹۱۸	
درجه آزادی	۳۵۱	
سطح معناداری	۰/۰۰۱	

۱- روایی سازه مقیاس شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸) به چه صورت است؟  
 روایی سازه پرسشنامه شفافیت سازمانی از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۴، بار عاملی و مقادیر  $t$  هر یک از گزاره‌های پرسشنامه شفافیت سازمانی را در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول نشان می‌دهد. از آن‌جا که مقادیر  $t$  متناظر با بار عاملی همه‌ی گویه‌ها بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشند، لذا مشخص می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، همه‌ی متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیرهای مکنون بار شده و می‌توانند توصیف مناسبی از ابعاد شفافیت سازمانی به عمل آورند. در جدول ۵ نیز شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون ارزیابی برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ارائه شده است. اولین شاخص مورد بررسی در این جدول، آماره مجذور کای است که مقدار آن ۴۲۶/۶۷ بود. جهت تفسیر این شاخص به نسبت مجذور کای بر درجه آزادی استناد می‌گردد. نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۱/۹۳ بوده و چون این مقدار کمتر از ۳ است، لذا مشخص می‌شود که پرسشنامه پژوهش بر حسب این شاخص از روایی مناسبی برخوردار است. همچنین مقدار شاخص RMSEA، برابر با ۰/۰۸۸ است و از آن‌جا که این مقدار کمتر از ۰/۱ است لذا حکایت از برازش نسبتاً مناسب مدل مشاهده شده دارد. مقادیر مربوط به چهار شاخص NFI؛ NNFI؛ IFI و CFI، بزرگ‌تر از ۰/۹ می‌باشند و لذا روایی مدل تحلیل عاملی مرتبه اول بر اساس این شاخص‌ها نیز تأیید می‌گردد. در عین حال مقدار GFI کمتر از ۰/۹ بوده که نشان می‌دهد مدل پژوهش بر اساس این شاخص، از برازش مناسبی برخوردار نیست. در مجموع از آن‌جا که به استثنای شاخص GFI، سایر شاخص‌های نیکویی برازش حکایت از برازندگی مدل داشتند، لذا اعتبار عاملی مرتبه اول پرسشنامه شفافیت سازمانی تأیید می‌گردد. یادآور می‌شود در شکل ۱ نیز مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول در حالت استاندارد ارائه شده است.

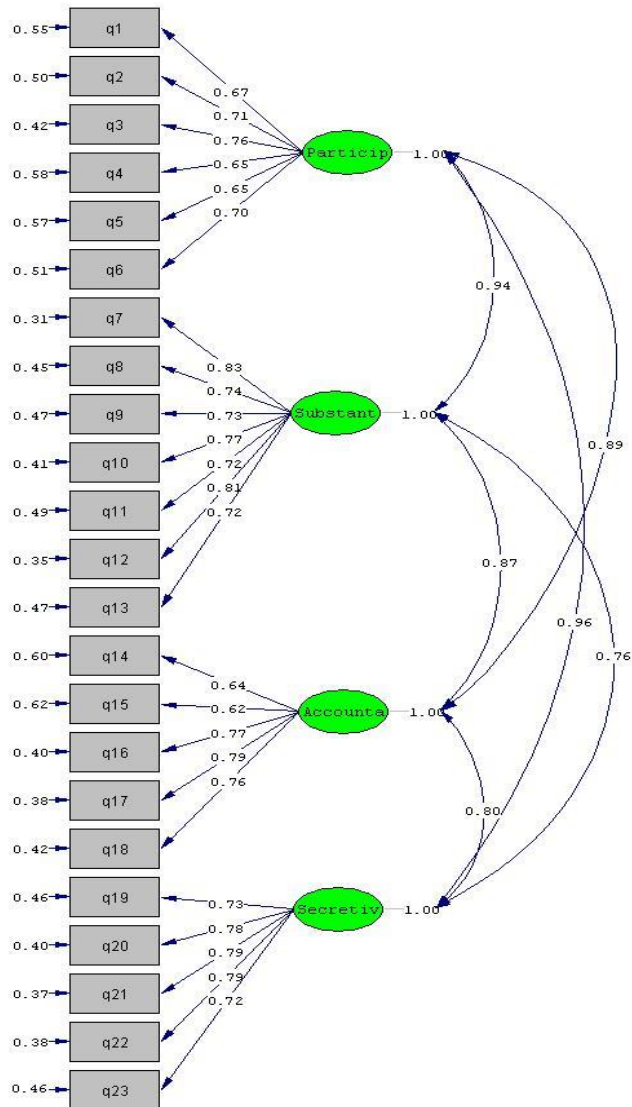


جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول پیرامون اعتبار سازه پرسشنامه شفافیت سازمانی

آماره t	بار عاملی	گزاره	بعد
۸/۰۸	۰/۶۷	۱. سازمان همواره در تلاش برای گرفتن بازخورد از افراد در مورد کیفیت اطلاعات است.	مشارکت
۸/۷۰	۰/۷۱	۲. سازمان به افراد جهت شناسایی اطلاعات مورد نیازشان کمک می‌کند.	
۹/۶۹	۰/۷۶	۳. سازمان اطلاعات را به‌صورت مفصل و با جزئیات برای افراد فراهم می‌آورد.	
۷/۷۲	۰/۶۵	۴. سازمان روند دستیابی به اطلاعات مورد نیاز افراد را تسهیل می‌کند.	
۷/۷۱	۰/۶۵	۵. سازمان، قبل از تصمیم‌گیری، نظرات افراد را جویا می‌شود.	
۸/۵۲	۰/۷۰	۶. سازمان بخشی از زمان خود را به شناخت ویژگی‌های و نیازهای افراد اختصاص می‌دهد.	
۱۱/۵۵	۰/۸۳	۷. سازمان اطلاعات را به‌موقع و در موعد مقرر برای افراد فراهم می‌آورد.	اطلاعات بنیادین
۹/۱۹	۰/۷۴	۸. سازمان اطلاعات را به‌صورت مرتبط و متناسب با نیازهای افراد فراهم می‌آورد.	
۹/۰۹	۰/۷۳	۹. سازمان اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که امکان مقایسه با عملکرد گذشته را میسر می‌سازد.	
۹/۷۶	۰/۷۷	۱۰. سازمان اطلاعات را به‌صورت کامل فراهم می‌آورد.	
۸/۸۹	۰/۷۲	۱۱. سازمان اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که فهم آن برای کارکنان آسان است.	
۱۰/۸۷	۰/۸۱	۱۲. سازمان اطلاعات صحیح و درست را برای افراد فراهم می‌آورد.	
۸/۸۳	۰/۷۲	۱۳. سازمان اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که موثق و قابل اطمینان است.	پاسخ‌گویی
۷/۶۳	۰/۶۴	۱۴. سازمان همواره جوانب مختلف موضوعات مورد بحث را ارائه می‌دهد (به بیش از یک جنبه از موضوعات توجه می‌کند).	
۷/۲۵	۰/۶۲	۱۵. سازمان در مورد اطلاعاتی که ممکن است مخرب باشد، آینده‌نگر است.	
۹/۷۴	۰/۷۷	۱۶. سازمان با گشودگی به انتقادات کارکنان توجه می‌کند.	
۱۰/۴۰	۰/۷۹	۱۷. سازمان وقتی که اشتباهی مرتکب می‌شود، صادقانه به آن اذعان می‌کند.	
۹/۶۱	۰/۷۶	۱۸. سازمان اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که امکان مقایسه با استانداردها را فراهم می‌آورد.	
۹/۱۱	۰/۷۳	۱۹. سازمان تنها بخشی از اطلاعات را در اختیار کارکنان می‌گذارد.	پنهان‌کاری (نمره‌گذاری معکوی)
۱۰/۰۳	۰/۷۸	۲۰. سازمان در مورد اطلاعاتی که در اختیار افراد می‌گذارد، جزئیات مهم را حذف می‌کند.	
۱۰/۳۵	۰/۷۹	۲۱. اطلاعاتی که سازمان ارائه می‌دهد، عمداً به شیوه‌ای نوشته شده‌اند که فهم آن برای کارکنان دشوار باشد.	
۱۰/۴۲	۰/۷۹	۲۲. سازمان اطلاعات را برای کارکنان به‌کندی فراهم می‌آورد.	
۸/۹۱	۰/۷۲	۲۳. سازمان تنها زمانی که خیلی لازم باشد، اطلاعات را آشکار می‌کند.	

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون اعتبار عاملی مرتبه اول پرسشنامه شفافیت سازمانی

CFI	IFI	NNFI	NFI	GFI	RMSEA	Chi - Square		
						X2	df	Sig
۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۸۰	۰/۰۸۸	۴۲۶/۶۷	۲۲۴	۰/۰۰۱



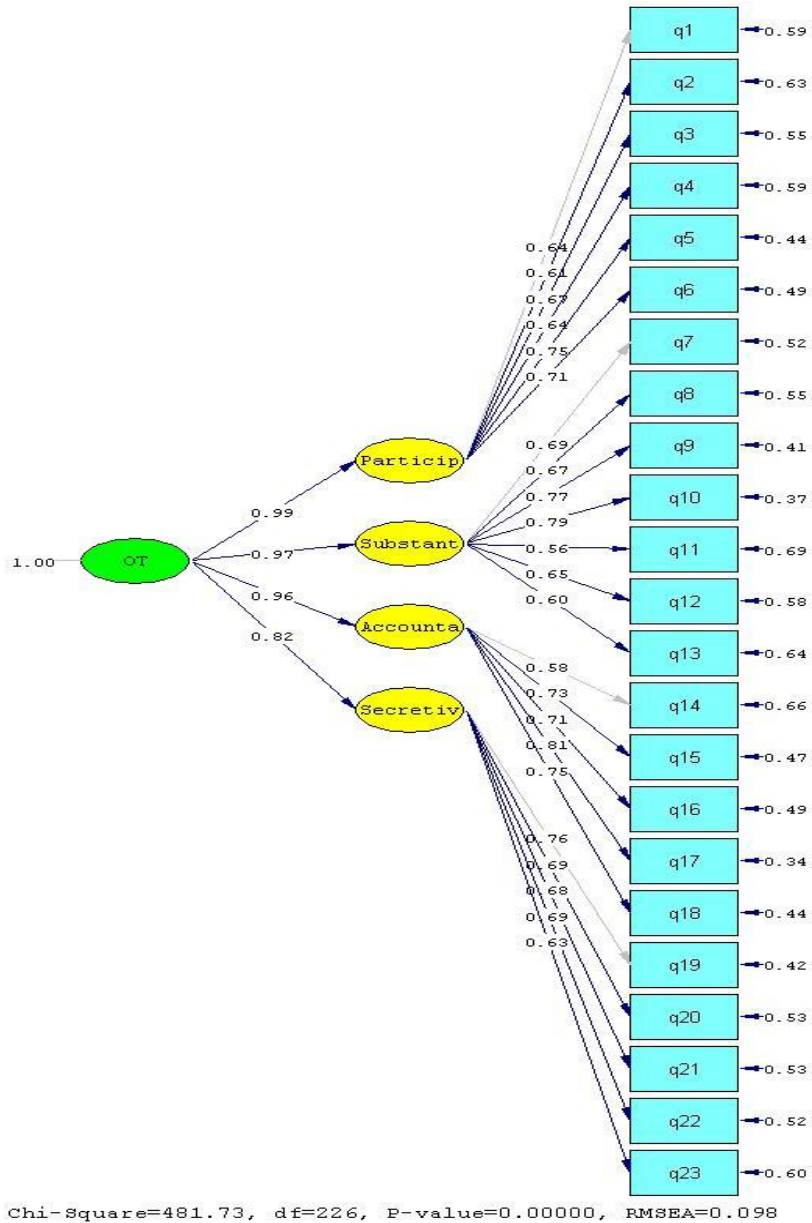
شکل ۱: مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول در حالت استاندارد

پس از اطمینان از اینکه متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیرهای مکنون بار شده‌اند، در ادامه لازم بود بررسی شود که آیا گزاره‌های پرسشنامه قابل تقلیل به عوامل زیربنایی هستند یا خیر؛ در واقع لازم بود که از طریق تحلیل عاملی تأییدی مشخص شود که آیا می‌توان برای متغیر شفافیت سازمانی به چهار مؤلفه مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخگویی و پنهان کاری قائل بود یا خیر؛ برای بررسی این مسأله از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. در جدول ۶، خلاصه نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم گزارش شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود. مقادیر  $t$  متناظر با همه ابعاد شفافیت سازمانی بالاتر از ۱/۹۶ بوده و لذا می‌توان گفت که هر یک از این ابعاد به خوبی بر روی متغیر کلی شفافیت سازمانی بار شده‌اند. در این میان، بعد پاسخ‌گویی با بار عاملی ۰/۷۶ بهتر از سایر ابعاد می‌تواند توصیف‌کننده شفافیت سازمانی باشد. پس از این بعد، ابعاد اطلاعات بنیادین، مشارکت و (پرهیز از) پنهان کاری به ترتیب توصیف‌کننده‌های بهتر شفافیت سازمانی هستند. علاوه بر این، مطالعه شاخص‌های نیکویی برازش نشان می‌دهد که نسبت مجذور کای به درجه آزادی (۲/۱۳) کمتر از ۳ بوده و مورد تأیید است. همچنین همانند نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نیز برازش مدل بر اساس همه‌ی شاخص‌های مورد بررسی به استثنای شاخص GFI مورد تأیید است. بنابراین می‌توان گفت چهار بعد مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخگویی و پنهان کاری می‌توانند توصیف‌کننده مناسب شفافیت سازمانی باشند. یادآور می‌شود در شکل ۲ نیز مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در حالت استاندارد ارائه شده است.

در مجموع بر مبنای نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم، می‌توان گفت که اعتبار سازه پرسشنامه شفافیت سازمانی تأیید گشته و ساختار عاملی آن، مشابه با نتایج پژوهش راولینز (۲۰۰۸ الف) و (۲۰۰۸ ب) است.

جدول ۶: خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم پیرامون اعتبار سازه پرسشنامه شفافیت سازمانی

متغیر کلی	ابعاد	بار عاملی	آماره $t$	شاخص‌های برازندگی	
				شاخص	مقدار مشاهده شده
شفافیت سازمانی	مشارکت	۰/۶۷	۸/۰۸	X2 (Sig.)	۴۸۱/۷۳ (۰/۰۰۱)
	اطلاعات بنیادین	۰/۷۱	۸/۷۰	X2/df	۲/۱۳
				RMSEA	۰/۰۹۸
پاسخ‌گویی	اطلاعات بنیادین	۰/۷۶	۹/۶۹	GFI	۰/۷۸
				NFI	۰/۹۳
	پنهان کاری	۰/۶۵	۷/۷۲	NNFI	۰/۹۶
				IFI	۰/۹۶
				CFI	۰/۹۶



شکل ۲: مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در حالت استاندارد

۲- قابلیت اعتماد پرسشنامه شفافیت سازمانی به چه صورت است؟

به منظور بررسی همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی، به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد. در جدول ۷، ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر و پژوهش‌های راولینز (۲۰۰۸ الف) و راولینز (۲۰۰۸ ب) ارائه شده است. مقایسه نتایج نشان می‌دهد که ضرایب آلفا در پژوهش حاضر، اندکی کمتر از ضرایب آلفا در پژوهش‌های راولینز می‌باشد. با این حال، از آن جا که مقادیر آلفای کرونباخ در مورد پرسشنامه شفافیت سازمانی و همه ابعاد آن، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که پایایی پرسشنامه شفافیت سازمانی مورد تأیید بوده است. به‌طور کلی، ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد شفافیت سازمانی، در دامنه ۰/۷۷۶ تا ۰/۹۱۳ قرار داشته است.

جدول ۷: ضرایب آلفای کرونباخ پیرامون ارزیابی همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی

آلفای کرونباخ			تعداد گزاره‌ها	متغیر
پژوهش راولینز (۲۰۰۸ ب)	پژوهش راولینز (۲۰۰۸ الف)	پژوهش حاضر		
۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۸۴۳	۶	مشارکت
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱۳	۷	اطلاعات بنیادین
۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۸۳۸	۵	پاسخگویی
۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۷۷۶	۵	پنهان‌کاری
-	۰/۹۱	۰/۸۶۳	۴	شفافیت کلی
-	-	۰/۹۳۶	۲۷	شفافیت سازمانی

۳- از دیدگاه نمونه مورد مطالعه، وضعیت شفافیت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان به چه صورت است؟

در جدول ۸، نمرات مربوط به شفافیت سازمانی و ابعاد آن که در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بودند، به‌صورت توصیفی و بر اساس طیف سه‌درجه‌ای پایین، متوسط و زیاد دسته‌بندی شدند. تبدیل مقیاس پنج‌گانه به طیف سه‌گانه‌ای به این ترتیب بوده است که نمره ۱ تا ۲/۳۳ به عنوان شفافیت پایین، نمره ۲/۳۴ تا ۳/۶۶ به عنوان شفافیت متوسط، و نمره ۳/۶۷ تا ۵ به عنوان شفافیت بالا در نظر گرفته شده‌اند. نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که میانگین شفافیت سازمانی از دیدگاه افراد نمونه، ۲/۵۰ بوده است که از لحاظ توصیفی بیانگر وضعیت متوسط شفافیت سازمانی است. همچنین میانگین نمره ابعاد شفافیت سازمانی نیز در دامنه ۲/۳۳ تا ۳/۶۷ قرار داده و به‌لحاظ توصیفی، بیانگر وضعیت متوسط این ابعاد هستند.

جدول ۸: ارزیابی توصیفی شفافیت سازمانی از دیدگاه افراد نمونه

وضعیت از دیدگاه افراد نمونه	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
متوسط	۰/۸۰۴	۲/۴۴	مشارکت
متوسط	۰/۸۰۷	۲/۵۶	اطلاعات بنیادین
متوسط	۰/۷۹۲	۲/۴۶	پاسخگویی
متوسط	۰/۶۷۹	۳/۴۱	پنهان کاری (قبل از نمره گذاری معکوس)
متوسط	۰/۸۸۸	۲/۴۰	شفافیت کلی
متوسط	۰/۵۴۱	۲/۵۰	شفافیت سازمانی

### بحث و نتیجه گیری

نظر به اینکه شفافیت اطلاعات مالی و غیرمالی سازمان ها یکی از عوامل کلیدی جلب اعتماد ذی نفعان به سازمان می باشد، لذا ارزیابی شفافیت در سازمان های امروزی به یک ضرورت تبدیل شده است (کاندلین و لیتونی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۳۴۱). با در نظر گرفتن این مهم و نظر به خلاء ابزاری مناسب و قابل اعتماد جهت اندازه گیری شفافیت سازمانی، پژوهش حاضر به بررسی ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی (راولینز الف، ۲۰۰۸) پرداخت. نتایج نشان داد که گزاره های پرسشنامه شفافیت سازمانی می توانند توصیف مناسبی از این متغیر به عمل آورند و در عین حال قابل تقلیل به چهار بعد مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخگویی و پنهان کاری هستند. گفتنی است ساختار عاملی پرسشنامه شفافیت سازمانی در پژوهش حاضر مشابه با ساختار عاملی این پرسشنامه در پژوهش راولینز بود؛ به طوری که ابعاد مشارکت، اطلاعات بنیادین، پاسخ گویی و پنهان کاری به ترتیب مشتمل بر شش، هفت، پنج و پنج گزاره بودند. این نتایج هم سو با یافته های راولینز (۲۰۰۸ ب) نیز بود. نتایج همچنین هم سو با دیدگاه های شناکنبرگ و تاملینسون (۲۰۱۴) است که معتقد بود برخلاف آن چه که اکثر پژوهشگران تصور می کنند، شفافیت یک سازه تک بعدی نیست. در این زمینه باندساج و همکاران (۲۰۰۸) نیز، برای شفافیت سازمانی به مؤلفه های دقت، قابل درک بودن، به موقع بودن، قابلیت دسترسی، واضح بودن

ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی

و پاسخ‌گویی قائل هستند؛ که تقریباً همه این مؤلفه‌ها در ذیل ابعادی همچون اطلاعات بنیادی و پاسخ‌گویی قرار می‌گیرند.

به‌هر حال اگرچه پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف، خصوصیات مختلفی همچون آشکارسازی اطلاعات، وضوح اطلاعات، صحت اطلاعات شناکنبرگ و تاملینسون (۲۰۱۴)، سهولت دسترسی به اطلاعات کریستینسن و کورنیلسن (۲۰۱۵)، باز بودن سازمان (پاسکوئر و ویلنوا، ۲۰۰۷)، قابل درک بودن و به‌موقع بودن اطلاعات (باندساج و همکاران، ۲۰۰۸) را به‌عنوان ویژگی‌های شفافیت سازمانی در نظر گرفته‌اند، اما تأملی بر این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که تقریباً همه این ویژگی‌ها را می‌توان در مقولاتی چون بنیادی بودن اطلاعات، پاسخ‌گو بودن سازمان در قبال ذی‌نفعان، مشارکت دادن ذی‌نفعان در جریان تسهیم اطلاعات و پرهیز از پنهان‌کاری تلخیص نمود. حتی دسته‌بندی شاخص‌های شفافیت سازمانی در دو بعد شفافیت مالی و شفافیت عملکرد که توسط لی و جوزف (۲۰۱۳) انجام گرفته است، اگرچه در ظاهر ممکن است با ابعاد در نظر گرفته از سوی راولینز (۲۰۰۸) ارتباط چندانی نداشته باشد، اما تعمق در محتوای آن‌ها نشان می‌دهد که این ابعاد نه تنها منافاتی با یکدیگر ندارند، چه بسا حاوی معانی مشترکی می‌باشند.

پس از اطمینان از روایی پرسشنامه شفافیت سازمانی، پایایی این پرسشنامه در مجموع و بر حسب ابعاد بررسی شد که مورد تأیید بود. این نتایج با یافته‌های راولینز (۲۰۰۸ الف) و راولینز (۲۰۰۸ ب) هم‌سو بود که پایایی همه ابعاد پرسشنامه شفافیت سازمانی را در هر دو پژوهش تأیید نمود. در تبیین نتایج اخیر می‌توان گفت که اگرچه شفافیت سازمانی، سازه پیچیده‌ای است اما از آن‌جا که این مفهوم مطالبه همه افراد و ذی‌نفعان سازمانی است، لذا برداشت یکسانی از گزاره‌های آن وجود دارد. به‌نظر می‌رسد این ویژگی، در کنار واضح بودن و سلیس بودن متن انگلیسی پرسشنامه و نیز واضح بودن و سلیس بودن گزاره‌های ترجمه شده به فارسی، موجب شده است که قابلیت اعتماد پرسشنامه، در سطح مناسبی ارزیابی شود.

دیگر نتایج نشان داد که به‌لحاظ توصیفی، افراد نمونه، شفافیت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان را در سطح متوسط ارزیابی نمودند. دلایل مختلفی می‌تواند در تبیین یافته اخیر مبنی بر سطح متوسط شفافیت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان مورد بحث قرار گیرد. از یک‌سو به‌نظر می‌رسد که مدیران این سازمان درک مناسبی از اهمیت مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی و شفافیت در قبال ذی‌نفعان درونی و

بیرونی سازمان داشته و در جهت ارتقای شفافیت سازمانی گام برداشته‌اند و از سوی دیگر احتمال می‌رود که تمرکزگرایی بالا، موانع اداری، کاغذبازی‌ها و سایر موانع برقراری ارتباط سریع، صریح و شفاف موجب شده باشد که تلاش‌های مدیران در ارتقای شفافیت سازمانی به‌طور کامل به بار ننشسته باشد. آنچه مسلم است این‌که شفافیت سازمانی یک محصول نیست که هر از گاهی ارزیابی شود، بلکه سازه‌ای کلیدی است که باید در همه سازمان‌های ایرانی به‌خصوص سازمان‌های دولتی به یک عادت تبدیل شود. در مجموع با توجه به نتایج اخیر و با هدف ارتقای شفافیت سازمانی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که همواره به ارائه بازخورد و گرفتن بازخورد از کارکنان اهتمام ورزند؛ تا حد امکان اطلاعات را به‌صورت قابل فهم، دقیق و به‌موقع در اختیار کارکنان قرار دهند؛ و از طریق در دسترس قرار دادن اطلاعات و مشارکت دادن کارکنان در جریان تسهیم اطلاعات، نه تنها احتمال پنهان‌کاری را کاهش دهند بلکه زمینه افزایش دانش سازمانی را فراهم آورند.

به‌عنوان نتیجه‌گیری نهایی می‌توان گفت که اعتبار و قابلیت اعتماد پرسشنامه شفافیت سازمانی (راولینز الف، ۲۰۰۸) مورد تأیید بوده و می‌توان از این ابزار جهت سنجش شفافیت سازمانی استفاده نمود. با این حال از آن‌جا یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، اکتفا به دیدگاه کارکنان به‌عنوان ذی‌نفعان درونی سازمان بوده است، لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، روایی و پایایی این ابزار از دیدگاه سایر ذی‌نفعان داخلی و خارجی و در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

کردنائیچ، ا؛ فانی، ع؛ مسعودی، ز. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲، صفحات ۱۸۹ تا ۱۷۳.

Bandsuch, M.; Pate, L.; Thies, J. (2008). Rebuilding Stakeholder Trust in Business: An Examination of Principle-Centered Leadership and Organizational Transparency in Corporate Governance. *Business and Society Review*, 113 (1), 99-127.

Berggren, E.; Bernshteyn, R. (2007). Organizational transparency drives company performance. *Journal of Management Development*, 26 (5), 411-417.

Chi, L. C. (2009). Do transparency and disclosure predict firm performance? Evidence from the Taiwan market. *Expert Systems with Applications*, 36, 11198-11203.



- Christensen, L. T.; Cornelissen, J. (2015). Organizational transparency as myth and metaphor. *European Journal of Social Theory*, 18 (2), 132-149.
- Darvish, H.; Azimi Zachkani, F. (2015). Organizational Transparency: Study on concepts, Applications and Advantages. *Buletin Teknologi Tanaman*, 12 (2), 327-330.
- Deng, G.; Lu, S.; Huang, C. (2015). Transparency of Grassroots Human Service Organizations in China: Does Transparency Affect Donation and Grants?
- Diddams, M.; Chang, G. C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23, 593-603.
- Flyverbom, M. (2016). Transparency: Mediation and the Management of Visibilities. *International Journal of Communication*, 10 (1), 110-122.
- Kundeliene, K.; Leitoniene, S. (2015). Business Information Transparency: Causes and Evaluation Possibilities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (213), 340-344.
- Lee, R. L.; Joseph, R. C. (2013). An Examination of web Disclosure and Organizational Transparency. *Computers in Human Behavior*, 29, 2218-2224.
- Monostori, L.; Ilie-Zudor, E.; Kemeny, Z. S.; Szathmari, M.; Karnok, D. (2009). Increased transparency within and beyond organizational borders by novel identifier-based services for enterprises of different size. *CIRP Annals -Manufacturing Technology*, 58, 417-420.
- Pasquier, M.; Villeneuve, J. P. (2007). Organizational barriers to transparency: a typology and analysis of organizational behaviour tending to prevent or restrict access to information. *International Review of Administrative Sciences*, 73 (1), 147-162.
- Rawlins, B. (2006). "Give the Emperor a mirror: Toward developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency". Paper presented at Educators Academy; Public Relations Society of America International Conference, Salt Lake City, UT.
- Rawlins, B. (2008 a). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2 (2), 1-21.
- Rawlins, B. (2008 b). Give the Emperor a Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21 (1), 71-99.
- Roukis, G. S. (2006). Globalization, organizational opaqueness and conspiracy. *Journal of Management Development*, 20 (10), 970-980.
- 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.
- Wehmeier, S.; Raaz, O. (2012). Transparency matters: The concept of organizational transparency in the academic Discourse. *Public Relations Inquiry*, 1 (3), 337-366.

Williams, C. C. (2005). Trust Diffusion: The Effect of Interpersonal Trust on Structure, Function, and Organizational Transparency. *Business & Society*, 44 (3), 357-368.