

Designing an Organizational Transparency Model with the Approach of Promoting Organizational Health in Zahedan University of Medical Sciences

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Zahra Moein¹

Farideh Hashemiannejad^{2*}

Mahmood Ghorbani³

How to cite this article

Zahra Moein, Farideh Hashemiannejad, Mahmood Ghorbani, Designing an Organizational Transparency Model with the Approach of Promoting Organizational Health in Zahedan University of Medical Sciences, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2021;5(2):152-171.

1. Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

ABSTRACT

Purpose: In every country, it is to maintain the health of people with the health and treatment sector of that society. Corruption in the healthcare sector can mean the difference between life and death. One of the tools that helps organizations in achieving their goals is organizational transparency. Therefore, the purpose of this research was to identify and rank the components of organizational transparency with the approach of promoting organizational health in Zahedan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The research method was of a mixed type (qualitative and quantitative) and library-field data collection. The statistical population in the qualitative part was 25 experts in related fields and the statistical population in the quantitative part was all managers and senior experts working in Zahedan University of Medical Sciences in the number of 275 people, and 160 people were selected as a statistical sample based on the Cochran formula. Sampling in the qualitative part was done by a targeted method and in the quantitative part by a simple random sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire containing 106 items that included 14 dimensions of organizational transparency and 9 dimensions of organizational health. The statistical methods used in this research were through Smart PLS and SPSS software.

Findings: The results showed that all 14 dimensions of organizational transparency are effective on promoting organizational health in Zahedan University of Medical Sciences as follows: "Information management" dimension (0.187), "Transparency" dimension (0.186), "No concealment" dimension (0.159), after "religious and spiritual teachings" (0.139), after "organizational control" (0.098), after "trust and monitorability" (0.084), after "organizational accountability" (0.080), after "human resource management" (0.079), after "Culturalization" (0.068), after "Administrative Automation" (0.063), after "Organizational Whistleblowing" (0.053), after "Participation" (0.047), after "Information Technology" (0.041) and "Responsibility" dimension (0.026.)

Conclusion: According to this result, it is suggested that the senior managers of Zahedan University of Medical Sciences should set goals to achieve the results of this research; For example, the most important and efficient tool of transparency, i.e. new communication and information technologies, should be used in all the processes of the organization.

Keywords: Organizational Transparency, Organizational Health, Administrative Corruption, Model Design.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: fhhashemi@yahoo.com

Article History

Received: 2020/04/02

Accepted: 2020/06/06

ePublished: 2020/06/20

طراحی مدل شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت

سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

زهرا معین^۱

گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

فریده هاشمیان نژاد^{۲*}

گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

نتیجه گیری: با توجه به این نتیجه پیشنهاد می‌شود، مدیران ارشد دانشگاه علوم پزشکی زاهدان برای دستیابی به پیامدهای این پژوهش، هدف‌گذاری انجام دهند؛ برای مثال از مهم‌ترین و کارآمدترین ابزار شفافیت یعنی فناوری‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی در تمام فرایندهای سازمان استفاده شود.

واژه‌های کلیدی: شفافیت سازمانی، سلامت سازمانی، فساد اداری، طراحی مدل.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۷

*نویسنده مسئول: fhhashemi@yahoo.com

مقدمه

در هر کشوری حفظ سلامت افراد جامعه با بخش بهداشت و درمان آن جامعه است. میزان پیشرفت بخش بهداشت و درمان هر جامعه نمایانگر ارزش و احترام آن دولت برای جان افراد جامعه می‌باشد. در عصر دانایی که گستردگی ارتباطات مرزهای جغرافیایی را درنوردیده و شتاب تحولات جهانی بویژه مرزگستری دانش و فناوری‌ها، همه ساختارها، نهادها و کارکردهای اداره عمومی جامعه را بطور گریزناپذیر به چالش کشیده (۱). سازمان‌ها هرروز با چالش‌های تازه‌ای روبه‌رو می‌شوند. یکی از این چالش‌ها فساد اداری است. فساد رنج‌های بسیاری برای جامعه بشری به دنبال داشته و عامل از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع بوده است. در جوامع مختلف تکنولوژی‌ها و سیستم‌های مختلفی برای مبارزه با فساد در نظر گرفته شده است. از طرفی در کلیه دیدگاه‌ها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی از دانشگاه به عنوان یک شاخص پیش‌بینی کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده یاد می‌شود. در این میان دانشگاه علوم پزشکی به خاطر تأثیرش بر کمیت و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی، از اولویت بیشتری برخوردار می‌باشد و مسئله سلامت سازمانی در این حوزه می‌تواند بسیار گسترده‌تر باشد (۲). در این راستا برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی توجه بسیاری از صاحب‌نظران و کارشناسان این حوزه را به خود معطوف ساخته است. در واقع شناسایی عوامل و شاخص‌های سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی و برنامه‌ریزی جهت توسعه و بهبود این شاخص‌ها، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (۳). سلامت سازمانی عامل توانایی سازمان برای انجام مؤثر وظایف و رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا وجود دارند (۲). ویلکرسون (۴) معتقد است یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک‌تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر می‌پیوندند تا مسئولیتی را برای انجام کاری پویا، بپذیرند که اثربخشی سازمان را بالا خواهد برد. امروزه متأسفانه در بخش بهداشت و درمان با مقوله تأسف برانگیز فساد با عناوینی چون:

محمود قربانی^۲

گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

هدف: در هر کشوری حفظ سلامت افراد با بخش بهداشت و درمان آن جامعه است. فساد در بخش بهداشت و درمان می‌تواند به معنی تفاوت میان مرگ و زندگی باشد. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی می‌باشد. بنابراین هدف از انجام این تحقیق شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بود.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش از نوع ترکیبی (کیفی و کمی) و جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای- میدانی بود. جامعه آماری در بخش کیفی ۲۵ نفر از خبرگان در رشته‌های مرتبط و جامعه آماری در بخش کمی کلیه مدیران و کارشناسان ارشد شاغل در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به تعداد ۲۷۵ نفر بودند که براساس فرمول کوکران ۱۶۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نمونه‌گیری در بخش کیفی به روش هدفمند و در بخش کمی روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته شامل ۱۰۶ گویه بود که ۱۴ بعد شفافیت سازمانی و ۹ بعد سلامت سازمانی را در برمی‌گرفتند. روش‌های آماری بکار گرفته شده در این پژوهش از طریق نرم افزار Smart PLS و SPSS بود.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که هر ۱۴ بعد شفافیت سازمانی بر ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به این ترتیب تأثیرگذار هستند: بعد «مدیریت اطلاعات» (۰,۱۸۷)، بعد «شفاف سازی» (۰,۱۸۶)، بعد «نبود پنهان کاری» (۰,۱۵۹)، بعد «آموزه‌های دینی و معنوی» (۰,۱۳۹)، بعد «کنترل سازمانی» (۰,۰۹۸)، بعد «اعتماد و نظارت پذیری» (۰,۰۸۴)، بعد «پاسخگویی سازمانی» (۰,۰۸۰)، بعد «مدیریت منابع انسانی» (۰,۰۷۹)، بعد «فرهنگ سازی» (۰,۰۶۸)، بعد «اتوماسیون اداری» (۰,۰۶۳)، بعد «سوت زنی سازمانی» (۰,۰۵۳)، بعد «مشارکت» (۰,۰۴۷)، بعد «فناوری اطلاعات» (۰,۰۴۱) و بعد «مسئولیت پذیری» (۰,۰۲۶).

شفافیت در بخش بهداشت و درمان را جدی بگیرند. یکی از حیاتی‌ترین بخش‌های هر جامعه بخش بهداشت و درمان آن جامعه است. به دلیل همین نقش حیاتی، این بخش دارای ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای ارتکاب به فساد می‌باشد. از آنجاکه تاکنون ابعاد شفافیت سازمانی در بخش بهداشت و درمان به روشنی مشخص نشده است، در این پژوهش برای تبیین مدل مفهومی از سلامت سازمانی استفاده می‌شود. شفافیت سازمانی از یک طرف بر سلامت سازمانی و از سوی دیگر بر کاهش فساد اداری تأثیرگذار است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

حیران و همکاران به ارزیابی سلامت سازمانی در گروهی از بیمارستان‌های استانبول پرداختند. براساس نتایج بین نمره‌های مشاهده شده و ارزیابی مدیران در بیمارستان‌های خصوصی همبستگی مثبت و در بیمارستان‌های عمومی و دانشگاه همبستگی منفی وجود داشت. هولرتز و همکاران (۱۲) به تجزیه و تحلیل نقش شفافیت ایده آل در هماهنگی کارکنان خط مقدم با هنجارهای سازمانی در سوئد پرداختند. نتایج نشان داد ایده آل شفافیت برای زندگی سازمانی داخلی از اهمیت اساسی برخوردار است اما شفافیت در رابطه با مشتری و دنیای خارج بسیار برجسته‌تر است. هالند و همکاران (۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر افزایش اطلاعات و دقت در پیام‌های سازمانی بر شفافیت سازمانی پرداختند. براساس نتایج شرکت‌کنندگان سازمان‌هایی را شفاف‌تر و معتبرتر می‌دانند که پیام‌های آن‌ها دارای وضوح و دقت بیشتری باشد. گراسمن و لیوون (۱۴) در بررسی اثرات متقابل قدرت و شفافیت و افشای سرمایه گذاری‌های ثابت و عملکرد در شرکت‌های روسی نشان دادند که شفافیت سازمانی و قدرت عمودی مکمل اثرات آنها بر سرمایه گذاری ثابت و عملکرد شرکت هستند. دیهم پور و همکاران (۱۵) به بررسی نقش شفافیت سازمانی در مدیریت حوادث سازمانی با واسطه سرمایه اجتماعی پرداختند. یافته‌ها نشان داد همه مسیرها از شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت حوادث سازمانی معنادار است. بنابر نظریه کازاک و فانگ (۱۶) از ابعاد شفافیت سازمانی سه فاکتور شایسته سالیاری در استخدام، ارزیابی دانشجویان و اعضای هیئت علمی، انصاف در اعطای بودجه‌های تحقیقاتی، می‌تواند تضمین‌کننده کیفیت در آموزش باشد. عبدعزیز و همکاران نشان دادند افزایش پاسخگویی عمومی بخش‌های دولتی از طریق سیستم سلامت اداری و سیستم کنترل داخلی، راه حل مشکل فساد در مدیریت دولتی می‌باشد. بولیوار و همکاران (۱۷) در یک مطالعه بین‌المللی مربوط به مؤسسات عالی حسابرسی ۲۹ کشور، نتیجه گرفتند که استانداردهای گزارشگری مالی عبارت‌اند از: اصلاح مقررات، آموزش مهارت برای کارکنان بخش دولتی و بین‌المللی سازی فرآیندها. کلارک و همکاران عناصر اصلی شفافیت مدیریت سازمانی را مبتنی بر دسترسی به اطلاعات کاملاً بروز، صحیح و مشارکت عمومی افراد در تصمیم‌گیری و دسترسی به نتایج

زیرمیزی، شیرینی، حق حساب و حق عمل روبه‌رو هستیم. بهمین دلیل جوامع مختلف بدنبال راهکارهایی برای مبارزه با فساد، پیشگیری و کاهش آن می‌باشند. در جوامع مختلف، تکنولوژی‌ها و سیستم‌های مختلفی برای مبارزه با فساد در نظر گرفته شده‌است.

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت و به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (۵). شوآف و همکاران (۲) ضمن بیان اهمیت سلامت سازمانی در رشد و توسعه فرد و سازمان، سطوح چهار مرحله‌ای از سلامت سازمانی را ترسیم می‌کنند که از فرد آغاز شده و در نهایت کل سازمان را دربر می‌گیرد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند.

سازمان شفافیت بین الملل فساد بخش بهداشت و درمان را چنین تعریف می‌کند: فساد در بخش بهداشت و درمان می‌تواند به معنی تفاوت میان مرگ و زندگی باشد. که بیشتر از همه افراد فقیر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در فساد بخش بهداشت و درمان افراد کادر پزشکی می‌توانند هزینه‌هایی غیر رسمی از بیماران مطالبه نمایند. آن‌ها ممکن است برای داروهایی که آزاد هستند تقاضای رشوه کنند. همچنین فساد می‌تواند موجب ایجاد هزینه‌های جعلی زندگی و یا فروش داروهای تقلبی شود. بهمین علت، بدون کنترل مناسب توسط بخش تنظیم‌کننده (وزارت بهداشت) بودجه عمومی بخش بهداشت و درمان می‌تواند به راحتی ناپدید شود و وزیران و مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند آن را به راحتی ببلعند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی می‌باشد (۶). شفافیت سازمانی می‌تواند در محیط پرتلاطم امروزی در بهبود و توسعه امور سازمان‌ها نقش مؤثری داشته باشد و سازمان‌ها را در رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن یاری کند (۷). شفافیت به معنی عمداً آشکار کردن اقدامات است (۸). وجود مطالعات بسیار در زمینه شفافیت سازمانی حاکی از توجه روزافزون به این مفهوم است (۹).

از دیدگاه بسیاری از محققان شفافیت پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی و عامل ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالا می‌باشد (۱۰). اهمیت شفافیت سازمانی تا آنجاست که برخی نویسندگان، شفافیت را مفیدتر از قوانین شدید و سختگیرانه معرفی می‌کنند (۱۱). آن‌ها اعتقاد دارند ایجاد فضای باز و تعامل هرچه بیشتر سازمان‌ها با یکدیگر و با جامعه به ارزش‌افزایی بیشتر منجر می‌شود (۴). شفافیت میزان گشودگی یک سازمان با توجه به در اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد نحوه عملش است. شفافیت از طریق گفت‌وگو دو طرفه و پاسخگویی تقویت می‌شود. ازمنظر راولینگز (۴) ابعاد شفافیت سازمانی عبارت‌اند از: مشارکت، اطلاعات اساسی، پاسخگویی و پنهان کاری. ظهور ابتکارات اجتماعی و حرفه‌ای برای افزایش شفافیت در زمینه‌های مختلف باعث شده دانشمندان نقش

- 5 Deyhimpour
- 6 Kosack & Fung
- 7 Bolívar
- 8 Clarck

- 1 Hayran
- 2 Hollertz
- 3 Holland
- 4 Grosman & Leiponen

نمی‌شود. زمانی که منابع از سیستم‌های بهداشتی عمومی سرقت می‌شوند، بیماران متحمل پیامدهایی می‌شوند که یا به دلیل مراقبت‌های بدون کیفیت و درمان‌های بی‌تأثیر است و یا به علت ندادن خدمات مورد نیاز آنهاست. در یک مطالعه کلی صندوق بین المللی پول در ۷۱ کشور جهان نشان داد که، کشورهای با نرخ بروز بالای فساد نرخ مرگ و میر نوزادان آن حتی پس از تنظیم درآمد، آموزش زنان، صرف بهداشت و شهرنشینی همچنان بالا می‌باشد. فساد در هر یک از این بخش‌ها بر سلامت افراد جامعه بسیار تأثیر گذار است. بررسی سوء استفاده در سیستم بهداشت و درمان به چند دلیل دارای اهمیت است. نخست موجب محدودیت در منابع بهداشتی و درمانی می‌شود. دوم اینکه موجب کاهش اثرگذاری خدمات بهداشتی و فعالیتهای سلامت عمومی می‌شود. سوم بر روی موقعیت سلامت جامعه تأثیرگذار است. چهارم بر روی اعتماد اعضای جامعه به سازمان‌های عمومی تأثیر مخرب دارد. انجام اقداماتی در برابر سوء استفاده‌ها، منافع فراوانی را برای جامعه به دنبال داشته و بایستی در زمان اندیشیدن در مورد سیاست عمومی، در مسئله بهداشت در نظر گرفته شود.

استدلال شده است که ارتقای سلامت سازمانی به یک رویکرد نظام مند نیازمند است و مطالعه این پژوهش نیز این رویکرد را پشتیبانی می‌کند. در ادبیات سلامت سازمانی، محققین به فقدان تئوری یا مدلی جامع از شفافیت سازمانی، که توانایی ارتقای سلامت سازمانی را داشته باشد، اشاره داشته‌اند. به همین منظور این پژوهش سیر تطور خود را با ارائه یک مدل و سپس تأیید نظری آن و در نهایت آزمون کاربردی بودن آن پی می‌گیرد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع آمیخته (کیفی-کمی) است که در آن ارائه الگو به صورت کیفی و روش تحلیل محتوی انجام شده و آزمون الگو به صورت کمی و با روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم افزار smart Pls صورت گرفته است.

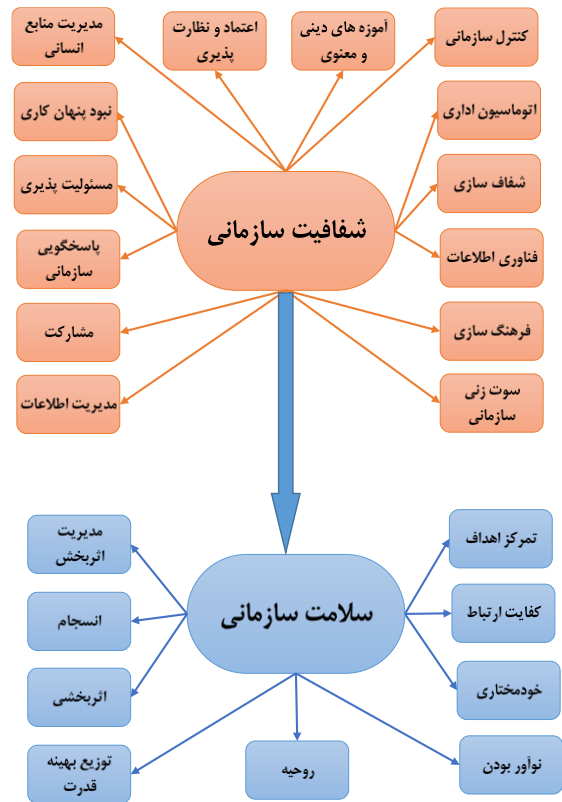
مرحله اول، کیفی: این پژوهش در مرحله اول به لحاظ پارادایم تفسیری و به لحاظ رویکرد استقرایی و به لحاظ روش کیفی است. به لحاظ افق زمانی تک مقطعی و ابزار گردآوری اطلاعات نیز منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه است. تعداد اعضای کارگروه دلفی این پژوهش ۲۵ نفر از افرادی بود که درباره موضوع پژوهش از دانش و تخصص کافی برخوردار بوده و بر اساس نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی برگزیده شده بودند. با مطالعه و تحلیل مبانی نظری، ابعاد و مؤلفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی و شناسایی قرار گرفت و ابعاد و مؤلفه‌ها، برای ۲۵ نفر از خبرگان ارسال شد. ابعاد پیشنهادی مشتمل بر ۳۰ بعد و ۲۳۹ مؤلفه بود که در نظر خواهی اولیه خبرگان به ۲۳ بعد و ۱۲۹ مؤلفه کاهش یافت. در ادامه پانل دلفی با استفاده از دو روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی تشکیل شد. پس از انجام سه دور دلفی، ابعاد و مؤلفه‌های مورد نظر شناسایی شد.

آن می‌دانند. بر اساس تحقیقات میسنر و برچ (۱۸) شفافیت دارای دو بعد مشترک لازم و ملزوم است یعنی هم باید قابل استنتاج باشد و هم محسوس باشد. یافته‌های مطالعه کانگار تنم ۲ (۱۹) نشان داد که افزایش شفافیت، سبب افزایش اعتماد در روابط متقابل سازمانی می‌گردد و نرخ بالای سرمایه گذاری و رشد منوط به وجود سطح بالای اعتماد و به تبع شفافیت سازمانی است. صناعی فر (۲۰) در بررسی نقش شفافیت سازمانی و تعهد سازمانی بر فساد اداری کارکنان جهاد کشاورزی رشت نشان داد که فساد اداری با شفافیت سازمانی رابطه منفی و معناداری داشته و ابعاد شفافیت سازمانی می‌توانند فساد اداری در جهاد کشاورزی را پیش‌بینی نمایند. یافته‌های پژوهش محبی زرین‌دره (۲۱) نشان داد بین شفافیت سازمانی و ابعاد آن با تعلق سازمانی، پاسخگویی حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارشناسان شرکت فولاد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بررسی عظیمی و فلاحی (۲۲) نیز نشان داد وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش متغیر میانجی ارزش‌محوری تأثیرگذار است. همچنین فیض آبادی و علائی (۲۳) در بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تاثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی تهران نشان دادند شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است. کاشف و همکاران (۲۴) به ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران پرداختند. براساس نتایج شفافیت سازمانی از ۱۵ مؤلفه و ۴ بعد: مالی، مدیریتی، فناوری و ساختاری تشکیل شده که بیشترین اثرگذاری را در شفافیت سازمانی دارند. فیض آبادی و علائی (۲۳) نیز تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری و اعتماد سازمانی مراکز درمانی تهران را نشان دادند. معدنی و همکاران (۲۵) با ارائه مدل شفافیت سازمانی و سلامت اداری در بخش دولتی نشان دادند پاسخگویی بر ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. میانداری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی پرداختند. مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل‌دهنده است. یافته‌های پژوهش منتظری و فردوسی پور (۱۳۹۷) نیز حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی بود. نتایج پژوهش حکاک و فرهیخته (۶) نیز نشان داد معنویت در تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی، نقش میانجی را ایفا می‌کند.

بیمارستان‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی جز مهمی از خانواده بزرگ سازمان بهداشت و درمان هر جامعه می‌باشند، زیرا که در این بخش افراد جامعه بطور مستقیم با این بخش ارتباط برقرار می‌کنند. فساد در بخش بهداشت و درمان می‌تواند به ابزاری جهت زندگی و مرگ، به ویژه برای مردم فقیر در کشورهای در حال توسعه تبدیل شود. تنها در کشور چین، در سال ۲۰۱۰ حدود ۱۹۲۰۰۰ نفر بخاطر داروهای جعلی فوت شدند. تأثیر چنین سوءاستفاده‌هایی در بخش بهداشت تنها محدود به هزینه‌های مالی

مرحله دوم، تحلیل کمی: در این مرحله روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این بخش، شامل کلیه مدیران و کارشناسان ارشد شاغل در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به تعداد ۲۷۵ نفر بودند که با توجه به فرمول کوکران ۱۶۰ نفر ایشان به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که حاوی بیست و سه بعد کلیدی و ۱۰۶ مؤلفه دو متغیر شفافیت و سلامت سازمانی، با طیف پنج قسمتی لیکرت بود. جهت تأیید روایی مدل اندازه گیری و مدل ساختاری از تحلیل عاملی تاییدی و مدل معادلات ساختاری و نرم افزار آماری Smart PLS نسخه ۳ و SPSS نسخه ۲۲ استفاده گردید. تجزیه و تحلیل با استفاده از آماره t و بار عاملی و ضریب مسیر و ضریب تعیین صورت گرفت. در مدل کلی تحقیق که در شکل ۲ ترسیم شده است مدل اندازه گیری و مدل مسیر محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t باروش بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل ۳ قابل مشاهده است.

یافته‌ها



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

جدول ۱. ویژگیهای جمعیت شناختی خبرگان

درصد فراوانی	فراوانی		
۱۲	۳	زن	جنسیت
۸۸	۲۲	مرد	
۷۶	۱۹	دکتری	تحصیلات
۲۴	۶	کارشناسی ارشد	
۵۶	۱۴	استاد دانشگاه در زاهدان	سمت
۴۴	۱۱	مدیر دانشگاه	
۳۶	۹	۱۰ تا ۱۵ سال	سابقه
۶۴	۱۶	۱۵ سال به بالا	
۶۸	۱۷	۳۵ تا ۴۵ سال	سن
۳۲	۸	۴۵ سال به بالا	
۱۰۰	۲۵	جمع	

سابقه کاری ۱۵ سال به بالا و در نهایت ۶۸ درصد در گروه سنی بین ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند.

اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای پانل دلفی نشان داد که ۸۸ درصد خبرگان را مردان تشکیل می‌دهند. ۷۶ درصد تحصیلات دکتری داشته و ۵۶ درصد در دانشگاه تدریس می‌کنند. ۶۴ درصد دارای

جدول ۲- ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان مرحله کمی

درصد فراوانی	فراوانی	پاسخ دهندگان	شرح
۴۰,۵	۶۵	زن	جنسیت
۵۹,۵	۹۵	مرد	
۴۳	۶۹	کمتر از ۳۵ سال	سن
۵۷	۹۱	بالاتر از ۳۵ سال	
۴۴,۵	۷۱	کارشناسی ارشد	تحصیلات

دکتری	۸۹	۵۵,۵
کمتراز ۱۵ سال	۹۴	۵۹
بالاتر از ۱۵ سال	۶۶	۴۱
جمع	۱۶۰	۱۰۰

برازش مدل اندازه گیری: برای بررسی برازش مدل اندازه گیری، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها وارد نرم افزار Smart PLS گردید.

در مرحله کمی ۵۹,۵ درصد پاسخگویان مرد بوده و تحصیلات ۵۵,۵ درصد آنان دکتری بود. ۴۱ درصد دارای سابقه کاری ۱۵ سال به بالا بوده و ۵۷ درصد در گروه سنی بالاتر از ۳۵ سال قرار داشتند.

جدول ۳- نتایج مربوط به برازش مدل اندازه گیری

روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	
۰,۷۰۷	۰,۹۴۴	۰,۹۳۱	مدیریت اطلاعات
۰,۷۴۲	۰,۹۲۰	۰,۸۸۴	مشارکت
۰,۶۴۱	۰,۹۲۶	۰,۹۰۷	پاسخگویی سازمانی
۰,۶۵۷	۰,۸۸۴	۰,۸۲۳	مسئولیت پذیری
۰,۷۷۰	۰,۹۱۰	۰,۸۵۰	نیود پنهان کاری
۰,۵۹۷	۰,۸۵۳	۰,۷۶۸	کنترل سازمانی
۰,۶۱۲	۰,۸۶۲	۰,۷۸۹	آموزه‌های دینی و معنوی
۰,۶۰۸	۰,۹۰۲	۰,۸۶۸	اعتماد و نظارت پذیری
۰,۵۶۳	۰,۹۰۰	۰,۸۷۰	مدیریت منابع انسانی
۰,۶۷۷	۰,۹۲۶	۰,۹۰۴	اتوماسیون اداری
۰,۵۶۷	۰,۹۱۳	۰,۸۹۱	شفاف سازی
۰,۶۹۶	۰,۸۷۳	۰,۷۸۱	فناوری اطلاعات
۰,۶۷۸	۰,۸۶۳	۰,۷۶۱	فرهنگ سازی
۰,۷۲۶	۰,۸۸۸	۰,۸۱۰	سوت زنی سازمانی
۰,۶۵۲	۰,۸۸۱	۰,۸۱۸	مدیریت اثربخش
۰,۶۱۵	۰,۹۰۵	۰,۸۷۳	انسجام
۰,۶۷۶	۰,۹۳۵	۰,۹۱۶	اثربخشی
۰,۶۷۸	۰,۹۱۳	۰,۸۸۱	توزیع بهینه قدرت
۰,۷۴۲	۰,۸۹۶	۰,۸۳۷	روحیه
۰,۷۶۵	۰,۹۰۷	۰,۸۴۶	نوآور بودن
۰,۷۳۷	۰,۸۹۴	۰,۸۲۲	خودمختاری
۰,۷۴۸	۰,۸۹۹	۰,۸۳۱	کفایت ارتباط
۰,۶۸۴	۰,۸۶۶	۰,۷۶۸	تمرکز اهداف

نتایج جدول ۳ میزان AVE برای هر بیست و سه معیار بالاتر از مقدار توصیه شده بوده و لذا روایی همگرای مدل اندازه گیری نیز تأیید می‌گردد.

روایی مرکب (CR): روایی مرکب زمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد که مقدار آن از میزان AVE بیشتر باشد و با توجه به نتایج جدول، روایی مرکب (مدل اندازه گیری) نیز تأیید می‌گردد.

روایی واگرا: در بررسی روایی واگرا (معیار فورنل و لارکر) در صورتیکه مشخص گردد میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی واگرای مدل زیر سؤال می‌رود.

پایایی: پایایی معیار زمانی تأیید می‌شود که آلفای کرونباخ آن بالاتر از ۰,۷ باشد. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ برای هر بیست و سه معیار بالاتر از مقدار توصیه شده بوده و لذا پایایی معیارها تأیید می‌گردد.

پایایی ترکیبی: پایایی ترکیبی هر معیار زمانی تأیید می‌شود که مقدار آن بالاتر از ۰,۷ باشد. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میزان آن برای هر بیست و سه معیار بالاتر از مقدار توصیه شده بوده و لذا پایایی ترکیبی مدل اندازه گیری نیز تأیید می‌گردد.

روایی همگرا (AVE): روایی همگرا هر معیار زمانی تأیید می‌شود که مقدار آن بالاتر از ۰,۵ باشد. همانطور که مشاهده می‌شود برابر

مشاهده می‌شود میزان همبستگی هر معیار با مؤلفه‌های مربوط به خود بالاتر از همبستگی هر معیار با دیگر معیارها شده است و لذا رویایی واگرایی مدل تأیید می‌گردد.

برای این کار باید یک ماتریس تشکیل داد که قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر معیار با معیارهای دیگر است. همانطور که

جدول ۴- نتایج مربوط به رویایی واگرا

روایی واگرا (معیار فورنل و لارکر)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)	(۹)	(۱۰)	(۱۱)	(۱۲)	(۱۳)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)	(۹)	(۱۰)	
مدیریت اطلاعات	۰,۹۰۰																							
مشارکت	۰,۸۹۵	۰,۴۶۲																						
پاسخگویی سازمانی	۰,۹۰۳	۰,۸۶۱	۰,۴۴۱																					
مسئولیت پذیری	۰,۸۹۹	۰,۸۸۱	۰,۸۸۱	۰,۱۹۷																				
نبود پنهان کاری	۰,۸۹۸	۰,۱۱۰	۰,۱۹۴	۰,۱۹۰	۰,۷۷۸																			
کنترل سازمانی	۰,۸۹۷	۰,۸۰۶	۰,۲۳۲	۰,۲۷۴	۰,۲۶۵	۰,۸۹۵																		
آموزه‌های دینی و معنوی	۰,۸۷۸	۰,۸۶۹	۰,۷۹۶	۰,۱۹۵	۰,۲۴۴	۰,۲۳۷	۰,۸۵۲																	
اعتماد و نظارت پذیری	۰,۹۰۸	۰,۲۱۰	۰,۲۳۱	۰,۱۲۵	۰,۸۷۵	۰,۸۶۷	۰,۸۶۴	۰,۲۱۱																
مدیریت منابع انسانی	۰,۹۰۱	۰,۸۷۴	۰,۲۳۶	۰,۲۷۲	۰,۱۶۰	۰,۸۶۶	۰,۸۶۰	۰,۸۶۱	۰,۲۵۰															
اتوماسیون اداری	۰,۸۸۶	۰,۸۸۴	۰,۷۸۰	۰,۱۹۱	۰,۲۵۰	۰,۱۷۰	۰,۸۷۱	۰,۸۷۴	۰,۸۷۵	۰,۲۳۱														
شفاف سازی	۰,۹۰۷	۰,۱۸۶	۰,۲۰۴	۰,۱۶۵	۰,۸۵۷	۰,۸۵۲	۰,۸۴۷	۰,۱۷۱	۰,۱۸۵	۰,۱۹۷	۰,۸۲۹													
فناوری اطلاعات	۰,۸۶۸	۰,۲۴۵	۰,۸۴۶	۰,۸۴۶	۰,۲۸۹	۰,۳۰۵	۰,۳۳۸	۰,۸۰۳	۰,۸۶۷	۰,۸۴۹	۰,۲۹۷	۰,۸۳۲												
فرهنگ سازی	۰,۸۵۴	۰,۲۰۹	۰,۸۴۵	۰,۱۳۶	۰,۱۵۳	۰,۱۱۹	۰,۸۲۲	۰,۷۷۵	۰,۷۷۷	۰,۱۱۴	۰,۱۶۱	۰,۱۶۸	۰,۸۳۲											
سوت زنی سازمانی	۰,۸۷۸	۰,۸۰۴	۰,۲۰۳	۰,۸۷۲	۰,۱۷۸	۰,۱۵۸	۰,۱۰۷	۰,۷۸۳	۰,۸۲۶	۰,۸۵۵	۰,۱۴۳	۰,۱۸۳	۰,۱۶۹	۰,۸۱۹										
مدیریت اثربخش	۰,۸۸۱	۰,۸۰۹	۰,۸۱۴	۰,۲۷۷	۰,۸۲۳	۰,۲۲۵	۰,۲۵۰	۰,۲۰۳	۰,۸۱۳	۰,۷۷۳	۰,۷۸۹	۰,۱۸۵	۰,۲۴۲	۰,۲۵۳	۰,۸۸۰									
انسجام	۰,۸۹۳	۰,۲۳۱	۰,۱۲۳	۰,۸۳۴	۰,۱۶۶	۰,۸۷۹	۰,۷۵۰	۰,۸۷۹	۰,۲۲۰	۰,۲۴۵	۰,۱۵۷	۰,۸۵۹	۰,۷۸۴	۰,۸۷۹	۰,۲۴۸									
اثربخشی	۰,۹۲۹	۰,۱۶۳	۰,۸۰۷	۰,۸۵۲	۰,۲۴۴	۰,۷۵۳	۰,۱۶۵	۰,۱۸۴	۰,۱۴۸	۰,۸۸۶	۰,۸۷۹	۰,۸۷۸	۰,۱۲۴	۰,۱۸۰	۰,۱۸۳	۰,۸۷۰								
توزیع بهینه قدرت	۰,۸۹۴	۰,۱۶۹	۰,۸۸۲	۰,۲۱۱	۰,۱۴۸	۰,۱۳۶	۰,۸۴۵	۰,۱۹۴	۰,۸۲۳	۰,۸۷۷	۰,۸۲۳	۰,۲۱۱	۰,۲۶۰	۰,۱۵۴	۰,۸۱۱	۰,۸۱۰	۰,۸۸۱	۰,۲۲۳						
روحیه	۰,۸۸۹	۰,۲۰۶	۰,۸۶۱	۰,۲۱۷	۰,۸۴۰	۰,۸۱۱	۰,۷۷۵	۰,۲۹۲	۰,۸۵۷	۰,۲۲۰	۰,۲۰۹	۰,۱۹۸	۰,۸۵۰	۰,۸۳۴	۰,۸۶۳	۰,۱۶۹	۰,۲۲۹	۰,۲۱۵	۰,۷۹۳					
نوآور بودن	۰,۸۷۴	۰,۲۲۶	۰,۸۲۹	۰,۱۵۰	۰,۸۳۴	۰,۲۰۶	۰,۱۰۶	۰,۰۹۴	۰,۸۱۶	۰,۱۶۴	۰,۸۳۱	۰,۸۰۵	۰,۸۵۲	۰,۲۰۵	۰,۲۳۷	۰,۱۵۰	۰,۸۱۲	۰,۸۲۰	۰,۷۹۳	۰,۱۹۹				
خودمختاری	۰,۸۸۸	۰,۱۲۵	۰,۸۲۹	۰,۱۷۴	۰,۸۷۱	۰,۱۵۰	۰,۷۷۸	۰,۸۲۲	۰,۷۷۹	۰,۲۳۱	۰,۸۵۹	۰,۱۵۹	۰,۱۶۱	۰,۱۳۹	۰,۸۲۹	۰,۸۱۱	۰,۸۱۷	۰,۱۳۰	۰,۱۸۳	۰,۱۸۵	۰,۷۷۰			
کفایت ارتباط	۰,۸۶۵	۰,۸۳۳	۰,۱۵۹	۰,۸۲۰	۰,۲۲۰	۰,۸۲۲	۰,۲۴۴	۰,۸۵۱	۰,۸۱۳	۰,۸۳۸	۰,۲۸۱	۰,۸۶۰	۰,۱۹۸	۰,۲۴۱	۰,۱۹۶	۰,۷۸۳	۰,۸۵۰	۰,۸۲۸	۰,۱۶۵	۰,۲۰۹	۰,۲۴۶	۰,۸۴۱		
تمرکز اهداف	۰,۸۷۵	۰,۸۲۵	۰,۷۹۱	۰,۱۴۹	۰,۸۴۴	۰,۱۷۸	۰,۸۲۷	۰,۲۰۵	۰,۸۶۲	۰,۸۳۹	۰,۸۳۷	۰,۲۴۲	۰,۸۶۸	۰,۱۸۴	۰,۱۹۹	۰,۱۶۶	۰,۸۴۲	۰,۸۳۸	۰,۸۲۹	۰,۱۶۲	۰,۲۱۶	۰,۲۲۵	۰,۸۶۴	

هر بیست و سه معیار بسیار بیشتر از مقدار توصیه شده است. از طرفی میزان R2 هر بیست و سه معیار بیشتر از ۰/۵ می‌باشد لذا برازش مدل ساختاری نیز تأیید می‌گردد (جدول ۵).

برازش مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری از دو آماره استفاده می‌شود یکی ضریب معناداری Z یعنی همان مقدار t که باید بیشتر از ۱,۹۶ باشد. همانطور که می‌بینیم این مقدار برای

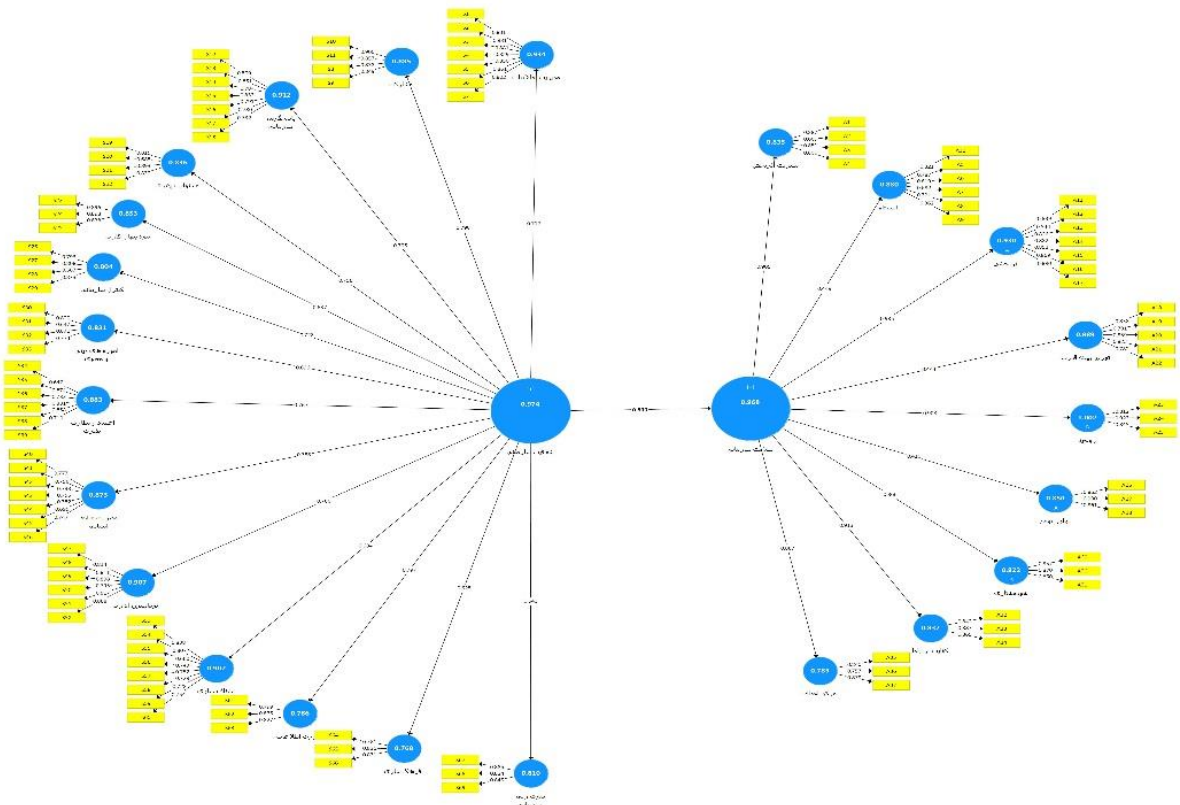
جدول ۵- نتایج مربوط به برازش مدل ساختاری

مقادیر R2	ضریب معناداری Z	
۰,۵۱۴	۹,۹۰۲	مدیریت اطلاعات
۰,۶۲۵	۱۵,۴۸۹	مشارکت
۰,۶۳۲	۱۵,۵۲۸	پاسخگویی سازمانی
۰,۵۷۲	۱۴,۶۰۹	مسئولیت پذیری
۰,۴۰۶	۷,۷۳۱	نبود پنهان کاری
۰,۵۳۰	۱۰,۵۲۲	کنترل سازمانی
۰,۴۸۵	۱۰,۲۲۱	آموزه‌های دینی و معنوی
۰,۵۸۹	۱۴,۹۳۰	اعتماد و نظارت پذیری

۰,۶۲۱	۱۶,۳۰۱	مدیریت منابع انسانی
۰,۶۱۷	۱۶,۳۸۲	اتوماسیون اداری
۰,۴۶۸	۹,۲۲۹	شفاف سازی
۰,۶۳۵	۱۶,۲۹۱	فناوری اطلاعات
۰,۳۹۱	۸,۰۰۵	فرهنگ سازی
۰,۴۱۴	۸,۱۸۳	سوت زنی سازمانی
۰,۸۱۸	۵۴,۴۹۵	مدیریت اثربخش
۰,۲۰۱	۳,۸۱۷	انسجام
۰,۸۷۴	۵۶,۹۳۲	اثربخشی
۰,۱۹۷	۳,۴۶۹	توزیع بهینه قدرت
۰,۸۱۶	۵۴,۵۳۶	روحیه
۰,۱۶۸	۳,۱۶۱	نوآور بودن
۰,۷۴۹	۳۳,۷۷۵	خودمختاری
۰,۸۳۴	۵۹,۵۷۲	کفایت ارتباط
۰,۷۸۷	۴۱,۷۵۲	تمرکز اهداف

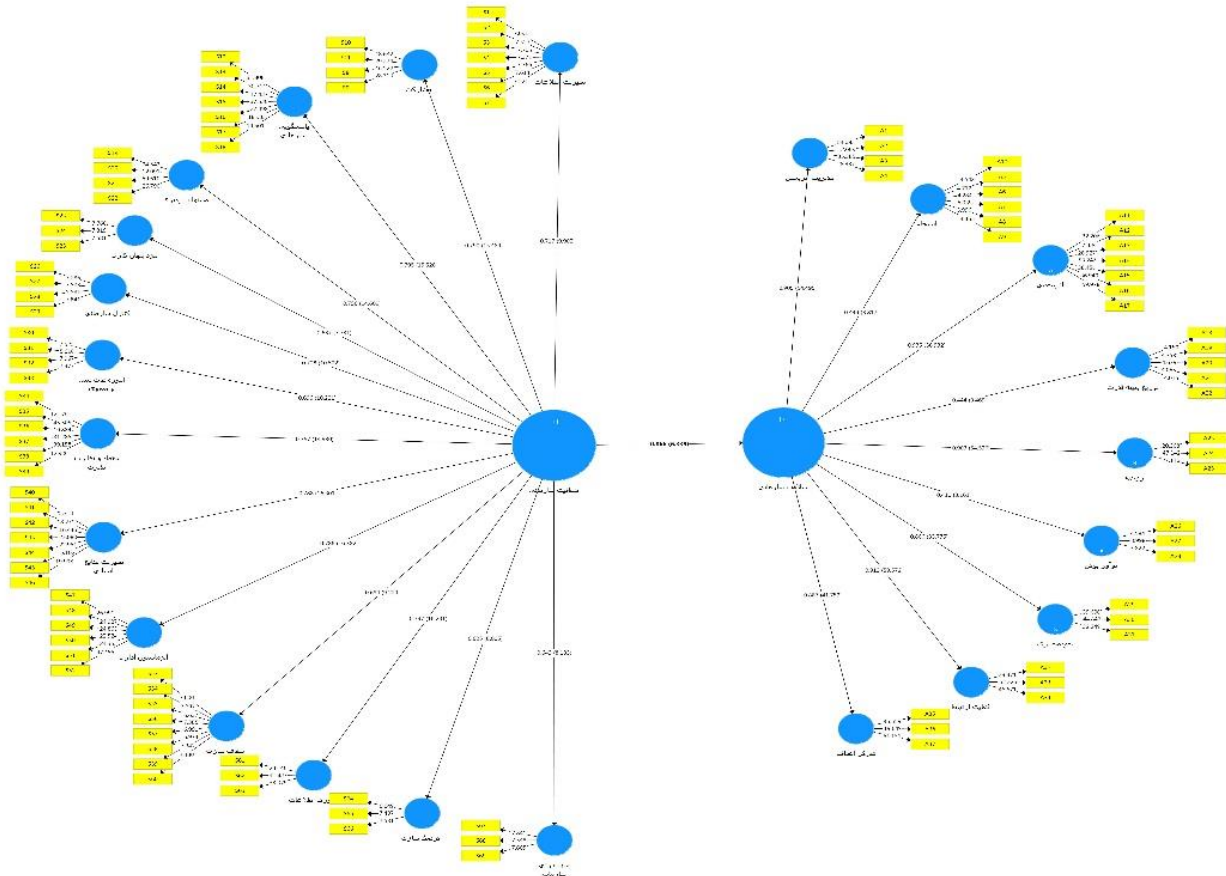
بوت استراپینگ محاسبه شده که در نگاره ۷ مشاهده می‌شود. در این مدل که خروجی نرم افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

ارائه مدل ساختاری: در مدل کلی تحقیق که در شکل ۴ ترسیم شده است مدل اندازه گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با روش



شکل ۲- ضریب مسیر مدل اصلی تحقیق برای ابعاد شفافیت سازمانی در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی

با توجه به شکل ۲ میزان بار عاملی ابعاد شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آنها بدست آمد که میزان تأثیر هر بعد را در شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی نشان می‌دهد.



شکل ۳- آماره t مدل اصلی تحقیق برای ابعاد شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی همچنین نگاره بالا میزان آماره t برای هر چهارده بعد شفافیت سازمانی و نه بعد سلامت سازمانی نشان می‌دهد. اولویت ابعاد مدل شفافیت سازمانی

جدول ۶- بار عاملی و آماره t برای ابعاد شفافیت سازمانی با رویکرد سلامت سازمانی

رتبه	آماره t	بار عاملی	ابعاد
۹	۹,۹۰۲	۰,۷۱۷	مدیریت اطلاعات
۳	۱۵,۴۸۹	۰,۷۹۰	مشارکت
۲	۱۵,۵۲۸	۰,۷۹۵	پاسخگویی سازمانی
۷	۱۴,۶۰۹	۰,۷۵۶	مسئولیت پذیری
۱۳	۷,۷۳۱	۰,۶۳۷	نبود پنهان کاری
۸	۱۰,۵۲۲	۰,۷۲۸	کنترل سازمانی
۱۰	۱۰,۲۲۱	۰,۶۹۶	آموزه‌های دینی و معنوی
۶	۱۴,۹۳۰	۰,۷۶۷	اعتماد و نظارت پذیری
۴	۱۶,۳۰۱	۰,۷۸۸	مدیریت منابع انسانی
۵	۱۶,۳۸۲	۰,۷۸۶	اتوماسیون اداری
۱۱	۹,۲۲۹	۰,۶۸۴	شفاف سازی
۱	۱۶,۲۹۱	۰,۷۹۷	فناوری اطلاعات
۱۴	۸,۰۰۵	۰,۶۲۵	فرهنگ سازی
۱۲	۸,۱۸۳	۰,۶۴۳	سوت زنی سازمانی

اطلاعات، آموزه‌های دینی و معنوی، شفاف سازی، سوت زنی سازمانی، نبود پنهان کاری و فرهنگ سازی. (جدول ۶).
اولویت مؤلفه‌های هر یک از ابعاد مدل شفافیت سازمانی

براساس نتایج بار عاملی و آماره t برای هر چهارده بعد شفافیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی به ترتیب اهمیت عبارتند از: فناوری اطلاعات، پاسخگویی سازمانی، مشارکت، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون اداری، اعتماد و نظارت پذیری، مسئولیت پذیری، کنترل سازمانی، مدیریت

جدول ۷- بار عاملی و آماره t برای مؤلفه‌های هر یک از ابعاد مدل شفافیت سازمانی

رتبه	آماره t	بار عاملی	مؤلفه	ابعاد
۵	۷,۶۹۱	۰,۸۳۱	اطلاع رسانی	مدیریت اطلاعات
۴	۷,۵۲۷	۰,۸۳۱	بانک اطلاعاتی	
۱	۷,۷۰۵	۰,۸۸۱	افزایش سطح تضمین یکپارچگی و صحت اطلاعات	
۶	۷,۳۷۱	۰,۸۲۹	دسترسی آسان به اطلاعات مورد نیاز	
۳	۷,۷۶۶	۰,۸۵۰	شبکه سازی گسترده بین بخش‌های مختلف	
۲	۷,۶۱۴	۰,۸۶۱	شفاف و مستند سازی فرایند فعالیت‌ها	
۷	۷,۲۲۱	۰,۸۰۲	کانال‌های رسمی و غیررسمی اطلاع رسانی	
۴	۴۶,۵۲۲	۰,۸۳۸	مشارکت ذی نفعان	مشارکت
۳	۲۸,۳۱۳	۰,۸۴۹	تصمیم‌گیری مشارکتی	
۱	۴۸,۶۳۲	۰,۹۰۰	مشارکت فعال در فرایند تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری	
۲	۲۹,۲۷۴	۰,۸۵۷	انتخاب مدیران با مشارکت کارکنان	
۳	۳۱,۸۰۸	۰,۸۰۹	پاسخگویی مناسب به رسانه‌ها	پاسخگویی سازمانی
۲	۳۰,۷۱۴	۰,۸۵۱	پاسخگو بودن سازمان در خصوص مسئولیت‌ها	
۵	۱۷,۴۳۷	۰,۷۸۴	تعهد مدیران و کارکنان به وعده‌های خود	
۱	۳۷,۵۳۰	۰,۸۵۳	استقرار سیستم رسیدگی به شکایات	
۴	۲۷,۴۹۸	۰,۷۹۱	توسعه سامانه مکانیزه پاسخگویی	
۶	۱۸,۹۳۳	۰,۷۸۰	پاسخگویی مناسب و به هنگام و سریع	
۷	۱۹,۵۰۱	۰,۷۳۲	راهنمایی دقیق و درست مراجعان برای حل مشکلات	
۴	۲۴,۵۴۳	۰,۶۴۸	احساس مسئولیت همکاران نسبت به هم	مسئولیت پذیری
۳	۱۲,۰۹۱	۰,۶۸۸	احساس مسئولیت نسبت به سازمان‌های دیگر	
۱	۵۹,۶۱۰	۰,۸۹۳	احساس مسئولیت نسبت به ارباب رجوع	
۲	۲۶,۷۹۰	۰,۸۳۲	وضوح بیشتر در نقش‌ها و مسئولیت‌ها	
۲	۷,۷۶۶	۰,۸۹۶	عدم مخفی کاری به دلیل پرهیز از تبعات منفی	نبود پنهان کاری
۱	۷,۸۱۹	۰,۸۹۸	شفافیت نقش‌های سازمانی	
۳	۷,۵۸۱	۰,۸۳۸	شفافیت در مبارزه با فساد اداری	
۳	۷,۲۸۶	۰,۷۹۳	سیستم‌های کنترلی سازمانی	کنترل سازمانی
۲	۷,۵۸۳	۰,۸۰۸	ثبت کلیه فعالیت‌های سازمان	
۴	۵,۵۸۱	۰,۵۸۷	نظارت پذیری و کنترل بیشتر بر عملکرد	
۱	۷,۸۴۱	۰,۸۷۳	مکانیسم خود نظارتی	آموزه‌های دینی و معنوی
۲	۷,۵۲۵	۰,۸۲۰	نقش آموزه‌های دینی در کنترل	
۴	۵,۶۱۶	۰,۶۴۷	نقش رفتارهای دینی در سازمان	
۱	۷,۹۶۷	۰,۸۷۲	جلب رضایت الهی	
۳	۷,۳۷۷	۰,۷۷۴	حمایت از یکدیگر در شرایط سخت و دشوار	اعتماد و نظارت پذیری
۶	۱۲,۱۷۶	۰,۶۴۷	بیان افکار و عقاید نو و انتقادات بدون وا همه و ترس	
۱	۴۵,۵۰۵	۰,۸۷۴	اعتماد سازمانی	
۴	۱۹,۸۸۴	۰,۷۳۳	امکان نظارت همگانی بر کلیه مراحل فرایند	
۳	۳۱,۲۸۵	۰,۸۳۱	امکان گزارش تخلف بصورت گمنام	

۲	۳۹,۱۵۸	۰,۸۵۸	افزایش باز بودن جلسات	
۵	۱۲,۹۳۶	۰,۷۱۰	کاهش رانت خواری اطلاعاتی	
۲	۲۵,۳۱۳	۰,۷۷۷	حفظ و پرورش کارکنان توانمند، مسئولیت پذیر و پاسخگو	
۳	۱۸,۲۷۱	۰,۷۵۸	انتخاب، انتصاب و ارتقا بر اساس شایسته سالاری	
۶	۱۶,۴۴۵	۰,۷۳۳	حفظ و صیانت کارکنان اخلاقی و ارزش مدار	مدیریت منابع انسانی
۴	۲۳,۰۸۰	۰,۷۵۵	رعایت اصل عدالت در شناسایی و پاداش	
۱	۲۲,۹۵۱	۰,۷۸۲	سیستم انضباطی	
۷	۱۵,۱۰۲	۰,۶۹۵	عدم پارتی بازی	
۵	۱۹,۹۹۸	۰,۷۴۷	هماهنگی دواپر	
۳	۲۶,۹۹۱	۰,۸۱۴	استقرار اتوماسیون اداری و مالی	
۴	۲۴,۹۲۷	۰,۸۱۱	وجود دیدارگاه الکترونیک مناسب	
۵	۲۴,۸۶۵	۰,۸۰۸	امکان ثبت و رسیدگی به شکایات	اتوماسیون اداری
۶	۲۲,۵۲۴	۰,۷۹۵	استفاده از نرم افزارهای مالی	
۲	۲۴,۳۵۳	۰,۸۱۷	اتصال به شبکه ملی اطلاعات و اشتراک اطلاعات	
۱	۴۷,۴۵۵	۰,۸۸۸	داشتن سامانه مزایده‌ها	
۱	۷,۶۰۰	۰,۸۳۸	شفاف سازی قوانین و مقررات، تصویب نامه‌ها	
۲	۷,۶۹۷	۰,۸۰۷	اطلاع رسانی در خصوص حقوق مراجعہ کنندگان	
۸	۶,۶۳۷	۰,۶۶۰	وجود دستورالعمل در خصوص نحوه اعطای امتیازات قانونی	
۵	۷,۳۸۵	۰,۷۴۳	اطلاع رسانی مناسب در خصوص شرایط انتصاب مدیران	شفاف سازی
۴	۶,۹۹۱	۰,۷۵۲	کاهش بوروکراسی اداری و حذف سیستم‌های زاید	
۶	۶,۹۷۴	۰,۷۲۹	ساده سازی فرایندهای سازمانی	
۷	۷,۳۴۲	۰,۷۲۸	مستندسازی مراحل انجام مناقصه و مزایده	
۳	۷,۴۳۰	۰,۷۵۴	انعکاس موارد نقض قوانین و مقررات	
۳	۲۳,۱۴۰	۰,۷۹۹	استفاده از دولت الکترونیک	
۱	۴۱,۸۳۷	۰,۸۷۵	استفاده از فناوریهای نوین	فناوری اطلاعات
۲	۳۳,۰۷۹	۰,۸۲۷	داشتن برنامه جامع فناوری اطلاعات و اجرای آن	
۳	۶,۶۴۹	۰,۷۶۱	فرهنگ سازی شفافیت	
۲	۷,۴۹۷	۰,۸۳۶	فرهنگ سازی مشارکت	فرهنگ سازی
۱	۷,۵۳۱	۰,۸۷۰	فرهنگ اطلاع رسانی و پاسخگویی	
۱	۷,۸۴۱	۰,۸۸۵	ارائه گزارش تخلفات سازمانی	
۳	۷,۵۴۸	۰,۸۲۴	افشاگران تخلفات افراد و سازمانها	سوت زنی سازمانی
۲	۷,۶۰۵	۰,۸۴۵	امنیت شغلی گزارشگران تخلفات	

«جلب رضایت الهی»، در بعد اعتماد و نظارت پذیری، مؤلفه «اعتماد سازمانی»، در بعد مدیریت منابع انسانی، مؤلفه «سیستم انضباطی»، در بعد اتوماسیون اداری، مؤلفه «داشتن سامانه مزایده‌ها»، در بعد شفاف سازی، مؤلفه «شفاف سازی قوانین و مقررات، تصویب نامه‌ها»، در بعد فناوری اطلاعات، مؤلفه «استفاده از فناوریهای نوین»، در بعد فرهنگ سازی، مؤلفه «فرهنگ اطلاع رسانی و پاسخگویی» و در بعد سوت زنی سازمانی، مؤلفه «ارائه گزارش تخلفات سازمانی» رتبه اول را داشت (جدول ۷).

اولویت ابعاد سلامت سازمانی

نتایج نشان داد، همه مؤلفه‌های ابعاد مدل ارائه شده، در راستای شناسایی شفافیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی بودند. در بعد مدیریت اطلاعات، مؤلفه «افزایش سطح تضمین پکیارچگی و صحت اطلاعات»، در بعد مشارکت، مؤلفه «مشارکت فعال در فرآیند تصمیم گیری و هدف گذاری»، در بعد پاسخگویی سازمانی، مؤلفه «استقرار سیستم رسیدگی به شکایات»، در بعد مسئولیت پذیری، مؤلفه «احساس مسئولیت نسبت به ارباب رجوع»، در بعد نبود پنهان کاری، مؤلفه «شفافیت نقش‌های سازمانی»، در بعد کنترل سازمانی، مؤلفه «مکانیسم خود نظارتی»، در بعد آموزه‌های دینی و معنوی، مؤلفه

جدول ۸- بار عاملی و آماره t برای ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

رتبه	آماره t	بار عاملی	ابعاد
۳	۵۴,۴۹۵	۰,۹۰۵	مدیریت اثربخش
۷	۳,۸۱۷	۰,۴۴۹	انسجام
۱	۵۶,۹۳۲	۰,۹۳۵	اثربخشی
۸	۳,۴۶۹	۰,۴۴۴	توزیع بهینه قدرت
۴	۵۴,۵۳۶	۰,۹۰۳	روحیه
۹	۳,۱۶۱	۰,۴۱۰	نوآور بودن
۶	۳۳,۷۷۵	۰,۸۶۶	خودمختاری
۲	۵۹,۵۷۲	۰,۹۱۳	کفایت ارتباط
۵	۴۱,۷۵۲	۰,۸۸۷	تمرکز اهداف

براساس نتایج، ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به ترتیب اهمیت عبارتند از: اثربخشی، کفایت ارتباط، مدیریت اثربخش، روحیه، تمرکز اهداف، خودمختاری، انسجام، توزیع بهینه قدرت و نوآور بودن. (جدول ۸).

جدول ۹- بار عاملی و آماره t برای مؤلفه‌های هر یک از ابعاد مدل سلامت سازمانی

رتبه	آماره t	بار عاملی	مؤلفه	ابعاد
۱	۵۴,۰۸۳	۰,۸۸۷	قدرت تشخیص به موقع فرصت‌های محیطی	مدیریت اثربخش
۴	۱۲,۶۶۹	۰,۶۶۹	برخوردار از مهارت‌های اساسی رهبری	
۲	۳۵,۳۸۵	۰,۸۵۱	تصمیمات اثربخش و کارا	
۳	۲۸,۳۳۷	۰,۸۰۶	حکمت، بصیرت و بیش راهبردی در تصمیمات	انسجام
۴	۴,۷۱۲	۰,۷۸۷	یکپارچگی و هم‌نوایی افراد و گروه‌های کاری	
۳	۴,۲۸۴	۰,۸۱۹	همکاری و تعامل بین فردی و بین گروهی	
۶	۵,۰۳۹	۰,۶۸۲	تعادل در کار	
۵	۳,۹۹۶	۰,۷۲۱	تناسب میان خواست‌های افراد و انتظارات شغلی آنان	
۱	۴,۴۵۵	۰,۸۶۲	جهت‌گیری راهبردی روشن و مناسب	اثربخشی
۲	۴,۵۴۸	۰,۸۲۱	بستر فرهنگی مناسب در جهت انسجام درونی	
۵	۳۲,۲۰۶	۰,۸۳۹	تحقق اهداف تعیین شده سازمان	
۷	۷,۳۳۴	۰,۵۴۴	استفاده اثربخش کارکنان	توزیع بهینه قدرت
۶	۲۸,۹۲۷	۰,۸۲۶	پاسخ‌های اثربخش سازمان به نیازهای محیطی	
۲	۵۳,۲۴۶	۰,۸۸۲	تحقق فلسفه وجودی سازمان در نتیجه فعالیت‌ها	
۴	۳۸,۴۵۶	۰,۸۵۳	ایفای نقش شایسته سازمان در جریان توسعه ملی	روحیه
۳	۳۶,۹۴۰	۰,۸۶۹	منابع مورد نیاز در دسترس کارمندان	
۱	۵۹,۹۷۸	۰,۸۹۰	انطباق اهداف و دستاوردها با ارزش‌های سازمانی	
۲	۴,۱۵۰	۰,۸۵۸	توزیع عادلانه قدرت نفوذ	نوآور بودن
۴	۴,۷۵۸	۰,۷۹۱	تأثیر گذاری مثبت مدیر و زیردستان	
۱	۴,۶۳۹	۰,۸۵۹	روابط متقابل به جای روابط رئیس- مرئوس	
۳	۴,۰۵۵	۰,۸۲۳	عدم تعارض برای دستیابی به قدرت	روحیه
۵	۴,۰۱۵	۰,۷۸۲	قدرت از دانایی و شایستگی سرچشمه می‌گیرد.	
۳	۲۰,۳۰۸	۰,۸۱۲	دوستی و نزدیکی کارمندان با یکدیگر	
۱	۴۷,۱۴۲	۰,۹۲۳	روحیه قوی کارمندان	نوآور بودن
۲	۲۷,۱۱۶	۰,۸۴۵	حس اعتماد و اطمینان میان کارمندان	
۲	۴,۵۸۴	۰,۸۶۲	گرایش سازمان به ایجاد رویه‌های جدید	
۱	۳,۹۹۸	۰,۹۰۰	حرکت به سوی هدف‌های تازه	نوآور بودن
۳	۳,۸۲۲	۰,۸۶۱	حرکت به سوی تولید فرآورده‌های نو	

۲	۳۹,۶۰۶	۰,۸۵۷	عدم انفعال به خواست‌های بیرونی	خودمختاری
۱	۴۴,۸۴۶	۰,۸۷۰	استقلال از محیط	
۳	۳۲,۲۴۹	۰,۸۵۰	توانایی حل اختلاف بین خود و محیط	
۳	۲۹,۹۷۱	۰,۸۴۲	استفاده از حداکثر ظرفیت برای برقراری ارتباط	کفایت ارتباط
۱	۵۲,۲۲۵	۰,۸۸۷	توسعه ارتباطات راهبردی در محیط	
۲	۴۶,۶۷۱	۰,۸۶۵	توسعه تصویر بیرونی مطلوب سازمانی در محیط	
۲	۳۵,۵۵۹	۰,۸۴۰	اهداف روشن و قابل پذیرش	تمرکز اهداف
۳	۱۹,۶۴۹	۰,۷۵۷	اهداف قابل حصول	
۱	۵۱,۱۵۱	۰,۸۷۹	اهداف متناسب با خواست و تقاضاهای محیط	

«حرکت به سوی هدف‌های تازه»، در بعد خودمختاری، مؤلفه «استقلال از محیط»، در بعد کفایت ارتباط، مؤلفه «توسعه ارتباطات راهبردی در محیط» و در بعد تمرکز اهداف، مؤلفه «اهداف متناسب با خواست و تقاضاهای محیط» رتبه اول را داشت (جدول ۹).

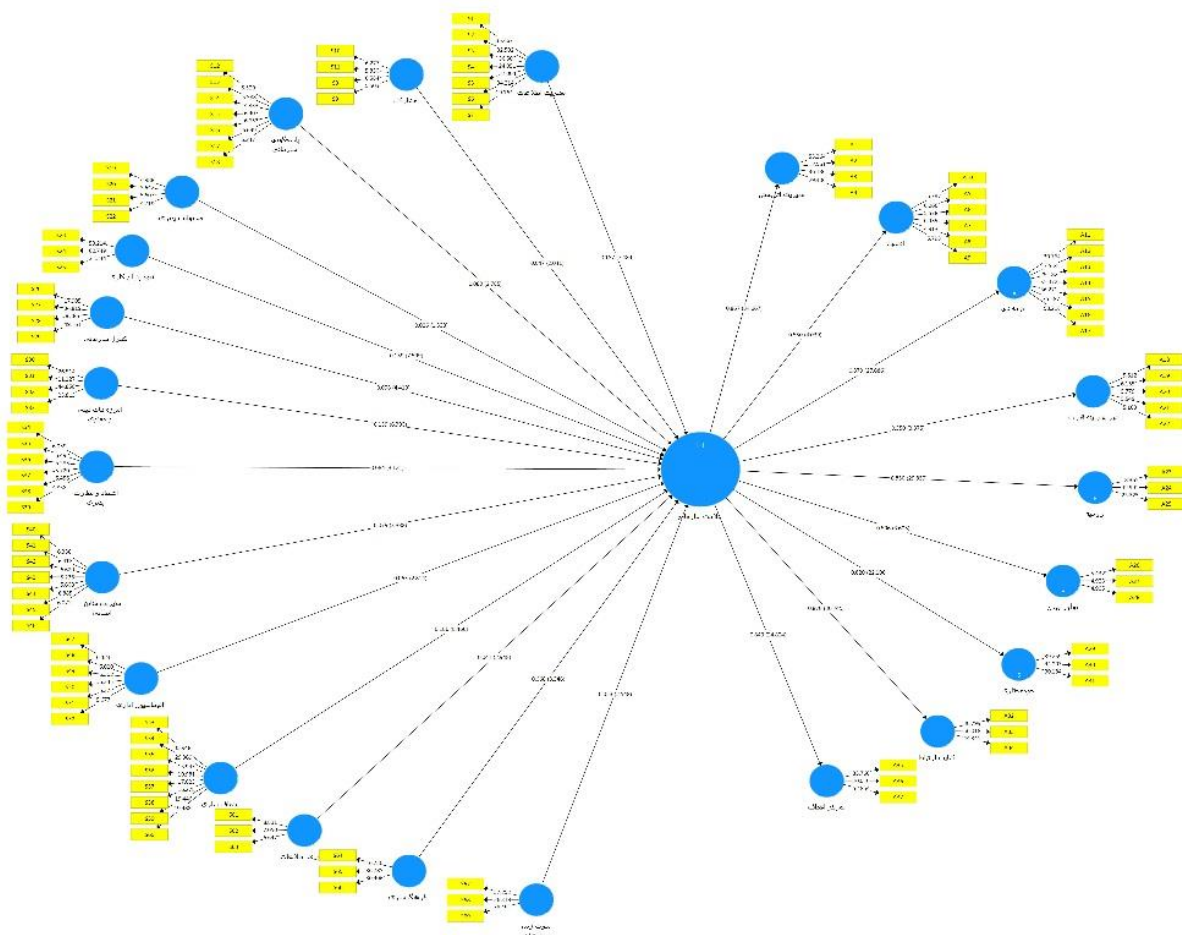
اولویت مؤلفه‌های ابعاد سلامت سازمانی براساس نتایج، در بعد مدیریت اثربخش، مؤلفه «قدرت تشخیص به موقع فرصت‌های محیطی»، در بعد انسجام، مؤلفه «جهت‌گیری راهبردی روشن و مناسب»، در بعد اثربخشی، مؤلفه «انطباق اهداف و دستاوردها با ارزش‌های سازمانی»، در بعد توزیع بهینه قدرت، مؤلفه «روابط متقابل به جای روابط رئیس- مرئوس»، در بعد روحیه، مؤلفه «روحیه قوی کارمندان»، در بعد نوآور بودن، مؤلفه

تأثیر ابعاد شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی

جدول ۱۰- ضریب مسیر و آماره t برای ابعاد شفافیت سازمانی در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی

نتیجه	ضریب مسیر	آماره t
از بعد مدیریت اطلاعات به سلامت سازمانی	۰,۱۸۷	۷,۴۸۴
از بعد مشارکت به سلامت سازمانی	۰,۰۴۷	۲,۰۴۱
از بعد پاسخگویی سازمانی به سلامت سازمانی	۰,۰۸۰	۲,۷۸۵
از بعد مسئولیت‌پذیری به سلامت سازمانی	۰,۰۲۶	۱,۳۳۳
از بعد نبود پنهان‌کاری به سلامت سازمانی	۰,۱۵۹	۷,۵۹۹
از بعد کنترل سازمانی به سلامت سازمانی	۰,۰۹۸	۴,۴۱۹
از بعد آموزه‌های دینی و معنوی به سلامت سازمانی	۰,۱۳۹	۶,۳۹۳
از بعد اعتماد و نظارت‌پذیری به سلامت سازمانی	۰,۰۸۴	۳,۱۲۱
از بعد مدیریت منابع انسانی به سلامت سازمانی	۰,۰۷۹	۳,۳۳۸
از بعد اتوماسیون اداری به سلامت سازمانی	۰,۰۶۳	۲,۸۱۴
از بعد شفاف‌سازی به سلامت سازمانی	۰,۱۸۶	۸,۴۶۶
از بعد فناوری اطلاعات به سلامت سازمانی	۰,۰۴۱	۲,۹۴۸
از بعد فرهنگ‌سازی به سلامت سازمانی	۰,۰۶۸	۳,۳۴۶
از بعد سوت زنی سازمانی به سلامت سازمانی	۰,۰۵۳	۲,۵۴۸

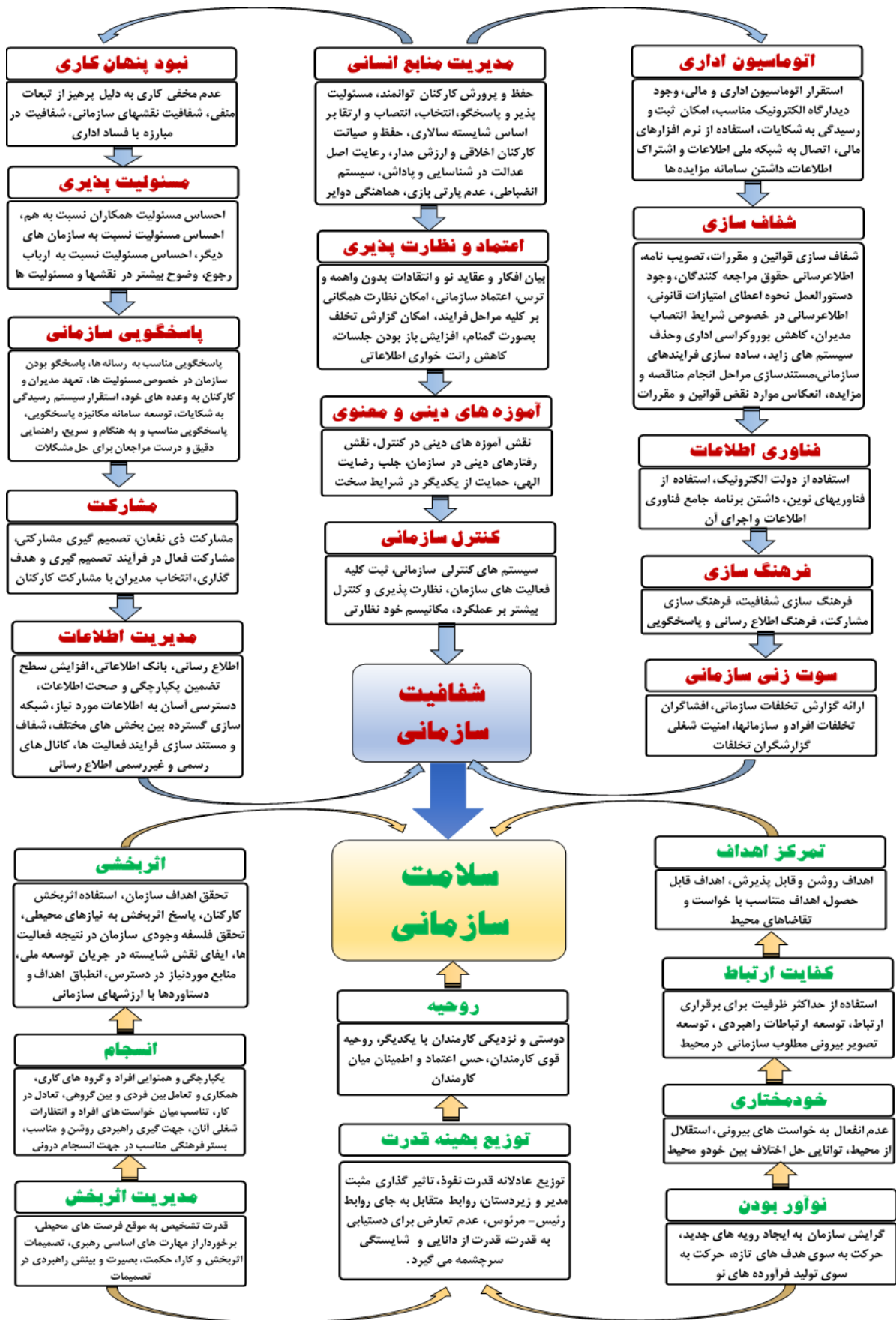
براساس نتایج ضریب مسیر و آماره t در مدل ساختاری هر چهارده بعد شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار هستند (جدول ۱۰).



شکل ۴- ضرب مسیر مدل دوم تحقیق برای ابعاد شفافیت سازمانی

شکل ۴ میزان ضریب مسیر و آماره t هر چهارده بعد شفافیت سازمانی در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی را نشان می‌دهد.

در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی



شکل ۵- مدل نهایی شفافیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج، ابعاد شفافیت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی به ترتیب اهمیت عبارتند از: فناوری اطلاعات، پاسخگویی سازمانی، مشارکت، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون اداری، اعتماد و نظارت پذیری، مسئولیت پذیری، کنترل سازمانی، مدیریت اطلاعات، آموزه‌های دینی و معنوی، شفاف سازی، سوت زنی سازمانی، نبود پنهان کاری و فرهنگ سازی. همچنین ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، عبارت بودند از: مدیریت اثربخش، انسجام، اثربخشی، توزیع بهینه قدرت، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، کفایت ارتباط و تمرکز اهداف. یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «مدیریت اطلاعات» بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارد بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «مدیریت اطلاعات» شفافیت سازمانی، ۰,۱۸۷ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش‌های پیشین نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت ناآگاهی مشترکین از آئین نامه‌ها و مقررات موجود سازمانها و ارائه نکردن اطلاعات لازم به مراجعان، احتمال تخلف را زیاد می‌کند و اطلاع رسانی و دادن آگاهی، تهیه بروشورهای لازم، آگاه کردن مردم از مقررات و آئین نامه، مشخص کردن مسیر ورود و خروج به سازمانها و نحوه ارائه خدمات و ... باعث افزایش شفافیت می‌شود. عدم وجود سیستم اطلاع رسانی یکی از عوامل اساسی در بروز فساد اداری - مالی است. با توجه به این که در اکثر سازمانهای دولتی، اطلاع رسانی بر مبنای اهداف و استراتژی‌های اتخاذ شده که متضمن عملکرد درست می‌باشد، وجود ندارد؛ لذا مدیران سازمانها خود را مقید به پاسخگویی در قبال آنها نمی‌دانند. از طرفی خود نظام اداری نیز خواهان اطلاع رسانی و پاسخگویی مکفی نیست و این امر در شکل گیری فساد نقش بسزایی دارد.

بر اساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «شفاف سازی» دومین رتبه را در تأثیر بر سلامت سازمانی داشت بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «شفاف سازی» شفافیت سازمانی، ۰,۱۸۶ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش قهرمانی و همکاران (۳)، کاشف و همکاران (۲۴) نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت سازمانهای شفاف باید اطلاعات مورد نیاز ذینفعانشان را در اختیار آنها قرار دهند تا ذینفعان بتوانند تصمیمات آگاهانه اتخاذ نمایند. این امر بدان معنی است که سازمانهای شفاف باید تمامی اطلاعات سازمانی را که از نظر قانونی، قابل افشاء شدن هستند را به اطلاع عموم برسانند که این باعث افزایش درستکاری، شایستگی و حسن نیت کارکنان شده و جلب اعتماد آنان را به همراه دارد.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «نبود پنهان کاری» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه سوم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «نبود پنهان کاری» شفافیت سازمانی، ۰,۱۵۹ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش گذشته نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت هر چه سازمان تلاش برای مخفی نگاهداشتن اطلاعات داشته باشد میزان شفافیت سازمان

کاهش می‌یابد. آنچه در این بین دارای اهمیت است توجه به این نکته است که همواره افشاء میزان زیادی از اطلاعات به معنی شفافیت بیشتر نیست، چراکه اغلب در دسترس قرار دادن اطلاعات زیاد، منجر به درک کمتر اطلاعات افشاء شده گشته و اعتماد کمتر ذینفعان را در پی خواهد داشت.

بر اساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «آموزه‌های دینی و معنوی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه چهارم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «آموزه‌های دینی و معنوی» شفافیت سازمانی، ۰,۱۳۹ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش گذشته نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت احترام به کارکنان و رفاه نسبی آنان و توجه به معنویت، نقش مهمی در کاهش تخلفات دارد. آموزه‌های دینی در صورتی به کلیدی‌ترین رکن راهبرد پیشگیری از فساد تبدیل می‌شوند که به گونه‌ای مناسب و مطلوب و با ابزارها و الگوهای مناسب در اذهان قشرهای جامعه تزریق شوند.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «کنترل سازمانی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه پنجم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «کنترل سازمانی» شفافیت سازمانی، ۰,۰۹۸ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش عبد عزیز و همکاران نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت نظارت و کنترل از وظایف مهم مدیریت به شمار می‌رود. مدیران از طریق کنترل کردن می‌توانند سازمان خود را بهتر بشناسند و برنامه‌های از قبل تعیین شده را در صورت انحراف از هدف تصحیح نمایند. عوامل متعددی در عدم نظارت و کنترل صحیح مدیران تأثیرگذار می‌باشند که زمینه را برای بروز و اشاعه فساد اداری - مالی فراهم می‌نمایند. اگرچه هیچ کس مخالف این امر نیست که کنترل بهتر امکان بروز فساد اداری - مالی را کاهش می‌دهد، اما این که چه ساختار نظارتی در این زمینه اثربخش‌تر است، به خوبی روشن نیست. تشکیلات و سیستم نظارتی داخل سازمانها، اغلب دارای نواقصی است. به این دلیل که واحدهای نظارتی و کنترلی هر اداره، تحت حمایت مدیریت سازمان قرار دارد. حال آنکه مدیریت سازمان، خود یکی از کسانی است که مشمول نظارت و کنترل در این سیستم باید باشد.

بر اساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «اعتماد و نظارت پذیری» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه ششم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «اعتماد و نظارت پذیری» شفافیت سازمانی، ۰,۰۸۴ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در تبیین می‌توان گفت اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی و سازمانی بطور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته و سازمانها نیز به دنبال ابزاری جهت ارتقا اعتماد در تمام سطوح می‌باشند. ارتقاء اعتماد سازمانی منجر به افزایش سطح وفاداری کارکنان، سرمایه گذاران، ارباب رجوعان و قانونگذاران خواهد شد. جایی که اعتماد برای انجام کار وجود دارد، پایش به حداقل می‌رسد. می‌توان گفت که ارتقاء اعتماد سازمانی منجر به افزایش سلامت سازمانی خواهد شد. یعنی در اختیار قرار دادن اطلاعات مفید و مناسب به کارکنان باعث می‌شود

سازمانی را شکل می‌دهد و به عنوان یکی از مهمترین عوامل در سلامت سازمانی مورد توجه و تحلیل قرار می‌گیرد.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «اتوماسیون اداری» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه دهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «اتوماسیون اداری» شفافیت سازمانی، ۰.۰۶۳ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش جعفری و صانعی فر نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت امروزه بیشتر اداره‌ها و سازمان‌های دولتی کشور به دلیل بودن بروکراسی اداری و انجام نشدن درست کارها و نبود نظارت کافی بر روند انجام مراحل اداری با انبوهی از خلاف‌های اداری، مالی و نارضایتی مراجعان روبرو هستند. اما اگر مکاتبات و امور اداری ارباب رجوع به دقت ثبت گردد و امکان پیگیری شکایات آنها امکانپذیر باشد، بسیاری از این مفاسد کاهش یافته یا دست کم قابل شناسایی می‌شود و در این صورت برخورد دقیق با متخلفان آسان می‌گردد. امکان تبادل سریع مکاتبات، سادگی روند پیگیری مکاتبات، جلوگیری از ثبت‌های چندباره، جلوگیری از تکثیر بی‌مورد مکاتبات، امکان طبقه‌بندی مکاتبات در رده‌های گوناگون و جست‌وجوی سریع آنها، امکان بررسی عملکرد کارمندان و بخش‌های گوناگون سازمان و امکان سازماندهی درست دستگاه‌ها با توجه به اطلاعات دقیق جریان مکاتبات و فعالیت‌ها، دلایل سودمندی اتوماسیون اداری در راستای سلامت سازمانی هستند.

براساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «سوت زنی سازمانی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه یازدهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «سوت زنی سازمانی» شفافیت سازمانی، ۰.۰۵۳ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش دهبیم پور و همکاران نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت جلوگیری از فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی در سازمان، مستلزم وجود افرادی است که به افشای این تخلفات می‌پردازند. این افراد در ادبیات مدیریت به عنوان سوت زن یا افشاگر شناخته می‌شوند و به عملکرد آنان سوت زنی یا افشاگری، تعبیر می‌گردد. عمل سوت زن، افشا کردن فعالیت‌های غیرقانونی و غیراخلاقی درون سازمانی به افراد مسئول برون سازمانی برای هدایت سازمان به سمت آرمانها و رسالت‌های آن است. افشاگری ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا، مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان، افزایش پاسخگویی، شفافیت و حکمرانی خوب، جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفت منابع و سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان‌ها می‌باشد. می‌توان گفت سوت زنی سازمانی، نوع افشاگری، چگونگی گزارش خطا و موقعیت شغلی خطاکار، سهم بسزایی در ارتقای سلامت سازمانی دارد.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «مشارکت» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه دوازدهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «مشارکت» شفافیت سازمانی، ۰.۰۴۷ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش‌های پیشین نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت یکی از شیوه‌های مؤثر

که آنان تصمیمات آگاهانه و مناسب اخذ نمایند در نتیجه سلامت سازمانی افزایش می‌یابد.

براساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «پاسخگویی سازمانی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه هفتم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «پاسخگویی سازمانی» شفافیت سازمانی، ۰.۰۸۰ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش بولیوار و همکاران و عبد عزیز و همکاران نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت همانطور که می‌دانید شفافیت نیازمند پاسخگویی است؛ سازمان‌های شفاف در برابر ذینفعانشان در قبال فعالیت‌ها و تصمیمات خود پاسخگو هستند. وجود سیستم اطلاع رسانی و پاسخگویی یکی از عوامل اساسی در سلامت اداری است. وقتی در تمام سطوح، محیط و ساختار یک سیستم دانشگاهی شفافیت و وضوح و پاسخگویی ظهور نماید و از طرفی توجه و تأکید مضاعفی بر مسئولیت مدیران شود، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد که پاسخگویی در برابر رفتار و گفتار، افراد را و می‌دارد که درباره تصمیمات و عملکرد خود بیشتر تفکر کنند چرا که از آنها انتظار می‌رود بتوانند موارد مذکور را به خوبی توجیه سازند.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «مدیریت منابع انسانی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه هشتم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «مدیریت منابع انسانی» شفافیت سازمانی، ۰.۰۷۹ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش کاشف و همکاران نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی فرایندی است که اساساً رویه‌ها، وظایف، فعالیت‌ها و سیاست‌های کلیدی یک سازمان را در رابطه با دارایی‌های اصلی خود یعنی کارمندان از جمله استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های حفظ و نگهداشت کارمندان پوشش می‌دهد. منابع انسانی یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان است و سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و اجرای استراتژی‌های خود بایستی اقداماتی مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دهند. و اینجاست که اهمیت مدیریت منابع انسانی در تضمین سلامت یک سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن مشخص می‌شود.

براساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «فرهنگ سازی» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه نهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «فرهنگ سازی» شفافیت سازمانی، ۰.۰۶۸ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش کردنائیچ و همکاران (۲۷) نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت فرهنگ الگوهای رفتاری، احساسی و ادراکی افراد را شکل می‌دهد، تحقیقات چند دهه گذشته در زمینه علل موفقیت و شکست سازمان‌ها روی فرهنگ سازمانی معطوف شده و نشان دهنده ارزش فرهنگ سازمانی است. دانشمندان مدیریت اذعان کرده‌اند فرهنگ سازمان اهرم مناسبی برای تقویت سلامت سازمان است. فرهنگ سازمانی تعیین کننده ترین عامل در انسجام درونی و سازگاری و تطبیق بیرونی سازمان‌ها بشمار می‌رود. فرهنگ سازمان بعنوان پدیده‌ای که شخصیت

نگاهی به نتایج از این پژوهش و سایر پژوهش‌های مربوط می‌توان نتیجه گرفت که شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های پیشین و تأیید تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی و با توجه به مبانی نظری که در فصول پیشین به آن اشاره شد می‌توان گفت به دلیل نقش حیاتی و غیر قابل انکار شفافیت سازمانی در سازمان‌های امروزی، برای بقا، موفقیت، و تداوم موفقیت و سلامت سازمانی حائز اهمیت است.

با توجه به یافته اصلی مبنی بر تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی در جامعه مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود در این زمینه، برای دستیابی به پیامدهای این پژوهش، باید هدف‌گذاری انجام گیرد؛ برای مثال باید مفاهیم شفافیت سازمانی را بررسی کرد و با آن مفاهیم برای رسیدن به هدف، برنامه‌ریزی کرد.

مهم‌ترین و کارآمدترین ابزار شفافیت، بزرگ‌ترین دستاورد عصر حاضر، فناوری اطلاعات و ارتباطات و دولت الکترونیک می‌باشد. سازمان‌ها چنانچه بخواهند در مسیر تحقق شفافیت گام بردارند، می‌بایستی خود را به ابزار راه‌گشا و کارآمدی همچون دولت الکترونیک مجهز نمایند. دولت الکترونیک، امکانات گسترده‌ای را برای عینیت یافتن شفافیت سازمانی فراهم می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود از فناوری‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی در تمام فرایندهای سازمان استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود با ارائه اطلاعات لازم و کافی به ارباب رجوع، ایجاد نظام دقیق و قوی پاسخگویی و گزارش‌دهی و شفافیت در بیان حقوق و مزایای پرداختی به مدیران رده بالای دانشگاه علوم پزشکی از بروز فساد جلوگیری گردد.

پیشنهاد می‌شود شرایطی برای کارکنان ایجاد گردد تا بتوانند بدون داشتن واکنش و امر از وارد شدن خدشه به جایگاه، موارد نقض قوانین و مقررات را به مدیریت انعکاس دهند تا در مواقع لزوم به دستگاه‌های مربوط بازخورد داده شود.

پیشنهاد می‌گردد: با برگزاری کلاسهای آموزشی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد و با تقویت اصول و مبانی تربیت اسلامی از طریق برنامه‌های فرهنگی سلامت نظام اداری را افزایش داد.

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود: به آسیب‌شناسی وضعیت شفافیت و سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و ارزیابی دیگر سازمانها با مدل شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی بپردازند، همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیر پیاده‌سازی مدل ارتقای سلامت سازمانی بر عملکرد و بهره‌وری دانشگاه علوم پزشکی بررسی گردد.

References

1. Rahmanood, Farajollah, Abbaspour, Baqir, 2009. Good governance and the possibility of its implementation in Iran. *Improvement and transformation management studies*, (55): 25-38.

در افزایش بهره‌وری و نظارت بر عملکرد دستگاه‌های دولتی افزایش نقش مردم در این دستگاه‌ها است. که به عنوان یک شیوه کارآمد و کم‌هزینه در اغلب کشورهای توسعه یافته بکار گرفته می‌شود. در یک سازمان سالم کارکنان همه سطوح به طور مناسبی درگیر تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌شوند. اجرای مدیریت مشارکتی به شیوه‌های مختلف چنانچه متضمن مشارکت کارکنان در ابعاد هدفگذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکل و ایجاد تغییر و تحول در سازمان باشد به میزان زیادی موجب افزایش سلامت سازمانی می‌گردد.

بر اساس یافته‌ها از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «فناوری اطلاعات» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه سیزدهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «فناوری اطلاعات» شفافیت سازمانی، ۰.۰۴۱ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش رستگار و همکاران و نحفی تیرتاشی نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت بیشتر تجزیه و تحلیل‌ها بر این است که پیدایش فناوری‌هایی مانند اینترنت و سیستم‌های مبتنی بر دانش، سلامت سازمانی را تسهیل می‌کنند. آنچه در فناوری اطلاعات مهم است «تفکر اطلاعات‌گرا» یا تفکری است که از مجموعه‌ای از اطلاعات مفید و موثق تشکیل شده است. به عبارت دیگر، آنچه اطلاعات تولید می‌کند، فکر انسان خردمند است نه ابزار. فناوری اطلاعات بیشترین سهم را در سلامت سازمانی دارد. به دلیل ماهیت فناوری اطلاعات و ارتباطات انتظار می‌رود که کاربرد این صنعت باعث افزایش شفافیت فرآیندهای اداری و بهبود سلامت سازمانی شود. این باور وجود دارد که به کارگیری اینترنت و دیگر ابزارهای اطلاعاتی، سرانجام جایگزین تصمیم‌های غیرشفاف و غیردموکراتیک متصدیان امور و مدیران دولتی خواهد شد.

یافته‌ها حاکی از این است که از ابعاد شفافیت سازمانی، بعد «مسئولیت‌پذیری» در مسیر تأثیر بر سلامت سازمانی رتبه چهاردهم را داشت. بطوریکه با تغییر ۱ واحد در بعد «مسئولیت‌پذیری» شفافیت سازمانی، ۰.۰۲۶ تغییر در سلامت سازمانی ایجاد می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد. در پژوهش‌های گذشته نیز این نتیجه بدست آمد. در تبیین می‌توان گفت در واقع سازمانی که کارکنان آن توانمند شده‌اند، کارکنان ضمن اینکه مسئولیت اقدامات خود را به عهده می‌گیرند، در هر شرایطی پاسخگوی عملکرد خود می‌باشند. و اگر کارکنان نسبت به مسئولیتها و وظایفی که به آنان واگذار می‌شود پاسخگو باشند شفافیت سازمانی افزایش یافته و افزایش شفافیت باعث افزایش سلامت سازمانی می‌شود. همانگونه که ملاحظه شد هر چهارده بعد شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشت که البته این مطلب دور از ذهن نبود چرا که در تحقیقات مشابه قبلی رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی به صورت جداگانه مورد آزمون واقع شده و تأیید شده بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها حاکی از آن است که شفافیت سازمانی از مهم‌ترین فاکتورها در تعیین موفقیت سازمانها و سودآوری آنهاست و با استفاده از خلق ایده‌ها توسط کارکنان به عامل کلیدی برتری در عرصه رقابت در صنایع مختلف تبدیل شده است. به طور کلی با

- intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(7): 847-854.
12. Hollertz, K., Jacobsson, K., and Seing, I. (2018) Organizational governance of activation policy: Transparency as an organizational ideal in a Swedish welfare agency. *International Social Security Review*, (71): 71–89.
 13. Holland, D., Krause, A., Provencher, J. (2017). Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. Trent Seltzer, Texas Tech University, College of Media & Communication, Lubbock, United States.
 14. Grosman, A., Leiponen, A. (2018). Organizational transparency and power in firm ownership networks, *Journal of Comparative Economics*, 46 (4): 1158-1177.
 15. Deyhimpour, M., Miandari, K., Najjari, R., Abedi Jafari, H. (2018). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Trauma Management by Mediating Social Capital. *Social Capital Management*, 5(3): 337-363.
 16. Kosack, S., Fung, A. (2014). Does transparency improve governance? *Annual Review of Political Science*, 17(1): 65–87.
 17. Bolívar, M.P.R., Navarro Galera, A., Alcaide Muñoz, L. (2015). Governance, transparency and accountability: An international comparison, *Journal of Policy Modeling*, 37(1): 136–174.
 18. Michener, G., Bersch, K. (2013). Identifying transparency. *Information Polity*, 18(3): 233-242.
 19. Kanagaretnam, K. (2012). Trust and reciprocity with transparency and repeated interactions. *Journal of Business Research*, (63): 241–247.
 20. Saneifar, Karim, 2018. Investigating the role of transparency and organizational commitment on administrative corruption
 2. Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W., Huang, S. (2010). Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, (14): 81-95.
 3. Ghahrami, Mohammad, Abolqasmi, Mahmood, Arefi, Mahbobeh, Khatami, Mirrahmid, 2013. Evaluation of the organizational health of Shahid Beheshti University faculties, *Occupational and Organizational Counseling*, 4(10): 13-30.
 4. Rawlings, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency & trust. *The Measurement Standard*, (8): 425-439.
 5. Korkmaz, M. (2007). The effect of leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, (3): 22-54.
 6. Darvish, Hassan, Azimi Zachkani, Fatemeh, 2015. Investigating the effect of organizational transparency on reducing administrative corruption through the mediation of organizational trust (Case study: employees of Panzadeh Khordad Varamin Hospital), *Public Administration (Tehran University)*, 8(1): 153-166.
 7. Hosni, Ali, Shams, Abdul Majid, 1391. Strategies to fight against administrative corruption based on Islamic values, *Islam and Management Research*, 5 (1), 81-104.
 8. Behn, B., DeVries, D., LinJing, K. (2010). The determinants of transparency in nonprofit organizations: An exploratory study 2010. *Advances in Accounting incorporating Advances in International Accounting*, (26): 6–12.
 9. Vaccaro, A. (2010). Corporate transparency and green management. *Journal of Business Ethics*, (95): 487–506.
 10. Burger, R., & Owens T. (2010). Promoting transparency in the NGO sector: examining the availability and reliability of self-reported data, world development.
 11. Nielsen, C., & Madsen, M. T. (2009). Discourses of transparency in the

27. Kurdnaich, Asdaleh, Fani, Ali Asghar, Masoudi, Zahra, 2013. Organizational culture is the missing link of organizational transparency and organization performance, *Organizational Culture Management*, 12(2), 173-189.
- among employees of Rasht Agricultural Jihad, *New Researches in Management and Accounting*, 2(57): 54-45.
21. Mohibi Zarindare, Haider, 2018. The relationship between organizational transparency and organizational belonging, professional accountability and job performance of Mobarakeh Steel Company experts, *New Research Approaches in Management Sciences*, 3(14): 25-50.
22. Azimi, Hossein, Falahi, Leila, 2018. The effect of work conscience on organizational health with the role of value-oriented mediator, *Islamic Management*, 27(1): 169-188.
23. Faizabadi, Hourieh, Alaei, Saeed, 2017. The effect of organizational transparency on administrative corruption with the mutual effects of organizational trust in the medical centers of Tehran Municipality, *Health Management*, 9(3): 47-53.
24. Kashif, Hasna, Taqvai Yazdi, Maryam, Niazazri, Kiyomarth, 2017. Presenting the model of organizational transparency in relation to empowerment to establish the organizational trust of managers (Case study: Islamic Azad University of Mazandaran province), *Research in Educational Systems*, 12 (special issue): 111- 130.
25. Mandari, Javad, Zarandi, Saeed, Abdulahi, Mohammad Reza, 2017. Analysis of the effect of public accountability on the policy of promoting administrative health and organizational transparency in the public sector (case study: Ministry of Industry, Mining and Trade). *Public Policy in Management*, 9(2): 23-41.
26. Miandari, Kamal, Dihimpour, Mehdi, Najari, Reza, Abedi Jafari, Hassan, 2017. Designing a model for increasing organizational transparency with the Foundation's data approach in government organizations. *Marine Science Education*, 5(1): 95-110.