

Providing a Model of Transparency in Education in Khuzestan Province in Order to Fight Against Administrative Corruption

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Fatemeh Vafamand¹
Mohammad Hosseinpour^{2*}
Yadolah Mehralizadeh³

How to cite this article

Fatemeh Vafamand, Mohammad Hosseinpour, Yadolah Mehralizadeh, Providing a Model of Transparency in Education in Khuzestan Province in Order to Fight Against Administrative Corruption, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(1):822-838.

1. PhD student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Educational Management Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: hosseinpour6@yahoo.com

Article History

Received: 2022/01/18
Accepted: 2022/05/19

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research was to present a model of transparency in education in Khuzestan province in order to fight against administrative corruption. The present research method was qualitative.

Materials and methods: The statistical population in the qualitative section was academic experts and senior managers in education in Khuzestan province with more than 10 years of work experience and a master's degree or higher, based on non-random (targeted) sampling and in the form of snowballs. (Chain), theoretical saturation was done in interviews with 16 experts. The sampling method was a simple stepwise and random cluster. The data collection tool in the qualitative part of the interview was semi-structured. In the qualitative part, a model of transparency in education of Khuzestan province was designed by using foundation's data theorizing.

Findings: Based on the findings of this research, the central category (organizational transparency in the education organization of Khuzestan province) is a function of causal conditions (1-participation, 2-no secrecy, 3-social responsibility, 4-notification, 5-accountability), background conditions (1-problems cultural and social deficiencies 2-economic shortcomings 3-deficiencies of the administrative system) and intervening conditions (1-policies of the organization 2-dangers of information disclosure 3-weakness of Iran's criminal policy).

Conclusion: This research showed that the use of strategies determined for organizational transparency leads to consequences such as 1-Improving human resources management 2-Participation of the organization 3-Resource management 4-Correcting undesirable behavior of employees 5-Increasing accountability 6-Improving the performance and productivity of the organization 7-Capital It becomes social.

Keywords: Human Resources Training, Red Crescent Population, Qualitative Approach

ارائه الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان

خوزستان در راستای مبارزه با فساد اداری

کلمات کلیدی: شفافیت، شفافیت سازمانی، فساد اداری، نظریه داده بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۹

*نویسنده مسئول: hosseinpour6@yahoo.com

فاطمه وفامند^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، اهواز، ایران.

محمد حسین پور^۲

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

یداله مهرعلی‌زاده^۳

استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

هدف: هدف از اجرای این پژوهش، ارائه الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان در راستای مبارزه با فساد اداری بود. روش پژوهش حاضر، کیفی بوده است.

مواد و روش: جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد در آموزش و پرورش استان خوزستان با سابقه کاری بیش از ۱۰ سال و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا بودند که بر اساس نمونه گیری غیرتصادفی (هدفمند) و به صورت گلوله برفی (زنجیره ای)، اشباع نظری در مصاحبه‌ها با تعداد ۱۶ نفر از خبرگان به عمل آمد. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای مرحله ای و تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. در بخش کیفی با استفاده از نظریه پردازی داده بنیاد، الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان طراحی شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های این پژوهش مقوله محوری (شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان) تابعی از شرایط علی (۱- مشارکت ۲- عدم مخفی کاری ۳- مسئولیت اجتماعی ۴- اطلاع رسانی ۵- پاسخگویی)، شرایط زمینه ای (۱- مشکلات فرهنگی و نارسایی های اجتماعی ۲- کاستی های اقتصادی ۳- نارسایی های نظام اداری) و شرایط مداخله گر (۱- سیاست های سازمان ۲- خطرات افشای اطلاعات ۳- ضعف سیاست کیفی ایران) است.

نتیجه گیری: این پژوهش نشان داد که بکارگیری راهبردهای تعیین شده برای شفافیت سازمانی منجر به بروز پیامدهایی نظیر ۱- بهبود مدیریت منابع انسانی ۲- مشارکت جویی سازمان ۳- مدیریت منابع ۴- اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان ۵- افزایش پاسخگویی ۶- بهبود عملکرد و بهره وری سازمان ۷- سرمایه اجتماعی می‌گردد.

مقدمه

دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزارهای نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تامین اهداف یاری می‌کند شفافیت^۱ است. شفافیت نقش موثری در بهبود و توسعه امور سازمان‌ها در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و پیش نیاز عملکرد موثر سازمان دارد (۱) شفافیت در سازمان‌های دولتی بیانگر آشکار بودن مبانی تصمیم‌گیری و ساز و کارهای حاکم بر عملکرد نظام اداری دولت است و به‌عنوان مؤثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار دولتی کارآمد و اثربخش و ایجاد جامع‌های پایدار به کار می‌رود (۲)

عدم شفافیت در سازمان، تأثیرات نامطلوبی از جمله اشاعه فساد و کاهش اعتماد سازمانی در بین کارکنان خواهد داشت. کارکنانی که دچار تزلزل در اعتماد سازمانی می‌شوند احساسات نامطلوب و افکار منفی دارند و عملکرد فردی و سازمانی آنها با مشکل مواجه می‌شود؛ به گونه ای که از انجام دادن وظایف خودداری می‌کنند و سازمان را در جهت تحقق اهداف یاری نمی‌کنند (۳). در چنین شرایطی بقای سازمان نیازمند ابداع ساختارهای تازه و طراحی استراتژی‌های جدید و اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و تازه است که مانند روح در کالبد سازمان دمیده شود و آن را در برابر طوفان‌های سهمگین و انواع کج رفتاری‌ها حفظ کند. یکی از ابزارها و نظریه‌های ارائه شده برای برونرفت از چنین شرایطی شفافیت سازمانی است (۴).

شفافیت سازمانی از موضوعاتی است که به‌رغم اینکه مطالعات چندانی درباره آن انجام نشده مورد توجه بسیاری از سیاست‌یون و پژوهشگران بوده است. این مفهوم به معنای جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان برای همه ذی‌نفعان در این زمینه است (۵). شناخت موضوع شفافیت نیازمند بررسی و ترکیب تعداد گسترده ای از تحقیقات و مدل‌ها و نگرش هاست. مبارزه با بزرگ‌ترین چالش‌های پیش روی جهان فقر و فساد، که تقریباً همه کشورها با آن درگیرند، مستلزم شفافیت و اطلاع رسانی صحیح به مردم در زمینه نحوه استفاده دولت از منابع عمومی است. گزارش شفافیت بین‌المللی از عملکرد سازمان‌های مختلف ایران بیانگر آن است که بیشتر سازمان‌های ایرانی در زمینه شفافیت عملکرد ضعیفی دارند؛ در حالی که کشورهای موفق همچون نیوزیلند و دانمارک توانسته‌اند در رتبه بندی‌های جهانی شفافیت در صدر قرار بگیرند (۵).

در بین سازمان‌های دولتی، سازمان آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین دستگاه تربیتی در کشور که هم به نوعی آینده‌ساز کشور

¹ Transparency

بازارهای مالی (۷) و سیاست زیست محیطی (۳). با رعایت یک هنجار شفافیت، سازمان‌ها می‌توانند مشروعیت سازمان و فعالیت را افزایش دهند و در نتیجه شانس بقای خود را افزایش دهند. علاوه بر این، فلورینی استدلال کرده است که مشروعیت و پذیرش یک هنجار "به طور اساسی به چنین انسجامی [با سایر هنجارهای موجود] بستگی دارد" (۸).

در ادبیات شفافیت سازمانی، پیوند بین مشروعیت و شفافیت در قالب «اعتماد» و «قابل اعتماد» توصیف شده است. در یک مطالعه دقیق از ادبیات قبلی در مورد شفافیت سازمانی اسپنکنبرگ^۱ و توملینسون^۲ (۲۰۱۴) دریافتند که نقش شفافیت در روابط سازمان و ذینفعان مربوط به "ایجاد، حفظ یا ترمیم اعتماد" است (۹) اهمیت روابط با ذینفعان در تحقیقات قبلی بسیار مورد توجه قرار گرفته است، چیزی که می‌توان به عنوان مثال در مطالعات نظریه سهامداران به آن اشاره کرد. در ادبیات شفافیت، یکی از مقالاتی که بیشترین استناد در مورد اعتماد بین یک سازمان و ذینفعان آن است، استدلال می‌کند که قابل اعتماد بودن سازمان به توانایی، خیرخواهی و صداقت آن مربوط می‌شود.

مبانی شفافیت

شفافیت حکومت، کنترل کنش و واکنش‌های مؤسسات عمومی را تسهیل می‌کند، منجر به ارتقای اعتماد عمومی به حکومت می‌گردد، مشارکت فعال شهروندان را در امور سیاسی تقویت می‌کند. در رابطه با مبانی شفافیت، می‌توان به پاسخگویی، نظارت، اعتماد عمومی و دموکراسی اشاره کرد. موارد فوق، خاستگاه‌ها و بنیادهایی هستند که شفافیت بر آن‌ها، استوار است. برای درک صحیح "شفافیت" مطالعه و بررسی هر یک از موارد فوق ضروری می‌نماید:

- پاسخگویی^۳

قوانین اساسی اغلب کشورهای جهان، حق حاکمیت مردم بر سرنوشت خویش را مورد توجه قرار داده و قدرت را از طریق انتخابات به رئیس‌جمهور با نخست‌وزیر و نمایندگان مجلس تفویض می‌کنند و با توجه به حاکمیت اعطایی از سوی مردم از مسئولان رسمی و منتخب مردم به طور کلی دولت و نهادهای عمومی انتظار می‌رود که در قبال عملکردها و نتایج حاصل از آن در برابر شهروندان و نمایندگان قانونی ایشان پاسخگو باشند. به این ترتیب پاسخگویی، حکومت را ملزم می‌کند در مورد اعمالی که انجام می‌دهد به شهروندان توضیح دهد و نتایج حاصل از برنامه‌ها و اقدامات خود را در معرض ارزیابی و قضاوت نهادهای نظارتی قرار دهد؛ بنابراین مفهوم پاسخگویی، به عنوان یکی از اصیل‌ترین وظایف دولت‌ها و حق پاسخگویی به عنوان یکی از اصیل‌ترین حقوق شهروندی در جایگاه صاحبان حق، در کانون توجه قرار دارد (۱۰).

است و هم در عین حال زودبازده نیست، به مراتب بیش از سایر دستگاه‌ها نیازمند ثبات سیاستگذاری و اتقان در برنامه‌ریزی‌های میان مدت و بلند مدت است. اما با این وجود، بندهای مربوط به آموزش و پرورش در قوانین برنامه توسعه دچار آشفتگی جدی بوده‌اند؛ احکام نامتجانس، بعضاً غیرهمسو و غیرشفاف عملاً کارآمدی برنامه‌ها را زیر سؤال برده و علاوه بر مخدوش کردن قابلیت نظارت در برخی موارد، شرایطی را ایجاد کرده‌اند که مجریان هر نوع عملکردی هرچند نامطلوب را بتوانند با آن احکام توجیه کنند.

متأسفانه قبل از انقلاب، قوانین برنامه با تمرکز بر عمران و توسعه کالبدی و فیزیکی کشور تدوین می‌شدند و بعد از انقلاب اسلامی نیز قوانین برنامه توسعه با محوریت رشد اقتصادی به تصویب رسیدند و این غلبه اقتصادی بر برنامه‌های پنجساله هنوز هم ادامه دارد به نحوی که سایر بخش‌های برنامه تحت الشعاع این موضوع قرار گرفته‌اند. این در حالی است که بر اساس مبانی اسلامی و نیز قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اقتصاد هدف نبوده بلکه تعالی و کمال انسان مقصود است. از سوی دیگر رویکردهای توسعه امروزی نیز بر توجه به انسان به عنوان محور توسعه و پیشرفت تمرکز دارند از همین رو آموزش به طور عام و آموزش و پرورش به طور خاص به عنوان زمینه‌ساز و بستر رشد و تعالی سرمایه انسانی باید مورد توجه و محور برنامه‌های توسعه قرار گیرد.

بر اساس مقدمه بیان شده، این پژوهش درصدد است تا به ارائه الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان بپردازد.

مبانی نظری پژوهش

شفافیت

از منظر دموکراسی، شفافیت و انتشار اطلاعات برای گروه‌های مختلف جامعه برای مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری بسیار مهم است. این مفهوم یکی از مفاهیم اصلی دموکراسی‌های مشروع است که بر رفتار سیستم سیاسی جامعه تأثیر می‌گذارد. فراتر از دیدگاه نهادی، شفافیت از دیدگاه اقتصادی نیز مطلوب است، زیرا با کاهش مشکلات نمایندگی، کارایی در تخصیص منابع را افزایش می‌دهد. در حقیقت، شفافیت مبتنی بر دسترسی به اطلاعات است، که یک کالای عمومی بوده و عملکرد بازارها را بهبود می‌بخشد و از اعمال اثرات مخرب بر بازار جلوگیری می‌کند. از طرفی دیگر، شفافیت با کاهش احتمال فساد، زمینه را برای رشد اقتصادی، کارایی و توسعه به عنوان ابزاری برای بهبود حکمرانی خوب فراهم می‌کند (۶).

در طول دهه‌های اخیر، روند جامعه به سمت افزایش شفافیت مطلوب (۱)، و پذیرش شفافیت و نهادینه شده آن گرایش پیدا کرده است (۵). در راستای این استدلال، چندین مطالعه استدلال می‌کنند که فشار خارجی بخشی از توضیح این است که چرا سازمان‌ها می‌خواهند شفافیت خود را افزایش دهند (۷).

شفافیت به عنوان یک هنجار برای تلاش در زمینه‌های مختلف به تصویر کشیده شده است، به عنوان مثال امنیت بین المللی (۸)،

³ Accountability

¹ Schnackenberg

² Tomlinson

نظارت از مؤلفه‌های بنیادین دولت مدرن تلقی می‌شود که به هدف محدود کردن قدرت حاکمان و جلوگیری از فساد و سوء استفاده از قدرت، مورد توجه اندیشمندان سیاسی معاصر قرار گرفته است. مقول‌های که هیچ‌گاه در حکومت‌های استبدادی و مطلق‌العنان جایگاهی نداشته و در عصر حاضر به عنوان ابزاری مؤثر برای مهار قدرت در مدیریت سیاسی شناخته شده است (۴). نظارت عبارت است از بازرسی، سنجش و ارزیابی امور، در مطابق بودن فعالیت‌های یک شخص (حقیقی یا حقوقی) با معیارها و ارزش‌های پذیرفته شده، به عبارت دیگر، نظارت بررسی و ارزشیابی کارهای انجام شده یا در حین انجام و تطبیق آنها با تصمیمات اتخاذ شده یا قانون و مقررات برای جلوگیری از انحراف این اعمال است. گاهی قوه ی نظارت صرفاً برای ملاحظه و آگاهی از نحوه اجرا در تحقیق کار و آشنایی با جزئیات عمل می‌کند، نظارت، کنترل قدرت است و غایت آن حصول اطمینان از باقی ماندن اقدامات یادشده در حدود و ثغور قانونی است. نظارت فرآیندی است که از عناصر گوناگون تشکیل می‌شود. در درجه نخست همواره باید اختیارات نظارتی با حدود نظارت را مشخص کرد (۸).

- دموکراسی

دموکراسی حکومت جمعی است که در آن از بسیاری لحاظ، اعضای اجتماع به طور مستقیم و یا غیرمستقیم در گرفتن تصمیم‌هایی که به همه آنها مربوط می‌شود، شرکت دارند و یا می‌توانند شرکت داشته باشند. از پیش فرض‌های دموکراسی، وجود اجتماعی است که در آن انسجام وجود داشته باشد، رشد و دوام هر اجتماع دموکراتیکی بستگی بسیار به روح و احساس مشترک اعضای آن دارد. هرچه شدت و عمق آگاهی در اجتماع کمتر شود، دموکراسی در آن اجتماع از اطمینان کمتری برخوردار بود. در یک دولت مردم سالار که نظام نظارت و تعادل و تضمین حاکمیت قانون در آن وجود داشته باشد قوانین به اندازه ای باید شفاف باشند که اکثریت نتوانند اقلیت را از حقوقشان محروم کنند و در چنین حالتی است که انسجام اجتماعی قوی تر و پایاتر بود. در غیر این صورت، شکاف در جامعه منجر به فروپاشی شد. مشارکت مؤثر مردم در فرایند تصمیم‌گیری در یک فضای شفاف، اعتماد عمومی را به دولت افزایش داده و منجر به برقراری یک سیستم دموکراسی با پایه ای قوی می‌شود. برای مؤثر بودن مشارکت و شفاف بودن فضا، نیاز به داشتن آگاهی و اطلاعات بود تا مردم آگاهانه در فرایند تصمیم‌گیری، مشارکت نمایند و دموکراسی چیزی جز مشارکت آگاهانه و مؤثر در تعیین سرنوشت خود نیست (۸).

شفافیت می‌تواند باعث ایجاد مجموعه ای از شیوه‌های سازمانی شود که حاکمیت خوب و ارتقاء فرآیندهای دموکراتیک را تقویت می‌کند (۱۴) و به طور کلی، شرایط ایده آلی را برای جوامع دموکراتیک ایجاد می‌کند، به این معنا که شهروندان قادر به مشاهده و دسترسی به تمام اطلاعات مربوط به امور عمومی می‌شوند (۱۲).

مفاهیم «پاسخگویی» و «شفافیت» بینش لازم برای درک چگونگی فراهم شدن الزامات و شرایط مورد نیاز برای پیاده سازی سیستم داده‌های در دسترس، ایجاد می‌کند. پاسخگویی به این معنی است که باید در مقابل اعمال و تصمیماتمان برای افراد یا سازمان‌های موردنظر توجیه لازم داشته باشیم (۱۱).

با توجه به دیدگاه ویدال و گرابولوزا^۱ از طریق پاسخگویی، سازمانها نتیجه اقدامات سازمان، سهم سازمان در بهبود کیفیت زندگی افراد و همچنین تعهد آنها به مأموریت و ارزش‌های سازمانی را توضیح میدهند (۱۲) در رابطه با پاسخگویی، راولینز^۲ پیشنهاد کرد که یک سازمان باید برای یکایک کلمات، اعمال و تصمیمات خود پاسخگو باشد که طبق آن به طور طبیعی مورد قضاوت عموم قرار خواهند گرفت (۱۱). پاسخ گویی دارای انواع مختلفی است.

پاسخ گویی عمودی نوعی از پاسخ گویی است که از بیرون بر حکومت تحمیل می‌شود و به منظور تشریح رابطه ی پاسخ گویی بین دولت و شهروندان از آن استفاده می‌شود. پاسخگویی افقی از داخل بر حکومت تحمیل می‌شود و به ظرفیت نهادهای دولتی برای نظارت بر سوء استفاده‌های سایر بخش‌های حکومت اشاره دارد. پاسخ گویی مختلط هم به مشارکت شهروندان جامعه مدنی در مکانیزم‌های نظارت دولتی مانند گروه‌های ضد فساد اشاره دارد (۱۰).

رابطه ی بین پاسخگویی و شفافیت، رابطه ای دوسویه است. از یک سو، برای ارتقای پاسخگویی در جامعه سیاسی به شفافیت هر چه بیشتر تصمیمات و اقدامات، قوانین و سلسله مراتب سیاسی و اداری نیاز است و از سوی دیگر، پاسخگویی هر چه تمام تر نهادها و مقامات به یکدیگر و شهروندان، شفافیت هر چه بیشتری را به دنبال دارد. پیگیری خواسته‌ها و حمایت از منافع عمومی در گرو آگاهی و دانایی شهروندان نسبت به فرایندهای تصمیم‌گیری و قوانین است. شفافیت و شفافیت‌گرایی، از مقوله‌های مورد تأکید و توجه در آموزه‌های دینی است (۵). دین مبین اسلام که حکومت را امانتی در دست حاکمان و کارگزاران حکومت می‌داند، به همین علت است که امام علی (ع) نظارت بر چگونگی استفاده و نگهداری از این امانت و ضرورت پاسخگویی در قبال آن را از مسلمات مبانی سیاسی اسلام به شمار می‌آورد و خطاب به مالک اشتر، ضرورت پاسخ گویی در مقابل مردم را بدین صورت بیان می‌فرماید: "برای کسانی که به تو نیاز دارند، زمانی معین کن که در آن، فارغ از هر کاری به آنان بپردازی. برای دیدار با ایشان به مجلس عام بنشین؛ مجلسی که همگان در آن حاضر توانند شد؛ و برای خدایی که آفریدگار توست، در برابرشان فروتنی نمای و بفرمای تا سپاهیان و یاران و نگهبانان و پاسبانان به یک سو شوند تا سخنگویشان بی هراس و بی لکنت زبان، سخن خویش بگویند که من از رسول خدا بارها شنیدم که می‌گفت: پاک و آراسته نیست امتی که در آن است، زبردست نتواند بدون لکنت زبان، حق خود را از قوی دست بستاند. ... " (۱۳)

- نظارت

² Rawlins

¹ Vidal and Graboolza

صورت بیان شده است که شفافیت مؤثر و پیوسته، منجر به پاسخگویی بیشتر شد و پاسخگویی بیشتر و پیوسته، منجر به منصفانه و کارا بودن سیاست‌های مالی و کاهش فساد شد. در هر صورت کاهش موفقیت آمیز فساد مستلزم تقویت همه جانبه تنظیمات حکمرانی است که از طریق آن اعمال حکومتی ظاهر می‌شوند و عناصر گسترده ای نظیر دادگستری مستقل، آزادی اطلاعات و رسانه‌ها، آزادی اجتماعات، سازمان‌های غیر دولتی و مشارکت عمومی، انتخابات مناسب و قانون گذاری در ممانعت از فساد مؤثر هستند. هیچ یک از این عناصر به تنهایی در یک جامعه دموکراتیک نمی‌تواند در ریشه کنی فساد مؤثر افتد و اگر سایر عناصر حضور نداشته باشند، تنها یک کنترل و بالانس متقاطع بود که با ارتباط و روابط بین این عناصر می‌تواند به وجود آید و فساد را تا حدی کاهش دهد. اگر همه این عناصر بتوانند همزمان به طور سحر آمیز نهادینه شوند و مثل تار عنکبوت دور حکومت را بگیرند، شاید ایده آل باشد. اما ارتباط پیچیده بین این عناصر در برقراری کنترل و بالانس مؤثر، خود یک مزاحم هولناک برای جوامعی است که خود را در نیمه راه دموکراسی می‌بینند (۱۵).

- شفافیت و دموکراسی

دموکراسی، حکومت جمعی است که در آن از بسیاری لحاظ، اعضای اجتماع، به طور مستقیم یا غیر مستقیم، در گرفتن تصمیم‌هایی که به همه آن‌ها مربوط می‌شود، شرکت دارند یا می‌توانند شرکت داشته باشند». از پیش فرض‌های دموکراسی، وجود اجتماعی است که در آن انسجام وجود دارد. رشد و دوام هر اجتماع دموکراتیک بستگی بسیار به روح وحدت و احساس مشترک اعضای آن دارد. هر چه شدت و عمق آگاهی در اجتماع کمتر شود، دموکراسی در آن اجتماع از اطمینان کمتری برخوردار بود. انسجام اجتماعی شکلی از ارتباط است که در آن گروهی از مردم توانایی و مهارت تشریح مساعی را نشان می‌دهند؛ به گونه ای که فضا برای تغییر به وجود می‌آورد. لازمه تشریح مساعی و مشارکت، داشتن زبان مشترک و تفسیر مشترک از مفاهیم کلیدی است؛ به نحوی که بیانگر این مسئله است که فرآیند مشارکت و در ایجاد و بقای انسجام اجتماعی نمی‌تواند جز در یک فضای شفاف شکل بگیرد. در یک دولت مردم سالار که توازن و تضمین حاکمیت قانون در آن وجود داشته باشد، قوانین به اندازه ای باید شفاف باشند که اکثریت بتوانند اقلیت را از حقوقشان محروم کنند و در چنین حالتی است که انسجام اجتماعی قویتر و پایاتر بود. در غیر این صورت، شکاف در جامعه منجر به فروپاشی شد. مشارکت مؤثر مردم در فرآیند تصمیم‌گیری در یک فضای شفاف، اعتماد عمومی به دولت را افزایش داده و منجر به برقراری یک سیستم دموکراسی با پایه ای قوی می‌شود. برای مؤثر بودن مشارکت و شفاف بودن فضا نیاز به داشتن آگاهی و اطلاعات است تا مردم آگاهانه در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت نمایند و دموکراسی چیزی جز مشارکت آگاهانه و مؤثر مردم در تعیین سرنوشت خود نیست. البته شفافیت در استفاده از ابزارهای تصمیم‌گیری نیز در یک حکومت دموکراتیک مهم است و فرآیند تصمیم‌گیری از طریق انتخابات باید از آن اندازه شفافیت برخوردار باشد که اجازه تقلب را در این فرآیند سلب نماید؛ در غیر این صورت

نکته قابل توجه در ارتباط با دموکراسی، این است که تمرکز محدود بر دسترسی به اطلاعات می‌تواند پتانسیل گسترده دموکراسی را از بین ببرد و همچنین به گفته برخی محققان از جمله بریچال در یک جامعه دموکراتیک، اصلی که حق شفافیت را به ما می‌دهد، حق پنهان کاری را نیز به ما می‌دهد. به این ترتیب، موضوع دموکراسی به طور متناوب و با توجه به شرایط، کم و زیاد می‌شود (۹)

پیامدهای شفافیت سازمانی

- شفافیت و کاهش فساد

فساد پدیده ای است که کم و بیش در همه کشورهای جهان وجود دارد، اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است؛ همان طور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد. فساد با ضعف و انحطاط فرهنگی آشکار می‌شود سوء استفاده از اداره‌ها و امکانات دولتی برای رسیدن به نتایج غیر اداری، موجب بروز مشکلات اقتصادی، فقر، تخریب مشروعیت حکومت و حاکمیت قانون، کاهش احترام به قانون اساسی، کاهش رقابت و حساب پس دهی می‌شود (۱۴). کار کرد پیشگیرانه برقراری شفافیت، جهت جلوگیری از سوء استفاده متصدیان دولتی از قدرتی که در اختیار دارند و به تعبیر دیگر، فساد اداری، نقش به سزایی دارد (۴)

کشورهای غیر دموکراتیک بیشتر در معرض فساد قرار دارند، چرا که دولت طوری سازماندهی شده است که کنترل و بالانس کمتری برای قدرت وجود دارد؛ اگر چه در داخل سیستم دموکراتیک نیز زمینه‌های گسترده ای برای فساد وجود دارد. فساد اغلب در ارتباط با قدرت زیاد شاخه اجرایی است و چنانچه ذکر شد، سیاست مالی، محور اعمال قدرت دولت و عمده ترین ابزار فساد در جهان است. لذا برای ممانعت از فساد، این قدرت و ابزار باید محدود و تحت نظارت باشد. از این نظر، تفکیک قوا از اهمیت اساسی برخوردار است و مجلس قانون گذاری دارای نقش ویژه در مبارزه با فساد است که می‌تواند قوانین مناسب علیه فساد وضع نماید. مجلس با قانونگذاری، سیستم مدیریت عمومی را شکل می‌دهد و یک سیستم باید طوری طراحی شود که فرصت و انگیزه را برای فساد کاهش دهد. البته قانونگذاری تنها کافی نیست، بلکه کنترل و بالانس مؤثر باید بین نهادها برقرار شود و دولت برای اعمال خود در مقابل قوه قضائیه، مجلس و جامعه مدنی و در نهایت مردم پاسخگو باشد. برقراری یک سیستم کنترل و بالانس مؤثر و پاسخگو کردن عوامل دولتی تنها در یک محیط شفاف امکان پذیر است. لذا سیستم باید طوری باشد که امکان افشای فساد را بدهد و این تنها با امکان دسترسی به اطلاعات دولتی و حساب‌های دولتی ممکن بود. احزاب سیاسی و نمایندگان آن‌ها در یک سیستم دموکراتیک با انتخابات رقابتی به محدود کردن فساد کمک می‌کنند و انگیزه قوی برای افشای مسئولان فاسد دارند. اگر چه خود احزاب ملزم به افشای منابع مالی و حساب‌های خود و کمک کنندگان خود هستند صندوق بین المللی پول در تدوین «کد شفافیت مالی» هدف خود را پاسخگو کردن هر چه بیشتر دولت‌ها در قبال هزینه‌ها و درآمدهای عمومی ذکر کرد و فرض‌هایی که کد بر اساس آن‌ها استوار است، به این

و اطلاعات در خصوص فعالیت‌های خود باشد و آمار و اطلاعات معنی دار و دقیق - که امکان ارزیابی فعالیت‌های دولت را بدهد - ارائه نماید. از این نظر، دسترسی به اطلاعات معتبر و شفافیت بیشتر، لازمه اجتناب ناپذیر فرآیندی است که بتواند دولت و عوامل آن را در قبال اعمالشان به پاسخگویی فرا خواند و در فضایی که نقش‌ها و مسئولیت‌ها روشن و تعریف شده نیستند و اطلاعاتی نیز از فعالیت‌های دولت در دست نیست، امکان پاسخگویی به وجود آید (۱۲).

پیامد مهم دیگری که شفافیت سازمانی دارد، اعتمادسازی است. ایجاد اعتماد در میان کارکنان و در سازمان، مفهوم مهمی به شمار می‌رود. اعتماد زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری محسوب می‌شود. ایجاد اعتماد در سازمان، نیازمند تعهدی روزانه است و از بالای سازمان به پایین برقرار می‌شود. اعتماد در عملکرد سازمان‌ها و در شکل‌گیری و افزایش کارایی سازمانی نقش انکارناپذیری دارد. توسعه اعتماد به سازمان کمک می‌کند تا کارکنان احساس کنند توانمند ترند. به عبارت دیگر، هنگامی که افراد به دیگری اعتماد ندارند، گوش نمی‌کنند؛ به وضوح ارتباط برقرار نمی‌سازند و همکاری نشان نمی‌دهند؛ از سوی دیگر، هنگامی که اعتماد وجود دارد، افراد آزادند که تجربه کنند، بیاموزند و بدون ترس از تنبیه همکاری کنند (۱۶).

از جمله تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده، می‌توان به تحقیق اسپایچر، آگوستین اشاره کرد که تأثیر اعتماد بر شفافیت را نشان دادند. در تحقیقی دیگر که توسط گریملیخسن انجام شد، به بررسی تأثیر شفافیت بر اعتماد در دولت پرداخت. پژوهش وی به شیوه تجربی و به صورت تطبیقی انجام شد و نقش شفافیت در بهبود اعتماد را تأیید کرد.

- مراحل اجرای پژوهش

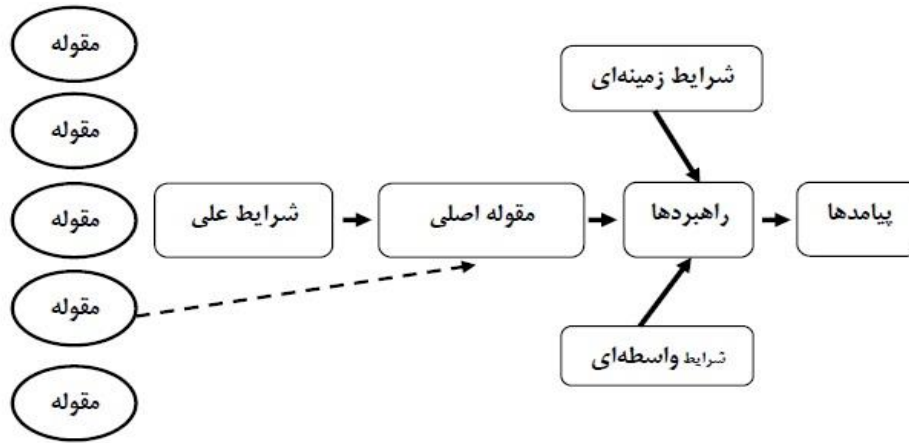
از آن جایی که این پژوهش از نوع اکتشافی مدل‌سازی و دارای رویکرد کیفی است، در ابتدا دارای مدل مفهومی و متغیرهایی که از روابط بین آن‌ها مدل پژوهش طراحی شده باشد، نبوده و مدل مفهومی اولیه پژوهش پس از بررسی پیشینه مطالعاتی پژوهش، و مدل توسعه داده شده نهایی پژوهش پس از انجام مصاحبه‌های نیمه ساختارمند با جامعه آماری پژوهش و یافتن ابعاد، مقوله‌ها و مولفه‌های مدل با تکیه بر روش داده بنیاد با رویکرد سیستماتیک یا نظام مند اشتراوس و کوربین طراحی شد.

در نظریه داده بنیاد به اقتضای کیفی بودن مطالعه جهت ارائه الگو نکات کلیدی از متن مصاحبه‌ها استخراج می‌شود سپس کدهای حاصل از مصاحبه منجر به شکل‌گیری مفاهیم و از ترکیب مفاهیم مقوله‌ها و سپس به نظریه ختم شد به همین منظور متغیر به آن صورتیکه در تحقیقات کمی بررسی می‌گردد در پژوهش‌های کیفی مطرح نیست لذا در مرحله شروع پژوهش کیفی متغیر مشخصی مدنظر پژوهشگر نیست و این متغیر هادر روند فرایند تحقیق به تدریج آشکار و روابط بین آنها ترسیم می‌شود. قالب پارادایمی نظریه داده بنیاد و چگونگی انجام مطالعه و بررسی‌های میدانی نمایش داده شده است.

مشارکت مردم مخدوش شده و نتیجه مورد نظر از یک حکومت دموکراتیک حاصل نشد. بعد از وجود اجتماع، پیش فرض دیگر دموکراسی، پیروی از عقل است؛ یعنی لازم است اعضاء از حداقل قابلیت‌های اساسی که مشارکت همگانی در امور مشترک مستلزم آن است برخوردار باشند. یک انسان عاقل حداقل از دو استعداد بهره مند است که یکی استعداد به وجود آوردن یک برنامه یا توسل به قاعده ای برای قضاوت یا عمل است و دیگری استفاده از آن قاعده یا اطلاق آن بر موارد خاص یا استفاده از آن برنامه است با وجود پیش فرض‌های دموکراسی، شرایطی برای برقراری دموکراسی لازم است که یکی از این شرایط، شرط فکری دموکراسی است که در سه مقوله خلاصه می‌شود و تدارک اطلاعات یکی از آن‌ها است که به شهروندان امکان می‌دهد بر اساس آن‌ها هوشیارانه عمل کنند. نباید فراموش کرد که زوال شرایط دموکراسی به زوال خود دموکراسی منجر می‌شود. وقتی تصمیمات در پشت درهای بسته گرفته شود و از مردم پنهان بماند، نتیجه تباهی مشارکت عمومی شهروندان است. در این حالت نه تنها برد دموکراسی کاهش می‌یابد، بلکه در برد باقیمانده ژرفای دموکراسی نیز کاهش می‌یابد (۱۵).

- شفافیت و پاسخگویی

در نظریه مردم سالاری اجماعی یا لیبرال، احترام به نظر اکثریت تا جایی امکان پذیر است که ارزش‌های بنیادی از قبیل حقوق و آزادی‌های فردی پایمال نشود. در این نوع دموکراسی، پاسخگویی و نظارت بیرونی دولت و مأموران دولتی از طریق کنترل قضایی دادگاه‌ها، سیستم توازن و تعادل قوا و حاکمیت قانون، مدلل و موجه تلقی می‌شود. صرف برگزاری انتخابات آزاد، شرطی کافی نیست. کلید گذار موفقیت آمیز به یک نظام مردم سالار و بازار محور پایدار، به نهادهای اصلی پاسخگویی بستگی دارد که با اتکاء به این نهادها بتوان دولت و کارگزاران دولتی را به صورت روزانه پاسخگو نگه داشت. بنابر این راه حل موفق در استقرار مردم سالاری و اصلاحات اقتصادی ایجاد حکمرانی مردم سالار است که در بر گیرنده آداب و سنت‌ها، نهادها و فرآیندهایی می‌باشد که تعیین می‌کنند چگونه تصمیمات دولت به صورت روزانه گرفته شود و در این راستا، ساز و کارهایی لازم است که از طریق آن شهروندان به طور عادی بتوانند در فرآیند سیاست گذاری مشارکت نمایند. مردم باید اطمینان داشته باشند که دولت و به ویژه سازمانهایی که مستقیماً زیر نظر مقامات انتخابی نیستند، به وعده هایشان پایبند هستند و سیاست‌ها را به درستی و پیوسته اجرا می‌کنند و می‌دانند در صورت ورود خسارت به شهروندان ناشی از فعل یا ترک فعل دولت چه کار باید کرد. انتخابات دوره ای برای حل این مسائل کفایت نمی‌کند و لذا کشاندن دولت به دادگاه برای حل موضوعات روزمره و کم اهمیت، زمان بر، پر هزینه و غیر علمی است. در نتیجه حکمرانی مردم سالار نیاز مند ساز و کاری است که مردم به طور عادی و کم هزینه شکایات خود را که ناشی از عملکرد دولت است پیگیری نمایند و در واقع، دولت و عوامل آن را در مقابل عملکردشان پاسخگو نگه دارند. برای تحقق این امر لازم است مردم امکان نظارت بر اعمال دولت را داشته باشند و در جریان چند و چون فعالیت‌های دولت و عوامل آن قرار گیرند. لذا دولت باید به طور قانونی متعهد به افشای آمار



شکل (۱): قالب پارادایمی نظریه داده بنیاد



شکل (۲): فازهای انجام تئوری زمینه ای

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

- روش و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی

با توجه به موضوع پژوهش حاضر که ارائه الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان است در مرحله اول (بخش کیفی) به دلیل استفاده از رویکرد داده بنیاد جهت جمع آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد، زیرا مصاحبه ابزاری مناسب برای گردآوری برداشت‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش است.

طراحی مصاحبه‌های نیم ساختارمند بر اساس مدل پارادایمی طراحی می‌گردد که در هنگام انجام مصاحبه‌ها بنا بر پاسخ‌های مصاحبه شونده با رعایت اصول اخلاقی و فنی بر حسب ضرورت ممکن است پرسش‌های پژوهش با ترتیبات متفاوتی پرسیده شوند یا اصلاحاتی در آن ایجاد گردد و تکامل پیدا کنند. در این مصاحبه‌ها سوالات اصلی از جمله اینکه "بنظر شما چه عواملی بر شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیرگذار می‌باشند؟"؛ "بنظر شما، شرایط مداخله گر موثر بر شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان چه شرایط می‌باشند؟"؛ "بسترها و زیرساخت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری موثر بر شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان کدامند؟"؛ "چه راهکارهای موثری جهت توسعه شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان پیشنهاد می‌دهید؟"؛ "راهکارهای پیشنهاد شده چه پیامدهایی برای بهبود شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان خواهند داشت؟" پرسیده شده است.

در ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و روش‌های فیش برداری، مرور نظری و... به بررسی مولفه‌ها، شاخص‌ها، و ابعاد شفافیت در آموزش و پرورش در پژوهش‌های مختلف پرداخته می‌شود. در این مرحله به کمک روش فراترکیب به تشخیص ابعاد و مولفه‌های معرفی شده قبلی در مورد موضوع، پرداخته می‌شود. در مرحله بعد با کمک مصاحبه نیمه ساختارمند با خبرگان (به شرحی که در جامعه آماری توضیح داده شده است)، به جمع آوری داده برای روش داده بنیاد پژوهش پرداخته می‌شود. سوالات مصاحبه از تلفیقی از عوامل استخراجی از دل مرور پیشینه مطالعاتی و مدل اولیه در انتهای فصل دوم پژوهش، و طراحی پروتکل مصاحبه به کمک اساتید با توجه به موارد مد نظر محقق و اساتید طراحی بود. از آن جایی که مصاحبه این پژوهش به صورت نیمه ساختار یافته است، پس محقق در طراحی پروتکل مصاحبه به دنبال اطلاعات خاصی است تا بتواند آن‌ها را با اطلاعاتی که از دیگر مصاحبه‌ها به دست می‌آید مقایسه و مقابله کند. لازم است پرسش‌های مشابهی در هر مصاحبه پرسیده شود. اما از آن جایی که محقق هم چنان خواهان آن است که مصاحبه انعطاف پذیر باقی بماند، ترتیبی می‌دهد تا در چنین شرایطی نیز اطلاعات مهم بتواند از دل مصاحبه استخراج شود. روش کاوش در این نوع مصاحبه بدین معناست که در حالی که ساختار کلی مصاحبه برای همه شرکت‌کنندگان یکسان است، اما مصاحبه‌کننده می‌تواند در مواقع لزوم سوال‌های دیگری بپرسد. بنابراین به ترتیبی که گفته شد، ابتدا پژوهشگر یک راهنمای کلی یا فهرست در مورد عوامل ایجادکننده و منتج از شفافیت در آموزش و پرورش با جمع بندی نظرات محققان قبلی از دل پیشینه پژوهش،

اساتید و برداشت‌های خود آماده کرد و بر اساس آن محورهای کلی را از قبل مشخص می‌کند و هنگام مصاحبه و با توجه به فرد مصاحبه شونده و... برای هر محور سوال‌هایی در ذهن اضافه کرد که در راستای سوالات اصلی پروتکل مصاحبه باشد و پاسخ دهنده را ترغیب به پاسخ کرد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه در بخش کیفی این پژوهش در هر دو مرحله کیفی و کمی دارای جامعه آماری به شرح زیر است:

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی عبارت است از خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد در آموزش و پرورش استان خوزستان با سابقه کاری بیش از ۱۰ سال و مدرک تحصیلی کارشناسی به بالا به منظور تعیین اعتبار مقیاس توسعه داده شده برای الگوی شفافیت.

روش و تعیین حجم نمونه: این پژوهش کیفی ماهیتی اکتشافی دارد و مستلزم مشارکت تعداد معدودی پاسخ دهنده است بنابراین استراتژی نمونه‌گیری در رویکرد کیفی از نوع غیرتصادفی (هدفمند) و به صورت گلوله برفی (زنجیره‌ای) بود، در روش نمونه‌گیری گلوله برفی، مشاهده یا مصاحبه از یک عضو شروع می‌گردد سپس از مشارکت‌کننده در پژوهش تقاضا می‌شود فرد یا افراد دیگری را که احتمالاً شرایط انجام مصاحبه را دارند معرفی نماید.

برای تعیین حجم نمونه با توجه به اینکه ملاک کفایت نمونه در پژوهش‌های کیفی، اشباع نظری است به همین دلیل هر زمان که در جمع‌آوری داده‌ها به اشباع رسیدیم حجم نمونه کامل شده است که بر این اساس در بخش کیفی با ۱۶ نفر از خبرگان جامعه آماری مصاحبه به عمل آمد.

اما باید دانست که نمونه برداری نظری، فرآیندی نامحدود نیست بلکه باید در زمانی مشخص پایان پذیرد. معیار این توقف "کفایت نظری" مقولات یا نظریات است. از منظر واضعان روش رویش نظریه کفایت نظری به حالتی اشباع دارد که هیچ داده بیشتری یافت نمی‌شود که پژوهشگر بتواند به وسیله آنها ویژگی‌های مقولات را رشد دهد. به معنای بهتر، پژوهشگر به طور تجربی و در فرآیند مشاهده داده‌های مشابه در می‌یابد که یک مقوله به کفایت رسیده است.

مواد و روش‌ها

در مرحله طراحی الگو با استفاده از روش تحقیق کیفی نظریه پردازی داده بنیاد، طراحی الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان مورد بررسی قرار می‌گیرد و از طریق ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته ابعاد و مولفه‌های مساله شناسایی می‌گردند به همین منظور در این مرحله جهت بررسی و تحلیل داده‌ها از فرآیندی نظام یافته بر اساس استراتژی نظریه داده بنیاد استفاده شد. روش نظریه پردازی داده بنیاد کدگذاری سیستماتیک سه مرحله‌ای را دنبال می‌کند:

- مشخصات شرکت کنندگان در بخش کیفی هدف پژوهش ارائه و تشریح یافته‌های عمده و مقوله‌هایی است که بیان نظریه زمینه‌ای را تشکیل می‌دهند و منطق و شیوه ارائه این مطالب نیز بر اساس الگوی عمومی پژوهش‌های انجام شده در نظریه زمینه‌ای است، قبل از ارائه یافته‌های پژوهش مشارکت کنندگان در تحقیق در قالب یک جدول معرفی می‌شوند:

۱. کدگذاری باز^۱
۲. کدگذاری محوری^۲
۳. کدگذاری انتخابی^۳ (۱۷)

یافته‌ها

جدول (۱): مشارکت کنندگان در تحقیق کیفی

| ردیف | جنسیت | سن | تحصیلات | رشته تحصیلی | تجربه کاری مرتبط |
|---------|-------|----|--------------------|---------------------|------------------|
| خبره ۱ | زن | ۳۹ | دکتری | مدیریت آموزشی | ۱۱ |
| خبره ۲ | مرد | ۶۰ | دکتری | فلسفه تعلیم و تربیت | ۳۴ |
| خبره ۳ | مرد | ۴۷ | دکتری | اقتصاد | ۱۲ |
| خبره ۴ | زن | ۵۶ | دانشجوی دکتری | مدیریت آموزشی | ۲۵ |
| خبره ۵ | زن | ۴۸ | دکتری | برنامه ریزی آموزشی | ۱۶ |
| خبره ۶ | مرد | ۵۰ | دکتری | روانشناسی تربیتی | ۱۶ |
| خبره ۷ | زن | ۳۹ | دانشجوی دوره دکتری | مدیریت منابع انسانی | ۸ |
| خبره ۸ | زن | ۳۷ | دکتری | برنامه ریزی درسی | ۶ |
| خبره ۹ | مرد | ۵۲ | دکتری | مدیریت آموزشی | ۱۹ |
| خبره ۱۰ | مرد | ۴۴ | کارشناسی ارشد | اقتصاد مالی | ۱۳ |
| خبره ۱۱ | زن | ۳۸ | دکتری | مدیریت منابع انسانی | ۵ |
| خبره ۱۲ | مرد | ۴۴ | کارشناسی ارشد | مدیریت آموزشی | ۹ |
| خبره ۱۳ | مرد | ۴۹ | دکتری | مدیریت آموزشی | ۱۵ |
| خبره ۱۴ | زن | ۵۱ | کارشناسی ارشد | برنامه ریزی آموزشی | ۲۲ |
| خبره ۱۵ | مرد | ۴۶ | کارشناسی ارشد | مدیریت منابع انسانی | ۲۰ |
| خبره ۱۶ | مرد | ۵۵ | کارشناسی ارشد | مدیریت مالی | ۲۴ |

شد. کد گذاری باز بدین صورت می‌باشد که متن پاسخ پاسخگویان در این پژوهش در خصوص این سوال که « به نظر شما چه عوامل علی بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیرگذار می‌باشد؟» مورد بررسی قرار گرفت. گزینش این مطالب با توجه مهمترین پاسخ پاسخگویان بود که شامل حدود ۱۷ متن بوده است. در ذیل جدول کد گذاری باز در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

پاسخ به سوالات بخش کیفی
- پاسخ به سوال اول پژوهش
«عوامل علی موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان کدامند؟»
در این مرحله برای تعیین شرایط علی در شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان، کد گذاری باز انجام

جدول (۲): شناسایی شرایط علی موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان

| مفهوم کد | کدهای باز | شناسه |
|------------------------------------|---|-------|
| مکانیزم‌های تامین نیازهای اطلاعاتی | مکانیزم‌های تامین نیازهای اطلاعاتی | ۱ |
| نیازهای اطلاعاتی | کارشناسان برآورده گردد. | |
| اطلاع رسانی به موقع اخبار | یکی از عوامل موثر بر شفافیت، مسلماً اطلاع رسانی به موقع اخبار و رویدادهای سازمان می‌باشد تا از این طریق تمامی افراد ذی نفع به موقع در جریان امور قرار بگیرند. | ۲ |

³ Selective coding

¹ Open coding

² Axial coding

| | | |
|---------------------------------------|--|----|
| طبقه بندی اطلاعات | اولین مرحله شفافیت سازمانی این است که مشخص کنید چه اطلاعاتی را می‌توان افشا کرد و چه اطلاعاتی باید محرمانه باقی بماند. بعد از آن باید به دنبال روش‌هایی باشید که این اطلاعات را با کارمندان به اشتراک بگذارید. | ۳ |
| آگاهی ذی نفعان | شفافیت سازمانی یعنی اطلاعات مختلف چه بار مثبت داشته باشند، چه منفی و چه خنثی را با کارمندان خود به اشتراک بگذارید. هر کسب و کاری داده‌های مختلف و منحصر به فردی دارد که برخی از آن‌ها محرمانه هستند و باید از رقبا دور بمانند و برخی دیگر عمومی هستند. | ۴ |
| اطلاع رسانی به کارکنان | کارمندان نقش کلیدی در موفقیت یا شکست سازمان دارند، بنابراین باید در جریان آنچه در شرکت می‌گذرد و با آن‌ها مرتبط است، باشند. زمانی که اطلاعات در سازمان شفاف نیست، کارمندان همیشه احساس می‌کنند چیزی هست که از آن بی‌خبرند و این موضوع اعتمادشان را از بین می‌برد. از طرف دیگر شکاف عمیقی بین مدیر و کارمندان ایجاد می‌شود و روابط صمیمانه‌ای که باید در سازمان وجود داشته باشد، از بین می‌رود. این موضوع نشان می‌دهد اهمیت شفافیت سازمانی زیاد است و عدم وجود آن مشکلات مختلفی ایجاد می‌کند. | ۵ |
| نظرخواهی از ذی نفعان | جلسات پرسش و پاسخ باید به صورت منظم با ذی نفعان در سازمان برگزار شود؛ برخی از سازمان‌ها بازه‌های مشخصی برای برگزاری این جلسات در نظر می‌گیرند و برخی دیگر وقتی اطلاعات جدیدی با کارمندان به اشتراک می‌گذارند، جلسه برگزار می‌کنند. این موضوع به سیاست‌های سازمانی آموزش و پرورش بستگی دارد. | ۶ |
| مشارکت مردمی | شفافیت زمینه‌ساز مشارکت پایدار مردم به‌شمار می‌رود، به‌طوری‌که اگر شفافیت با تمام ویژگی‌های خود مسیر تحقق را بیمایید، مشارکت مردمی و ثمرات آن نمایان خواهد شد. | ۷ |
| مشارکت کارکنان | حتی اگر سیستم منسجمی برای اطلاع‌رسانی ایجاد شده است، باز هم لازم است به سوالات کارمندان درباره اطلاعاتی که دریافت کرده‌اند، پاسخ داده شود. بهترین راه برای پاسخگویی این است که جلساتی برای شفاف‌سازی برگزار شود که در آن هم مدیران حضور دارند و هم کارمندان. موضوع جلسه مشخص شود و بعد از آن به کارمندان اجازه بدهند هرآنچه نیاز دارند را بپرسند. | ۸ |
| پاسخگویی مدیران | زمانی که در سازمان شما سیستمی منسجم برای اطلاع‌رسانی وجود داشته باشد، دیگر شایعه‌ای پراکنده نمی‌شود و می‌توانید مطمئن باشید اطلاعات مهم برای همه کارمندان شفاف‌سازی شده است. اینکه اطلاعات را به یک نفر بدهید و از او بخواهید برای سایر همکاران هم توضیح دهد، روش مناسبی برای ایجاد شفافیت سازمانی نیست. البته اگر چاره‌ای جز این ندارید، می‌توانید مدیران هر بخش یا سرپرستان تیم‌های مختلف را توجیه کنید و از آن‌ها بخواهید با افراد زیردستان صحبت کنند. | ۹ |
| پاسخگویی سازمانی | هر سازمان روش منحصر به فردی برای اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی دارد. به عنوان مثال برخی از سازمان‌ها از شبکه‌های اجتماعی و گروه‌های موجود در این پلتفرم‌ها برای اطلاع‌رسانی استفاده می‌کنند و برخی دیگر از نامه‌نگاری‌های اداری بهره می‌برند. | ۱۰ |
| مخفی کاری به دلیل پرهیز از تبعات منفی | صحت اطلاعات یعنی واقعیت را با کارمندان به اشتراک بگذارید، نه ایده‌آلهایی که باید وجود داشته باشد. برخی از مدیران با تصور اینکه رساندن اخبار و داده‌های منفی به کارمندان، روحیه آن‌ها را تضعیف می‌کند، این اطلاعات را از آن‌ها پنهان می‌کنند یا به جای آن اطلاعاتی غیرواقعی ارائه می‌دهند. این تصور اشتباه چالش‌های بسیاری برای سازمان ایجاد می‌کند، زیرا در نهایت کارمندان متوجه واقعیت می‌شوند و اعتمادشان را نسبت به سازمان از دست می‌دهند. | ۱۱ |
| انتخاب روش‌های اشتباه برای شفاف‌سازی | انتخاب روش‌های اشتباه برای شفاف‌سازی باعث ایجاد شایعه یا انتشار اطلاعات اغراق‌آمیز می‌شود. بنابراین انتخاب راه‌های شفاف‌سازی در سازمان، به اندازه وجود شفافیت سازمانی اهمیت دارد. | ۱۲ |
| عدم مخفی کاری مدیران | اهمیت شفافیت در سازمان بسیار زیاد است، اما منظور این نیست که حتی اطلاعات محرمانه را نیز با همه کارمندان به اشتراک بگذارید. ایجاد مرز بین اطلاعاتی که باید محرمانه باقی بماند و اطلاعاتی که باید در اختیار کارمندان قرار بگیرند، مهم‌ترین وظیفه مدیران در شفافیت سازمانی است. مدیران حرفه‌ای نه داده‌های حیاتی و محرمانه را در اختیار کارمندان قرار می‌دهند و نه پنهانکار می‌کنند. آن‌ها با توجه به جایگاه هر کارمند در سازمان، اطلاعات مورد نیاز را در اختیارش می‌گذارند. | ۱۳ |
| مخفی کاری سازمان | در سازمان‌هایی که مدیران در اتاق خود و پشت درب‌های بسته وجود دارد، شفافیت سازمانی معنا و مفهومی ندارد. در چنین سازمان‌هایی مدیران همه اطلاعات را به صورت محرمانه و در اتاق جلسات نگه می‌دارند و کارمندان را در جریان تصمیمات سازمان قرار نمی‌دهند. کارمندان هم اگر داده‌ای درباره نتایج کنونی شرکت یا شرایط کارمندان داشته باشند، در اختیار مدیران قرار نخواهند داد. | ۱۴ |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| مسئولیت‌های گوناگون اجتماعی | شفافیت سریع‌ترین، کم هزینه‌ترین، ساده‌ترین، مبنایی‌ترین و قابل اعتمادترین سازوکار برای مبارزه با فساد(هم در پیشگیری و هم کشف جرم)، افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، ارتقاء شایسته‌سالاری، مشارکت فعال و مؤثر مردمی، کاهش هزینه و زمان در پیشگیری و مبارزه با فساد، و در نتیجه افزایش کارآمدی و سرمایه اجتماعی است؛ با ایجاد شفافیت می‌توان عدالت را مستقر کرد و از ایجاد تبعیض‌های ناروا در نظام جلوگیری کرد. | ۱۵ |
| وظایف اجتماعی | گاهی اوقات کارمندان و ذی‌نفعان به واسطه شفافیتی که در سازمان وجود دارد، سوالاتی درباره مسائل مختلف از مدیران می‌پرسند که پاسخگویی به آن‌ها چالش‌برانگیز است. گاهی اوقات کارمندان و ذی‌نفعان در زمانی خارج از جلساتی که برای شفافیت سازمانی ایجاد شده از مدیران سوال می‌پرسند و مدیران بر حسب وظیفه سازمانی و اجتماعی باید آماده پاسخگویی به آن‌ها باشند. | ۱۶ |
| نقش فرهنگ سازمان | زمانی که شفافیت بخشی از فرهنگ سازمانی باشد، همه اعضای سازمان به رفتارهای شفاف عادت می‌کنند و به مرور زمان دیگر نیازی نیست برای شفاف‌سازی اطلاعات در سازمان تلاش شود. فرهنگ سازمانی یک جریان نادیدنی در سازمان است که همه کارمندان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هر نیروی جدیدی که وارد سازمان می‌شود، به مرور زمان مطابق با فرهنگ رفتار می‌کند. | ۱۷ |

همانطوری که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، در مرحله اول کدگذاری، ۱۷ مفهوم اولیه از بررسی متن مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان در خصوص شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان تعیین گردید. بعد از اینکه مفاهیم در کدگذاری باز مشخص شد. نوبت به کدگذاری محوری شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان فرا رسید. در این مرحله برحسب ارتباط درونی بین مفاهیم، مقوله محوری شناسایی شد و سایر مفاهیم ذیل مقوله محوری قرار گرفت. در جدول شماره (۳) مقوله‌های محوری نشان داده شده اند.

جدول (۳): کدگذاری محوری شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان

| مقولات | مفاهیم |
|-----------------|---|
| مشارکت | نظرخواهی از ذی‌نفعان، مشارکت مردمی، مشارکت کارکنان |
| عدم مخفی کاری | مخفی کاری به دلیل پرهیز از تبعات منفی، انتخاب روش‌های اشتباه برای شفاف‌سازی، مخفی کاری مدیران، اتهام به مخفی کاری سازمان |
| مسئولیت اجتماعی | مسئولیت‌های گوناگون اجتماعی، وظایف اجتماعی، نقش فرهنگ سازمان |
| اطلاع رسانی | مکانیزم‌های تأمین نیازهای اطلاعاتی، اطلاع رسانی به موقع اخبار، طبقه بندی اطلاعات، آگاهی ذی‌نفعان، کمبود اطلاعات و اطلاع رسانی |
| پاسخگویی | پاسخگویی مدیران، پاسخگویی سازمانی |

در این تحقیق در مرحله کدگذاری انتخابی، با توجه به مراحل قبلی، داده‌های سازماندهی شده در قالب مؤلفه‌های گوناگون و در ابعاد محدودتری دسته بندی شدند. به طوری که وجوه مشترک مؤلفه‌های سرآمده از مرحله قبلی، شناسایی شده، و با توجه به

جدول (۴): کدگذاری انتخابی شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان

| متغیر وابسته | مقولات |
|--|-----------------|
| شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان | مشارکت |
| | عدم مخفی کاری |
| | مسئولیت اجتماعی |
| | اطلاع رسانی |
| | پاسخگویی |

همانطوری که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، شرایط علی مؤثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان در ۵ مقوله (۱-مشارکت ۲-عدم مخفی کاری ۳-مسئولیت اجتماعی ۴-اطلاع رسانی ۵-پاسخگویی) شناسایی شد.

پاسخگویان در این پژوهش در خصوص این سوال که «به نظر شما، عوامل مداخله گر موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان کدامند؟» مورد بررسی قرار گرفت. گزینش این مطالب با توجه مهمترین پاسخ پاسخگویان بود که شامل حدود ۲۸ متن بوده است. در ذیل جدول کد گذاری باز در جدول (۵) مشاهده می‌شود.

- پاسخ به سوال دوم پژوهش «عوامل مداخله گر موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان کدامند؟» در این مرحله برای تعیین شرایط مداخله گر موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان، کد گذاری باز انجام شد. کد گذاری باز بدین صورت می‌باشد که متن پاسخ

جدول (۵): شناسایی شرایط مداخله گر موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان

| شناسه | کدهای باز | مفهوم کد |
|-------|---|------------------------------|
| ۱ | خیلی از سازمان‌ها با مخفی کاری و ندادن اطلاعات به موقع به مردم و ذی نفعان، باعث بدبینی مردم نسبت به سازمان مربوطه شده اند که این امر باعث شده است که امروزه در جامعه با کاهش اعتماد اجتماعی مواجه باشیم. | بدبینی مردم نسبت به سازمان |
| ۲ | شفافیت در سازمان مزیت‌های بسیاری برای کارمندان و مدیران به دنبال دارد، اما بسیاری از مدیران نمی‌دانند شفافیت دقیقاً چیست و چه اطلاعاتی را باید در اختیار کارمندان قرار بدهند. | عدم آگاهی مدیران از شفافیت |
| ۳ | برخی از مدیران با تصور اینکه رساندن اخبار و داده‌های منفی به کارمندان، روحیه آن‌ها را تضعیف می‌کند، این اطلاعات را از آن‌ها پنهان می‌کنند یا به جای آن اطلاعاتی غیرواقعی ارائه می‌دهند. این تصور اشتباه چالش‌های بسیاری برای سازمان ایجاد می‌کند، زیرا در نهایت کارمندان متوجه واقعیت می‌شوند و اعتمادشان را نسبت به سازمان از دست می‌دهند. | آشفته‌گی روانی |
| ۴ | داشتن شفافیت سازمانی همیشه آسان نیست. برخی اوقات، سوالات سختی برای پاسخ دادن وجود دارد که توان تجزیه و تحلیل جواب‌های آن برای تمامی کارکنان میسر نیست. | ناتوانی تجزیه و تحلیل |
| ۵ | اطلاعات محرمانه در سازمان به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شود، برخی از آن‌ها به اندازه‌ای حیاتی هستند که حتی همه کارمندان هم از آن‌ها آگاهی ندارند و تنها در دسترس مدیران بالارده سازمانی هستند، اما برخی دیگر باید در سطح سازمان محرمانه بمانند و به بیرون درز نکنند. | اطلاعات محرمانه |
| ۶ | پیش از هر چیز باید مرزهای مشخصی بین اطلاعات محرمانه و اطلاعات قابل افشا مشخص کرده باشید. به عنوان مثال در سازمان‌های مختلف کارمندان می‌دانند جزئیات گردش مالی سازمان جزو اطلاعات محرمانه است و لازم نیست از آن اطلاع داشته باشند، بنابراین سوالی هم درباره آن نمی‌پرسند. | شرایط امنیتی اطلاعات |
| ۷ | بنظرم برخی سازمان‌ها، توانایی لازم برای برخورد با مختلفین حوزه اطلاعات سازمانی را ندارند که باعث می‌شود این متخلفین در سازمان جهت تحقق اهداف خودشان از هر ابزاری استفاده نمایند. | عدم قاطعیت برخورد با متخلفین |
| ۸ | واقعیت این است که در نظام اداری کنونی، انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی بر مبنای رفیق بازی و یا رشوه به صورت امری عادی درآمد و تبانی بین افراد متمول، سیاستمداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته شده است. که نتیجه آن بروز فساد بویژه در عدم شفافیت بوده است. | تبانی بین افراد |
| ۹ | شفافیت، آفت رانت اطلاعاتی است، به منظور مبارزه زیرساختی و قانونی با فساد به عنوان یکی از مهمترین و اصلی ترین مطالبات مردم، ارتقای شاخص شفافیت در دستگاه‌ها و نهادهای عمومی کشور را در دستور کار باید قرار گیرد تا امکان دست یابی همه مردم به اطلاعات مرتبط با مسایل سازمان را فراهم کند. | رانت اطلاعاتی |

انجام می‌گردد به طوری که جوامع بشری را نهادها و سازمان‌ها اداره می‌کنند؛ بنابراین همواره ضرورت وجود آن در جامعه احساس می‌شود و در صورت حذف، خلأ آن به طور جدی احساس می‌شود. از سوی دیگر میل به بقا در هر سازمانی ذاتی است و در بخش خصوصی، سودی ضامن بقا است و در بخش دولتی رضایت مردم؛ بنابراین عمده تمرکز سازمان‌های دولتی با توجه به ماهیت خدمت رسانی‌شان، کسب رضایت آحاد جامعه است که به نحوی از انحاء مختلف از این خدمات بهره می‌برند. نیل به این هدف با

همانطوری که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، در مرحله اول کدگذاری، ۲۸ مفهوم اولیه از بررسی متون علمی در خصوص شرایط مداخله گر موثر بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان تعیین گردید.

نتیجه گیری

از آنجاکه عصر حاضر را عصر سازمان‌ها می‌نامند و بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها

راولینز^۱ (۱۹) نیز برای اندازه گیری شفافیت در سازمان‌ها چهار عامل را شناسایی کرد که عبارت اند از ۱. بعد اطلاعات: عناصر مورد بررسی عبارت اند از مرتبط بودن، صحت داشتن، کامل بودن، معتبر بودن، مورد تأیید بودن اطلاعات ۲. بعد مشارکت: عناصر مورد بررسی عبارت اند از دریافت بازخور عرصه، اطلاعات تفصیلی و جزء به جزء سهولت در دستیابی به اطلاعات ۳. بعد پاسخگویی: عناصر مورد بررسی عبارت اند از میزان پوشش اطلاعات سهیم شده در برگیرنده همه جنبه‌ها و مسائل سازمانی؛ ۴. بعد اختفا و پنهان کاری: عناصر مورد بررسی عبارت اند از میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات و میزان صداقت در سازمان.

در تبیین یافته‌های این بخش می‌توان بیان کرد که شفافیت سازمانی به افزایش مشارکت کارمندان منجر می‌شود: وقتی کارمندان در مورد شرکت خود بیشتر بدانند، معمولاً درباره‌ی امور بسیار بیشتر اهمیت می‌دهند و در شغلشان بیشتر مشارکت می‌کنند؛ شرکت‌های با شفافیت سازمانی ماندگاری بیشتری دارند: مشاغل شفاف معمولاً از افزایش نوآوری و تصمیم‌گیری بهتر و سودآوری بیشتری بهره‌مند می‌شوند. ذی نفعان داخلی و خارجی سازمان‌ها نیازمند دریافت اطلاعات ضروری از نحوه عملکرد سازمان‌های دولتی و چگونگی عملکرد این نهادها می‌باشند تا ضمن بالا بردن آگاهی آنان از عملکرد سازمان‌ها در برخی از امور نیز با آنان مشارکت نمایند. سازمان‌های دولتی به دلیل ارتزاق از بودجه عمومی کشور و همچنین فلسفه وجودی شان که همانا خدمت رسانی به آحاد جامعه، داشتن مسئولیت در قبال جامعه و عموم مردم می‌باشند، در قبال وظایفی که طبق قانون می‌بایست انجام دهند و به هر دلیلی موفق به انجام یا عدم انجام آنان شده‌اند، می‌بایست پاسخگو باشند. سازمان‌ها به دلیل تبعات منفی و هزینه بر بودن شفافیت امور تمایل به اختفا و پنهان کاری دارند که این امر موجب شکل‌گیری پدیده شوم فساد اداری می‌گردد که مطالبه مردم در این امور، شفاف سازی در سازمان‌ها است.

دیگر یافته‌های این پژوهش در خصوص عوامل تاثیر گذار بر شفافیت سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان نشان داد که عواملی همچون ۱- مشکلات فرهنگی و نارسایی‌های اجتماعی ۲- کاستی‌های اقتصادی ۳- نارسایی‌های نظام اداری از عوامل زمینه‌ای موثر بر شفافیت سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های پناهی (۵)، قاسمی و قاسمی (۱۵)، جمشیدیان و همکاران (۱)، کاشف و همکاران (۱۱)، ابراهیمی و همکاران (۸)، کریلو مارتینز (۲۴)، کرامپتون (۲۲) همسو و سازگار می‌باشد.

در خصوص یافته‌های این بخش باید بیان کرد که مشکلات فرهنگی و نارسایی‌های اجتماعی مختلفی بر بروز شفافیت تاثیر گذار هستند که از این موارد می‌توان به عدم وجود فرهنگ مطالبه‌گری، ضعیف فرهنگ کاری، عدم فرهنگ پاسخ‌گویی، فرهنگ محافظه‌کاری، جاه طلبی مدیران، رهبری قلدرمانه و رفتار مناقضانه، ضعف وظیفه شناسی و وجدان کاری، رفتارهای غیر عقلایی مدیران اشاره کرد. فرهنگ مطالبه‌گری برای شفافیت از عوامل مهم برای شفاف کردن

عنايت به تغيير و تحولات روزافزون در عرصه‌های گوناگون و مفاهيم اداره امور و مدیریت، مستلزم اتخاذ راهبردی مناسب است که شفافیت سازمانی، ابزاری مناسب تلقی می‌شود که ضمن اجازه دادن به شهروندان در نظارت بر کیفیت خدمات عمومی، کارمندان دولتی را برای جلب رضایت شهروندان تشویق می‌کند.

همچنین برخی از اندیشمندان اعتقاد دارند که شفافیت کلید همه روش‌های حکمرانی خوب برای اجرای برنامه‌های کلان و مدیریت سازمان‌های دولتی، جلوگیری از فساد، کشف فساد و حمایت از تمامیت حکومت‌ها می‌باشد که این سازمان‌ها برای افزایش پاسخگویی، استحکام بخشی به پایه‌های مشروعیت و مقبولیت سازمانی، پرورش ارزش‌های دموکراتیک و مردم سالار، افزایش اعتماد شهروندان به سازمان‌ها، اصلاح تشکیلات، فرایندها، فناوری‌ها، فرهنگ‌ها و منابع انسانی (سلامت اداری)، اصلاح رفتارهای نامناسب کارکنان، پرهیز از اتلاف منابع و افزایش پاسخگویی و اعتماد بین مردم و سازمان‌ها، می‌بایست به شفاف سازی در حوزه‌های گوناگون بپردازند. بنابراین می‌توان گفت در دنیای پر از پیچیدگی و چالش، با توجه به تغییر سازمان‌ها از حالت بوروکراتیک و مدل‌های کنترل و فرماندهی به سیستم‌های سرپرستی، افزایش آگاهی افراد از حقوق فردی شان و علاقه و اشتیاق در جهت ارتقاء مدیریت کیفیت همچنین تبادل دانش و اطلاعات، شرط بقا و تداوم پایداری سازمان‌های موفق و اثربخش، توانایی پاسخگویی مناسب به نیازها، تقاضاهای متنوع و گوناگون عوامل استراتژیک و نگه دارنده محیط، می‌باشد. از طرف دیگر با توجه به تغییرات روزافزون هزاره جدید در عرصه‌های گوناگون به ویژه در زمینه تحولات فناوریانه و گسترش تمایل افراد به استفاده از این فناوری‌ها، عملاً حصار آهنین پیرامون سازمان‌ها فرو ریخته و دیگر همانند گذشته مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند سیمای سازمان خودشان را آن گونه که می‌خواهند شکل دهند بلکه این دیدگاه‌ها و طرز تلقی عامه مردم است که چهره سازمان را می‌سازد؛ بنابراین برای حفظ بقا باید استراتژی‌های مناسب و مبتنی بر اصل شفافیت و پاسخگویی اتخاذ نمایند.

با توجه به این مطالب هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی شفافیت در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان بوده و بدین منظور با استفاده از روش پژوهش کیفی و راهبرد داده بنیاد، به دنبال دست یافتن به این هدف بود که در نهایت اطلاعات به دست آمده با کمک سه نوع کدگذاری باز، انتخابی و محوری، دسته بندی و در نهایت مدلی کیفی به شرح زیر استخراج گردید:

یافته‌های این پژوهش نشان داد که عواملی مانند ۱- مشارکت ۲- عدم مخفی کاری ۳- مسئولیت اجتماعی ۴- اطلاع رسانی ۵- پاسخگویی از جمله شرایط علی تاثیر گذار بر شفافیت سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های جمشیدیان و همکاران (۱)، پناهی (۵)، کاشف و همکاران (۱۱) ابراهیمی و همکاران (۸)، وزین کریمیان و همکاران (۷)، کریلو مارتینز (۲۰)، کرامپتون (۲۱) همسو و سازگار می‌باشد.

¹Rawlins

اتخاذ تصمیمات و اجرای آنها از قوانین و مقررات مشخص پیروی کند. شفافیت فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت، همچنین مستلزم پاسخگویی است. سازمان‌های شفاف، پاسخگویی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند (۱۴). برگرن و برنشتین^۱ (۲۳) چهار بعد برای شفافیت سازمانی در نظر گرفتند و اعلام کردند با استفاده از میزان وجود و روشن و آشکار بودن این ابعاد در سازمان میتوان به شفافیت سازمانی پی برد: ۱. چشم انداز و سیاست‌های سازمان: بیانگر آینده مطلوب و ایده آل سازمان است؛ ۲. مأموریت: بیانگر ارزش‌ها و اولویت‌های یک سازمان و نشان دهنده طیف فعالیت سازمان از نظر محصول و بازار است ۳. اهداف: هر سازمانی دارای دو دسته اهداف کوتاه مدت و بلندمدت است. می‌توان هدف‌های بلندمدت را نتیجه‌های خاصی تعریف کرد که سازمان می‌کوشد در تأمین مأموریت خود به دست آورد این هدف‌ها تعیین کننده مسیر سازمان اند و مقصود از اهداف کوتاه مدت نیز اهدافی است که سازمان برای رسیدن به هدفهای بلندمدت باید به آنها دست یابد؛ ۴. عملکرد: به برآیند کار سازمان اطلاق می‌شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص تعیین راهبردهای مناسب برای بهبود شرایط شفافیت سازمانی نشان داد که ۱-ارتباطات سازمانی اثربخش ۲-اصلاح ساختار سازمانی ۳-آموزش تعالیم دینی ۴-سوت زنی سازمانی ۵-استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی ۶-قانون گذاری ۷-نظارت سازمانی ۸-فرهنگ سازی ۹-مدیریت اطلاعات ۱۰-مدیریت منابع انسانی ۱۱-کانال‌های اطلاع رسانی ۱۲-آزادی بیان و رسانه‌های جمعی ۱۳-مبارزه با فساد اداری از جمله مهمترین راهبردهای موثر می‌باشند. یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های جمشیدیان و همکاران (۱) پناهی (۵)، قاسمی و قاسمی (۱۵)، کاشف و همکاران (۸) ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، وزین کریمیان و همکاران (۱۳۹۴)، نرگسیان و دیگران (۱۵)، عبدالهی و توکلی (۱۷)، کریلو مارتینز (۲۲)، کرامپتون (۲۵) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این بخش باید بیان کرد که شفاف سازی سازمانی و بالا بردن سطح شفافیت در سازمان‌ها مستلزم افزایش کنترل و نظارت بر سازمان‌های دولتی با اجرای مکانیسم‌های خود نظارتی و تهیه و تدوین قوانین متقن و بروز رسانی این قوانین در دوره‌های زمانی متناوب و فراخور اوضاع و احوال کشور، تقویت اطلاع رسانی با استفاده از فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی، استفاده از دولت الکترونیک به منظور تسریع و تسهیل بخشیدن به روند اجرائیات امور سازمانی، نهادینه کردن مفاهیم و آموزه‌های دینی، اتخاذ سیاست‌های مدیریت منابع انسانی به همراه اصلاح ساختار سازمانی، برقراری سامانه ارتباطات سازمانی با کارکنان و مردم، اشاعه فرهنگ پاسخ خواهی از مسئولین و گزارش گری تخلفات مسئولین سازمان‌های دولتی به منظور مبارزه با فساد در جامعه می‌باشد. در مضمون ارتباطات سازمانی اثربخش می‌توان از طریق ایجاد تعامل سازنده در سازمان و ایجاد سیستم ارتباطات سازمانی به بهبود شرایط

امور است. از سوی دیگر پاسخ گویی سازوکار تضمین تأمین منافع عموم و روشی برای نظارت بر دیوان سالاری هاست. برای بهبود شفافیت سازمانی فرهنگ محافظه کاری در سازمان باید شکسته شود. شفافیت آراء باعث کاهش تعارض منافع و جلوگیری از رفتارهای منافقانه می‌شود. رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی سازمان باعث می‌گردد که مدیران و کارکنان به هنگام تصمیم گیری به جای منافع عمومی، منافع شخصی را در نظر بگیرند. از سوی دیگر کاستی‌های اقتصادی از جمله وضعیت حقوق کارکنان و زمینه‌های اخذ رشوه و هدایا در سازمان می‌تواند مانع بروز شفافیت در سازمان شود. عدم شفافیت در نظام اداری اغلب موجب آسیب رسانی جدی به توسعه و پیشرفت جامعه و سازمان مربوطه می‌شود. وجود روابط پنهانی بین اعضای سازمان با افراد مختلف و اخذ رشوه و هدایا در قبال ارائه اطلاعات خاص از زمینه‌های کاهش شفافیت در سازمان خواهد بود. با بهبود برنامه تخصیص حقوق و دستمزد متناسب با وضعیت عملکردی منابع انسانی و متعاقب آن افزایش رضایت کارکنان می‌توان زمینه کاهش فساد اداری و در نتیجه بهبود شفافیت سازمانی را رقم زد.

و در نهایت نارسایی‌های نظام اداری از جمله عدم پرسش و پاسخ با کارکنان، اقدامات خودسرانه مدیران، تمرکز در تصمیم گیری، ساختار سازمانی نامناسب، وجود پنجره‌های شکسته، اتلاف منابع، عدم مدیریت مناسب منابع انسانی نیز از دیگر عوامل زمینه ای موثر بر شفافیت سازمانی بوده است. در این خصوص باید بیان کرد که شفافیت سازمانی شامل چهار بعد مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخگویی و پنهان کاری می‌باشد. شفافیت سازمانی به افزایش مشارکت کارمندان منجر می‌شود، وقتی کارمندان در مورد شرکت خود بیشتر بدانند، معمولاً درباره‌ی امور بسیار بیشتر اهمیت می‌دهند و در شغلشان بیشتر مشارکت می‌کنند؛ شفافیت سازمانی کلید اعتماد سازی در یک سازمان است. هرچه اطلاعات بیشتری با کارمندان در میان گذاشته شود، آن‌ها بیشتر سازمان را باور خواهند داشت و بیشتر نشان می‌دهند که قابل اعتماد هستند. ساختار سازمانی نامناسب باعث سازماندهی نادرست و پرسنل نامناسب می‌تواند بر ساختار هزینه، جریان اطلاعات و توانایی مدیریت اطلاعات در سازمان تاثیر می‌گذارد بگذارد که این تاثیرات به نوبه خود باعث کاهش شفافیت در سازمان می‌شود.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که ۱-سیاست‌های سازمان ۲-خطرات افشای اطلاعات ۳-ضعف سیاست کیفی ایران می‌تواند از جمله شرایط مداخله گر برای ایجاد شفافیت سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان خوزستان باشد. یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های جمشیدیان و همکاران (۱)، کاشف و همکاران (۵) وزین کریمیان و همکاران (۱۰)، کرامپتون (۲۵) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این بخش می‌توان بیان کرد که مفهوم شفافیت سازمانی برآمده از نیاز به مقابله با رویه‌های فاسد است و به دسترسی به اطلاعات توسط ذی نفعان اشاره دارد. اطلاعات باید به اندازه کافی و به صورت قابل فهم در دسترس باشد و از طرف دیگر

¹Berggren and Bernstein

پاسخگویی ۶- بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان ۷- سرمایه اجتماعی می‌گردد. نخستین پیامد اشاره به افزایش مشارکت کارکنان و مردم در سازمان‌ها دارد. ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی که اشاره به جایگاه سازمان در بطن جامعه دارد و بیانگر افزایش اعتماد به سازمان‌ها می‌باشد، شکل‌گیری فرهنگ انجام کار گروهی به واسطه اطمینان و اعتماد مردم و کارکنان، کاهش هزینه‌ها و مخارج سازمان‌های دولتی و صرفه‌جویی در هزینه‌ها، افزایش سلامت اداری در سازمان‌ها و پرهیز از سوء رفتارهای اداری همانند اعتصابات، درگیری‌های سازمانی، بداخلاقی‌ها و سوء استفاده‌های سازمانی، انجام اصلاحات در ساختار سازمان‌ها و رشد و توسعه و تعالی همه جانبه سازمان‌ها، از دیگر پیامدهای شفافیت سازمانی می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش با برخی از یافته‌های جمشیدیان و همکاران (۱)، پناهی (۱۵)، قاسمی و قاسمی (۸)، کاشف و همکاران (۶)، دیهیم پور و میاندری (۴)، ابراهیمی و همکاران (۱۲)، نرگسیان و شیرازی (۱۱)، کریلو مارتینز (۲۳)، کرامپتون (۲۴) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این بخش باید بیان کرد که وجود شفافیت سازمانی امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد که نقش سازمانی خود را بهتر درک کنند و در نتیجه بر وظایف خود متمرکزتر باشند و در فعالیتهای سازمانی بیشتر مشارکت کنند. همچنین شفافیت سازمانی اعتماد کارمندان به مدیریت ارشد سازمان را بیشتر می‌کند. شفافیت با در اختیار قرار دادن اطلاعات برای شهروندان و باز کردن اقدامات و اطلاعات برای عموم به آنها امکان مشاهده و بررسی دقیق را میدهد؛ طوری که موجب افشای فساد می‌شود.

پاسخگویی و شفافیت پایه‌های لازم الاجرای نظارت دموکراتیک هستند که بخش دولتی و جامعه مدنی را به تمرکز بر نتایج پیگیری اهداف روشن، توسعه استراتژی مؤثر، نظارت بر عملکرد و گزارش آن وادار می‌کند. پاسخگویی به افراد و سازمان‌های مسئول در برابر عملکرد اشاره دارد و شامل پاسخگویی مالی، پاسخگویی اداری، پاسخگویی سیاسی و پاسخگویی اجتماعی است. شفافیت شامل تسهیل دستیابی شهروندان به اطلاعات و درک آنها از سازوکارهای تصمیم‌گیری است. شفافیت بخش دولتی با استفاده از استانداردهای واضح و دستیابی به اطلاعات شروع می‌شود. اعتماد و درستی و راستی به معنای منزه بودن از ارتشا و شرایط سالم و مترادف با صداقت است. اخیراً نیز محققان چارچوبی اشتراکی مبتنی بر شفافیت در زمینه تعاملات اقتصادی ارائه کرده‌اند که مطابق آن شراکت بین شرکا پیامدهای مثبت و منفی برای طرفین و همچنین اشخاص اعتماد تجاری مبتنی بر ثالث ایجاد می‌کند. شفافیت از سویی موجب پاسخ خواه مردم و شهروندان و از سوی دیگر موجب پاسخگویی سازمان‌ها میشود. چنانچه وظایف فعالیت‌ها غیر شفاف باشند پاسخ‌خواهی و پاسخگویی معنا نخواهد داشت (۲۳) شفافیت به منزله مؤثرترین ابزار برای استقرار دولتی کارآ و ایجاد جامعه‌ای پایدار با هدف رشد و توسعه جوامع ضروری است و امکان اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه و پاسخگویی بیشتر درباره چگونگی تخصیص و مصرف منابع را فراهم می‌کند و رشد فساد را کاهش میدهد (۲۵).

شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون اصلاح ساختار سازمانی می‌توان از طریق ایجاد ساختار متمرکز، تعیین سلسله مراتب سازمانی و اصلاحات ساختارهای نامناسب در سازمان به بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون سوت زنی سازمانی از طریق حمایت از افشاگران تخلفات افراد و سازمان‌ها، بهبود شرایط امنیت شغلی گزارشگران تخلفات، ارائه گزارش تخلفات سازمانی اصلاح قوانین و مقررات و برخورد قاطع و بدون تبعیض می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود.

در مضمون آموزش تعالیم دینی می‌توان از طریق آموزش آموزه‌های دینی به کارکنان و تعیین سرفصل‌های دینی برای آموزش کارکنان و تعیین نقش رفتارهای دینی در سازمان بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود.

در مضمون استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی می‌توان از طریق استفاده از قابلیت‌های دولت الکترونیک و استفاده از فناوری‌های نوین بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود.

در مضمون قانون‌گذاری می‌توان از طریق تعیین شرایط لازم برای حاکمیت قانون، تدوین قوانین جدید و رعایت قانون بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون نظارت سازمانی می‌توان از طریق ایجاد سیستم‌های کنترل در مدیریت و سازمان، استفاده از استراتژی کنترلی، نظارت و کنترل به وسیله نهادهای نظارتی، تدوین سیاست‌های خودکنترلی و بکارگیری مکانیسم نظارتی و کنترلی بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون فرهنگ سازی می‌توان از طریق بکارگیری فرهنگ سازی شفافیت، فرهنگ سازی مشارکت، نهادینه سازی فرهنگ و فرهنگ اطلاع رسانی بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون مدیریت اطلاعات می‌توان از طریق نظرخواهی اطلاعاتی از مردم، طبقه بندی و مرزبندی اطلاعات و ایجاد بانک اطلاعاتی بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون مدیریت منابع انسانی می‌توان از طریق شفافیت در تدوین و اجرای سیاست پرسنلی، توانمندسازی کارکنان، بهبود حقوق و دستمزد، شفافیت در اجرای مأموریت، کنترل سیستم انضباطی، نظارت بر پارتی بازی در سازمان، بهبود سبک رهبری و مدیریتی، بهبود سبک تصمیم‌گیری، شایسته‌گزینی، یگانگی اهداف فردی و سازمانی و هماهنگی دوایر بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود (۴).

در مضمون کانال‌های اطلاع رسانی می‌توان از طریق بکارگیری کانال‌های رسمی اطلاع رسانی و کانال‌های غیررسمی اطلاع رسانی بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون آزادی بیان و رسانه‌های جمعی می‌توان از طریق قابلیت‌ها و پتانسیل‌های رسانه‌های جمعی و تدوین قوانین مناسب برای آزادی بیان بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود. در مضمون مبارزه با فساد اداری می‌توان از طریق کشف فساد اداری، شفافیت در مبارزه با فساد اداری و قاطعیت در مبارزه با فساد اداری بهبود شرایط شفافیت سازمانی کمک نمود.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد که بکارگیری راهبردهای تعیین شده برای شفافیت سازمانی منجر به بروز پیامدهایی نظیر ۱- بهبود مدیریت منابع انسانی ۲- مشارکت جویی سازمان ۳- مدیریت منابع ۴- اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان ۵- افزایش

- 6.Hosseini TashS.A. Vaiq Q. A. Good governance and providing governance worthy of review and index;2009.
- 7.Anwari Rostami A.A, Hajian, Najmeh Azar A.Comparative comparison of the comprehensiveness of information transparency measurement indicators and the level of information disclosure in developing and developed countries, Research Journal.2013.
- 8.Bahamin M, Jandaghi G, Mirzamani A, Azar A, Khosh-Shireh M. Designing a model for promoting economic transparency in Iran. Public Policy Quarterly.2019; 6(4), 133-150.
- 9.Behzadi Asl M. Investigating the relationship between organizational culture and organizational transparency among the employees of the National Oil Products Distribution Company in Shahrood region, master's thesis, Islamic Azad University, Shahrood Branch, Faculty of Humanities.2018.
- 10.Hassanzadeh A.M, Rajaeipour S, Nouri A. Role clarity and psychological ability. Public Administration Perspectives.2012; (14), 155-135. 10.
- 11.Hosseini Eghdaei S, Gudari H, Jabari H, Panahian H. Presenting the model of financial transparency in the municipality. Bi-Quarterly Journal of Government Accounting.2021; 8(1), 195-212.
- 12.Hazrati A. The effect of investors' emotional tendencies on stock prices according to the level of transparency;2015.
- 13.Hosni A. Shams A. H. Solutions to fight against administrative corruption based on Islamic values, magazine;2014.
- 14.Khareghpour F. Transparency as one of the components of good governance in international documents;2011.
- 15.Dadashi A. Fighting against administrative corruption in Iran: actions taken and some proposed solutions;2019.
- 16.Derakhshan M, Ghanbari S, Zandi K. Factor structure and internal consistency of organizational transparency questionnaire.

از دیگر پیامدهای شفافیت در سازمان ایجاد ارتباطات مناسب بین کارمندان سازمان به منظور افزایش همکاری بین آنها و افزایش اثر بخشی از طریق کاهش تلاش‌های مازاد کارکنان است (۲۶). شفافیت سازمانی پیامدها و نتایج مثبتی به بار می‌آورد، شامل: ۱. مشارکت بیشتر کارمندان؛ ۲. اعتماد به مدیریت سازمان؛ ۳. افزایش خلاقیت؛ ۴. بهبود عملکرد؛ ۵. افزایش رضایت شغلی کارمندان (۲۷). بنابراین وجود شفافیت سازمانی امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد تا نقش سازمانی خود را بهتر درک کنند و به تبع آن بر وظایف خود متمرکز تر شوند و در فعالیتهای سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند. همچنین، شفافیت سازمانی اعتماد کارمندان به مدیریت ارشد سازمان را بیشتر میکند. سازمانهای شفاف زمانی قابلیت پاسخ گویی دارند که جوابگوی مأموریت و نقش‌هایی باشند که به ذی نفعان خود وعده داده اند و از این طریق منابع در دسترس خود را بهتر به کار گیرند و باعث افزایش اعتماد در نهایت کاهش سکوت سازمانی شوند (۲۵) همچنین از نظر محققان شفافیت و به دنبال آن پاسخگویی اعتماد عمومی به دولت را افزایش می‌دهد و شفافیت سازمانی تضمین خوبی برای به کارگیری روش‌های مناسب در اداره دولت است (۲۷)

References

- 1.Jamshidian M, Mirspasi N, Daneshfard K. Designing an organizational transparency model for the health of the administrative system. Scientific-Research Quarterly of Standard and Quality Management. 2019; 10(3), 1-41.
- 2.Arjamandnejad A.M. Improving transparency in the bank from the publications of the banking supervision committee based in the Bank for International Settlements, study group: banking and credit;2015:p. 1-57.
3. Asadollahi T. The effect of transparency of financial information on the behavior of investors in Tehran Stock Exchange;2018.
- 4.Dehipour M, Davalit H. The effect of organizational transparency on organizational paranoid with the mediation of social capital. "Social Capital Management.2019; 7(3), 373-398.
- 5.Panahi B. Meta-analysis of variables affecting organizational transparency and variables influencing it in research conducted in Iran. "Organizational Culture Management.2022;19(4), 683-706.

Science and Business Administration.2016; 2(8), 24-33.

26. Armstrong, E. Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues, United Nations. Department of Economic and Social Affairs;2005.

27. Arnon S , Reichel N. Closed and open-ended question tools in a telephone survey about "The Good Teacher": An example of a mixed method study. Journal of Mixed Methods Research.2009;172-19.

Career and organizational counseling.2019; 10(37), 147-164.

17. Derakhshan M, Ghanbari S. The relationship between authentic leadership and organizational transparency (Study Case: Kerman Province Road and Urbanization Department). Managing Organizational Culture.2016; 15(4), 788-767.

18. Darvish H, Azimi Zajkani F. Investigating the effect of organizational transparency on reducing administrative corruption through the mediation of organizational trust (Case study: employees of Panzadeh Khordad Varamin Hospital) Journal of Public Administration, 8th period.2018; No. 1, pp. 153-166.

19. Delshad Tehrani M. The signification of government, governance and management regulations in Malik Ashtar's covenant, Darya Publications;2008.

20. Dihimpour M, Miandari K. "Investigating the role of organizational transparency in the development of social capital", Journal of Social Capital Management.2016; 4(2), 283-307.

21. Jamali Q. A, Abbas N. Evaluation of the state of transparency of the websites of government organizations (government ministries of Iran);2015.

22. Albu, O.B., Flyverbom, M. Organizational Transparency: Conceptualizations, Conditions, and Consequences. Business & Society,2106; 1-30.

23. Al-Jabri M. Rotoki N. Adaption of ERP systems: Docs information transparency matter Telematics and Informatics .2015;32 .300. 310.

24. Ananny M. Crawford K. Seeing without knowing: Limitations of the transparency ideal and its application to algorithmic accountability. new media & society.2016;1-17,

25. Ardielli, E. "Public Administration Transparency in E-government at Local Level of Czech Government". Management