University of Tehran Press

Organizational Culture Management Online ISSN: 2423-6934

Home Page: https://jomc@ut.ac.ir

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

Esfandyar Mohamadi[1] | Jafar Saidmohamadi[2*]

1. Department of Management, Faculty of Humanities, Ilam University, Ilam, Iran. E-mail: E.mohamadi@ilam.ac.ir
2. Corresponding Author, Department of Business Administration, Faculty of Humanities, Ilam University, Ilam, Iran. E-mail: j.saidmohammadi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Received: 13 January 2025
Revised: 05 May 2025
Accepted: 14 May 2025
Published online: 20 December 2025

Keywords:
Organizational transparency,
Ethical conduct,
Social security organization,
Thematic analysis.

ABSTRACT

Purpose: This study aimed to design a model for the drivers of ethical organizational transparency in the social security organization. Methodology: The research is qualitative and applied in nature. Data were analyzed using the thematic analysis method. In this approach, interviews were employed as the primary tool to extract secondary and main themes. The statistical sample included 14 experts, comprising university scholars and managers of the social security organization, selected using the snowball sampling method. The validity of the study was confirmed through expert consensus, and its reliability was ensured using the peer-review strategy (two coders), confirming the reliability of the results. Findings: Following the interviews and thematic analysis, a total of 300 initial open codes and 18 secondary themes were identified, categorized into six main themes: emphasis on transparency of information and policies, emphasis on ethical behavior and organizational accountability, emphasis on interaction and trust-building with stakeholders, emphasis on justice and transparency in performance, emphasis on ethical training and employee empowerment, and emphasis on sustainability and organizational values. These indicators are directly associated with concepts such as trust-building, corruption reduction, and organizational health improvement. Conclusion: The designed model offers greater comprehensiveness compared to previous models, with a focus on the behavioral and cultural dimensions of the organization. This model can serve as a strategic framework for enhancing transparency and organizational health in similar organizations, fostering public trust, and improving organizational performance.

Cite this article: Mohamadi, E. & Saidmohamadi, J. (2026). Designing a Model of Ethical Organizational Transparency Drivers Using Thematic Analysis in the Social Security Organization. *Organizational Culture Management*, 23 (4), 479-495. http//doi.org/10.22059/jomc.2025.388645.1008755

© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: http//doi.org/10.22059/jomc.2025.388645.1008755

Publisher: University of Tehran Press.

انتشارات دانشگاه تهران

مدیریت فرهنگ سازمانی

سایت نشریه: https:/jomc.ut.ac.ir

شاپا الکترونیکی: ۶۹۳۴-۲۴۲۳

طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار با استفاده از تحلیل مضمون در سازمان تأمین اجتماعی

اسفندیار محمدی[۱] | جعفر صیدمحمدی[۲*]

۱. گروه مدیریت، دانشکدهٔ علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران. رایانامه: E.mohamadi@ilam.ac.ir

۲. نویسندهٔ مسئول، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکدهٔ علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران. رایانامه: j.saidmohammadi@gmail.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقالهٔ پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۱۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۹/۲۹

کلیدواژه:
اخلاق‌مدار،
تحلیل مضمون،
سازمان تأمین اجتماعی،
شفافیت سازمانی.

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار در سازمان تأمین اجتماعی انجام شده است.

روش پژوهش: این پژوهش کیفی و از نوع کاربردی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. در این روش از ابزار مصاحبه برای استخراج مضامین فرعی و اصلی استفاده شد. نمونهٔ آماری پژوهش حاضر چهارده نفر از خبرگان دانشگاهی و مدیران سازمان تأمین اجتماعی بود که به روش نمونه‌گیری گلولهٔ برفی انتخاب شدند. روایی پژوهش با اجماع نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و به منظور بررسی پایایی از راهبرد تأیید همکاران پژوهشی (دو کدگذار) استفاده و پایایی نتایج تأیید شد.

یافته‌ها: پس از مصاحبه و تحلیل مضامین در مجموع سیصد کد باز اولیه و هجده مضمون فرعی شناسایی شد که در قالب شش مضمون اصلی شامل تأکید بر شفافیت اطلاعات و سیاست‌ها، تأکید بر اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری سازمانی، تأکید بر تعامل و اعتمادسازی با ذی‌نفعان، تأکید بر عدالت و شفافیت در عملکرد، تأکید بر آموزش و توانمندسازی اخلاقی کارکنان، و تأکید بر پایداری و ارزش‌های سازمانی دسته‌بندی شدند. این شاخص‌ها با مفاهیمی نظیر اعتمادسازی، کاهش فساد، و بهبود سلامت سازمانی ارتباط مستقیم دارند.

نتیجه: الگوی طراحی‌شده جامعیت بیشتری نسبت به مدل‌های پیشین دارد و بر ابعاد رفتاری و فرهنگی سازمان تأکید می‌کند. این الگو می‌تواند به عنوان یک چارچوب راهبردی برای ارتقای شفافیت و سلامت سازمانی در سازمان‌های مشابه استفاده شود و زمینه‌ساز افزایش اعتماد عمومی و بهبود عملکرد سازمانی باشد.

استناد: محمدی، اسفندیار و صیدمحمدی، جعفر (۱۴۰۴). طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار با استفاده از تحلیل مضمون در سازمان تأمین اجتماعی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۳ (۴) ۴۷۹-۴۹۵.

http//doi.org/10.22059/jomc.2025.388645.1008755

© نویسندگان.
ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
DOI: http//doi.org/10.22059/jomc.2025.388645.1008755

مقدمه

جهانی شدن و اقتصادهای دانش‌بنیان مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی را تغییر و کسب‌وکارها را به سوی تفکر اجتماعی و شفافیت سوق داده‌اند (Shahzad et al., 2022). البو[1] و فلایوربوم (۲۰۱۹) بیان کردند که در دنیای امروز سازمان‌ها برای کسب مشروعیت و اعمال اقتدار بر شفافیت، اخلاق‌مداری، و پاسخگویی تأکید دارند. شفافیت باعث افزایش آگاهی عمومی از اقدامات سازمان، بهبود عملکرد درون‌سازمانی و بین‌سازمانی و ارتقای اعتماد تیمی می‌شود (Shang et al., 2020). این مفهوم به معنای صراحت در اقدامات و پذیرش مسئولیت آن‌هاست و به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف و بهبود مستمر کمک می‌کند (Solteo, 2022).

بررسی‌ها نشان می‌دهد قوانین مصوب و اقدامات صورت‌گرفته برای برقراری شفافیت سازمانی تاکنون چندان نتیجه‌بخش نبوده و گواه آن رتبه و جایگاه نامطلوب ایران در شاخص ادراک فساد طی سالیان اخیر است؛ به گونه‌ای که در سال ۲۰۱۹ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور ۱۴۶ و امتیاز آن ۲۶ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک‌شده در ایران حکایت می‌کند (مکوندی و ایسوند، ۱۴۰۲). این آمار در سال ۲۰۲۳ بدتر هم شده است؛ طوری که ایران با امتیاز ۲۴ در بین ۱۸۰ کشور در رتبهٔ ۱۴۹ قرار گرفته است که این امتیاز ضعیف‌ترین امتیاز ایران از سال ۲۰۰۹ تا کنون است (Corruption Perceptions Index, 2023). آمار و اطلاعات و نتایج تحقیقات و نظرسنجی‌های ملی و به‌خصوص بین‌المللی، از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی، حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی، به‌رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی و ارزشی و اخلاقی در زمینهٔ فساد، از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست. این امر نشان‌دهندهٔ ضرورت انجام دادن اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است.

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

کاهش فساد، ارتقای پاسخگویی، و جلب اعتماد و رضایت عمومی اهدافی برجسته و مهم برای هر سازمان محسوب می‌شود. شفافیت یکی از ابزارهای کلیدی و مجادله‌برانگیز در دستیابی به این اهداف است که با تکیه بر موضوع دسترسی آزاد به اطلاعات این امر را تحقق می‌بخشد (نرگسیان و جمالی، ۱۳۹۸). در همین زمینه البو و فلایوربوم (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «شفافیت سازمانی: مفهوم‌سازی‌ها، شرایط، و پیامدها» نشان دادند به‌رغم بررسی گستردهٔ شفافیت در کارهای علمی و عملی سازمانی تاکنون موضوع شفافیت به‌ندرت مورد بررسی انتقادی قرار گرفته است. طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها همچنین این تصور را ایجاد می‌کند که شفافیت مفهومی آشفته و پایدار و نادقیق است. الاریفی[2] و همکارانش (۲۰۲۴) در پژوهشی دیگر با عنوان «روشن کردن راه: نقش شفافیت سازمانی در آماده‌سازی کارکنان برای تغییر» به این نتیجه رسیدند که شفافیت سازمانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر بالا بردن آمادگی کارکنان برای پذیرش تغییرات در سازمان است. الاوسی[3] و طباطبایی (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «نقش شفافیت در جلوگیری از فساد اداری در عراق و مصر» نشان دادند که فساد و عدم شفافیت و یکپارچگی اداری پدیده‌ای چندوجهی با ابعاد اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی است. اما عدم پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای باعث عدم انتشار

1. Albu
2. Alarifi
3. Al-Awsi

عوامل فساد در سازمان می‌شود. قموشی و همکارانش (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در شفافیت سازمانی» به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، صداقت، همدردی، و عدالت بیشترین تأثیر را بر شفافیت سازمانی دارند. هوانگ[1] (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر شفافیت بر قضاوت‌های اخلاقی کارکنان» نشان داد بین شفافیت سازمانی و قضاوت‌های اخلاقی کارکنان رابطهٔ معناداری وجود دارد.

ارتقای سلامت نظام اداری برای توسعهٔ هر کشور حیاتی است و شفافیت سازمانی نقش مهمی در بهبود سلامت اداری و پیشگیری از فساد دارد (Brusca et al., 2017; Abd Aziz et al., 2015; Ochrana & Pavel 2013; Bauhr & Nasiritousi, 2012; Kolstad & Wiig, 2009) و از طرفی، سلامت اداری در سازمان با مفاهیمی همچون پاسخ‌گویی، قانون‌مداری، شفافیت، پیشگیری از تخلفات و جرائم، مبارزه با فساد و نیز با نقش واسط نهادهای مدنی — از جمله گروه‌های شهروندی، سازمان‌های مردم‌نهاد، اتحادیه‌های تجاری، انجمن‌های بازرگانی، کانون‌های اندیشه و هیئت‌های مذهبی — به‌عنوان نماینده‌هایی از جامعه مدنی بین دولت و عموم مردم مرتبط است. این نهادها ضمن نظارت بر کیفیت حکمرانی، به محدودسازی فساد کمک می‌کنند (Blair, 2004). نظر به فقدان الگوی منسجم و واحد در زمینهٔ شفافیت سازمانی و ارتقای سلامت نظام اداری، پژوهش حاضر با روش تحلیل مضمون به طراحی الگوییپشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار در سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازد. هدف اصلی ارائهٔ الگویی جامع و ترکیبی برای ارتقای سلامت نظام اداری و کاهش فساد است. نتایج پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و نهادهای مسئول در پیشگیری از فساد کمک کند و اعتماد عمومی را افزایش دهد و کارآمدی سازمان تأمین اجتماعی را بهبود بخشد.

مبانی نظری و پیشینهٔ تحقیق

شفافیت در ساده‌ترین تعریف مترادف با گشودگی در نظر گرفته می‌شود (Williams, 2005) و شفافیت سازمانی بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان است؛ به گونه‌ای که کارکنان بتوانند رفتارها را به‌درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (Schnackenberg & Tomlison, 2016). شفافیت در مورد اطلاعات، داده‌ها و رویه‌ها، به معنای «آشکار بودن» و «در دسترس بودن» آن‌ها جهت بررسی و نظارت بر آن‌ها است (Almuqati et al., 2022). شفافیت سازمانی متضاد اختفا و پنهان‌کاری است و از منظر بسیاری از محققین شفافیت پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است (Burger & Owens, 2010). شفافیت تلاشی هدفمند برای دسترسی به اطلاعات قابل نشر قانونی به طریقی که صحیح[2]، به‌هنگام[3]، متعادل[4] و بدون ابهام[5] باشد، به منظور افزایش توان استدلال عمومی و توانمندسازی سازمان‌ها در جهت مسئولیت پاسخ‌گویی اقدامات و سیاست‌ها و روش‌های آن‌ها، تعریف شده است (Rawlins, 2008). شفافیت عاملی برای ارتقای استدلال عمومی در جهت ایجاد شواهد و قابلیت پاسخ‌گویی سازمان‌ها با هدف پاسخ‌گویی اقدامات، سیاست‌ها، و روش‌های آن‌ها در سازمان است (Lee & Boynton, 2017). شفافیت در دنیای امروز به دلایل الف) تغییر نقش‌های سازمانی از حالت بوروکراتیک و مدل‌های کنترل و فرماندهی به سیستم‌های نظارتی و سرپرستی؛ ب) آگاهی بیشتر کارمندان از حقوق فردی؛ و ج) بیشتر شدن علاقه و اشتیاق سازمان‌ها در جهت ارتقای مدیریت کیفیت و همچنین تبادل دانش و اطلاعات یک مزیت رقابتی به شمار می‌رود (Blomberg & Sunden, 2008).

امروزه ذی‌نفعان سازمان تنوع بیشتری یافته‌اند و سرمایه‌گذاران یا سهام‌داران، کارکنان، اتحادیه‌ها و سازمان‌های غیر دولتی را شامل می‌شوند (Christensen & Cheney, 2015). هیس[6] (۲۰۰۹) ابعاد سازمان شفاف را بدین شرح توصیف کرد: «دسترسی عمومی به همهٔ اطلاعات (اعم از مثبت یا منفی) که از نظر قانونی به شیوه‌های دقیق، به‌موقع، متعادل، و بدون ابهام قابل انتشار

1. Huang
2. accurate
3. timely
4. balanced
5. unequivocal
6. Hiss

باشد تا به هدف افزایش توانایی استدلال و درک عموم مردم و پاسخ‌گویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها، و شیوه‌های خود محقق شود». بوشمن[1] (۲۰۱۴) چارچوبی برای شفافیت سازمان مطرح کرد. او گزارش‌دهی سازمان، دسترسی به اطلاعات خصوصی، و انتشار اطلاعات را در این چارچوب قرار داد. سولانا-گونزالس[2] و همکارانش (۲۰۲۱) بیان کردند که شفافیت سازمانی یک عامل کلیدی در ایجاد اعتماد است و زمانی حاصل می‌شود که شرکت به درخواست‌های اطلاعات مدیریت خود پاسخ دهد. شفافیت همچنین این امکان را فراهم می‌کند که ذی‌نفعان مختلف، اطلاعات واقعی یک شرکت را تحت تأثیر آن شفافیت بررسی کنند تا بتوانند با آگاهی کامل از حقایق و بدون عدم تقارن اطلاعاتی تصمیم‌گیری کنند (Emueje & Tochi, 2020).

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

ساخان[3] و موروزو (۲۰۲۱) معتقدند که فساد و شفافیت با یک‌دیگر رابطهٔ عکس دارند؛ با افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی سطح فساد کاهش می‌یابد و مدیران سازمانی باید در این زمینه به منافع شخصی خود توجه نکنند. با توجه به اینکه شفافیت سازمانی در پیشبرد سازمان‌ها ضروری است، لازم است مدیران به فکر پیشرفت سازمان خود در حوزهٔ شفاف‌سازی باشند و بدون هیچ هراسی اطلاعات سازمان خود را برای ذی‌نفعان شفاف سازند. زیرا وقتی اطلاعات به ذی‌نفعان ارائه شود، شفافیت در سازمان ایجاد می‌شود و مسیر رشد و تعالی و موفقیت سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. سازمان‌هایی که در آن‌ها شفافیت سازمانی وجود دارد سعی می‌کنند فعالیت‌ها و اقدامات خود را برای ذی‌نفعان قابل فهم و درک کنند و اطلاعات خود را بر اساس استانداردهای تعیین‌شدهٔ سازمان به اشتراک گذارند؛ طوری که اطلاعات بین افراد متناسب با مسئولیت و مرتبه‌شان تقسیم شود و قابل دسترس باشد. این اطلاعات منوط به ایجاد ارتباط صحیح است. اگر منابع ارتباطی نتایج را بازخورد دهد، مشخص می‌شود انتقال اطلاعات به چه میزان موفق بوده است (Pratama, 2024). بایرام‌پور و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن» بیان کردند با نظارت و بازرسی‌های دوره‌ای و اتفاقی می‌توان خطر کشف جرم را در سازمان‌ها افزایش داد و محیط‌های سازمانی را برای هر گونه تخلف و فساد ناامن کرد. همچنین، با اصلاح و شفاف‌سازی ساختارها و تعاملات و فرایندهای سازمانی و استقرار نظام شایسته‌سالاری می‌توان موفق به مدیریت و مهار فساد اداری شد. صادقی‌جقه (۱۳۹۷) در حوزهٔ بهبود کارآمدی حکمرانی بیان کرد وضعیت دسترسی به اطلاعات در ایران هنوز از جایگاه مطلوب فاصله دارد و نهادهای نظارتی نیز با تعدد و تداخل وظایف مواجه هستند.

والتینو[4] و همکارانش (۲۰۱۹) با بیان اینکه شفافیت بخش جدایی‌ناپذیر اخلاق حرفه‌ای است اعلام کردند توسعه و توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و سازمان پیش‌شرط سلامت سازمانی است که می‌تواند به شفافیت و بالندگی سازمان‌ها و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه منجر شود. ضرورت توجه و تأکید بر مسائل اخلاقی سازمان‌ها و مدیریت‌ها سبب شده است در یکی دو دههٔ اخیر تأکید زیادی بر مسائل اخلاقی شود. چون موفقیت سازمان‌ها ناشی از به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است (پناهی، ۱۴۰۰). در عصر کنونی، با توجه به رقابت پیچیدهٔ سازمان‌های مختلف از یک سو و ناهنجارهای اخلاقی بشری از سوی دیگر، نیاز به توجه به ارزش‌های اخلاقی و رفتار اخلاق‌مدار بیش از پیش هویدا شده است (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸). شفافیت

1. Bushman
2. Solana-González
3. Sakhan
4. Valentinov

ماهیت اخلاقی سازمان‌ها را به دو صورت افزایش می‌دهد: ۱) سازمان‌ها مسئولیت اقدامات و سیاست‌های خود را بر عهده می گیرند و به استقلال و توانایی استدلال افراد احترام می‌گذارند، ۲) کسانی سزاوار دسترسی به اطلاعات می‌شوند که ممکن است روی موقعیت آن‌ها در زندگی تأثیر بگذارد. با توجه به رویکرد اول در واقع برای از بین بردن مشکلات اخلاقی در سازمان، باید رفتارها را قابل مشاهده کرد (Solana-González et al., 2021). ازاین‌رو می‌توان گفت هدف شفافیت در واقع ارتباط دادن واقعیت یک هدف با حادثه و رویدادی است که که به تحقق آن هدف می انجامد (Rawlins, 2008). همچنین شفافیت به عنوان انتشار اطلاعات در سازمان هیچ تغییری در اطلاعات قابل مشاهده ایجاد نمی‌کند و صرفاً انتقال و آینه‌سازی وافعیت‌های ازپیش‌تعیین‌شدهٔ سازمان است (Albu & Flyverbom, 2019). در سازمان‌های شفاف برای همهٔ افراد امکان‌پذیر است که همهٔ فعالیت‌ها را مشاهده و ارزیابی کنند. به همین جهت این نوع سازمان‌ها در قبال فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود مسئول هستند (Stuckey, 2024).

پیشینهٔ تجربی پژوهش

شفافیت یکی از اصول کلیدی حکمرانی خوب و شرط اساسی برای ارتقای پاسخگویی، مبارزه با فساد، و افزایش اعتماد عمومی در سازمان‌هاست. از منظر نظری، شفافیت به معنای در دسترس بودن، صحت، و به‌موقع بودن اطلاعات مرتبط با تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها، و سیاست‌های سازمانی برای ذی‌نفعان است (Grimmelikhuijsen et al., 2017). این مفهوم در مباحث مدیریت عمومی، به‌ویژه در حوزهٔ حکمرانی و مدیریت دولتی، جایگاهی بنیادین یافته و یکی از شاخص‌های عملکرد مطلوب در سازمان‌های عمومی معرفی شده است (Piotrowski & Van Ryzin, 2020). در نظریه‌های نهادگرایی جدید[1] شفافیت به عنوان ابزاری برای کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و تسهیل نظارت بیرونی بر نهادها تحلیل می‌شود. از سوی دیگر، در نظریهٔ نمایندگی[2] شفافیت ابزاری برای مهار رفتار فرصت‌طلبانهٔ نمایندگان (کارگزاران) و پاسخگو نگه داشتن آنان در برابر موکلان تلقی می‌شود (Bannister & Connolly, 2020). با وجود این، رویکردهای صرفاً ساختاری یا فناورانه به شفافیت اغلب قادر به حل ریشه‌ای مسائل ناکارآمدی یا فساد نبوده‌اند. به همین دلیل، در سال‌های اخیر مفهوم «شفافیت اخلاق‌مدار»[3] به عنوان چارچوبی تلفیقی از شفافیت اطلاعاتی و اصول اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. در این چارچوب، شفافیت صرفاً به معنای افشای اطلاعات نیست؛ بلکه به معنای افشای مسئولانه، متعهدانه، و بر پایهٔ ارزش‌های اخلاقی اطلاعات است (Rawlins, 2021). پراتاما[4] (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «پیوند آگاهی اخلاقی با شفافیت» نشان داد که آگاهی اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر تصمیم گیری اخلاقی دارد. هم آگاهی اخلاقی و هم تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر شفافیت دارند. نام[5] (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت اخلاقی بر شفافیت و عملکرد سازمانی» نشان داد مدیریت اخلاقی باعث افزایش شفافیت و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. سازمان‌هایی که سطح مدیریت اخلاقی در آن‌ها بالاتر است نسبت به سایر سازمان‌ها از شفافیت بیشتری در زمینه‌های فرایند کاری، ارائهٔ اطلاعات محیط زیستی، و قوانین کاری برخوردار بودند.

شفافیت اخلاق‌مدار در واقع بر همگرایی میان اخلاق سازمانی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، و عدالت اطلاعاتی تأکید دارد. از دیدگاه نظریهٔ اخلاق وظیفه‌گرا[6]، سازمان‌ها مسئول‌اند فراتر از منافع شخصی یا سازمانی حقیقت را بیان کنند و در برابر جامعه پاسخگو باشند (Kaptein, 2023). همچنین از منظر نظریهٔ سرمایهٔ اجتماعی[7] شفافیت اخلاق‌محور باعث تقویت اعتماد بین‌سازمانی و درون‌سازمانی می‌شود و انسجام اجتماعی را در سازمان تقویت می‌کند (Lee et al., 2022). در این میان، تحقیقات جدید نشان داده‌اند نهادهایی که به شفافیت اخلاقی پایبندند نه‌تنها با کاهش سطح فساد و افزایش رضایت ذی‌نفعان مواجه‌اند، بلکه سطح تاب‌آوری و مشروعیت سازمانی بالاتری نیز در شرایط بحرانی از خود نشان می‌دهند. الموقاتی و همکارانش (۲۰۲۳)

1. new institutionalism
2. agency theory
3. ethical transparency
4. Pratama
5. Nam
6. deontological ethics
7. social capital theory

در پژوهشی با عنوان «شناسایی سطح شفافیت سازمانی درک‌شده در میان ارائه‌دهندگان خدمات بهداشتی و درمانی» به این نتیجه رسیدند که کارکنان بخش درمان شفافیت سازمانی در خصوص ارائهٔ گزارش‌های مراحل و شیوه‌های درمان را یک فعالیت منطبق بر اخلاق حرفه‌ای می‌دانند. اسماعیلی و همکارانش (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «نقش دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی» نشان دادند دولت الکترونیک بر سلامت اداری و شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی میان رابطهٔ اجرای دولت الکترونیک و سلامت سازمانی مورد تأیید است. پناهی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی نشان داد متغیرهای استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایهٔ اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری نوآور بیشترین تأثیر را در شکل گیری و تشدید شفافیت سازمانی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. در نهایت، بنیان‌های نظری شفافیت اخلاق‌مدار تأکید می‌کنند که برای تحقق شفافیت پایدار و اثربخش باید آن را نه صرفاً به عنوان ابزاری برای کنترل بلکه به عنوان فرهنگ، ارزش، و سبک حکمرانی اخلاقی در سازمان‌ها نهادینه ساخت؛ امری که مستلزم تعهد مدیریتی، آموزش اخلاقی، تعامل با ذی‌نفعان، و توسعهٔ سازکارهای ارزیابی و پاسخگویی اخلاقی است (Halliday et al., 2024).

روش‌شناس پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار است و از طرفی سعی بر این بود تا حد امکان نتایج به‌دست‌آمده منطبق با موضوع تحقیق باشد، از رویکرد کیفی استفاده شد. در بخش کیفی جهت کدگذاری داده‌ها و طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار از روش تحلیل مضمون استفاده شد. ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته اقدام به جمع‌آوری داده‌های کیفی شد.

مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر شامل خبرگان (مدیران و رؤسای شعب تأمین اجتماعی) بود. در انتخاب مشارکت‌کنندگان، عواملی مانند سطح تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر و سابقهٔ مدیریتی در ادارات تأمین اجتماعی مد نظر قرار گرفت. از آنجا که خبرگان و صاحب‌نظران که در حوزهٔ موضوع تحقیق تسلط داشته باشند به‌وضوح قابل شناسایی نیستند، از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. ابتدا تمرکز بر افرادی بود که آگاهی بیشتری از موضوع پژوهش داشتند. علاوه بر این روش، در ادامه، از افراد مورد مصاحبه خواسته شد تا خبره‌های دیگری را که در این زمینه صاحب‌نظر هستند معرفی کنند که اشاره به نمونه‌گیری گلوله برفی در پژوهش‌های کیفی دارد. در این روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین خبره و صاحب‌نظر از آن برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه‌گیری استفاده می‌شود. بر همین اساس در این پژوهش بعد از چهارده مصاحبه درجهٔ اشباع داده‌ها صورت گرفت که به عنوان نمونه انتخاب شدند. در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان آورده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

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

ابتدا با مرور کتب و مطالعات نظری مرتبط و برگزاری جلسات با استاد راهنما سؤالات مصاحبه تدوین شد و مورد بازبینی قرار گرفت. پس از مشخص شدن سؤالات و جامعهٔ آماری وقت مصاحبه از طریق تماس تلفنی هماهنگ و مصاحبه انجام شد. مدّت زمان انجام دادن هر مصاحبه بین ۶۰ تا ۱۲۰ دقیقه بود. زمانی که داده‌ها در مصاحبه روند تکراری پیدا کردند، فرایند جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت. مرحلهٔ اشباع داده‌ها از مصاحبهٔ دوازدهم به بعد احساس شد. ولی، برای اطمینان بیشتر از اشباع داده‌ها، مصاحبه تا شرکت‌کنندهٔ چهاردهم ادامه یافت. در مصاحبهٔ چهاردهم اطمینان حاصل شد که داده‌ها تکراری است و مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف شد. سوالات به صورت ساده و شفاف بیان می‌شد و در صورت لزوم با گنجاندن توضیحاتی منظور و هدف پژوهشگر از طرح این سؤال به اطلاع مصاحبه‌شوندگان می‌رسید تا از تداخل با سایر موضوعات مشابه که مورد نظر پژوهشگر نبود جلوگیری شود. همچنین جهت بررسی عمیق‌تر داده‌های پژوهش از روش مطالعهٔ مکرر، مقایسهٔ مستمر داده‌ها، خلاصه‌سازی، و دسته‌بندی اطلاعات استفاده شد. در مرحلهٔ دوم، مطالب گردآوری‌شده دسته‌بندی و اطلاعات مرتبط با موضوع پژوهش از متن مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری شدند. در این بخش به منظور کدگذاری و تحلیل اطلاعات از روش تحلیل تم استفاده شد. جهت دستیابی به روایی[1] سعی شد از مشاوران و کارشناسان صاحب‌نظر در زمینهٔ شفافیت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای استفاده شود تا اعتبار پاسخ‌ها تأیید شود و برای تعیین پایایی[2] از راهبرد تأیید همکاران پژوهشی (دو کدگذار) استفاده شد. همراه جمع‌آوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های انفرادی، سعی شد جنبه‌های اخلاقی پژوهش از جمله کسب رضایت افراد مصاحبه‌شونده، اجتناب از هر گونه سوءاثر بر شرکت‌کنندگان، ناشناخته ماندن نام و نشان افراد و اصل محرمانه بودن داده‌ها و اطلاعات رعایت شود.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش با چهارده نفر مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. مصاحبه با طرح سؤالاتی دربارهٔ «شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار و پیشران‌های آن در سازمان تأمین اجتماعی» آغاز شد (مصاحبهٔ باز) و باقی پرسش‌ها بر اساس پاسخ‌های مصاحبه‌شونده طرح می‌شد. همهٔ مصاحبه‌ها برای استخراج نکات کلیدی چندین بار بررسی شدند. در مرحلهٔ کدگذاری برای رعایت امانت در حفظ اطلاعات مصاحبه‌شوندگان به صورت تصادفی به آن‌ها کد داده شد. در این مرحله از روش MIX[3] استفاده شد.

در ادامه و بعد از مطالعه و بررسی دقیق مصاحبه‌ها، کدهای اولیه استخراج و در قالب تم‌های مشخص بازبینی شد. در این پژوهش زمانی که کدها مورد بازبینی قرار گرفتند تعدادی از کدها به علت تشابه مفهومی ادغام شدند و تعداد زیادی دست‌نخورده باقی ماندند و عنوان تعدادی از تم‌ها تغییر یافت. جدول ۲ شامل کدهای مصاحبهٔ مرجع، نفرات مصاحبه‌شونده، و تم‌های اولیه پس از اصلاح (کدهای اولیه نهایی) است.

جدول ۲. تم‌های اولیهٔ نهایی

مضامین فرعی	کد مصاحبه	مراجع
دسترسی آزاد به اطلاعات	۱. قابلیت دسترسی به اسناد و مدارک؛ ۲. ارتباطات شفاف داخلی؛ ۳. شفافیت در قوانین و مقررات؛ ۴. دسترسی به داده‌های عملکردی؛ ۵. تسهیل فرایند درخواست اطلاعات؛ ۶. شفافیت در تصمیم‌گیری؛ ۷. شفایت در ارائهٔ اطلاعات کلیدی؛ ۸. دسترسی آزاد به اطلاعات مالی؛ ۹. پاسخگویی به درخواست‌های اطلاعاتی؛ ۱۰. شفافیت در سیاست‌های حفظ اطلاعات	{M1,1}; {M1,2}; {M1,3}; {M2,7}; {M2,8};{M3,15}; {M3,16};{M3,17}; {M3,18}; {M5,11}; {M5,12}; {M5,13}; {M5,14}; {M5,15}; {M5,16}; {M5,17}; {M8,17}; {M8,18}; {M10,1}; {M10,2}; {M10,3}; {M12,11}; {M12,12}; {M12,13}; {M12,14};

1. validity
2. reliability
۳. m برای نشان دادن مصاحبه؛ i برای نشان دادن شمارهٔ مصاحبه، و x برای نشان دادن شمارهٔ کد اولیه‌ای که از مصاحبه استخراج شده است.

ادامهٔ جدول ۲.

مضامین فرعی	کد مصاحبه	مراجع
مسئولیت‌پذیری اخلاقی	۱. تعهد به اصول اخلاقی؛ ۲. پذیرش اشتباهات؛ ۳. پاسخگویی به ذی‌نفعان؛ ۴. تدوین و اجرای کدهای اخلاقی؛ ۵. شفافیت در اولویت‌بندی‌ها؛ ۶. گزارش‌دهی منصفانه؛ ۷. اعلام دلایل تصمیمات کلیدی؛ ۸. عدالت در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۹. پاسخگویی به جامعه؛ ۱۰. حل تعارضات اخلاقی؛ ۱۱. نظارت اخلاقی؛ ۱۲. ارتباط شفاف با بیمه‌شدگان و مراجعه‌کنندگان	{M1,4}; {M1,6}; {M1,7}; {M1,8}; {M1,9}; {M3,15}; {M3,16}; {M4,9}; {M4,21}; {M5,23}; {M6,9}; {M6,18}; {M7,21}; {M8,14}; {M9,5}; {M10,12}; {M10,16}; {M10,19};
تعامل و مشارکت با ذی‌نفعان	۱. دعوت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۲. گوش دادن به بازخوردها؛ ۳. برگزاری جلسات مشورتی با ذی‌نفعان (بیمه‌شدگان و کارفرمایان و ...)؛ ۴. ارائهٔ گزارش‌های دوره‌ای به ذی‌نفعان؛ ۵. پاسخگویی به دغدغه‌های ذی‌نفعان؛ ۶. توسعهٔ کانال‌های ارتباطی متنوع؛ ۷. تشکیل گروه‌های کاری مشترک؛ ۸. تشویق به اظهارنظر آزادانه؛ ۹. تقویت فرهنگ همکاری؛ ۱۰. پیگیری پیشنهادهای ذی‌نفعان؛ ۱۱. نقش‌آفرینی فعال ذی‌نفعان در پروژه‌ها؛ ۱۲. اعتمادسازی از طریق شفافیت در اهداف، سیاست‌ها، و اقدامات؛ ۱۳. اطلاع‌رسانی دربارهٔ تغییرات سازمانی؛ ۱۴. تدوین نقشهٔ ذی‌نفعان؛ ۱۵. نظرسنجی‌های منظم؛ ۱۶. ایجاد شفافیت در مشارکت مالی؛ ۱۷. حل تعارضات با ذی‌نفعان	{M1,17}; {M1,24}; {M2,13}; {M2,22}; {M3,17}; M3,22}; {M4,4}; {M5,9}; {M5,21}; {M6,26}; {M7,16}; {M7,23}; {M9,14}; {M10,13}; {M11,18}; {M11,23}; {M12,16}; {M12,21}; {M13,3}; {M13,16}; {M13,22};
صداقت سازمانی	۱. تعهد به شفافیت؛ ۲. رعایت وعده‌ها و تعهدات؛ ۳. پرهیز از ارائهٔ اطلاعات گمراه‌کننده؛ ۴. پذیرش مسئولیت اشتباهات؛ ۵. تطابق گفتار و عمل؛ ۶. حفظ اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۷. شفافیت در روابط تجاری؛ ۸. اعتمادسازی با ارائهٔ رفتارهای صادقانه و درستکارانه؛ ۹. رعایت انصاف در رفتار با کارکنان؛ ۱۰. افشای تخلفات داخلی؛ ۱۱. مدیریت شفاف منابع؛ ۱۲. ترویج فرهنگ صداقت در سازمان؛ ۱۳. شفافیت در سیاست‌های سازمانی؛ ۱۴. پاسخگویی به انتقادات؛ ۱۵. پرهیز از سوءاستفاده از موقعیت؛ ۱۶. پایش صداقت در عملکرد سازمان؛ ۱۷. حمایت از رفتارهای صادقانه؛ ۱۸. ارتباط مستقیم و شفاف با بیمه‌شدگان و مراجعه‌کنندگان؛ ۱۹. پرهیز از تبعیض	{M1,10}; {M2,6}; {M2,11}; {M3,25}; {M4,18}; {M6,13}; {M6,14}; {M7,19}; {M7,20}; {M8,23}; {M8,24}; {M9,17}; {M9,21}; {M12,3}; {M12,8}; {M12,19}; {M12,24}; {M13,11}; {M14,11}; {M14,15}; {M14,21};
پاسخگویی و شفافیت عملکرد	۱. ارائهٔ گزارش‌های منظم عملکرد؛ ۲. تشویق به پاسخگویی فردی و گروهی؛ ۳. پذیرش مسئولیت خطاها؛ ۴. پاسخگویی به درخواست‌های اطلاعاتی؛ ۵. ارزیابی عملکرد کارکنان با معیارهای شفاف؛ ۶. ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد؛ ۷. اطلاع‌رسانی شفاف به کارکنان و مراجعه‌کنندگان؛ ۸. افشای اطلاعات پروژه‌ها و فعالیت‌ها؛ ۹. پاسخگویی در برابر بازخوردها؛ ۱۰. شفافیت در معیارهای ارزیابی؛ ۱۱. شفافیت در اهداف استراتژیک؛ ۱۲. شفافیت در قراردادها و توافقات؛ ۱۳. پاسخگویی در شرایط بحران؛ ۱۴. تعهد به شفافیت در تغییرات؛ ۱۵. پاسخگویی اجتماعی؛ ۱۶. پایش و گزارش‌دهی شاخص‌های کلیدی عملکرد؛ ۱۷. ایجاد سیستم‌های بازخوردگیری	{M1,15}; {M1,16}; {M2,16}; {M2,17}; {M5,5}; {M5,19}; {M6,19};{M8,6}; {M8,9}; {M9,12}; {M10,21}; {M11,15}; {M11,24}; {M11,28}; {M13,4}; {M13,10}; {M14,8}; {M14,17}; {M15,11}; {M15,16};
سیستم‌های کنترل و ارزیابی اخلاقی	۱. ایجاد کدهای اخلاقی مدون؛ ۲. تشکیل کمیته‌های اخلاقی؛ ۳. برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاقی؛ ۴. ایجاد سیستم‌های گزارش‌دهی تخلفات اخلاقی؛ ۵. نظارت مستمر بر رعایت اصول اخلاقی؛ ۶. تأکید بر ارزیابی اخلاقی در فرایند استخدام؛ ۷. پیگیری و بررسی تخلفات اخلاقی؛ ۸. شفافیت در معیارهای ارزیابی اخلاقی؛ ۹. پاداش‌دهی به رفتارهای اخلاقی؛ ۱۰. تدوین رویه‌های پاسخ به چالش‌های اخلاقی؛ ۱۱. استفاده از ابزارهای خودارزیابی اخلاقی؛ ۱۲. نظارت بر اخلاقیات زنجیرهٔ تأمین؛ ۱۳. گزارش‌دهی شفاف دربارهٔ وضعیت اخلاقی سازمان؛ ۱۴. تدوین دستورالعمل‌های رفتار حرفه‌ای؛ ۱۵. حمایت از افشاگران تخلفات اخلاقی؛ ۱۶. بازبینی دوره‌ای سیاست‌های اخلاقی؛ ۱۷. تشویق به شفافیت در گزارش‌های اخلاقی؛ ۱۸. نظارت اخلاقی توسط مدیریت ارشد؛ ۱۹. ارزیابی تأثیرات اخلاقی تصمیمات سازمانی	{M1,23}; {M1,28}; {M2,21}; {M3,19}; {M4,13}; {M4,20}; {M4,25}; {M7,3}; {M7,9}; {{M7,24}; {M11,4}; {M11,9}; {M12,5}; {M13,19}; {M14,18}; {M15,2}; {M15,7}; {M15,12}; {M15,26}; {M15,27}; {M15,28};
نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت اخلاق‌مدار	۱. تعهد مدیریت ارشد به شفافیت و اخلاق‌مداری؛ ۲. ایجاد ارزش‌های سازمانی مبتنی بر شفافیت و اخلاق؛ ۳. توسعهٔ آموزش‌های مرتبط با شفافیت اخلاقی؛ ۴. تشویق به بیان آزادانهٔ نظرات؛ ۵. مدیریت مبتنی بر شفافیت؛ ۶. طراحی سیاست‌های تشویقی برای رفتارهای اخلاقی؛ ۷. شفافیت در ارتباطات داخلی و خارجی؛ ۸. پاسخگویی در برابر عملکرد و تصمیمات؛ ۹. تشکیل گروه‌های اخلاقی در سازمان؛ ۱۰. برگزاری نشست‌های شفافیت‌محور؛ ۱۱. ارزیابی دوره‌ای فرهنگ سازمانی با دیدگاه اخلاق‌مداری؛ ۱۲. انتخاب رهبران اخلاقی در سازمان؛ ۱۳. تدوین رویه‌های گزارش‌دهی داخلی شفاف؛ ۱۴. ترویج عدالت در سازمان؛ ۱۵. رصد تأثیر اقدامات سازمان بر شفافیت و اخلاق‌مداری؛ ۱۶. پرهیز از رفتارهای متناقض با ارزش‌های اخلاقی؛ ۱۷. استفاده از ابزارهای دیجیتال برای شفافیت؛ ۱۸. جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی؛ ۱۹. مستندسازی سیاست‌ها و رویه‌های اخلاقی	{M1,18}; {M2,15}; {M2,25}; {M3,20}; {M5,20}; {M5,25}; {M6,8}; {M6,10}; {M9,27}; {M10,5}; {M10,10}; {M10,23}; {M10,25}; {M12,2}; {M12,25}; {M13,12}; {M14,6}; {M14,28}; {M15,10};

ادامهٔ جدول ۲.

مضامین فرعی	کد مصاحبه	مراجع
عدالت در تخصیص منابع	۱. شفافیت در معیارهای تخصیص منابع؛ ۲. توزیع عادلانهٔ منابع مالی؛ ۳. رعایت انصاف در تخصیص تجهیزات و امکانات؛ ۴. بررسی نیازهای واقعی پیش از تخصیص منابع؛ ۵. پرهیز از تبعیض در توزیع منابع؛ ۶. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با تخصیص منابع؛ ۷. پایش و ارزیابی عادلانه بودن تخصیص منابع؛ ۸. تخصیص منابع بر اساس عملکرد و نیاز؛ ۹. اولویت‌بندی پروژه‌ها و وظایف حیاتی؛ ۱۰. تخصیص منابع انسانی به صورت منصفانه؛ ۱۱. ایجاد رویه‌های شفاف در تخصیص بودجه؛ ۱۲. پاسخگویی به شکایات دربارهٔ تخصیص منابع؛ ۱۳. برابری در دسترسی به فرصت‌های رشد؛ ۱۴. رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها؛ ۱۵. مستندسازی فرایندهای تخصیص منابع؛ ۱۶. توجه به نیازهای اقلیت‌ها و گروه‌های کم‌برخوردار؛ ۱۷. اجتناب از سوءاستفاده از منابع؛ ۱۸. تعادل در توزیع منابع بین بخش‌های مختلف؛ ۱۹. شفافیت در ارزیابی نیازها؛ ۲۰. تقویت نظارت بر عدالت در تخصیص منابع	{M3,3}; {M3,10}; {M3,21}; {M3,27}; {M5,4}; {M5,22}; {M6,22}; {M7,1}; {M8,2}; {M8,10}; {M9,15}; {M10,9}; {M10,15}; {M11,26}; {M12,7}; {M13,17}; {M13,24}; {M14,12}; {M14,22}; {M15,4}; {M15,5};
ایجاد اعتماد میان ذی‌نفعان	۱. حمایت از منافع مشترک ذی‌نفعان؛ ۲. پایبندی به وعده‌ها و تعهدات؛ ۳. رفتار صادقانه در تعاملات؛ ۴. ایجاد برنامه‌های تعاملی برای تقویت روابط؛ ۵. پاسخگویی سریع به نیازها و دغدغه‌های ذی‌نفعان؛ ۶. ارائهٔ شواهد و مستندات برای ادعاها؛ ۷. تضمین امنیت اطلاعات ذی‌نفعان؛ ۸. تداوم تعاملات مثبت با ذی‌نفعان؛ ۹. تشویق به همکاری مشترک؛ ۱۰. ارزش‌گذاری به بازخورد ذی‌نفعان؛ ۱۱. تقویت همدلی در روابط سازمانی؛ ۱۲. شفافیت در منافع و اولویت‌های سازمانی؛ ۱۳. ایجاد فرهنگ شفافیت مالی در سازمان؛ ۱۴. تعامل برابر و منصفانه با همهٔ ذی‌نفعان	{M1,13}; {M2,10}; {M2,20}; {M3,8}; {M4,11}; {M4,17}; {M5,6}; {M5,27}; {M6,4}; {M6,7}; {M6,20}; {M7,6}; {M7,12}; {M8,5}; {M8,15}; {M8,22}; {M10,24}; {M11,14}; {M11,17}; {M11,22}; {M12,17};
افشای دقیق و مبتنی بر اصول اخلاقی اطلاعات مالی	۱. ارائهٔ گزارش‌های مالی شفاف و دقیق؛ ۲. رعایت استانداردهای حسابداری و مالی؛ ۳. پرهیز از مخفی‌کاری در گزارش‌دهی مالی؛ ۴. افشای سود و زیان واقعی؛ ۵. شفاف‌سازی دربارهٔ منابع درآمد و هزینه‌ها؛ ۶. ارائهٔ اطلاعات مالی در زمان مناسب؛ ۷. رعایت انصاف در افشای اطلاعات به همهٔ ذی‌نفعان؛ ۸. تدوین سیاست‌های افشای اطلاعات مالی؛ ۹. اطمینان از صحت داده‌های مالی؛ ۱۰. افشای بدهی‌ها و تعهدات مالی؛ ۱۱. استفاده از زبان ساده در گزارش‌دهی مالی؛ ۱۲. پرهیز از تقلب یا تحریف اطلاعات مالی؛ ۱۳. ارائهٔ اطلاعات در قالب استانداردهای اخلاقی؛ ۱۴. تأیید صحت گزارش‌های مالی توسط حسابرسان مستقل؛ ۱۵. افشای اطلاعات دربارهٔ ریسک‌های مالی؛ ۱۶. شفافیت در پرداخت‌ها و تراکنش‌ها؛ ۱۷. گزارش‌دهی دربارهٔ ذخایر و سرمایه‌گذاری‌ها؛ ۱۸. پاسخگویی به سؤالات مالی ذی‌نفعان؛ ۱۹. پایش مستمر عملکرد مالی سازمان	{M1,14}; {M1,20}; {M2,12}; {M2,24}; {M3,11}; {M3,24}; {M4,22}; {M4,27}; {M5,28}; {M6,16}; {M7,4}; {M7,18}; {M8,20}; {M9,4}; {M10,7}; {M10,20}; {M11,6}; {M12,6}; {M13,9}; {M13,20};
شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌ها	۱. تدوین سیاست‌ها به زبان ساده و قابل فهم؛ ۲. انتشار عمومی سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی؛ ۳. تشریح اهداف و دلایل سیاست‌ها؛ ۴. مشخص‌سازی نقش‌ها و مسئولیت‌ها؛ ۵. مشورت با ذی‌نفعان در تدوین سیاست‌ها؛ ۶. بازنگری و به‌روزرسانی دوره‌ای سیاست‌ها؛ ۷. ایجاد کانال‌های ارتباطی برای ارائهٔ بازخورد؛ ۸. تضمین سازگاری سیاست‌ها با ارزش‌های اخلاقی؛ ۹. اطلاع‌رسانی تغییرات در سیاست‌ها؛ ۱۰. ارائهٔ آموزش‌های لازم دربارهٔ سیاست‌ها؛ ۱۱. تضمین دسترسی آسان به اسناد سیاست‌ها؛ ۱۲. شفافیت در معیارهای ارزیابی عملکرد؛ ۱۳. مستندسازی همهٔ فرایندها و رویه‌ها؛ ۱۴. تشریح فرایندهای حل اختلاف و شکایات؛ ۱۵. پاسخگویی مدیران به سؤالات مرتبط با سیاست‌ها؛ ۱۶. شفافیت در سیاست‌های منابع انسانی؛ ۱۷. حذف تناقضات در سیاست‌ها و رویه‌ها؛ ۱۸. ارزیابی تأثیر سیاست‌ها بر ذی‌نفعان	{M2,3}; {M3,6}; {M3,14}; {M4,3}; {M4,8}; {M4,19}; {M5,8}; {M6,11}; {M6,27}; {M7,17}; {M8,4}; {M8,13}; {M9,20}; {M10,14}; {M11,3}; {M12,15}; {M12,26}; {M14,4}; {M14,5}; {M14,25}; {M15,15};
آموزش اخلاقی و توانمندسازی کارکنان	۱. برگزاری دوره‌های آموزش اخلاقی؛ ۲. تعریف چارچوب‌های اخلاقی برای کارکنان؛ ۳. ترویج فرهنگ یادگیری مداوم؛ ۴. ارائهٔ آموزش‌های مبتنی بر موقعیت‌های واقعی؛ ۵. ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازها؛ ۶. تشویق به گفت‌وگوی آزاد دربارهٔ مسائل اخلاقی؛ ۷. تضمین دسترسی به منابع آموزشی مرتبط با اخلاق؛ ۸. آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی؛ ۹. ارزیابی اثرگذاری آموزش‌های اخلاقی؛ ۱۰. گنجاندن اصول اخلاقی در برنامه‌های توانمندسازی؛ ۱۱. تشویق به رفتارهای اخلاقی از طریق پاداش‌دهی؛ ۱۲. تقویت مهارت‌های حل تعارض اخلاقی؛ ۱۳. ایجاد نقش‌های مربی‌گری در زمینهٔ اخلاق؛ ۱۴. آموزش نقش اخلاق در تصمیم‌گیری استراتژیک؛ ۱۵. ایجاد فرصت‌های یادگیری عملی؛ ۱۶. اطلاع‌رسانی دربارهٔ سیاست‌های اخلاقی سازمان؛ ۱۷. توانمندسازی کارکنان در استفاده از ابزارهای اخلاقی؛ ۱۸. ارتقای اعتمادبه‌نفس کارکنان در رفتارهای اخلاقی؛ ۱۹. طراحی بازی‌ها و فعالیت‌های آموزشی مرتبط با اخلاق	{M1,21}; {M2,14}; {M3,7}; {M4,6}; {M4,23}; {M6,12}; {M7,5}; {M7,7}; {M8,3}; {M9,1}; {M10,4}; {M11,7}; {M12,1}; {M13,1}; {M14,2}; {M14,14}; {M15,1}; {M15,14}; {M15,21};
هم‌سویی شفافیت با اهداف سازمانی	۱. تعریف اهداف سازمانی به صورت شفاف و مستند؛ ۲. ایجاد سیاست‌های شفاف برای دستیابی به اهداف؛ ۳. ارتباط مؤثر بین اهداف سازمانی و شفافیت اطلاعات؛ ۴. تضمین دسترسی آزاد به اطلاعات مرتبط با اهداف؛ ۵. پاسخگویی در قبال تحقق اهداف سازمانی؛ ۶. هماهنگی بین واحدهای سازمانی برای ترویج شفافیت؛ ۷. اطلاع‌رسانی دربارهٔ دستاوردها و موفقیت‌ها؛ ۸. شفاف‌سازی دربارهٔ چالش‌ها و محدودیت‌ها پیش رو؛ ۹. ارزیابی دوره‌ای هم‌سویی شفافیت با اهداف؛ ۱۰. تضمین انطباق شفافیت با ارزش‌ها و مأموریت سازمان؛ ۱۱. تشریح نقش شفافیت در موفقیت سازمانی؛ ۱۲. ایجاد شاخص‌های کلیدی عملکرد مرتبط با شفافیت؛ ۱۳. تضمین هم‌خوانی شفافیت با استراتژی‌های بلندمدت	{M1,11}; {M2,2}; {M2,18}; {M3,12}; {M5,7}; {M6,6}; {M7,26}; {M8,8}; {M8,21}; {M10,8}; {M10,11}; {M10,27}; {M11,8}; {M11,13}; {M12,10}; {M13,6}; {M13,15}; {M14,16}; {M15,6}; {M15,17};

ادامهٔ جدول ۲.

مضامین فرعی	کد مصاحبه	مراجع
حمایت از گزارش‌دهندگان فساد و تخلف	۱. ایجاد سازکارهای امن برای گزارش‌دهی؛ ۲. حفظ ناشناس بودن گزارش‌دهندگان؛ ۳. ایجاد سیاست‌های حمایت قانونی از گزارش‌دهندگان؛ ۴. تشویق فرهنگی به گزارش‌دهی تخلفات؛ ۵. تضمین عدم تلافی علیه گزارش‌دهندگان؛ ۶. آموزش کارکنان دربارهٔ اهمیت گزارش‌دهی تخلفات؛ ۷. ایجاد پاداش برای گزارش‌دهندگان شجاع؛ ۸. تعیین یک واحد مستقل برای بررسی گزارش‌ها؛ ۹. شفاف‌سازی فرایند رسیدگی به گزارش‌ها؛ ۱۰. ایجاد یک خط تماس مستقیم برای گزارش‌دهی تخلفات؛ ۱۱. اطلاع‌رسانی دربارهٔ حقوق گزارش‌دهندگان؛ ۱۲. ایجاد گزارش‌های عمومی دربارهٔ پیگیری فساد؛ ۱۳. حذف موانع روان‌شناختی گزارش‌دهی؛ ۱۴. شفاف‌سازی دربارهٔ تخلفات قابل گزارش‌دهی؛ ۱۵. تضمین بی‌طرفی در رسیدگی به گزارش‌ها؛ ۱۶. ایجاد فرایندهای پیگیری برای محافظت از گزارش‌دهندگان؛ ۱۷. پایش و ارزیابی مستمر کانال‌های گزارش‌دهی؛ ۱۸. همکاری با مراجع قانونی برای حمایت از گزارش‌دهندگان؛ ۱۹. جلوگیری از سوءاستفاده از گزارش‌دهی	{M1,12}; {M2,19}; {M2,23}; {M3,13}; {M3,23}; {M4,15}; {M5,10}; {M6,15}; {M7,11}; {M8,26}; {M9,7}; {M9,23}; {M10,28}; {M11,12}; {M12,20}; {M12,22}; {M13,14}; {M14,3}; {M14,9}; {M14,24}; {M15,20};
شناسایی و مدیریت تضاد منافع	۱. تدوین سیاست‌های شفاف برای مدیریت تضاد منافع؛ ۲. تعریف دقیق مصادیق تضاد منافع؛ ۳. ایجاد سیستم گزارش‌دهی تضاد منافع؛ ۴. حفظ حریم خصوصی گزارش‌دهندگان تضاد منافع؛ ۵. بررسی دقیق همهٔ روابط شخصی و مالی کارکنان؛ ۶. ایجاد واحد مستقل برای ارزیابی تضاد منافع؛ ۷. آموزش کارکنان دربارهٔ تضاد منافع؛ ۸. تضمین شفافیت در تصمیم‌گیری‌های حساس؛ ۹. تعهد به اعلام تضاد منافع پیش از مشارکت در پروژه‌ها؛ ۱۰. تنظیم قراردادهای مشخص برای جلوگیری از تضاد منافع؛ ۱۱. ایجاد فرایندهای ارزیابی برای تأیید تصمیمات مهم؛ ۱۲. ایجاد محدودیت در مناصب هم‌زمان؛ ۱۳. ارزیابی روابط تأمین‌کنندگان و پیمانکاران با سازمان؛ ۱۴. بازنگری دوره‌ای سیاست‌های مدیریت تضاد منافع؛ ۱۵. تضمین شفافیت در تخصیص منابع و بودجه‌ها؛ ۱۶. بررسی تعاملات کارکنان با ذی‌نفعان خارج از سازمان؛ ۱۷. مدیریت هدایای دریافتی از طرف‌های خارج از سامان؛ ۱۸. تشویق به گزارش تضاد منافع احتمالی بدون ترس از تلافی؛ ۱۹. تحلیل پیامدهای تضاد منافع بر تصمیمات سازمانی؛ ۲۰. مستندسازی همهٔ موارد گزارش‌شدهٔ تضاد منافع؛ ۲۱. مدیریت تضاد منافع با رویکرد اخلاقی	{M1,19}; {M1,22}; {M2,5}; {M2,26}; {M3,28}; {M4,7}; {M5,2}; {M6,23}; {M7,14}; {M8,11}; {M8,12}; {M9,3}; {M9,9}; {M9,24}; {M10,17}; {M11,16}; {M12,9}; {M13,5}; {M14,1}; {M14,13};
تعهد به ارزش‌های اخلاقی در سازمان	۱. تعریف و تدوین ارزش‌های اخلاقی سازمان؛ ۲. گنجاندن ارزش‌های اخلاقی در مأموریت و چشم‌انداز سازمان؛ ۳. ایجاد منشور اخلاقی سازمانی؛ ۴. پایش تأثیر تصمیمات سازمانی بر جامعه و محیط زیست؛ ۵. ترویج رفتارهای اخلاقی از طریق رهبران سازمان؛ ۶. ادغام ارزش‌های اخلاقی در فرایندهای تصمیم‌گیری؛ ۷. گنجاندن معیارهای اخلاقی در استخدام و ارتقا؛ ۸. شفاف‌سازی تعهد سازمان به مسئولیت اجتماعی؛ ۹. ترویج شفافیت در ارتباطات مدیران با کارکنان؛ ۱۰. ارزیابی مستمر پایبندی به ارزش‌های اخلاقی؛ ۱۱. تضمین شفافیت در ارتباطات داخلی و خارجی؛ ۱۲. اجرای سیستم‌های نظارتی برای رعایت اصول اخلاقی؛ ۱۳. ارائهٔ راهکارهایی برای حل تعارضات اخلاقی	{M1,25}; {M1,26}; {M2,4}; {M3,9}; {M3,26}; {M2,28}; {M5,18}; {M7,13}; {M7,27}; {M8,1}; {M9,22}; {M10,6}; {M11,2}; {M11,5}; {M12,4}; {M13,2}; {M14,7}; {M15,3}; {M15,9}; {M15,23};
تعهد به پایداری اجتماعی سازمانی	۱. تدوین استراتژی‌های سازمانی مبتنی بر پایداری اجتماعی؛ ۲. تعهد به اشتغال‌زایی محلی و منصفانه؛ ۳. ترویج برابری و عدالت اجتماعی در سازمان؛ ۴. حمایت از پروژه‌های توسعهٔ جامعه؛ ۵. مدیریت مسئولانهٔ زنجیرهٔ تأمین؛ ۶. ایجاد برنامه‌های حمایت از اقشار آسیب‌پذیر؛ ۷. تعهد به تنوع و شمول در محیط کار؛ ۸. ترویج فرهنگ سلامت و ایمنی اجتماعی؛ ۹. آموزش جوامع محلی برای توانمندسازی آن‌ها؛ ۱۰. تعهد به شفافیت در تأثیرات اجتماعی سازمان؛ ۱۱. همکاری با نهادهای محلی برای ارتقای پایداری اجتماعی؛ ۱۲. کاهش نابرابری‌های اقتصادی از طریق سیاست‌های منصفانه؛ ۱۳. سرمایه‌گذاری در پروژه‌های آموزشی و بهداشتی؛ ۱۴. حمایت از حقوق کارگران و شرایط کاری منصفانه؛ ۱۵. توجه به حفظ فرهنگ‌ها و ارزش‌های محلی؛ ۱۶. تعهد به کاهش اثر منفی اجتماعی؛ ۱۷. تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی؛ ۱۸. ادغام اهداف اجتماعی با استراتژی کسب‌وکار	{M1,27}; {M2,1}; {M3,2}; {M3,4}; {M4,1}; {M4,5}; {M6,1}; {M6,3}; {M7,2}; {M9,2}; {M9,11}; {M9,25}; {M11,19}; {M12,18}; {M13,13}; {M13,18}; {M13,21}; {M14,23}; {M15,18}; {M15,24};
شفافیت در عملکرد غیر مالی	۱. ارائهٔ گزارش‌های منظم از تأثیرات زیست‌محیطی؛ ۲. گزارش‌دهی دربارهٔ سیاست‌ها و اقدامات تنوع و شمول؛ ۳. افشای شاخص‌های عملکرد زیست‌محیطی و اجتماعی و حاکمیتی؛ ۴. شفافیت در فعالیت‌های خیریه و مسئولیت اجتماعی؛ ۵. انتشار نتایج نظرسنجی‌های رضایت کارکنان و مشتریان؛ ۶. گزارش‌دهی دربارهٔ رعایت استانداردهای اخلاقی؛ ۷. گزارش‌دهی دربارهٔ امنیت و سلامت شغلی کارکنان؛ ۸. انتشار اطلاعات دربارهٔ زنجیرهٔ تأمین پایدار؛ ۹. ارائهٔ گزارش‌های مربوط به تأثیرات فرهنگی سازمان؛ ۱۰. افشای شاخص‌های عملکرد در برابر اهداف غیر مالی؛ ۱۱. شفافیت در پروژه‌های تحقیق و توسعه؛ ۱۲. ارائهٔ برنامه‌های سازمان برای کاهش آثار زیان‌بار اجتماعی؛ ۱۳. شفاف‌سازی دربارهٔ اقدامات اصلاحی در موارد عدم تطابق با استانداردها	{M3,1}; {M2,9}; {M2,27}; {M3,5}; {M3,18}; {M4,2}; {M4,14}; {M6,17}; {M4,12}; {M6,21}; {M7,10}; {M7,28}; {M12,28}; {{M8,7}; {M9,8}; {M14,19}; {M15,13};

بررسی و دسته‌بندی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار با استفاده در سازمان تأمین اجتماعی به ارائهٔ جدول ۳ منتهی شد. در جدول ۳ تم‌های اصلی یا ثانویه که ماحصل دسته‌بندی تم‌های فرعی است آمده است.

جدول ۳. نام‌گذاری تم‌های اصلی

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

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

نتیجه و پیشنهاد

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

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد شفافیت اثربخش و پایدار نه صرفاً به مثابهٔ یک الزام حقوقی یا مجموعه‌ای از سازکارهای گزارش‌دهی، بلکه به عنوان یک الگوی فرهنگی و رفتاری در بطن ساختار سازمانی باید نهادینه شود. در این زمینه، شفافیت زمانی به هنجاری درونی و پایدار تبدیل می‌شود که با اصول اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی، و تعامل فعال با ذی‌نفعان گره خورده باشد. این نگاه عمیق‌تر به شفافیت، آن را از سطح کارکردهای صوری و ظاهری فراتر می‌برد و به ابزاری برای تحقق حکمرانی مسئولانه، ارتقای اعتماد عمومی، و توسعهٔ پایدار در سازمان‌های دولتی تبدیل می‌کند. بر اساس تحلیل داده‌ها، مجموعه‌ای از پیشران‌های کلیدی شناسایی شد که از نظر مفهومی رویکردی یکپارچه و چندبعدی را برای شفافیت سازمانی اخلاق‌مدار ترسیم می‌کنند. این پیشران‌ها شامل شفافیت اطلاعاتی و سیاستی، تعهد به اخلاق‌مداری و مسئولیت‌پذیری، مشارکت

و تعامل مؤثر با ذی‌نفعان، عدالت و انصاف در عملکرد، تقویت توانمندی‌های اخلاقی منابع انسانی و نیز هم‌سویی شفافیت با اهداف کلان و ارزش‌های سازمانی هستند. هم‌افزایی میان این ابعاد زمینه‌ساز شکل‌گیری فرهنگی درون‌سازمانی است که در آن شفافیت نه‌تنها به عنوان یک الزام اداری بلکه به عنوان یک ارزش نهادینه‌شده و قابل دفاع در فرایندهای تصمیم‌گیری و عملیاتی نمود می‌یابد.

یکی از یافته‌های کلیدی این پژوهش آن است که بدون توجه به ابعاد اخلاقی و فرهنگی سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های شفاف‌سازی محکوم به ناکامی یا کارکردهای سطحی و کوتاه‌مدت خواهند بود. در واقع، سازمان‌هایی که شفافیت را در بستر اخلاق و تعامل و عدالت دنبال می‌کنند از ظرفیت بالاتری برای مدیریت تضاد منافع، کاهش انحرافات اخلاقی، ارتقای پاسخگویی، و در نهایت جلب اعتماد پایدار ذی‌نفعان برخوردار خواهند بود. در این زمینه، سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهادی با گسترهٔ وسیع مخاطبان و وظایف پیچیدهٔ اجتماعی نیازمند نگاهی سیستمی و ارزشی به مقولهٔ شفافیت است. مدل مفهومی حاصل از این پژوهش قابلیت تعمیم و انطباق در سایر نهادهای عمومی را نیز دارد و می‌تواند به عنوان چارچوبی راهبردی برای طراحی سیاست‌های شفاف‌سازی، به‌کارگیری سازکارهای کنترلی اخلاق‌محور، و نهادینه‌سازی پاسخگویی مؤثر در ساختار حکمرانی عمومی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، این مدل می‌تواند مبنایی برای سنجش سطح بلوغ شفافیت اخلاق‌مدار در سازمان‌ها باشد و شاخص‌هایی کاربردی برای پایش پیشرفت در این حوزه ارائه دهد. در نهایت، این پژوهش ضمن تأکید بر ضرورت عبور از رویکردهای سطحی، متمرکز بر ساختار و فناوری، به سوی درک عمیق‌تر از بنیان‌های فرهنگی و اخلاقی شفافیت، راه را برای پژوهش‌های آینده در حوزهٔ حکمرانی اخلاق‌مدار و مدیریت شفافیت در نهادهای خدمات‌محور باز می‌سازد. اجرای شاخص‌های یادشده می‌تواند سازمان‌ها را در کاهش فساد، افزایش اعتماد عمومی، و ارتقای سلامت سازمانی یاری کند. این شاخص‌ها از ابعاد مختلفی حائز اهمیت هستند:

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

موجب افزایش رضایت کارکنان و جامعه می‌شود. این یافته با مطالعات بایرام‌پور و همکارانش (۱۴۰۰) هم‌سوست که نقش عدالت در کاهش فساد اداری را مورد تأیید قرار دادند.

- شفافیت در سیاست‌ها و عملکرد: ارائهٔ گزارش‌های دقیق و منظم از سیاست‌ها و اقدامات و نتایج سازمان باعث افزایش پاسخگویی و کاهش ابهام در عملکرد می‌شود.

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

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

اسماعیلی، سعید؛ باقری، مهدی و دانش‌فرد، کرم‌الله (۱۴۰۲). طراحی مدل ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکتی با رویکرد شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). *مدیریت تبلیغات و فروش*، ۴(۳)، ۳۲۸-۳۴۸.

اسماعیلی، مریم؛ قنبری، علی‌رضا و اسماعیلی، محدثه (۱۴۰۲). نقش دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی (مطالعهٔ موردی: مدیران مدارس ابتدایی شهرستان شهریار). *مطالعات و پژوهش‌های اداری*، ۵(۱۸)، ۸-۱۶.

بایرام‌پور، بهزاد؛ محمدیان ساروی، محسن و حقیقی، مسعود (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین عوامل مؤثر در بروز فساد اداری و بررسی نقش نظارت و شفافیت سازمانی در پیشگیری از آن. *نظارت و بازرسی*، ۱۵(۵۵)، ۷۱-۱۰۰.

پناهی، بلال (۱۴۰۰). فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و متغیرهای تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۶۲)، ۶۸۳-۷۰۶.

صادقی‌جقه، سعید (۱۳۹۷). شفافیت، نظارت، و کارآمدی. *مطالعات راهبردی*، ۲۱(۸۲)، ۷-۳۴.

قموشی، زهرا؛ عزتی، میترا و محسنی‌مهر، زهرا (۱۳۹۸). نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه امام خمینی(ره)). *نامهٔ آموزش عالی*، ۱۲(۴۸)، ۳۷-۶۴.

گزارش نهاد حاکمیتی شفافیت و مبارزه با فساد در ایران. (۱۳۹۷). نهادهای حاکمیتی شفافیت و مبارزه با فساد در ایران. *مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه*.

مکوندی، فواد و ایسوند، مریم (۱۴۰۲). بررسی مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی دَه سال اخیر با روش فراتحلیل. *منابع انسانی تحول‌آفرین*، ۲(۷)، ۸۹-۱۰۷.

نرگسیان، عباس و جمالی، قاسم‌علی (۱۳۹۸). وضعیت شفافیت در سازمان‌های حاکمیتی ایران. *دولت‌پژوهی*، ۵(۱۸)، ۲۰۹-۲۳۴.

Abd Aziz, M. A., Ab Rahman, H., Alam, M. M., & Said, J. (2015). Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study. *Procedia Economics and Finance*, 28, 163-169.

Alarifi, A., AlThnayan, S., Bajaba, S., & Liu, Y. (2024). Illuminating the way: the role of organizational transparency in preparing employees for change under transformational leadership. *Current Psychology*, 43(19), 17646-17663.

Al-Awsi, R. M. R. R. & Tabatabai, S. A. (2023). The role of transparency in preventing administrative corruption in iraq and egypt. *World Bulletin of Management and Law*, 18, 118-127.

Albu, O. B. & Flyverbom, M. (2019). Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences. *Business & society*, 58(2), 268-297.

Almuqati, J. M., Salem, O., Falatah, R., Alfaki, M., & Alkarani, A. S. (2022). Identifying the level of perceived organizational transparency among healthcare providers working for the Ministry of Health, Saudi Arabia. *Rawal Medical Journal*, 47(4), 818-818.

Bannister, F. & Connolly, R. (2020). The road to digital transparency: The impact of e-government on public accountability. *Information Polity*, 25(1), 77–93.

Bauhr, D. & Nasiritousi, N. (2012). Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy, and The Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4), 9-29.

Bayrampour, B., Mohammadian saravy, M., & Haghighi, M. (2021). Designing a model for determining the effective factors in the occurrence of corruption and examining the role of supervision and organizational transparency in its prevention. *Supervision & Inspection*, 15(55), 100-71. Doi: 10.22034/si.2021.96449. (in Persian)

Blair, R. (2004). public participation and Community and Development: The role of Strategic. *Planning. Public Administration Quarterly*, Vol. 28, lssue 1.

Blomgren, M. & Sunde´n, E. (2008). Constructing a European healthcare market, The private healthcare company Capio and the strategic aspect of the drive for transparency. *Social Science & Medicine*, 67, 1512–1520.

Brusca, I., Rossi, F. M., & Aversano, N. (2017). Accountability and Transparency to Fight against Corruption: An International Comparative Analysis. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 20(5), 1-19.

Burger, R. & Owens, T. (2010). Promoting transparency in the NGO sector: Examining the availability and reliability of self-reported data. *World development*, 38(9), 1263-1277.

Bushman, R. M. (2014). Thoughts on financial accounting and the banking industry. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 384-395.

Christensen, L. T. & Cheney, G. (2015). Peering into transparency: Challenging ideals, proxies, and organizational practices. *Communication theory*, 25(1), 70-90.

Corruption Perceptions Index (2023). https://www.transparency.org/en/cpi/2023.

Emueje, I. & Tochi, I. (2020). Effect of organizational transparency on organizational performance: a survey of insurance companies in Lagos State Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(4), 52-62.

Esmaeili, M., Ghanbari, A., & Esmaeili, M. (2023). The Role of E-Government in Enhancing Administrative Health with the Mediating Role of Organizational Transparency (Case Study: Primary School Principals in Shahriar County). *Journal of Administrative Studies and Research*, 5(18), 8-16. (in Persian)

Esmaeyli, S., bagheri, M., & daneshfard, K. L. (2023). Designing a model for promoting corporate social responsibility with an organizational transparency approach (case study: Social Security Organization). *Journal of Advertising and Sales Management*, 4(3), 328-348. Doi: JABM.3.2.15564.3501206502658. (in Persian)

Ghamooshi, Z., Ezati, M., & Mohsenimehr, Z. (2020). The Role of Professional Ethics of Faculty Members in Organizational Transparency (Case Study: Imam Khomeini University). *Higher Education Letter*, 12(48), 37-64. (in Persian)

Governance Report on Transparency and Anti-Corruption in Iran (2018). Institutions of Transparency and Anti-Corruption Governance in Iran. Center for Governance and Society Empowerment. (in Persian)

Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, 77(1), 45-56.

Halliday, S., Jordan, T., & Meagher, M. (2024). Reimagining public integrity: Ethical infrastructure and administrative culture. *Public Integrity*, 26(1), 1–17.

Hiss, S. (2009). From implicit to explicit corporate social responsibility: Institutional change as a fight for myths. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 433-451.

Huang, W. Y. (2018). Influence of transparency on employees' ethical judgments: A case of Russia. *Journal of business ethics*, 152(4), 1177-1189.

Kaptein, M. (2023). The moral entrepreneur: How leaders can shape ethical climates. *Journal of Business Ethics*, 186, 317–334.

Kolstad, I. & Wiig, A. (2009). Is Transparency the Key to Reducing Corruption in Resource-Rich Countries?. *World Development*, 37(3), 521–532.

Lee, T. H. & Boynton, L. A. (2017). Conceptualizing transparency: Propositions for the integration of situational factors and stakeholders' perspectives. *Public Relations Inquiry*, 6(3), 233-251.

Lee, Y., Kim, M., & Park, H. (2022). Trust and transparency in government: Evidence from open data initiatives. *Government Information Quarterly*, 39(4), 101721.

Makondi, F. & Isvand, M. (2023). A Review of Organizational Transparency Studies in Scientific Articles Over the Last Decade Using Meta-Analysis. *Transformative Human Resources Journal*, 2(7), 89-107. (in Persian)

Nam, H. S. (2017). A Study on the Effect of Ethical Management on Organizational Transparency and Performance in Long-Term Care Institutes: With a Focus on the Mediation Effect of Organizational Culture. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(4), 201-215.

Nargesian, A. & Jamali, G. (2019). The Status of Transparency in the Iranian Governmental Organizations. *State Studies*, 5(18), 209-243. Doi: 10.22054/tssq.2020.17320.215. (in Persian)

Ochrana, F. & Pavel, J. (2013). Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition & Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 7(2), 114-134.

Panahi, B. (2021). A Meta-Analysis of the Variables Effective on Organizational Transparency and the Variables Affected by it in the Studies Carried Out in Iran. *Organizational Culture Management*, 19(4), 683-706. Doi: 10.22059/jomc.2021.310114.1008134. (in Persian)

Piotrowski, S. J. & Van Ryzin, G. G. (2020). Citizens, transparency and the performance of government. *Public Administration Review*, 80(3), 412–421.

Pratama, A. R. (2024). Linking Ethical Awareness to Transparency: The Mediating Effect of Ethical Decision-Making. *Global Financial Accounting Journal*, 8(1).

Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71–99.

Rawlins, B. (2021). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Journal of Public Relations Research*, 33(2), 99–115.

Sadeqi Jaqeh, S. (2019). Transparency, Supervision and Efficiency. *Strategic Studies Quarterly*, 21(82), 7-34. (in Persian)

Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of management*, 42(7), 1784-1810.

Shahzad, F., Baig, M. H., Rehman, I. U., Saeed, A., & Asim, G. A. (2022). Does intellectual capital efficiency explain corporate social responsibility engagement-firm performance relationship? Evidence from environmental, social and governance performance of US listed firms. *Borsa Istanbul Review*, 22(2), 295-305.

Shang, R., Abernethy, M. A., & Hung, C. Y. (2020). Group identity, performance transparency, and employee performance. *The Accounting Review*, 95(5), 373-397.

Solana-González, P., Vanti, A. A., García Lorenzo, M. M., & Bello Pérez, R. E. (2021). Data mining to assess organizational transparency across technology processes: An approach from it governance and knowledge management. *Sustainability*, 13(18), 10130.

Solteo, G. L. (2022). Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte. *Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte*, 98(1), 25-25.

Stuckey, L. (2024). Organizational transparency and employees' organizational perceptions (Doctoral dissertation).

Valentinov, V., Verschraegen, G., & Van Assche, K. (2019). The limits of transparency: A systems theory view. *Systems Research and Behavioral Science*, 36(3), 289-300.

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