

## نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه امام خمینی<sup>(ره)</sup>)

### The Role of Professional Ethics of Faculty Members in Organizational Transparency (Case Study: Imam Khomeini University)

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۹/۱۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۳/۰۵

Zahra Ghamooshi

زهره قمووشی \*

Mitra Ezati

میترا عزتی \*\*

Zahra Mohsenimehr

زهره محسنی‌مهر \*\*\*

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the relation between professional ethics and organizational transparency among faculty members. The research method was descriptive-correlation (regression analysis). The population of the study was all students of Imam Khomeini University. The sample was 353 of them that proportional stratified sampling was selected randomly. Massoudi's organizational transparency questionnaire ( $\alpha = 0.85$ ), Hosseini's professional ethics with reliability ( $\alpha = 0.92$ ) was used for data collection. For Validity of the instrument, content validity and construct validity were used. The results showed that the professional ethics from the viewpoint of students is moderate, while the organizational transparency is below the average level. The correlation obtained also indicates a positive correlation ( $r = 0.38$ ) and a significant ( $\text{sig}: 0.0009$ ) between professional ethics and organizational transparency. Also The results of multiple regression showed, that among the components of organizational transparency, honesty components ( $\beta = 0.124$ ), compassion ( $\beta = 0.122$ ), and justice ( $\beta = 0.129$ ) had predictive capacity (with positive effect) on organizational transparency. ANOVA results showed that there is no significant difference between the status of professional ethics and organizational transparency in the faculties of Imam Khomeini University.

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی اعضای هیئت علمی اجرا شده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی (از نوع رگرسیون) بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه امام خمینی<sup>(ره)</sup> (۴۳۳ نفر) بود که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، ۳۵۳ نفر از آنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه شفافیت سازمانی با پایایی ( $\alpha = 0.85$ ) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای با پایایی ( $\alpha = 0.92$ ) استفاده شد. روایی ابزار نیز با استفاده از روایی محتوایی و روایی سازه مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد، وضعیت اخلاق حرفه‌ای استادان از دیدگاه دانشجویان در سطح متوسط قرار دارد در حالی که وضعیت شفافیت سازمانی در سطح پایین‌تر از متوسط قرار دارد. همبستگی به دست آمده نیز نشان‌دهنده رابطه مثبت ( $r = 0.38$ ) و معنی‌دار ( $\text{sig}: 0.0009$ ) اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی است. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد، از میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌های صداقت ( $\beta = 0.124$ )، همدردی ( $\beta = 0.122$ ) و عدالت ( $\beta = 0.129$ ) قابلیت پیش‌بینی (با تأثیر مثبت) شفافیت سازمانی را داشته است. نتایج ANOVA نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه امام خمینی وجود ندارد.

**Keywords:** Organizational transparency, Professional ethics, Imam Khomeini University, Faculty members.

**واژگان کلیدی:** شفافیت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، دانشگاه امام خمینی<sup>(ره)</sup>، اعضای هیئت علمی

\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

\*\* استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول: ezati.m@ut.ac.ir)

\*\*\* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

## مقدمه

جهان در حال دگرگونی امروز ایجاب می‌کند سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند. یکی از این ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین هدف‌ها یاری می‌کند، شفافیت سازمانی است. با وجود اینکه شفافیت سازمانی موضوع تازه‌ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند. موضوع سازمان شفاف، نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از فرهنگ مناسب است (درویش و عظیمی زاچکانی، ۱۳۹۵، ۱۵۴). در سال‌های اخیر، شفافیت سازمانی مورد توجه پژوهشگران بسیاری قرار گرفته و بارها در مباحث و گفت‌وگوهای تجاری و مالی با تأکید بر اصول اخلاقی مرتبط با افشای اطلاعات و پاسخگویی اجتماعی سازمان‌ها به کار رفته است؛ چراکه نبود شفافیت از اساسی‌ترین عوامل ایجاد بحران سازمان‌ها شناخته شده است (هلند و همکاران، ۲۰۱۷؛ به نقل از کاشف، تقوایی یزدی و نیازآذری، ۱۳۹۷). در واقع، شفافیت سازمانی از جمله عواملی است که می‌تواند در محیط پرتلاطم امروز در بهبود و توسعه سازمانی نقش داشته باشد است. شفافیت است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن کمک کند (ندیم‌نژاد، ۱۳۹۲، ۲). شفافیت، اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد. ارائه اطلاعات مورد نیاز مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه موجب افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد می‌شود. همچنین، شفافیت موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود (هان، ۲۰۰۸؛ به نقل از درویش و عظیمی زاچکانی، ۱۳۹۵، ۱۵۴). در واقع شفافیت سازمانی بر باز و پاسخگو بودن سازمان‌ها تأکید دارد (بتله و سیدنگلانز، ۲۰۰۸ به نقل از وهمیر و راز، ۲۰۱۲، ۳۳۸).

گزارش سایت شفافیت بین‌المللی در سال ۲۰۱۴ از عملکرد سازمان‌های مختلف ایران نشان داد که بیشتر سازمان‌های ایرانی در زمینه شفافیت، عملکرد ضعیفی دارند؛

1. Organizational transparency

2. Holland et al

3. Han

4. Bentele & Seidenglanz

5. Wehmeier & Raaz

به طوری که رتبه ایران براساس شاخص‌های سازمان شفافیت بین‌المللی (۲۰۱۴) بین ۱۷۸ کشور جهان، ۱۳۶ است که این رقم شاهدهی بر این مدعی است (شفافیت بین‌المللی، ۲۰۱۴). البته قابل ذکر است که تمرکز فعالیت مؤسسه نامبرده بیشتر روی بخش فساد اداری، شفافیت سازمانی بنگاه‌های اقتصادی، بانک‌ها و موارد مرتبط با امور مالی بوده است و آمار مربوط به فساد اداری مراکز آموزشی را ارائه نمی‌کند. حال آنکه توجه به موضوع شفافیت در دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی اهمیت دوچندانی دارد؛ چراکه اعضای هیئت علمی رکن اصلی دانشگاه‌ها در هدایت افراد در جهت آرمان‌های اصلی نظام جمهوری اسلامی هستند. از این رو، با توجه به نقش برجسته استادان دانشگاهی در حوزه‌های مختلف، به‌عنوان مغز متفکر جلسات تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مسئولان رده‌بالای کشوری و مهم‌تر از آن، به‌عنوان هسته مرکزی تعلیم و تربیت مسئولان و تصمیم‌سازان آینده کشور، لازم است توجه ژرفی به جایگاه تعیین‌کننده اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش‌ها شفافیت، بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق در حرفه تبدیل شده است (والتینو و همکاران، ۲۰۱۹، ۸). در واقع، توسعه اصول اخلاقی پیش شرط سلامت سازمان است و به شفافیت و بالندگی سازمان‌ها و درنهایت، پیشرفت سازمان و جامعه منجر می‌شود (کاشف و همکاران، ۱۳۹۷). ضرورت توجه و تأکید بر مسائل اخلاقی سازمان‌ها و مدیریت‌ها سبب شده است که در یکی - دو دهه اخیر تأکید زیادی بر مسائل اخلاقی شود (میرکمالی، ۱۳۹۲، ۳۲۳)؛ چراکه موفقیت سازمان‌ها ناشی از به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶، ۱۰۰). همچنین به گفته نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) رعایت اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان است. اخلاق حرفه‌ای هر سازمان نشان‌دهنده ارزش‌ها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است. اخلاق در آموزش عالی، مفهومی چند بعدی است و منشأ اثربخشی در آن است، به همین دلیل مورد توجه بسیاری از دانشگاه‌ها قرار گرفته است (مصباحی و عباس‌زاده، ۱۳۹۲، ۱۱).

در عصر کنونی با توجه به رقابت پیچیده سازمان‌های مختلف از یک سو و ناهنجاری‌های اخلاقی بشری از سوی دیگر، نیاز به توجه به ارزش‌های اخلاقی بیش از

پیش هویدا شده است (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵، ۱)؛ به طوری که در سال (۲۰۰۹) نتایج گزارش یونسکو<sup>۱</sup> در خصوص آموزش عالی نشان‌دهنده آن بود که چالش‌های برجسته‌ای (اخلاقی، عاطفی، معنوی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی) در آموزش عالی مورد توجه قرار گرفته است (آلایتا، ۲۰۱۷)؛ به نقل از قموشی و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش در اعضا کمک شایانی کند. اخلاق حرفه‌ای آثار و نتایج فراسازمانی را نیز به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در دانشگاه‌ها و تعالی اخلاقی دانشگاه‌ها نه تنها محیط بانشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از آن، نقش مؤثری در جامعه دارد. چگونه می‌توان اثر تباہ‌کننده دانشگاه‌هایی را که اخلاق حرفه‌ای در آنها محترم نیست را نادیده گرفت و برکات و آثار سازنده دانشگاه‌های اخلاقی را انکار کرد. وجود اخلاق در آموزش عالی باعث رشد و تعالی و بالندگی آموزش عالی کشور می‌شود. همچنین رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی سبب تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی می‌شود. بررسی نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که شفافیت به نوعی به نفع ارباب رجوع سازمان‌ها است؛ چراکه این امر باعث توانایی بیشتر آنها در راستای تقاضا برای اعمال تعدیلات و اصلاحات سازمان‌ها می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود که دانشجویان در شرایط مساعد شفاف بتوانند خواسته‌ها و انتقاداتشان را نسبت به عملکرد اعضای هیئت علمی مطرح کنند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد شفافیت سازمانی از آن دسته متغیرهایی است که بیشتر در بنگاه‌های اقتصادی و امر بودجه‌ریزی مطرح شده است، درحالی که پژوهشگران از اهمیت مطالعه شفافیت در محیط‌های آکادمیک غافل بوده‌اند. همچنین پژوهش داخلی پیدا نشد که رابطه اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی را بررسی کرده باشد؛ بنابراین، هدف از اجرای این پژوهش، تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در جاری شدن روح شفافیت سازمانی در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی است.

---

1. UNESCO

2. Olaeta

### مروری بر مبانی نظری

از لحاظ لغوی واژه **transparent** از دو مفهوم متمایز **trans** به معنی حرکت و **parent** یعنی قابل مشاهده، تشکیل شده است. در فرهنگ انگلیسی آکسفورد، کلمه شفاف، «داشتن خاصیت انتقال نور، مجموعه‌ای که فراتر از آن قابل رویت باشد» معنی شده است (مسعودی، ۱۳۹۰، ۱۴).

مقاله‌های بسیار در زمینه شفافیت سازمانی در مجله‌ها و روزنامه‌های معتبر جهانی، نشان‌دهنده توجه روزافزون به این مفهوم سازمانی است. شفافیت، مفهومی بنیادین است که به افزایش اطمینان، پایداری و بینش نسبت به مسائل اجتماعی می‌انجامد. با این حال باید توجه کرد با وجود اینکه از این واژه بسیار استفاده می‌شود، ولی مفهومی مبهم و متغیر است و اغلب تنها به معنی افشای اطلاعات به واسطه ارائه گزارش‌های استاندارد استفاده می‌شود. افزون بر این، برخلاف نظر عامه مردم، شفافیت با تعامل مستمر و فعالانه بین سازمان‌ها و ذی‌نفعان‌شان مرتبط بوده و در پژوهش‌های علمی اغلب نشان‌دهنده جریان اطلاعات یک‌سویه از سازمان به سمت ذی‌نفعان است (واکارو و مدسن، ۲۰۰۷؛ به نقل از خادم، ۱۳۹۰، ۶۲).

با وجود پژوهش‌های گسترده، تاکنون تئوری شناخته شده‌ای در زمینه شفافیت موجود نیست (آلبو و فلایوربوم، ۲۰۱۹، ۲). اصطلاح «شفافیت» پس از رسوایی شرکت‌های بزرگ از جمله انرون<sup>۱</sup>، وردکام<sup>۲</sup> و تایکو<sup>۳</sup> در اوایل قرن ۲۱ افزایش یافت. با این حال، چون به مفهوم شفافیت توجه آکادمیک زیادی نشده، تعریف و اندازه‌گیری آن نسبت به لغات دیگر کمی سخت‌تر است (راولینز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸، ۵). با توجه به مطالب مطرح شده، تعاریف مختلفی از شفافیت سازمانی ارائه شده که در جدول (۱) قابل ملاحظه است.

1. Vaccaro & Madsen  
 2. Albu & Flyverbum  
 3. Enron  
 4. Wordcam  
 5. Tyco  
 6. Rawlins

## جدول (۱) تعاریف شفافیت سازمانی

صاحب نظر	تعریف
برنامه پیشرفت و توسعه ملل متحد (۱۹۹۷)	از نظر برنامه توسعه سازمان ملل متحد، شفافیت یعنی مطرح کردن اطلاعات و روندکار به شیوه‌ای باز و واضح. شفافیت به سهامداران اجازه می‌دهد تا اطلاعاتی که ممکن است برای آشکار کردن سوء استفاده‌ها دفاع از منافع‌شان مهم باشد را گردآوری کنند. سیستم‌های شفافیت فرایند آشکاری را برای تصمیم‌گیری عمومی و کانال‌های باز بین سهامداران و مقامات مسئول فراهم می‌کند.
اینسکپ <sup>۱</sup> (۲۰۰۲)	شفافیت عبارت است از آشکار بودن مبانی تصمیمات حکومتی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد که مؤثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار دولتی کار و ایجاد جامعه‌ای پایدار به کار می‌رود. به عبارت دیگر، آزاد گذاشتن جریان اطلاعات و قابل دسترس بودن آن برای همه کسانی که در ارتباط با تصمیمات هستند.
سازمان ملل متحد <sup>۲</sup> (۲۰۰۴)	دسترسی آزاد به اطلاعات نقش مهمی در ارتقای شفافیت ایفا می‌کند. از این‌رو، اطلاعات باید به جا، مرتبط، دقیق و کامل باشد تا به صورت مؤثری استفاده شود؛ اینکه چه کسی، چه اطلاعاتی را برای چه هدفی ایجاد می‌کند.
الیور (۲۰۰۴)	شفافیت به معنی وضوح، روشنی، صداقت و آشکاری است. اصلی است که براساس آن کارکنان و مدیران آشکارا و بدون پنهان کاری فعالیت کرده و اعمالشان قابل پیش‌بینی بوده و به راحتی می‌توان آنها را درک کرد. شفافیت شامل دسترسی، ارتباط، کیفیت و قابلیت اطمینان، جریان افزایشی اطلاعات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی به موقع و قابل اعتماد می‌شود. با شفافیت، نهادها و مردم می‌توانند تصمیمات آگاهانه بگیرند و پاسخگویی شرکت‌ها بهبود می‌یابد.
راولینز (۲۰۰۸)	شفافیت، فرایندی است که اطلاعات مربوط به شرایط موجود به تصمیمات و اقدامات را قابل دسترس، رویت و فهم می‌کند. این شفافیت شامل دسترسی اعضا و همکاران به جزئیات اجرایی، تصمیم‌گیری و مالی می‌شود.
بال (۲۰۰۹) <sup>۳</sup>	شفافیت به‌عنوان مسئولیت‌پذیری، اعتبار، اعتماد و صداقت در تعامل تعریف شده است.
هیس (۲۰۱۰)؛ به نقل از قنبری و مرادی، (۱۳۹۷)	دسترسی عمومی به تمام اطلاعات، اعم از مثبت یا منفی که از نظر قانونی به شیوه‌ای دقیق، به‌موقع، متعادل و بدون ابهام قابل انتشار است تا به هدف افزایش توانایی استدلال عموم مردم و پاسخ‌گویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها و شیوه‌های خود نائل شود.

1. Unescap

2. UN- Habitat

3. Ball

صاحب نظر	تعریف
لینوستر <sup>۱</sup> و نورمن <sup>۲</sup>	شفافیت را به منزله قابلیت دسترسی به اطلاعات، تعریف و بیان کرده‌اند که یک مؤسسه شفاف مؤسسه‌ای است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن مؤسسه، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند. از منظر این دو پژوهشگر مظهر شفافیت شیشه است که امکان نگاه کردن به درون آن وجود دارد و بنابراین یک مؤسسه، یک فرد و یک جامعه وقتی شفاف است که بتوان به درون آن نظر انداخت و از آنچه در آن می‌گذرد مطلع شد (لگزیان، ۱۳۹۰، ۲۵۵).

منبع: موسوی (۱۳۹۲، ۴۸ و ۴۹)

بالکین<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) به سه نوع شفافیت که به هم مرتبط ولی از هم متمایزاند، اشاره کرده است. شفافیت اطلاعاتی، مشارکتی و مسئولیتی (به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۶). الف- شفافیت در دادن اطلاعات نوعی تلاش سازمان برای در اختیار گذاشتن اطلاعات برای فعالیت و تصمیم‌گیری است (گاور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، ۳۶؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷۴). هر انسانی حق دارد تا به اطلاعاتی که ممکن است بر او اثر بگذارد دسترسی پیدا کند (سالیوان<sup>۵</sup>، ۱۹۶۵، ۴۲۸؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷۷). اطلاعات زیاد ممکن است به فهمیدن کم منجر شود از این رو موجب کاهش اعتماد شود (استراثورن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰، ۳۱۳؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۶). اطلاعات باید به صورت عمومی و آزادانه در دسترس همه قرار بگیرد، چه مثبت و چه منفی، اطلاعاتی دقیق، به موقع، متعادل و واضح (هیز<sup>۷</sup>، ۱۹۸۵، ۲۰۹؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷). اطلاعات در سازمان باید صادقانه بوده و صحت داشته باشد (جوردن و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ والومبرا و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱؛ به نقل از اسکچنانبرگ و توملینسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶، ۱۷۹۰). به همین قیاس، سازمان شفاف از تأخیر در افزایش اطلاعات جلوگیری می‌کند

1. Lin wester

2. Lindstedt

3. Balkin

4. Gaver

5. Sullivan

6. Stathorn

7. Heise

8. Jordan et al

9. Walumbra et al

10. Schnackenberg & Tomlinson

(گرانادوس و همکاران؛<sup>۱</sup> ۱۹۹۸؛ لارسون و همکاران؛<sup>۲</sup> ۲۰۱۰؛ به نقل از اسکچنانبرگ و توملینسون و ۲۰۱۶، ۱۷۸۹)؛ ب- مسئولیت‌پذیری از ابعاد دیگر شفافیت است که بیشتر با اعتماد در ارتباط است. ارتباطات باز و صادقانه، با در اختیار گذاشتن اطلاعات واضح و شفاف (استراتژیست،<sup>۳</sup> ۲۰۰۵، ۴ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۴) و ج- مشارکت شامل اظهارات مربوط به مشارکت در کار، بازخورد، دریافت جزئیات اطلاعات و سهولت در دریافت اطلاعات (راولینز، ۲۰۰۸). شفافیت، فرایندی است شامل دسترسی به اطلاعات، مشارکت فعال در دستیابی به اطلاعات و ایجاد و توزیع دانش (کوترل،<sup>۴</sup> ۲۰۰۰، ۴۱۶؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷).

هدف شفافیت در واقع ارتباط دادن واقعیت یک هدف، حادثه، رویداد و... است (مارتینسون،<sup>۵</sup> ۱۹۹۶، ۴؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷۴). همچنین شفافیت به عنوان انتشار اطلاعات در سازمان هیچ تغییری در اطلاعات قابل مشاهده ایجاد نمی‌کند و صرفاً انتقال و آینه‌سازی واقعیت‌های از پیش تعیین شده سازمان است (بلاکبرن،<sup>۶</sup> ۲۰۰۷، آلبو و فلایبورن، ۲۰۱۹، ۷). در سازمان‌های شفاف برای همه افراد امکان‌پذیر است که تمام فعالیت‌ها را مشاهده و ارزیابی کنند، به همین جهت این نوع سازمان‌ها نسبت به فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود مسئول هستند (تاپ‌اسکات و تیکول،<sup>۷</sup> ۲۰۰۳، ۳؛ به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷۵). شفافیت، ماهیت اخلاقی سازمان‌ها را به دو صورت افزایش می‌دهد، سازمان‌ها مسئولیت اقدامات و سیاست‌های خود را برعهده می‌گیرند؛ به استقلال و توانایی استدلال افراد احترام می‌گذارند، کسانی سزاوار دسترسی به اطلاعات هستند 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 (استاساویج،<sup>۸</sup> ۲۰۰۳، ۴۰۰، به نقل از راولینز، ۲۰۰۸، ۷۷).

1. Granados et al

2. Larsson et al

3. Straregist

4. Cotteral

5. Martinson

6. Blackburn

7. Topscott & Ticol

8. Stasavage



«خلق» به معنای هیئت‌های راسخ نفسانی است که زمینه انجام برخی رفتارها را در وجود انسان، بدون فکر و تأمل فراهم می‌کند (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲، ۱۶۴). علامه مجلسی، به‌عنوان یکی از بزرگترین اندیشمندان اسلامی، در این باره فرموده است: «اخلاق عبارت است از ملکه نفسانی و هیئت استوار در نفس که فعل به آسانی از آن صادر شود و نیاز به فکر نداشته باشد (بحارالانوار، ج ۶۹، ۳۱۴). نظریه‌های اخلاق توصیه‌هایی در مورد اینکه افراد چگونه باید باشند و چگونه باید رفتار کنند، ارائه می‌دهد (بردی و هرت، ۲۰۰۷؛ به نقل از مایلز، ۲۰۱۲؛ دانایی‌فرد، ۱۳۹۶، ۱۴۷).

پیش از تشریح مفهوم اخلاق حرفه‌ای، لازم است توضیحی در خصوص واژه «حرفه» ارائه شود. واژه حرفه کاربردهای فراوانی دارد. همیشه حرفه‌ها با اندیشه «خدمت»<sup>۱</sup> به هم گره خورده‌اند. بنابراین، یک حرفه به عنوان گروهی از افراد سازماندهی شده که مجموعه‌ای از یک دانش تخصصی را به نفع جامعه به کار برده و خدمت می‌کنند، شناخته می‌شود (اپل‌بوم و لاونتن، ۱۹۹۰؛ به نقل از وی و اسکیت‌مور، ۲۰۰۳). حرفه، صرفاً دربردارنده یک دانش پیچیده و محرمانه نیست؛ بلکه دارای فرایند تعریف شده آموزش است که این دانش را به مهارت و صلاحیت فنی به منظور اجرای آن، تبدیل می‌کند (برین، ۱۹۹۸). وایت‌بک (۱۹۹۸) نیز به نقل از وی و اسکیت‌مور (۲۰۰۳) عنوان می‌کند که حرفه‌ها شغل‌هایی هستند که هم مستلزم مطالعات پیشرفته و تسلط بر مجموعه‌ای از دانش تخصصی است و هم نیازمند تعهد به رشد دادن، اطمینان بخشیدن و حفاظت از برخی امور است که به‌طور قابل توجهی دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا بهتر باشند. اخلاق حرفه‌ای از رفتارهای اخلاقی معمولی از قبیل التزامات، وظایف و مسئولیت‌هایی که بر افراد معمولی لازم است، متفاوت است (جانسون، ۱۹۹۱؛ به نقل از وی و اسکیت‌مور، ۲۰۰۳) و با مجموعه‌ای از اصول،

---

1. Ethical theories

2. Brady & Hert

3. Miles

4. Servic

5. Appelbaum & Lawton

6. Vee & Skitmore

7. Brien

8. Johnson

نگرش‌ها یا انواعی از حالت‌های شخصیتی که سبک و سیاق یک حرفه را کنترل می‌کنند، احاطه شده است.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه‌ای، عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند (رمضانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵، ۱۱). اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای سروکار دارد. به‌طور کلی، با در نظر گرفتن بازیگران درون سازمان و هسته دانشگاه‌ها که عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند و مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه که توسط این اعضا به انجام می‌رسد، همچنین با توجه به گفتگوهای مطرح‌شده در ضابطه‌های اخلاقی دانشگاه‌های برتر می‌توان ضوابط اخلاق در آموزش عالی را به چهار دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تقسیم کرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰، ۳۴ و ۳۳).

در ادامه به برخی از مطالعات پیشین در خصوص اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی اشاره شده است:

رجایی‌پور و بهرامی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» اجرا کردند. براساس یافته‌های پژوهش، میانگین نمره‌های حاصل از پرسشنامه وضعیت شفافیت بالاتر از حد متوسط بود. پورعزت و همکاران (۱۳۸۹) نیز پژوهشی با عنوان «رابطه آگاهی شهروندی از حقوق شهروندی با پاسخگویی و شفافیت سازمانی» اجرا کردند. نتایج نشان داد که وضعیت پاسخگویی و شفافیت، مناسب نیست. همچنین، مصدق و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی میزان رعایت اخلاق تدریس در بین اساتید دانشگاه تهران و مؤسسه امام خمینی<sup>(د)</sup> از نگاه فراگیران» و با تأکید بر نظرات شهید ثانی<sup>(د)</sup> اجرا کردند. یافته‌های این پژوهش، نشان‌دهنده برتری میزان رعایت اخلاق تدریس در بین استادان مؤسسه امام خمینی نسبت به دانشگاه تهران بود. همچنین نبود تفاوت در میزان رعایت اخلاق تدریس در بین استادان دانشکده‌های فنی مهندسی و علوم انسانی تهران و نداشتن اختلاف نظر دانشجویان دانشگاه تهران در خصوص میزان رعایت اخلاق

تدریس توسط استادان دانشگاه تهران را نشان داد. در پژوهش حسینی (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران»، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل احترام، حفظ کرامت انسانی، مسئولیت‌پذیری، ارتباطات، قانون‌مداری، صداقت، عدالت و همدردی بود. نتایج نشان داد که وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بالاتر از حد متوسط قرار دارد. جناب‌آبادی و ناستی‌زایی (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان «مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیئت علمی؛ دانشگاه سیستان و بلوچستان» اجرا کردند. یافته‌ها نشان داد میانگین نمره‌های وضعیت موجود کیفیت اخلاق حرفه‌ای تدریس و تمامی مؤلفه‌های آن با وضعیت مطلوب تفاوت معنی‌داری داشت. بین دیدگاه دانشجویان در زمینه کیفیت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس استادان دانشگاه سیستان و بلوچستان براساس جنسیت، رشته و مقطع تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. اخلاق حرفه‌ای تدریس استادان دانشگاه سیستان و بلوچستان کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد، اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای تدریس استادان با وضعیت مطلوب آن فاصله وجود دارد. پورکریمی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «رویکردی مقایسه‌ای به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه تهران» دریافتند وضعیت اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه دانشجویان در سطح متوسط و از دیدگاه استادان در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. نتایج پژوهش تیرگر و کمالی (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان» نشان داد بین شفافیت سازمانی و رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهان‌سوزی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود با عنوان «روابط ذی‌نفعان سازمان: بررسی اعتماد و شفافیت» نشان داد که بعد از هر بحران، شفافیت عنصری حیاتی برای بازسازی اعتماد و حفظ سلامت روابط جمعی ذی‌نفعان است. جالب است که یافته‌های پژوهش تأثیر هفت عادت بسیار مؤثر مردم بر توسعه و حفظ ارزش‌های مشترک در روابط را آشکار کرد. در پژوهش، به تأثیر سبک رهبری و مدیریت Coveys و روابط ذی‌نفعان سازمان تأکید شده است.

---

<sup>۱</sup>. Jahansoozi

برگرن و برنشتین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) پژوهشی را با عنوان «شفافیت سازمانی محرک کارایی شرکت» اجرا کردند. آنها دریافتند که شرکت‌های مدرن، برای افزایش کارایی شرکت از طریق افزایش بهره‌وری که به واسطه شفافیت افزایش یافته‌اند، گام برمی‌دارند. نتایج همچنین نشان داد که مدل جهانی که در همه سازمان‌ها اجرا شود، وجود ندارد. نتایج پژوهش فیربانک و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) با عنوان «شفافیت در ارتباطات دولتی» نشان داد که موفقیت دموکراسی بر وجود اطلاعات عمومی در مورد فعالیت‌های دولت مبتنی است. اطلاعات مربوط به دولت باید قابل دسترس عموم باشد. همچنین شرکت‌کنندگان در مصاحبه، بر نقش شفافیت به عنوان انجام تعهد دولت دموکراسی بر فراهم کردن دسترسی به اطلاعات دولت به خوبی مؤسسات مطبوعاتی آزاد تأکید کردند. برد راولینز (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان شفافیت سازمانی و اعتماد کارکنان»، نشان داد شفافیت و اعتماد رابطه معنی‌داری دارند و سازمان‌های شفاف که کارکنان خود را در تصمیم‌گیری شرکت می‌دهند، اطلاعات مهم سازمانی را در اختیار آنان قرار می‌دهند و در گزارش‌های خود میانه‌رو هستند، بیشتر مورد اعتماد کارکنان خود قرار می‌گیرند. عنوان پژوهش کوستا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) «آیا سیر تکاملی اخلاق فناوری اطلاعات و ارتباطات شفافیت سازمانی را درگیر می‌کند؟» بود. در زمینه تجارت جهانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش محوری ایفا می‌کند و به تجزیه و تحلیل وضعیت بسیار وخیم اخلاقی و معنوی، نیاز دارد. توضیحی نیز از رشد اخلاق تجاری داده و بر لزوم توجه به شفافیت سازمانی تأکید کرده است. جامعه امروزی اخلاق را به‌عنوان ارزش افزوده درمی‌یابد؛ به هر حال، مدیران به نادیده گرفتن ارتباط بین اخلاق فناوری اطلاعات و ارتباطات و اخلاق تجاری گرایش دارند. در پژوهش آلبو و وهمیر<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) با عنوان «شفافیت سازمانی ایجاد معنی: مطالعه موردی»، یافته‌ها نشان داد که شفافیت سازمانی با درک متقابل ارتباط دارد که آن را «افشای اطلاعات» می‌نامند. به نظر آنها شفافیت در موقعیت‌های بحرانی تغییر شکل می‌دهد و معانی متفاوتی دارد. اسکچنانبرگ و توملینسون (۲۰۱۶) در پژوهشی با

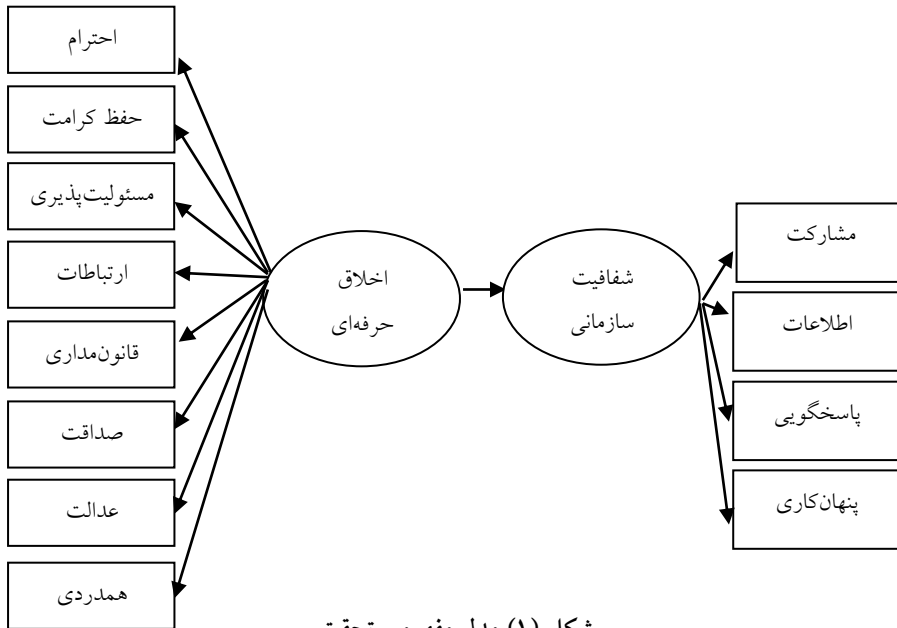
1. Berggren & Bernshteyn

2. Fairbanks et al

3. Costa et al

4. Albu & Wehmeier

عنوان «شفافیت سازمانی: دیدگاهی جدید بر مدیریت اعتماد در ارتباطات ذی‌نفعان سازمان» دریافتند که مهم‌ترین عامل اعتماد کارکنان، شفافیت در سازمان است. بر این اساس، در پژوهش حاضر با استفاده از مدل مفهومی (شکل ۱) نقش توسعه اعضای هیئت علمی و رضایت شغلی آنان بررسی شده است:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

پرسشی که در این میان مطرح می‌شود این است که وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و شفافیت سازمانی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی<sup>(ره)</sup> چگونه است؟ آیا مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی شفافیت سازمانی را دارد؟ آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه بین‌المللی امام خمینی<sup>(ره)</sup> دارای تفاوت معنی‌داری است؟

### روش پژوهش

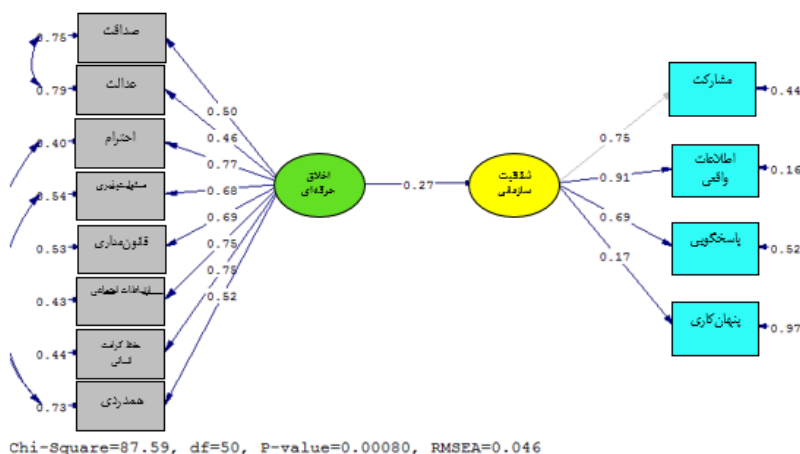
پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع کاربردی و به جهت نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل همه دانشجویان دوره

کارشناسی دانشگاه امام خمینی<sup>(ره)</sup> (۴۳۳۲ نفر) است. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب استفاده شد که حجم آماری با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و با خطای ۵ درصد ۳۵۳ نفر محاسبه شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود: الف- پرسشنامه شفافیت سازمانی: این پرسشنامه برگرفته از پژوهش مسعودی (۱۳۹۰) و دارای ۴ بعد مشارکت (۶ تا ۱)، اطلاعات واقعی (۱۴ تا ۷)، پاسخگویی (۱۷ تا ۱۵) و پنهان‌کاری (۲۲ تا ۱۸) است. ب- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه محقق‌ساخته حسینی (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه مبتنی بر ۸ مؤلفه: صداقت (۴ تا ۱)، عدالت (۹ تا ۵)، احترام (۱۰ تا ۱۳)، مسئولیت‌پذیری (۱۹ تا ۱۴)، قانون‌مداری (۲۲ تا ۲۰)، ارتباطات اجتماعی (۲۳ تا ۲۵)، حفظ کرامت انسانی (۲۶ تا ۲۷) و همدردی (۲۸ تا ۳۴) است. گویه‌های پرسشنامه‌ها براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) تنظیم شد. پایایی شفافیت سازمانی، ۰/۸۵ و اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۲ به دست آمد و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها نیز تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول<sup>۱</sup> و با استفاده از نرم افزار لیزرل بررسی شد. شاخص‌های برازش در جدول (۲) درج شده است که نشان می‌دهد ابزار از روایی لازم برخوردار است. مدل نیز از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۲) نتایج برازش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی

شاخص بrazندگی	$\chi^2/df$	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
دامنه پذیرش	۵-۱	<۰/۰۵	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	نزدیک به ۱	<۰/۰۸
مقدار محاسبه شده	۱/۷۵	۰/۰۳	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۴

1. First order confirmatory factor analysis



شکل (۲) مدل برازش شده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر شفافیت سازمانی

**یافته‌ها**

در این پژوهش، آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت نشان می‌دهد که ۵۸/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان، زن و ۴۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد هستند. نتایج بررسی دانشکده‌ها نشان داد ۳۴/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در دانشکده فنی و مهندسی، ۱۷/۳ درصد در دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۴/۲ درصد در دانشکده معماری، ۲۱/۲ درصد در دانشکده علوم اجتماعی، ۴/۲ درصد در علوم پایه، ۹/۶ درصد در اسلامی و ۸/۸ درصد در دانشکده کشاورزی بودند. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول (۳) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی

متغیرها	آماره k-s	sig
اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۱	۰/۲
شفافیت سازمانی	۰/۱۴	۰/۱۸

برای پاسخ به بخش اول پرسش پژوهش از تی تک‌گروهی استفاده شده است. همان‌گونه که در جدول (۴) دیده می‌شود وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه امام خمینی از دیدگاه دانشجویان با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۵)  $\alpha =$  در سطح متوسط ارزیابی شد. مؤلفه‌های احترام، حفظ کرامت انسانی در سطح

بالاتر از متوسط، مؤلفه‌های قانون‌مداری، ارتباطات اجتماعی و همدردی پایین‌تر از سطح متوسط و مؤلفه‌های صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری در سطح متوسط ارزیابی شد. یافته‌های مربوط به شفافیت سازمانی و همه مؤلفه‌های آن نشان‌دهنده وضعیت پایین‌تر از سطح متوسط است.

جدول (۴) نتایج حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی (میانگین نظری ۳)

متغیر	n	M	Sd	SE	t	Df	Sig	رتبه
صداقت	۳۳۵	۲/۹۸	۰/۷۵	۰/۰۴۱	-۰/۴۵	۳۳۴	۰/۶	۱
عدالت	۳۲۷	۲/۹۷	۰/۷۷	۰/۰۴۲	-۰/۴۹	۳۲۶	۰/۶	۲
احترام	۳۳۳	۳/۲۴	۰/۷۹	۰/۰۴۳	۵/۷۱	۳۳۲	۰/۰۰۰	۳
مسئولیت‌پذیری	۳۲۰	۲/۹۳	۰/۷۶	۰/۰۴۲	-۱/۵۴	۳۱۹	۰/۱	۴
قانون‌مداری	۳۴۰	۳/۱۲	۰/۸۵	۰/۰۴۶	۲/۶۷	۳۳۹	۰/۰۰۸	۵
ارتباطات اجتماعی	۳۳۸	۳/۱۱	۰/۸۳	۰/۰۴۵	۲/۵۰	۳۳۷	۰/۰۱	۶
حفظ کرامت انسانی	۳۳۶	۳/۲۲	۰/۸۷	۰/۰۴۷	۴/۷۹	۳۳۵	۰/۰۰۰	۷
همدردی	۳۲۲	۲/۸۷	۰/۸۲	۰/۰۴۵	-۲/۶۶	۳۲۱	۰/۰۰۸	۸
اخلاق حرفه‌ای	۲۵۴	۳/۰۵	۰/۵۸	۰/۰۳	۱/۴۷	۲۵۳	۰/۱۴	*
مشارکت	۳۱۷	۲/۴۹	۰/۶۶	۰/۰۳۷	-۱۳/۵۰	۳۱۶	۰/۰۰۰	۱
اطلاعات	۳۱۳	۲/۶۸	۰/۶۴	۰/۰۳۶	-۸/۵۲	۳۱۲	۰/۰۰۰	۲
پاسخگویی	۳۴۲	۲/۴۶	۰/۸۶	۰/۰۴۷	-۱۱/۴۳	۳۴۱	۰/۰۰۰	۳
پنهان‌کاری	۳۳۵	۲/۷۷	۰/۷۱	۰/۰۳۸	-۵/۷۴	۳۳۴	۰/۰۰۰	۴
شفافیت سازمانی	۲۶۸	۲/۶۱	۰/۵۱	۰/۰۳	-۱۲/۲۳	۲۶۷	۰/۰۰۰۱	*

نتایج همبستگی پیرسون، نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی رابطه مثبت ( $I= ۰/۳۸$ ) و معنی‌داری ( $\text{sig}=۰/۰۰۰۹$ ) وجود دارد.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش، مبنی بر قابلیت پیش‌بینی شفافیت سازمانی براساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است.



جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

R Square	R	Sig	F	MS	Df	SS	مدل	ردیف
۰/۱۴	۰/۳۸	۰/۰۰۰۱	۳۵/۴۴	۷/۹۳	۱	۷/۹۳	رگرسیون	۱
				۰/۲۲	۲۰۸	۴۶/۵۵	مقدار باقی مانده	
				-	۲۰۹	۵۴/۴۹	کل	
۰/۱۸	۰/۴۳	۰/۰۰۰۶	۲۳/۴۷	۵/۰۳	۲	۱۰/۰۷	رگرسیون	۲
				۰/۲۱	۲۰۷	۴۴/۴۱	مقدار باقی مانده	
				-	۲۰۹	۵۴/۴۹	کل	
۰/۲۰	۰/۴۵	۰/۰۰۰۲	۱۷/۷۹	۳/۷۳	۳	۱۱/۲۱	رگرسیون	۳
				۰/۲۱	۲۰۶	۴۳/۲۷	مقدار باقی مانده	
				-	۲۰۹	۵۴/۴۹	کل	

نتایج نشان داد مؤلفه‌های صداقت، همدردی و عدالت با توجه به سطح معنی‌داری ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) قابلیت پیش‌بینی شفافیت سازمانی را دارند. میزان سهم هر یک در پیش‌بینی شفافیت سازمانی در جدول ضرایب تحلیل رگرسیون آورده شده است.

جدول (۶) ضرایب تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی

Sig	t	S.E	Beta	B	مؤلفه‌ها	ردیف
۰/۰۰۰۷	۱۳/۷۰	۰/۱۳	-	۱/۸۴	مقدار ثابت	۱
۰/۰۰۰۱	۵/۹۵	۰/۰۴	۰/۳۸	۰/۲۵	صداقت	
۰/۰۰۰۶	۱۰/۴۷	۰/۱۵	-	۱/۶۰	مقدار ثابت	۲
۰/۰۰۰۸	۵/۰۷	۰/۰۴	۰/۳۳	۰/۲۲	صداقت	
۰/۰۰۰۲	۳/۱۵	۰/۰۳	۰/۲۰	۰/۱۲	همدردی	۳
۰/۰۰۰۳	۹/۵۹	۰/۱۵	-	۱/۵۰	مقدار ثابت	
۰/۰۴۱	۲/۰۶	۰/۰۶	۰/۱۸	۰/۱۲۴	صداقت	
۰/۰۰۰۲	۳/۱۹	۰/۰۳	۰/۲۰	۰/۱۲۲	همدردی	
۰/۰۲۱	۲/۳۲	۰/۰۵	۰/۲۰	۰/۱۲۹	عدالت	

یافته‌های حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد که سه مؤلفه از اخلاق حرفه‌ای به ترتیب شامل صداقت، همدردی و عدالت قابلیت پیش‌بینی شفافیت سازمانی را دارند. به این ترتیب، معادله ساختاری پیش‌بینی شفافیت سازمانی براساس مؤلفه‌های صداقت، همدردی و عدالت را می‌توان به شرح زیر نوشت:

(عدالت) ۰/۱۲۹ . (همدردی) ۰/۱۲۲ . (صداقت) ۰/۱۲۴ + ۱/۵۰ = شفافیت سازمانی

ضریب مدل رگرسیون نشان می‌دهد مؤلفه‌های صداقت، همدردی و عدالت اثر مستقیم و معنی‌داری بر شفافیت سازمانی دارد. برای پاسخ به پرسش چهارم پژوهش مبنی بر چگونگی وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۷) نمایش داده شده است. همان‌طور که در جدول آمده است، مقادیر  $F$  در سطح معنی‌داری ( $\text{sig} > 0,05$ ) بیانگر نبود تفاوت معنی‌دار در وضعیت میانگین اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه امام خمینی است. به عبارت دیگر، میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه یکسان است و تفاوت معنی‌داری در میانگین‌ها وجود ندارد.

جدول (۷) آزمون تجزیه و تحلیل واریانس اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی برحسب دانشکده‌ها

sig	F	MS	df	SS	ردیف	مدل	ردیف
۰/۲۸	۱/۲۳	۰/۴۲	۶	۲/۵۵	رگرسیون	اخلاق حرفه‌ای	۱
		۰/۳۴	۲۴۷	۸۵/۰۱	مقدار باقی‌مانده		
		-	۲۵۳	۸۷/۵۶	کل		
۰/۱۰	۱/۷۶	۰/۴۵	۶	۲/۷۳	رگرسیون	شفافیت سازمانی	۲
		۰/۲۵	۲۶۱	۶۷/۳۵	مقدار باقی‌مانده		
		-	۲۶۷	۷۰/۰۸	کل		

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی<sup>(ره)</sup> بوده است. همان‌طور که پیشتر گفته شد، با توجه به بررسی پیشینه‌های پژوهشی، شفافیت سازمانی از آن دسته از متغیرهایی است که بیشتر در بنگاه‌های اقتصادی و امر بودجه‌ریزی بررسی شده است درحالی که پژوهشگران از اهمیت مطالعه شفافیت در محیط‌های آکادمیک غافل بوده‌اند. همچنین، پژوهشی داخلی یافت نشد که رابطه اخلاق حرفه‌ای و شفافیت

<sup>1</sup>.ANOVA

سازمانی را بررسی کرده باشد؛ اما در پژوهش‌های متعددی، متغیرها به‌طور مجزا بررسی شده‌اند. ازجمله، پژوهش‌های نوریان و همکاران (۱۳۹۵)، سالاروند و همکاران (۱۳۹۴)، کرمپوریان و همکاران (۱۳۹۲) و مصدق و همکاران (۱۳۹۲) در زمینه اخلاق حرفه‌ای و پژوهش‌های ندیم‌نژاد (۱۳۹۲)، لگزیان و همکاران (۱۳۹۰)، نوربخش و همکاران (۲۰۱۱) و کوستا و رگرسون (۲۰۰۸) درباره شفافیت سازمانی هستند. انجام این پژوهش‌ها بیانگر اهمیت این موضوعات در ادبیات علمی است.

نتایج این پژوهش، نشان داد که وضعیت اخلاق حرفه‌ای در سطح متوسط است. نتایج مطالعات عزیزی (۱۳۸۹)، مصدق و همکاران (۱۳۹۲)، سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۳)، با یافته‌های این پژوهش در خصوص وضعیت اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه امام خمینی همخوانی دارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش‌های حسینی (۱۳۹۳) در دانشگاه تهران، جناآبادی و ناستی‌زایی (۱۳۹۴) در دانشگاه سیستان و بلوچستان، فرمهبینی فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱) در دانشگاه شاهد و حیدری و همکاران (۱۳۹۶) در دانشگاه شهید بهشتی، برخلاف پژوهش حاضر، وضعیت اخلاق حرفه‌ای را بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند. همچنین نتایج پژوهش آراسته و همکاران (۱۳۸۹، ۲۱۴) نشان داد که استادان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران موضوع اخلاق و رعایت اخلاق در تدریس را پراهمیت و باارزش می‌دانند و به رعایت اصول و مؤلفه‌ها در تدریس خود توجه و اهتمام ویژه دارند، به خصوص در مورد مؤلفه احترام، براساس دیدگاه دانشجویان، استادان دانشگاه نسبت به مؤسسه آموزشی و همکاران احترام می‌گذارند. تنها مؤلفه همدردی در پایین‌تر از سطح متوسط قرار دارد؛ این امر بیانگر آن است که از دیدگاه دانشجویان، استادان اهمیت چندانی به احساسات و عواطف دانشجویان ندارند و به هنگام مشکلات، از دانشجویان حمایت و دلجویی نمی‌کنند. شاید دلیل نحوه برخورد استادان در برابر عواطف دانشجویان این باشد که آنان تصور می‌کنند برقراری این گونه روابط با دانشجویان ممکن است موجب شکسته شدن حریم‌ها شود، یا اینکه فکر می‌کنند در حیطه وظایف‌شان نیست. با توجه به تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و ذکر این مسئله که ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است (رحیمی و آقا بابایی، ۱۳۹۲، ۶۲)، می‌توان گفت شاید وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ارتباطی با فرهنگ سازمانی داشته باشد.

یافته‌های این پژوهش، در خصوص وضعیت پایین‌تر از متوسط شفافیت سازمانی با نتایج پژوهش‌های مشایخ و نصیری (۱۳۹۵)، محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳) و پورعزت و همکاران (۱۳۸۹)، همخوانی دارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش موسوی خامنه و همکاران (۱۳۹۵) با یافته‌های این مقاله همخوانی ندارد و وضعیت شفافیت سازمانی در پژوهش مذکور در حد مطلوب ارزیابی شده است. از دیرباز، نظریه‌پردازان و مدیران معتقد بودند که تلاش سازمان برای رسیدن به هدف‌ها، خود مستلزم شناخت کارکنان از هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان است. به‌علاوه، به منظور اثربخش بودن شفافیت در سازمان نیاز به سبک رهبری است که سازمان بر اساس آن عمل کند؛ از این‌رو، ممکن است سبک رهبری دانشگاه به‌گونه‌ای بوده است که به جای اینکه عامل کمک‌کننده بر امر شفافیت سازمانی باشد، موانعی در پیاده‌سازی آن ایجاد کند (سیدنقوی و فراهانی، ۱۳۹۲، ۷۷). نتایج برخی پژوهش‌ها تأثیر فرهنگ سازمانی بر حاکمیت شفافیت سازمانی در سازمان‌ها را نشان می‌دهند، ازجمله کردنائیچ و همکاران (۱۳۹۳، ۱۷۴) در پژوهش خود اظهار داشتند که سازمان‌ها با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توانند انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کنند. اگر سازمان شفافیت داشته باشد، ممکن است با تهدیدهایی مواجه شود، از این‌رو، نخست باید در سازمان فرهنگ مناسب حاکم شود.

همچنین در این پژوهش بین اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی، همبستگی مثبت و معنی‌دار به دست آمد. حبیب‌نژاد و عامری (۱۳۹۵، ۱۴۹) نیز در پژوهش خود یکی از شاخص‌های اصلی و مرتبط شفافیت سازمانی را به‌کارگیری سطح بالایی از استانداردهای درستکاری و اخلاق برای کارکنان می‌دانند. نتایج تیرگر و کمالی (۱۳۹۵، ۴) نیز نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین شفافیت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان وجود دارد. درواقع، اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان شود؛ به عبارتی، توسعه اصول اخلاقی پیش‌شرط شفافیت و بالندگی سازمان‌ها و در نهایت پیشرفت سازمان و جامعه می‌شود. اگر کارکنان سازمان‌ها به اطلاعات دسترسی داشته باشند و افراد درون و بیرون سازمان بتوانند برای شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست

آورند، در آن صورت می‌توانند به معیارهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای انسانی اهمیت دهند.

از دیگر نتایج پژوهش، قابلیت پیش‌بینی شفافیت سازمانی به واسطه مؤلفه‌های صداقت، همدردی و عدالت است. به نظر می‌رسد پیش‌نیاز برقراری شفافیت در سازمان‌ها، جریان روح صداقت، همدردی و عدالت به‌عنوان رفتارهای اخلاقی افراد است. به عبارتی می‌توان گفت صداقت، همدردی و عدالت کمک‌کننده شفافیت سازمانی هستند. سازمانی که تلاش دارد مشارکت لازم بین کارکنان در فعالیت‌های مختلف سازمان ایجاد کند، یا اینکه افراد به اطلاعاتی که مورد نیازشان است به راحتی دسترسی پیدا کنند و افراد نیز اطلاعات را در دسترس دیگران قرار دهند، نسبت به مسائل پاسخگو باشند و از پنهان‌کاری دوری کنند، باید نسبت به اصول مهمی چون صداقت، همدردی و عدالت اهتمام ورزند.

یافته نهایی پژوهش نشان داد بین وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه امام خمینی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. یافته مربوط به بخش اخلاق حرفه‌ای با نتایج پژوهش مصدق و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد؛ آنها نیز نشان دادند بین وضعیت اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه تهران در دانشکده‌های فنی و مهندسی و دانشکده‌های انسانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته نشان‌دهنده آن است که ظاهراً رشته تحصیلی افراد نتوانسته است بر میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای استادان تأثیرگذار باشد و افراد فارغ از شرایط و موقعیت‌های خاص حیطه کاری خود، اصول کلی استادی را در کلاس‌ها و در ارتباط با دانشجویان رعایت می‌کنند. این مسئله در زمینه شفافیت سازمانی نیز صدق می‌کند. میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دانشگاه امام خمینی در سطح متوسط بوده است و در نهایت موجب شفافیت پایین‌تر از متوسط در سطح کل دانشگاه امام خمینی شده است.

براساس ادبیات مرور شده، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای به خودی خود ارزشمند است و منافع زیادی برای سازمان از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، توفیق سازمانی و غیره تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین شفافیت

سازمانی موجب بهبود در اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، رفتارهای اخلاقی و غیره می‌شود (محمدی‌کیا، ۱۳۹۰ و راولینز، ۲۰۰۸)؛ در نتیجه لازم است در جهت بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی تلاش شود به‌ویژه در اعضای هیئت علمی که عهده‌دار تربیت نیروی انسانی جامعه هستند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود به هنگام جذب اعضای هیئت علمی، معیارهای اخلاقی نیز در کنار شایستگی‌های علمی مورد توجه قرار گیرد. همچنین منشور اخلاقی اعضای هیئت علمی به صورت غنی و کاربردی، طراحی شده و نسبت به اجرایی و نهادینه شدن آن اهتمام ورزند. همچنین کارگاه‌هایی برای روشن ساختن اهمیت و لزوم رعایت اخلاق در بین اعضای هیئت علمی طراحی و برگزار شود. در نظام‌های ارزیابی، ارتقاء رتبه و تقدیرها و تشویق‌ها، صرفاً بر عملکرد پژوهشی و علمی تأکید نشود و شاخص‌های اخلاقی هم مورد توجه قرار گیرد. همچنین پژوهش‌هایی با استفاده از پرسشنامه‌های خوداظهاری اعضای هیئت علمی و در جوامع آماری دیگر اجرا شود. علاوه بر این، راهکارهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و شفافیت سازمانی مطالعه، بررسی و مدل‌سازی شود. لازم است نظام‌های اطلاعاتی شفاف و نظام‌مند طراحی و به کار برده شود تا بتوان شاهد بهبود مستمر گردش اطلاعات و گسترش ارتباطات واقعی در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها بود. با توجه به تأثیرگذاری رهبری نوآور بر گسترش شفافیت سازمانی (سیدنقوی و فراهانی، ۱۳۹۲) برای تغییر در سبک‌های رهبری موجود در سازمان‌ها و جایگزین کردن چنین سبک‌هایی اقدامات لازم شود. همچنین در جهت نهادینه کردن فرهنگ مشارکت هرچه بیشتر در بین استادان و کارکنان تلاش شود.

## منابع

- آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، ۲ (۱)، ۳۱ - ۴۰.
- آراسته، حمیدرضا؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و مطلبی‌فرد، علیرضا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت اخلاق آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. راهبرد فرهنگ، ۸، ۲۰۴-۲۱۹.
- پورعزت، علی‌اصغر؛ قلی‌پور، آرین و باغستانی برزکی، حوریه (۱۳۸۹). رابطه آگاهی شهروندان از حقوق شهروندی با پاسخگویی و شفافیت سازمان‌ها. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۰ (۳۸)، ۷-۴۰.
- پورکریمی، جواد؛ احتشام، زهرا؛ قموشی، زهرا و محسنی، زهرا (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای مدرسان از منظر شهید ثانی: الگویی مفهومی. کنگره بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی علوم انسانی اسلامی، ۲۴-۱.
- پورکریمی، جواد؛ قموشی، زهرا؛ احتشام، زهرا و محسنی‌مهر، زهرا (۱۳۹۸). رویکرد مقایسه‌ای به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه تهران. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹ (۲)، ۱۵۱-۱۸۶.
- تیرگر، هدایت و طباطبایی، سید سجاد (۱۳۹۵). ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان. فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، ۲۳ (۶)، ۱۳۵-۱۶۶.
- جنابآبادی، حسین و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۴). مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان. دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۵ (۸)، ۳۱۷-۳۲۲.
- حبیب‌نژاد، سید احمد و عامری، زهرا (۱۳۹۵). شاخص‌های شفافیت در حکومت اسلامی (با تأکید بر حکومت علوی). حقوق اسلامی، ۴۹ (۱۳)، ۱۲۹-۱۵۷.
- حسینی، جواد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- حیدری، مهدی؛ ابوالقاسمی، محمود و محمدی چابکی، رضا (۱۳۹۶). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۳ (۱۲)، ۶۵-۷۲.

خادم، مریم (۱۳۹۰). ارتقاء روحیه کارکنان در بخش دولتی: بررسی نقش اعتماد و شفافیت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.

درویش، حسن و عظیمی زاچکانی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین). مدیریت دولتی، ۸ (۱)، ۱۵۳-۱۶۶.

رجایی‌پور، سعید و بهرامی، سوسن (۱۳۸۷). رابطه شفافیت نقش و تعهدشغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۰ (۲)، ۳۰-۳۶.

رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۲ (۶)، ۶۲-۶۷.

رضانی، ناصر علی و عابدی‌فر، حسن (۱۳۹۵). فضیلت سازمانی. گرگان: انتشارات نوروزی.

سالاروند، شهین؛ یمانی، نیکو؛ کاشانی، فهیمه؛ سالاروند، مریم؛ عطایی، محمد و هاشمی فشارکی، مریم‌السادات (۱۳۹۴). ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای استاد ایدئال از دیدگاه دانشجویان پرستاری: مطالعه کیفی. مجله آموزش در علوم پزشکی، ۱۵ (۶۰)، ۴۸۱-۴۹۴.

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۳)، ۹۹-۱۱۰.

سلطان‌زاده، وحید؛ امراهی، اکبر و اسم حسینی، غلامرضا (۱۳۹۳). وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری. دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱ (۷)، ۲۰-۲۳.

سیدنقوی، میرعلی و فراهانی، فاطمه (۱۳۹۲). ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳ (۷۲)، ۷۵-۹۷.

عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی). راهبرد فرهنگ، ۸ - ۱۷۴، ۲۰۱.



فرمهبینی فراهانی، محسن و بهنام جام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۱ (۷)، ۱۰-۱.

قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و عزتی، میترا (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵ (۲).

قنبری، سیروس و مرادی، علی (۱۳۹۷). تحلیل رابطه شفافیت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۷ (۱)، ۲۳۰-۲۰۵.

کاشف، حسنا؛ تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، کیومرث (۱۳۹۷). ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۴۰، ۱۱۱-۱۳۰.

کردنائیچ، اسداله؛ فانی، علی اصغر و مسعودی، زهرا (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲ (۲)، ۱۷۳-۱۸۹.

کرپوریان، آرزو؛ ایمنی، بهزاد و ترک زبان، پرویز (۱۳۹۲). بررسی نگرش به اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی همدان در سال ۱۳۹۱. مجله تحقیقی در علوم دندانپزشکی، ۱ (۱۰)، ۴۳-۵۱.

لگزیان، محمد؛ مرتضوی، سعید و کاظمی، حسین (۱۳۹۰). شفافیت اطلاعات از منظر برنامه‌ریزان دولت الکترونیکی. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۵۵-۲۸۵.

مایلز، جفری ای. (۲۰۱۲). نظریه‌های سازمان و مدیریت (شرح، نقد، اندازه‌گیری و دلالت‌ها برای مدیران)؛ ترجمه حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۶). تهران: مؤسسه کتاب مهربان.

محمدخانی، زهرا و فاطمه، محمدخانی (۱۳۹۴). رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی.

محمدی، مسلم و گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۳ (۲)، ۱۶۱-۱۸۰.

- محمدی‌کیا، سعیده (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ و شفافیت سازمانی با استقرار عدالت سازمانی در وزارت تعاون- کار و رفاه اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مسعودی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: صنعت مواد غذایی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- مشایخ، شهناز و نصیری، سپیده سادات (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت گزارشگری مالی بر مربوط بودن ارزش سود حسابداری. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۹ (۵)، ۱۲۷-۱۵۴.
- مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی). فصلنامه اخلاق زیستی، ۱۰ (۳)، ۱۲-۳۳.
- مصدق، هادی؛ بیرونی کاشانی، راضیه؛ پورکریمی، جواد و عبداللهی، بیژن (۱۳۹۲). بررسی میزان رعایت اخلاق تدریس در بین اساتید دانشگاه تهران و مؤسسه امام خمینی (ره) از نگاه فراگیران. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹، ۷۰۵-۷۲۲.
- موسوی خامنه، مرضیه؛ عابدی جعفری، حسن و محمدیان، محبوبه (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی (با تأکید بر شفافیت و پاسخگویی). فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵ (۲)، ۱۴۵-۱۷۶.
- موسوی، راضیه (۱۳۹۲). تأثیر شفافیت سازمانی بر اعتماد سازمانی با تبیین نقش جو سازمانی: مطالعه موردی اداره ارشاد استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۲). فلسفه مدیریت. تهران: یسטרورن.
- ندیم‌نژاد، نصرت (۱۳۹۲). ارائه مدل علی پیش‌بینی وفاداری سازمانی: نقش شفافیت سازمانی و اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- نوربخش، پریوش و راشدی، مهری (۱۳۹۳). روابط کانون کنترل درونی و بیرونی و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱ (۹)، ۷-۱.
- نوریان، محمد؛ آتشک، محمد؛ سالم، صدیقه و جمشیدزاده کیاسرائی، معصومه (۱۳۹۵). تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱ (۱۱)، ۸۵-۹۴.

نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۲۷ (۸۷)، ۳۴-۴۲.

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

Albu, O. B. & Wehmeier, S. (2014). Organizational transparency and sensemaking: The case of Northern Rock. *Journal of Public Relations Research*, 26 (2), 117-133.

Ball, C. (2009). What is transparency? *Public Integrity*, 11 (4), 293-307.

Bentele, G. & Seidenglanz, R. (2008). Trust and credibility: Prerequisites for communication management. In: Zerfass, A, van Ruler, B, Sriramesh, K (eds) *Public Relations Research: European and International Perspectives and Innovations*. Wiesbaden (Germany): VS Verlag, pp.49-62.

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

Costa, G. J. M. D.; Prior, M. & Rogerson, S. (2008). Will the evolution of ICT ethics engage organizational transparency? *Transparency, Information and Communication Technology-Social Responsibility and Accountability in Business and Education*, 31-50. doi:10.2753/PIN1099-9922110400.

Fairbanks, J.; Plowman, K. D. & Rawlins, B. L. (2007). Transparency in government communication. *Journal of Public Affairs*, 7 (1), 23-37.

Holland, D.; Krause, A. & Provencher, J. (2017). *Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency*. Trent Seltzer Texas Tech University, College of Media & Communication, Lubbock, TX 79409, United States.

Jahansoozi, J. (2006). Organization-stakeholder relationships: Exploring trust and transparency. *Journal of management development*, 25 (10), 942-955.

Olaeta, J. V. (2017). Ethical Competencies and the Organizational Competency 'Responsible University Social Innovation': Looking at New Ways of Understanding Universities and the Competency-Based Education Model in the Context of Significant Social

- Changes in Latin America. *Tuning Journal for Higher Education*, 4 (2), 311- 332.
- 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. R. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Political Science*.
- 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.
- Stasavage, D. (2003). Transparency, democratic accountability, and the economic consequences of monetary institutions. *American Journal of Political Science*, 47, 389-402.
- Vaccaro, A. & Madsen, P. (2007). ICT. Non governmental organizations and transparency: Ethical concerns and perspectives. *Proceedings of CEPE, 2007*, 410-417.
- Valentinov, V.; Verschraegen, G. & Van Assche, K. (2019). The limits of transparency: A systems theory view. *Systems Research & Behavioral Science*. DOI: 10.1002/sres.2591.
- Vee, C. & Skitmore, C. (2003). Professional ethics in the construction industry. *Engineering, Construction & Architectural Management*, 10 (2), 117-127.
- Wehmeier, S. & Raaz, O. (2012). Transparency matters: The concept of organizational transparency in the academic discourse. *Public Relations Inquiry*, 1 (3), 337-366.