



تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران: ارائه یک مدل ساختاری

<p>شيوه استناددهی: قدیری، رامین، یوسفی سعیدآبادی، رضا، و صالحی، محمد. (۱۴۰۴). تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران: ارائه یک مدل ساختاری. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۳(۴)، ۱-۱۶.</p>	<p>تاریخ چاپ: ۱۰ آبان ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۲۴ مهر ۱۴۰۴ تاریخ بازنگری: ۱۷ مهر ۱۴۰۴ تاریخ ارسال: ۷ مرداد ۱۴۰۴</p>	<p>رامین قدیری^۱ رضا یوسفی سعیدآبادی^{۲*} محمد صالحی^۲</p>
--	--	--

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با هدف ارائه یک مدل تبیینی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۶۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود که بر اساس فرمول کوکران، ۲۳۹ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسش نامه شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی (۶۰ سؤال در ۸ بعد) و پرسش نامه پارانویید سازمانی کالساگان و همکاران (۱۳ سؤال در ۳ بعد) گردآوری شد. روایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و پایایی آنها با آلفای کرونباخ برای شفافیت سازمانی ۰.۹۵ و برای پارانویید سازمانی ۰.۹۶ محاسبه شد. تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفت. نتایج تحلیل های استنباطی نشان داد شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی تأثیر منفی و معناداری بر پارانویید سازمانی دارد ($t = -8.61, \beta = -0.60$). شاخص های برازندگی مدل از جمله $RMSEA = 0.072$ ، $CFI = 0.92$ و $GFI = 0.93$ حاکی از برازش مناسب مدل پیشنهادی بودند. یافته ها نشان می دهد افزایش شفافیت سازمانی مبتنی بر رویکرد شناختی می تواند به طور معناداری موجب کاهش پارانویید سازمانی در میان اعضای هیئت علمی شود؛ بنابراین نهادهای شفافیت به عنوان یک راهبرد مدیریتی نقش مهمی در ارتقای سلامت روانی و عملکرد سازمانی دانشگاه ها دارد.

واژگان کلیدی: شفافیت سازمانی، رویکرد شناختی، پارانویید سازمانی، مدل سازی معادلات ساختاری، دانشگاه علوم پزشکی

مشخصات نویسندگان:

- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
- گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

پست الکترونیکی: yousefi@iausari.ac.ir



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به

نویسنده است.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0

صورت گرفته است.



The Effect of Organizational Transparency with a Cognitive Approach on Organizational Paranoia at Mazandaran University of Medical Sciences: A Structural Model

Ramin Ghadiri ¹ Reza Yousefi Saeed Abadi ^{2*} Mohammad Salehi ²	Submit Date: 29 July 2025 Revise Date: 09 October 2025 Accept Date: 16 October 2025 Publish Date: 01 November 2025	How to cite: Ghadiri, R., Yousefi Saeed Abadi, R., & Salehi, M. (2025). Identifying a Model for Promoting Public Welfare with a Good Governance Approach in Government Organizations Using Thematic Analysis. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 3(4), 1-16.
--	---	--

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of organizational transparency with a cognitive approach on organizational paranoia at Mazandaran University of Medical Sciences and to propose an explanatory structural model. This applied study employed a descriptive–survey design. The statistical population consisted of 630 faculty members of Mazandaran University of Medical Sciences, from whom 239 participants were selected using Cochran’s formula and stratified random sampling. Data were collected using the Cognitive-Based Organizational Transparency Questionnaire (60 items across 8 dimensions) and the Organizational Paranoia Questionnaire developed by Callaghan et al. (13 items across 3 dimensions). Face and content validity were confirmed by experts, and reliability coefficients were 0.95 for organizational transparency and 0.96 for organizational paranoia. Data analysis was conducted using structural equation modeling with SPSS and LISREL software. Inferential results indicated a significant negative effect of cognitive-based organizational transparency on organizational paranoia ($\beta = -0.60$, $t = -8.61$). Model fit indices demonstrated satisfactory fit (RMSEA = 0.072, CFI = 0.92, GFI = 0.93), confirming the adequacy of the proposed structural model. The findings suggest that enhancing organizational transparency from a cognitive perspective significantly reduces organizational paranoia among faculty members. Institutionalizing transparency as a managerial strategy can therefore contribute to improved psychological well-being and organizational performance in academic institutions.

Keywords: *Organizational transparency, cognitive approach, organizational paranoia, structural equation modeling, medical university*

Authors’ Information:

yousefi@iausari.ac.ir

1. PhD Student, Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran
2. Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که با پیچیدگی فزاینده، عدم قطعیت، فشارهای اجتماعی، نظارت عمومی و تحولات فناورانه عمیق همراه است. در چنین شرایطی، شفافیت سازمانی به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادین مدیریت نوین، نقشی کلیدی در تضمین کارآمدی، پاسخگویی، اعتمادسازی و سلامت سازمانی ایفا می‌کند. شفافیت نه تنها یک ارزش اخلاقی، بلکه یک الزام ساختاری و شناختی برای سازمان‌های معاصر به شمار می‌رود؛ الزامی که بدون آن، مدیریت پایدار، مشروعیت نهادی و مشارکت معنادار ذی‌نفعان به‌سختی قابل تحقق است (Donner et al., 2025; Jamshidian et al., 2021).

شفافیت سازمانی به‌طور کلی به میزان گشودگی سازمان در ارائه اطلاعات دقیق، به‌موقع، قابل فهم و قابل دسترس درباره اهداف، سیاست‌ها، تصمیمات، فرایندها و عملکردها اشاره دارد. این مفهوم، فراتر از افشای صرف اطلاعات، شامل کیفیت ارتباطات، صداقت نهادی، پاسخگویی مدیریتی و امکان ارزیابی و نظارت توسط ذی‌نفعان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شفافیت می‌تواند جایگزینی کارآمد برای کنترل‌های سخت‌گیرانه و بوروکراتیک باشد و از طریق ایجاد اعتماد و کاهش ابهام، به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند (Alghamdi & Alfarran, 2020; Fahh & Zanarone, 2021).

در سال‌های اخیر، رویکردهای جدیدی در تحلیل شفافیت سازمانی مطرح شده‌اند که بر ابعاد شناختی و ادراکی این پدیده تأکید دارند. از منظر رویکرد شناختی، شفافیت صرفاً یک ویژگی ساختاری یا رویه‌ای نیست، بلکه پدیده‌ای است که از طریق پردازش ذهنی اطلاعات توسط کارکنان معنا می‌یابد. آنچه رفتار و نگرش کارکنان را شکل می‌دهد، نه فقط میزان اطلاعات منتشر شده، بلکه نحوه درک، تفسیر و ارزیابی آن اطلاعات است. بر این اساس، شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر شفاف بودن منطق تصمیم‌گیری، قابل پیش‌بینی بودن رفتار مدیریتی، وضوح انتظارات و انسجام پیام‌های سازمانی تمرکز دارد (Moein et al., 2022; Villodre, 2025).

تحولات فناورانه، به‌ویژه گسترش رسانه‌های دیجیتال، شبکه‌های اجتماعی و فناوری‌های محیط کار هوشمند، نقش مهمی در برجسته‌سازی شفافیت ایفا کرده‌اند. این فناوری‌ها امکان مشاهده، ثبت و بازنشر رفتارهای سازمانی را فراهم ساخته و مرزهای سنتی میان درون و برون سازمان را تضعیف کرده‌اند. در چنین فضایی، سازمان‌ها ناگزیرند به‌صورت فعال و آگاهانه شفافیت را مدیریت کنند؛ زیرا پنهان‌کاری نه تنها دشوار، بلکه پرهزینه و آسیب‌زا شده است (Gierlich-Joas et al., 2024; Villodre, 2025).

با وجود مزایای گسترده شفافیت، فقدان آن می‌تواند پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری نامطلوبی برای کارکنان به همراه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین این پیامدها، شکل‌گیری نگرش‌های بدبینانه و سوءظن‌آمیز در محیط کار است که در ادبیات پژوهش با عنوان «پارانویید سازمانی» شناخته می‌شود.

پارانویید سازمانی به حالتی اطلاق می‌شود که در آن کارکنان نسبت به نیت‌ها، تصمیمات و رفتارهای مدیران یا سازمان بدگمان می‌شوند و رفتارهای سازمانی را تهدیدآمیز، ناعادلانه یا خصمانه تفسیر می‌کنند (Ahmadi et al., 2025; Roshani & Bakht-Azmai Banab, 2019).

پارانویید سازمانی ریشه در فرایندهای شناختی، هیجانی و اجتماعی دارد و اغلب در شرایطی بروز می‌کند که ابهام اطلاعاتی، ارتباطات غیرشفاف، تصمیم‌گیری‌های مبهم و بی‌ثباتی رویه‌های سازمانی وجود داشته باشد. کارکنانی که در چنین فضایی فعالیت می‌کنند، تمایل دارند اطلاعات ناقص را به صورت منفی تعبیر کنند و دچار بی‌اعتمادی مزمن نسبت به سازمان شوند. این وضعیت می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی، افت رضایت شغلی، کاهش مشارکت، افزایش تعارضات و در نهایت افت عملکرد فردی و سازمانی منجر شود (Ahmadi et al., 2025; Uzoamaka & Gilbert, 2024).

مطالعات تجربی نشان داده‌اند که پارانویید سازمانی نه تنها یک پدیده فردی، بلکه یک مسئله ساختاری است که می‌تواند در سطح کل سازمان گسترش یابد. در سازمان‌هایی که فرهنگ بی‌اعتمادی، کنترل افراطی و پنهان‌کاری حاکم است، این نگرش به تدریج نهادینه می‌شود و به مانعی جدی در برابر یادگیری سازمانی، نوآوری و سازگاری با تغییرات محیطی تبدیل می‌گردد (Mysko, 2025; Uzoamaka & Gilbert, 2024).

پژوهش‌های پیشین نقش شفافیت سازمانی را به‌عنوان یک عامل بازدارنده مهم در شکل‌گیری پارانویید سازمانی تأیید کرده‌اند. شفافیت از طریق کاهش ابهام، افزایش پیش‌بینی‌پذیری و تقویت اعتماد، می‌تواند زمینه‌های شناختی و هیجانی سوءظن را تضعیف کند. دیهیمی‌پور و دولتی نشان دادند که شفافیت سازمانی به‌طور معناداری پارانویید سازمانی را کاهش می‌دهد و سرمایه اجتماعی نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کند (Dihimipour & Dolati, 2020).

از سوی دیگر، مطالعات متعددی ابعاد مختلف شفافیت سازمانی و پیامدهای آن را بررسی کرده‌اند. پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی نشان می‌دهد که شفافیت با ارتقای سلامت سازمانی، افزایش آوای کارکنان، تقویت روابط بین فردی و بهبود فضای روانی محیط کار همراه است (Moein et al., 2022; Sarghazi & Ramrodi, 2023). همچنین یافته‌های فراتحلیلی نشان می‌دهد که شفافیت سازمانی با متغیرهایی مانند اعتماد کارکنان، رضایت شغلی، رفتارهای اخلاقی و کاهش نگرش‌های منفی سازمانی ارتباط معنادار دارد (Makundi & Isvand, 2023).

در حوزه فرهنگ سازمانی و حاکمیت شرکتی نیز شفافیت به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی حکمرانی خوب معرفی شده است. مطالعات بین‌المللی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ادراک و تحقق شفافیت ایفا کند و سازمان‌هایی که فرهنگ باز، مشارکتی و

یادگیرنده دارند، از سطوح بالاتری از شفافیت برخوردارند (Elkelish et al., 2025). همچنین شفافیت در قراردادها و روابط سازمانی به افزایش مسئولیت‌پذیری و کاهش رفتارهای فرصت‌طلبانه منجر می‌شود (Fahn & Zanarone, 2021).

با وجود گسترش پژوهش‌ها درباره شفافیت سازمانی و پارانوئید سازمانی، هنوز خلأهایی در ادبیات پژوهش مشاهده می‌شود. نخست آنکه بخش قابل توجهی از مطالعات، شفافیت را به صورت کلی و ساختاری بررسی کرده‌اند و کمتر به ابعاد شناختی و ادراکی آن پرداخته‌اند. دوم آنکه پژوهش‌های اندکی به بررسی همزمان شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی و پارانوئید سازمانی در بستر سازمان‌های دانشگاهی، به‌ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی، پرداخته‌اند؛ سازمان‌هایی که به دلیل ماهیت حرفه‌ای، پیچیدگی ساختاری و حساسیت اجتماعی، بیش از سایر سازمان‌ها در معرض پیامدهای روان‌شناختی مدیریت قرار دارند (Ebrahimi Gondmani & Fazel, 2025; Moein et al., 2022).

دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان نهادهای کلیدی در نظام سلامت، علاوه بر مأموریت‌های آموزشی و پژوهشی، نقش مهمی در اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. وجود ابهام، بی‌عدالتی ادراک‌شده و ارتباطات غیرشفاف در این سازمان‌ها می‌تواند نه تنها بر عملکرد اعضای هیئت علمی، بلکه بر کیفیت آموزش و خدمات سلامت نیز اثرگذار باشد. از این رو، بررسی سازوکارهای کاهش نگرش‌های منفی و بدبینانه در این سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Alghamdi & Alfarran, 2020; Sarghazi & Ramrodi, 2023).

بر این اساس، تمرکز بر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی می‌تواند چارچوبی مناسب برای تبیین و مدیریت پارانوئید سازمانی فراهم آورد. این رویکرد با تأکید بر نحوه پردازش اطلاعات، تفسیر تصمیمات مدیریتی و شکل‌گیری باورهای کارکنان، امکان ارائه مدلی جامع‌تر و واقع‌بینانه‌تر از روابط بین شفافیت و سلامت روان سازمانی را فراهم می‌سازد (Ahmadi et al., 2025; Mysko, 2025).

بنابراین، با توجه به اهمیت روزافزون شفافیت در سازمان‌های دانشگاهی، پیامدهای مخرب پارانوئید سازمانی و خلأهای موجود در ادبیات پژوهش، انجام مطالعه‌ای که بتواند تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانوئید سازمانی را به صورت نظام‌مند بررسی و مدلی تبیینی ارائه کند، ضروری به نظر می‌رسد.

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانوئید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با هدف ارائه یک مدل ساختاری است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن را، کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۶۳۰ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۹ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب برحسب مرتبه علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش عبارتند از؛

- پرسش نامه شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی: این پرسش نامه دارای ۶۰ سوال و ۸ بعد «مدیریت منابع انسانی، پاسخگویی، مشارکت و شمولیت، فرهنگ سازمان، تعهد به شفافیت، آموزش و توانمندسازی، شفافیت اطلاعات و شفافیت در مسئولیت اجتماعی» می باشد که در طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود.

- پرسش نامه پارانوید سازمانی کالاگان و همکاران (۲۰۰۹): این پرسش نامه دارای ۱۳ سوال و ۳ بعد «عاطفی، شناختی و رفتاری» می باشد که در طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود.

روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی ۰/۹۵ و پرسش نامه پارانوید سازمانی ۰/۹۶ محاسبه شد که از لحاظ آماری مورد تایید می باشند. برای تجزیه و تحلیل داده ها، در بخش توصیفی، از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای بررسی سوال های پژوهش از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS^{۲۷} و LISREL^{۸۵} انجام گرفت.

یافته ها

یافته های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، یافته های جمعیت شناختی نشان داد که؛ ۶۶/۱ درصد از نمونه آماری را مردان و ۶۶/۹ درصد را زنان تشکیل می دهند؛ ۱۷/۲ درصد از نمونه آماری در گروه سنی کمتر از ۴۵ سال، ۴۵/۶ درصد در گروه سنی ۴۵ تا ۵۰ سال و ۳۷/۲ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند؛ ۱۲/۱ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۴۶/۹ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۱ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می باشند و ۶/۳ درصد از نمونه آماری دارای مرتبه علمی مربی، ۴۵/۲ درصد استادیار، ۳۳/۹ درصد دانشیار و ۱۴/۶ درصد دارای مرتبه علمی استاد می باشند. همچنین در بخش توصیفی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

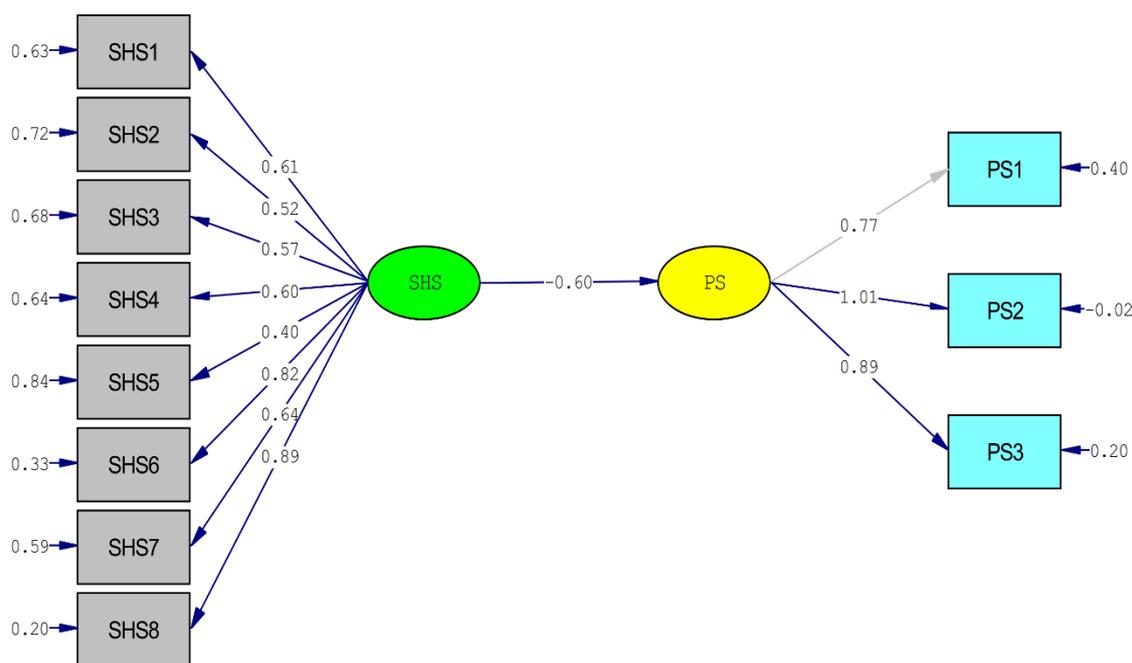
جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	کد متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی	SHS	۲۳۹	۳/۷۲	۰/۵۵۱
مدیریت منابع انسانی	SHS۱	۲۳۹	۳/۹۱	۰/۶۵۱
پاسخگویی	SHS۲	۲۳۹	۳/۶۷	۰/۷۷۰
مشارکت و شمولیت	SHS۳	۲۳۹	۳/۵۴	۰/۹۳۵
فرهنگ سازمان	SHS۴	۲۳۹	۳/۷۶	۰/۷۴۲
تعهد به شفافیت	SHS۵	۲۳۹	۳/۷۵	۰/۹۱۰

۰/۸۶۵	۳/۶۵	۲۳۹	SHS۶	آموزش و توانمندسازی
۰/۶۹۸	۳/۹۵	۲۳۹	SHS۷	شفافیت اطلاعات
۰/۷۰۸	۳/۶۲	۲۳۹	SHS۸	شفافیت در مسئولیت اجتماعی
۰/۷۷۷	۲/۳۵	۲۳۹	PS	پارانیوید سازمانی
۰/۷۷۱	۲/۳۶	۲۳۹	PS۱	عاطفی
۰/۸۲۲	۲/۳۸	۲۳۹	PS۲	شناختی
۰/۸۶۹	۲/۳۰	۲۳۹	PS۳	رفتاری

مطابق جدول ۱؛ در بین ابعاد شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی، بعد شفافیت اطلاعات با میانگین ۳/۹۵ دارای بیشترین میانگین و بعد مشارکت و شمولیت با میانگین ۳/۵۴ دارای کمترین میانگین می‌باشد. همچنین در بین ابعاد پارانیوید سازمانی، بعد شناختی با میانگین ۲/۳۸ دارای بیشترین میانگین و بعد رفتاری با میانگین ۲/۳۰ دارای کمترین میانگین می‌باشد.

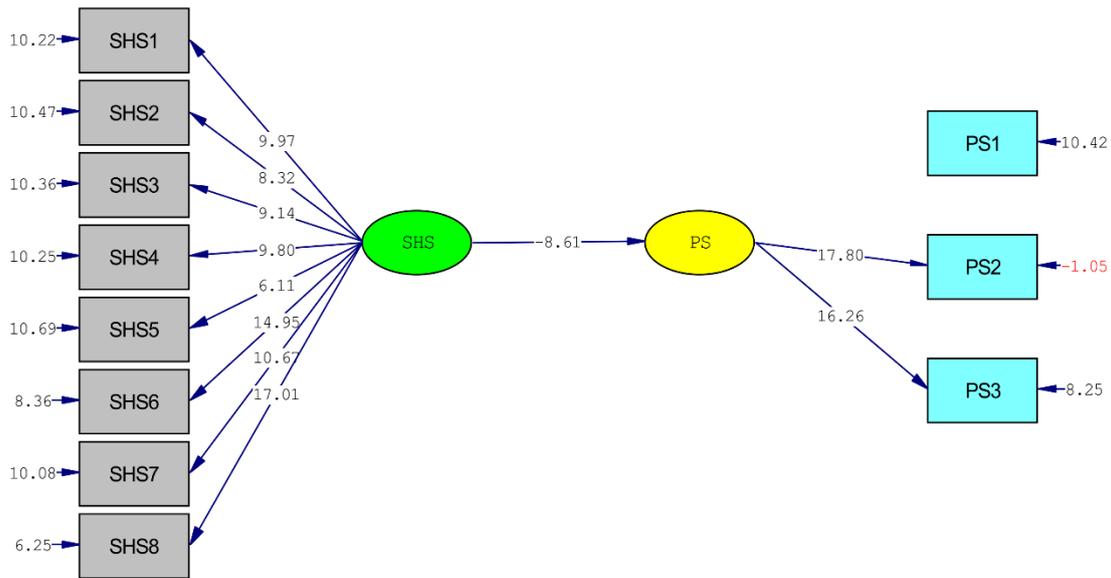
در بخش استنباطی برای بررسی تاثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانیوید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران به منظور ارائه مدل، از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد.



Chi-Square=96.03, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱: برآورد ضرایب استاندارد در مدل

مطابق نمودار ۱؛ شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی با ضریب استاندارد -۰/۶۰ بر پارانیوید سازمانی تاثیر معکوس و معناداری دارد.



Chi-Square=96.03, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۲: برآورد ضرایب آزمون t در مدل

مطابق نمودار ۲؛ مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی و پارانویید سازمانی برابر ۸/۶۱- می باشد که بیش تر از ۱/۹۶ است و گواهی بر وجود رابطه معنادار بین متغیرها است.

جدول ۲: نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون
تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشجویان پزشکی مازندران	-۸/۶۱	-۰/۶۰	تایید

مطابق نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۲، براساس ضرایب استاندارد بین متغیر مکنون برونزا (شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی) با متغیر مکنون درونزا (پارانویید سازمانی) بارعاملی ۰/۶۰- برقرار است. همچنین در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0/05$ ، مقدار t-value بزرگتر از ۱/۹۶ محاسبه شد ($t > 1/96$)، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که؛ «تأثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران منفی و معنادار می‌باشد». یعنی با افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی، میزان پارانویید سازمانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

شاخص‌های برازندگی نهایی مدل ساختاری براساس خروجی لیزرل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از یافته‌های مدل اندازه‌گیری در سطح معناداری ۰/۰۵

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار محاسبه شده	نتیجه آزمون
برآورد نسبت خبی دو بر درجه آزادی (X^2/DF)	< ۳/۰۰	۲/۲۳	تایید
ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA)	< ۰/۰۸	۰/۰۷۲	تایید
شاخص نیکویی برازش (GFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۳	تایید
شاخص برازش مدل (NFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۱	تایید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۲	تایید
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۱	تایید
شاخص برازش افزایشی (IFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۴	تایید
شاخص برازش نسبی (RFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۲	تایید

نتایج آزمون در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۳ نشان می‌دهد که، مقدار آماره خبی دو ۹۶/۰۳ و درجه آزادی ۴۳ و برآورد نسبت خبی دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۲۳ می‌باشد. چون در این شاخص مقدار کم‌تر از ۳ نشان دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل مورد نظر، برازش مناسبی را نشان می‌دهد. هم‌چنین تقریب ریشه میانگین مربع خطای برآورد ۰/۰۷۲ است که در این شاخص، مقادیر کم‌تر از ۰/۰۸ بیانگر مناسب بودن مدل است. سایر شاخص‌های خوب بودن مدل شامل: شاخص نیکویی برازش ۰/۹۳، شاخص برازش مدل ۰/۹۱، شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ۰/۹۱، شاخص برازندگی افزایشی ۰/۹۴ و شاخص برازش نسبی ۰/۹۲ می‌باشد. در همه‌ی شاخص‌های ذکر شده، مقادیر بالای ۰/۹ نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که: مدل تاثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران دارای برازش مناسب می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی بر پارانویید سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و ارائه یک مدل تبیینی بود. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی تأثیری منفی و معنادار بر پارانویید سازمانی دارد؛ به این معنا که با افزایش سطح شفافیت سازمانی، میزان بدگمانی، سوءظن و نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به سازمان کاهش می‌یابد. این یافته، نخستین شواهد تجربی منسجم را در بستر دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران فراهم می‌آورد که نقش شفافیت شناخت‌محور را در کاهش آسیب‌های روان‌شناختی سازمانی تأیید می‌کند.

از منظر آماری، ضریب مسیر منفی و معنادار میان شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی و پارانویید سازمانی نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از شفاف بودن منطق تصمیم‌گیری‌ها، وضوح رویه‌ها، دسترسی به اطلاعات معتبر و پیش‌بینی‌پذیری رفتار مدیریتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در

شکل‌گیری یا تضعیف نگرش‌های بدبینانه دارد. همچنین شاخص‌های برازش مناسب مدل نشان دادند که روابط مفهومی تعریف‌شده در پژوهش با داده‌های تجربی همخوانی بالایی دارند و مدل پیشنهادی قادر است ساختار ارتباطی بین متغیرها را به‌خوبی تبیین کند.

یافته اصلی پژوهش با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا است. به‌طور خاص، نتایج دیهیمی‌پور و دولتی نشان داد که شفافیت سازمانی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند پارانویید سازمانی را کاهش دهد و سرمایه اجتماعی نقش میانجی مهمی در این فرآیند ایفا می‌کند (Dihimipour & Dolati, 2020). یافته حاضر با حذف متغیر میانجی و تمرکز بر بعد شناختی شفافیت، نشان می‌دهد که حتی در غیاب سازوکارهای اجتماعی پیچیده، شفافیت ادراک‌شده به‌تنهایی می‌تواند اثر کاهنده معناداری بر پارانویید سازمانی داشته باشد.

از منظر نظری، این نتیجه با رویکردهای شناختی در روان‌شناسی سازمانی قابل تبیین است. پارانویید سازمانی ریشه در نحوه پردازش اطلاعات، تفسیر نشانه‌های محیطی و اسناددهی رفتار دیگران دارد. هنگامی که اطلاعات سازمانی ناقص، متناقض یا مبهم باشد، کارکنان تمایل دارند خلأهای شناختی را با تفسیرهای منفی پر کنند. شفافیت سازمانی با رویکرد شناختی از طریق کاهش ابهام، همسان‌سازی پیام‌های مدیریتی و افزایش انسجام شناختی، این چرخه منفی را مختل می‌کند (Ahmadi et al., 2025; Mysko, 2025).

نتایج پژوهش حاضر همچنین با یافته‌های روشنی و بخت‌آزمای بناب هم‌خوانی دارد که نشان دادند عوامل رهبری و سازمانی می‌توانند از طریق سازوکارهای شناختی و هیجانی، سطح پارانویید سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند (Roshani & Bakht-Azmai Banab, 2019). در این راستا، شفافیت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر زمینه‌ای عمل کند که اثر سایر متغیرهای مدیریتی را تقویت یا تضعیف می‌نماید. از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات انجام‌شده در حوزه سلامت سازمانی نیز هم‌راستا است. معین و همکاران نشان دادند که شفافیت سازمانی با ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ارتباط نزدیکی دارد (Moein et al., 2022). سلامت سازمانی مفهومی چندبعدی است که شامل سلامت روانی کارکنان، اعتماد، تعهد و احساس امنیت شغلی می‌شود و کاهش پارانویید سازمانی یکی از پیامدهای منطقی آن به‌شمار می‌رود.

مطالعات انجام‌شده در حوزه آوای کارکنان نیز از یافته‌های پژوهش حاضر حمایت می‌کنند. سرگزی و رامرودی نشان دادند که شفافیت سازمانی از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، زمینه بیان آزادانه نظرات کارکنان را فراهم می‌کند (Sarghazi & Ramrodi, 2023). در سازمان‌هایی که کارکنان می‌توانند بدون ترس از پیامدهای منفی صحبت کنند، احتمال شکل‌گیری سوءظن و بدگمانی به‌طور قابل توجهی کاهش می‌یابد.

در سطح بین‌المللی، نتایج این پژوهش با یافته‌های اوزوآماکا و گیلبرت هم‌خوان است که نشان دادند پارانوئید سازمانی ارتباط مستقیمی با افت عملکرد کارکنان دارد (Uzoamaka & Gilbert, 2024). بنابراین، کاهش پارانوئید از طریق شفافیت نه تنها یک مداخله روان‌شناختی، بلکه یک راهبرد عملکردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود.

همچنین پژوهش‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی و حاکمیت شرکتی بر اهمیت شفافیت تأکید دارند. الکلیش و همکاران نشان دادند که فرهنگ سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در ادراک و تحقق شفافیت دارد (Elkelish et al., 2025). در این چارچوب، شفافیت شناخت‌محور می‌تواند به‌عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی عمل کند که به تدریج نگرش‌های منفی را تضعیف می‌نماید.

از منظر تحولات فناورانه، یافته‌های پژوهش با نتایج گیرلیچ-جواس و همکاران هم‌سو است که نشان دادند فناوری‌های محیط کار دیجیتال می‌توانند همزمان شفافیت و تنش‌های روان‌شناختی را افزایش دهند (Gierlich-Joas et al., 2024). این موضوع نشان می‌دهد که شفافیت صرف، بدون توجه به ابعاد شناختی و تفسیری آن، ممکن است پیامدهای دوگانه داشته باشد؛ اما شفافیت مبتنی بر منطق، معنا و توضیح می‌تواند اثرات منفی را مهار کند.

مطالعات فراتحلیلی نیز جایگاه شفافیت را به‌عنوان متغیری کلیدی در کاهش نگرش‌های منفی سازمانی تأیید کرده‌اند. مکوندی و ایسوند نشان دادند که شفافیت سازمانی با طیف وسیعی از پیامدهای مثبت و کاهش متغیرهای آسیب‌زا از جمله پارانوئید سازمانی همراه است (Makundi & Isvand, 2023). یافته‌های پژوهش حاضر با تمرکز بر رویکرد شناختی، این نتیجه را تعمیق می‌بخشد.

در نهایت، نتایج پژوهش حاضر با دیدگاه‌های جدید در مدیریت عمومی و شفافیت نهادی نیز هم‌راستا است. ویلدره نشان داد که شفافیت در سازمان‌های عمومی زمانی اثربخش است که به درک و تفسیر صحیح ذی‌نفعان توجه شود (Villodre, 2025). این دیدگاه به‌طور مستقیم با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوان است و نشان می‌دهد که شفافیت شناخت‌محور می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار پیشگیرانه در برابر بدبینی سازمانی عمل کند.

به‌طور کلی، می‌توان گفت که نتایج این پژوهش نه تنها شواهد تجربی جدیدی درباره رابطه شفافیت سازمانی و پارانوئید سازمانی ارائه می‌دهد، بلکه بر اهمیت توجه به ابعاد شناختی شفافیت در طراحی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی تأکید می‌کند. شفافیت زمانی می‌تواند نقش درمانی و پیشگیرانه ایفا کند که کارکنان آن را معنادار، منصفانه و قابل اعتماد ادراک کنند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به استفاده از ابزارهای خودگزارشی اشاره کرد که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های ادراکی و پاسخ‌دهی قرار گرفته باشد. همچنین تمرکز پژوهش بر یک دانشگاه علوم پزشکی، تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها و بخش‌ها را محدود می‌کند. ماهیت مقطعی پژوهش نیز امکان بررسی روابط علی بلندمدت را کاهش داده است.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از طرح‌های طولی و ترکیبی برای بررسی پویایی‌های زمانی شفافیت و پارانویید سازمانی استفاده شود. همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر مانند اعتماد سازمانی، سبک رهبری و فرهنگ سازمانی می‌تواند به غنای مدل‌های تبیینی کمک کند. گسترش دامنه پژوهش به سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های خدماتی نیز پیشنهاد می‌شود. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با تدوین سیاست‌های شفاف ارتباطی، توضیح منطق تصمیمات مدیریتی و ایجاد سازوکارهای پاسخگویی، زمینه کاهش بدبینی سازمانی را فراهم کنند. آموزش مدیران در زمینه ارتباطات شفاف و شناخت‌محور و ایجاد کانال‌های رسمی برای تبادل اطلاعات می‌تواند نقش مؤثری در بهبود سلامت روانی و عملکرد سازمانی ایفا کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

In contemporary organizational environments, transparency has emerged as a central managerial principle due to increasing complexity, public scrutiny, digital transformation, and heightened expectations of accountability. Organizational transparency refers to the extent to which information regarding decisions, procedures, responsibilities, and performance is openly communicated and meaningfully accessible to organizational members. Beyond its ethical and governance-related dimensions, transparency plays a critical cognitive and psychological role by shaping employees' interpretations of organizational actions and managerial intentions. In knowledge-intensive and professional organizations such as universities, transparency is particularly vital, as ambiguity and informational asymmetry may directly affect trust, cooperation, and psychological well-being (Donner et al., 2025; Jamshidian et al., 2021).

Recent scholarship emphasizes that transparency should not be understood merely as information disclosure, but rather as a cognitively mediated phenomenon in which employees actively interpret and evaluate organizational signals. From a cognitive perspective, transparency is effective only when information is perceived as coherent, justified, predictable, and fair. When organizational communication lacks clarity or consistency, employees may engage in negative sense-making processes that foster suspicion and defensive interpretations (Moein et al., 2022; Villodre, 2025). This cognitive dimension is especially relevant in public and academic institutions where decision-making processes are often complex and multilayered.

One of the most significant psychological consequences of perceived opacity in organizations is organizational paranoia. Organizational paranoia is characterized by persistent distrust, suspicion toward managerial intentions, and the tendency to interpret organizational actions as threatening or manipulative. This phenomenon extends beyond individual pathology and reflects a collective cognitive climate shaped by organizational structures and practices. Empirical studies indicate that organizational paranoia is associated with reduced job satisfaction, diminished commitment, lower performance, and impaired interpersonal relationships (Ahmadi et al., 2025; Uzoamaka & Gilbert, 2024).

Prior research has demonstrated that transparency can mitigate negative organizational attitudes and behaviors by reducing uncertainty and fostering trust. In particular, studies have shown that transparency enhances employee voice, organizational friendship, social capital, and organizational health (Kianpour & Timouri, 2023; Sarghazi & Ramrodi, 2023). Meta-analytic evidence further suggests that transparency is negatively associated with destructive organizational phenomena, including cynicism and paranoia (Makundi & Isvand, 2023). Additionally, research has confirmed the direct effect of organizational transparency on reducing organizational paranoia, both independently and through mediating mechanisms such as social capital (Dihimipour & Dolati, 2020).

Despite these advances, two major gaps remain in the literature. First, most existing studies conceptualize transparency as a structural or procedural construct, paying insufficient attention to its cognitive foundations. Second, limited empirical research has examined the relationship between cognitive-based organizational transparency and organizational paranoia in academic and medical university contexts, where professional autonomy, hierarchical governance, and role ambiguity coexist. Addressing these gaps is particularly important given evidence that cultural, technological, and governance factors significantly influence transparency perceptions (Elkelish et al., 2025; Gierlich-Joas et al., 2024). Accordingly, the present study investigates the effect of organizational transparency with a cognitive approach on organizational paranoia in a medical university setting.

Methods and Materials

The present research employed an applied, descriptive–survey design. The statistical population consisted of all faculty members of Mazandaran University of Medical Sciences, totaling 630 individuals. Using Cochran's

sampling formula, a sample of 239 faculty members was selected through stratified random sampling based on academic rank.

Data were collected using two standardized instruments. Organizational transparency with a cognitive approach was measured using a 60-item questionnaire encompassing eight dimensions: human resource management, accountability, participation and inclusion, organizational culture, commitment to transparency, education and empowerment, information transparency, and social responsibility transparency. Organizational paranoia was assessed using a 13-item questionnaire measuring emotional, cognitive, and behavioral dimensions. Both instruments employed a five-point Likert scale.

Face and content validity were confirmed by subject-matter experts. Reliability analysis using Cronbach's alpha demonstrated high internal consistency for both instruments. Data analysis was conducted using SPSS (version 27) for descriptive statistics and LISREL (version 8.5) for structural equation modeling.

Findings

Descriptive results indicated that the mean score for organizational transparency with a cognitive approach was above the midpoint of the scale, suggesting a moderately high level of perceived transparency among faculty members. Among transparency dimensions, information transparency showed the highest mean, while participation and inclusion exhibited the lowest. The mean score for organizational paranoia was below the scale midpoint, with the cognitive dimension scoring higher than the emotional and behavioral dimensions.

Structural equation modeling revealed a significant negative effect of cognitive-based organizational transparency on organizational paranoia. The standardized path coefficient was -0.60 , indicating that higher levels of perceived transparency were associated with substantially lower levels of organizational paranoia. The t-value exceeded the critical threshold, confirming statistical significance.

Model fit indices demonstrated satisfactory goodness of fit. The chi-square to degrees of freedom ratio was within acceptable limits, and indices such as RMSEA, CFI, GFI, NFI, IFI, and AGFI all met recommended criteria. These results confirm the adequacy of the proposed structural model and its capacity to explain the relationship between organizational transparency and organizational paranoia.

Discussion and Conclusion

The findings of this study provide strong empirical support for the role of cognitive-based organizational transparency in reducing organizational paranoia within academic institutions. The negative and significant relationship observed suggests that when faculty members perceive organizational processes as transparent, predictable, and logically justified, they are less likely to develop suspicion, mistrust, and defensive interpretations toward managerial actions.

From a psychological standpoint, transparency functions as a cognitive stabilizer by reducing ambiguity and limiting the need for speculative sense-making. When organizational information is fragmented or inconsistent, employees may fill interpretive gaps with negative assumptions, thereby fostering paranoid

cognition. Conversely, transparency that clarifies decision rationales and expectations diminishes uncertainty and enhances perceived fairness, which in turn reduces organizational paranoia.

The satisfactory fit of the proposed model further indicates that cognitive transparency constitutes a coherent explanatory framework for understanding paranoia as a collective organizational phenomenon rather than an individual anomaly. In academic and medical university contexts—where professional expertise, autonomy, and hierarchical governance intersect—transparent communication becomes particularly crucial for maintaining psychological safety and organizational trust.

In conclusion, the study demonstrates that organizational transparency grounded in cognitive clarity is an effective mechanism for mitigating organizational paranoia. Institutionalizing transparent communication practices, clarifying decision-making logic, and ensuring consistency in organizational messaging can significantly contribute to healthier psychological climates and improved organizational functioning in universities and similar knowledge-based organizations.

References

- Ahmadi, S., Mayoufi, A., Khozin, A., & Gargaz, M. (2025). The role of organizational paranoia in the formation of the Machiavellian personality of accountants with emphasis on Gardner's theory of multiple intelligences. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 10(37), 157-176. http://www.ijfma.ir/article_23519.html
- Alghamdi, A. A., & Alfarran, A. K. (2020). The impact of administrative transparency on the relationship between internal marketing policies and job satisfaction for the internal customer: an applied study at Taif University, Saudi Arabia. *J. Econ., Adm. Legal Sci*, 4, 154-175. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.T280420>
- Dihimipour, M., & Dolati, H. (2020). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Paranoia with the Mediation of Social Capital. *Quarterly Journal of Social Capital Management*, 7(3), 373-398. <https://www.magiran.com/paper/2193677/the-effect-of-organizational-transparency-on-organizational-paranoia-mediated-by-social-capital?lang=en>
- Donner, E. K., Meißner, A., & Bort, S. (2025). Moving from voluntary to mandatory sustainability reporting-Transparency in sustainable development goals (SDG) reporting: An analysis of Germany's largest MNCs. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 34(3), 900-911. <https://doi.org/10.1111/beer.12687>
- Ebrahimi Gondmani, F., & Fazel, H. (2025). Identifying the Dimensions of Organizational Transparency in Sports Boards of Chaharmahal and Bakhtiari Province. 5th International Conference on Physical Education, Health, and Sports Science, Hamadan.
- ElKelish, W. W., Hussain, A., Al Mahameed, M., & Irsyadillah, I. (2025). Exploring the impact of organizational culture on governance transparency in audit firms: evidence from the United Arab Emirates emerging market. *Journal of Applied Accounting Research*, 26(2), 281-305. <https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2023-0170>
- Fahn, M., & Zanarone, G. (2021). Transparency in relational contracts. *Strategic management journal*, 43(5), 1046-1071. <https://doi.org/10.1002/smj.3348>
- Gierlich-Joas, M., Baiyere, A., & Hess, T. (2024). Inverse transparency and the quest for empowerment through the design of digital workplace technologies. *Journal of the Association for Information Systems*, 25(5), 1212-1239. <https://doi.org/10.17705/1jais.00879>
- Jamshidian, M. A., Mirsepasi, N., & Daneshfard, K. (2021). Designing an Organizational Transparency Model in Governmental Organizations. *Journal of Development & Transformation Management*, 13(45), 1-12. https://journals.iau.ir/article_685184.html?lang=en
- Kianpour, S., & Timouri, H. (2023). Investigating the Relationship between Organizational Transparency and Friendship in the Workplace. *Quarterly Journal of Applied Sociology*, 34(3), 89-112. https://jas.ui.ac.ir/article_27608.html?lang=en
- Makundi, F., & Isvand, M. (2023). A Review of Organizational Transparency Studies in Scientific Articles of the Last 10 Years Using Meta-Analysis Method. *Transformative Human Resources Quarterly*, 2(7), 89-107. <https://sanad.iau.ir/en/Article/1037869?FullText=FullText>
- Moein, Z., Hashemian Nejad, F., & Ghorbani, M. (2022). Identifying the Dimensions and Components of Organizational Transparency with an Approach to Promoting Organizational Health in the University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Health and Treatment Management*, 13(3), 65-82. <https://www.magiran.com/paper/2557299/identifying-the-dimensions-and-components-of-organizational-transparency-with-the-promoting-organizational-health-approach-a-qualitative-study?lang=en>
- Mysko, K. (2025). *The impact of mindfulness on paranoia and psychotic-like experiences in non-clinical populations* (University of Southampton).
- Roshani, S., & Bakht-Azmai Banab, M. (2019). Monitoring the Effect of Spiritual Leadership on Organizational Paranoia with the Mediation of Organizational Commitment. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 7(4), 135-146. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_5883.html?lang=en

- Sarghazi, M., & Ramrodi, M. (2023). The Effect of Organizational Transparency on Employee Voice with the Mediating Role of Social Responsibility. *Quarterly Journal of Management and Educational Perspective*, 5(4), 1-23. <https://www.magiran.com/paper/2694576/the-effect-of-organizational-transparency-on-the-employee-s-voice-with-the-mediating-role-of-social-responsibility?lang=en>
- Uzoamaka, N. O. P., & Gilbert, F. A. (2024). Construction companies in south-east nigeria: The nexus between organizational paranoia and employee performance. *Asian Journal of Economics, Finance and Management*, 6(1), 1-10. <https://hal.science/hal-05078481v1>
- Villodre, J. (2025). A three-model approach to understand social media-mediated transparency in public administrations. *International Review of Administrative Sciences*, 91(1), 111-129. <https://doi.org/10.1177/00208523241261896>