

توسعه فردی و تحول سازمانی

بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی

اتابک شیری پیرایاتلو^۱، مهرداد محرم زاده^{۲*}، مسعود ایمانزاده^۳، محمد نصیری^۴

شیوه استناددهی: شیری پیرایاتلو، اتابک، محرمزاده، مهرداد، ایمانزاده، مسعود، و نصیری، محمد. (۱۴۰۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر پاسخگویی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۴(۲)، ۱-۲۱.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: mmoharramzadeh@uma.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ نهایی: ۱ تیر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۲ دی ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲ دی ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۹ آذر ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۲۳ شهریور ۱۴۰۴

هدف این پژوهش بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل ۲۱۵ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۳۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸)، پرسشنامه پاسخگویی سازمانی مجبویی (۱۳۹۲) و مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی جاج و همکاران (۲۰۰۳) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS و به‌کارگیری ضریب همبستگی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر انجام شد. نتایج نشان داد شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی سازمانی ($\beta=0.691, p<0.001$) و خودارزشیابی‌های مرکزی ($\beta=0.546, p<0.001$) دارد. همچنین خودارزشیابی‌های مرکزی تأثیر معناداری بر پاسخگویی سازمانی نشان دادند ($\beta=0.550, p<0.001$). آزمون سوبل نقش میانجی معنادار خودارزشیابی‌های مرکزی را در رابطه بین شفافیت سازمانی و پاسخگویی سازمانی تأیید کرد. ارتقای شفافیت سازمانی با تقویت خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به افزایش پاسخگویی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان منجر شود.

کلیدواژگان: شفافیت سازمانی، پاسخگویی سازمانی، خودارزشیابی‌های مرکزی، ادارات ورزش و جوانان

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار

Personal Development and Organizational Transformation

Investigating the Effect of Organizational Transparency on Organizational Accountability with the Mediating Role of Core Self-Evaluations among Employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province

Atabak Shiri Pireivatlou¹, Mehrdad Moharramzadeh^{2*}, Masoud Imanzadeh³, Mohammad Nasiri⁴

1. Ph.D. Student, Department of Sport Management, Ard.C., Islamic Azad University, Ardabil, Iran

2. Professor of Sport Management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

3. Assistant Professor, Department of Sport Management, Ard.C., Islamic Azad University, Ardabil, Iran

4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Khoy.C., Islamic Azad University, Khoy, Iran

*Corresponding Author's Email: mmoharramzadeh@uma.ac.ir

How to cite: Pireivatlou, A. S., Moharramzadeh, M., Imanzadeh, M., & Nasiri, M. (2026). Investigating the Effect of Organizational Transparency on Organizational Accountability with the Mediating Role of Core Self-Evaluations among Employees of Sports and Youth Departments in Alborz Province. *Personal Development and Organizational Transformation*, 4(2), 1-21.

Submit Date: 14 September 2025

Revise Date: 20 December 2025

Accept Date: 23 December 2025

Initial Publish: 02 January 2026

Final Publish: 22 June 2026

Abstract

This study aimed to examine the effect of organizational transparency on organizational accountability through the mediating role of core self-evaluations among employees of sports and youth departments in Alborz Province. This research adopted a descriptive–correlational design using structural equation modeling. The statistical population consisted of 215 employees of sports and youth departments in Alborz Province, from whom 136 participants were selected using proportional stratified random sampling based on the Krejcie and Morgan table. Data were collected using Rawlins' Organizational Transparency Questionnaire (2008), Mahboubi's Organizational Accountability Questionnaire (2013), and Judge et al.'s Core Self-Evaluations Scale (2003). Data analysis was conducted using SPSS and PLS software, applying correlation analysis, multiple regression, and path analysis. The results indicated that organizational transparency had a significant positive effect on organizational accountability ($\beta=0.691$, $p<0.001$) and core self-evaluations ($\beta=0.546$, $p<0.001$). Core self-evaluations also exerted a significant positive effect on organizational accountability ($\beta=0.550$, $p<0.001$). Sobel test results confirmed the significant mediating role of core self-evaluations in the relationship between organizational transparency and organizational accountability. Enhancing organizational transparency, by strengthening employees' core self-evaluations, can substantially improve organizational accountability within sports and youth departments.

Keywords: *organizational transparency, organizational accountability, core self-evaluations, sports and youth departments*



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحولات گسترده محیطی، اجتماعی و فناورانه موجب شده است که سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های دولتی و عمومی، بیش از گذشته در معرض مطالبات فزاینده ذی‌نفعان برای شفافیت، پاسخگویی و عملکرد اثربخش قرار گیرند. در چنین شرایطی، شفافیت سازمانی نه تنها به‌عنوان یک ارزش اخلاقی و هنجار مدیریتی، بلکه به‌مثابه یک الزام ساختاری برای بقا، مشروعیت و اعتمادسازی سازمان‌ها مطرح شده است. پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهند که جریان آزاد، دقیق و به‌موقع اطلاعات می‌تواند بستر لازم برای شکل‌گیری اعتماد عمومی، کاهش فساد اداری و مالی، و ارتقای پاسخگویی سازمانی را فراهم سازد (Masoumi & Hekmati, 2024; Panahi, 2021). از این منظر، شفافیت سازمانی دیگر یک انتخاب اختیاری نیست، بلکه به یکی از ارکان حکمرانی خوب و مدیریت نوین تبدیل شده است.

پاسخگویی سازمانی مفهومی چندبعدی، پیچیده و پویا است که ریشه در نظریه‌های مدیریت عمومی، حکمرانی، اخلاق حرفه‌ای و روان‌شناسی سازمانی دارد. پاسخگویی به معنای تعهد افراد و سازمان‌ها به توضیح، توجیه و پذیرش پیامدهای تصمیم‌ها و عملکردهای خود در برابر ذی‌نفعان داخلی و خارجی است (Christie, 2018). از دیدگاه نظری، پاسخگویی زمانی تحقق می‌یابد که ساختارهای رسمی، سازوکارهای نظارتی و هنجارهای غیررسمی سازمانی به‌گونه‌ای طراحی شوند که امکان ارزیابی، بازخواست و اصلاح رفتارها فراهم باشد (Brown & Schillemans, 2022; Moore, 2021). در این چارچوب، پاسخگویی نه صرفاً یک ابزار کنترلی، بلکه سازوکاری برای یادگیری سازمانی، بهبود تصمیم‌گیری و افزایش کارآمدی تلقی می‌شود.

در سازمان‌های دولتی و ورزشی، پاسخگویی اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ زیرا این سازمان‌ها مستقیماً با منابع عمومی، منافع اجتماعی و انتظارات گسترده شهروندان سروکار دارند. مطالعات انجام‌شده در حوزه مدیریت ورزشی نشان می‌دهد که ضعف در پاسخگویی مدیران و کارکنان می‌تواند منجر به کاهش اعتماد عمومی، بروز فساد، ناکارآمدی برنامه‌ها و نارضایتی ذی‌نفعان شود (Masoumi Jadid et al., 2023; Olfati et al., 2021). از سوی دیگر، وجود نظام‌های پاسخگویی کارآمد، زمینه‌ساز ارتقای سلامت سازمانی، رفتارهای اخلاقی و عملکرد پایدار در سازمان‌های ورزشی است (Pielke Jr, 2022; Rutgersson, 2024).

یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای تحقق پاسخگویی سازمانی، شفافیت سازمانی است. شفافیت به معنای افشای روشن، دقیق و قابل‌فهم اطلاعات مرتبط با اهداف، فرآیندها، تصمیم‌ها و عملکردهای سازمان برای ذی‌نفعان است (Ananny & Crawford, 2021). پژوهشگران معتقدند که بدون شفافیت، پاسخگویی صرفاً به یک شعار مدیریتی تقلیل می‌یابد و امکان ارزیابی واقعی عملکردها از بین می‌رود (Brandsma & Schillemans, 2023). شفافیت سازمانی از طریق سازوکارهایی مانند گزارش‌دهی مالی و عملکردی، دسترسی آزاد به اطلاعات، ارتباطات دوسویه با کارکنان و ذی‌نفعان، و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین اطلاعاتی محقق می‌شود (Madani, 2022; Raeisi et al., 2024).

در ادبیات مدیریت، شفافیت سازمانی به‌عنوان متغیری کلیدی شناخته می‌شود که می‌تواند پیامدهای متعددی از جمله افزایش اعتماد، کاهش تعارضات، ارتقای سلامت سازمانی و بهبود پاسخگویی را به دنبال داشته باشد (Hakkak & Farhikhteh, 2017; Mousavi, 2016; Khameneh et al., 2016). مطالعات فراتحلیلی نیز نشان داده‌اند که شفافیت سازمانی با طیف وسیعی از متغیرهای نگرشی و رفتاری کارکنان، از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری، ارتباط معنادار دارد (Panahi, 2021). با این حال، پژوهش‌های جدید تأکید می‌کنند که تأثیر شفافیت بر پیامدهای سازمانی، همواره مستقیم نیست و اغلب از طریق متغیرهای روان‌شناختی و ادراکی کارکنان تقویت یا تضعیف می‌شود (Masoumi & Hekmati, 2024; Rahimi et al., 2024).

در این میان، مفهوم خودارزشیابی‌های مرکزی به‌عنوان یکی از سازه‌های بنیادین روان‌شناسی سازمانی، توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. خودارزشیابی‌های مرکزی به ارزیابی‌های بنیادی و نسبتاً پایدار افراد درباره ارزشمندی، شایستگی و توانمندی‌های خود اشاره دارد و شامل مؤلفه‌هایی مانند عزت‌نفس، خودکارآمدی، تعمیم‌یافته، جایگاه مهار و ثبات هیجانی است (Hashemi Sheikh Shabani et al., 2011). این سازه نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش‌ها، انگیزش‌ها و رفتارهای شغلی افراد ایفا می‌کند و به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی کلیدی در محیط کار شناخته می‌شود.

پژوهش‌های تجربی نشان داده‌اند که خودارزشیابی‌های مرکزی با پیامدهای مهمی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کاهش استرس ارتباط معنادار دارد (Arshadi et al., 2012; Borounsara, 2023). افرادی که از خودارزشیابی‌های مرکزی بالاتری برخوردارند، معمولاً مسئولیت‌پذیرتر، انعطاف‌پذیرتر و در مواجهه با بازخوردها پاسخگوتر هستند. این افراد تمایل دارند عملکرد خود را به‌صورت واقع‌بینانه ارزیابی کرده و در قبال نتایج آن پاسخگو باشند (Royle, 2017). از این رو، خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به‌عنوان یک عامل تسهیل‌گر در تحقق پاسخگویی سازمانی ایفای نقش کند.

از منظر نظری، محیط‌های کاری شفاف می‌توانند به تقویت خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان منجر شوند. زمانی که اطلاعات، معیارهای ارزیابی و فرآیندهای تصمیم‌گیری به‌صورت شفاف در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد، احساس عدالت، کنترل و ارزشمندی در آنان افزایش می‌یابد (Deyhimpour, 2021; Hosseini Pajouh et al., 2021). در چنین فضایی، کارکنان درک می‌کنند که عملکردشان بر اساس شایستگی‌ها سنجیده می‌شود و این امر می‌تواند باورهای مثبت آنان درباره خود و توانمندی‌هایشان را تقویت کند. در مقابل، نبود شفافیت ممکن است به تضعیف خودارزشیابی‌ها، افزایش بدبینی و کاهش تمایل به پاسخگویی منجر شود (Ananny & Crawford, 2021; Madani, 2022).

در سازمان‌های ورزشی و به‌ویژه ادارات ورزش و جوانان، اهمیت این موضوع دوچندان است. این سازمان‌ها علاوه بر وظایف اداری، نقش اجتماعی و فرهنگی مهمی در توسعه ورزش همگانی، ورزش قهرمانی و برنامه‌های مرتبط با جوانان ایفا می‌کنند. فشار انتظارات اجتماعی، محدودیت منابع و حساسیت عملکردها، کارکنان این سازمان‌ها را در موقعیتی قرار می‌دهد که پاسخگویی مستمر و مؤثر به یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر تبدیل می‌شود (Masoumi Jadid et al., 2023; Pielke Jr, 2022). در چنین شرایطی، شفافیت سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد کلیدی برای مدیریت انتظارات، کاهش ابهام‌ها و تقویت پاسخگویی عمل کند.

با وجود اهمیت این مفاهیم، مرور ادبیات نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی به بررسی همزمان شفافیت سازمانی، پاسخگویی سازمانی و نقش میانجی متغیرهای روان‌شناختی مانند خودارزشیابی‌های مرکزی پرداخته‌اند، به‌ویژه در بافت سازمان‌های ورزشی و دولتی در ایران (Karimi et al., 2025; Rahimi et al., 2024). بیشتر مطالعات یا بر پیامدهای ساختاری شفافیت تمرکز داشته‌اند یا به بررسی مستقیم رابطه شفافیت و پاسخگویی پرداخته‌اند، بدون آن‌که سازوکارهای درونی و ادراکی کارکنان را مدنظر قرار دهند (Brandsma & Schillemans, 2023; Keay et al., 2019). این خلأ پژوهشی نشان می‌دهد که برای درک عمیق‌تر پویایی‌های پاسخگویی سازمانی، لازم است نقش متغیرهای فردی و روان‌شناختی نیز مورد توجه قرار گیرد.

از منظر کاربردی، شناخت نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به مدیران سازمان‌های ورزشی کمک کند تا علاوه بر طراحی سازوکارهای شفاف اطلاع‌رسانی و نظارتی، به تقویت منابع روان‌شناختی کارکنان نیز توجه کنند. چنین رویکردی می‌تواند به شکل‌گیری

فرهنگی پاسخگو، اخلاق‌مدار و یادگیرنده در سازمان منجر شود (Brown & Moore, 2021; Schillemans, 2022). همچنین، این امر می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های آموزشی، توسعه منابع انسانی و سیاست‌های مدیریتی مؤثرتر در ادارات ورزش و جوانان فراهم آورد (Masoumi & Hekmati, 2024; Olfati et al., 2021).

با توجه به مطالب مطرح‌شده، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر پاسخگویی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز با نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی انجام شده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به تعداد ۲۱۵ نفر می‌باشد که طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۳۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای، از روش‌های میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

۱- پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸): پرسشنامه شفافیت سازمانی توسط راولینز (۲۰۰۸) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه چهار بعد مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخگویی و پنهان کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد.

۲- پاسخگویی سازمانی: پرسشنامه پاسخگویی توسط محبوبی (۱۳۹۲) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۳۳ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه هشت بعد پاسخگویی اخلاقی، پاسخگویی مالی، پاسخگویی ساختاری، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی اطلاع‌رسانی، پاسخگویی عملکردی، پاسخگویی فرهنگی و پاسخگویی سیاسی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

۳- خودارزشیابی‌های مرکزی: مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی توسط جاج و همکاران (۲۰۰۳) ساخته شده است که از ۱۲ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش خودارزشیابی‌های مرکزی بکار می‌رود. پرسشنامه مذکور از چهار مولفه عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی تعمیم یافته و عصبيت تشکیل شده است. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد

با توجه به اینکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش استاندارد هستند و بارها در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته اند از پایایی کافی برخوردار هستند. در ضمن در این پژوهش، برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های شفافیت سازمانی، پاسخگویی سازمانی، خودارزشیابی‌های مرکزی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ محاسبه گردید که مقدار قابل قبولی است. در تحقیق حاضر از آزمون آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی ابزارهای تحقیق، از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و از آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزارهای PLS و SPSS انجام گردید.

یافته‌ها

ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها ذکر می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۵۲	۳۸
مرد	۸۴	۶۲
سن		
کمتر از ۴۰ سال	۴۹	۳۶
۴۱ سال به بالا	۸۷	۶۴
مدرک تحصیلی		
کارדانی و کارشناسی	۷۵	۵۱
کارشناسی ارشد و دکترا	۶۱	۴۹

چنانچه در جدول بالا مشاهده می‌شود، ۳۸ درصد آزمودنی‌ها زن و ۶۲ درصد آزمودنی‌ها مرد می‌باشند. ۳۶ درصد از آزمودنی‌ها زیر ۴۰ سال و ۶۴ درصد از آزمودنی‌ها بیشتر از ۴۱ سال دارند و ۵۱ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک کاردانی و کارشناسی و ۴۹ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا هستند.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

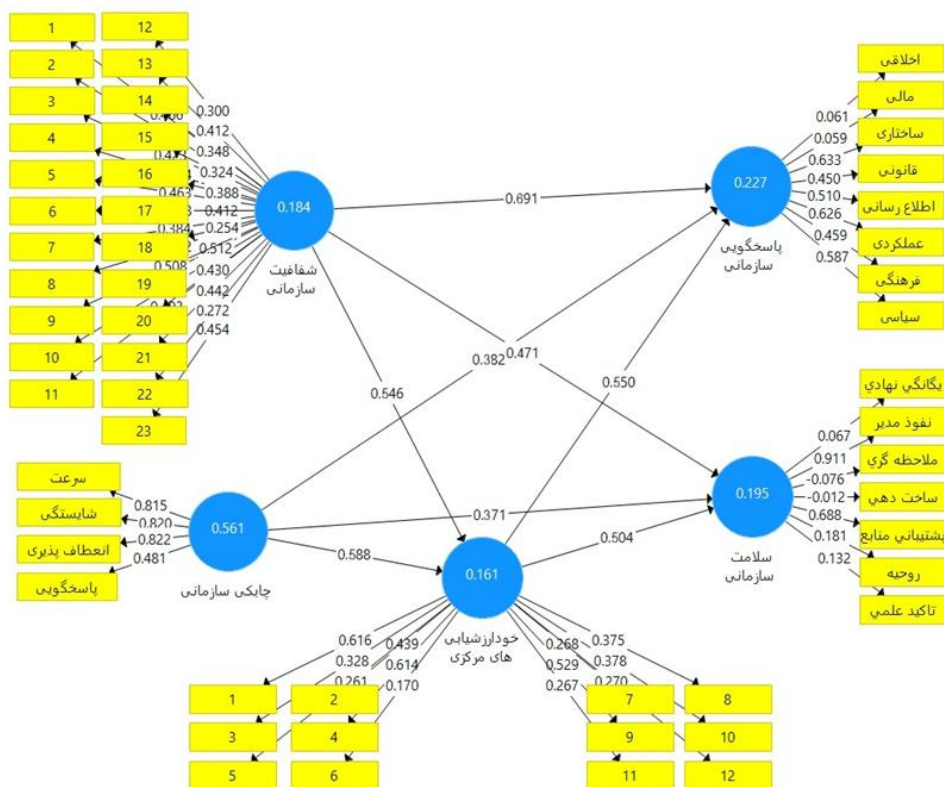
آماره‌ها/ متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بالاترین نمره
شفافیت سازمانی	۷۲/۶۸	۶/۵۲	۴۴	۱۰۸
پاسخگویی سازمانی	۱۱۲/۵۳	۹/۸۴	۵۷	۱۵۲
خودارزشیابی‌های مرکزی	۳۹/۲۷	۴/۷۵	۲۴	۵۵

مطابق با جدول فوق، میانگین شفافیت سازمانی ۷۲/۶۸، پاسخگویی سازمانی ۱۱۲/۵۳ و خودارزشیابی‌های مرکزی ۳۹/۲۷ می‌باشد. به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳ مشخص شده است.

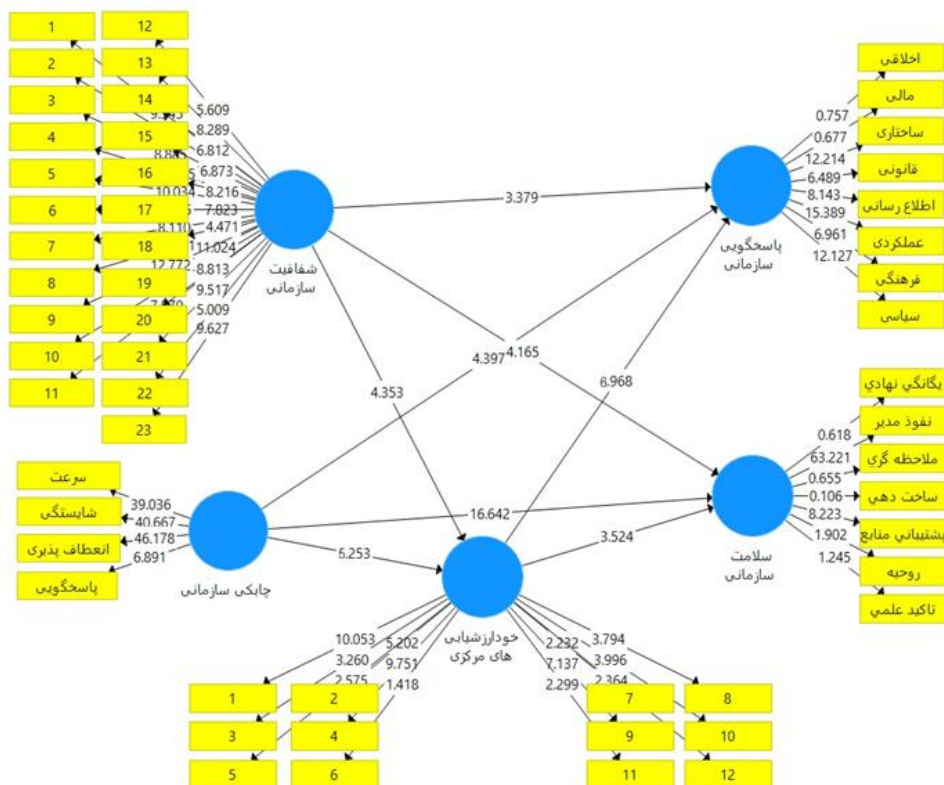
جدول ۳. آزمون نرمال بودن داده‌ها

آماره‌ها/ متغیرها	مقدار k-S	سطح معنی داری	نتیجه (نرمال/غیرنرمال)
شفافیت سازمانی	۰/۲۶۸	۰/۱۲۷	نرمال
پاسخگویی سازمانی	۰/۱۸۳	۰/۰۸۵	نرمال
خودارزشیابی‌های مرکزی	۰/۳۵۱	۰/۱۳۶	نرمال

جدول ۳ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف را نشان می‌دهد. با توجه به جدول می‌توان گفت متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند. ابتدا مدل اصلی تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری Z نشان داده می‌شود.



شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل اصلی تحقیق



شکل ۲: ضرایب معناداری مدل اصلی تحقیق

جدول ۴. خلاصه نتایج مدل ساختاری و آزمون میانجی‌گری فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر رابطه	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری (p-value)	مقدار R^2 / نوع اثر	نتیجه
۱	شفافیت سازمانی به پاسخگویی سازمانی	۰.۶۹۱	۳.۳۷۹	۰.۰۰۰	$R^2 = ۴۷.۷۴\%$	تأیید
۲	شفافیت سازمانی به خودارزشیابی‌های مرکزی	۰.۵۴۶	۴.۳۵۳	۰.۰۰۰	$R^2 = ۲۹.۸۱\%$	تأیید
۳	خودارزشیابی‌های مرکزی به پاسخگویی سازمانی	۰.۵۵۰	۶.۹۶۸	۰.۰۰۰	$R^2 = ۳۰.۲۵\%$	تأیید
۴	شفافیت سازمانی به پاسخگویی سازمانی (اثر مستقیم C)	۰.۶۹	—	۰.۰۱	اثر مستقیم	—
۴	شفافیت سازمانی به پاسخگویی سازمانی (اثر مستقیم C ^۲)	۰.۰۵۳	—	۰.۰۰۱	کاهش اثر مستقیم	—
۴	شفافیت سازمانی به خودارزشیابی‌های مرکزی به پاسخگویی سازمانی (اثر غیرمستقیم b)	۰.۰۱۸	—	۰.۰۱	اثر غیرمستقیم	میانجی‌گری
۴	اثر کل شفافیت سازمانی بر پاسخگویی سازمانی	۰.۶۷	—	۰.۰۱	اثر کل	تأیید

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل ساختاری ضرایب مسیر استفاده شد و نتایج نشان داد شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز دارد ($\beta=۰.۶۹۱$, $t=۳.۳۷۹$, $p<۰.۰۰۱$) به‌طوری‌که ۴۷.۷۴ درصد از واریانس پاسخگویی سازمانی توسط شفافیت سازمانی تبیین می‌شود؛ همچنین شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان نشان داد ($\beta=۰.۵۴۶$, $t=۴.۳۵۳$, $p<۰.۰۰۱$) و توانست ۲۹.۸۱ درصد از تغییرات این متغیر را تبیین کند. نتایج فرضیه سوم نیز بیانگر آن بود که خودارزشیابی‌های مرکزی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی سازمانی دارند ($\beta=۰.۵۵۰$, $t=۶.۹۶۸$, $p<۰.۰۰۱$) و ۳۰.۲۵ درصد از واریانس پاسخگویی سازمانی توسط این متغیر تبیین می‌شود. افزون بر این، برای بررسی نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی، از آزمون سوبل استفاده شد که مقادیر t بالاتر از ۱.۹۶ برای مسیرهای مربوطه، نقش میانجی معنادار این متغیر را تأیید کرد؛ به‌گونه‌ای که با ورود متغیر میانجی، ضریب مسیر مستقیم شفافیت سازمانی به پاسخگویی سازمانی از ۰.۶۹ به ۰.۰۵۳ کاهش یافته و اثر غیرمستقیم مسیر معنادار شد، در حالی‌که اثر کل همچنان معنادار باقی ماند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که خودارزشیابی‌های مرکزی به‌صورت معنادار رابطه بین شفافیت سازمانی و پاسخگویی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند و بخشی از اثر شفافیت سازمانی بر پاسخگویی از طریق تقویت باورهای بنیادی کارکنان نسبت به توانمندی و ارزشمندی خود تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان البرز دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه فرآیندهای تصمیم‌گیری، اطلاع‌رسانی، گزارش‌دهی و دسترسی به اطلاعات در سازمان شفاف‌تر باشد، کارکنان احساس مسئولیت بیشتری نسبت به وظایف خود پیدا کرده و آمادگی بالاتری برای توضیح، توجیه و پذیرش پیامدهای عملکردشان نشان می‌دهند. این نتیجه با چارچوب‌های نظری پاسخگویی همخوانی دارد که شفافیت را پیش‌شرط اساسی پاسخگویی مؤثر می‌دانند (Brown & Moore, 2021; Christie, 2018). از منظر نظریه حکمرانی و مدیریت عمومی، پاسخگویی زمانی معنا پیدا می‌کند که اطلاعات معتبر و قابل ارزیابی در دسترس ذی‌نفعان قرار گیرد و این امر بدون شفافیت امکان‌پذیر نیست (Brandsma & Schillemans, 2023; Schillemans, 2022).

یافته حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین نیز همسو است. مطالعات انجام‌شده در سازمان‌های دولتی و ورزشی نشان داده‌اند که شفافیت سازمانی می‌تواند به کاهش ابهام نقش‌ها، افزایش اعتماد سازمانی و ارتقای پاسخگویی منجر شود (Hakkak & Farhikhteh, 2017; Mousavi, 2016). همچنین نتایج پژوهش‌های داخلی بیانگر آن است که شفافیت از طریق بهبود سلامت سازمانی و فرهنگ پاسخگویی، رفتارهای مسئولانه کارکنان را تقویت می‌کند (Deyhimpour, 2021; Panahi, 2021). در بافت سازمان‌های ورزشی، که با منابع عمومی، انتظارات اجتماعی و نظارت‌های رسمی و غیررسمی مواجه‌اند، شفافیت می‌تواند نقش کلیدی در مشروعیت‌بخشی به عملکرد مدیران و کارکنان ایفا کند (Masoumi Jadid et al., 2023; Pielke Jr, 2022).

از منظر تحلیلی، می‌توان چنین استدلال کرد که شفافیت سازمانی با ایجاد جریان آزاد اطلاعات، زمینه ارزیابی عادلانه عملکرد را فراهم می‌سازد و کارکنان را نسبت به پیامدهای رفتار و تصمیم‌های خود آگاه‌تر می‌کند. این آگاهی موجب می‌شود کارکنان نتوانند مسئولیت‌ها را به عوامل بیرونی نسبت دهند و در نتیجه، پاسخگویی فردی و سازمانی تقویت شود (Cuganesan, 2017; Keay et al., 2019). به‌ویژه در ادارات ورزش و جوانان، که تنوع ذی‌نفعان و حساسیت فعالیت‌ها بالاست، شفافیت می‌تواند به‌عنوان سازوکاری برای مدیریت انتظارات و کاهش تعارضات عمل کند (Olfati et al., 2021; Rutgersson, 2024).

یافته دوم پژوهش نشان داد که شفافیت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که محیط‌های کاری شفاف می‌توانند باورهای بنیادین کارکنان درباره ارزشمندی، شایستگی و توانمندی‌های شخصی خود را تقویت کنند. این یافته با دیدگاه‌های روان‌شناسی سازمانی همخوان است که تأکید می‌کنند ویژگی‌های محیط کار، به‌ویژه ادراک عدالت، وضوح و شفافیت، نقش مهمی در شکل‌گیری خودپنداره و ارزیابی‌های درونی افراد دارند (Arshadi et al., 2012; Hashemi Sheikh Shabani et al., 2011). زمانی که کارکنان احساس می‌کنند معیارهای تصمیم‌گیری و ارزیابی عملکرد روشن و منصفانه است، کنترل بیشتری بر نتایج کار خود ادراک کرده و این امر به افزایش عزت‌نفس و خودکارآمدی آنان منجر می‌شود.

این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین نیز همراستا است. مطالعات نشان داده‌اند که شفافیت سازمانی می‌تواند از طریق کاهش بدبینی سازمانی و افزایش اعتماد، به بهبود نگرش‌های فردی کارکنان نسبت به خود و سازمان بینجامد (Masoumi & Hekmati, 2024; Rahimi et al., 2024). همچنین پژوهش‌هایی که به بررسی پیامدهای شفافیت در سازمان‌های دولتی پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که شفافیت با افزایش احساس عدالت و معنا در کار، زمینه‌ساز تقویت منابع روان‌شناختی کارکنان می‌شود (Hosseini Pajouh et al., 2021; Madani, 2022). در این چارچوب، خودارزشیابی‌های مرکزی می‌تواند به‌عنوان بازتابی از کیفیت تعامل فرد با محیط سازمانی تفسیر شود.

یافته سوم پژوهش بیانگر آن است که خودارزشیابی‌های مرکزی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی سازمانی دارند. این نتیجه نشان می‌دهد کارکنانی که باورهای مثبت‌تری نسبت به توانمندی‌ها و ارزشمندی خود دارند، مسئولیت‌پذیرتر بوده و آمادگی بیشتری برای پاسخگویی در برابر عملکردشان نشان می‌دهند. این یافته با ادبیات نظری همخوان است که خودارزشیابی‌های مرکزی را یکی از پیش‌بین‌های مهم رفتارهای شغلی مثبت می‌داند (Arshadi et al., 2012; Borounsara, 2023). افرادی با خودارزشیابی بالا معمولاً از پذیرش بازخورد نمی‌هراسند، اشتباهات را فرصتی برای یادگیری می‌دانند و در نتیجه، رفتارهای پاسخگو از خود بروز می‌دهند (Royle, 2017).

پژوهش‌های پیشین نیز این رابطه را تأیید کرده‌اند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که خودارزشیابی‌های مرکزی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتارهای اخلاقی رابطه مثبت دارد و این متغیر می‌تواند نقش مهمی در شکل‌دهی به پاسخگویی فردی و سازمانی ایفا کند (Borounsara, 2023).

(2023; Rahimi et al., 2024). در سازمان‌های ورزشی، که کارکنان با فشارهای اجتماعی و انتظارات متعدد مواجه‌اند، برخورداری از خودارزشیابی‌های قوی می‌تواند به افزایش تاب‌آوری و مسئولیت‌پذیری آنان کمک کند (Masoumi Jadid et al., 2023; Pielke Jr., 2022).

مهم‌ترین یافته پژوهش، تأیید نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی در رابطه بین شفافیت سازمانی و پاسخگویی سازمانی بود. این نتیجه نشان می‌دهد که شفافیت سازمانی نه تنها به‌طور مستقیم، بلکه از طریق تقویت باورهای بنیادین کارکنان درباره خود، می‌تواند پاسخگویی سازمانی را ارتقا دهد. از منظر نظری، این یافته قابل تبیین است؛ زیرا شفافیت با ایجاد احساس عدالت، اعتماد و کنترل، ابتدا نگرش‌ها و ارزیابی‌های درونی کارکنان را بهبود می‌بخشد و این بهبود نگرشی، در نهایت به رفتارهای پاسخگو منجر می‌شود (Brown & Moore, 2022; Schillemans, 2021). این یافته با دیدگاه‌هایی همخوان است که پاسخگویی را صرفاً محصول ساختارهای رسمی نمی‌دانند، بلکه آن را نتیجه تعامل میان عوامل ساختاری و روان‌شناختی تلقی می‌کنند (Brandsma & Schillemans, 2023; Cuganesan, 2017). پژوهش‌های پیشین نیز به‌طور ضمنی از این سازوکار حمایت کرده‌اند. برای مثال، مطالعاتی که نقش متغیرهای ادراکی و نگرشی را در رابطه بین شفافیت و پیامدهای سازمانی بررسی کرده‌اند، نشان می‌دهند که شفافیت زمانی بیشترین اثر را دارد که به تغییر نگرش‌ها و باورهای کارکنان بینجامد (Deyhimpour, 2021; Panahi, 2021). همچنین نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی سازمانی نشان می‌دهد که شفافیت از طریق تقویت خودپنداره مثبت کارکنان، زمینه‌ساز رفتارهای مسئولانه و پاسخگو می‌شود (Karimi et al., 2025; Rahimi et al., 2024). بنابراین، نقش میانجی خودارزشیابی‌های مرکزی را می‌توان به‌عنوان حلقه‌ای حیاتی در زنجیره اثرگذاری شفافیت بر پاسخگویی تفسیر کرد.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پاسخگویی سازمانی پدیده‌ای چندسطحی است که از تعامل میان سازوکارهای ساختاری مانند شفافیت و عوامل فردی مانند خودارزشیابی‌های مرکزی شکل می‌گیرد. این یافته‌ها می‌تواند به غنای ادبیات نظری پاسخگویی و مدیریت ورزشی بیفزاید و شواهد تجربی جدیدی در بافت سازمان‌های دولتی و ورزشی ایران ارائه دهد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از روش خودگزارشی در گردآوری داده‌ها بود که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد. همچنین، پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی انجام شده است و امکان بررسی روابط علی در گذر زمان را فراهم نمی‌کند. تمرکز مطالعه بر ادارات ورزش و جوانان استان البرز نیز می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها یا استان‌ها را محدود سازد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی یا روش‌های ترکیبی استفاده کنند تا پویایی روابط میان شفافیت، خودارزشیابی‌های مرکزی و پاسخگویی بهتر تبیین شود. همچنین بررسی نقش سایر متغیرهای روان‌شناختی مانند بدبینی سازمانی، سرمایه روان‌شناختی یا عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر می‌تواند درک جامع‌تری از این روابط فراهم آورد. گسترش دامنه پژوهش به سایر سازمان‌های دولتی و ورزشی نیز توصیه می‌شود.

مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با طراحی نظام‌های شفاف اطلاع‌رسانی، گزارش‌دهی و ارزیابی عملکرد، بستر لازم برای افزایش پاسخگویی را فراهم کنند. توجه به آموزش‌های توسعه فردی با محوریت تقویت خودارزشیابی‌های مرکزی کارکنان، مانند دوره‌های خودآگاهی و خودکارآمدی، می‌تواند اثرگذاری سیاست‌های شفافیت را افزایش دهد. همچنین ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد، عدالت و مشارکت می‌تواند به نهادینه‌سازی فرهنگ پاسخگویی در سازمان کمک کند.

تشکر و قدردانی

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

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.

Extended Abstract

Introduction

In recent decades, public and semi-public organizations have been increasingly confronted with growing societal demands for transparency, accountability, and ethical performance. These demands are particularly salient in organizations that manage public resources and deliver socially sensitive services, such as sports and youth departments. Organizational accountability has emerged as a central concept in contemporary governance and management literature, referring to the obligation of organizations and their members to explain, justify, and take responsibility for their decisions and actions before internal and external stakeholders (Brown & Moore, 2021; Christie, 2018). Accountability is no longer perceived merely as a control mechanism, but rather as a dynamic process that contributes to organizational learning, legitimacy, and performance improvement (Schillemans, 2022).

One of the most important antecedents of organizational accountability identified in the literature is organizational transparency. Transparency broadly refers to the extent to which organizations openly disclose accurate, timely, and relevant information regarding their goals, processes, decisions, and outcomes (Ananny & Crawford, 2021). Scholars argue that without transparency, accountability mechanisms become symbolic and ineffective, as stakeholders lack the necessary information to evaluate organizational performance (Brandsma & Schillemans, 2023). Empirical studies have consistently shown that transparency enhances trust, reduces corruption, and improves perceptions of fairness and legitimacy within organizations (Masoumi & Hekmati, 2024; Panahi, 2021).

In public sector and sports organizations, transparency is particularly critical due to the multiplicity of stakeholders, including citizens, athletes, youth groups, governmental bodies, and oversight institutions. Weak transparency in such organizations can undermine public trust, intensify perceptions of favoritism, and reduce employees' sense of responsibility toward their duties (Olfati et al., 2021; Pielke Jr, 2022). Conversely, transparent procedures in budgeting, decision-making, and performance evaluation can strengthen accountability and ethical conduct among employees (Rutgersson, 2024).

While prior research has documented a direct relationship between organizational transparency and accountability, recent theoretical developments suggest that this relationship may not be purely structural. Instead, it may be partially explained by employees' psychological and perceptual characteristics (Masoumi & Hekmati, 2024; Rahimi et al., 2024). One such psychological construct is core self-evaluations, which represent individuals' fundamental assessments of their own worth,

competence, and capabilities. Core self-evaluations comprise self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability (Hashemi Sheikh Shabani et al., 2011). These evaluations shape how individuals perceive their work environment, respond to challenges, and engage in responsible behaviors.

Research in organizational psychology has demonstrated that employees with higher core self-evaluations tend to exhibit stronger job performance, greater organizational commitment, and more adaptive coping behaviors (Arshadi et al., 2012; Borounsara, 2023). Such individuals are also more likely to accept feedback, acknowledge mistakes, and demonstrate accountability in their roles (Royle, 2017). From this perspective, transparent organizational environments may enhance employees' core self-evaluations by fostering perceptions of fairness, control, and recognition, which in turn promote accountable behavior (Deyhimpour, 2021; Hosseini Pajouh et al., 2021).

Despite the growing recognition of psychological mechanisms in accountability processes, empirical studies examining the mediating role of core self-evaluations in the relationship between organizational transparency and accountability remain limited, particularly in the context of sports and youth organizations in developing countries. Addressing this gap, the present study investigates the effect of organizational transparency on organizational accountability among employees of sports and youth departments in Alborz Province, with core self-evaluations examined as a mediating variable.

Methods and Materials

This study employed a descriptive–correlational research design based on structural equation modeling. The statistical population consisted of all employees working in sports and youth departments in Alborz Province, totaling 215 individuals. Using the Krejcie and Morgan sampling table, a sample of 136 employees was selected through proportional stratified random sampling to ensure adequate representation across organizational units.

Data were collected using three standardized questionnaires. Organizational transparency was measured using a 23-item instrument assessing dimensions such as participation, fundamental information, accountability, and secrecy. Organizational accountability was assessed through a 33-item questionnaire covering ethical, financial, legal, structural, informational, performance-based, cultural, and political accountability. Core self-evaluations were measured using a 12-item scale capturing self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability. All items were rated on five-point Likert scales.

Reliability of the instruments was confirmed through Cronbach's alpha coefficients, all of which exceeded acceptable thresholds. Data analysis was conducted using SPSS and PLS software. Descriptive statistics were computed, followed by tests of normality. Hypotheses were tested using path analysis within a structural equation modeling framework, and the mediating effect was examined using the Sobel test.

Findings

Descriptive results indicated moderate to high mean levels of organizational transparency, organizational accountability, and core self-evaluations among the respondents. Normality tests confirmed that the data were suitable for parametric analysis.

Inferential analysis revealed a significant positive effect of organizational transparency on organizational accountability ($\beta = 0.691$, $p < 0.001$). This finding indicates that higher levels of transparency within the organization are associated with higher levels of accountability among employees. Organizational transparency also had a significant positive effect on core self-

evaluations ($\beta = 0.546$, $p < 0.001$), suggesting that transparent organizational environments contribute to stronger positive self-assessments among employees.

Furthermore, core self-evaluations were found to have a significant positive effect on organizational accountability ($\beta = 0.550$, $p < 0.001$). Employees with higher core self-evaluations demonstrated greater accountability in their organizational roles. The coefficient of determination showed that organizational transparency explained a substantial proportion of variance in organizational accountability and core self-evaluations, while core self-evaluations explained a meaningful proportion of variance in organizational accountability.

Results of the Sobel test confirmed the mediating role of core self-evaluations in the relationship between organizational transparency and organizational accountability. The direct effect of transparency on accountability decreased after the inclusion of core self-evaluations in the model, while the indirect effect remained significant, indicating partial mediation.

Discussion and Conclusion

The findings of this study highlight the multifaceted nature of organizational accountability and underscore the importance of both structural and psychological factors in fostering accountable behavior. The significant direct effect of organizational transparency on accountability suggests that when employees have access to clear, accurate, and timely information about organizational processes and decisions, they are more inclined to accept responsibility for their actions and outcomes. Transparency appears to reduce ambiguity, discourage opportunistic behavior, and strengthen norms of responsibility within the organization.

The positive relationship between organizational transparency and core self-evaluations indicates that transparent environments do more than merely regulate behavior; they also shape employees' self-perceptions. By promoting fairness, predictability, and openness, transparent organizations help employees feel valued and capable, which enhances their sense of control and self-efficacy. These psychological resources are essential for proactive and responsible behavior.

The significant effect of core self-evaluations on organizational accountability further emphasizes the role of individual psychological dispositions in accountability processes. Employees who view themselves as competent, valuable, and capable of influencing outcomes are more willing to acknowledge their responsibilities, respond constructively to evaluation, and engage in ethical conduct. Accountability, therefore, cannot be fully achieved through formal controls alone; it also depends on the internal motivations and self-beliefs of organizational members.

The mediating role of core self-evaluations provides an integrative explanation of how transparency translates into accountability. Transparency enhances employees' core self-evaluations, which in turn foster accountable behavior. This finding suggests that accountability emerges from the interaction between organizational structures and individual psychological processes. In sports and youth departments, where employees operate under public scrutiny and social expectations, such an interaction is particularly critical.

From a practical standpoint, the results imply that efforts to enhance accountability should not be limited to procedural reforms or reporting systems. Managers should also invest in creating transparent environments that nurture employees' psychological resources. Training programs aimed at strengthening self-efficacy, self-awareness, and emotional stability may amplify the positive effects of transparency initiatives. Ultimately, cultivating both transparent structures and empowered individuals can lead to more accountable, ethical, and effective organizations.

In conclusion, this study contributes to the literature by demonstrating that organizational transparency influences accountability both directly and indirectly through core self-evaluations. By

integrating structural and psychological perspectives, the findings offer a more comprehensive understanding of accountability in sports and youth organizations and provide valuable insights for researchers and practitioners seeking to enhance governance and performance in public sector contexts.

References

- Ananny, M., & Crawford, K. (2021). Seeing without knowing: Limitations of the transparency ideal and its application to algorithmic accountability. *New Media & Society*, 1-17.
- Arshadi, N., Nisi, A. K., & Dadras, M. (2012). The Direct and Indirect Effect of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance. *Contemporary psychology*, 7(1), 35-48.
- Borounsara, A. (2023). *The Effect of Psychological Climate Dominating the Organization and Core Self-Evaluations on Job Passion* [Master's Thesis, Islamic Azad University].
- Brandsma, G. J., & Schillemans, T. (2023). The accountability cube: Measuring accountability. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 953-975. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus034>
- Brown, L. D., & Moore, M. H. (2021). Accountability, strategy, and international nongovernmental organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 569-587. <https://doi.org/10.1177/0899764001303012>
- Christie, N. V. A. (2018). Comprehensive Accountability Framework for Public Administrators. *Public Integrity*, 20(1), 80-92. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1257349>
- Cuganesan, S. (2017). The design of performance budgeting processes and managerial accountability relationships. *Public Management Review*, 19(7), 954-971. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1243811>
- Deyhimpour, M. (2021). The Effect of Social Capital on Managing Organizational Divisive Flows with the Mediation of Organizational Transparency. *Social Capital Management*, 8(3), 399-424. <https://doi.org/10.22059/jscm.2021.321160.2140>
- Hakkak, M., & Farhikhteh, F. (2017). The Effect of Organizational Transparency on Organizational Health (Mediating Variable: Spirituality). *Quarterly Journal of Human Resources Management and Support Development*(46), 21-41.
- Hashemi Sheikh Shabani, S. E., Beshlideh, K., Taghipour, M., & Nisi, A. K. (2011). Investigating the Psychometric Properties of the Core Self-Evaluations Scale. *Clinical Psychology and Counseling Research*, 1(1).
- Hosseini Pajouh, M., Allameh, S. M., & Shahin, A. (2021). Designing an Organizational Health Model. *Research Letter of Change Management*, 13(1), 135-166.
- Karimi, S., Ahmadi, R., & Rezaei, F. (2025). Analyzing the social role of auditors in enhancing environmental accountability. *Journal of Accounting and Organizational Sustainability*, 7(2), 135-115.
- Keay, A. R., Loughrey, J., McNulty, T., Okanigbuan, J., Francis, A., & Stewart, A. (2019). Business Judgment and Director Accountability: A Study of Case-Law Over Time. *SSRN*, 13(3), 47-63. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3352479>
- Madani, J. (2022). Conceptual Link between Organizational Transparency and Healthy Organizational Culture in Public Institutions (Case Study: Judiciary Supervisory Organizations). *Organizational Culture Management*, 20(4), 801-825.
- Masoumi Jadid, Z., Safania, A. M., Nikbakhsh, R., & Bagherian, M. (2023). Understanding the Consequences of Managers' Accountability in Sports Organizations Using Grounded Theory. *Sport Management Studies*, 15(80), 75-104.
- Masoumi, S. F., & Hekmati, M. (2024). Organizational Transparency for Preventing Administrative and Financial Corruption (Case Study: Hamadan Municipality). *New Research Approaches in Management and Accounting Sciences*, 8(28), 2383-2397.
- Mousavi Khameneh, M., Abedi Jafari, H., & Mohammadian, M. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Social Capital and Organizational Health (With Emphasis on Transparency and Accountability). *Organizational Behavior Studies*, 5(2), 145-176.
- Olfati, A., Yousefi, B., Bahrami, S., & Eidi, H. (2021). Identifying and Prioritizing Accountability Barriers in Sports Organizations. *Sport Management Journal*, 13(1), 141-160.
- Panahi, B. (2021). Meta-Analysis of Variables Affecting Organizational Transparency and Variables Affected by it in Research Conducted in Iran. *Organizational Culture Management*, 19(4), 683-706.
- Pielke Jr, R. (2022). Obstacles to accountability in international sports governance. *Transparency International, Global Corruption Report: Sport*, 19(4), 91-109.
- Raeisi, N., Jafarinea, S., & Zare, H. (2024). Testing the Model for Enhancing Administrative Transparency in Interaction with E-Government Development Programs in the Social Security Organization. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(1), 320-334. <https://doi.org/10.61838/dmbaj.3.1.18>

- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsiied*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
- Royle, M. T. (2017). The Mediating Effect of Felt Accountability on the Relationship between Personality and Job Satisfaction. *International Journal of Management and Marketing Research*, 10(1), 19-44.
- Rutgersson, L. (2024). *Accountability in International Sporting Organizations: A case study of FIFA* <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1870762/FULLTEXT02>
- Schillemans, T. (2022). Managing public accountability: How public managers manage public accountability. *International Journal of Public Administration*, 38(6), 433-441. <https://doi.org/10.1080/01900692.2014.949738>