



عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی در راستای تحقق فرصت‌های اقتصادی

شهری در شهرداری تهران

سعید جلیل خوئی*

کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران

سید علی بکائی

کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

محدثه قاسمی

کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

سیده کلثوم مرسلی

کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، شوشتر، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶

چکیده: هدف مطالعه حاضر، تحلیل عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی جهت تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری بوده است. این تحقیق از منظر هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش و بازه زمانی گردآوری داده‌ها، پیمایش مقطعی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل مدیران ارشد شهرداری تهران می‌باشد که با روش هدفمند، نمونه‌گیری انجام شد و با ۱۳ نفر به اشباع نظری دست یافته شد. جامعه آماری بخش کمی نیز شامل مدیران و سرپرستان شهرداری است که با روش اندازه اثر ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختارمند و پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه است. تحلیل داده‌های کیفی با روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار مکس کیودا انجام شد. تحلیل کمی و اعتبارسنجی الگو نیز با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل صورت گرفت. نتایج نشان دادند اسناد فرادستی نظام بر عوامل قانونی و عوامل سازمانی مؤثر است. این عوامل نیز بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیران شهرداری تأثیرگذار هستند. در سایه شفافیت سازمانی و نقش‌آفرینی مدیران شهرداری امکان بهره‌برداری از فرصت‌های اقتصادی شهری وجود دارد و در نهایت، به توسعه پایدار شهری منجر می‌شود.

واژگان کلیدی: شفافیت سازمانی، نقش‌های مدیریتی، فرصت‌های اقتصاد شهری، شهرداری تهران

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر رشد اقتصاد شهر، منطقه و عوامل مؤثر بر آن در رشته‌های مختلف به‌ویژه توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی شهری بسیار موردتوجه بوده است. در همین راستا، شناسایی فرصت‌های اقتصادی شهری و بهره‌گیری از آن مسئله اساسی است (فتوحی و زیاری، ۱۳۹۹). بخش عمومی در کشورهای توسعه‌یافته با شناخت صحیح فرصت‌های اقتصادی زمینه را برای اشتغال و توسعه پایدار شهری محقق کرده‌اند اما این رویه در کشورهای درحال توسعه، مسئله اساسی است (Combes et al., 2021).

در ایران نیز موضوع اقتصاد شهری با چالش‌های متعددی همراه بوده است و مدیران شهرداری نیز به‌عنوان متولیان امر برداشت دقیقی از آن نداشته و آن را با مالیه شهری، مترادف می‌دانند (موسائی و همکاران، ۱۳۹۳).

در سال‌های اخیر یکی از مأموریت‌های نوین مدیریت شهری، نقش‌آفرینی و مشارکت فعال مدیریت محلی و شهرداری‌ها در حوزه توسعه اقتصادی بوده و با این رویکرد بسیاری از مجموعه‌های مدیریت شهری دست به تحول و تجدید ساختار در رویکردهای برنامه‌ریزی توسعه و حکمروایی خود زده‌اند تا بتوانند در عرصه رقابت‌پذیری شهری و توسعه اقتصاد ملی و محلی، از توفیق بیشتری برخوردار شوند. مدیران شهری برای بهره‌گیری از فرصت‌های اقتصادی شهری نیازمند اعتمادسازی و جلب مشارکت شهروندان و کارکنان هستند (Gupta, 2021). درواقع مدیران شهرداری بدون پشتیبانی شهروندان و برخورداری از کارکنان توانمند و باانگیزه نمی‌توانند اهداف اقتصاد شهری را برآورده کنند؛ به همین دلیل باید سازوکارهای لازم در این زمینه اندیشه شود (Hanlon & Heblich, 2021).

یکی از سازوکارهای اصلی، هم‌نوایی اجتماعی و مشارکت شهروندان در فعالیت‌های مدیریت شهری، شفافیت سازمانی است (Araujo & Tejedro - Romero, 2018).

شفافیت سازمانی بر یک فضای باز سازمانی و همکاری سالم و صادقانه با ذی‌نفعان سازمان دلالت دارد. در این صورت همه ذی‌نفعان کلیدی که با یک سازمان در تعامل قرار می‌گیرند موارد موردنیاز خود را به‌صورتی روشن از سازمان دریافت می‌کنند (میرسپاسی و همکاران، ۱۴۰۰). وجود شفافیت سازمانی به‌ویژه در نهادهای عمومی بر اعتماد شهروندان تأثیر می‌گذارد. از بعد درون‌سازمانی نیز امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد که نقش سازمانی خود را بهتر درک کنند و در نتیجه بر وظایف خود متمرکزتر باشند و در فعالیت‌های سازمانی بیشتر مشارکت کنند (پناهی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر مدیران به‌عنوان عامل حیاتی موفقیت بوده و دستیابی به اهداف و رسالت‌های شهری در گرو توانمندی مدیران شهرداری است. موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در سایه ایفای صحیح نقش‌های مدیران قابل حصول است (Chen et al., 2019). بنابراین به‌کارگیری الگویی دقیق و مدون برای شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی و اثرات آن‌ها بر بهره‌گیری از فرصت‌های اقتصاد شهری، الزامی است. شهرداری به‌عنوان یک نهاد خدماتی مردم‌نهاد باید برای جلب و افزایش مشارکت شهروندان بر شفافیت سازمانی تمرکز نماید. از سوی دیگر برای هم‌نوایی درونی و مشارکت کارکنان باید از شیوه‌های صحیح مدیریتی بهره گیرد؛ بنابراین پرسش اصلی مقاله حاضر آن است که عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی در راستای تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری در شهرداری تهران کدامند؟

فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- اسناد فرادستی نظام بر عوامل قانونی و عوامل سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- عوامل قانونی بر بهبود شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- عوامل سازمانی بر بهبود شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

- بهبود شفافیت سازمانی بر فرصت‌های اقتصادی شهری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- نقش‌های مدیریتی بر فرصت‌های اقتصادی شهری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرصت‌های اقتصادی شهری بر توسعه پایدار شهری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲- پیشینه تحقیق

الف) پژوهش‌های خارجی

اسچناکنبرگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «ساختار ابعادی شفافیت: اعتبار ساختاری شفافیت به عنوان افشا، وضوح و دقت در سازمان‌ها» انجام دادند. نتایج نشان دادند شفافیت - که به عنوان کیفیت درک‌شده اطلاعات تعریف می‌شود - یک ساختار سه‌بعدی است که شامل افشای اطلاعات درک‌شده، وضوح و دقت است. شواهد نشان می‌دهد که موارد مرتبط با این ابعاد را می‌توان در یک ساختار شفافیت واحد، جمع کرد. همچنین مشخص گردید که شفافیت، از ساختارهای همسایه مانند عدالت اطلاعاتی متمایز است و قادر به پیش‌بینی ادراکات قابل اعتماد بودن منبع (توانایی، خیرخواهی و صداقت) است.

تاملینسون^۲ و اسچناکنبرگ (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «اثرات ادراکات شفافیت بر ادراکات قابل اعتماد و اعتماد» انجام دادند. برای شناسایی مؤلفه‌های تحقیق، علاوه بر ادبیات و مبانی نظری اقدام به مصاحبه با خبرگان سازمان پست کشور امریکا گردید. نتایج نشان دادند عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی در سه مقوله کلی قابل تقسیم هستند: مقوله سازمانی، فردی و فرایندی. در مقوله سازمانی عواملی مانند: چشم‌انداز، مأموریت، اهداف و قوانین، دسته‌بندی شده‌اند. همچنین نتایج نشان دادند که عامل پاسخگویی به عنوان مؤثرترین عامل در شفافیت سازمانی می‌تواند عمل کند.

البو و فلایوربوم^۳ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان «شفافیت سازمانی: مفاهیم، شرایط و پیامدها» انجام دادند. نتایج نشان دادند که شفافیت اغلب برای اعتماد ذی‌نفعان به سازمان‌ها ضروری است. با این حال، درک روشنی از معنا و اهمیت شفافیت هنوز در ادبیات ذی‌نفعان پدیدار نشده است. برای ارائه مفهومی ساختارمندتر از شفافیت سازمانی، این مقاله مفروضاتی را که ادبیات موجود را شکل می‌دهند، با تمرکز بر سه بعد تشریح می‌کند: مفهوم‌سازی‌ها، شرایط و پیامدها. سهم این مطالعه دو گونه است: الف) در سطح مفهومی، چارچوبی ارائه می‌شود که دو موضع پارادایماتیک را زیربنای بحث‌های شفافیت، رویکردهای تأییدپذیری و رویکردهای عملکردی را بیان می‌کند. ب) در سطح تحلیلی، یک دستورکار جدید تحقیقاتی آینده برای مطالعه شفافیت سازمانی پیشنهاد می‌شود که به پویایی‌ها، پارادوکس‌ها و ویژگی‌های اجرایی آن توجه شده است.

پرومبسکی^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «آیا شفافیت، دیدگاه شهروندان را نسبت به عملکرد دولت بهبود می‌بخشد؟ (شواهدی از شهر سئول کره جنوبی)»، به بررسی رابطه بین شفافیت به واسطه کامپیوتر و درک عملکرد بخش دولتی پرداخت. در این مقاله سه فرضیه در نظر گرفته شده است. نتایج مطالعه نشان داد که بین شفافیت صورت گرفته با استفاده از رایانه با درک شهروندان از عملکرد بخش عمومی، رابطه مثبتی وجود دارد ولی در طرف مقابل، با رضایت شهروندان از ارائه خدمات عمومی، رابطه منفی وجود دارد.

ب) پژوهش‌های داخلی

ربیعی و همکاران (۱۴۰۰) به ارائه الگوی تحقق اقتصادی شهری با رویکرد اقتصاد مقاومتی در مدیریت شهری و تمرکز بر دانش و فناوری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که الگوی به‌دست‌آمده نقش اساسی در

تحقق اقتصاد مقاومتی در مدیریت شهری از طریق
نخبه‌گرایی، مدیریت دانش‌بنیان و آموزش به‌عنوان
مؤلفه‌های دانش و فناوری خواهد داشت.

قربانی و همکاران (۱۴۰۰) موضوع دستیابی به
فرصت‌های اقتصاد شهری را از منظر گردشگری
مورد مطالعه قرار دادند. براساس نتایج این مطالعه با
استفاده از فرصت‌هایی که گردشگری در اختیار مدیران
شهری قرار می‌دهد می‌توان اقتصاد شهری را از منظر
عدالت اقتصادی، ثبات اقتصادی و رفاه اقتصادی بهبود
بخشید.

رضائی و همکاران (۱۴۰۰) اقتصاد شهری را از
منظر تحلیل عوامل مؤثر بر کارآفرینی مورد بررسی
قرار دادند. متغیرهای اصلی پژوهش، عوامل اقتصادی-
حمایتی، عوامل انسانی- اجتماعی، عوامل زیرساختی و
کارآفرینی شهری است. نتایج نشان دادند میان سه
متغیر اصلی پژوهش با کارآفرینی شهری رابطه وجود
دارد و از میان آن‌ها، متغیر عوامل اقتصادی- حمایتی با
ضریب تأثیر ۰/۶۵۵، مهم‌ترین متغیر مؤثر بر کارآفرینی
در راستای دستیابی به اقتصاد پایدار شهری است.

فتوحی و زیاری (۱۳۹۹) رشد اقتصاد شهری و
منطقه‌ای در کشور را براساس سرمایه خلاق مورد تحقیق
قرار داده‌اند. به‌طور کلی ترسیم نقشه جغرافیای خلاقیت
در استان‌های ایران تا حدود زیادی ترسیم‌کننده سیمای
رشد اقتصادی آینده و نشان‌دهنده آن است که کدام
استان‌ها می‌توانند در رقابت روزافزون شهرها و مناطق در
پرورش، حفظ و جذب سرمایه خلاق، موفق عمل کنند.

نعمتی و حمدی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «اقتصاد
شهری و نهادهای مالی، تحلیل و ارائه مدل نتایج کیفیت
رابطه بانک با مشتریان شرکتی» انجام دادند. در این
پژوهش رفتار کارکنان، شایستگی و مهارت کارکنان،
امکانات فیزیکی، قابلیت اعتماد و تنوع خدمات به عنوان
مؤلفه‌های مدل، نتایج کیفیت رابطه بانک با مشتریان
شرکتی مورد پذیرش قرار گرفت.

حسینی و هوشمند (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای اقتصاد
شهری را از منظر فناوری اطلاعات و ارتباطات، بررسی
کردند. براساس دستاوردهای این مطالعه، فناوری
اطلاعات و ارتباطات می‌تواند فرصت‌های مناسبی را برای
توسعه اقتصادی شهر فراهم نماید و این نیازمند تقویت
زیرساخت‌های فناوری و ایجاد شهرهای هوشمند
می‌باشد.

قدمی و همکاران (۱۳۹۸) نقش مدیریت و نوآوری
را بر توسعه اقتصادی و زندگی اجتماعی شهروندان
مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد با ترسیم
نقشه‌راه جدید براساس روش اقتصاد نوآوری می‌توان
سبب خلق ارزش، یادگیری، شناخت و انگیزه هرچه
بیشتر کارکنان گردید که این مهم خود در گرو داشتن
استراتژی دووجهی رهبری - مدیریتی، هموار می‌گردد.

یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با
عنوان مقاوم‌سازی اقتصاد شهری از طریق دستیابی به
جمعیت کارای شهری انجام داده‌اند. نتایج نشان دادند
که جمعیت شهر تهران، از سطح کارای خود عبور کرده و
نزدیک کردن اندازه کارا به اندازه واقعی یا نزدیک کردن
اندازه واقعی به اندازه کارا با کنترل جمعیت شهر می‌تواند
اقتصاد شهر و در نتیجه، اقتصاد ملی را مقاوم‌تر کند. تنها
سیاست‌های کنترلی برای مقاوم‌سازی اقتصاد شهر،
جوابگو نیستند و سیاست‌های توسعه ارائه خدمات شهری
و زیرساخت شهری برای افزایش ظرفیت گنجایش شهر،
توصیه می‌شوند.

۳- مبانی نظری

مفهوم و تعریف نقش‌های مدیران، اولین بار توسط
مینتزبرگ^۱ در سال ۱۹۷۳ مطرح شد. نقش‌های مدیران از
دیدگاه مینتزبرگ به سه گروه عمده شامل: نقش‌های
متقابل شخصی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری تقسیم می‌شوند.
مینتزبرگ با مطالعه سیستماتیک فعالیت‌های مدیران

اجرایی در پنج سازمان، ۱۰ نقش را به منظور انجام وظایف برنامه ریزی، سازمان دهی، هماهنگی و کنترل معرفی کرده است. نقش های بیان شده توسط وی شامل: نقش های متقابل شخصی، نقش های اطلاعاتی و نقش های تصمیم گیری است (Güteryüz & Duygulu, 2020). تحقیقات پیرامون نقش های مدیران در دنیای صنعتی کنونی نشان می دهد که ۱۲ درصد از وقت تعاملات مدیران با دیگران، صرف تشریفات رسمی شده و ۱۷ درصد از نامه های رسیده به آن ها، نامه های تصویب و درخواست است که به علت موقعیت خاص مدیران در سازمان، به آن ها ارجاع می شود و ماهیت تشریفاتی دارد. مدیران اجرایی به طور متوسط ۴۴ درصد از زمان تعاملات خود را با افراد بیرون سازمان می گذرانند و از بقیه نیز ۴۸ درصد به کارکنان و ۸ درصد هم به اعضای هیئت امناء و مشاوران اختصاص داده می شود (Cho & Tseng, 2020).

در بیان نقش باید گفت که به جایگاه، میزان کارایی و عملکرد فرد در سمتی که دارد گفته می شود که می تواند نتیجه خاصی را داشته باشد. نقش مدیران؛ یعنی راهی که مدیران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می کنند و عامل اصلی جذابیت مدیر برای متقاضیان، روحیه های درونی خدمت به منافع عمومی شهروندان جامعه بوده است (Asseburg et al., 2018). هرگونه ارزیابی عملکرد مدیران، تحلیل رفتاری آنان و تشخیص عارضه های مدیریتی، نیازمند شناخت عمیق نقش هایی است که مدیران ایفا می کنند. گرچه شناخت نقش ها از درجه اهمیت بالایی برخوردار است؛ اما ضرورت بیشتر مطالعه نقش ها از آن روست که مبنای اقدامات و مطالعات بعدی در بهبود سیستم های مدیریت و اصلاحات کارکردی سازمان ها قرار می گیرد (Andreassen & Borch, 2020).

اساس نظریه نقش های مدیریتی این است که باید با ملاحظه آنچه مدیر انجام می دهد، فعالیت ها یا نقش های وی را تعیین کرد (Sandhu & Kulik, 2019). یک مدیر در سازمان به صورت مداوم در حال تغییر نقش است و در

طول روز به مسائل مختلفی برمی خورد که باید برای آن راه حل پیدا کند؛ بنابراین شاید اساسی ترین نیاز هر مدیر، داشتن اطلاعات و اخبار مختلف در زمینه فعالیتش و اساسی ترین مهارت هر مدیر، پردازش اطلاعات و تصمیم گیری باشد (Hansen et al., 2020).

شفافیت در لغت مترادف با گشودگی معنا می شود و بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان به گونه ای است که کارکنان بتوانند رفتارها را به درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (شجاعی و خلیلی، ۱۳۹۶). شفافیت سازمانی متضاد اختفا و پنهان کاری است و از دیدگاه بسیاری از پژوهشگران پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است. شفافیت در مورد اطلاعات، داده ها و رویه ها به کار می رود و به معنای آشکار بودن و در دسترس بودن آن ها جهت بررسی و نظارت می باشد (دیهم، ۱۳۹۸). اصطلاح شفافیت بیشتر به قابلیت دسترسی به اطلاعات اشاره دارد. همچنین معنای شفافیت از نظر لغوی، امکان نگاه کردن به درون یک چیز بیان شده است. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد و ذی نفعان آن بتوانند به راحتی اطلاعات مورد نیازشان را کسب کرده و به منظور شکل دادن به نظراتشان و تصمیم گیری صحیح و به موقع در مورد اقدامات و فرایندهای درون و بیرون سازمان استفاده نمایند (پناهی، ۱۳۹۸)؛ بنابراین سازمان شفاف، سازمانی است که ذی نفعان داخلی و خارجی آن بتوانند اطلاعات مورد نیاز خود را به آسانی به دست آورده و به منظور بررسی فعالیت ها و فرایندهای درون سازمانی از آن استفاده کنند (سیدنقوی و فراهانی، ۱۳۹۲).

مفهوم شفافیت، اصطلاح گسترده ای تلقی می شود که بر دسترسی آزاد به تصمیم گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد. اطلاعات مربوط به شرایط موجود، تصمیمات و اقدامات را قابل دسترس، قابل رؤیت و قابل فهم می کند. در دهه های اخیر، افزایش قابل توجهی در مورد مفهوم شفافیت سازمانی در آذهای عمومی به وجود آمده است. مفهوم شفافیت سازمانی با مفاهیمی مانند: اعتماد، پیشرفت، اعتبار و پاسخگویی، تعبیر می گردد (کاشف،

۱۴۰۰). عواملی مانند مدیریت اثربخش، یکپارچگی، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، فناوری اطلاعات، اخلاقیات و مسئولیت‌پذیری؛ ازجمله عوامل کلیدی برای بهبود شفافیت سازمانی در نظر گرفته می‌شوند. در این زمینه ارتقای مسئولیت‌پذیری و بهبود عملکرد بدون برخورداری از سازمان‌های شفاف و مسئولیت‌پذیر امری غیرممکن به نظر می‌رسد (درخشان و همکاران، ۱۳۹۷). بااین‌وجود تغییرات سریع در ساختار و فعالیت‌های سازمانی، موجب ایجاد شکاف‌هایی وسیع گردیده است که مدیران و کارکنان به‌طور کامل از پیامدهای آن آگاه نیستند. در نتیجه ممکن است در حل مسائل ناآشنا به‌صورتی مبهم و سلیقه‌ای عمل کنند. در چنین شرایطی، فقدان شفافیت سازمانی در فضای رقابتی، به‌صورت بالقوه امکان بروز رفتارهای غیراخلاقی و بزهکارانه را فراهم می‌آورد (Holland et al., 2021).

علم اقتصاد شهری، به مطالعه اقتصادی مناطق شهری می‌پردازد. در این رشته، از ابزارهای علم اقتصاد برای تجزیه و تحلیل مسائل مربوط به مکان‌یابی بنگاه‌ها و خانوارها در شهر، مسکن شهری، ترابری شهری، زیرساخت‌ها و تسهیلات شهری، مالیه شهری و فقر و حاشیه‌نشینی در شهر استفاده می‌شود. به عبارت دقیق‌تر، علم اقتصاد شهری شاخص‌های از اقتصاد خرد است که در آن ساختار فضایی شهر و مکان‌گزینی خانوارها و مؤسسات اقتصادی مطالعه می‌شود (تقی‌زاد، ۱۳۹۹). از مسائلی که توجه اقتصاددانان شهری، جامعه‌شناسان و برنامه‌ریزان شهری را بیش‌ازپیش به خود جلب کرده است، رودررویی با مسائل اجتماعی مهمی مانند: تأمین زیرساخت‌های شهری، حمل‌ونقل، تأسیسات و تسهیلات شهری، مسکن، فقر و حاشیه‌نشینی شهری و نوسازی بافت‌های فرسوده شهری می‌باشد (قربانی و همکاران، ۱۴۰۰).

نظریه‌های متعددی برای اقتصاد شهری مطرح شده است. اولمن^۱ (۱۹۵۸)، یکی از اولین نظریه‌پردازان در

این زمینه است. وی بر نقش سرمایه انسانی در توسعه منطقه‌ای را برجسته می‌کند. مناطق شهری متراکم، سرمایه انسانی و اطلاعاتی را متمرکز می‌کنند و به موتور محرک رشد اقتصادی تبدیل می‌شوند (Florida et al., 2016). نظریه سرمایه اجتماعی رابرت پاتنام^۲ (۲۰۰۷)، یکی دیگر از نظریه‌های زیربنایی است که رشد اقتصادی شهری را تبیین می‌کند. از دیدگاه وی رشد اقتصاد شهری منوط به جامعه‌ای است که اعضایش شبکه‌ای از روابط اجتماعی دارد، جایی که مردم و شرکت‌ها روابط قوی را با یکدیگر تشکیل داده و به اشتراک می‌گذارند. جدیدترین نظریه مطرح در این زمینه نیز نظریه طبقه خلاق فلوریدا^۳ است که با عنوان سرمایه خلاق و نقش آن در رشد اقتصاد شهری - منطقه‌ای شناخته می‌شود. براساس این مطالعات، سرمایه خلاق به‌عنوان موتور محرکه‌ای در رشد شهری - منطقه‌ای به‌ویژه رشد اقتصادی، توانایی زیادی در توضیح رشد اقتصاد شهری - منطقه‌ای دارد (Mellander & Florida, 2021).

۴- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی - توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش غیرآزمایشی (توصیفی) است که با روش پیمایش مقطعی انجام شده است. از منظر نوع داده‌ها نیز یک پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است.

جامعه آماری بخش کیفی؛ شامل مدیران ارشد شهرداری تهران است. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است. همچنین برای نمونه‌گیری بخش کیفی بهتر است از روش‌های غیراحتمالی و هدفمند استفاده شود (پری‌پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیززاده و همکاران، ۱۴۰۰). در این پژوهش نیز نمونه‌گیری بخش کیفی به روش هدفمند صورت گرفت

2- Putnam
3- Florida

1- Ulmen

و پس از ۱۳ مصاحبه، اشباع نظری حاصل شد. در بخش دوم جهت اعتبارسنجی الگو نیز جامعه آماری شامل مدیران و سرپرستان شهرداری تهران بوده است. با استفاده از اندازه اثر ۳۵ درصد، قدرت آزمون ۸۰ درصد و در سطح خطای ۵ درصد حداقل حجم نمونه ۱۷۱ نفر برآورد گردید. برای اطمینان بیشتر، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای نمونه‌گیری بخش کمی ابتدا با استفاده از روش طبقه‌ای، چند منطقه از شهر تهران انتخاب گردید و در مرحله دوم چون جامعه آماری همگن بود، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در طبقات استفاده شد تا همه واحدها شانس برابری برای انتخاب شدن داشته باشند. فرایند نمونه‌گیری تا دستیابی به ۲۰۰ نمونه صحیح ادامه پیدا کرد.

روش‌های گردآوری داده‌ها؛ شامل روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای است. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختارمند و در بخش کمی، پرسشنامه می‌باشد. مصاحبه شامل ۶ پرسش اولیه بوده و به روش نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. در بخش کمی نیز از ابزار پرسشنامه پژوهش شامل ۷ سازه اصلی و ۳۱ گویه استفاده شد. سؤالات تخصصی پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه تنظیم شده است و از چهار پرسش عمومی نیز استفاده شده است. ابتدا مصاحبه صورت گرفت و سپس پرسشنامه توزیع شد.

برای بررسی اعتبار بخش کیفی از محاسبه ضریب هولستی استفاده گردید. میزان توافق دو کدگذار در این روش ۰/۶۸۵ به دست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است؛ بنابراین تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است.

برای سنجش اعتبار پرسشنامه، از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن، تأیید گردید. همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۱۱ به دست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در نمونه منتخب، روایی پرسشنامه با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا، بررسی شد. مقدار AVE برای تمامی

متغیرهای باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل محاسبه گردید. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در برازش بیرونی مدل ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در فاز کیفی و کمی صورت گرفت. ابتدا برای تحلیل داده‌های کیفی مستخرج از مصاحبه‌های تخصصی از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار Maxqda استفاده شد. در بخش کمی برای اعتبارسنجی و ارائه الگوی نهایی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL انجام شد.

۵- یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های بخش کیفی

بخش کیفی این مطالعه براساس دیدگاه ۱۳ نفر از مدیران ارشد شهرداری تهران انجام شد. از نظر جنسیت ۸ نفر مرد هستند و ۵ نفر نیز زن می‌باشند. از نظر سنی ۱ نفر کمتر از ۳۵ سال سن دارند، ۳ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال سن دارند و ۹ نفر نیز بالای ۴۵ سال هستند. از نظر تحصیلات ۳ نفر از مدیران تحصیلات کارشناسی ارشد داشته و ۱۰ نفر دکتری دارند. در نهایت ۷ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کاری داشته و ۵ نفر نیز بالای ۲۰ سال تجربه کاری دارند.

برای ارائه الگوی پژوهشی با رویکرد فرصت‌های اقتصادی شهری، مصاحبه‌های تخصصی نیمه‌ساختاریافته با خبرگان صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه، ۵ پرسش باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است.

نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون (تم) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد. واحدهای معنایی نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شد. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ملاک دستیابی به اشباع نظری رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بوده است. تحلیل مضمون (تم) مبتنی بر روش پیشنهادی استرلینگ

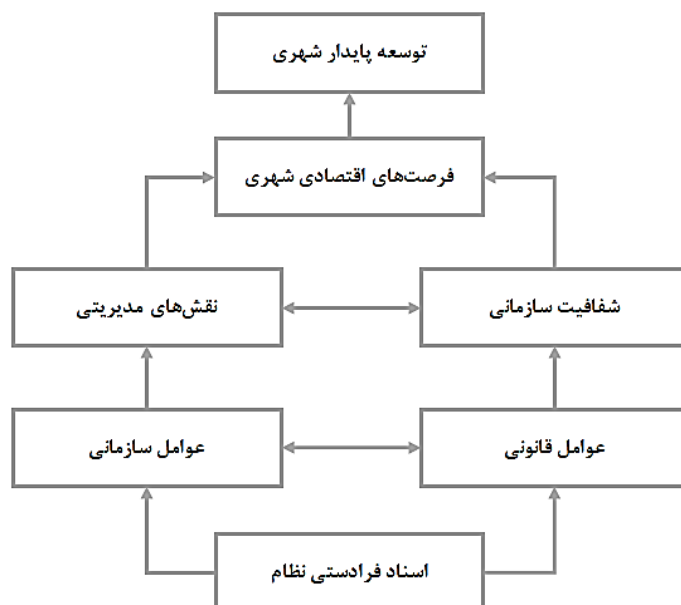
(۲۰۰۱) شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر صورت گرفت. متن مصاحبه‌ها که پیش از آن به صورت فایل متن وارد نرم‌افزار شود بارها مورد مطالعه قرار گرفت و نکات کلیدی آن‌ها به صورت کد وارد نرم‌افزار MaxQDA شد. در مرحله کدگذاری باز، ۲۶۴ کد شناسایی گردید. در نهایت از طریق کدگذاری محوری به ۳ مقوله فراگیر، ۷ مقوله سازمان‌دهنده و ۳۱ مضمون پایه دست پیدا شد. شاخص‌های الگوی پژوهشی با رویکرد فرصت‌های اقتصادی شهری مستخرج از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون (تم) در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۱ - شاخص‌های الگوی پژوهشی با رویکرد فرصت‌های اقتصادی شهری

مضامین پایه	سازمان‌دهنده	فراگیر
پیروی از سند چشم‌انداز کشور؛ حرکت در راستای برنامه‌های توسعه ملی؛ اهتمام در دستیابی به اهداف والای نظام؛ هماهنگی با سیاست‌های کلی نظام	اسناد فرادستی نظام	عوامل علی
برنامه‌ریزی استراتژیک مدیریت شهری؛ ساختارهای سازمانی انعطاف‌پذیری؛ سازوکارهای کنترلی و ارائه بازخورد؛ سبک هدایت و رهبری سازمانی؛ شیوه‌های تصمیم‌گیری سازمانی	عوامل سازمانی	
شفافیت سازوکارهای اجرای قوانین در شهرداری؛ تمکین از قوانین و مقررات حاکم؛ نظارت بر حسن اجرای قوانین؛ خط‌مشی‌های اجرایی و روشن قوانین؛ وحدت قوانین داخلی و قوانین کلان شهرداری	عوامل قانونی	
ایفای نقش‌های ارتباط با شهروندان؛ ارائه اطلاعات دقیق به کارکنان و شهروندان؛ تخصیص صحیح منابع و بودجه؛ ایفای نقش‌های کارآفرینی	نقش‌های مدیریتی	عوامل زمینه‌ای
پاسخگویی مدیران شهری به شهروندان؛ اطلاع‌رسانی در خصوص حقوق و تکالیف شهرداری؛ ارائه گزارش‌های مالی روشن و شفاف؛ دسترسی به اطلاعات عملکردی شهرداری توسط شهروندان	شفافیت سازمانی	
سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها منابع حیاتی شهر؛ درآمدزایی پایدار برای شهر و رونق اقتصادی شهر؛ کاهش بیکاری در بین اقشار جامعه شهری؛ اشتغال پایدار برای شهروندان و عدم اتکا به مشاغل کاذب	فرصت‌های اقتصادی شهری	پیامدها
حمایت از مشارکت شهروندان در طرح‌های توسعه شهری؛ صرفه‌جویی منابع و انرژی؛ دسترسی به مسکن پایدار برای همه اقشار جامعه شهری؛ حمایت از سرزندگی اجتماعی و ایجاد مکان‌های تفریحی؛ حمل و نقل شهری پایدار	توسعه پایدار شهری	

مقوله‌های فراگیر در قالب عوامل علی، زمینه‌ای و پیامدی، دسته‌بندی شده‌اند. عوامل علی؛ شامل مقوله‌های سازمان‌دهنده اسناد فرادستی نظام، عوامل سازمانی و عوامل قانونی است. عوامل زمینه‌ای؛ شامل مقوله‌های سازمان‌دهنده شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی

مدیران شهرداری می‌باشد. عوامل پیامدی نیز شامل توسعه پایدار شهری و فرصت‌های اقتصادی شهری می‌باشد. الگوی اولیه حاصل از تحلیل کیفی در شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱ - الگوی اولیه پژوهش

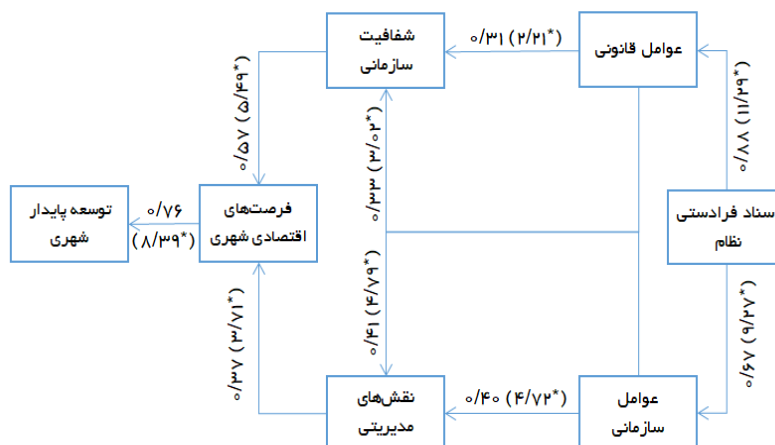
درصد) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۱۱۷ (۵۹ درصد) نیز ۴۵ سال و بیشتر سن دارند. درنهایت از منظر سابقه مدیریتی، ۶۰ نفر (۳۰ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۵۵ نفر (۲۸ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴۳ نفر (۲۲ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۲ نفر (۲۱ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه مدیریت شهری داشته‌اند.

برای اعتبارسنجی و ارائه الگوی نهایی پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داده است با توجه به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. رابطه متغیرهای موردبررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری، آزمون شده است. در مدل کلی پژوهش که در شکل ۲ آمده است رابطه متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است.

نتایج تحلیل کیفی نشان داده است اسناد فرادستی نظام بر عوامل قانونی و عوامل سازمانی مؤثر است. این عوامل نیز بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیران شهرداری تأثیر می‌گذارند. در سایه شفافیت سازمانی و نقش‌آفرینی مدیران شهرداری امکان بهره‌برداری از فرصت‌های اقتصادی شهری محقق می‌شود و درنهایت به توسعه پایدار شهری منجر می‌شود.

ب) یافته‌های بخش کمی

در بخش کمی از نظرات ۲۰۰ نفر از مدیران و سرپرستان شهرداری تهران استفاده شد. از لحاظ جنسیت، ۱۴۶ نفر (۷۳ درصد) مرد و ۵۴ نفر (۲۷ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند. از منظر تحصیلات، ۵۴ نفر (۲۷ درصد) تحصیلات کارشناسی، ۱۱۷ نفر (۵۹ درصد) مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱۲۹۰۹ نفر (۱۵ درصد) نیز تحصیلات دکتری داشته‌اند. از لحاظ سنی، ۲۱ نفر (۱۱ درصد) کمتر از ۳۵ سال سن، ۶۲ نفر (۳۱



شکل ۲ - نتایج اعتبارسنجی الگوی پژوهشی

آماره t نیز $۴/۷۹$ به‌دست‌آمده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵% می‌توان ادعا کرد: عوامل قانونی بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان تأثیر عوامل سازمانی بر شفافیت سازمانی برابر با $۰/۳۳$ و آماره t نیز $۳/۰۲$ به‌دست‌آمده است. میزان تأثیر عوامل سازمانی بر نقش‌های مدیریتی برابر با $۰/۴۰$ و آماره t نیز $۴/۷۲$ به‌دست‌آمده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵% درصد می‌توان ادعا کرد که عوامل سازمانی بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تأثیر اسناد فرادستی نظام بر عوامل قانونی برابر با $۰/۸۸$ و آماره t نیز $۱۱/۲۹$ به‌دست‌آمده است. همچنین میزان تأثیر اسناد فرادستی نظام بر عوامل سازمانی برابر با $۰/۶۷$ و آماره t نیز $۹/۲۷$ به‌دست‌آمده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵% درصد می‌توان ادعا کرد که اسناد فرادستی نظام بر عوامل سازمانی و عوامل قانونی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تأثیر عوامل قانونی بر شفافیت سازمانی برابر با $۰/۳۱$ و آماره t نیز $۲/۲۱$ به‌دست‌آمده است. میزان تأثیر عوامل قانونی بر نقش‌های مدیریتی برابر با $۰/۴۱$ و

جدول ۲ - خلاصه نتایج اعتبارسنجی الگوی نهایی پژوهش

نتیجه	آماره t	بار عاملی	رابطه
تأیید	۱۱/۲۹	۰/۸۸	اسناد فرادستی نظام $\leftarrow$ عوامل قانونی
تأیید	۹/۲۷	۰/۶۷	اسناد فرادستی نظام $\leftarrow$ عوامل سازمانی
تأیید	۲/۲۱	۰/۳۱	عوامل قانونی $\leftarrow$ بهبود شفافیت سازمانی
تأیید	۴/۷۹	۰/۴۱	عوامل قانونی $\leftarrow$ نقش‌های مدیریتی
تأیید	۳/۰۲	۰/۳۳	عوامل سازمانی $\leftarrow$ بهبود شفافیت سازمانی
تأیید	۴/۷۲	۰/۴۰	عوامل سازمانی $\leftarrow$ نقش‌های مدیریتی
تأیید	۵/۴۹	۰/۵۷	بهبود شفافیت سازمانی $\leftarrow$ فرصت‌های اقتصادی شهری
تأیید	۳/۷۱	۰/۳۷	نقش‌های مدیریتی $\leftarrow$ فرصت‌های اقتصادی شهری
تأیید	۸/۳۹	۰/۷۶	فرصت‌های اقتصادی شهری $\leftarrow$ توسعه پایدار شهری

$۳/۷۱$ به‌دست‌آمده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵% درصد می‌توان ادعا کرد که شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی بر فرصت‌های اقتصادی شهری، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تأثیر بهبود شفافیت سازمانی بر فرصت‌های اقتصادی شهری برابر با $۰/۵۷$ و آماره t نیز $۵/۴۹$ به‌دست‌آمده است. میزان تأثیر نقش‌های مدیریتی بر فرصت‌های اقتصادی شهری برابر با $۰/۳۷$ و آماره t نیز

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی در راستای تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری در شهرداری تهران انجام شده است. براساس نتایج پژوهش مشخص گردید، اسناد فرادستی نظام به همراه عوامل قانونی و سازمانی تحت عنوان شرایط علی تأثیرگذار در مدل می‌باشند. این یافته با نتایج پژوهش فتحی و زیاری (۱۳۹۹)، همراستا است. همچنین مشخص گردید نقش‌های مدیریتی و شفافیت سازمانی به عنوان شرایط زمینه‌ای تأثیرگذار در مدل نقش‌آفرینی می‌کنند که این نتیجه با نتایج مطالعه اندرسون و بورچ (۲۰۲۰) سازگار است. در نهایت پیامدهایی نظیر فرصت‌های اقتصادی شهری و توسعه پایدار شهری قابل حصول است که در مطالعه درخشان و همکاران (۱۳۹۷) نیز به آن‌ها اشاره شده است.

در بخش کمی پژوهش نیز کلیه فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند. به عبارت دیگر نتایج نشان دادند که اسناد فرادستی نظام بر عوامل قانونی و عوامل سازمانی، عوامل قانونی بر بهبود شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی، عوامل سازمانی بر بهبود شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی، بهبود شفافیت سازمانی بر فرصت‌های اقتصادی شهری، نقش‌های مدیریتی بر فرصت‌های اقتصادی شهری و فرصت‌های اقتصادی شهری بر توسعه پایدار شهری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

براساس نتایج مذکور پیشنهاد می‌شود ابتدا با پیروی از سند چشم‌انداز کشور، در راستای برنامه‌های توسعه ملی حرکت کرد. همچنین اهتمام داشتن در دستیابی به اهداف والای نظام به همراه هماهنگی با سیاست‌های کلی نظام نیز در شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی در راستای تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری تأثیرگذار است؛ زیرا شفافیت سازمانی موجب افزایش رقابت، ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری و مؤثرترین ابزار کاهش فساد اداری و بالا بردن سلامت

در نهایت میزان تأثیر فرصت‌های اقتصادی شهری بر توسعه پایدار شهری برابر با ۰/۷۶ و آماره t نیز ۸/۳۹ به دست آمده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که فرصت‌های اقتصادی شهری بر توسعه پایدار شهری، تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پایان آزمون برازش مدل صورت گرفت. از شاخص‌های برازش برای تعیین اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. شاخص‌های متعددی برای سنجش برازندگی مدل استفاده می‌شود اما معمولاً استفاده از ۳ تا ۵ شاخص کافی است (حبیبی و عدن‌ور، ۱۳۹۶). مدل ساختاری پژوهش در دو مرحله اشباع شده است. نتایج شاخص‌های ارزیابی برازش مدل به صورت زیر است:

$$\begin{aligned}\frac{\chi^2}{df} &= \frac{976.54}{552} = 1.77; RMSEA \\ &= 0.033; SRMR \\ &= 0.038; GFI = 0.94; AGFI \\ &= 0.96; NFI = 0.95; TLI \\ &= 0.96; IFI = 0.91\end{aligned}$$

مقدار خی - دو بهنجار نیز ۱/۶۹ به دست آمده است که در آستانه پذیرش کوچک‌تر از ۲ قرار دارد. شاخص برازش RSMEA و SRMR به ترتیب برابر با ۰/۳۸ و ۰/۳۶ به دست آمده است که از مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. شاخص نیکویی برازش GFI و نیکویی برازش تعدیل شده AGFI به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۶ به دست آمده است. هر دو از ۰/۹ بزرگ‌تر هستند و در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند. شاخص بنتلر - بونت (NFI) و شاخص توکر - لوئیس (TLI) نیز به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۴ به دست آمده است. هر دو از ۰/۹ بزرگ‌تر هستند و در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند؛ بنابراین مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و می‌توان به نتایج اتکا کرد.

سازمانی است و لازمه توسعه و رشد هر جامعه نیز داشتن سازمان‌های سالم و پویاست.

همچنین پیشنهاد می‌شود با ارائه برنامه‌ریزی استراتژیک مدیریت شهری و تلاش جهت ایجاد ساختارهای سازمانی انعطاف‌پذیر، زمینه را جهت شفافیت سازمانی و نقش‌های مدیریتی در راستای تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری فراهم آورند. سازوکارهای کنترلی و ارائه بازخورد به سبک هدایت و رهبری سازمانی و شیوه‌های تصمیم‌گیری سازمانی بازمی‌گردد که مدیران ذی‌ربط باید بیش‌ازپیش بدان توجه نمایند. درواقع وجود تضادهای منفی و مخرب و عدم شفافیت و عدم به‌کارگیری ارتباطات سازمانی به‌صورت صحیح و کامل، چندین چالش را در اکثر سازمان‌ها به وجود می‌آورد. به جهت پیچیدگی ارتباطات سازمانی، تعامل بین کارکنان (عمل و عکس‌العمل) و وابستگی کارکنان به یکدیگر تضاد امری اجتناب‌ناپذیر در زندگی فردی و سازمانی امروز است و اختلافی است میان دو نفر یا تعداد بیشتر از اعضا یا گروه‌های سازمان که به شکل‌های مختلف درون فردی، بین فردی، درون گروهی، بین گروهی و درون سازمانی ظهور می‌کنند. درواقع این تضادها و ایجاد شفافیت به‌عنوان بازتاب‌های پویا در سازمان محسوب می‌شوند و ضرورتاً امری منفی نیستند، بلکه حد متوسطی از شفافیت می‌تواند موجب بالا بردن سطح عملکرد سازمان شود.

مدیران شهرداری با ایجاد و حفظ شفافیت سازوکارهای اجرای قوانین در شهرداری و تمکین از قوانین و مقررات حاکم می‌توانند به اهداف خرد و کلان تحقق فرصت‌های اقتصادی شهری دست یابند. در این راستا عواملی نظیر: نظارت بر حسن اجرای قوانین، خط‌مشی‌های اجرایی و روشن قوانین و وجود وحدت قوانین داخلی و قوانین کلان شهرداری تأثیرگذارند. مدیران شهرداری تهران می‌بایست به ایفای نقش‌های ارتباط با شهروندان به همراه ارائه اطلاعات دقیق به کارکنان و شهروندان با تخصیص صحیح منابع و بودجه

بپردازند. این مهم به‌نوعی نشان‌دهنده ایفای نقش‌های کارآفرینی نیز محسوب می‌شود.

همچنین مدیران مذکور جهت پاسخگویی شهری به شهروندان و اطلاع‌رسانی در خصوص حقوق و تکالیف شهرداری نیز باید اعلام آمادگی نمایند. ارائه گزارش‌های مالی روشن و شفاف و دسترسی به اطلاعات عملکردی شهرداری توسط شهروندان نیز از ارکان مهمی است که باید امکان‌پذیر گردد.

درنهایت پیامدهایی مطلوب نظیر سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها منابع حیاتی شهر؛ درآمدزایی پایدار برای شهر و رونق اقتصادی شهر؛ کاهش بیکاری در بین اقشار جامعه شهری؛ اشتغال پایدار برای شهروندان و عدم اتکا به مشاغل کاذب، حمایت از مشارکت شهروندان در طرح‌های توسعه شهری؛ صرفه‌جویی منابع و انرژی؛ دسترسی به مسکن پایدار برای همه اقشار جامعه شهری؛ حمایت از سرزندگی اجتماعی و ایجاد مکان‌های تفریحی؛ حمل‌ونقل شهری پایدار قابل حصول خواهد بود.

۷- منابع

پری‌پور، اعظم؛ ناطقی، فائزه؛ محمدی، مژگان. (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارزشیابی کیفیت آموزش ترکیبی در آموزش عالی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴ (۵۱)، ۷-۲۲.

پناهی میکاویچ، بلال. (۱۳۹۸). ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی اثربخش، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷ (۲۸)، ۲۵ تا ۳۸.

پناهی، بلال. (۱۴۰۰). فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و متغیرهای تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹ (۴)، ۷۰۶-۶۸۳.

تقی‌زاد، ساناز. (۱۳۹۹). تأثیر گردشگری شهری بر اقتصاد شهری با تأکید بر سیستم حمل‌ونقل عمومی. نشریه مطالعات طراحی شهری، ۳ (۱۲)، ۷۹-۸۶.

حبیبی، آرش؛ عدن‌ور، مریم. (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. انتشارات جهاد دانشگاهی.

اقتصاد نوآوری در جهت توسعه زندگی اجتماعی و شهری. نشریه راهبرد/ اجتماعی-فرهنگی، ۸(۳۱)، ۵۹-۷۱.

قربانی، رسول؛ سلامتی، شهرام؛ مهاجری، لیلان. (۱۴۰۰). ارزیابی اثرات گردشگری بر توسعه اقتصاد شهری. نشریه جغرافیا و روابط انسانی، ۳(۱۲)، ۵۴۲-۵۵۶.
کاشف، حسنا. (۱۴۰۰). تحلیل نقش فن‌آورانه شفافیت سازمانی به‌منظور اعتماد سازمانی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران. نشریه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۲(۴۶)، ۶۹-۸۸.
موسائی، موسی؛ افشاری، محمد؛ یزدانی، علی. (۱۳۹۳). اقتصاد شهری مدل‌ها و نظریه‌ها و کاربرد آن در شهرداری‌ها. کنفرانس ملی برنامه‌ریزی و مدیریت شهری، ۱-۲۰.

میرسپاسی، ناصر؛ جمشیدیان، محمدمبین؛ دانشفرد، کرم‌اله. (۱۴۰۰). طراحی الگوی شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی. مدیریت توسعه و تحول، ۱۴(۴۵)، ۱-۱۲.

نعمتی، حمید؛ حمدی، کریم. (۱۳۹۹). اقتصاد شهری و نهادهای مالی، تحلیل و ارائه مدل نتایج کیفیت رابطه بانک با مشتریان شرکتی. نشریه جغرافیایی سرزمین، ۱۷(۶۶)، ۳۷-۱۲.

یارمحمدیان، ناصر؛ عسکری، فروغ؛ حسینی، بهاره. (۱۳۹۷). مقاومت‌سازی اقتصاد شهری از طریق دستیابی به جمعیت کارای شهری. نشریه اقتصاد و مدیریت شهری، ۶(۲۳)، ۹۷-۱۱۰.

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

Andreassen, N., & Borch, O. J. (2020). Co-ordination of Emergency Response Systems in High-Complexity Environments: Structuring Mechanisms and Managerial Roles. In *Crisis and Emergency Management in the Arctic* (pp. 126-159). Routledge.

Araujo, J. F. F. E., & Tejedo-Romero, F. (2018). Does gender equality affect municipal transparency: The case of

حسینی، هدایت؛ هوشمند، مهدی. (۱۳۹۹). تأثیر فناوری اطلاعات و توریسم در اقتصاد شهری بر صنعت گردشگری. نشریه رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت، ۴(۳۴)، ۷۸-۸۸.

داوری، علی؛ رضازاده، آرشد. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی.
درخشان، مژگان؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل. (۱۳۹۷). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی. نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۸)، ۱۶۴-۱۴۷.

دیهمیم، مهدی. (۱۳۹۸). تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال-نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۱۴(۹۴)، ۳۹ تا ۶۲.

ربیعی، تحسین؛ ارغان، عباس؛ کرکه‌آبادی، زینب. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تحقق اقتصاد مقاومتی در مدیریت شهری با رویکرد دانش و فناوری. نشریه نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، ۱۳(۳)، ۶۰۶-۶۲۳.

رضائی، مریم؛ صادقی، نگین؛ عزیزی، شهرام. (۱۴۰۰). تحلیل عوامل مؤثر بر کار آفرینی شهری در راستای دستیابی به اقتصاد پایدار. نشریه پژوهش‌های جغرافیایی برنامه‌ریزی شهری، ۹(۱)، ۱۸۹-۲۰۹.

سیدنقوی، میرعلی؛ فراهانی، فاطمه. (۱۳۹۲). ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور. نشریه مطالعات مدیریت، ۲۲(۷۲)، ۷۵-۹۷.

شجاعی، سامره؛ خلیلی، پرویز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی و شفافیت اهداف. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۴۳)، ۱۱-۳۰.

عزیززاده، نادره؛ آقاموسی، رضا؛ آزاد، ناصر. (۱۴۰۰). ارائه الگوی رشد پویای سهم بازار ایران از تجارت منطقه‌ای گاز از منظر استراتژیک. مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۱(۳۸)، ۲۵۷-۲۷۵.

فتوحی، باقر؛ زیاری، کرامت. (۱۳۹۹). سرمایه خلاق و رشد اقتصاد شهری-منطقه‌ای در استان‌های ایران. نشریه مجلس و راهبرد، ۲۷(۱۰۲)، ۱۲۵-۱۵۵.

قدمی، مینا؛ رضایی، اکبر؛ قیومی، عباس. (۱۳۹۸). مدل بومی شده دوجبهی رهبری-مدیریتی بر اساس عوامل اصلی

- Danish universities. *Science and Public Policy*, 47(4), 447-457.
- Holland, D., Seltzer, T., & Kochigina, A. (2021). Practicing transparency in a crisis: examining the combined effects of crisis type, response, and message transparency on organizational perceptions. *Public relations review*, 47(2), 102017.
- Mellander, C., & Florida, R. (2021). The rise of skills: Human capital, the creative class, and regional development. *Handbook of regional science*, 707-719.
- Mintzberg, H. (1973). The Nature of Managerial Work. New York: Harper & Row.
- Porumbescu, G. (2017). Linking transparency to trust in government and voice. *The American Review of Public Administration*, 47(5), 520-537.
- Putnam, R. D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century the 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian political studies*, 30(2), 137-174.
- Sandhu, S., & Kulik, C. T. (2019). Shaping and being shaped: How organizational structure and managerial discretion co-evolve in new managerial roles. *Administrative Science Quarterly*, 64(3), 619-658.
- Schnackenberg, A. K., Tomlinson, E., & Coen, C. (2021). The dimensional structure of transparency: A construct validation of transparency as disclosure, clarity, and accuracy in organizations. *Human Relations*, 74(10), 1628-1660.
- Tomlinson, E. C., & Schnackenberg, A. (2022). The effects of transparency perceptions on trustworthiness perceptions and trust. *Journal of Trust Research*, 1-23.
- Ullman, E. L. (1958) Regional development and the geography of concentration, *Papers and proceedings of the Regional Science Association*, 4:179-9.
- Spain. *Public Performance & Management Review*, 41(1), 69-99.
- Asseburg, J., Homberg, F., & Vogel, R. (2018). Recruitment messaging, environmental fit and public service motivation: Experimental evidence on intentions to apply for public sector jobs. *International Journal of Public Sector Management*.
- Chen, T., Fu, M., Liu, R., Xu, X., Zhou, S., & Liu, B. (2019). How do project management competencies change within the project management career model in large Chinese construction companies?. *International Journal of Project Management*, 37(3), 485-500.
- Cho, S., & Tseng, P. F. (2009). *Leadership in the 2008 financial crisis: Understanding dimensions of Transformational & Transactional leadership during financial crisis in financial institutions*.
- Combes, P. P., Gobillon, L., & Zylberberg, Y. (2022). Urban economics in a historical perspective: Recovering data with machine learning. *Regional Science and Urban Economics*, 94, 103711.
- Florida, R. (2014). The creative class and economic development. *Economic development quarterly*, 28(3), 196-205.
- Florida, R., Mellander, C., & Stolarick, K. (2016). Human capital in cities and suburbs. *The Annals of Regional Science*, 57(1), 91-123.
- Güteryüz, Ö., & Duygulu, E. (2020). Can Managerial Roles and Skills Change? An Exploratory Study in the Context of Industry 4.0. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 33-48.
- Gupta, N. (2021). *Essays in urban economics and macro economics* (Doctoral dissertation, Universität St. Gallen).
- Hanlon, W. W., & Heblich, S. (2022). History and urban economics. *Regional Science and Urban Economics*, 94, 103751.
- Hansen, H. F., Lind, J. K., & Stage, A. K. (2020). Changing managerial roles in