

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2024; 14(39): e34

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Ethical Indicators of Human Capital Governance With Efficient Management Approach

Hessam Sabouripour¹, Hassan Zarei Matin^{2*}, Yahya Dadash Karimi

1. Department of Public Administration, Human Resource Management, Aras Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Department of Public Administration, University of Tehran, Farabi Campus, Qom, Iran.

3. Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, East Azerbaijan, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Paying attention to ethics in the governance of human capital in organizations is one of the essentials of efficient management, because the influence of ethics in the individual and social aspects of human life is significant and undeniable. Today's organizations need to redesign their management approaches based on ethical grounds. Therefore, the current research was conducted with the aim of investigating and analyzing the ethical components of human capital governance with an efficient management approach.

Methods: Qualitative research approach and research synthesis method were used to achieve the goal of this research. The scope of the research is all the articles (132 articles) that have been presented in specialized and scientific databases about the ethical indicators of human capital governance in recent years. The research sample consists of 25 articles, which were purposefully selected based on thematic monitoring and theoretical data saturation. The research data were collected from the qualitative analysis of the studied documents.

Ethical Considerations: In the preparation of the article, ethical principles, especially trustworthiness in citing texts and maintaining the originality of the article, have been observed.

Results: By analyzing the data, indicators and ethical components of human capital governance in three selected dimensions and 11 axes of individual components (including moderation, responsibility and accountability, interactivity, capacity building, criticism, work discipline); organizational components (including ethical-strategic governance, justice-oriented, organizational commitment, monitoring the ethical performance of human capital, transparency); Management components (including human capital empowerment, conflict management in human capital governance, initiative and innovation in governance, participation and exchange governance, supervision and leadership of human capital) were organized.

Conclusion: Based on the findings, it can be concluded that achieving ethical governance of human resources and effective organizational management requires simultaneous attention to three key dimensions: individual, managerial, and organizational. Reform and transformation within an organization necessitate groundwork and change across all three aspects.

Keywords: Ethics, Human capital governance, Efficient management

Corresponding Author: Hassan Zarei Matin; **Email:** Matin@ut.ac.ir

Received: August 1, 2024; **Accepted:** August 26, 2024; **Published Online:** March 3, 2025

Please cite this article as:

Sabouripour H, Zarei Matin H, Dadash Karimi Y. Ethical Indicators of Human Capital Governance With Efficient Management Approach. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2024; 14(39): e34.



شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

حسام صبوری پور^۱، حسن زارعی متین^{۲*}، یحیی داداش کریمی

۱. گروه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، واحد ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی، قم، ایران.

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، آذربایجان شرقی، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: توجه به اخلاق در حکمرانی سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها از ملزومات مدیریت کارآمد است چراکه تأثیر اخلاق در بعد فردی و اجتماعی زندگی انسان‌ها، امری قابل‌توجه و انکارناپذیر است. سازمان‌های امروزی نیازمند بازطراحی در رویکردهای مدیریتی خود بر مبنای زمینه‌های اخلاقی هستند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی و واکاوی مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد انجام گرفت.

روش: رویکرد پژوهش کیفی و روش سنتز پژوهی برای دستیابی به هدف پژوهش حاضر استفاده شد. قلمرو پژوهش کلیه مقالاتی هستند (۱۳۲ مقاله) که در فاصله سالیان اخیر در مورد شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی در پایگاه‌های تخصصی و علمی ارائه شده‌اند. نمونه پژوهش ۲۵ مقاله است که این تعداد بر اساس پایش موضوعی، اشباع نظری داده‌ها و به‌صورت هدفمند انتخاب شد. داده‌های پژوهش از تحلیل کیفی اسناد مورد مطالعه، گردآوری شده‌اند.

ملاحظات اخلاقی: در تدوین مقاله، اصول اخلاقی به ویژه امانتداری در استناد به متون و حفظ اصالت مقاله، رعایت شده است.

یافته‌ها: با تجزیه و تحلیل داده‌ها، شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی در سه بُعد منتخب و ۱۱ محور مؤلفه‌های فردی (مشمتمل بر اعتدال و میانه‌روی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، تعامل‌گرایی، ظرفیت‌سازی، انتقادپذیری، انضباط کاری)؛ مؤلفه‌های سازمانی (مشمتمل بر حکمرانی اخلاقی - راهبردی، عدالت محوری، تعهد سازمانی، پایش عملکرد اخلاقی سرمایه انسانی، شفافیت)؛ مؤلفه‌های مدیریتی (مشمتمل بر توانمندسازی سرمایه انسانی، مدیریت تعارض در حکمرانی سرمایه انسانی، ابتکار و نوآوری در حکمرانی، مشارکت و حکمرانی مبادله‌ای، نظارت و رهبری سرمایه انسانی) مورد سازمان‌دهی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت جهت حکمرانی اخلاقی نیروی انسانی و مدیریت کارآمد در سازمان نیازمند توجه به سه محور فردی، مدیریتی و سازمانی به‌صورت هم‌زمان هستیم؛ بازنگری و تحول در سازمان نیازمند بسترسازی و تحول در هر سه بُعد است.

واژگان کلیدی: اخلاق، حکمرانی سرمایه‌های انسانی، مدیریت کارآمد

نویسنده مسئول: حسن زارعی متین؛ پست الکترونیک: Matin@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۱۳

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Sabouripour H, Zarei Matin H, Dadash Karimi Y. Ethical Indicators of Human Capital Governance With Efficient Management Approach. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2024; 14(39): e34.

مقدمه

سازمان‌ها در عصر کنونی، بخش عمده‌ای از تأمین نیازهای بشری را متناسب با تحولات موجود بر عهده دارند. تغییرات پیوسته پیرامونی و رشد فزاینده تحولات علم و فناوری بر سرعت دگرگونی نیازها نیز افزوده است (۱). لذا باید به تناسب این تغییر، در ارکان سازمانی نیز تغییراتی ایجاد شود. یکی از ارکان عمده که ضریب تأثیر بسیار بالایی بر فعالیت و کارایی سازمان‌ها دارد نیروی انسانی آن سازمان است (۲). در دهه اخیر، مفهوم سرمایه انسانی، جایگزین منابع انسانی شده است و مشخص شده است که رویارویی با چالش‌ها و مشکلات بیش از آنکه نیازمند به ابزار آلات پیشرفته باشد، نیازمند به دانایی و استعداد سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی هر سازمان بوده و برای تحقق اهداف بلندمدت سازمان از اهمیتی بسیار برخوردار است (۳-۴). در اختیار داشتن سرمایه انسانی مستعد، هوشمند، شایسته و توانمند، مهم‌ترین مسئله در عرصه‌های مختلف برای عبور از چالش‌ها در هر سازمانی است (۵)؛ اما پژوهش‌ها بیانگر آن است که بسیاری از سازمان‌ها در حفظ و نگهداری افراد خود، به‌عنوان سرمایه‌های انسانی سازمان، تبحر و توانایی لازم را ندارند و حتی در کشورهای توسعه‌یافته نیز، هدر رفت استعداد و توانایی‌های افراد، باعث به تعویق افتادن اهداف بلندمدت سازمان شده است (۶)؛ بنابراین ازجمله ویژگی‌های یک سازمان اثربخش، توجه به پرورش و توانمندسازی و به‌طورکلی حکمرانی سرمایه انسانی است که بخش عمده‌ای از تلاش‌های سازمان را می‌تواند نتیجه‌بخش سازد (۷). در ادامه ابتدا به موضوع حکمرانی و سپس کاربری آن در پرورش نیروی انسانی پرداخته می‌شود.

برای اولین بار، اندیشمندی به نام هرست (Hirset)، مفهوم «حکمرانی» را جایگزین مفهوم «حکومت» کرد. در حکومت، بازیگر اصلی برای ارائه خدمات عمومی «دولت» است، درحالی‌که این نقش و مسئولیت در حکمرانی خوب بین دولت، مردم و بخش خصوصی به اشتراک گذاشته شده است (۸). حکمرانی به‌عنوان یک ساخت مفهومی، تمام ویژگی‌های یک مفهوم جامع را دارد. این مفهوم شامل گستره زیادی است و سخت است که بگوییم که کجا آغاز می‌شود و کجا انتها

می‌یابد. در مدیریت دولتی، حکمرانی معمولاً به هدایت حوزه‌های خدمت یا حوزه‌های مسئله که ویژگی استقلال بین طرف‌ها و سازمان‌های درگیر مختلف را دارند، اشاره دارد (۹). اگرچه حکمرانی مفهومی پیچیده و چندوجهی است که ارائه تعریفی دقیق و جزئی از آن بسیار دشوار است دانشمندان اصطلاح حکمرانی را از رویکردهای مختلفی تعریف کرده‌اند؛ با این حال می‌توان تعریف حکمرانی را این‌گونه بیان کرد: حکمرانی فرآیند تصمیم‌گیری و فرآیندی است که در تصمیمات عملیاتی می‌شوند (۱۰). حکمرانی در دو ساحت نظری و عملی، بر مفاهیمی همچون پاسخگویی، شفافیت، برابری، عدالت اجتماعی، کارآمدی، اصلاح نظام اقتصادی و حقوقی، جلب مشارکت عمومی، توسعه بازار، مشارکت نهادهای مدنی تأکید دارد. حکمرانی خوب نیروی انسانی تداعی‌گر شرایطی است که در آن منابع انسانی، طبیعی و خدماتی به شکلی منصفانه مورد بهره‌برداری قرار گیرد (۸). با تمرکز بیشتر بر نیروی انسانی، بر طبق دسته‌بندی‌هایی که در اغلب محتوای مدیریت منابع انسانی وجود دارد وظایف منابع انسانی را می‌توان در قالب شش مورد دسته‌بندی نمود که شامل: برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و استخدام، مدیریت عملکرد کارکنان، جبران خدمات و پاداش، توسعه و آموزش نیروی انسانی و روابط کارکنان است. هریک از این وظایف خود دارای مراحل و فرآیندهای منحصربه‌فردی است که موجب پوشش اهداف مدیریت منابع انسانی خواهد شد. (۱۱)؛ بنابراین از ترکیب حکمرانی و نیروی انسانی، حکمرانی سرمایه انسانی به وجود آمده است.

در ادبیات حکمرانی خوب در مورد مدیریت منابع انسانی بیشتر بر وجه توسعه انسانی و در راستای آن توسعه کارکنان تأکید شده است. حکمرانی منابع انسانی، ترکیبی از شیوه‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی است که به دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان کمک می‌کند. اهداف مالی، روانی و اجتماعی در اجرای حکمرانی منابع انسانی در سازمان، نقش مهمی ایفا می‌کنند (۱۲). بنابراین به کمک داشتن استراتژی در حکمرانی می‌توان اطمینان حاصل کرد که تصمیم‌گیری‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی در سطوح

است (۲۴). بر این اساس، یکی از عوامل مؤثر در تمیز مدیریت کارآمد مدرن از پیشامدرن را باید در تحلیلی مفهومی از حکمرانی خوب جست‌وجو نمود (۲۶). به نحوی اجمالی و بنابر نظریه حکمرانی خوب برای دستیابی به مدیریت کارآمد، حکومت باید از تمامی ظرفیت‌های خود به‌منظور خدمت به شهروندان استفاده نماید (۱۸).

از جمله مبانی مورد نظر در حیطه حکمرانی در کشور ما (جمهوری اسلامی ایران) توجه به مؤلفه‌های اسلامی در حکمرانی می‌باشد. این مهم در بسیاری از تفاسیر موجود در زمینه حکمرانی مورد توجه قرار گرفته است. در حکمرانی اسلامی برای اجرای اهداف کلان توجه به نظر مردم و مبتنی کردن حکمرانی بر معیارهای اخلاقی مورد تأکید است (۴۹). بررسی تحلیلی پیشینه و مبانی موجود در زمینه حکمرانی اسلامی حداکثرسازی مشارکت و استفاده از نظر نخبگان در حوزه تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری از یک‌سو و ایجاد شرایط امر به معروف و نهی از منکر و نظارت و کنترل فعالیت‌ها به منظور بالا بردن سطح عملکرد و کاهش فساد مورد تأکید است (۵۰). البته در این پژوهش این مهم باید مورد توجه قرار گیرد که شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی مبتنی بر مدیریت کارآمد به صورت کلی مد نظر قرار گرفته و پیشینه پژوهشی موجود در این زمینه مبنا بوده و نظام حکمرانی در کشور خاصی مد نظر نیست.

با اینکه حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد در پژوهش‌های مختلف همچون (۱۹-۱۸، ۱۶) مد نظر بوده است، اما بررسی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد شاخص‌های زیادی به صورت پراکنده در این زمینه مورد توجه بوده است به‌عنوان نمونه شفافیت و حفاظت از منابع فکری سازمان و ایجاد پایگاه اجتماعی (۲۴)، تصمیم‌گیری بر مبنای شرایط مدیریت منابع انسانی، توجه به حریم خصوصی (۲۶)، پرهیز از جانبداری و گرایش‌های غیرحرفه‌ای در مدیریت کارکنان (۲۷)، آموزش مستمر و ارزیابی عملکرد منصفانه (۲۸) و گسترش ابعاد مطالعات حقوقی - اخلاقی در عملکرد (۲۹) مورد تأکید است. جمع‌بندی و ترکیب یافته‌های پژوهش‌های مختلف افق دید

عالی، سبب بهبود و تقویت منابع انسانی سازمان و همچنین مقبولیت مدیریت می‌شود (۱۳). بدین ترتیب، اداره امور منابع انسانی، از طرفی به ایجاد احساس مسئولیت و مسئولیت‌پذیری واحدها نسبت به نتایج منجر شده است و از طرف دیگر، کسب‌وکارها نیز متناسب با عصر اطلاعات و تغییرات سریع موجود در محیط، شکل جدیدی به خود گرفته‌اند (۱۴)، بنابراین، حکمرانی منابع انسانی بایستی علاوه بر ایجاد تعادل بین جنبه‌های اثربخشی و کارایی مدیریت افراد، برای طولانی‌مدت اجرا شود تا بتواند جنبه‌های رفاه کارکنان را بهبود دهد. درواقع، منابع انسانی تأثیرگذارترین و حیاتی‌ترین جنبه در دستیابی به اهداف سازمانی تلقی می‌شود که می‌توان با اجرای صحیح شیوه‌های حکمرانی منابع انسانی، آن را هدایت کرد و به اهداف مدنظر دست یافت (۱۵). حکمرانی منابع انسانی ترکیبی از اجرای خوب اخلاق و تصمیم‌گیری است که از مسئولیت اجتماعی خوب شرکت و توسعه پایدار برای همه ذی‌نفعان سازمان پشتیبانی می‌کند، این نشان‌دهنده تصمیم‌گیری مؤثر در یک فرآیند کلی است که در آن، استانداردها باید از اهمیت بالایی برخوردار باشند و در عین حال از آرمان‌های باز بودن، انصاف، آزادی و مسئولیت‌پذیری محافظت شود (۱۰). ازجمله منصفانه‌های ظهور حکمرانی سرمایه‌های انسانی به شکل مطلوب، رویکرد مدیریت کارآمد است که در ادامه تبیین می‌گردد.

امروزه مدیریت کارآمد در معنای مدرن، به‌مثابه یکی از متغیرهای اساسی در فرآیند توسعه جوامع، حائز اهمیت فراوان و شایسته توجه دقیق است. بر همین مبنا، اعتقاد بر این است که اعتماد عمومی، موجب رشد عملکرد اقتصادی سازمان‌ها و جوامع می‌گردد (۱۶). درگذشته، اندازه‌گیری کمی، معیار مدیران برای قضاوت در مورد میزان کارآمدی بوده است، اما امروزه یکی از عوامل مهم در شناسایی مدیریت مؤثر و کارآمد تعهد نسبت به نیروی انسانی و مشتریان است (۱۷). عامل مذکور دقیقاً همان موردی است که موجب تمایز میان کارآمدی در معنای مدرن و پیشامدرن آن می‌گردد. در همین معناست که مدیریت کارآمد، درواقع بخشی از حکمرانی خوب

اینکه رویکردهای حکمرانی در سال‌های معاصر دچار تحولات بسیاری شده، لذا کلیه مقالات منتخب این پژوهش نیز براساس این فاصله زمانی است. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز، از فرم کاربرگ طراحی شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی هفت مرحله‌ای لی، رایت، روکاوینا و پیکرینگ (Li, Wright, Rukavina & Pickering) استفاده شده است (۲۱).

برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به‌منظور تأیید از روش اسکات (۲۲) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابیان عدد ۷۷ به دست آمد که نشان‌دهنده ۷۷ درصد توافق بین ارزشیابیان در کدگذاری‌ها بود.

$$C.R = \frac{۸۵ + ۷۹ + ۸۰ + ۷۲}{۴ \times ۹۹} \times ۱۰۰ = ۷۶/۷۹$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله مورد‌های توافق}}{\text{تعداد کل مقوله‌ها}} \times ۱۰۰$$

یافته‌ها

در ادامه به فراخور این بخش پژوهش به‌طور خلاصه به مراحل مدل با توجه به موضوع پژوهش پرداخته می‌شود:

گام اول) تنظیم سؤال پژوهش

برای تنظیم سؤال پژوهش، اولین گام برای پژوهشگران تمرکز بر سؤالات مطالعه است. سؤالات مورد مطالعه و پارامترهای آن در جدول شماره ۱ تنظیم شده است.

جامعی در جهت طراحی الگوهای جامع فراهم می‌آورد. از این‌رو پژوهش حاضر به بررسی جامع شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد پرداخته است، تأثیر اخلاق در بعد فردی و اجتماعی زندگی انسان‌ها، امری قابل توجه و انکارناپذیر است به عبارت دیگر، وقتی در جامعه‌ای، افراد به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی پایبندی نداشته باشند و مدل حکمرانی بر مبنای اخلاق نباشد، دیر یا زود آن جامعه به زوال و نابودی کشیده خواهد شد (۲۰)؛ بنابراین می‌توان مدعی شد که یکی از عناصر تداوم و ماندگاری افراد و به تبع آن جوامع، توجه به شاخص‌های اخلاقی در حکمرانی است. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد با توجه به پیشینه پژوهشی چیست؟

روش

رویکرد پژوهش حاضر کیفی و روش آن سنتز پژوهی است که برای تجزیه و تحلیل مطالعات مربوط به مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد استفاده شده است. سنتز پژوهی روشی صریح برای شناسایی، ارزیابی و تجزیه و تحلیل کارهای انجام شده توسط پژوهشگران، محققان و دانش پژوهان است (۲۱). مطالعاتی که در این روش می‌توانند مورد ارزیابی قرار گیرند باید به صورت برخط منتشر شده باشد و حاصل کارهای میدانی و پژوهشی باشد. از این‌رو حوزه پژوهش شامل کلیه مقالات علمی معتبر در زمینه مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی است. در این راستا با توجه به

جدول ۱. سؤالات پژوهش و پارامترها

پارامترها	تنظیم سؤال
چه چیزی (سؤال مورد مطالعه)	ابعاد و مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی در پیشینه پژوهشی چگونه است؟
چه کسی (جامعه مورد مطالعه)	در این پژوهش چندین پایگاه داده (Science Direct, Scientific Information Database, Sage, Emerald, Scopus, Taylor & Francis, Worldscientific, Springlink, ProQuest, Google Scholar, Eric) مورد بررسی قرار گرفت.
چه یافته‌ها و نتایجی	مطالعاتی مورد تحلیل قرار می‌گیرند که یافته‌های آن‌ها مرتبط با شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی باشند.
چه وقت (محدودیت زمانی)	مطالعات مورد بررسی در این پژوهش از سال ۲۰۱۳ به بعد است.
چگونگی (روش گردآوری مطالعات)	در این پژوهش روش سنتز پژوهی مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب وارد فرآیند مطالعه شده و مطالعات نامناسب از فرآیند مطالعه خارج شده است.

گام دوم) تعیین پروتکل یا قرارداد انجام کار

در این مرحله محقق به منظور کاهش سوگیری به تعیین انجام روش‌های مرور، قبل از بازیابی متون مربوط می‌پردازد. ابتدا پژوهشگر سطح مطالعات را مشخص می‌کند. این مرحله به داوری درباره تعیین مطالعات مرتبط با نیازهای دانشی اختصاص دارد (۲۱).

الف) معیارهای ورود (Inclusion Criterion) به این پژوهش شامل موارد ذیل است:

۱. مقالات انتشار یافته در زمینه ظرفیت‌سازی نهادی در رابطه با مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی؛
۲. تحقیقات بایستی داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند، از این رو کفایت یک پژوهش جهت بررسی در این مقاله گزارش کدهای مرتبط با مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی است.
۳. تحقیقاتی که فرآیند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت مقاله کامل از طریق برخط و یا به طور کامل چاپ شده باشند.

ب) معیارهای خروج به این پژوهش شامل موارد ذیل است:

۱. پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند، به عبارت دیگر پژوهش‌هایی که صرفاً به بررسی مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با سایر متغیرها به صورت کمی پرداخته بودند.
۲. پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند و در مجلات و کنفرانس‌های بی‌اعتبار انتشار یافته‌اند.
۳. مقالاتی که در بازه زمانی پژوهش قرار نگرفته باشند به عبارتی از سال ۲۰۱۳ میلادی به قبل چاپ شده و اطلاعات آن برای زمان حال مفید نبوده و قدیمی باشند.

گام سوم) جستجوی متون

این مرحله به جستجوی منابع مربوط با نیاز اصلی پژوهش اختصاص دارد. از این رو ابتدا کلیه مقالات علمی معتبر از طریق جستجوی کلیدواژه‌های پژوهش از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی از جمله: Google, Sid, Normagas,

Magiram, پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (IRANDOC) و جویسگر فارسی علم نت و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی خارج از کشور از جمله: Sage, Emerald, Scopus, Scientific, ProQuest, Information Database, Science Direct, Taylor & Francis, Worldscientific, Springlink, Google Scholar و Eric, Wiley شناسایی شدند و با توجه به هدف تحقیق منابع مرتبط حفظ و منابع غیر مرتبط حذف شد. به منظور بالابردن کیفیت کار، جستجوی مقالات توسط دو نفر که آشنایی کامل به روش‌های جستجو و منابع اطلاعاتی داشتند به صورت جداگانه انجام شد. از سوی دیگر سه نفر خبره در زمینه مسائل اخلاقی در حکمرانی بر کلیه روند اجرای کار نظارت داشتند. همچنین این پژوهش با تکیه بر منابع داخلی و خارجی و بر پایه مقالات علمی - پژوهشی منتشر شده تدوین شد و انتخاب این دسته از منابع از این رو بوده که این مقالات فرآیند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و این حاکی از اعتبار نتایج آن‌ها است.

گام چهارم) استخراج پژوهش‌ها و منابع داده

در این گام از یک فرم استاندارد استفاده شد، قسمت‌هایی که در فرم مورد نظر بود عبارت‌اند از: منبع (شامل نام مجله، عنوان مقاله و نویسنده)؛ هدف (هدف از مطالعه)؛ روش‌شناسی و نتایج کلی. برای انتخاب منابع مناسب کلیدواژه‌های مورد نظر در هریک از پایگاه‌ها مورد جستجو قرار گرفت. لازم به ذکر است کل مقالات به دست آمده با در نظر گرفتن معیارهای ورود، ۱۹۰ مطالعه (فارسی و انگلیسی) بود که پس از بررسی تمامی آن‌ها و در نظر گرفتن معیارهای خروجی از منظر معیار محتوا و اعتبار نهایتاً نتایج استخراج شده از ۲۵ مطالعه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. در ادامه در جدول ۲ به عنوان نمونه نحوه بررسی چند پایگاه اطلاعاتی و نحوه بررسی مقالات آورده شده است.

جدول ۲. نحوه جستجو و معیارهای ورود و خروج مطالعات

تعداد یافته نهایی	معیارهای خروج مطالعه	تعداد یافته اولیه	معیارهای ورود به مطالعه		استراتژی	پایگاه
			فیلتر مرحله اول	فیلتر مرحله دوم		
۲۰	نامرتب از نظر محتوا	۱۱۲	Article text, Invalid article, Book chapter & Thesis	Article title, Abstract, Keywords /2016 to present	components of the Institutional capacity in the field of citizen participation policy in the field of environment	پایگاه‌های لاتین (Scopus), Scientific, Sage, Emerald, Information Database, ProQuest, Science Direct, Springlink.
۵	نامرتب از نظر محتوا	۱۰	متن مقاله، مقاله، بی‌اعتبار، فصل کتاب و پایان‌نامه	عنوان مقاله، چکیده، کلیدواژه‌ها / ۱۳۹۵ تاکنون	مؤلفه‌های ظرفیت‌سازی نهادی در زمینه شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی	پایگاه‌های داخلی (پرتابل جامع علوم انسانی، نورمگز، مگیران و ...)

گام پنجم) ارزیابی کیفیت

هر مطالعه‌ای که صورت می‌پذیرد، باید از اعتبار و عینیت قابل قبولی برخوردار باشد؛ مطالعات کیفی و سنتز پژوهی از این قاعده نیز مستثنا نیست. در این روش جستجوی جامع منجر به پیدا کردن بسیار زیادی از مطالعات مربوطه خواهند شد ولی از آنجایی که کلیه این مطالعات از کیفیت کافی و مناسبی برخوردار نمی‌باشند باید پیش از بررسی، منابع توسط معیارهای ورود و معیارهای خروج در نظر گرفته شده در پژوهش هریک از مطالعات پیش از ورود به تحلیل با ابزار مناسب و از نظر معیارهای تعریف‌شده مورد بررسی قرار بگیرد

و تنها مواردی که کیفیت لازم را دارند مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند. در این پژوهش از چک لیستی که شامل معیارهای مختلف برای ارزیابی کیفیت بالا، متوسط و پایین هریک از مطالعات اولیه است، استفاده شد. هدف از این امتیازدهی به مطالعات به صورت جداگانه، بالا بردن اعتبار مطالعه با ابزار مناسب چک‌لیست و خروج مطالعات باکیفیت پایین از فرآیند پژوهش است. در جدول شماره ۳ نمونه‌ای از چک‌لیست ارزیابی از ۵ مورد از مطالعات براساس الگوی کارلسون و همکاران آورده شده است (۲۳).

جدول ۳. نمونه‌ای از چک‌لیست ارزیابی ۵ مطالعه براساس الگوی کارلسون و همکاران (۲۳)

ردیف	معیار	مطالعه ۱	مطالعه ۲	مطالعه ۳	مطالعه ۴	مطالعه ۵	
۱	استراتژی نمونه‌گیری	✓	✓	✓	✓	✓	
۲	روش گردآوری داده	✓	-	✓	✓	✓	
۳	نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها	✓	-	✓	✓	✓	
۴	تناسب طرح تحقیق باهدف تحقیق	✓	✓	✓	✓	✓	
۵	بیان روشن یافته‌ها	✓	✓	✓	✓	✓	
۶	توجه مناسب نتیجه تحقیق	-	-	✓	-	✓	
۷	تجانس بین پارادایم‌های هدایت‌کننده پروژه تحقیقاتی با روش‌های انتخاب‌شده	✓	-	✓	✓	✓	
۸	درجه کیفیت (بالا، متوسط، پایین)	بالا	ضعیف	بالا	متوسط	بالا	
۹	ملاحظات	نیازمند قضاوت توسط پژوهشگر سوم					

در این مرحله منابع استخراج‌شده حداقل توسط دو پژوهشگر به‌صورت مستقل مورد مطالعه و از نظر معیارهای بیان‌شده در جدول شماره ۴ مورد بررسی قرار گرفتند. در صورت رد شدن مطالعه‌ای، دلیل رد شدن آن ذکر می‌گردد و در صورت اختلاف نظر بین دو نفر پژوهشگر، نفر سوم به‌عنوان داور در نظر گرفته می‌شود. در این بخش به فراخور هدف آن به مرحله ششم و هفتم در پژوهش حاضر پرداخته می‌شود.

گام ششم) پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده ملموس با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و ملاک قرار دادن معیارهای اشاره‌شده، ابتدا کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با انجام فرآیند کدگذاری باز استخراج می‌شوند؛ در این راستا جدول شماره ۴ حاصل از یافته‌های پژوهشی مبتنی بر پژوهش‌های مرتبط در سه بخش پژوهشگران، سال انتشار و شاخص‌ها و مؤلفه‌های اشاره‌شده تدوین گردید و بر مبنای سال انتشار شماره‌گذاری گردید که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۴. مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

ردیف	نویسنده	سال	مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد
۲۴	Manroop, Malik & Milner	۲۰۲۴	عنوان: مؤلفه‌های اخلاقی در حکمرانی مؤثر مدیریت منابع انسانی حفظ حریم خصوصی، رازداری، شفافیت و حفاظت از منابع فکری سازمان، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، ایجاد پایگاه اجتماعی، بررسی و پایش عملکرد و ضعف‌های کارکردی حکمرانی و اخلاقی، آگاهی به ظرفیت‌ها و استعدادهای فردی، تدوین کار راه توسعه حرفه‌ای
۲۵	Smith	۲۰۲۴	عنوان: کدهای اخلاقی برای حکمرانی مدیریت انسانی در شرایط اضطراری: مطالعات موردی در واکنش به بلايا. توجه به اصول و ارزش‌ها در حکمرانی، تناسب بخشی به قوانین با توجه به تغییرات فزاینده کنونی، تاب‌آوری مدیریتی، تعهد در ادای وظائف، توجه به زمان‌بندی وظایف کاری، دسترسی‌پذیری
۲۶	Andrieux et al	۲۰۲۴	عنوان: ملاحظات اخلاقی حکمرانی منابع انسانی مولد مبتنی بر هوش مصنوعی جهت بهبود کارآمدی قابلیت بالقوه مبتنی بر شرایط تکنولوژی برای پشتیبانی از فرآیندهای فناورانه، تصمیم‌گیری بر مبنای شرایط مدیریت منابع انسانی، توجه به حریم خصوصی در مدیریت منابع انسانی، همسویی هوش مصنوعی با ارزش‌های انسانی، به‌روزرسانی خط‌مشی‌های اخلاقی در حکمرانی دیجیتال، توجه به ابتکار در حکمرانی
۲۷	Bar-Gil, Ron & Czerniak	۲۰۲۴	عنوان: تعبیه اخلاق در پروژه‌های حکمرانی منابع انسانی و افراد مبتنی بر مبنای استفاده از هوش مصنوعی و رسانه‌ها توجه به کارکردهای فناوری در ارتقا شاخص‌های مسئولیت‌پذیری کارکنان، پرهیز از جانب‌داری و گرایش‌های غیرحرفه‌ای در مدیریت کارکنان، توجه به ابعاد مسئولیتی و تصمیم‌سازی در سازمان به کمک ظرفیت‌های فناورانه
۲۸	Rismayadi	۲۰۲۴	عنوان: اجرای مدیریت منابع انسانی براساس دیدگاه حکمرانی اخلاق مدار در اندونزی انتخاب شفاف، آموزش مستمر و ارزیابی عملکرد منصفانه، تأکید بر اخلاق کاری، یکپارچگی و شفافیت سازمانی، تولید خدمات عمومی پاسخگو و باکیفیت بالا به جامعه، پرهیز از افراط و تفریط در جنبه‌های مختلف کاری، توجه به اهداف و مأموریت‌های اخلاقی، استفاده از مکانیسم‌های خودارزیابی
۲۹	Jimenez et al	۲۰۲۲	عنوان: به سوی ادغام آگاهی اخلاقی در سیستم‌های حکمرانی عملکرد انسانی در سازمان آینده‌نگری، آگاهی و مدیریت اخلاق در زیر پروژه‌های سرمایه‌های انسانی، پرهیز از سوء مدیریت حریم خصوصی داده‌ها، تقویت سیاست‌های نظارتی، پرهیز از تبعیض و قضاوت خودکار، تعهد در ادای وظائف، گسترش ابعاد مطالعات حقوقی - اخلاقی در عملکرد، شخصی‌سازی دانش
۳۰	Moodley et al	۲۰۲۲	عنوان: زمینه‌های اخلاقی و حاکمیتی مربوط به حکمرانی انسانی در سازمان‌های جنوب آفریقا سخت بودن دسترسی به ابعاد حکمرانی، عدم انعطاف در برابر خواسته‌های سازمانی سرکوب انتقاد و نقدپذیری، باز بودن دامنه زمانی در حکمرانی، ضعف عدالت سازمانی، کم‌توجهی به اشتراک و مدیریت دانش سرمایه انسانی

ردیف	نویسنده	سال	مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد
۳۱	Cachón-Rodríguez et al	۲۰۲۲	عنوان: مدیریت منابع انسانی کارآمد چگونه به ارزیابی و برنامه‌ریزی مؤلفه‌های اخلاقی چون وفاداری و حفظ کارکنان کمک می‌کند؟ برنامه‌ریزی وفاداری و حفظ کارکنان با استعداد سازمان، توجه به وظائف و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، تأکید بر مدیریت کارآمد در مشارکت و شفافیت اقدامات پایداری اجتماعی برای دستیابی به نسبت‌های وفاداری و حفظ بیشتر، عملکرد بهتر سازمان، استفاده از مکانیسم‌های خودارزیابی
۳۲	Deszczyński, & Beręsewicz	۲۰۲۱	عنوان: بلوغ حکمرانی روابط و عملکرد انسانی سازمان - گامی به سوی تئوری میان برد مدیریت روابط توسعه تئوری میان برد مدیریت روابط، فرهنگ بینش، مدیریت مستندسازی محتوای، شغل ثبات مدیریت و پویایی سیستم منابع انسانی، سازمان‌دهی فعالیت‌های آموزشی فراسازمانی، مشارکت در طراحی برنامه‌های سازمانی، پرهیز از افراط و تفریط در جنبه‌های مختلف کاری، پرهیز از افراط و تفریط در جنبه‌های مختلف کاری، نظارت و اصلاح همگانی
۳۳	Niewöhner et al	۲۰۲۱	عنوان: به سوی مدل بلوغ حکمرانی اخلاقی نوآوری مدیریت نوآوری، بلوغ مدیریت دانش، انعطاف‌پذیری و خلاقیت‌گرایی، توجه به فناوری، برخورداری از روحیه توسعه محور، انعطاف‌پذیری برنامه‌ای در سازمان، به‌روزرسانی ابعاد نظارت بر توانمندسازی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، آزادی عمل در تصمیم‌گیری، تسهیل دسترسی به ابعاد حکمرانی، حل تعارضات سازمانی
۳۴	Drolet	۲۰۲۰	عنوان: جهانی شدن و مؤلفه‌های حکمرانی، مدیریت منابع انسانی، رهبری، اخلاق، حکومت الکترونیک و پایداری در قرن بیست و یکم. پرهیز از شتاب‌زدگی در حکمرانی، توجه به نگرانی‌های اجتماعی، همکاری در فعالیت‌های مدیریتی، تقویت روحیه نقادی، ایجاد فضای حکمرانی دموکراتیک، دسترسی‌پذیری
۳۵	Hertati et al	۲۰۱۹	عنوان: اخلاق منابع انسانی برای حکمرانی خوب دولت (بررسی واحدهای فرعی مرتبط در شرکت‌های دولتی) پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، ایجاد پایگاه اجتماعی، انعطاف در برابر خواسته‌های اثربخش سازمانی، نهادینه‌سازی عدالت سازمانی، آگاهی به ظرفیت‌ها و استعدادها فردی، نظارت و اصلاح همگانی، توجه به منافع جمعی در حکمرانی
۳۶	Treetab	۲۰۱۹	عنوان: راهکارهای ارتقای اصول اخلاقی و حکمرانی اخلاقی خوب در عملکرد کاری نیروی انسانی سازمان اداری محلی منطقه جنوب بررسی عملکرد به صورت دقیق و منصفانه، عملکرد مؤثر به نفع خود، جامعه، آزادی عمل در تصمیم‌گیری، استمرار در توسعه فردی، مدیریت زمان، ایجاد فضای حکمرانی دموکراتیک، گسترش ابعاد مطالعات حقوقی - اخلاقی در حکمرانی
۳۷	Choiriah	۲۰۱۹	عنوان: اثربخشی کنترل داخلی سازمان بر حکمرانی اخلاقی و انضباط پرهیز از شتاب‌زدگی در حکمرانی، توجه به نگرانی‌های اجتماعی، استمرار در توسعه فردی، تعهد به یادگیری مادام‌العمر و مستمر سازمانی، پایش نظام پرداخت عادلانه، ارائه بازخورد در فرآیندهای اخلاقی حکمرانی
۳۸	Quinn	۲۰۱۸	عنوان: توسعه حکمرانی منابع انسانی اخلاقی، افق‌های جدید در توسعه منابع انسانی ایجاد مزیت رقابتی، بهره‌وری و عملکرد بهتر اخلاقی، هماهنگی با کارکنان و یکپارچگی سازمانی، پرهیز از سستی و اتلاف فرصت‌های مؤثر حکمرانی
۳۹	Aicardi et al	۲۰۱۸	عنوان: توسعه فناوری در پروژه‌های انسانی: از حکومت آینده نگر تا حکمرانی اخلاقی در منابع انسانی و کارآمدی توجه به ملاحظات اخلاقی مبتنی بر علوم شناختی در مدیریت کارآمد منابع انسانی، توجه به اخلاق از بعد رشد عاطفی محیط کار، به‌روزرسانی خط‌مشی‌های اخلاقی، توجه به تعارضات منافع

ردیف	نویسنده	سال	مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد
۴۰	Wieland & Nair	۲۰۱۶	عنوان: حکمرانی و انطباق منابع انسانی: اصول اخلاقی در کتاب راهنمای مدیریت منابع انسانی پرهیز از سستی و از دست دادن فرصت‌های مؤثر حکمرانی، همکاری در فعالیت‌های مدیریتی، ایجاد پایگاه اجتماعی، پایش نظام پرداخت عادلانه، آگاهی به ظرفیت‌ها و استعداد‌های فردی، شخصی‌سازی دانش، استفاده از مکانیسم‌های حکمرانی جمعی
۴۱	Harrison et al	۲۰۱۵	عنوان: نظریه ذینفعان به‌عنوان یک رویکرد اخلاقی برای حکمرانی مؤثر: به‌کارگیری نظریه در زمینه‌های کارآمدی به‌کارگیری مدیریت ذینفعان؛ استفاده از تحقیقات بین‌المللی؛ مدیریت مؤثر؛ اخلاق کسب‌وکار؛ تصمیم‌گیری اخلاقی، پرهیز از خودپسندی، تسهیم قدرت در حکمرانی، تعهد به یادگیری مادام‌العمر و مستمر سازمانی
۴۲	Caldwell et al	۲۰۱۴	عنوان: حکمرانی استراتژیک منابع انسانی به‌عنوان مدیریت کارآمد اخلاقی توسعه سیستم‌ها و سیاست‌های همسو با ارزش‌ها، توجه به خواسته‌های رقابتی محیط اقتصادی مدرن، وظایف اخلاقی ضمنی، ایجاد ثروت بلندمدت سازمانی اخلاقی، توجه به نگرانی‌های اجتماعی، تسهیم قدرت در حکمرانی
۴۳	Bourgeault	۲۰۱۴	عنوان: حکمرانی اخلاقی برای برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر منابع انسانی مدیریت امور مالیاتی، ایجاد و حفظ امنیت، پرورش تربیت و اصلاح امور، رعایت عدالت، پرهیز از تخریب کارکنان، تعادل در جنبه‌های حکمرانی، پرهیز از خودپسندی در حکمرانی، استفاده از مکانیسم‌های حکمرانی جمعی
۴۴	ترابی کلاته قاضی	۱۴۰۲	عنوان: مؤلفه‌های اخلاق حکمرانی ارزش‌گرا و اصول‌مدار، استکبارستیز، امام باور و امام یاور، پاسدار انقلاب و نظام، تواضع و احترام، خادم، شخصیت جامع، شهادت‌طلب، فسادستیز و ساده‌زیست، شاکر، مخلص، مجاهد، مشرف و آینده‌نگر، مدیریت پدران و مشفقانه، مردم‌دار و مردم‌باور، نفوذ و محبوبیت شخصیتی، هدفمند و هدف‌گرا
۴۵	فاخر، بهادری جهرمی و دلشاد	۱۴۰۲	عنوان: رویکرد اخلاقی به حکمرانی: مؤلفه‌های حکمرانی کارآمد براساس سرمایه اجتماعی توسعه‌سازمانی، افزایش سرمایه اجتماعی و بهبود پاسخگویی و افزایش مسئولیت اجتماعی، مدیریت و رهبری و ارتباطات اجتماعی
۴۶	براتلو	۱۴۰۲	عنوان: شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی مؤلفه‌های منابع انسانی (ارتباطات، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، توانمندسازی)، ساختار حکمرانی (رهبری، مدیریت، پاسخگویی، شفافیت، قانون‌مندی، عدالت‌محوری و مشارکت‌جویی) و ساختار سازمانی (استراتژی، اداره سازمان، فناوری، یادگیری سازمانی، فرهنگ و عملکرد)
۴۷	رضانی حسین‌آباد	۱۴۰۰	عنوان: نقش اخلاق اسلامی در حکمرانی کارآمد ایجاد و حفظ امنیت، ایجاد عمران و آبادی در حیطه حکمرانی، جلب مشارکت عمومی، تواضع و انعطاف، شکیبایی، رعایت انصاف، مردم‌گرایی، پرهیز از تخریب افراد، مشورت با خبرگان، حق‌طلبی
۴۸	موسوی، آقایی و نوروزی	۱۳۹۷	موضوع: شاکله مفهومی ارزشی اخلاق حکمرانی از دیدگاه امام علی مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، حکومت قانون، عدالت‌ورزی، دادرسی عادلانه، حق اظهارنظر، مشارکت، کنترل و مبارزه با فساد و شفافیت

گام هفتم) ارائه یافته‌ها (سنترز بین مطالعه‌ای)

در این مرحله پژوهشگران باید آنچه در فرآیند فراترکیب کیفی ظاهر می‌شوند را ارائه کنند. برای ارائه مؤثر یافته‌ها باید مخاطبان مختلفی را مورد توجه قرار داد به اعتقاد محققین (۲۱) در این مرحله محققین با استفاده از موارد بصری (نمودار، تصاویر و جداول) به ارائه یافته‌های خود می‌پردازند. ابتدا در

قسمت فرآیند فراترکیب استخراج ویژگی‌ها، شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند کدگذاری بازنشاسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده، از آنجا که هدف این بخش ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص و رسیدن به یک انسجام واحد است به جمع‌بندی

می‌پردازد. در بخش ارائه نتایج ترکیب ابتدا تحلیل کیفی کدهای باز در کنار هم قرار گرفته و با کدگذاری مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب شده و مؤلفه‌ها (کدهای محوری) استخراج می‌شود. در ادامه برای دسته‌بندی کردن کلیه مؤلفه‌های شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

جدول ۵. شاخص‌ها و مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

کد منتخب	کد محوری	کد باز	کد مقالات
مؤلفه‌های فردی	اعتدال و میانه‌روی	پرهیز از افراط و تفریط در جنبه‌های مختلف کاری، رفتاری و ...	[۲۸] ، [۳۲]
		پرهیز از شتاب‌زدگی در حکمرانی	[۳۴] ، [۳۷]
		پرهیز از سستی و اتلاف فرصت‌های مؤثر حکمرانی	[۳۸] ، [۴۰]
	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی	توازن بخشی به زندگی حرفه‌ای و شخصی	[۴۳]
		توجه به نگرانی‌های اجتماعی	[۳۴] ، [۳۷] ، [۴۲]
		پاسخگویی نسبت به حیظه و وظائف شخصی	[۲۴] ، [۳۳] ، [۳۵]
		تعهد در ادای وظائف حکمرانی	[۲۵] ، [۲۹] ، [۳۳] ، [۳۵]
		تواضع و انعطاف	[۳۳] ، [۳۶]
		پذیرش نتایج فعالیت‌ها	[۲۸] ، [۳۹] ، [۴۲]
		مشارکت‌جویی و همکاری	[۳۴] ، [۳۷] ، [۴۰]
مؤلفه‌های سازمانی	تعامل‌گرایی	پرهیز از خودپسندی و تکبر	[۴۱] ، [۴۳] ، [۴۱]
		حسن برخورد و خوش‌رویی	[۲۸] ، [۳۰] ، [۳۵] ، [۴۴]
		توانایی شبکه‌سازی و ارتباط‌گرایی تخصصی با سرمایه انسانی	[۲۸] ، [۴۰] ، [۴۱] ، [۴۲] ، [۴۳]
	ظرفیت‌سازی	تمایل به کار تیمی و گروهی	[۳۰] ، [۳۸] ، [۴۱] ، [۴۷]
		ایجاد پایگاه اجتماعی در بین سرمایه انسانی	[۲۴] ، [۳۵] ، [۴۰]
		تسهیل دسترسی به ابعاد حکمرانی	[۳۰] ، [۳۳]
		شبکه‌سازی بین افراد مؤثر	[۳۴] ، [۳۷] ، [۴۰] ، [۴۳] ، [۴۸]
	انتقادپذیری	استمرار بخشی به توسعه فردی سرمایه انسانی	[۲۸] ، [۳۶] ، [۳۷] ، [۴۶]
		تقویت کنش‌پذیری فردی و جمعی	[۲۶] ، [۳۸] ، [۴۰] ، [۴۸] ، [۴۲]
		انعطاف در برابر خواسته‌های اثربخش سازمانی	[۳۰] ، [۳۵]
دادن حق اظهار نظر به همکاران		[۲۴] ، [۲۵] ، [۳۲] ، [۴۲] ، [۴۴] ، [۴۸]	
انضباط کاری	تقویت روحیه نقادی	[۲۵] ، [۳۰] ، [۳۴]	
	پذیرش کاستی‌های اخلاقی و عملکردی	[۳۰] ، [۲۴] ، [۳۳] ، [۳۵]	
	تعقل و تدبیر مبتنی بر زمان	[۲۴] ، [۳۰]	
	مدیریت زمان	[۲۴] ، [۳۰] ، [۳۳] ، [۳۶] ، [۳۷]	
	نظم و انضباط شخصی	[۲۸] ، [۳۱] ، [۳۸] ، [۳۹] ، [۴۵]	
حکمرانی اخلاقی - راهبردی	برنامه‌ریزی مبتنی بر نظم مدیریتی	[۲۴] ، [۳۰] ، [۳۵] ، [۳۷]	
	سیاست‌گذاری اخلاقی در حکمرانی	[۲۹] ، [۴۲]	
	تبیین خط‌مشی‌های اخلاقی سازمان	[۳۶] ، [۴۰] ، [۴۲] ، [۴۸]	
	توجه به اهداف و مأموریت‌های اخلاقی	[۳۵] ، [۳۰] ، [۲۸] ، [۲۶]	
	ایجاد فضای حکمرانی دموکراتیک	[۳۴] ، [۳۶]	
به‌روز آوری خط‌مشی‌های اخلاقی	[۲۶] ، [۳۹]		

کد منتخب	کد محوری	کدباز	کد مقالات
	عدالت محوری	نهادینه‌سازی عدالت سازمانی تبيين و اجرای عدالت و برابری در فضای مدیریتی ایجاد ظرفیت‌ها و فرصت‌های برابر سازمانی تسهیم قدرت در حکمرانی	[۳۰] ، [۳۵] ، [۳۸] ، [۴۳] [۳۰] ، [۳۵] ، [۴۴] [۳۰] ، [۳۸] ، [۴۱] [۴۱] ، [۳۴] ، [۲۵] ، [۴۲]
	تعهد سازمانی	تعهد به یادگیری مادام‌العمر و مستمر سازمانی تعهد نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی - اخلاقی علاقه نسبت به کارکردها و وظائف شخصی رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی دسترسی‌پذیری	[۴۱] ، [۳۷] ، [۲۵] [۲۴] ، [۳۲] ، [۳۳] ، [۳۵] [۳۵] ، [۴۳] [۲۴] ، [۲۶] ، [۲۷] ، [۳۸] ، [۴۰] [۲۵] ، [۳۲] ، [۳۴]
	پایش عملکرد اخلاقی سرمایه انسانی	بررسی میزان پایبندی به دروندا‌های اخلاقی در حکمرانی گسترش ابعاد مطالعات حقوقی - اخلاقی در حکمرانی پایش نظام پرداخت عادلانه و مبتنی بر فعالیت	[۳۲] ، [۲۴] ، [۴۰] ، [۵۰] [۲۹] ، [۳۶] [۳۷] ، [۴۰]
	شفافیت	شفافیت سیاسی - اجتماعی شفافیت قوانین شفافیت بروکراتیک (اداری)	[۳۹] ، [۴۶] ، [۴۸] [۴۶] ، [۴۸] [۲۴] ، [۳۱] ، [۴۱]
	توانمندسازی سرمایه انسانی	آگاهی به ظرفیت‌ها و استعدادهای فردی سرمایه انسانی مخاطب‌شناسی و شناخت زیست‌بوم شخصی‌سازی دانش در مسیر توسعه فردی قابلیت توسعه شغلی قابلیت اشتراک و مدیریت دانش سرمایه انسانی	[۴۰] ، [۳۵] ، [۲۴] [۲۸] ، [۳۴] ، [۳۵] ، [۴۷] [۲۸] ، [۲۹] ، [۴۰] [۲۷] ، [۲۴] ، [۳۵] ، [۴۴] [۳۰] ، [۳۸]
	مدیریت تعارض در حکمرانی سرمایه انسانی	آشنایی با شیوه‌های حکمرانی مبتنی بر حل تعارض توجه به تعارض منافع در مدیریت به‌کارگیری هوش اجتماعی در قضاوت‌های اخلاقی درون‌سازمانی منطق محوری در حل تعارضات سازمانی رعایت انصاف در همه احوال	[۴۵] ، [۳۳] [۳۹] ، [۴۵] [۳۹] ، [۴۰] ، [۴۵] [۳۴] ، [۴۸] [۴۰] ، [۴۴]
	ابتکار و نوآوری در حکمرانی	نوآوری در شیوه‌های حکمرانی فردی - اجتماعی نوآوری در روش مدیریت سرمایه انسانی تحول‌گرایی در توسعه پایدار پرورش روحیه نقادی و خلاقیت در میان سرمایه انسانی انعطاف‌پذیری برنامه‌ای	[۲۶] ، [۴۰] [۲۶] ، [۳۹] ، [۴۰] [۴۰] ، [۲۵] [۲۸] ، [۴۰] [۳۳] ، [۳۰] ، [۳۵]
	مشارکت و حکمرانی مبادله‌ای	تعهد به جمع و منافع جمعی استفاده از مکانیسم‌های حکمرانی جمعی مردم‌گرایی و توجه به حق ایشان اعتمادسازی در سرمایه انسانی به‌منظور مشارکت‌جویی	[۳۵] ، [۳۷] ، [۴۰] [۴۳] ، [۴۰] ، [۵۱] [۲۸] ، [۳۷] ، [۴۰] [۲۸]
	نظارت و رهبری سرمایه انسانی	بررسی اثربخشی فعالیت‌های اخلاقی در حکمرانی ارزیابی فرآیندهای تصمیم‌گیری در حکمرانی ارائه بازخورد در فرآیندهای اخلاقی حکمرانی استفاده از مکانیسم‌های خودارزیابی سرمایه انسانی نظارت و اصلاح همگانی	[۲۴] ، [۳۶] ، [۴۰] [۲۶] ، [۲۷] ، [۴۰] [۲۸] ، [۳۷] ، [۴۰] [۲۸] ، [۳۱] ، [۴۰] [۳۲] ، [۳۵] ، [۴۰]

شکل شماره ۱ ارائه گردید.

در ادامه مدل شماتیک برخاسته از نتایج سنتز پژوهی حاضر در



شکل ۱. شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

بحث

امروزه توجه به جنبه‌های اخلاقی در حکمرانی سرمایه‌های انسانی مورد دفاع و حمایت قرار گرفته است. حکمرانی منابع انسانی ترکیبی از اجرای خوب اخلاق و تصمیم‌گیری است که از مسئولیت اجتماعی خوب شرکت و توسعه پایدار برای همه ذی‌نفعان سازمان پشتیبانی می‌کند، این نشان‌دهنده تصمیم‌گیری مؤثر در یک فرآیند کلی است که در آن، استانداردها باید از اهمیت بالایی برخوردار باشند و درعین‌حال از آرمان‌های باز بودن، انصاف، آزادی و مسئولیت‌پذیری محافظت شود. در پژوهش حاضر به بررسی و سنتز یافته‌های پژوهشی پیرامون مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد پرداخته شد. همان‌طور که در جدول ۲ به آن اشاره شده است با توجه به فرآیند و فرآورده‌های سنتز پژوهی در یک نمای کلی ۳ محور منتخب فردی، مؤلفه‌های سازمانی و مؤلفه‌های مدیریتی دسته‌بندی گردید؛ که در ادامه به تشریح و تبیین این مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود.

مؤلفه‌های فردی در شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی به ویژگی‌ها و خصائص شخصیتی اشاره دارد که باعث می‌شود، محیط حکمرانی به سوی اخلاق محوری رهنمون شود. در این زمینه، پژوهش حاضر با بررسی پیشینه مرتبط و دسته‌بندی آن به محورهای اعتدال و میانه‌روی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، تعامل‌گرایی، ظرفیت‌سازی، انتقادپذیری، انضباط کاری دست یافت. محور اعتدال و میانه‌روی با اشاره به ویژگی‌های اخلاقی حکمرانی به دور از افراط و تفریط در ابعاد مختلف، بیشتر مبتنی بر مؤلفه‌های مذکور در برخی پژوهش‌ها (۲۸، ۳۲، ۳۴) است که توجه به میانه‌روی در حکمرانی را توصیه نموده‌اند، همچنین مفاهیم برخاسته از مؤلفه‌های دینی نیز میانه‌روی را برای دستیابی به حکمرانی مؤثر پیشنهاد می‌کنند (۴۶). محور مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی بر شاخص‌های تعهدی و تعلق نسبت به وظائف حرفه‌ای و توجه به مسئولیت اجتماعی می‌پردازد و از این حیث با یافته‌های برخی پژوهش‌ها (۳۳-۳۴) قرابت دارد.

مؤلفه‌های تعامل‌گرایی در محور مؤلفه‌های فردی که با مشارکت و حکمرانی مبادله در محور مؤلفه‌های مدیریتی قرابت دارد به ابعاد حکمرانی اشتراکی و استفاده از خرد جمعی در حکمرانی و نصیحت‌پذیری اشاره دارد. در همین راستا، محور ظرفیت‌سازی نیز از جمله ابعاد ظرفیت‌سازی را شبکه‌سازی بین افراد و تقویت کنش‌پذیری جمعی می‌داند که بازم بر مبنای یافته‌های برخی پژوهش‌ها (۲۹، ۳۷، ۴۰) به ویژگی‌های تعاملی در مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه‌های انسانی اشاره دارد. در انتها، محور انتقادپذیری به انعطاف در برابر خواسته‌های اثربخش سازمانی، دادن حق اظهارنظر به همکاران، تقویت روحیه نقادی، پذیرش کاستی‌های اخلاقی و عملکردی و محور انضباط کاری به مؤلفه‌هایی همچون تعقل و تدبیر مبتنی بر زمان، مدیریت زمان، نظم و انضباط شخصی اشاره دارد. در تبیین این یافته‌ها باید اشاره داشت که حکمرانی مطلوب سرمایه انسانی به دنبال توجه به انتقادات و پذیرش آن است تا بتواند بر مبنای برنامه‌ریزی مطلوب و عقلایی با استفاده از ظرفیت نیروی انسانی به سمت تکامل و بهبود مستمر حرکت نماید. یافته‌های پژوهش در محورهای مذکور نیز بیشتر در راستای یافته‌های برخی پژوهش‌های است (۲۴ و ۳۰). در این محور با توجه به یافته‌ها توجه به حکمرانی جمعی و نصیحت‌پذیر منجر به بهبود رویه‌های سازمان و تعهدپذیری کارمندان می‌شود.

برای نهادینه‌سازی و ادراک حکمرانی اخلاقی در سازمان‌های مختلف توجه به ارزش‌های جمعی و سازمانی و مدیریت عدالت محوری بخش مهمی از ملزومات و درعین‌حال مؤلفه‌های دستیابی به اهداف مد نظر است؛ چرا که بنا به پژوهش‌های انجام‌شده، استراتژی‌ها و راهبردهای اخلاقی در حکمرانی باعث به وجود آمدن فضای حکمرانی دموکراتیک و مبتنی بر خط‌مشی‌های اخلاقی می‌شود. توجه به اخلاق حکمرانی با پرداختن به عدالت محوری، تعهد سازمانی، شفافیت و پایش عملکرد اخلاقی سازمان هم‌راستا است. ذیل محور حکمرانی استراتژیک و اخلاقی که در راستای برخی پژوهش‌ها است (۳۸ و ۴۰). مؤلفه‌های ترویج عدالت سازمانی، رعایت هنجارهای سازمانی - اخلاقی، توجه به شایستگی‌گزینی و

صلاحیت‌محوری، توجه به ارزش‌های اخلاقی - اجرایی، پایبندی به ضوابط و مسئولیت‌های اجتماعی - اخلاقی قرار دارند. محور بعدی در این زمینه عدالت‌محوری است، عدالت‌محوری با ایجاد ظرفیت‌های برابر سازمانی و تسهیم قدرت در حکمرانی و مؤلفه‌های از این دست معرفی شد. در تبیین این مؤلفه می‌توان به نتایج برخی پژوهش‌ها اشاره داشت (۳۰ و ۳۵) که معتقدند جنبه مهم و بیرونی نهادینه‌سازی اخلاق حکمرانی توجه به عدالت در مدیریت است. محور تعهد سازمانی با اشاره به مؤلفه‌های علاقه‌مندی و تعلق سازمانی و تلاش برای رعایت ارزش‌های سازمانی به نتایج برخی پژوهش‌ها از حیث علاقه‌مندی و دل‌بستگی حرفه‌ای در شاخص‌های اخلاقی قرابت دارد (۲۸ و ۳۲). در زمینه مؤلفه‌های سازمانی توجه به عدالت در حکمرانی منجر به ایجاد روح جمعی در سازمان جهت انجام قوانین شده و منجر به کاهش تنش‌های سازمانی می‌شود.

محور شفافیت با اشاره به ابعاد مختلف این موضوع از جمله شفافیت قوانین، شفافیت سیاسی - اجتماعی و شفافیت بوروکراتیک، اخلاق در حکمرانی را به رعایت شفافیت همه‌جانبه برای جلب اعتماد منوط می‌داند، این مهم در برخی پژوهش‌های همچون مدلی و همکاران (Moodley et al) (۲۲) و همچنین پژوهش‌های مبتنی بر آموزه‌های اخلاق دینی در حکمرانی همچون موسوی و همکاران (Mosavi et Al) (۴۷) همخوانی دارد. در انتها محور پایش عملکرد اخلاقی که در برخی پژوهش‌ها مورد تأکید قرار گرفته‌اند (۲۹ و ۴۰) بر بررسی میزان پایبندی به دروندادهای اخلاقی در حکمرانی، گسترش ابعاد مطالعات حقوقی - اخلاقی در حکمرانی، پایش نظام پرداخت عادلانه و مبتنی بر فعالیت می‌پردازد.

مؤلفه‌های مدیریتی در شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی به برنامه‌های توانمندسازی و نظارتی در حوزه مدیریت اخلاقی و حل تعارضات و حکمرانی مشارکتی اشاره دارد. برای نهادینه‌سازی و ادراک اخلاق در حکمرانی سرمایه انسانی توجه به ارزش‌های جمعی و سازمانی و مدیریت مباحث و تعارضات بخش مهمی از این نیازها هستند چراکه بنا به پژوهش‌های انجام‌شده، بدون نظارت و برنامه‌ریزی صحیح در راستای

قرار گیرد. در این زمینه می‌توان به تدوین منشورهای اخلاق کاری برای هر بخش سازمان بر مبنای نظر کارمندان، سایر ذی‌نفعان و اهداف سازمانی پرداخت.

- با توجه به یافته‌های بُعد فردی و نقش ظرفیت‌سازی و شبکه‌سازی در حکمرانی کارآمد و اخلاقی در سازمان از این رو پیشنهاد می‌شود بسترهای ایجاد ارتباط سازمانی بین کارمندان سازمان در بخش‌های مختلف فراهم آورده شود تا ضمن مدیریت دانش پداگوژیک منجر به بهبود حکمرانی سازمانی شود.

- با توجه به اینکه یکی از مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد، بُعد سازمانی است پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمانی زمینه‌های حکمرانی اخلاقی راهبردی را با فعالیت‌هایی چون ایجاد فضای حکمرانی دموکراتیک در سازمان، تبیین خط‌مشی‌های منعطف در سازمان، عدالت‌محوری، تعهد به یادگیری مادام‌العمر سازمانی، نظام پرداخت عادلانه و ایجاد شفافیت باید مورد توجه قرار گیرد.

- با توجه به اینکه یکی از مؤلفه‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد، بُعد مدیریتی است، در این زمینه پیشنهاد می‌شود: مدیریت سازمان به توانمندسازی کارمندان بر مبنای زیست‌بوم، نوآوری در شیوه‌های حکمرانی فردی - اجتماعی و با ارائه بازخورد در فرآیندهای اخلاقی حکمرانی توجه داشته باشد.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

توانمندسازی سرمایه انسانی و کاهش تعارضات، عمدتاً شاخص‌های اخلاقی مورد کم‌توجهی قرار می‌گیرد. محور توانمندسازی سرمایه انسانی با اشاره به آگاه‌سازی و شخصی‌سازی برنامه‌های توانمندسازی برای کارکنان و سرمایه انسانی در سازمان، قابلیت توسعه حرفه‌ای و اخلاقی را فراهم می‌آورد. این محور بیشتر در برخی پژوهش‌ها مورد تأکید واقع شده است (۳۹ و ۴۵). محور دوم ناظر بر مدیریت تعارض در فضای جمعی و حکمرانی است که به استفاده از هوش اجتماعی و اخلاق جمعی و به‌کارگیری انصاف و حسن خلق در این زمینه اشاره داشته است. یافته‌های پژوهش در این محور با نتایج برخی پژوهش‌ها قرابت دارد (۲۸ و ۴۵). محور مشارکت و حکمرانی مبادله در محور مؤلفه‌های مدیریتی به ابعاد حکمرانی اشتراکی و استفاده از خرد جمعی در حکمرانی و نصیحت‌پذیری اشاره دارد که در راستای یافته‌های برخی است (۳۷ و ۴۰). در انتها توجه به ابتکار و نوآوری و همچنین نظارت بر برنامه‌های راهبردی اخلاقی در حکمرانی به‌عنوان محورهای دیگر پژوهش مد نظر قرار گرفت که از حیث توجه به تحول‌گرایی در توسعه پایدار، انعطاف‌پذیری سازمانی، استفاده از مکانیسم‌های خودارزیابی و نظارت و اصلاح همگانی با نتایج برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد (۳۵، ۴۳ و ۴۷). پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همچون ضعف در دسترسی به برخی از پایگاه‌های داده برای استخراج مقاله به علت نیاز عضویت دانشگاهی و عدم ظرفیت برای دانشگاه‌های داخلی روبه‌رو بود.

نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد علاوه بر ابعاد مدیریتی، شامل ابعاد سازمانی و فردی است در این زمینه جهت بهبود شاخص‌های حکمرانی در سازمان‌ها پیشنهادها کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به مؤلفه‌های فردی اخلاقی حکمرانی سرمایه انسانی، پیشنهاد می‌شود زمینه‌های تعامل‌پذیری و انضباط کاری کارمندان در سازمان فراهم آید و این مهم مورد توجه

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

References

1. Saadat Talab A, Fathi Vajargah K, Farastkhah M, Khorasani A. Examining the barriers to education and improvement of faculty members in public universities in Tehran (qualitative study). *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2014; 4(6): 29-56. [Persian]
2. Kyani N, Radfar, R. Identifying and ranking the factors affecting the productivity of the organization using the Dimatel model. *Productivity Management*. 2015; 4(35):111-130. [Persian]
3. Patidar N, Gupta S, Azbik G, Weech-Maldonado R. Succession planning and financial performance: Does competition matter?. *Journal of Healthcare Management*. 2016; 61(3): 215-227.
4. Rothwell W. *Effective succession planning, ensuring leadership continuity and building talent from within*. 4th ed. New York: American Management Association; 2010.
5. Goldsmith K. *Uncreative writing: managing language in the digital age*. Columbia University Press; 2011.
6. Groves K S. Examining the impact of succession management practices on organizational performance: A national study of U.S. hospitals. *Health Care Management Review*. 2019; 44 (4): 356-365.
7. Chia R. A process-philosophical understanding of organizational learning as “wayfinding” Proces, practices and sensitivity to environmental affordances. *The learning organization*. 2017; 24(2): 107-118.
8. Abol-Fathi M, Qanbari L. Examining the obstacles and solutions to realizing good governance in Iran with an emphasis on social capital at the macro level. *Strategic Policy Research Quarterly*. 2018; 7(29): 9-41. [Persian]
9. Popescu C. R. G, Kyriakopoulos G. L. Strategic Human Resource Management in the 21st-Century Organizational Landscape: Human and Intellectual Capital as Drivers for Performance Management. *COVID-19 Pandemic Impact on New Economy Development and Societal Change*. 2022; 21(6): 96-32. [Persian]
10. Siri R, Mondal SR, Das S. Hydropower: A renewable energy resource for sustainability in terms of climate change and environmental protection. In *The handbook of environmental chemistry*. Springer. 2020.
11. Razmi M. J, Sediqi S, Rezaiyan S. Requirements for realizing good governance to achieve human development, *Journal of Development and Planning Economics*. 2014; 4(2): 51-76.
12. Kramar R. Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management the Next Approach? *The International Journal of Human Resource Management*. 2014; 25(8): 1069-1089.
13. Kreissl K. Putting De-growth on the Agenda: Why Management and Organization Studies Need to Focus on the Nexus Between Social and Ecological Inequalities. *ZDfm-Zeitschrift für Diversitätsforschung und-management*. 201; 6(1): 15-16.
14. Das S. *Digital entertainment: The next evolution in service sector*. Springer Nature. 2021; 2(7): 4-16.
15. Opatha P, & Anton A A. Green Human Resource Management: Simplified General. *International Business Research*. 2014; 7(8): 101-112.
16. Farhadian A, Bahadri Jahormi A. The impact and impression of efficient management and citizen's rights; Reflecting on domestic administrative laws, *Journal of Administrative Law*. 2022; 9(30): 121-142. [Persian]
17. Yoo J. J, Seo G, Chua M. R, Park T. G, Lu Y, Rotermund F, ... & Seo J. Efficient perovskite solar cells via improved carrier management. *Nature*. 2021; 590(7847): 587-593.
18. Adine Loo M, Soheili B, Faraji Gh. The relationship between knowledge management and organizational culture with efficient performance management in the General Administration of Sports and Youth of Alborz province, *Journal of Knowledge Recovery and Semantic Systems*. 2021; 8(29): 43-71. [Persian]
19. Imam Jomezadeh J, Shahram Nia A, Safariani R. model of good governance; Collaborative society and efficient government in development management, *Journal of Political Science*. 2015; 12(36): 7-40. [Persian]
20. Nayeripour Z, Baradaran M. Organizational support requirements perceived in Saleh School in the document of education reform, *Journal of Applied Islamic Education Issues*. 2019; 5(14): 129-172.
21. Saqi A. Investigating the research process of information technology and e-commerce with a metacombination approach of the research conducted in the Research Institute of Communication and Information Technology. Master's Thesis .Department of Information Technology Management, Faculty of Management, Kharazmi University; 2017. [Persian]
22. Scott W. *Theory off inancial accounting*. Translated by Parsaeen A. Tehran: Terme; 2012. [Persian]

23. Cooper H, & Hedges L. V. Research Synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges, and J. C. Valentine (eds.), *The Handbook of Research synthesis and meta-Analysis* (pp. 3-16). US: Russell Sage; 2009.
24. Manroop L, Malik, A, & Milner M. Ethical implications of big data in the effective governance of human resource management. *Human Resource Management Review*. 2024; 10(12), 101-112.
25. Smith S. M. For such a time: ethical codes for managerial governance in emergencies. In *Case Studies in Disaster Response*. Butterworth-Heinemann. 2024; 25(7): 17-35.
26. Andrieux P, Johnson R. D, Sarabadani J, Van Slyke C. Ethical considerations of generative AI-enabled human resource management. *Organizational Dynamics*. 2024; 28(2), 101-132.
27. Bar-Gil O, Ron T, Czerniak O. Artificial intelligence for optimal social governance? Embedding artificial intelligence ethics in human resources and people analysis media projects. *Technology in Society*. 2024; 77(4): 102-127.
28. Rismayadi B. Implementation of Human Resources Management According to a Good Governance Perspective in Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. 2024; 13(01): 2159-2167.
29. Jimenez J. F, Berrah L, Trentesaux D, Chapel C. Towards the ethical awareness integration on industrial performance management systems. *IFAC-PapersOnLine*. 2022; 55(10): 3232-3237.
30. Moodley K, Cengiz N, Domingo A, Nair G, Obasa A E, Lessells R J, & de Oliveira T. Ethical and governance challenges related to data sharing in southern Africa. *The Lancet Global Health*. 2021; 10(12): 1855-1859.
31. Cachón-Rodríguez G, Blanco-González A, Prado-Román C, & Del-Castillo-Feito C. How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?. *Evaluation and program planning*, 2022; 95(6): 102-111.
32. Deszczyński B, & Beręsewicz M. The maturity of relationship management and firm performance-A step toward relationship management middle-range theory. *Journal of Business Research*. 2021; 135(3): 358-372.
33. Niewöhner N, Lang N, Asmar L, Röltgen D, Kühn A, & Dumitrescu R. Towards anambidextrous innovation management maturity model. *Procedia CIRP*. 2021; 100(5): 289-294.
34. Drolet C. A. Globalization and the challenges of public administration: governance, human resources management, leadership, ethics, e-governance and sustainability in the 21st century: by Haroon A. Khan, London. 2020; 15(6), 210-218.
35. Hertati L, Zarkasyih W, Suharman H, & Umar H. The effect of human resource ethics on financial reporting implications for good government governance (survey of related sub-units in state-owned enterprises in SUMSEL). *International Journal of Economics and Financial Issues*. 2019; 9(4): 267-278.
36. Treetab D. Ways to promote on morality, ethics and good governance principles in work performance of personnel in local administrative organization, southern region. *Sumedha Journal of Management*. 2019; 8(3): 66-76.
37. Choiriah S. Effectiveness of Internal Control, Good Governance, and Ethics on Budgetary Discipline. *Scholars Bulletin*. 2019; 5(12): 815-822.
38. Quinn F. F. Human resource development, ethics, and the social good. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*. 2019; 30(2): 52-57.
39. Aicardi C, Fothergill B. T, Rainey S, Stahl B C, & Harris E. The development of companion technology in the human brain project: from prospective governance to ethical management in human resources. *Futures*. 2018; 102(6): 114-124.
40. Wieland J, & Nair M. Human resources governance and compliance: Essentials of business ethics. *Handbook of Human Resources Management*. 2016; 25(6): 1065-1094.
41. Harrison J S, Freeman R E, & Abreu M. Stakeholder theory as an ethical approach to effective management: Applying the theory to multiple contexts. *Revista brasileira de gestão de negócios*. 2015; 17(3): 858-869.
42. Caldwell C, Truong D X, Linh, P T, & Tuan A. Strategic human resource management as ethical stewardship. *Journal of business ethics*. 2011; 98(3): 171-182.
43. Bourgeault I. L. Ethical considerations for effective human resources planning and management. *Management Forum*. 2013; 26(2): 26-37.
44. Turabi Kalate Ghazi A. The components of governance ethics in the school of Shahid Soleimani. 2023; 4(13): 35-66.
45. Fakher, GH., Bahadori Jahromi, S., Delshad, A. An Ethical Approach to Governance: Components of Good Governance Based on Social Capital. *Ethics in Science and Technology*. 2024; 18 (4): 125-130.

46. Baratloo F. Understanding the conceptual framework of organizational governance using metacomposite method, *Journal of Governance and Development*. 2023; 3(1): 121-143. [Persian]
47. Mousavi S, Aghaei Jannat Makan H, Nowrozi, N. The role of Islamic ethics in good governance, *Ethical Research Journal*. 2018; 8(4): 203-221. [Persian]
48. Ramezani Hossein Abad H. The conceptual structure of the values of leadership and governance ethics from the perspective of Ali Ibn Abi Talib (peace be upon him) (based on the content analysis of Malik Ashtar Nakhai's covenant (may God have mercy on him)), *Ahlakh Vahiani Journal*, 2021; 11(2): 114-67. [Persian]
49. Zarei M, & Arani V. Analysis and Criticism of the Model of Good Governance; Explanation of the Indicators of Islamic Governance based on the Constitution of the Islamic Republic of Iran. *A Quarterly Scientific Journal Islamic Revolution Research*. 2021; 10(2): 7-25. [Persian]
50. Rangriz H. Designing a model of Islamic governance based on religious teachings. *Islamic Revolution Research Journal*. 2023; 13(46): 1-21. [Persian]