



Iranian Scientific Association
of Public Administration



University of
Sistan and Baluchestan

Understanding the Conceptual Framework of the Organizational Governance Using Meta Synthesis Method

Fateme Baratlo  

1. Assistant Professor of management group, Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS), Tehran, Iran .Email: f.baratlou@ihcs.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 11 November 2022

Received in revised form: 15

January 2023

Accepted: 8 February 2023

Published online: 6 April 2023

Keywords:

Organization, Governance,
Organizational Governance,
Conceptual Framework,
Meta-Synthesis.

Organizational governance is necessary to create change and reform the structure of today's knowledge-based organizations, so the purpose of this research is to present the conceptual framework of organizational governance. This applied research was done with documentary and meta-synthesis method. Sandelowski and Barroso's seven-step meta-synthesis method has been used for data analysis. A total of 41 sources were selected for the final meta-synthesis, from which 170 codes, 18 concepts and 3 categories were extracted and analyzed using Excel 2016 statistical software. The findings showed that the components of human resources (communication, social capital, intellectual capital, empowerment and trust building), governance structure (leadership, management, accountability, transparency, legality, justice-oriented and participation) and organizational structure (strategy, organization administration, technology, organizational learning, culture and performance) are effective in organizational governance, also all components have a mutual and two-way relationship with each other. According to the conceptual framework obtained in this research for organizational governance, it seems that the development and reinforcement of governance dimensions in organizations according to these components and indicators is effective in good organizational governance.

Cite this article: Baratlo, F. (2023). Understanding the Conceptual Framework of the Organizational Governance Using Meta Synthesis Method, *Governance and Development Journal*, 3(1), 121-144.

<https://doi.org/10.22111/JIPAA.2023.384434.1095>



Publisher: Iranian Scientific Association of Public Administration & University of Sistan and Baluchestan



دانشگاه ایلام و مدیریت

حکمرانی و توسعه


شماره ۳۴۶۱-۲۷۸۳

Homepage: www.jipaa.ir



مدیریت دولتی ایران

شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی با استفاده از روش فراترکیب

فاطمه براتلو  id

۱. استادیار گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). ایمیل: f.baratlou@ihcs.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰</p> <p>تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۹</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۱/۱۷</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>سازمان، حکمرانی، حکمرانی سازمانی، چارچوب مفهومی، فراترکیب.</p>	<p>حکمرانی سازمانی برای ایجاد تغییر و اصلاح ساختار سازمان‌های دانش‌محور امروزی ضروری است، لذا هدف از انجام این پژوهش ارائه چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی است.</p> <p>این پژوهش کاربردی و با روش اسنادی و فراترکیب انجام شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو استفاده شده است. در مجموع ۴۱ منبع برای انجام فراترکیب نهایی انتخاب شدند که ۱۷۰ کد، ۱۸ مفهوم و ۳ مقوله از آن‌ها استخراج و با استفاده از نرم‌افزار آماری اکسل ۲۰۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های منابع انسانی (ارتباطات، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، توانمندسازی و اعتمادسازی)، ساختار حکمرانی (رهبری، مدیریت، پاسخگویی، شفافیت، قانون‌مندی، عدالت‌محوری و مشارکت‌جویی) و ساختار سازمانی (استراتژی، اداره سازمان، فناوری، یادگیری سازمانی، فرهنگ و عملکرد) در حکمرانی سازمانی مؤثر هستند، همچنین تمام مؤلفه‌ها ارتباطی متقابل و دوسویه با یکدیگر دارند. طبق چارچوب مفهومی بدست آمده در این پژوهش برای حکمرانی سازمانی، به نظر می‌رسد توسعه و تقویت ابعاد حکمرانی در سازمان‌ها با توجه به این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در حکمرانی خوب سازمانی اثرگذار است.</p>

استناد: براتلو، فاطمه. (۱۴۰۲). شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی با استفاده از روش فراترکیب، حکمرانی و توسعه، ۳ (۱)، ۱۲۱-۱۴۴.

<https://doi.org/10.22111/JIPAA.2023.384434.1095>



ناشر: انجمن علمی مدیریت دولتی ایران و دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مقدمه

حکمرانی نقش مهمی در رشد و توسعه کشورها دارد. توسعه جامعه جهانی بدون حکمرانی درست در عرصه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، علمی و آموزشی در سطوح مختلف جامعه، ادارات، سازمان‌ها و شرکت‌ها ممکن نخواهد بود. حکمرانی سازمانی^۱ یا حاکمیت شرکتی مفهومی پیچیده‌ای است که هر کشوری آن را براساس اقتضائات و نیازهای نهادی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی‌اش به کار می‌گیرد. این نوع از حکمرانی‌بازار مهمی است که سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و استراتژی‌های خود از آن استفاده می‌کنند (کرودور و سیفی^۲، ۲۰۱۷) تا سازمان را بر اساس آن هدایت، مدیریت، نظارت و کنترل نمایند (تریگر^۳، ۲۰۰۹) این مفهوم اولین بار در سال ۱۹۶۰ توسط ریچارد اِلِس^۴ مطرح شده و بواسطه آن عملکرد و ساختار سیاست‌های سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گرفت (معمارزاده‌طهران و همکاران، ۱۳۸۹). در پس مفهوم حکمرانی واژه قدرت^۵ و نحوه استفاده مشروع افراد مسئول سازمان از آن نهفته است (سالاری و همکاران، ۱۴۰۰).

در تعریف سنتی می‌توان حکمرانی سازمانی را ابزاری برای حفظ منافع سرمایه‌گذاران در سازمان دانست. اما در تعریف نوین مفهوم حکمرانی سازمانی شامل قوانین و روش‌هایی است که بواسطه آن هیأت مدیره مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، انصاف و برابری (عدالت) کارایی و اثربخشی، مشارکت و شفافیت را در ارتباط میان سازمان و ذی‌نفعانش (حامیان مالی، مشتریان، مدیران، کارکنان، دولت و جامعه) تضمین می‌کند (رتوک و همکاران^۶، ۲۰۰۴).

سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۷ در تعریفی که از حکمرانی سازمانی ارائه کرده آن را سیستمی می‌داند که بر اساس آن یک سازمان هدایت و کنترل می‌شود. در این تعریف که درباره آن اتفاق نظر بیشتری وجود دارد ساختار حکمرانی سازمانی مشخص‌کننده حقوق و مسئولیت‌های هر بخش از سازمان شامل مدیران، کارکنان و تمامی ذی‌نفعان است. قوانین و رویه‌های لازم جهت تصمیم‌آشکارا شرح داده شده، ساختاری را بوجود می‌آورد که از طریق آن هدف‌گذاری انجام و استراتژی‌های رسیدن به اهداف ترسیم و مکانیسم نظارت بر روند اجرای استراتژی‌ها تعریف می‌شود (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۰۴؛ ۵؛ سالاری و همکاران، ۱۴۰۰).

1- Organizational governance

2- Crowther & Seifi

3- tricker

4- Richard Elles

5- power

6- Erturk, et al.

7- O. E. C. D.: Organisation for Economic Co-operation and Development

وجود حکمرانی سازمانی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی بسیار حیاتی است. سازمان‌ها نسبت به اجرای یک خط‌مشی و سیاست حکمرانی اقدام و از آن به منظور دستیابی به اهداف مشخص استفاده می‌نمایند (بیک‌زاد و زارع‌دیزج، ۱۳۹۷). بررسی ادبیات موجود پیرامون حکمرانی سازمانی نیز نشان می‌دهد که در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها همواره در تلاشند تا حکمرانی مطلوبی را در سازمان‌های خود ایجاد کنند.

حال با توجه به نوظهور بودن دانش در زمینه حکمرانی سازمانی، این تحقیق در مسیر قوام و بلوغ دانش در این باره، به ایجاد هم‌افزایی در میان کنش‌گران علمی دانش مدیریت می‌نماید. انتظار می‌رود بسط این مفهوم در تحقیقات بعدی و تکمیلی از رهگذر شناخت ابعاد و مؤلفه‌های آن و توسعه دانش در زمینه حکمرانی سازمانی، در نهایت در بالندگی سازمان‌ها، افزایش اثربخشی و ارتقای عملکرد سازمان‌ها ایفای نقش نموده و مؤثر باشد. حکمرانی خوب می‌تواند در هر چه بهتر شدن عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار باشد، از این‌رو دانش‌افزایی با شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی می‌تواند به رفتار نوآورانه در این زمینه کمک نموده و افزایش اثربخشی و کارایی سازمان‌ها در سطوح مختلف را بدنبال داشته‌باشد.

به عبارت دیگر اگر حکمرانی سازمانی را یکی از ابزارهای بسیار مهم در اصلاح ساختارها، قوانین، سیستم‌های سازمانی بدانیم که به بهبود فرایندهای سازمانی در سطوح مختلف کمک می‌کنند، شناخت حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب براساس تحلیل پژوهش‌های انجام شده و ارائه چارچوب مفهومی آن به شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها، موانع پیشرو و نیز تمهید مشارکت‌جویی، کارایی، اثربخشی، شفافیت، پاسخگویی، عدالت‌محوری و مبارزه با فساد در این سازمان‌ها خواهد انجامید. از این‌رو هدف اصلی این پژوهش از فراترکیب پژوهش‌های انجام شده در حوزه حکمرانی سازمانی پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

۱. مهمترین مولفه‌های حکمرانی سازمانی کدامند؟
۲. چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی چگونه است؟

ادبیات نظری پژوهش

از دیدگاه معمارزاده‌طهران، عطائی و کاوه (۱۳۸۹) حکمرانی سازمانی سیستمی است که فعالیت‌های سازمان به وسیله آن کنترل و هدایت می‌شود؛ هدف حکمرانی سازمانی توسعه انصاف، برابری، شفافیت، عدالت و پاسخگویی در سازمانی است. همچنین تحقیق آن‌ها نشان داد که میان برخی از ابعاد رفتار شهروندی (نوع‌دوستی، جوانمردی، نگرش مدنی، احترام و وظیفه‌شناسی) و حکمرانی سازمانی مطلوب همبستگی وجود دارد. علاوه بر آن علیپور (۱۳۹۳) با بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر حکمرانی خوب سازمانی نشان داد که بین حکمرانی خوب، رهبری خدمتگزار و فرهنگ سازمانی ارتباط وثیقی وجود دارد و این مؤلفه‌ها بر هم اثرگذارند. در پژوهش دیگری پارسا جلودارلو (۱۳۹۵) با بررسی رابطه میان دولت الکترونیک و حکمرانی خوب سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان نشان داد که بین دولت الکترونیک و بهبود عملکرد کارکنان و نیز میان حکمرانی خوب سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین پاسخگویی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی از مهمترین ابعاد حکمرانی خوب سازمانی اند (یگانگی و همکاران، ۱۳۹۵).

بررسی شایستگی مدیران به عنوان سازه‌ای بنیادین در تحقق حکمرانی خوب سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز توسط غفاری (۱۳۹۷) نشان داد که شایستگی مدیران تأثیر مثبتی بر حکمرانی خوب سازمانی و ایجاد مدیریت سرمایه انسانی سبز دارد و حکمرانی خوب سازمانی نیز تأثیر مثبتی بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد. تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان توسط سیدعامری و همکاران (۱۳۹۸) آشکار ساخت که بین ظرفیت جذب با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین این مطالعه نشان داد که حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه تأثیر مثبت بسیار ضعیفی دارد ولی بین سایش اجتماعی با رفتار نوآورانه رابطه منفی و معنادار است. سازمان‌ها علاوه بر پذیرش و پیاده‌سازی ابعاد حکمرانی سازمانی، به دنبال افزایش ظرفیت جذب (بالقوه و تحقق‌یافته) در سازمان‌اند و سازوکارهایی مانند تسهیم دانش، ایجاد فرهنگ اعتمادسازی و احترام متقابل را برای ارتقای رفتار نوآورانه و به تبع آن کاهش رفتارهای سایشی به کار می‌گیرند.

همچنین بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی توسط عزب‌دفتر و رجبی‌فرجاد (۱۳۹۸) نشان داد که رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی به خوبی نقش میانجی را ایفا می‌کند و نیز بین متغیرهای حکمرانی خوب و سلامت

سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این بررسی اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی که توسط جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹) به سرانجام رسیده نشان داد که بین حکمرانی سازمانی با رفتار نوآورانه رابطه مثبتی وجود دارد و نقش متغیر تعدیل‌گر اعتماد سازمانی در رابطه بین ابعاد حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه نیز مورد تأیید است. بنابراین مدیران سازمان‌ها باید در کنار اقدامات لازم برای بهبود شاخص‌های حکمرانی سازمانی، تلاش کنند با ایجاد تغییر در ساختارها، فرآیندها، فرهنگ، تکنولوژی و استراتژی‌های خود، اعتماد را در فضای سازمانی تقویت و زمینه اعتماد‌ذی‌نفعان به سازمان را فراهم سازند، تا باعث بروز رفتار نوآورانه کارکنان شوند.

تعیین ابعاد حکمرانی خوب توسط وارس^۱ (۲۰۰۱) با رویکرد فرا پارادایمی به مدیریت عمومی نشان داد که عواملی مانند پاسخگویی، مدیریت ریسک، ارزیابی عملکرد از مهمترین ابعاد حکمرانی سازمانی خوب برای اداره بهتر سازمان‌ها هستند. همچنین کادول و کری^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی حکمرانی سازمانی و سیستم‌های اخلاقی: رویکردی برای ایجاد اعتماد در سازمان‌ها و شرکت‌ها پرداختند و نشان دادند که استفاده از مکانیسم‌های حکمرانی رابطه‌ای برای ایجاد اعتماد در سازمان‌ها مؤثرند. آن‌ها همچنین نشان دادند که سازمان‌ها با ایجاد سیستم‌های تقویت‌کننده و یکپارچه‌ای که به وظایف ضمنی «روابط قراردادی» احترام می‌گذارند، احتمال بیشتری برای ایجاد اعتماد - هم در سطح سازمانی و هم در سطح بین‌فردی دارند.

علاوه بر این دکروز و نرونها^۳ (۲۰۱۶) حکمرانی سازمانی را در جلوگیری از زورگویی سازمانی و افزایش هم‌افزایی و عملکرد اخلاقی در سطح نهادی، ملی، بین‌المللی و هم در سطح شرکت مؤثر دانستند. در پژوهش دیگری حاتمله و سلامه^۴ (۲۰۱۷) با بررسی سطح پاسخگویی اداری و حکمرانی سازمانی (واضح بودن و شفافیت، مشارکت فعال، رقابت و مسئولیت‌پذیری، عدالت و صداقت، کارایی و اثربخشی) و ارتباط آنها در ادارات آموزش و پرورش کشور اردن از دیدگاه رهبران اداری آن کشور پرداخته و نشان دادند که سطح پاسخگویی اداری و حکمرانی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش اردن در حد متوسط است و بین میزان استفاده از پاسخگویی اداری و استفاده از حکمرانی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

1- Vares

2- Caldwell & Karii

3- DCruz & Noronha

4- Hatamleh & Salameh

همچنین بررسی حکمرانی سازمانی، ابعاد اجتماعی و سیاست امنیت اطلاعات در شرکت گاز و نفت مالزی توسط علی و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نشان داد که حکمرانی سازمانی نقش مهمی را در ایجاد پیوند اجتماعی کارکنان دارد و پیوند اجتماعی کارکنان نیز در تأمین امنیت اطلاعات مؤثر است. بررسی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه حکمرانی سازمانی نشان می‌دهد که حکمرانی سازمانی برای کنترل و هدایت سازمان‌ها ضروری است و عواملی مانند انصاف، برابری، شفافیت، عدالت و پاسخگویی، نوع دوستی، جوانمردی، نگرش مدنی، احترام و وظیفه‌شناسی، رهبری، فرهنگ، عملکرد سازمانی، سلامت سازمانی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی، مدیریت، رفتار نوآورانه، مدیریت ریسک، ارزیابی عملکرد، ارتباطات، اعتمادسازی، صداقت، کارایی و اثربخشی و مشارکت فعال کارکنان سازمان نقش مؤثری در موفقیت حکمرانی مطلوب سازمانی دارند. به طور مشخص در این‌جا هدف این پژوهش ارائه چارچوبی برای شناخت مفهوم حکمرانی سازمانی است.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده که با روش اسنادی، تحلیل محتوا و فراترکیب انجام شده، به این معنی که ابتدا برای گردآوری اطلاعات از روش اسنادی و تحلیل محتوا استفاده شده است. در روش اسنادی برای نگارش ادبیات تحقیق از ابزار فیش‌برداری یا یادداشت‌برداری از منابع منتشرشده در موضوع مورد بررسی که حکمرانی سازمانی است استفاده شده و در روش تحلیل محتوا این پژوهش به دنبال آن است که با تحلیل و بررسی آثار و مطالعات پژوهشگران و صاحب‌نظران این حوزه و دسته‌بندی ایده‌ها و نظرات آن‌ها، به ارائه مدل شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی دست‌یابد. سپس از روش فراترکیب که نوعی مطالعه کیفی است، برای استخراج اطلاعات و یافته‌ها از مطالعات کیفی که با موضوع مرتبط و مشابه در زمینه حکمرانی سازمانی هستند استفاده شده است. فراترکیب مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده ثانویه و داده اصلی از مطالعات منتخب نیست بلکه تحلیل و تفسیر یافته‌های این مطالعات برای فهم عمیق است (بنچ و دی^۲، ۲۰۱۰). از این‌رو مبتنی بر پرسش‌ها برای فراترکیب از نمونه مطالعات کیفی منتخب در زمینه حکمرانی سازمانی استفاده شده است. نتیجه نهایی از فراترکیب منابع منتشر

1- Ali, Dominic & Ali

2- Bench & Day

شده (۲۸۳ مقاله) در حوزه حکمرانی سازمانی که ۴۱ منبع منتشر شده از آن‌ها برای تحلیل و فراترکیب نهایی انتخاب شده‌اند (۲۴ مورد انگلیسی و ۱۷ مورد فارسی) بدست آمده است. علاوه بر این برای استخراج مفاهیم و مؤلفه‌های حکمرانی سازمانی در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فراتحلیل سندلوسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۷) که شامل ۱. تنظیم پرسش پژوهش ۲. بررسی نظام‌مند متون ۳. جستجو و انتخاب منابع مناسب ۴. استخراج اطلاعات منابع ۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها ۶. کنترل کیفیت ۷. ارائه یافته‌هاست، استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

مرحله اول: تنظیم پرسش پژوهش

در این مرحله از فراترکیب، پرسش‌های مبنایی براساس داده‌های جدول ۱ مطرح و با پاسخگویی به آن‌ها محدوده کار مشخص شد، تا اینکه محدودیت‌های احتمالی که زمینه‌ساز ابهام‌های احتمالی در مراحل بعدی پژوهش است برطرف شود.

جدول ۱. پرسش‌های مرحله اول فراترکیب

بعد	پرسش‌های پژوهش کیفی فراترکیب در ابعاد
What (چیستی کار)	تعیین و شناسایی مؤلفه‌ها و مفاهیم حکمرانی سازمانی در آثار منتشرشده
Who (جامعه مورد مطالعه)	منابع مختلف (مقاله‌های) منتشرشده در زمینه حکمرانی سازمانی
When (بازه زمانی)	تمامی آثار منتشرشده در زمینه حکمرانی سازمانی از سال ۱۹۸۱-۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۰-۱۴۰۰ شمسی تا زمان انجام پژوهش
How (چگونگی روش)	روش‌ها و معیارهای انتخاب منابع، بررسی موضوعی منابع، یادداشت‌برداری، تحلیل، دسته‌بندی و مقوله‌بندی مفاهیم مورد مطالعه

در این مرحله با تمرکز بر چیستی مسئله به تعیین و شناسایی مؤلفه‌ها و مفاهیم حکمرانی سازمانی پرداخته شده، به این معنی که فقط منابعی برای تحلیل انتخاب شده‌اند که درباره حکمرانی سازمانی بحث کرده باشند. با جستجو و بررسی منابع مورد مطالعه از سال ۱۹۸۱-۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۰-

1- Sandelowski & Barroso

۱۴۰۰ شمسی در پایگاه‌های اطلاعاتی، مجله‌ها و موتورهای جستجو در نهایت به تحلیل، دسته‌بندی و مقوله‌بندی مفاهیم مورد مطالعه پرداخته شده است.

مرحله دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این پژوهش برای جستجوی منابع مورد نظر با استفاده از کلیدواژه‌های آمده در جدول ۱ از پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجوی خارجی مختلف مانند گوگل، یاهو، گوگل اسکالر^۱، آمازون^۲، ورلدکت^۳، وب‌آف‌ساینس^۴، اسکوپوس^۵، ساینس‌دیرکت^۶، پروکوئست^۷، اریک^۸، اشپیرینگر^۹، امرالد^{۱۰}، فرانسیس و تیلور^{۱۱}، وایلی^{۱۲} و دواج^{۱۳} و غیره) و از پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی ایرانداک، مگیران، علم‌نت، نورمگز، پایگاه استنادی جهان اسلام و اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی استفاده شد.

جدول ۲. واژه‌های کلیدی مورد جستجو

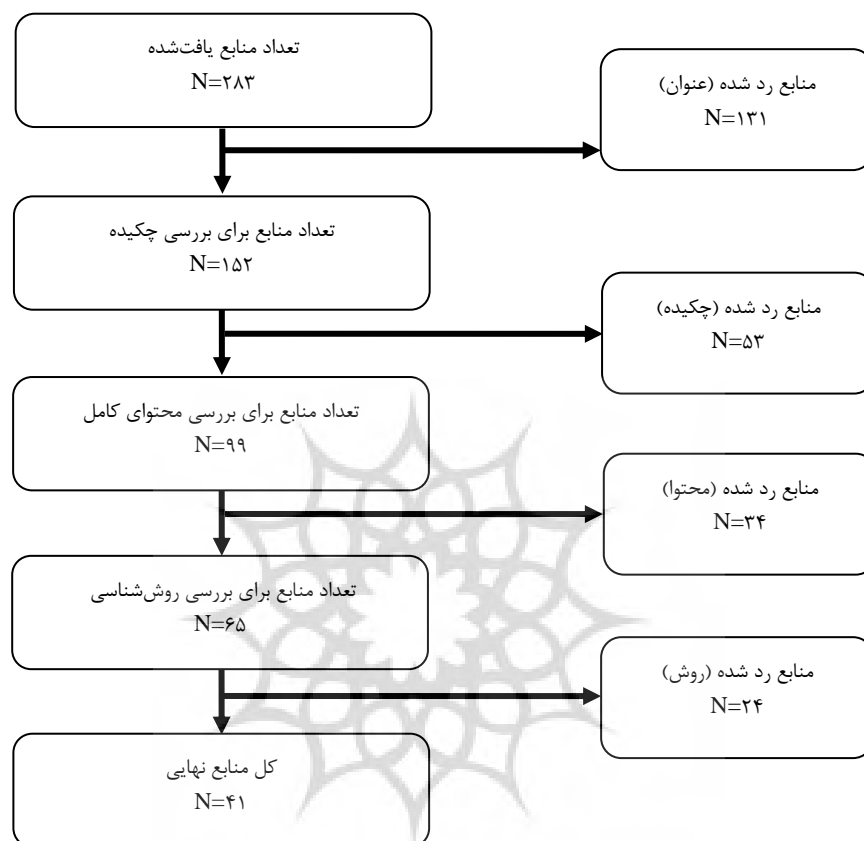
فارسی	انگلیسی	تعداد مقاله فارسی	تعداد مقاله انگلیسی	جمع
حکمرانی سازمانی	Organizational Governance	۱۴	۱۳	۲۷
حکمرانی در سازمان‌ها	Governance in Organizations	۳	۳	۶
سازمان‌ها و حکمرانی	Organizations and Governance	۰	۰	۰
حکمرانی درون‌سازمانی	Inter-organizational Governance	۰	۱	۱
حکمرانی سازمان‌ها	Governance of Organizations	۰	۰	۰
ارزیابی حکمرانی سازمانی	Evolution of organizational governance	۰	۱	۱
عملکرد و شکل حکمرانی سازمانی	Organizational Governance Form and Performance	۰	۱	۱

- 1- Google Scholar
- 2- Amazon
- 3- Worldcat
- 4- Web of Science
- 5- Scopus
- 6- Science Direct
- 7- ProQuest
- 8- EIRC
- 9- Springer
- 10- Emerald
- 11- Francis and Taylor
- 12- Wiley
- 13- DOAJ

۱	۱	۰	Organizational Governance Structure	ساختار حکمرانی سازمانی
۱	۱	۰	Structures of Organizational Governance	ساختار حکمرانی سازمانی
۱	۱	۰	Organizational Governance Model	مدل حکمرانی سازمانی
۱	۱	۰	Organizational Governance Types	انواع حکمرانی سازمانی
۱	۱	۰	Multi-Organizational Governance	حکمرانی سازمانی چندگانه
۴۱	۲۴	۱۷	Total	جمع

مرحله سوم: جستجو و انتخاب منابع مناسب

در این مرحله برای بررسی و تحلیل و انتخاب منابع مناسب از الگوریتم معرفی شده در شکل ۱ استفاده شده است. بدین معنی که منابع مورد نظر بر اساس مؤلفه‌های (عنوان، چکیده، محتوا و روش‌شناسی) مورد بررسی قرار گرفتند. برای دستیابی به منابع نهایی از طریق مؤلفه روش‌شناسی، از چهار معیار جامعه آماری، جمع‌آوری داده، طرح تحقیق و نتایج استفاده شده است که در نهایت تعداد ۴۱ منبع برای فراتحلیل نهایی انتخاب شدند که از میان آن‌ها ۲۴ منبع آن به زبان انگلیسی و ۱۷ منبع به زبان فارسی بوده است.



شکل ۱. نحوه انتخاب منابع نهایی

مرحله چهارم: استخراج نتایج منابع

در مرحله چهارم، به گردآوری اطلاعات منابع انتخاب شده در جدول ۳ (پیوست) بر اساس مشخصات نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار، نوع منبع، مؤلفه‌های مرتبط با حکمرانی سازمانی و مشخصات روش‌شناختی (روش پژوهش، ابزار پژوهش و جامعه پژوهش) پرداخته شد. براساس یافته‌های جدول ۳، ۴۱ مدرک، ۲۴ عنوان انگلیسی و ۱۷ عنوان فارسی برای فراترکیب نهایی انتخاب شدند. بیشترین تعداد مقاله‌های انگلیسی به ترتیب با ۳، ۲، ۲، ۲ و ۲ عنوان مربوط به سال‌های ۲۰۲۰، ۲۰۱۹، ۲۰۱۸، ۲۰۱۷، ۲۰۱۳ و ۲۰۰۲ است. لازم به توضیح است که در سال‌های ۲۰۱۶، ۲۰۱۵، ۲۰۱۴، ۲۰۱۱، ۲۰۱۰، ۲۰۰۹، ۲۰۰۸، ۲۰۰۵، ۱۹۹۰ و ۱۹۸۷ یک مقاله منتشر شده است.

علاوه بر این از ۱۷ مقاله فارسی انتخاب شده، به ترتیب با ۳، ۴، ۶ عنوان در سال‌های ۱۳۹۹، ۱۳۹۸ و ۱۳۹۷ منتشر شده‌اند و در سال‌های ۱۳۹۶، ۱۳۹۵ و ۱۳۹۴ نیز تنها یک عنوان نشر یافته است. همچنین یافته‌ها نشان داد که ۳۴ مورد از پژوهش‌ها با رویکرد کیفی و ۴ مورد با رویکرد آمیخته و ۳ مورد نیز با رویکرد کمی انجام شده‌اند. نکته‌ی آخر این که موضوع حکمرانی سازمانی بیشتر در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و شرکت‌ها مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها

در این مرحله بعد از استخراج مقوله‌های اصلی از منابع انتخاب شده در جدول ۳ (پیوست) که شامل ۲۴۷ کد اولیه بود به استخراج و کدگذاری مقوله‌های اصلی از منابع انتخاب شده و بیان فراوانی و رتبه آن‌ها مطابق جدول ۴ پرداخته شد.

جدول ۴. کدگذاری مقوله‌های اصلی و فراوانی و رتبه آن‌ها

ردیف	مقوله	منبع	فراوانی
۱	منابع انسانی	۱، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۳، ۲۷، ۲۸، ۳۰، ۳۱، ۳۳، ۳۷، ۳۹	۲۱
۲	ساختار حکمرانی	۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۶، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱	۳۸
۳	ساختار سازمانی	۲، ۴، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۴، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، ۴۱	۳۰
۴	جمع	۸۹	۸۹

براساس داده‌های جدول ۴، مقوله‌های ساختار حکمرانی، ساختار سازمانی و منابع انسانی مهمترین مقوله‌های حکمرانی سازمانی در پژوهش‌های تحلیل شده هستند. برای همه مقوله‌های اصلی استخراج شده از مقاله‌ها با موضوع حکمرانی سازمانی یک کد در نظر گرفته شد و مقوله‌های اصلی از منابع انتخاب شده برای تحلیل فراترکیب به صورت دقیق و شفاف شناسایی شد تا زمینه کسب اطلاعات جدیدی از یافته‌ها در مراحل بعدی فراهم آید.

مرحله ششم: کنترل کیفیت کدهای استخراجی

در این مرحله به کنترل کیفیت، روایی و پایایی کدهای استخراج شده پرداخته شد. برای ارزیابی روایی از ابزار گلین استفاده شد. برای ارزیابی پایایی، پژوهشگر ابتدا منابع انتخاب شده برای فراترکیب

را به همراه کدهای اولیه استخراج شده در اختیار ۶ نفر از متخصصان حکمرانی سازمانی قرار داد تا آن‌ها نیز به استخراج مقوله‌های اصلی و فرعی از آن‌ها بپردازند. مشخص شد که ۵ نفر از متخصصان به جز ۱ نفر از آن‌ها روی ۳ مقوله اصلی با مقوله‌های استخراج شده توسط پژوهشگر اتفاق نظر دارند. بنابراین می‌توان گفت که ۵ بار توافق و ۱ بار عدم توافق بین متخصصان و پژوهشگر وجود داشته، بنابراین ضریب پایایی محاسبه شده برای آن معادل ۸۳٪ است. از آنجا که میزان ضریب پایایی بدست آمده بیشتر از ۰/۶ است، در نتیجه می‌توان گفت که ابزار مورد استفاده برای استخراج کدها از پایایی مطلوبی برخوردار بوده است.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله با استفاده از کدهای استخراج شده از مراحل قبلی به ارائه یافته‌ها در قالب مفاهیم پرداخته شد، در ادامه کدهای تکراری حذف و بقیه کدها در زیر یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند، سپس مفاهیم نیز در مقوله‌های کلی‌تر قرار گرفتند. به طور کلی ۱۷۰ کد از منابع مورد مطالعه استخراج شد که این کدها در ۱۸ مفهوم و ۳ مقوله اصلی قرار گرفتند که اطلاعات آن‌ها در جدول ۵ آمده است.

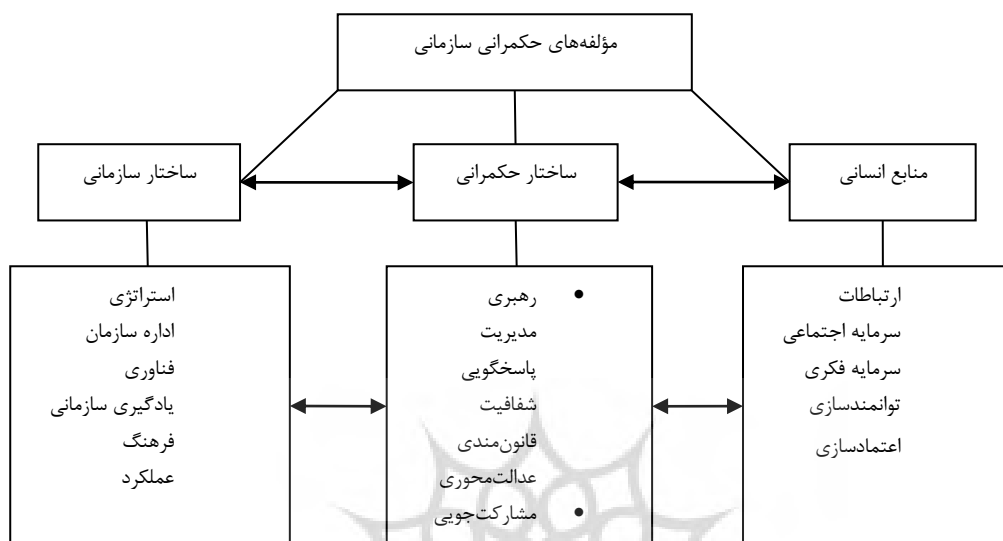
جدول ۵. مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای اصلی

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
منابع انسانی	ارتباطات	روابط کارکنان، روابط خارجی با سازمان‌های دیگر، ارتباطات شخصی، ارتباطات غیر رسمی، ارتباطات درونی سازمان، ارتباطات بیرونی سازمان، تقویت ارتباطات فردی، تقویت ارتباطات سازمانی،
	سرمایه اجتماعی	پیوند اجتماعی کارکنان، رفتار کارکنان، توجه به سرمایه‌های اجتماعی، سایش اجتماعی، رفاه اجتماعی،
	سرمایه فکری	انگیزش نیروی انسانی، باورهای درونی نیروی انسانی، کیفیت منابع انسانی، ظرفیت جذب، جریان دانش، انتقال دانش، اشتراک دانش سازمانی، فشارهای هنجاری، تعداد کارکنان، هویت، ارزش‌محوری، حفظ کرامت انسانی،
	توانمندسازی	آموزش، انگیزه برای یادگیری، افزایش سطح دانش و آگاهی مدیران، توانمندی سازمانی، توسعه دانایی، شخصی‌سازی دانش،
	اعتمادسازی	ایجاد اعتماد میان کارکنان، اعتمادسازی سریع، ایجاد اعتماد مبتنی بر دانش، اعتماد به شدت رفتارها، افزایش اعتماد، اعتماد سازمانی، افزایش اعتماد عمومی

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
	رهبری	حکمرانی خوب، حکمرانی سازمان، مکانیسم‌های حکمرانی، فعال‌سازی حکمرانی سازمانی، ساختارهای حکمرانی، حکمرانی رابطه‌ای، چارچوب حکمرانی سازمان، سیستم‌های حکمرانی، چالش‌های حکمرانی، مقابله با موانع حکمرانی، اندازه دولت، رهبری خدمتگزار، دسترسی همه به حکمرانان،
	مدیریت	مدیریت سازمانی، مدیریت دانش، ساختار مدیریت نامتمرکز، تخصیص منابع، کنترل، مکانیسم‌های کنترل رسمی، شناسایی کاستی‌های یک سازمان، شناسایی ابزارهایی برای بهبود آمادگی سازمانی، رفتار نوآورانه، ترجیح منافع جمعی بر فردی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، نتیجه‌گرایی، ظرفیت‌سازی،
ساختار حکمرانی	پاسخگویی	مسئولیت پذیری، پاسخگویی، حساب‌پس‌دهی، توجه به نگرانی‌ها و بحران‌های اجتماعی، پاسخگویی سیاسی اجتماعی، پاسخگویی اقتصادی، پاسخگویی اداری (بوروکراتیک)، توجه به حوزه عمومی، تعارض منافع،
	شفافیت	شفافیت سیاسی اجتماعی، شفافیت اقتصادی، شفافیت اداری (بوروکراتیک)، شفافیت قوانین،
	قانون‌مندی	گسترش فرایندهای قانونی، مطالعات حقوقی، حذف مقررات زاید، بازنگری قوانین و مقررات، تنقیح قوانین و مقررات، مالکیت عمومی، پایبندی به قانون و مبارزه با فساد
	عدالت محوری	عدالت سازمانی، تساوی حقوق و برابری، برابری فرصت‌ها، تغییر حق رای، توزیع مجدد،
	مشارکت‌جویی	مکانیسم‌های حکمرانی مبادله‌ای، پیامدهای حکمرانی مبادله‌ای، جنبه‌های حکمرانی مشارکتی، نظریه نمایندگی، مشارکت سیاسی اجتماعی، مشارکت اقتصادی، مشارکت اداری (بوروکراتیک)،
	استراتژی	سیاست‌گذاری، خط‌مشی سازمانی، خط‌مشی اجتماعی/سیاسی/اقتصادی، روزآمدسازی راهبردها، تسهیل پیاده‌سازی خط‌مشی‌ها، چگونگی بهبود آمادگی سازمانی، توجه به اهداف و مأموریت‌ها،
ساختار سازمانی	اداره سازمان	بوروکراسی، اندازه سازمان، کاهش هزینه‌های سازمانی، تأمین مالی، بهبود آمادگی سازمانی، سلامت سازمانی، تخصص سازمانی، رشد سازمانی، تکثیر، استقلال سازمانی، کنترل سازمانی، خودمختاری سازمان‌ها، اختیار در تصمیم‌گیری، ایجاد ارزش سازمانی، جذب ارزش سازمانی، تغییر معماری، فرآیندهای پیچیده درونی سازمانی،

مقوله‌ها	مفاهیم	کدها
	فناوری	امنیت اطلاعات، سیاست امنیت اطلاعات، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، سیستم جبران خدمت، سیستم‌های اطلاعات مدیریت، حکمرانی فناوری اطلاعات، نرم‌افزارهای سازمانی، سیستم‌های یکپارچه سازمانی، سیستم‌های کنترل سازمان،
	یادگیری سازمانی	تحول‌گرایی، توسعه پایدار، برون‌سپاری، درونی‌سازی، تغییرات محیطی، تغییر در ساختارها و فرآیندها، مقاومت در برابر تغییر، ریسک‌پذیری، افزایش یادگیری خطمشی‌ها، رسمیت‌شناسی ساختارها و فرآیندها، درک فعالیت‌ها،
	فرهنگ	فرهنگ نهادینه شده، تفاوت فرهنگی، انتقاد عمومی، ارزش‌ها و هنجارهایی مانند عضویت در جامعه، مهرورزی، خدمت‌رسانی، تعهد به عاطفه اجتماعی، احترام متقابل، حیات اجتماعی، ارتقای ارزشها، همکاری، همزیستی، رفتار سیاسی، میانجیگری، تعهد سازمانی، اشتراک دانش، جو سازمانی، تعالی سازمانی
	عملکرد	کارایی، اثربخشی، عملکرد سازمان، ارزیابی عملکرد سازمانی، عملکرد پایدار، تفاوت عملکرد نیروی انسانی، عملکرد فناورانه، مکانیسم‌های ارزیابی، رویه‌های ارزیابی، ارزیابی فرآیندهای تصمیم‌گیری، حرفه‌ای‌گری، اثربخشی نقش‌ها،

در نهایت پس از ارائه نتایج فراترکیب در جدول ۵ مؤلفه‌های حکمرانی سازمانی در قالب مدل مفهومی مطابق (شکل ۲) ارائه شد. براساس یافته‌های شکل ۲ می‌توان گفت که مؤلفه‌های منابع انسانی (ارتباطات، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، توانمندسازی و اعتمادسازی)، ساختار حکمرانی (رهبری، مدیریت، پاسخگویی، شفافیت، قانون‌مندی، عدالت‌محوری و مشارکت‌جویی) و ساختار سازمانی (استراتژی، اداره سازمان، فناوری، یادگیری سازمانی، فرهنگ و عملکرد) از عوامل یا متغیرهای مؤثر بر حکمرانی سازمانی‌اند. همچنین تمام مؤلفه‌ها ارتباطی متقابل و دوسویه با یکدیگر دارند.



شکل ۲. چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی

نتیجه‌گیری

حکمرانی سازمانی به عنوان یکی از ابزارهای اصلی به منظورش رشد، توسعه و بهبود سازمان‌ها نقش مهمی در ایجاد تحول و اصلاح ساختارهای سازمانی و نیز دستیابی به اهداف و استراتژی‌های سازمانی دارد. بر این اساس این پژوهش که هدف آن ارائه چهارچوب مفهومی جامعی برای شناسایی مؤلفه‌های حکمرانی سازمانی که با رویکرد فراترکیب به انجام رسیده، می‌تواند برای این منظور مفید و مؤثر باشد.

یافته‌های حاصل از فراترکیب منابع منتشر شده در حوزه حکمرانی سازمانی نشان داد که این موضوع از موضوعات جدید در مطالعات دانش مدیریت است. از حیث روش شناسی این نتیجه به دست آمد که بیشتر آثار منتشر شده با رویکرد کیفی و موردی به این موضوع در انواع مختلف سازمان‌ها پرداخته‌اند. به نظر می‌رسد که موضوع حکمرانی سازمانی هنوز به مرحله‌ی مطالعات بالغ نرسیده و همچنان به صورت گسترده در سازمان‌ها بکار گرفته نشده است.

از حیث محتوایی مرور نتایج نشان می‌دهد موضوع حکمرانی سازمانی بیشتر با هدف ایجاد و افزایش پاسخگویی، شفافیت، سلامت سازمانی، مشارکت‌جویی، عدالت‌محوری، مسئولیت‌پذیری، ارتباطات، ساختار سازمانی، اعتمادسازی، صداقت، کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها به انجام رسیده، در این باره نتایج پژوهش‌های معمارزاده‌طهران و همکاران (۱۳۸۹)، علیپور (۱۳۹۳)، پارسا جلودارلو (۱۳۹۵)، یگانگی و همکاران (۱۳۹۵)، غفاری (۱۳۹۷)، بیگزاد و زارع‌دیزج (۱۳۹۷)، سیدعامری و همکاران (۱۳۹۸)، عزب‌دفتر و رجبی‌فرجاد (۱۳۹۸)، جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹)، وارس (۲۰۰۱)، کادول و کری (۲۰۰۵)، دکروز و نورونها (۲۰۱۶)، حاتمله و سلامه (۲۰۱۷) تأییدگر این ادعا هستند. عوامل یا متغیرهای برشمرده به عنوان بخشی از چارچوب مفهومی این پژوهش سازنده‌ی مدل مفهومی شناخت حکمرانی سازمانی است.

به موجب فراترکیب نتایج پژوهش‌های منتخب، سازمان‌های موفق در عصر امروزی سازمان‌هایی هستند که برای رهبری و مدیریت موفق خود باید زمینه‌های لازم برای توسعه منابع انسانی مانند تسهیل و تسریع ارتباطات داخلی و خارجی میان کارکنان با سازمان‌های دیگر، جذب و بکارگیری و آموزش سرمایه‌های فکری متخصص و متعهد، افزایش سرمایه‌های اجتماعی و اعتمادسازی میان

آن‌ها؛ توسعه حکمرانی سازمانی از طریق (انتخاب رهبران و مدیران سازمانی توانمند و حکیم، شفاف، پاسخگو، عدالت‌جو، یاریگر و قانونگر، مدیریت درست اطلاعات و دانش) و اصلاح ساختار سازمانی از طریق (اتخاذ استراتژی‌های و سیاستگذاری‌های درست، مدیریت درست سازمان، فراهم کردن زیرساخت‌های فناورانه لازم، تقویت جنبه‌های مختلف یادگیری سازمانی، بهبود فرهنگ و افزایش عملکرد سازمانی) را فراهم می‌آورند. در نتیجه می‌توان گفت مبتنی بر چارچوب مفهومی بدست آمده، توسعه حکمرانی سازمانی از طریق استفاده از مؤلفه‌های برشمرده شده طبق مدل برای حکمرانی سازمانی مطلوب توسط حکمرانان سازمانی تأثیرگذار بوده و به تسهیل و تسریع امور منتج خواهد شد.

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع حکمرانی سازمانی در جوامع امروزی شایسته است حکمرانان، رهبران، مدیران و مسئولان سازمان‌ها به مؤلفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده التفات داشته و در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم جهت حکمرانی سازمانی از آن سود جویند؛ بر این اساس اصلاح ساختار سازمانی، توسعه حکمرانی مطلوب سازمانی، توسعه و بهبود توان منابع انسانی براساس زیرمؤلفه‌های موجود در این چارچوب پیشنهاد می‌شود؛ به عنوان نمونه ضروری است سازمان‌ها برنامه‌های لازم برای توانمندسازی کارکنان خود را در اولویت قرار دهند؛ سازمان‌ها به توسعه ارتباطات میان کارکنان خود و ارتباطات درونی و بیرونی خود با دیگر سازمان‌ها پردازند.

در ادامه این تحقیق نظر به این‌که موضوع مهم و به روز است پیشنهاد می‌شود اعتبار الگو در سازمان‌های مختلف و متنوع آزمون شده و بررسی رابطه بین مؤلفه‌ها با یکدیگر بررسی شود؛ علاوه بر آن پژوهشگران می‌توانند به بررسی عوامل و موانع موفقیت هر یک از مؤلفه‌ها در عمل پردازند و بکارگیری، پیاده‌سازی و عملیاتی کردن الگو را مورد توجه قرار دهند؛ همچنین مقایسه و ارزیابی این چارچوب با الگوها و مدل‌های بدست آمده توسط سایر پژوهشگران نیز می‌تواند حاوی نکاتی جهت تأمل بیشتر باشد. از رهگذر مطالعات تطبیقی دستاوردها پژوهشگران می‌توانند به آسیب‌شناسی چارچوب ادراکی ارائه شده پرداخته و آن را توسعه دهند؛ در پایان با توجه به ظرفیت روش‌های فرامطالعه و بویژه روش فراترکیب پیشنهاد می‌شود این روش برای سایر مفاهیم نیز به کار گرفته شود.

منابع

- بیک‌زاد، جعفر و زارع‌دیزج، علی. (۱۳۹۷). مروری بر مفاهیم و تئوری‌های حکمرانی سازمانی مطلوب. کنگره ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت اقتصاد و حسابداری. تهران.
- پارسا جلودارلو. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین دولت الکترونیک و حکمرانی خوب سازمانی با بهبود عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی استان اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی اردبیل.
- جمشیدی، عزت‌اله؛ عباسی، همایون و سیدعامری، میرحسین. (۱۳۹۹). اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۹(۲)، ۲۳-۴۰.
- سالاری، سلمان؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ خورکیان، علیرضا؛ مرتضوی، سعید و اسلامی، قاسم. (۱۴۰۰). کشف اصول حکمرانی سازمانی در سازمان‌های عام‌المنفعه ایرانی، حکمرانی و توسعه، ۱(۴)، ۳۷-۷۲.
- سیدعامری، میرحسین؛ عباسی، همایون و جمشیدی، عزت‌اله. (۱۳۹۸). تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۹(۱۷)، ۱-۱۷.
- عزب‌دفتر، آسیه و رجبی‌فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۸). تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۱۴۱-۱۶۹.
- علیپور، محمد. (۱۳۹۳). تأثیر رهبری خدمتگزار بر حکمرانی خوب سازمانی در دانشگاه پیام نور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش مالی). دانشگاه پیام نور واحد غرب تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- غفاری، رحمان. (۱۳۹۷). شایستگی مدیران سازه‌ای بنیادین در تحقق حکمرانی خوب سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز در ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شمال کشور. رفاه اجتماعی، ۱۸(۷۰)، ۲۴۱-۲۶۹.

معمارزاده طهران، غلامرضا؛ عطائی، محمد و کامیار، کاوه. (۱۳۸۹). بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی در تحقق حکمرانی سازمانی مطلوب. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف. تهران.

یگانگی، عاطفه؛ الوانی، سیدمهدی و معمارزاده طهران، غلامرضا. (۱۳۹۵). اولویت‌بندی شاخص‌های حکمرانی خوب در سازمان‌های کارا (مطالعه موردی: شعب بانک رفاه استان قزوین). *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۷(۱)، ۹-۱.

Ali, R. F., Dominic, P. D. D. & Ali, K. (2020). Organizational Governance, Social Bonds and Information Security Policy Compliance: A Perspective towards Oil and Gas Employees. *Sustainability* 12(20), 1_28.

Bench, S., & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: a meta-synthesis of qualitative research. *International journal of nursing studies*, 47(4), 487_499.

Caldwell, C. & Karri, R. (2005). Organizational Governance and Ethical Systems: A Covenantal Approach to Building Trust. *Journal of Business Ethics*, 58, 249_259.

Crowther, D., & Seifi, Sh. (2017). Modern Organizational Governance: Re-Examining Governance: The Evidence. *Developments in Corporate Governance and Responsibility*, 12, 3_5.

DCruz, P. & Noronha, E. (2016). *Organizational Governance: A Promising Solution for Varieties of Workplace Bullying*. In Emotions and Organizational Governance Book Published Online. 409_444.

Erturk, I., Froud, J., Johal, S. & Williams, K. (2004). Corporate Governance and Disappointment. *Review of International Political Economy*, 11 (4), 677_713.

Hatamleh, A M & Salameh, K, M. (2017). “The Alll iaatinn Dgree of Administrative Accountability and Organizational Governance, and the Relationship between them in the Directorates of Education in Jordan from tee Vinnnnnnn of its Admiii trrtt ive eeeee e’”. ii ii stry ff uuuaatinn, Jordan Yarmouk University, Jordan.

O.E.C.D. (1999, 2004, 2015) Principles of Corporate Governance Paris: OECD
Sandelowski, M. and Barroso, J. (2007). Toward a Meta synthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in Nursing & Health*, 26 (2): 153_170.

Transparency International Report. (2003-2011). Available at:
<http://cpi.transparency.org/cpi>.

Vares, S. H. (2000). The post paradigm approach to public administration. *Journal of management knowledge*, 5(5),51_82.



پیوست‌ها

جدول ۳. منابع انتخاب شده

ردیف	سال	نوع منبع	نویسنده	مؤلفه‌های مؤثر بر حکمرانی سازمانی	روش‌شناسی		
					روش پژوهش	ابزار پژوهش	جامعه پژوهش
۱	۲۰۲۰	مقاله	Rao Faizan Ali & Kashif Ali	امنیت اطلاعات، پیوند اجتماعی کارکنان، روابط کارکنان، سیاست امنیت اطلاعات، رفتار کارکنان	کیفی	پرسشنامه	مدبران و کارکنان سازمانی
۲	۲۰۲۰	مقاله	Lin, Xifen & Chen, Cheng	ارزیابی عملکرد سازمانی، عدالت سازمانی، مطالعات حقوقی	کیفی	مصاحبه	دادستان‌ها
۳	۲۰۲۰	مقاله	Lee, Jeoung Yul; Jimenez, Alfredo & Bhandari, Krishna Raj	مدیریت دانش، جریان دانش، انتقال دانش، اشتراک دانش سازمانی، حکمرانی سازمانی	کیفی	*	*
۴	۲۰۱۹	مقاله	Luo, Junwen; Ordonez-Matamoros, Gonzalo & Kuhlmann, Stefan	مکانیسم‌های ارزیابی، استراتژی، تأمین مالی، رویه‌های ارزیابی و فرهنگ نهادینه شده	کیفی	*	*
۵	۲۰۱۹	مقاله	Roehrich, Jens K.; Selviaridis, Kostas; Kalra, Jas; Van der Valk, Wendy & Fang, Feng	حکمرانی رابطه‌ای، مکانیسم‌های حکمرانی میادله‌ای، پیامدهای حکمرانی میادله‌ای، ایجاد اعتماد میان کارکنان.	کیفی	تحلیل محتوا	منابع علمی
۶	۲۰۱۹	مقاله	Klein, Peter G.; Mahoney, Joseph T.; McGahan, Anita M.; Pitelis, Christos N.	ساختارهای حکمرانی، تخصیص منابع، رسمیت‌شناسی ساختارها و فرایندها، ایجاد و جذب ارزش سازمانی، مقاومت در برابر تغییر، مشارکت ذی‌نفعان، سازگاری حکمرانی شامل تداوم، تغییر معماری، تغییر حق رای و توزیع مجدد	کیفی	*	*
۷	۲۰۱۸	مقاله	Hollertz, Katarina; Jacobsson, Kerstin & Seing, Ida	فعال‌سازی حکمرانی سازمانی، شفافیت سازمانی، بوروکراسی، رفاه اجتماعی، روابط خارجی با سازمان‌های دیگر	کیفی	مصاحبه	کارکنان
۸	۲۰۱۸	مقاله	Brummer, Vasco & Herbes, Carsten	چارچوب حکمرانی سازمان، توجه به سرمایه‌های اجتماعی، تخصص سازمانی، رشد سازمانی، کاهش هزینه‌های سازمانی، فرایندهای تصمیم‌گیری و سیاستگذاری	کیفی	مصاحبه	*
۹	۲۰۱۷	مقاله	Guo, Wenbo; Feng, Jing Betty; McKenna, Brad & Zhang, Pengzhu	مکانیسم‌های کنترل رسمی، حاکمیت رابطه‌ای، اعتمادسازی سریع و مبتنی بر دانش، ارتباطات شخصی و غیر رسمی، نوآوری سازمانی	کیفی	*	*

روش‌شناسی			مؤلفه‌های مؤثر بر حکمرانی سازمانی	نویسنده	نوع منبع	سال	ردیف
جامعه پژوهش	ابزار پژوهش	روش پژوهش					
*	*	کیفی	ساختار سازمانی، ارتباطات درونی و بیرونی سازمان.	Kim, Sungho & Jin, Kyuho	مقاله	۲۰۱۶	۱۰
زنان	*	آمیخته	مدیریت سازمانی، رهبری، مشارکت.	Lyon, Sarah; Mutersbaugh, Tad & Worthen, Holly	مقاله	۲۰۱۷	۱۱
*	*	کیفی	حکمرانی، خدمات حرفه‌ای، مشارکت، مالکیت عمومی، نظریه نمایندگی، حرفه‌ای‌گری، جنبه‌های حکمرانی، مشارکتی، ساختار و سیستم‌های حکمرانی.	Pickering, Mark E.	مقاله	۲۰۱۵	۱۲
هیأت علمی	مصاحبه	کیفی	ارزش‌ها و هنجارهایی مانند عضویت در جامعه، تعهد به عاطفه اجتماعی، احترام متقابل و اعتماد به شدت رفتارها، فرآیندهای پیچیده درونی سازمانی، عملکرد پایدار.	Thoenig, Jean-Claude & Paradiise, Catherine	مقاله	۲۰۱۴	۱۳
*	قوم‌نگاری	کیفی	همکاری، همزیستی، شخصی‌سازی، حرفه‌ای‌گری، کنترل، میانجیگری	Michaud, Valerie	مقاله	۲۰۱۳	۱۴
نرم‌افزارهای سازمانی	موردی	کیفی	سیستم‌های اطلاعات مدیریت، حکمرانی فناوری اطلاعات، نرم‌افزارهای سازمانی، حکمرانی رابط‌های و قراردادی.	Tiwana, Amrit; Konsynski, Ben & Venkatraman, N.	مقاله	۲۰۱۳	۱۵
*	مصاحبه	کیفی	شناسایی کاستی‌های یک سازمان شناسایی ابزارهایی برای بهبود آمادگی سازمانی، مقابله با موانع حکمرانی، درک فعالیت‌ها، در دسترس بودن منابع، و چگونگی بهبود آمادگی سازمان، توسعه پایدار سازمانی.	Ghosh, Saumyendu; Buckler, Lauren; Skibniewski, Mirosław J.; Negahban, Sam & Kwak, Young Hoon	مقاله	۲۰۱۱	۱۶
تولیدکننده‌ها	موردی	آمیخته	انتقال و اشتراک دانش، یادگیری سازمانی، مکانسیم‌های حکمرانی، عملکرد، ارتقای شفافیت، افزایش اعتماد	Miguel Hernández Espallardo, Augusto Rodríguez, Orejuela, Manuel Sánchez, Pérez	مقاله	۲۰۱۰	۱۷
مدیران	مصاحبه	کیفی	تفاوت فرهنگی شرکت، اعتماد کارکنان به یکدیگر، نیاز به استقلال تدارکات، و انگیزه برای یادگیری، ساختار حکمرانی	S. Ping Ho, A.M.ASCE1; Yi-Hsin Lin2; Wenyi Chu3; and Hsueh-Liang Wu	مقاله	۲۰۰۹	۱۸
*	*	کیفی	تکثیر استقلال و کنترل سازمانی، مدیریت، هویت، نقش، عملکرد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی آنها، خودمختاری سازمان‌ها، اختیار در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری با مسائل مدیریتی	Per Lagreid, Koen Verhoest & Werner Jann	مقاله	۲۰۰۸	۱۹
*	*	کیفی	اعتماد عمومی، انتقاد عمومی، افزایش کنترل دولت، و انتظارات فرایند برای بهبود عملکرد، روابط، سیستم‌های یکپارچه سازمانی.	Cam Caldwell & Ranjan Karri	مقاله	۲۰۰۵	۲۰
*	*	کیفی	برون‌سپاری، درونی‌سازی، فناوری، عملکرد فناورانه.	Michael J. Leiblein, Jeffrey J. Reuer, Frédéric Dalsace	مقاله	۲۰۰۲	۲۱

ردیف	سال	نوع منبع	نویسنده	مؤلفه‌های مؤثر بر حکمرانی سازمانی	روش‌شناسی		
					روش پژوهش	ابزار پژوهش	جامعه پژوهش
۲۲	۲۰۰۲	مقاله	Takahashi, LM; Smutny, G	خط‌مشی‌سازی سازمانی و اجتماعی/سیاسی اقتصادی، مشارکت‌های خدمات اجتماعی	کیفی	مصاحبه	*
۲۳	۱۹۹۰	مقاله	Lauren B. Edelman	نزدیکی به حوزه عمومی، تعداد کارکنان، و تمایز ساختاری عملکرد پرسلی، فشارهای هنجاری، گسترش فرایندهای قانونی	کیفی	*	کارکنان
۲۴	۱۹۸۷	مقاله	Gareth R. Jones	کاهش هزینه‌های سازمانی، اندازه سازمان، کنترل سازمان، ساختار سازمان، عملکرد سازمان، سیستم‌های کنترل سازمان	کیفی	*	*
۲۵	۱۴۰۰	مقاله	احمد غفارزاده، غلامرضا معمارزاده، طهران، ناصر حمیدی، نبی‌الله محمدی	تساوی حقوق و برابری، پاسخگویی و حساب‌پس‌دهی و نتیجه‌گرایی	کیفی	مصاحبه	خبرگان سازمان بنادر و دریانوردی
۲۶	۱۴۰۰	مقاله	نورمحمد یعقوبی و ریحانه پورحسن	شفافیت، پاسخگویی، رهبری و مدیریت، کارایی و اثربخشی، مسئولیت‌پذیری، کنترل و نظارت، و اهداف و مأموریت	کمی	پرسشنامه	استاددانشگاهی
۲۷	۱۴۰۰	مقاله	سلیمان سالاری، فریبرز رحیم‌نیا، علیرضا خوراکیان، سعید مرتضوی	شفافیت و پاسخگویی، حیات اجتماعی، انگیزش و باورهای درونی، توسعه پایدار و حفظ کرامت انسانی	کیفی	مصاحبه نیمه ساختاریافته	مدیران ارشد سازمان‌های عام‌المنفعه
۲۸	۱۳۹۹	مقاله	عزیزت‌الله جمشیدی، میرحسن سیدعامری و همایون عباسی	رفتار نواورانه، اعتماد سازمانی، تغییر در ساختارها، فرایندها، فرهنگ، تکنولوژی و استراتژی‌های سازمانی	آمیخته	پرسشنامه	کارشناسان وزارت ورزش و جوانان
۲۹	۱۳۹۹	مقاله	محمدرضا آبیاری، ابوالحسن قبیعی و وحید چناری	به روزرسانی راهبردها، افزایش سطح دانش و آگاهی مدیران، ریسک‌پذیری، ارزیابی فرایند رسیدگی به نگرانی‌های بحرانی جامعه	کیفی	مصاحبه و پرسشنامه	مدیران ارشد شرکت ملی نفت
۳۰	۱۳۹۹	مقاله	نورا سالاری، حسن دانایی فرد، فرج‌الله رهنورد و علی رجب‌زاده	کیفیت منابع انسانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، انگیزش، آموزش، کیفیت عملکرد، شفافیت، کارایی، اثربخشی، قانونمندی، تعهد سازمانی، همکاری و ارتباطات، تسهیم دانش، استراتژی‌های سازمانی، فرهنگ، رویه‌های عادلانه	کیفی	مصاحبه	اعضای هیأت علمی
۳۱	۱۳۹۹	مقاله	سعید صادقیان قراقیبه، رضا رسولی، غلامعلی طبرسا، علی قربانی	توانمندی سازمانی، مشارکت، حاکمیت قانون و ارزش‌ها، توسعه و آموزش، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، کنترل، سرمایه اجتماعی و ارتباطات، رهبری، هدف روشن و نتیجه‌گرایی و عدالت	کیفی	مصاحبه	خبرگان حوزه توانمندسازی و حکمرانی
۳۲	۱۳۹۸	مقاله	حاجیه رجیبی و آسیه عزب	سلامت سازمانی، حکمرانی خوب، رفتار سیاسی	کمی	پرسشنامه	کارکنان اداره مالیات شمال تهران
۳۳	۱۳۹۸	مقاله	زهرا اکبری، محمد حکاکی، حجت	تدوین خط‌مشی، شفافیت قوانین، ساختار مدیریت	کیفی	مصاحبه	مدیران ارشد بانک‌ها و

روش‌شناسی			مؤلفه‌های مؤثر بر حکمرانی سازمانی	نویسنده	نوع منبع	سال	ردیف
روشنمایی پژوهش	ابزار پژوهش	جامعه پژوهش					
موسسات مالی و اعتباری شهر خرم آباد			نامتمرکز، ظرفیت‌سازی کنترل، حذف مقررات زاید، سنجش کیفیت خدمات، تغییرات محیطی، سنجش کیفیت، ارزش محوری، فرهنگ‌سازی، جو سازمانی، برابری فرصت‌ها، سیستم جبران خدمت، تسهیل سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، درونی‌سازی، تعهد سازمانی	وحدتی، امیرحوشنگ نظربوری			
کارشناسان وزارت ورزش و جوانان	پرسشنامه	آمیخته	ظرفیت جذب، سایش اجتماعی، رفتار نوآورانه	میر حسن سید عامری، همایون عباسی و عزت‌الله جمشیدی	مقاله	۱۳۹۸	۳۴
مدیران و اساتید دانشگاهی	مصاحبه	کیفی	شفافیت سیاسی اجتماعی، شفافیت اقتصادی، شفافیت اداری (بوروکراتیک)، پاسخگویی سیاسی اجتماعی، پاسخگویی اقتصادی، پاسخگویی اداری (بوروکراتیک)، مشارکت سیاسی اجتماعی، مشارکت اقتصادی، مشارکت اداری (بوروکراتیک)	یحیی داداش کریمی، ناصر میرسیاسی و رضا نجف بیگی	مقاله	۱۳۹۸	۳۵
منابع علمی	مطالعه اسنادی	کیفی	اندازه دولت، دسترسی شهروندان به رهبران سیاسی، ترجیح منافع جمعی بر فردی، تعارض منافع، چالش‌های حکمرانی	ریحانه عالم	مقاله	۱۳۹۸	۳۶
مقاله	فرا ترکیب	کیفی	ارتقای هماهنگی، انسجام و یکپارچگی، تقویت ارتباطات، اعتمادسازی و مشارکت بیشتر، افزایش یادگیری خطمی‌ها و تسهیل پیاده‌سازی خطمی‌ها	زهرة کریم‌میان، مهدی محمدی، سیدسپهر قاضی نوری و محمد مهدی ذوالفقارزاده کرمانی	مقاله	۱۳۹۸	۳۷
منابع علمی	مطالعه اسناد	کیفی	پاسخگویی، شفاف‌سازی، نتیجه‌گرایی، ارتقای ارزشها، اثربخشی نتایج و وظایف، ظرفیت‌سازی	جعفر بیک زاد و علی زارع دیزج	مقاله	۱۳۹۷	۳۸
کارکنان	پرسشنامه	کمی	مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب، رهبری خدمتگزار، نتیجه‌گرایی، شفاف‌سازی، ارتقای ارزش‌ها، پاسخگویی، افزایش اعتماد عمومی، مهرورزی، خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، اثربخشی نقش‌ها، ظرفیت‌سازی و تواضع	مهدی علی پور، بیمنان قاسمی و فرشید عبدی	مقاله	۱۳۹۶	۳۹
خبرگان و متخصصان آشنا به ادبیات بانکی	مصاحبه	کیفی	بازنگری قوانین و مقررات، تنقیح قوانین و مقررات، طراحی سیستم سیاستگذاری یکپارچه، نهادینه‌سازی سیستم سیاستگذاری یکپارچه، اصلاح سیستم، تقویت نظارت بر سیستم، فرهنگ‌سازی و نهادینه‌سازی نظارت بر سیستم	فرشاد حیدری و زینب رجبی	مقاله	۱۳۹۵	۴۰
خبرگان	مصاحبه	کیفی	تعالی سازمانی، پایبندی به قانون و مبارزه با فساد	علی اصغر پورعزت، غزاله طاهری عطار و خدیجه روزبهانی	مقاله	۱۳۹۴	۴۱



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی