

ارتقای سلامت اداری از طریق حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای سازمانی: رویکرد بهبودی منابع انسانی



پژوهش‌های
سلامت اداری
سال اول
شماره ۱
بهار ۱۴۰۴
صفحه ۱۷۵ الی ۲۱۲

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی ابعاد سلامت اداری در صنعت بانکداری نوین از منظر حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای سازمانی با رویکرد بهسازی منابع انسانی است.

روش‌شناسی: این مطالعه با موضوع هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی اثبات‌گرایی سازگار است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و براساس ماهیت داده‌ها، کمی است که از روش پیمایش بهره‌جسته است. جامعه آماری پژوهش

یوسف محمدکریمی^۱
(استادیار، گروه مدیریت
بازرگانی، دانشکده
مدیریت، اقتصاد و
حسابداری، دانشگاه
پیام نور، تهران، ایران)
y.mkarimi@pnu.ac.ir

۱. نویسنده مسئول
دریافت ۱۴۰۳/۶/۲۱ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۵

شامل مجموعه سازمانی شعب بانک سپه استان آذربایجان غربی است که به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از میان شعب بانک سپه استان، نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه پنج‌عاملی حکمرانی شرکتی بقایی (۱۳۹۴)، پرسشنامه سه‌عاملی سلامت اداری هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه هفت‌عاملی اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۹) استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SmartPIS و از طریق آزمون‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که به‌طور مستقیم رابطه حکمرانی شرکتی بانک‌ها با بهبود سلامت اداری کمتر معنادار است. در حالی که، حکمرانی شرکتی بانک به‌واسطه اخلاق حرفه‌ای سازمانی با بهبود سلامت اداری رابطه معناداری دارد.

نتایج: حکمرانی شرکتی بانک همزمان با ارتقای اخلاق حرفه‌ای سازمانی، می‌تواند به بهبود سلامت اداری و عملکرد بهتر بانک کمک کند.

کلیدواژه‌ها: سلامت اداری حکمرانی شرکتی، اخلاق حرفه‌ای، بهسازی منابع انسانی.

Strengthening Administrative Integrity through Corporate Governance and Organizational Professional Ethics: A Human Resource Development Perspective

Page 175 to 212

Yousef Mohammad karimi¹ /// (Business management department,,
Faculty of Management, Economic and Accounting, PayameNoor
University, Tehran, Iran) (y.mkarimi@pnu.ac.ir)

ABSTRACT

Purpose: This study aims to examine the dimensions of **administrative integrity** in the modern banking industry through the lenses of **corporate governance, organizational professional ethics**, and a **human resource development perspective**.

Methodology: This research follows the **ontological, epistemological, and methodological foundations** of **positivism**. It is **applied in nature** and employs a **quantitative approach** based on **survey methodology**. The statistical population consists of the **organizational branches of Sepah Bank in West Azerbaijan Province**. To achieve the research objectives, a **sample of 250 employees** was selected from Sepah Bank branches using **simple random sampling**.

Data collection was conducted using three **standardized questionnaires**:

- 1) **Five-Factor Corporate Governance Questionnaire** (Baghayi, 2015)
- 2) **Three-Factor Organizational Health Questionnaire** (Hoy & Feldman, 1996)
- 3) **Seven-Factor Professional Ethics Questionnaire** (Caduzier, 2009)

The data were analyzed

1. Responsible author

using **SmartPLS software**, with statistical tests including **confirmatory factor analysis** and **structural equation modeling (SEM)**.

Findings: The findings indicate that the **direct relationship** between **corporate governance** and the **improvement of administrative integrity** in banks is **less significant**. However, **corporate governance** demonstrates a **significant relationship** with **administrative integrity** through the **mediating role** of **organizational professional ethics**.

Conclusion: Corporate governance, **when integrated with strengthened organizational professional ethics**, can **enhance administrative integrity** and lead to **better overall performance** within the banking sector.

Keywords: Administrative integrity, corporate governance, professional ethics, human resource development

مقدمه

در حوزه مدیریت منابع انسانی، سلامت اداری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Kiptoo et al, 2021)؛ زیرا اگر سازمانی از اعتبار خود با سوءاستفاده از حساب‌های مشتریان یا منابع سایر سازمان‌ها به نفع خود یا دیگران استفاده کند، ممکن است آسیب‌های مادی و روانی بزرگی را متحمل شود (پرمی، زکریان و عرب، ۱۴۰۰: ۲۹). بنابراین ایجاد یک محیط کاری سالم و قابل اعتماد به‌ویژه برای حفظ منافع سهامداران اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد (دوستار و محمدکریمی، ۱۳۹۸: ۳۴۶).

در سال‌های اخیر، مباحث حکمرانی شرکتی برای تضمین عملکرد مدیران سازمان مطابق با منافع سهامداران، قوت گرفته است (احمدوند داراب و همکاران، ۱۴۰۳: ۳۵). حکمرانی، فرایند تعاملات از طریق قوانین، هنجارهای اجتماعی، قدرت (اجتماعی و سیاسی) یا زبان است که در ارتباطات یک جامعه سازمان یافته بر روی یک سیستم اجتماعی (خانواده، گروه اجتماعی، سازمان رسمی یا غیررسمی، قلمرو تحت یک حوزه قضایی یا در سراسر قلمروها) برقرار می‌گردد (سلیمی، اصلی پور و

عبدالمحمد سقا، ۱۴۰۳: ۱۳۸). حکمرانی شرکتی از طریق ایجاد ساختارها و فرایندهای شفاف و قابل اعتماد، می‌تواند بر ایجاد فضای اخلاقی مؤثر در سازمان تأثیرگذار باشد (رجائی و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۲). سازمان‌ها از طریق تدوین و اجرای سیاست‌ها و رهنمودهایی که مبتنی بر ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای هستند، می‌توانند به انجام وظایف خود با رعایت بالاترین استانداردهای اخلاقی مجهز شوند (عبدی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). علاوه بر این، حکمرانی شرکتی می‌تواند از طریق همکاری با سازمان‌های حقوقی، آموزش‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و اجرای نظام‌های پاداش و تشویق، ارزش‌های اخلاقی را در سازمان ترویج کند (Muda et al, 2018)؛ به طوری که، سازمان‌ها با ایجاد یک فضای اخلاقی مؤثر در کنار تدوین سیاست‌های ارزش محور و آموزش‌های مرتبط، کارکنان را برای انجام وظایف خود با رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی آماده می‌کنند (Russ, 2024). با رعایت اصول و مقررات اخلاق حرفه‌ای، کارکنان توانایی انتخاب و عملکرد اخلاقی را در محیط کار پیدا می‌کنند (Kiptoo K., Kariuki & Ocharo, 2021). این اقدامات نهایتاً به بهبود فرهنگ سازمانی، افزایش اعتماد عمومی و حفظ سلامت اداری و حرفه‌ای کارکنان منجر خواهد شد (Fok, Payne & Corey, 2016).

در حوزه بانکداری، حکمرانی شرکتی همواره با چالش‌های متعددی مواجه بوده است. بانک‌ها به عنوان واسطه‌های مالی، نقش منحصربه‌فردی در اقتصاد هر کشور ایفا می‌کنند (فراستینو و کندی، ۲۰۱۸). با این حال، ایفای این نقش، شرایط پیچیده‌ای را برای ایجاد تعادل بین منافع سپرده‌گذاران، حفظ اعتماد عمومی به بانک و مدیریت عملیات پیچیده بانکی، به ویژه در مواجهه با بحران‌های نقدینگی، به وجود می‌آورد. همه ذی‌نفعان بانک، از جمله سپرده‌گذاران، سهام‌داران و کارکنان، تحت تأثیر این ساختار قرار می‌گیرند (اسعدی و ابری، ۱۳۹۹: ۲۳۲). بر این اساس، حکمرانی شرکتی به منظور تأمین اصول شفافیت، رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فعالیت‌های بانکی از اهمیت بالایی برخوردار است (Abdullah & Tursoy, 2023). اخلاق حرفه‌ای یکی از عوامل کلیدی در ارتقای سلامت

اداری محسوب می‌شود (عبدالله و بهلول، ۱۴۰۰: ۲۴۰). این مفهوم شامل اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهایی است که سازمان‌ها باید در انجام وظایف حرفه‌ای خود رعایت کنند. (Budur & Poturak, 2021) اصول اخلاق حرفه‌ای بر مبنای مواردی همچون صداقت، انصاف، احترام به حقوق دیگران، حفظ حریم شخصی و رفتار منصفانه شکل می‌گیرد (پاکدین و سعیدی، ۱۴۰۰: ۱۶۷).

مطابق گزارش‌های رسمی، ۲۶ هزار شعبه بانکی با ۲۴۰ هزار کارمند در کشور وجود دارد. در این میان، بانک سپه با حدود ۷۰ هزار کارمند و ۳۲۱۹ شعبه، جزء بزرگ‌ترین نهادهای اداری کشور است. براساس گزارش سایت تحلیلی خبری عصر ایران در سال ۹۴ بانک سپه از لحاظ سلامت اداری مورد تقدیر وزیر دادگستری وقت گرفته است (عصر ایران، ۱۳۹۴). اما در چند سال اخیر، ادغام بانک‌های حکمت، انصار، قوامین، مهر اقتصاد و مؤسسه اعتباری کوثر در بانک سپه چالش‌های حکمرانی متعددی را ایجاد کرده است (جعفری صامت، ۱۳۹۹). ادغام چندین نهاد مالی با بانک سپه، علاوه بر پیچیدگی‌های عملیاتی، سؤالات مهمی را درباره شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، مسئولیت‌پذیری مدیران و پاسخگویی در قبال ذی‌نفعان مطرح می‌کند؛ به طوری که، گستردگی عملیات و افزایش تعداد کارکنان باعث شده که سلامت اداری بانک در معرض خطر قرار گیرد. در چنین وضعیتی، ارتقای سلامت اداری از طریق ایجاد سیستم‌های مدیریتی کارآمد، فرهنگ‌سازی برای همکاری مؤثر و مدیریت ریسک‌های مالی و اداری از اهمیت بالایی برخوردار است.

بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین حکمرانی شرکتی با سلامت اداری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بانک سپه است. به عبارتی، چگونه بانک سپه می‌تواند با استفاده از اصول حکمرانی شرکتی، تقویت سلامت اداری و رعایت اخلاق حرفه‌ای، بر چالش‌های ناشی از ادغام بانک‌ها غلبه کرده و دوباره به یک نهاد مالی پایدار و قابل اعتماد در نظام بانکی کشور تبدیل شود. به عنوان سؤال اصلی پژوهش، چگونه اصول حکمرانی شرکتی (مسئولیت‌پذیری، شفافیت، پاسخگویی، انصاف و عدالت) می‌تواند بهبود سلامت اداری را از طریق اخلاق حرفه‌ای تسهیل کند؟

برای پاسخ به این سؤال یک مطالعه موردی در شعب بانک سپه استان آذربایجان غربی به انجام رسید، که به بررسی تأثیر حکمرانی شرکتی بر سلامت اداری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در این بانک می‌پردازد.

مبانی نظری پژوهش حکمرانی شرکتی و سلامت اداری

براساس تعریف ارائه شده توسط فدراسیون بین‌المللی حسابداران در سال ۲۰۰۴، حکمرانی شرکتی، مسئولیت‌ها و روش‌هایی است که توسط هیئت‌مدیره و مدیران مسئول برای تعیین مسیر استراتژیک استفاده می‌شود که تضمین‌کننده دستیابی به اهداف، کنترل ریسک‌ها و مصرف منابع است. شفافیت، پاسخگویی و افشای کافی، سه عنصر کلیدی در این حوزه از نظریه‌های حکمرانی هستند (Chijoke et al., 2019). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که حکمرانی شرکتی مجموعه‌ای از مکانیسم‌هایی است که به تأیید رفتار منصفانه و مناسب با همه ذی‌نفعان کمک می‌کند و شفافیت و مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد (Dalwai et al., 2021). حکمرانی شرکتی اساساً با مشکلات ناشی از تفکیک مالکیت و مدیریت یک شرکت سروکار دارد، اما این مفهوم فراتر از ایجاد روابط شفاف بین مدیران و سهامداران است (Enache & Hus- sainei, 2020). حکمرانی شرکتی شامل مجموعه‌ای از روابط بین مدیریت شرکت، هیئت‌مدیره، سهامداران و سایر اشخاص ذی‌نفع است. به عبارت دیگر، مجموعه روابط بین سهامداران، مدیران اجرایی و بازرسان شرکت است که به معنای ایجاد نظام کنترلی برای رعایت حقوق سهامداران و اجرای صحیح مصوبات هیئت‌مدیره و جلوگیری از تخلفات احتمالی است (Faysal, Salehi & Moradi, 2021).

حکمرانی شرکتی چهارچوبی را فراهم می‌کند که با نظارت بر اهداف شرکت، ابزار دستیابی به آن‌ها، و عملکرد شرکت را زیر نظر دارد (Budur & Poturak, 2021). این مقوله نشان می‌دهد که چگونه می‌توان سازمان را هدایت کرد، بدون اینکه منافع ذی‌نفعان نادیده گرفته شود و درعین حال اختیارات مدیران نیز حفظ گردد (Kyere).

(Ausloos, 2021) و همچنین ساختاری ایجاد می‌کند که در آن اهداف شرکت تعریف و ابزارهای رسیدن به این اهداف و عملکرد شرکت مورد نظارت قرار می‌گیرد. دلیل اصلی استفاده از حکمرانی شرکتی، نظارت بر بخش‌هایی از شرکت است که دارایی‌های سهامداران و سرمایه‌گذاران را مدیریت می‌کند (Le & Phan, 2017). براساس نظریه حکمرانی، می‌توان گفت اجرای صحیح اصول حکمرانی شرکتی، به عنوان یکی از اجزای مهم، به ثبات و سلامت سازمان‌های اقتصادی و مالی کمک می‌کند (Sampaio et al., 2020). مجموعه‌ای گسترده از پژوهش‌ها تأثیرات حکمرانی شرکتی بر عملکرد شرکت‌ها را بررسی کرده‌اند و در اکثر مطالعات انجام شده، ارزش‌های بیشتری برای اجرای اصول حکمرانی بانکی مشاهده شده است. بنابراین، ارزیابی انطباق با اصول حکمرانی شرکتی، یک عامل کلیدی برای تحلیل‌گران در تضمین پایداری بلندمدت هر سازمان اقتصادی محسوب می‌شود (زمانیان‌فرو و مهدیار اسماعیلی، ۱۴۰۲: ۱۸۲). بر این اساس و برای رتبه‌بندی بانک‌ها، این سازوکارها با محاسبه امتیازات، به مقایسه و رتبه‌بندی هر بانک نسبت به سایر بانک‌ها براساس میزان رعایت چهار اصل حکمرانی شرکتی در صنعت بانکداری کمک می‌کنند (تقوی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۲).

اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری به صورت علمی نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاقی در محیط کار به بهبود وضعیت کلی سازمان کمک می‌کند (Kim & Kolb, 2014). اخلاق حرفه‌ای شامل صداقت، عدالت، احترام به دیگران، و مسئولیت‌پذیری است که به ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران منجر می‌شود (جعفری، زاهدی و محمدی، ۱۴۰۰). اعتماد و شفافیت، سنگ بنای سلامت اداری هستند؛ زیرا سازمان‌هایی که اصول اخلاقی را به درستی اجرا می‌کنند، محیطی پایدارتر و متعادل‌تر دارند که منجر به افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود (Budur & Poturak, 2021). از این رو، سازمان‌هایی که به اخلاق حرفه‌ای اهمیت می‌دهند،

با سطح بالاتری از اعتماد و همکاری میان اعضا مواجه هستند، که این امر باعث تقویت سلامت کلی سازمان می‌شود (رودساز، ثابت و رضایی منش، ۱۳۹۹: ۱۳۳). از منظر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای بهبود کارایی و اثربخشی را تسهیل می‌کند (رضایی، ۱۴۰۱: ۱۱۵). در محیط‌های کاری که استانداردهای اخلاقی رعایت می‌شوند، کارکنان مسئولیت‌پذیرتر و متعهدتر به وظایف خود هستند، که به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود (Madden & Alt, 2021). رعایت اخلاق حرفه‌ای همچنین به کاهش تعارضات و تنش‌ها در محیط کار کمک می‌کند، زیرا اصولی مانند عدالت و انصاف موجب می‌شود تا مشکلات و اختلافات با شفافیت و احترام حل و فصل شوند (Hopt, 2021). این مسئله، از ایجاد تنش‌های مخرب جلوگیری کرده و باعث می‌شود که محیط کار به طور کلی سالم‌تر باشد و روابط کاری تقویت شوند (Russ, 2018).

سازمان‌هایی که به منشور اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند، محیطی عادلانه و حمایتی برای کارکنان فراهم می‌کنند (Rodkey, 2022). این امر به افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی و استرس‌های ناشی از کار منجر می‌شود (ترابی و قاضی، ۱۴۰۲: ۴۳). این منشور باید به طور مشخص اصولی مانند صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری و احترام به همکاران و مشتریان را ترسیم کند (مقتدری اصفهانی و مهداد، ۱۴۰۲: ۱۶۵). به این ترتیب، کارکنان شادتر و باانگیزه‌تر، تمایل بیشتری به مشارکت و بهبود عملکرد فردی و گروهی دارند، که در نهایت به تقویت پایداری و موفقیت سازمان کمک می‌کند (پورغفاری و همکاران، ۱۴۰۱: ۶۸).

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام‌شده در زمینه تأثیر حکمرانی شرکتی بر ارتقای سلامت اداری بانک‌ها نشان می‌دهد که حکمرانی شرکتی، نقش مهمی در بهبود سلامت اداری بانک‌ها دارد (نوبی مقدم و همکاران، ۱۴۰۲). یک مطالعه انجام‌شده توسط گروهی از پژوهشگران نشان داد که حکمرانی شرکتی قوی در بانک‌ها می‌تواند بهبود قابل توجهی در سلامت اداری ایجاد کند. این شامل سلامت روانی، رضایت شغلی، انگیزه کاری و همکاری

تیمی است. حکمرانی شرکتی قوی به معنای وجود سیاست‌ها و فرایندهای شفاف و عادلانه، ارتباطات باز و ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر است (Cholisoh & Hadziq, 2021). رهبری قوی، ارتباطات باز و پشتیبانی روان‌شناختی از سوی مدیران می‌تواند به کاهش استرس و فشارهای روانی سازمانی کمک کند و در نتیجه سلامت روانی را بهبود بخشد (Shao, 2019). یک مطالعه دیگر نشان می‌دهد که حکمرانی شرکتی مؤثر می‌تواند بهبود قابل توجهی در رضایت شغلی سازمانی بانک‌ها ایجاد کند. وجود ساختار سازمانی شفاف و عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، ارتباطات باز و فرهنگ سازمانی مناسب، احساس رضایت و ارتباط مثبت با سازمان را می‌دهد که در نتیجه سلامت اداری را بهبود می‌بخشد (Velte, 2021).

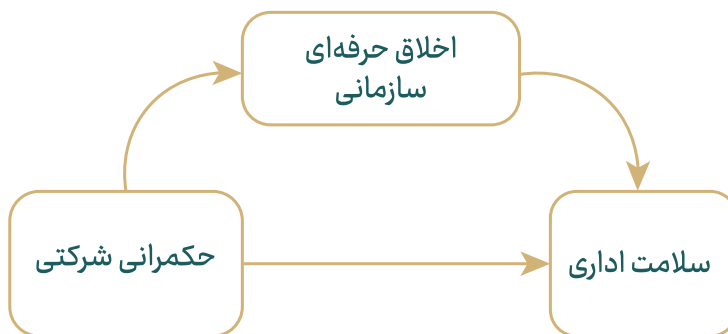
در مطالعاتی که در زمینه سلامت اداری انجام شده است مشخص شده که اخلاق حرفه‌ای نقش بسیار مهمی در بهبود سلامت اداری در سازمان‌ها دارد (آرغده، قاسم‌زاده و زوار، ۱۳۹۹: ۸۴). اخلاق حرفه‌ای، به سازمان کمک می‌کند تا تصمیم‌های صحیح و اخلاقی بگیرند و به عدالت و انصاف عمل کنند. این امر باعث ایجاد فرهنگ سازمانی سالم و اعتماد بین سازمانی و مدیران می‌شود که در نتیجه سلامت اداری را بهبود می‌بخشد (شفیعی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱۱). بنابراین، مطالعات انجام شده در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای سلامت اداری نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای قوی و مناسب می‌تواند بهبود قابل توجهی در سلامت اداری ایجاد کند (Solkhe & Singh, 2020). این شامل بهبود رضایت شغلی، سلامت روانی و همکاری تیمی است. برای دستیابی به سلامت اداری، باید سیاست‌ها و فرایندهای شفاف و عادلانه، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار را توسعه داد (Kiptoo et al, 2021).

بیشتر مطالعات پیشین به صورت جداگانه رابطه حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای را با سلامت اداری بررسی کرده‌اند. این مطالعات به طور عمده بر تأثیرات مستقیم هر یک از این عوامل بر سلامت اداری تمرکز داشته‌اند، بدون آنکه به تأثیرات متقابل و هم‌افزای این دو مقوله توجه کافی شود. در حالی که حکمرانی شرکتی از طریق ایجاد شفافیت، پاسخگویی و

نظارت، به تقویت سلامت اداری کمک می‌کند (Bellini et al, 2019)، اخلاق حرفه‌ای نیز با تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد محیط کاری پایبند به ارزش‌های اخلاقی، نقش مهمی در بهبود سلامت اداری ایفا می‌کند (پورغفاری و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۰).

با این حال، نبود تحقیقات کافی که به‌طور همزمان به بررسی این دو عامل بپردازند، نشان‌دهنده خلأ مهمی در ادبیات پژوهش است. تعامل بین حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اثرات مضاعفی بر سلامت اداری داشته باشد؛ به طوری که وجود ساختارهای قوی حکمرانی شرکتی می‌تواند بستر مناسبی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای فراهم کند و در مقابل، رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌تواند اثربخشی حکمرانی شرکتی را بهبود بخشد. این هم‌افزایی به شکلی است که نبود هر یک از این عوامل می‌تواند تلاش‌ها برای دستیابی به سلامت اداری پایدار را محدود کند.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه حکمرانی شرکتی و سلامت اداری با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای سازمانی، ضرورتی دوچندان پیدا می‌کند. این پژوهش می‌تواند با تبیین این رابطه سه‌گانه، دیدگاه جامع‌تری ارائه دهد و راهکارهایی برای بهبود همزمان حکمرانی شرکتی، تقویت اخلاق حرفه‌ای و ارتقای سلامت اداری پیشنهاد کند. بر این اساس، جهت تبیین روابط بین حکمرانی شرکتی، سلامت اداری و اخلاق حرفه‌ای مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) پیشنهاد می‌گردد.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

روش‌شناسی پژوهش

محقق در این پژوهش تلاش دارد تا یافته‌های خود را به دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش کند. در این راستا، پارامترهای جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته و با انتخاب نمونه‌ای که نماینده جامعه است، به تحلیل متغیرهای تحقیق پرداخته شده است. هدف پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در زمینه رابطه بین حکمرانی شرکتی و ارتقای سلامت اداری با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای سازمانی است.

پیش فرض این مطالعه بر این اساس است که، مدیران و کارشناسان بانک‌ها افراد عقلانی هستند که تصمیم‌های خود را همیشه براساس منافع بانک یا خودشان اتخاذ می‌کنند و تحت تأثیر احساسات یا شرایط قرار نمی‌گیرند. در عین حال، اعتماد و شناخت متقابل میان کارکنان شعب بانک می‌تواند به تقویت حکمرانی شرکتی منجر شود و در نتیجه سلامت اداری را در بانک ارتقا دهد. این فرض همچنین رابطه علی بین این دو متغیر را مطرح می‌کند. محقق در این پژوهش قصد دارد تا به صورت بی طرفانه رابطه منطقی میان حکمرانی شرکتی و سلامت اداری شعب بانک سپه را بررسی کند. این مطالعه با مواضع هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی اثبات‌گرایی سازگار است و از روش‌های تحقیق کمی بهره می‌برد.

جامعه هدف این مطالعه مدیران و کارشناسان بانک سپه در استان آذربایجان غربی بودند. در سال ۱۴۰۲، ۱۵۷ شعبه بانک سپه در این استان وجود داشت. با این حال، دسترسی به پایگاه داده جامع از کارکنان شعب بانک‌ها مقدور نبود. در ادامه نمونه‌گیری، با توجه به اینکه جامعه آماری از تجانس نسبی برخوردار است و از نظر صفت مورد بررسی همگن است، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در مرحله اول، یک جستجوی جامع برای شناسایی مدیران و کارشناسان شعب بانک سپه با حداقل ۵ سال سابقه کار در استان آذربایجان غربی انجام شد. براساس روش تعیین حجم نمونه کوهن (۱۹۹۲) با اندازه اثر پیش‌بینی شده ۰/۱ و توان آماری ۰/۸، تعداد ۲۵۰ مدیر و کارشناس در سه منطقه (شمال استان، مرکز استان و جنوب استان) شناسایی شدند.

فرایند جمع‌آوری داده‌ها از اول اردیبهشت تا پایان مرداد ۱۴۰۲ انجام شد. در این فرایند، ۲۵۰ پرسشنامه استاندارد بین مدیران و کارشناسان شعب بانک سپه توزیع شد که پس از جمع‌آوری، ۲۲۳ پرسشنامه سالم برای تحلیل نهایی انتخاب شد. برای سنجش حکمرانی شرکتی (متغیر مستقل) از پرسشنامه استاندارد بقایی (۱۳۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه شاخص‌های پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری، شفافیت، انصاف و عدالت را اندازه‌گیری می‌کند. برای ارزیابی سلامت اداری (متغیر وابسته) از پرسشنامه استاندارد هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد که سلامت اداری را در سه سطح فنی، اداری و نهادی می‌سنجد. همچنین برای سنجش اخلاق حرفه‌ای سازمانی (متغیر میانجی) از پرسشنامه استاندارد کادوزیر (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه شامل هفت مؤلفه مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، صداقت، برتری جویی و رقابت‌طلبی، احترام به ارباب‌رجوع، همدلی با ارباب‌رجوع و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است.

تحلیل داده‌ها

در ابتدا با شاخص‌های موجود به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای اصلی پرداخته شده است (جدول ۱) و در ادامه جهت آزمون فرضیات مطرح‌شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اکثریت فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۶۰ سال، سابقه کاری ۵ تا ۲۰ سال و دارای پست سازمانی مدیر، معاون و کارشناس شعبه می‌باشد. در (جدول ۲) با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرهای اصلی پرداخته شده است.

جدول (۱). توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد موجود در نمونه آماری پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

مشارکت شعب			
جنوب استان	مرکز استان	شمال استان	
۷۱ نفر	۷۴ نفر	۷۷ نفر	تعداد مشارکت
سن			
۵۰ به بالا	۵۰-۴۰	۴۰-۳۰	
۲۴٪	۴۸٪	۲۸٪	میزان مشارکت
جنسیت			
مرد	زن		
۷۱٪	۲۹٪		میزان مشارکت
تحصیلات			
دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	
۵٪	۴۶٪	۳۹٪	میزان مشارکت
پست سازمانی			
کارشناس شعبه	معاون شعبه	مدیر شعبه	
۳۷٪	۵۳٪	۱۴٪	میزان مشارکت
سابقه‌کاری			
۲۰ سال به بالا	۲۰-۱۵ سال	۱۵-۱۰ سال	۱۰-۵ سال
۹٪	۲۴٪	۵۴٪	۱۳٪
			میزان مشارکت

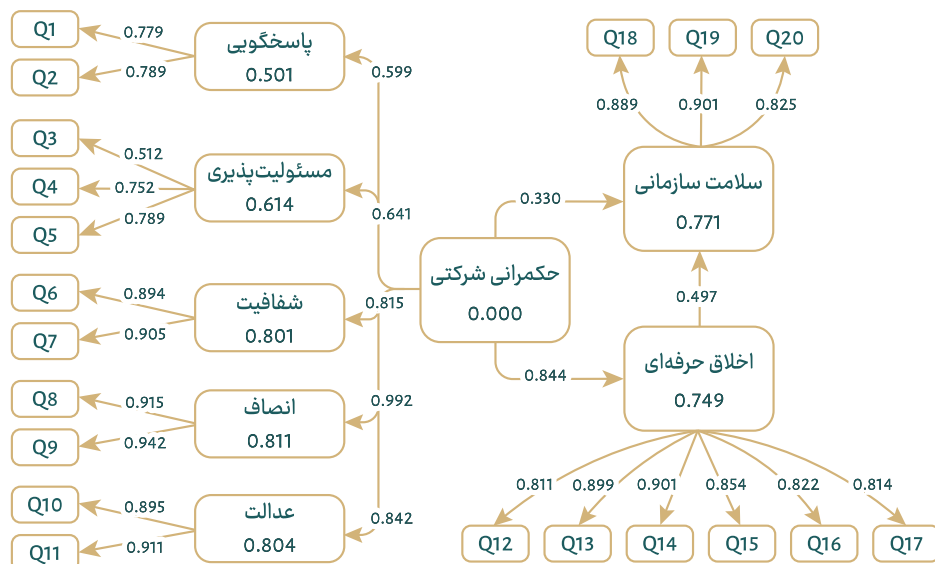
جدول (۲). شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

آزمون نرمالیتی داده‌ها		شاخص‌های پراکندگی		شاخص‌های مرکزی		ابعاد		متغیرهای پژوهش
کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	واریانس	میانگین	میانگین	میانگین	ابعاد	
۱/۷۲	-۱/۳۰	۰/۶۶	۰/۴۴	۴/۲۵	۴/۸۴	۴/۸۴	پاسخگویی	حکمرانی شرکتی
۰/۸۷	-۰/۹۵	۰/۷۹	۰/۸۰	۳/۷۵	۳/۶۸	۳/۶۸	مسئولیت‌پذیری	
-۰/۱۶	-۰/۳۴	۰/۸۹	۰/۷۱	۳/۵۰	۳/۴۰	۳/۴۰	شفافیت	
۱/۵۵	-۱/۰۱	۰/۸۴	۰/۵۱	۳/۸۳	۳/۷۴	۳/۷۴	انصاف	
-۱/۶۱	-۱/۳۴	۰/۷۱	۰/۶۲	۴/۵۹	۴/۵۱	۴/۵۱	عدالت	
-۰/۳۴۸	-۰/۲۸۷	۰/۸۴	۱/۰۸	۳/۴۱۱	۳/۴۰۳	۳/۴۰۳	اخلاق حرفه‌ای	سلامت اداری
-۰/۴۰۱	-۰/۵۲۱	۰/۹۱	۱/۱۱۲	۳/۴۱۹	۳/۴۱۲	۳/۴۱۲		

همان‌طور که در (جدول ۲) ملاحظه می‌شود میانگین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که این متغیرها در سطح بالای متوسط قرار دارند. به عبارتی دیگر، جدول فوق نشان می‌دهد که اکثر افراد گزینه‌های بالای پرسشنامه را انتخاب کرده‌اند. همچنین، ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (+۲ و -۲) قرار دارد. لذا، این‌گونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌ها نرمال بوده و داده‌های مشکل‌سازی در بین داده‌های گردآوری شده وجود ندارد.

جهت تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPls2 استفاده شده است. تحلیل مدل مستخرج از مدل‌سازی معادلات ساختاری در سه مرحله انجام می‌پذیرد: (۱) برازش مدل اندازه‌گیری، بررسی روابط بین سؤالات و متغیرهای مکنون مربوط؛ (۲) برازش مدل ساختاری، بررسی روابط بین متغیرهای مکنون؛ و (۳) برازش مدل کلی. شکل (۲) بیانگر مدل معادلات ساختاری پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی می‌باشد.

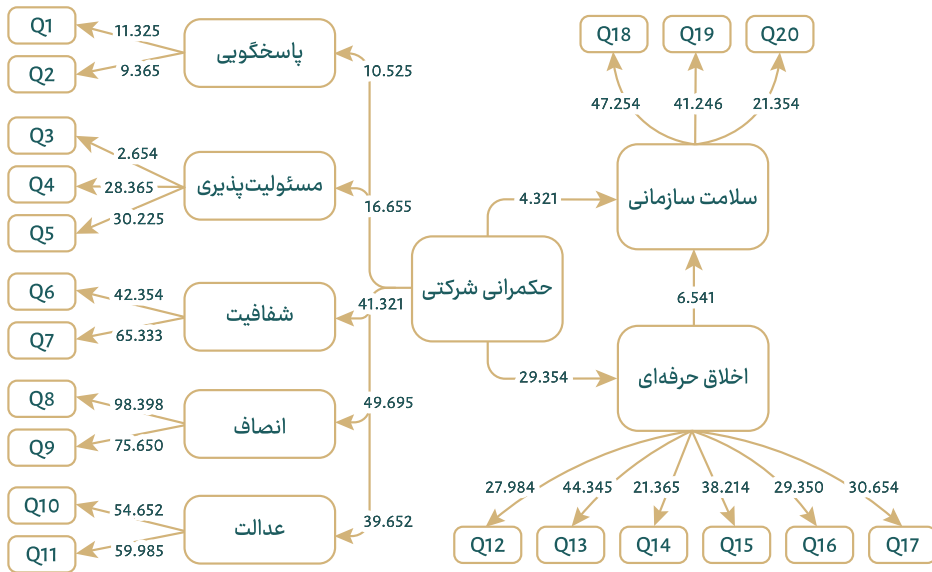
شکل (۲). مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)



همچنین مدل مستخرج معادلات ساختاری در فرمت T-Values در (شکل ۳) به نمایش درآمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این مدل می‌تواند وضعیت

معناداری روابط بین متغیرهای مکنون و همچنین متغیرهای مکنون و آشکار را مشخص نماید.

شکل (۳). مدل پژوهش با ضرایب T-Values (منبع: یافته‌های پژوهشگر)



اولین معیار برازش در مدل مرتبط با بارهای عاملی بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود است که در (شکل ۳) ارائه گردیده‌اند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی و مقدار آماره تی به ترتیب ۰/۷ و ۱/۹۶ است. همان‌طور که در (شکل‌های ۲ و ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر بار عاملی و ضرایب آماره تی بین سؤالات و متغیرهای مکنون مربوط به خودشان به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۱/۹۶ است که سؤالات دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ حذف گردیدند. معناداری روابط بین هر سؤال را با متغیر مربوط به خودش می‌توان تأیید کرد.

همان‌طور که در (جدول ۳) ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج‌شده و شاخص کیفیت مدل اندازه‌گیری (CVCOM) برای تمامی سازه‌های تحقیق محاسبه شده است و مشخص است که مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ است که پایایی

مناسب متغیرهای مدل را نشان می‌دهد. جهت بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته (AVE) استفاده شده است. مقدار بالای ۰/۵ نشان از کافی بودن و مناسب بودن این معیار است. همان‌گونه که در (جدول ۳) ملاحظه می‌شود مقدار AVE برای تمامی سازه‌ها مناسب و بالای ۰/۵ است.

جدول (۳). نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
پاسخگویی	۰/۹۵۲	۰/۹۴۸	۰/۶۴۴
مسئولیت پذیری	۰/۸۴۰	۰/۹۲۵	۰/۵۹۹
شفافیت	۰/۷۳۴	۰/۸۸۰	۰/۸۶۱
انصاف	۰/۸۳۲	۰/۹۲۲	۰/۹۰۲
عدالت	۰/۷۴۹	۰/۹۲۳	۰/۸۵۶
حکمرانی شرکتی	۰/۸۹۱	۰/۹۴۸	۰/۶۷۶
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۵۶	۰/۹۱۲	۰/۷۵۱
سلامت اداری	۰/۸۶۴	۰/۹۴۳	۰/۷۷۷

جهت بررسی روایی واگرا از ماتریس فورنل و لالر (۱۹۸۱) استفاده شده است. مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه‌های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون است. همان‌طور که در (جدول ۴) ملاحظه می‌شود چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی بیشتر است می‌توان گفت که در مدل پژوهش، متغیرهای مکنون بیشتر با سؤالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان بهتر، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می‌دهد.

جدول (۴). نتایج روایی و اگر (فورنل و لاکر) (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

سلامت اداری	اخلاق حرفه‌ای	حکمرانی شرکتی	عدالت	انصاف	شفافیت	مسئولیت پذیری	پاسخگویی	سازهای پژوهش
							۰/۸۱۲	پاسخگویی
						۰/۸۳۷	۰/۷۸۳	مسئولیت پذیری
					۰/۸۶۸	۰/۶۹۳	۰/۸۰۰	شفافیت
				۰/۷۶۰	۰/۸۲۱	۰/۷۸۸	۰/۸۰۶	انصاف
			۰/۷۸۸	۰/۷۰۹	۰/۶۹۰	۰/۶۹۰	۰/۸۱۱	عدالت
		۰/۶۹۳	۰/۶۹۰	۰/۷۳۷	۰/۸۴۸	۰/۸۱۷	۰/۸۰۲	حکمرانی شرکتی
	۰/۷۸۸	۰/۶۶۸	۰/۷۰۰	۰/۷۰۹	۰/۸۲۱	۰/۶۹۳	۰/۷۸۳	اخلاق حرفه‌ای
۰/۸۵۶	۰/۷۱۲	۰/۶۸۹	۰/۶۹۳	۰/۷۳۳	۰/۶۹۰	۰/۷۸۸	۰/۸۰۰	سلامت اداری

در مرحله بعد با استفاده از شاخص‌های ضرایب مسیر (β) و معناداری آن (مقادیر value-t)، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا، ارتباط پیش‌بین (Q^2) و اندازه اثر (F^2)، به بررسی برازش مدل ساختاری مستخرج پرداخته خواهد شد. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آن‌ها بررسی می‌کند. همچنین، با استفاده از شاخص برازش GOF برازش کلی مدل بررسی شده است.

جدول (۵). نتایج معیارهای برازش مدل‌های ساختاری و کلی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

مسیر	β	T-Values	جهت رابطه	R^2 متغیر وابسته	Q^2 متغیر وابسته	F^2
حکمرانی شرکتی - سلامت اداری	۰/۷۵۰	۷/۲۳۹	مثبت	۰/۷۵۲	۰/۳۵۴	۰/۳۲
حکمرانی شرکتی - اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۳۷	۴/۷۵۹	مثبت	۰/۸۸۵	۰/۱۱۲	-
اخلاق حرفه‌ای - سلامت اداری	۰/۷۷۶	۴/۶۲۳	مثبت	۰/۷۵۲	۰/۳۵۴	۰/۱۹

GOF = $\sqrt{R^2} = \sqrt{0.83} = 0.91$

مقدار ضریب T بین متغیرهای مکنون که در (شکل ۲) آورده شده است، همگی بیشتر از ۱/۹۶ بوده و معنادار بودن این مسیرها را نشان می‌دهد. R^2 معیاری است که میزان تأثیر یک یا چند متغیر بیرون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا نشان می‌دهد. همان‌طور که در (جدول ۵) مشاهده می‌شود، مقدار ضریب تعیین سلامت اداری و حکمرانی شرکتی

به ترتیب برابر ۰/۷۵۲ و ۰/۱۸۵ محاسبه شده است و نشان می‌دهد که حکمرانی شرکتی پیش‌بینی‌کننده ۱۸/۵ درصد از تغییرات سلامت اداری است. همچنین، حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای با همکاری یکدیگر توانسته‌اند ۷۵/۲ درصد از تغییرات سلامت اداری را برآورد کنند. معیار F^2 ، رابطه بین سازه‌ها را مشخص می‌کند. هرچه این معیار بیشتر باشد، نشان از شدت بالای تأثیر است. شدت تأثیر حکمرانی شرکتی و اخلاق حرفه‌ای بر سلامت اداری به ترتیب برابر ۰/۳۲ و ۰/۱۹ است. همان‌طور که در (جدول ۵) مشاهده می‌شود، مقدار Q^2 برای سازه‌های درون‌زای سلامت اداری (۰/۳۵۴) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۱۱۲) در حد مناسبی قرار دارد و نشان از برازش پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص این سازه‌ها است. با توجه به (جدول ۵) مقدار معیار GOF معادل ۰/۷۲۵ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی گفته شده نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. پس از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی به بررسی فرضیات مطرح شده پرداخته شده است. نتایج (جدول ۶) نشان می‌دهد که برای هر دو مسیر موجود مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است.

جدول (۶). نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

فرضیه	مسیر	میزان تأثیر	آماره t	نتیجه آزمون
H1	حکمرانی شرکتی-سلامت اداری	۰/۵۱۱	۷/۲۳۹	تأیید
H2	حکمرانی شرکتی-اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۷۸	۴/۷۵۹	تأیید
H3	اخلاق حرفه‌ای-سلامت اداری	۰/۳۹۸	۴/۶۲۳	تأیید

با توجه به مدل مفهومی پژوهش می‌توان علاوه بر تأثیر مستقیم حکمرانی شرکتی بر سلامت اداری، تأثیر غیرمستقیم آن به وسیله متغیر میانجیگری اخلاق حرفه‌ای را نیز به دست آورد. بارون و کنی (۱۹۸۶) اظهار می‌دارند هنگامی می‌توان از رابطه میان یک متغیر میانجیگر با متغیر مستقل و وابسته سخن گفت که شروط زیر را رعایت نمایند:

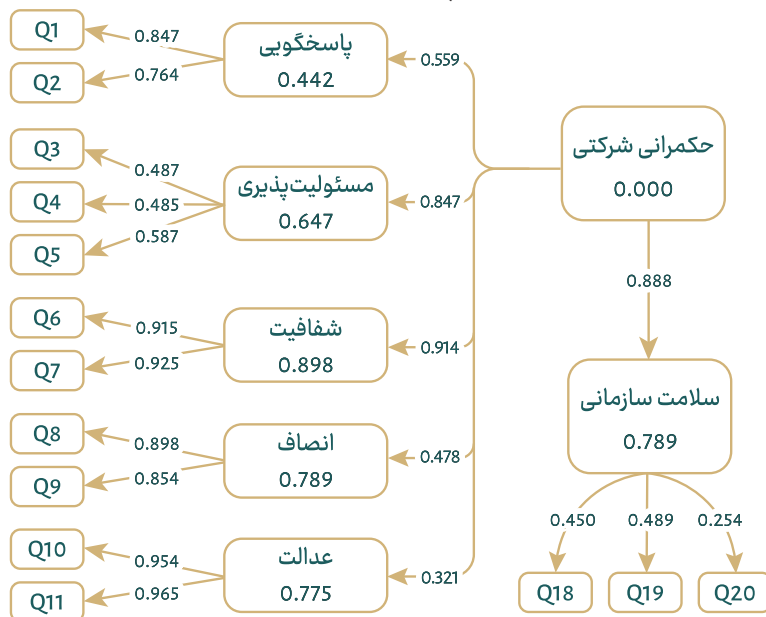
- شرط اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنادار داشته باشد.
- شرط دوم این است که معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و واسط تأیید شود.
- شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه بین متغیر واسط و وابسته است.
- شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی‌گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود؛ که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی‌گر کامل است یا اینکه، این رابطه در حضور متغیر میانجی‌گر کاهش یابد حداقل (۰/۱)، ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی‌گر، جزئی خواهد بود.

جدول (۷). نتایج آزمون اثر متغیر میانجی (متبع: یافته‌های پژوهشگر)

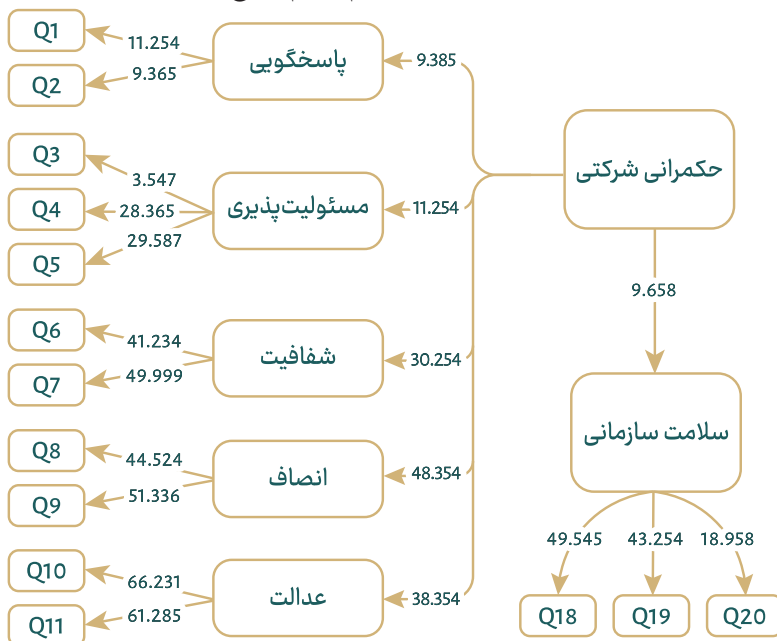
آزمون سوبل	مقدار آماره t	ضریب مسیر استاندارد شده	شرط باریون و کنی	متغیر وابسته	متغیر مستقل	وضعیت مدل
سطح معناداری	مقدار آماره	۰/۹۰۳	گام اول	سلامت اداری	حکمرانی شرکتی	بدون حضور میانجی‌گر
		۰/۵۱۱	گام چهارم	سلامت اداری	حکمرانی شرکتی	با حضور میانجی‌گر
۰/۰۳	۴/۷۵۹	۰/۴۷۸	گام دوم	اخلاق حرفه‌ای	حکمرانی شرکتی	
	۴/۶۲۳	۰/۳۹۸	گام سوم	سلامت اداری	اخلاق حرفه‌ای	

شکل (۴). مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (گام چهارم) (منبع: یافته‌های

پژوهشگر)



شکل (۵). مدل پژوهش با ضرایب T-Values (گام چهارم) (منبع: یافته‌های پژوهشگر)



همان‌گونه که در جدول (۷) نشان داده شده است، رابطه بین متغیر مستقل با میانجی، رابطه بین متغیر میانجی و وابسته و همچنین رابطه بین متغیر مستقل و وابسته به لحاظ آماری معنادار است. در واقع این معناداری حاکی از تأیید سه گام اول در روش بارون و کنی است. با ورود متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین حکمرانی شرکتی و سلامت اداری شاهد آن هستیم که مقدار ضریب بتای بین دو متغیر مذکور از ۰/۵۱۱ به ۰/۹۰۳ تغییر پیدا کرده و درعین حال با مقدار آماره تی ۱۱/۴۳۲ معنی داری خود را حفظ کرده است. لذا، این‌گونه استنباط می‌شود که نوع میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش از نوع جزئی است. همچنین، جهت تکمیل فرایند تحقیق از آزمون سوبل نیز استفاده شده است. در روش سوبل اگر مقدار آماره آزمون بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری آزمون کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آید نتیجه آن تأیید نقش میانجی‌گری است. همان‌طور که نتایج (جدول ۷) نشان می‌دهد، نتایج حاکی از آن است که سطح معناداری آزمون سوبل با مقدار آماره ۴/۹۶۰ کمتر از ۰/۰۵ بوده و رابطه میانجی‌گری تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

بررسی مبانی نظری نشان داد که نظام بانکی به عنوان یکی از نهادهای کلیدی در سلامت مالی و اقتصادی جامعه، مسئولیت سنگینی در بهبود عملکرد خود از طریق اعتماد متقابل و اخلاق حرفه‌ای بر عهده دارد. بر همین اساس، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین حکمرانی شرکتی و سلامت اداری، با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای سازمانی در شعب بانک سپه انجام شد. یافته‌ها نشان داد که حکمرانی شرکتی می‌تواند از طریق تقویت اخلاق حرفه‌ای سازمانی، تأثیر معناداری بر بهبود سلامت اداری داشته باشد. نتایج نشان داد که بانک‌های مورد مطالعه در حال حاضر رویکردی حکمرانی به مسائل اخلاق حرفه‌ای دارند. به عبارتی، مسئولیت معنوی سازمان به طور خاص بر عهده مدیران است. درعین حال، مدیران باید از نظر اخلاقی دو نوع رویکرد فضیلت محور و مشکل محور را از هم تفکیک کنند. رویکرد سنتی به مسائل اخلاقی تنها مبتنی بر خیر است، نه بر حل مسئله. برای حل مسائل اخلاق سازمانی می‌بایست از رویکرد حکمرانی استفاده کنند؛ زیرا مسائل اخلاقی مسائلی هستند که مدیران باید مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را برای حل

مؤثر آن‌ها کسب کنند. نتایج این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی، نقش کلیدی در تقویت رابطه بین حکمرانی شرکتی و سلامت اداری ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، حکمرانی شرکتی به تنهایی نمی‌تواند به طور کامل به بهبود سلامت اداری منجر شود، بلکه این تأثیر زمانی به اوج می‌رسد که سازمان‌ها اصول اخلاق حرفه‌ای را به طور کامل اجرا کنند. وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان موجب افزایش اعتماد میان کارکنان، بهبود فرهنگ سازمانی و حل تعارضات می‌شود که این عوامل به نوبه خود سلامت اداری را ارتقا می‌دهند.

هیئت مدیره به عنوان یکی از اصلی‌ترین ارکان حکمرانی شرکتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در نظارت بر پیاده‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای و تقویت سلامت اداری ایفا می‌کند. انتخاب مدیران مستقل و واجد تجربه در هیئت مدیره می‌تواند به کاهش تمرکز قدرت و افزایش شفافیت در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک کمک کند. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که ترکیب هیئت مدیره به گونه‌ای باشد که علاوه بر تجربه و تخصص در صنعت بانکداری، افراد مستقلی که نگاه بیرونی و بی‌طرف دارند نیز در آن حضور داشته باشند. افراد مستقل برای حکمرانی، مفید تلقی می‌شوند؛ زیرا تمرکز قدرت را کاهش می‌دهند و به هم‌سویی علاقه سهامداران با افراد داخلی کمک می‌کنند. هیئت مدیره باید اطمینان حاصل کند که سیاست‌های حکمرانی شرکتی بانک که شامل استراتژی شرکت، مدیریت ریسک، پاسخگویی، شفافیت و اصول اخلاقی کسب و کار است، به درستی اجرا می‌شود. این نتایج از لحاظ رابطه حکمرانی شرکتی با عملکرد بانک‌ها با یافته‌های پژوهش اسعدی و ابری (۱۳۹۹) و اثر حکمرانی شرکتی بر عملکرد مالی با نتایج پژوهش عبدالله و تورسوی (۲۰۲۳) همخوانی دارد.

از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای سازمانی به عنوان یک میانجی مؤثر، اعتماد سازمانی را تقویت کرده و مشارکت و اشتراک دانش را میان کارکنان تحریک می‌کند. این امر نه تنها منجر به افزایش توانمندسازی کارکنان می‌شود، بلکه سلامت اداری را نیز بهبود می‌بخشد. بنابراین، بانک‌های مورد مطالعه باید به ایجاد فضایی سرشار از اعتماد و اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند؛ چراکه نهادینه کردن این ارزش‌ها در محیط کاری می‌تواند

باعث ارتقای سلامت اداری و بهبود عملکرد کلی بانک‌ها شود. نتایج پژوهش نشان داد که سطح بالای اصول اخلاقی در سازمان اعتماد سازمانی را تقویت می‌کند، مشارکت و اشتراک دانش را تحریک می‌کند، توانمندسازی و سازگاری را تسهیل می‌کند و نهایتاً، سلامت اداری را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، اعتمادسازی و ترویج اخلاق حرفه‌ای در بانک‌های مورد مطالعه، فشار روحی و روانی را کاهش می‌دهد، حل تعارض را تسهیل می‌کند و در نتیجه، به گسترش حقوق شهروندی در بانک کمک می‌کند.

رعایت اصول اخلاقی در تمامی سیستم‌های مدیریتی سازمان به‌ویژه در ایجاد اعتماد سازمانی بین سازمانی ضروری است. در این سیستم‌ها، مدیران مسئول استانداردهای اخلاقی هستند و عملکرد اخلاقی سازمانی را در چهارچوب استانداردهای تدوین شده ارزیابی می‌کنند؛ زیرا در چنین فضایی، سازمان با رغبت از قانون پیروی می‌کند. علاوه بر این، ارزش‌های حاکم بر فضای تعامل باعث تسهیل امور و بهبود رضایت سازمانی می‌شود. بنابراین، رعایت اصول اخلاقی را باید یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌ها دانست که بی‌توجهی به آن موجب کج‌روی، تعاملات نامناسب و گسترش فساد مالی و اداری می‌شود. این مسائل می‌تواند عملکرد مدیران را از جنبه فردی و سازمانی زیر سؤال ببرد و عملکرد آن‌ها را بی‌اثر کند.

شناسایی و توجه به تأثیرات اخلاق حرفه‌ای در سلامت اداری، بانک‌های مورد مطالعه را بر آن داشته تا نسبت به مشکلات منابع انسانی حساسیت بیشتری نشان دهند. از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای از طریق اعتمادسازی و با ایجاد فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های مشترک آغاز می‌شود، ایجاد اعتماد مستلزم روابط بین فردی مبتنی بر صداقت و باز بودن روابط با طرف مقابل است. بر این اساس توصیه می‌شود بانک‌های مورد مطالعه به دنبال ایجاد فضایی سرشار از اعتماد درون سازمانی باشند. نهادینه کردن فرهنگ اعتماد در محیط کار می‌تواند منجر به گسترش ارزش‌های اخلاقی و در نهایت سلامت اداری شود. این نتایج از لحاظ تأثیر اصول اخلاق حرفه‌ای بر سلامت اداری و سازمانی با نتایج پژوهش ترابی و قاضی (۱۴۰۲)، مقتدری اصفهانی و مهداد (۱۴۰۲) و ولته^۱ (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی برای مدیران

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمانی، توصیه می‌شود بانک‌های مورد مطالعه به برنامه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای برای تعیین اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف سازمانی) و منابع (از جمله منابع انسانی) توجه ویژه‌ای داشته باشند. اما در این زمینه باید به موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان و عدم آشنایی سازمانی با اخلاق کاری و سازمانی توجه ویژه داشت. به یاد داشته باشید که امروزه هیچ سازمانی بدون آموزش نمی‌تواند توسعه یابد. بانک‌های مورد مطالعه باید کارکنان را در زمینه تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز برای هر پروژه آموزش دهند و روحیه همکاری، کار گروهی و جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی را ایجاد کنند.

به عنوان یک نتیجه اساسی، توصیه می‌شود مدیران بانک‌های مورد مطالعه نباید در مورد اخلاق حرفه‌ای فرضیاتی داشته باشند؛ زیرا اخلاق سازمانی تنها به افراد، سازمان‌ها یا محیط بستگی ندارد، بلکه تحت تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی قرار می‌گیرد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود رئیس هیئت مدیره باید مستقل باشد؛ یعنی نه از درون بانک باشد و نه مدیر سابق بانک. همچنین، نباید همزمان مدیرعامل نیز باشد؛ چون باعث تمرکز بیش از اندازه قدرت می‌شود. ترکیب هیئت مدیره باید به طور مساوی و متوازن متشکل از اعضای غیراجرایی (که کمتر زیر سلطه مدیر بانک و بیشتر متمایل به نظارت بر وی هستند) و اعضای اجرایی (که سازمان را به خوبی می‌شناسند) باشد. کمیته تعیین دستمزد باید میزان دستمزد اعضای هیئت مدیره را تعیین و کمیته حسابرسی نیز به امور حسابرسی رسیدگی کند؛ در این دو گروه تنها اعضای غیراجرایی حق حضور داشته باشند.

هیئت مدیره وظیفه دارد تصمیمات مهمی مانند انتصابات مدیر بانک، جبران خسارت اجرایی و سیاست سود سهام را اتخاذ کند. در برخی موارد، تعهدات هیئت مدیره فراتر از بهینه‌سازی مالی است؛ همان‌طور که در مصوبه‌های سهامداران خواسته می‌شود تا نگرانی‌های اجتماعی یا زیست‌محیطی اولویت بندی شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود

که هیئت مدیره باید متشکل از یک گروه متنوع از افراد باشد، کسانی که مهارت و دانش در مورد تجارت دارند و همچنین افرادی که می‌توانند دیدگاه تازه‌ای را از خارج از بانک ارائه دهند. در بانک‌های مورد مطالعه، معمولاً هیئت مدیره از اعضای داخلی تشکیل می‌شود. افراد داخلی غالباً سهامداران عمده، بنیان‌گذاران و مدیران اجرایی هستند که این باعث تمرکز قدرت در دست سهامداران می‌شود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در ترکیب هیئت مدیره بانک از مدیران مستقل هم استفاده شود. مدیران مستقل در روابط داخلی خود به صورت مشترک عمل نمی‌کنند، اما آن‌ها به دلیل تجربه مدیریت یا هدایت سایر سازمان‌ها انتخاب می‌شوند. افراد مستقل برای حکمرانی مفید تلقی می‌شوند؛ زیرا تمرکز قدرت را کاهش می‌دهند و به هم‌سویی علاقه سهامداران با افراد داخلی کمک می‌کنند. در این راستا، هیئت مدیره باید اطمینان حاصل کند که سیاست‌های حکمرانی شرکتی در بانک شامل استراتژی شرکت، مدیریت ریسک، پاسخگویی، شفافیت و اصول اخلاقی کسب و کار باشد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده

با هدف ترسیم مطالعات آینده در این زمینه، این پژوهش بیشتر بر تأثیر عوامل ساختاری بر سلامت اداری بانک‌ها از نگاه درون‌سازمانی تأکید دارد. زیرا به دلیل گستردگی موضوعات در این حوزه تلاش شد تا به صورت خاص رابطه حکمرانی شرکتی با سلامت اداری از نگاه حقوق شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. به همین منظور، از دیگر پژوهشگران حوزه حقوق اداری دعوت می‌شود تا مطالعات آتی خود را بر جنبه‌های حقوقی سلامت اداری و همچنین، عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر سلامت اداری متمرکز نمایند.

منابع

- آرغده فاروغه، قاسم‌زاده ابوالفضل، زوار تقی (۱۳۹۹). نقش اخلاق حرفه‌ای و هویت سازمانی اعضای هیئت علمی بر میزان پاسخگویی فردی آنان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۵ (۳): صص ۸۳-۹۰.
- احمدوند داراب، قربانی‌زاده وجه‌الله، الوانی سیدمهدی، حسین پور داود (۱۴۰۳). معرفت‌شناسی و چالش‌های شبکه‌های حکمرانی و خط‌مشی‌گذاری. حقوق اداری. ۱۱ (۳۷): صص ۳۳-۶۳.
- اسعدی، عبدالرضا، ابری، محمدعلی. (۱۳۹۹). اثر ساختار مالکیت و حکمرانی شرکتی بر عملکرد بانک‌ها: با رویکرد معادلات ساختاری. اقتصاد پولی مالی، ۲۷ (۱۹): صص ۲۲۳-۲۴۸.
- بقایی، فتانه (۱۳۹۴)، مطالعه رابطه بین حکمرانی شرکتی و مالیات بر ارزش افزوده در شرکت سهامی مخبرات استان هرمزگان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم.

- پاکدین علی‌رضا، سعیدی علی (۱۴۰۰). اخلاق مبتنی بر شریعت در رابطه حکمرانی و ثبات مالی بانک‌ها. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۶ (۴): صص ۱۶۶-۱۷۱.
- پریمی ابوالفضل، ذاکریان مهدی، عربیان اصغر (۱۴۰۰). نقش تعارض منافع در شکل‌گیری آسیب‌های سیاست‌های سلامت اداری. حقوق اداری. ۹ (۲۹): صص ۲۷-۵۵.
- پورغفاری سیدرضا، منظری توکلی علی‌رضا، سلاجقه سنجر، دهقانی سلطانی مهدی (۱۴۰۱). طراحی و تبیین الگوی آوای سازمانی با تأکید بر فرهنگ سازمانی و با میانجی‌گری توانمندسازی سازمانی (مورد مطالعه: ستاد مرکزی بانک کشاورزی و شعب آن بانک در تهران بزرگ). حقوق اداری. ۱۰ (۳۲): صص ۵۹-۹۱.
- ترابی کلاته قاضی، علی. (۱۴۰۲). مؤلفه‌های اخلاق حکمرانی در مکتب شهید سلیمانی. فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی. ۴ (۱): صص ۳۵-۶۶.
- تقوی، مهدی؛ احمدیان، اعظم؛ و کیانوند، مهران (۱۳۹۲). اثر تحلیلی بر تأثیر حکمرانی شرکتی بر ثبات سیستم بانکی در کشورهای در حال توسعه (با تأکید بر شاخص مالکیت بانک‌ها). فصلنامه دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، ۶ (۱۹)، صص ۴۵-۶۶.
- جعفری سیداصغر، زاهدی محمدرضا، محمدی رامین (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی فرایند رسیدگی به تخلفات اداری در آئین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری. حقوق اداری. ۸ (۲۶): صص ۲۹-۵۶.
- دوستار، محمد، محمدکریمی، یوسف. (۱۳۹۸). تدوین الگوی ارزشیابی سازمان‌های انتظامی بر پایه نظام سلامت اداری مبتنی بر ارزش عمومی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی. ۱۴ (۲): صص ۳۴۳-۳۶۴.
- رجائی، زهرا، نصرآبادی محمدمهدی، بنی‌هاشمی سیدعلی، ملک‌زاده ترکمان پرویز (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های حکمرانی خوب در

- بخش بهداشت و درمان با روش‌های تحلیل شبکه‌ای و دیمتل. حقوق اداری. ۱۰ (۳۴): صص ۳۷-۵۹.
- رودساز حبیب، ثابت عباس، رضایی منش بهروز (۱۳۹۹). ارائه الگوی علی انعطاف‌پذیری خیرخواهانه قوانین براساس فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و خودارزیابی محوری سازمانی. حقوق اداری. ۷ (۲۳): صص ۱۲۹-۱۵۴.
 - رضائی آزاد (۱۴۰۱). کنترل حرفه پزشکی از رهگذر قواعد رفتار حرفه‌ای (مطالعه تطبیقی رویکرد آلمان و امریکا). حقوق اداری. ۱۰ (۳۳): صص ۱۰۹-۱۳۴.
 - زمانیان فر، لیلا، مهدیار اسماعیلی، محمدرضا. (۱۴۰۲). حکمرانی شرکتی و نقش آن در بهبود عملکرد و کاهش تقلب در بانکداری اسلامی. نشریه علمی تحقیقات مالی اسلامی، (ویژه‌نامه اول؛ اولین همایش ملی بانکداری اسلامی ایران). صص ۱۷۵-۲۰۴.
 - سلیمی، غلامرضا، اصلی پور، حسین، عبدالمحمد سقا، معین. (۱۴۰۳). تدوین نظام حکمرانی شهر هوشمند (مورد مطالعه: شهر تهران). فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی. ۴ (۴): صص ۱۳۳-۱۵۴.
 - سلیمانی، نادر (۱۳۸۹). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۴): صص ۲۳-۴۴.
 - سیف، ولی‌الله. (۱۳۹۳). حکمرانی شرکتی در نظام بانکی ایران: چالش‌ها و انتظارات. روند (روند پژوهش‌های اقتصادی)، ۲۱ (۶۸)، صص ۱۵-۵۳.
 - شفیعی سروستانی، مریم، درخشان فر، تورج، مزگی نژاد، سمیه. (۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت اداری با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش و پرورش یاسوج. علوم تربیتی. ۲۹ (۱): صص ۱۰۳-۱۲۲.
 - عبدی نژاد زهرا، مجیدی مریم، امینی سابق زین‌العابدین، ساده احسان (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. حقوق اداری. ۹ (۲۸): صص ۱۶۳-۱۸۸.

- عصر ایران، (۱۳۹۴)، تقدیر وزیر دادگستری از سلامت اداری در بانک سپه، گزارش سایت تحلیلی خبری عصر ایران. <https://www.asriran.com/001eqT>
- قلی‌پور سوتیه. رحمه‌الله، حمداللهی هاتف، سیدجوادین سیدرضا، قربانی‌زاده وجه‌الله (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در راستای بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب. حقوق اداری. ۸ (۲۴): صص ۱۳۵-۱۶۰.
- مقتدری اصفهانی آسیه، مهداد علی (۱۴۰۲). نقش اخلاق حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و تعهد شغلی در پیش‌بینی عملکرد نقش و عملکرد فرانقش. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۸ (۱): صص ۱۶۳-۱۷۱.
- نوابی‌مقدم، زینب؛ زارع، علی؛ یوسفی صادق‌قلو، احمد؛ و جمالی، جعفر (۱۴۰۲). بررسی فقهی و حقوقی نظارت شرعی و راهکارهای اجرایی شدن آن در نظام بانکداری اسلامی. فصلنامه مطالعات فقه و حقوق اسلامی. (در دست انتشار)
- Abdullah, H., & Tursoy, T. (2023). The Effect of Corporate Governance on Financial Performance: Evidence From a Shareholder-Oriented System. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 16(1), 79-95. doi: 10.22059/ijms.2022.321510.674798
- Abdallah, M. B., & Bahloul, S. (2021). Disclosure, Shariah governance and financial performance in Islamic banks. *Asian Journal of Economics and Banking*, 5(3), 234-254.
- Bellini, D., Ramaci, T., Bonaiuto, M., Cubico, S., Favretto, G., Johnsen., S. A. K. (2019). Exploring the influence of working environments' restorative quality on organisational citizenship behaviours. *International Journal of Environment, Workplace and*

- Employment*, 5(1), 32–50.
- Budur, T., & Poturak, M. (2021). Employee performance and customer loyalty: Mediation effect of customer satisfaction. *Middle East Journal of Management*, 8(5), 453–474.
 - Chijoke-Mgbame, A. M., Mgbame, C. O., Akintoye, S., & Ohalehi, P. (2019). The role of corporate governance on CSR disclosure and firm performance in a voluntary environment. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(2), 294–306.
 - Choliso, L., & Hadziq, M. F. (2021). Implementation of GCG (Good Corporate Governance) on the Prevention of Fraud Financing in Islamic Banks. *El-Qish: Journal of Islamic Economics*, 1(2), 98–108.
 - Dalwai, T., Mohammadi, S. S., Chugh, G., & Salehi, M. (2021). Does intellectual capital and corporate governance have an impact on annual report readability? Evidence from an emerging market. *International Journal of Emerging Markets*, (ahead of print) <https://doi.org/10.1108/IJOEM-08-2020-0965>
 - Enache, L., & Hussainey, K. (2020). The substitutive relation between voluntary disclosure and corporate governance in their effects on firm performance. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 54(2), 413–445.
 - Faysal, S., Salehi, M., & Moradi, M. (2021). Impact of corporate governance mechanisms on the cost of equity capital in emerging markets. *Journal of Public Affairs*, 21(2), e2166. <https://doi.org/10.1002/pa.2166>
 - Fok, L. Y., Payne, D. M., & Corey, C. M. (2016). Cultural values,

utilitarian orientation, and ethical decision making: A comparison of U.S. and Puerto Rican professionals. *Journal of Business Ethics*, 134, 263–279. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2426-y>

- Fraustino, J. D., & Kennedy, A. K. (2018). Care in crisis: An applied model of care considerations for ethical strategic communication. *Journal of Public Interest Communications*, 2(1), 18–40. <http://journals.fcla.edu/jpic/article/view/105560/101965>
- Hopt, K. J. (2021). Corporate Governance of Banks and Financial Institutions: Economic Theory, Supervisory Practice, Evidence and Policy. *European Business Organization Law Review*, 22, 13–37.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8), 1713–1724.
- Kadousire, A. (2009). Exploring the Structure of Ethical Attributions as a Component of the Consumer Decision Model: The Vicarious Versus Personal Perspective. *Journal of Business Ethics*, 10, 285–293.
- Kiptoo, I. K., Kariuki, S. N., & Ocharo, K. N. (2021). Corporate governance and financial performance of insurance firms in Kenya. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1938350.
- Kim, T., Park, J.-Y., & Kolb, J. A. (2014). Examining the AHRD standards on ethics and integrity using a multiple ethical paradigms approach. *Human Resource Development Review*, 13(3), 293–313. <https://doi.org/10.1177/1534484313513952>
- Kyere, M., & Ausloos, M. (2021). Corporate governance and firm's

- financial performance in the United Kingdom. *International Journal of Finance & Economics*, 26(2), 1871-1885.
- Le, T. P. V., & Phan, T. B. N. (2017). Capital structure and firm performance: Empirical evidence from a small transition country. *Research in International Business and Finance*, 42, 710-726.
 - Madden, S., & Alt, R. A. (2021). More than a “bad apple”: Applying an ethics of care perspective to a collective crisis. *Journal of Public Interest Communication*, 5(1), 26-44. <https://doi.org/10.32473/jpic.v5.i1.p24>
 - Muda, I., Maulana, W., Sakti Siregar, H., & Indra, N. (2018). The Analysis of Effects of Good Corporate Governance on Earnings Management in Indonesia with Panel Data Approach. *Iranian Economic Review*, 22(2), 599-625. doi: 10.22059/ier.2018.66169
 - Rodkey, E. N., Buttrey, M., & Rodkey, K. L. (2022). Beyond following rules: Teaching research ethics in the age of the Hoffman Report. *History of the Human Sciences*, 35(5), 80-107.
 - Russ-Eft, D.F. (2024). Professional Ethics: Some Whys and Therefores. In: Russ-Eft, D.F., Alizadeh, A. (eds) *Ethics and Human Resource Development*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-38727-2_20
 - Russ-Eft, D. (2018). Second time around: AHRD standards on ethics and integrity. (Editorial). *Human Resource Development Review*, 17(2), 123-127.
 - Sampaio, J., Gallucci, H., Silva, V. A. B., & Schiozer, R. F. (2020). Mandatory IFRS adoption, corporate governance, and firm

- value. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 60(4), 284-298.
- Shao, L. (2019). Dynamic study of corporate governance structure and firm performance in China. *Chinese Management Studies*, 13(2), 299-317.
 - Solkhe, A., & Singh, S. (2020). Assessing the Impact of Emotional Exhaustion on Turnover Intention, Task Performance and Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation at a Software Organisation in North India. *Haryana School of Business*, 169-176.
 - Velte, P. (2021). The link between corporate governance and corporate financial misconduct. A review of archival studies and implications for future research. *Management Review Quarterly*, 1-59. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00244-7>