



Intelligent Validation of the Healthy Banking Culture Model in the Iranian Banking System: A Structural Equation Modeling Approach

Bahram Hoshyar¹, Mohsen Ameri Shahrabi^{*2}, Serajeddin Mohebi³, Ali Shojaei Fard⁴, Khosro Moradi Shahdadi⁵

1- Department of Management, Qe.C., Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

2*- Department of Management, NT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3- Department of Management, Shi.C., Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

4- Associate Professor . Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

5- Department of Financial Management, Qe.C., Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

Abstract

Objective: The present study aims to intelligently validate and empirically test the healthy banking culture model in the Iranian banking system and examine the impact of five main dimensions (professional ethics, organizational culture, organizational spirituality, leadership and governance, and banking supervision) on this culture.

Method: This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational survey in terms of nature. The statistical population included employees and customers of selected branches of the National Bank of Iran. The sample size was calculated based on the Cochran formula as 259 people, but in order to increase reliability, 300 questionnaires were distributed and collected. The research instrument was a researcher-made questionnaire with 30 items based on a five-point Likert scale. Content validity was examined by experts and construct validity by confirmatory factor analysis. The reliability of the instrument was confirmed by Cronbach's alpha (0.91 for the entire questionnaire) and composite reliability (above 0.89 for all constructs). Data were analyzed using SPSS version 22 and SmartPLS version 3.2.9 software.

Findings: The results of structural equation modeling showed that all five dimensions have a positive and significant effect on healthy banking culture. The highest path coefficient was related to professional ethics, followed by leadership, organizational culture, organizational spirituality, and banking governance and supervision, respectively. The model fit indices indicated a favorable fit of the model. Also, the Friedman test showed that from the respondents' perspective, professional ethics and leadership are respectively the most important in the formation of healthy banking culture.

Conclusion: The five-dimensional model of healthy banking culture in the Iranian banking system has high empirical validity. To promote the cultural health of banks, it is necessary to simultaneously focus on strengthening professional ethics, empowering ethical leaders, improving organizational culture, institutionalizing organizational spirituality, and strengthening governance and supervision mechanisms.

Keywords: Healthy banking culture, structural equation modeling, professional ethics, Iranian banking system, model validation

Citation:

Hoshyar,B , Ameri Shahrabi,M , Mohebi,S , Shojaei Fard,A and Moradi Shahdadi,K . (2026). Intelligent Validation of the Healthy Banking Culture Model in the Iranian Banking System: A Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 7(3), 190-202.



اعتبارسنجی هوشمند مدل فرهنگ بانکداری سالم در نظام بانکی ایران: رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری

بهرام هشیار^۱، محسن عامری شهرابی^{۲*}، سراج الدین محبی^۳، علی شجاعی فرد^۴، خسرو مرادی شهدادی^۵

۱- گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

۲- * گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۴- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۵- گروه مدیریت مالی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف اعتبارسنجی هوشمند و آزمون تجربی مدل فرهنگ بانکداری سالم در نظام بانکی ایران و بررسی تأثیر پنج بعد اصلی (اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، معنویت سازمانی، رهبری و حکمرانی و نظارت بانکی) بر این فرهنگ انجام شده است. روش: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان و مشتریان شعب منتخب بانک ملی ایران بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۲۵۹ نفر محاسبه گردید، اما به منظور افزایش اطمینان، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته ۳۰ گویه‌ای بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود. روایی محتوایی با نظر خبرگان و روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. پایایی ابزار با آلفای کرونباخ (۰.۹۱) برای کل پرسشنامه و پایایی ترکیبی (بالای ۰.۸۹) برای همه سازه‌ها تأیید گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و SmartPLS نسخه ۳.۲.۹ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که هر پنج بعد تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ بانکداری سالم دارند. بالاترین ضریب مسیر مربوط به اخلاق حرفه‌ای و پس از آن به ترتیب رهبری، فرهنگ سازمانی، معنویت سازمانی و حکمرانی و نظارت بانکی بود. شاخص‌های پرازش مدل حاکی از برازش مطلوب مدل بود. همچنین آزمون فریدمن نشان داد که از دیدگاه پاسخ‌دهندگان، اخلاق حرفه‌ای و رهبری به ترتیب بیشترین اهمیت را در شکل‌گیری فرهنگ بانکداری سالم دارند.

نتیجه‌گیری: مدل پنج‌بعدی فرهنگ بانکداری سالم در نظام بانکی ایران از اعتبار تجربی بالایی برخوردار است. برای ارتقای سلامت فرهنگی بانک‌ها، باید به طور هم‌زمان بر تقویت اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی رهبران اخلاق‌مدار، بهبود فرهنگ سازمانی، نهادینه‌سازی معنویت سازمانی و تقویت سازوکارهای حکمرانی و نظارت تمرکز کرد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ بانکداری سالم، مدل‌سازی معادلات ساختاری، اخلاق حرفه‌ای، نظام بانکی ایران، اعتبارسنجی مدل

استناد:

هشیار، بهرام و عامری شهرابی، محسن و محبی، سراج الدین و شجاعی فرد، علی و مرادی شهدادی، خسرو. (۱۴۰۵). اعتبارسنجی هوشمند مدل فرهنگ بانکداری سالم در نظام بانکی ایران: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۷(۳)، ۱۹۰-۲۰۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۰۶

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

https://doi.org/ JABM.3.2.15564.351256.32559730

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۵، دوره ۷، شماره ۳، پیاپی ۳۳

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



۱. مقدمه

صنعت بانکداری به عنوان شریان حیاتی اقتصاد هر کشور و ستون اصلی نظام مالی، همواره تحت نظارت و حساسیت ویژه‌ای قرار داشته است. تحولات ساختاری و نوآوری‌های فناورانه طی دهه‌های اخیر، در کنار بحران‌های مالی جهانی (نظیر بحران مالی ۲۰۰۸ و بحران بدهی‌های اروپا)، این حقیقت را آشکار ساخت که ثبات و سلامت یک نهاد مالی صرفاً به کفایت سرمایه، نسبت‌های نقدینگی و ابزارهای فنی مدیریت ریسک وابسته نیست، بلکه ریشه در مؤلفه‌های عمیق‌تر و کیفی‌تری چون فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و هنجارهای رفتاری دارد (راینیز، ۱۳۹۰؛ رنگریز، ۱۳۹۸). در حقیقت، بحران ۲۰۰۸ نشان داد که بسیاری از بانک‌های بزرگ جهان علی‌رغم برخورداری از ساختارهای مالی ظاهراً سالم، به دلیل تضعیف فرهنگ مسئولیت‌پذیری، ریسک‌پذیری افراطی و رفتارهای فرصت‌طلبانه کارکنان و مدیران، دچار فروپاشی شدند یا نیازمند نجات دولت‌ها گشتند (Bordo & Levin, 2017)؛ (UNECE, 2013) در پی این تحولات، نهادهای نظارتی بین‌المللی از جمله کمیته باسل^۱ و بانک مرکزی اروپا (ECB)، تأکید خود را از صرف رعایت قوانین و مقررات احتیاطی^۲ به نهادینه‌سازی فرهنگ پاسخگویی، شفافیت و سلامت اخلاقی^۳ معطوف ساختند. این نهادها مدل‌های متعددی برای سنجش و ارتقای فرهنگ سازمانی در بانک‌ها توسعه دادند که بر جنبه‌هایی چون رهبری اخلاقی، مدیریت ریسک رفتاری، شفافیت در گزارش‌دهی و همسوسازی نظام‌های پاداش با ارزش‌های اخلاقی تأکید دارند (Basel Committee, 2015)؛ (Brunetti et al., 2020) این تغییر پارادایم نشان‌دهنده اجماع رو به رشدی است که بدون اصلاح فرهنگ سازمانی، هیچ اقدام نظارتی یا فنی نمی‌تواند به تنهایی ثبات بلندمدت نظام مالی را تضمین کند (Martínez-Caro et al., 2020)؛ (Vial, 2019).

در بستر نظام بانکی ایران، که بر پایه اصول شریعت و قانون عملیات بانکداری بدون ربا (مصوب ۱۳۶۲) بنا نهاده شده است، ضرورت توجه به فرهنگ سالم بانکی مضاعف می‌گردد. بانکداری اسلامی با تأکید بر مفاهیمی چون عدالت اقتصادی، امانت‌داری، تکافل اجتماعی، قرض‌الحسنه و مشارکت واقعی در سود و زیان، پیش‌فرض‌های اخلاقی و رفتاری خاصی را طلب می‌کند که فراتر از مقررات متعارف بانکی است (مکارم‌شیرازی، ۱۳۸۹؛ ابوزه‌ره، ۱۹۹۱). ارزش‌هایی نظیر صدق در معامله، وفای به عهد، پرهیز از غرر و ربا و حرمت اکل مال به باطل^۴ نه تنها مبنای فقهی، بلکه هسته اصلی فرهنگ مطلوب در نظام بانکداری اسلامی را تشکیل می‌دهند (حرعاملی، ۱۴۰۹ق؛ حائری و اسلامی، ۱۳۹۶). از این منظر، یک بانک اسلامی سالم صرفاً به سودآوری یا کفایت سرمایه شناخته نمی‌شود، بلکه با میزان پایبندی کارکنان و مدیران به این ارزش‌های اخلاقی و نهادینه شدن آن‌ها در فرآیندها و تعاملات روزمره سنجیده می‌شود (نظری، ۱۳۷۹؛ یزدانی، ۱۳۹۰).

با این حال، شواهد موجود در سالیان اخیر در نظام بانکی ایران، نظیر افزایش چشمگیر مطالبات غیرجاری، وقوع تخلفات متعدد در اعطای تسهیلات، شکل‌گیری پرونده‌های فساد مالی گسترده و بروز رفتارهای انحرافی در سطوح مختلف کارکنان و مدیران، حاکی از شکاف معناداری میان ارزش‌های اعلامی (عدالت، امانت‌داری، شفافیت) و رفتارهای واقعی در این نظام است (خسروانجم و همکاران، ۱۳۹۹؛ شمسعلی‌زاده، ۱۴۰۰). این شکاف ارزشی-رفتاری نه تنها سلامت مالی و عملیاتی بانک‌ها را تهدید می‌کند، بلکه مشروعیت دینی و اجتماعی آن‌ها را نیز زیر سؤال می‌برد و به کاهش اعتماد عمومی و فرار سرمایه‌ها از بخش رسمی اقتصاد منجر می‌شود (امیری و همکاران،

^۱ Basel Committee

۱۴۰۱؛ شهبازی و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو، مفهوم فرهنگ بانکداری سالم^۱ به عنوان یک زیرساخت حیاتی و مغفول مانده، در کانون توجه پژوهشگران، سیاست گذاران پولی و نهادهای نظارتی قرار گرفته است. فرهنگ بانکداری سالم، فراتر از مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های رسمی و بخشنامه‌های اداری، شامل مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک، هنجارهای رفتاری، باورهای حرفه‌ای و مفروضات بنیادینی است که در راستای حفظ منافع ذی‌نفعان (سپرده‌گذاران، سهامداران، مشتریان و جامعه) و تضمین ثبات بلندمدت مالی، رفتار کارکنان و مدیران را جهت‌دهی و کنترل می‌کند (وزارت امور اقتصاد و دارایی، ۱۳۹۸؛ Angus & Nancy, 2018). این فرهنگ شامل مؤلفه‌هایی چون صداقت، امانت‌داری، عدالت سازمانی، شفافیت، پاسخگویی، مشتری‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. تحقق این فرهنگ سالم، مستلزم گسست از الگوهای سنتی صرفاً بوروکراتیک و حرکت به سوی الگویی مدیریتی است که بر همسوسازی منافع فردی و سازمانی با ارزش‌های فقهی و اخلاقی بومی تمرکز دارد (امیری و همکاران، ۱۴۰۱؛ نیازآذری و تقوایی یزدی، ۱۳۸۹).

با وجود اهمیت راهبردی موضوع و تأکید روزافزون نهادهای بین‌المللی و داخلی بر ضرورت اصلاح فرهنگ بانکی، مرور نظام‌مند ادبیات علمی در حوزه بانکداری ایران نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام‌شده غالباً به تحلیل تک‌بعدی یا جزیره‌ای اجزای این فرهنگ (مانند مدیریت ریسک اعتباری، حاکمیت شرکتی، آموزش اخلاق یا نظارت مالی) پرداخته‌اند و از ارائه یک الگوی جامع، ساختاریافته، بومی و مبتنی بر واقعیت‌های نهادی و فرهنگی ایران بازمانده‌اند. در پژوهش کیفی پیشین که توسط نگارندگان انجام شد، با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با ۱۰ خبره بانکی، پنج بعد اصلی برای فرهنگ بانکداری سالم شناسایی گردید: (۱) اخلاق حرفه‌ای، (۲) فرهنگ سازمانی، (۳) معنویت سازمانی، (۴) رهبری و (۵) حکمرانی و نظارت بانکی. با وجود غنای کیفی این مدل، اعتبار و تعمیم‌پذیری آن نیازمند آزمون تجربی در سطح وسیع‌تری از جامعه آماری بود. از این رو، پژوهش حاضر با هدف آزمون و اعتبارسنجی کمی مدل فرهنگ بانکداری سالم در نظام بانکی ایران و بررسی تأثیر هر یک از این پنج بعد بر متغیر وابسته (فرهنگ بانکداری سالم) انجام شده است. سؤالات اصلی پژوهش عبارتند از: (۱) آیا ابعاد پنج‌گانه شناسایی شده (اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، معنویت سازمانی، رهبری و حکمرانی بانکی) بر فرهنگ بانکداری سالم تأثیر مثبت و معناداری دارند؟ (۲) مدل ساختاری پیشنهادی از چه میزان برازش و اعتباری برخوردار است؟ و (۳) از دیدگاه جامعه آماری، کدام یک از این ابعاد از اهمیت بیشتری برخوردارند؟ بر این اساس، پنج فرضیه اصلی تدوین شد که هر یک به بررسی تأثیر مثبت یکی از ابعاد پنج‌گانه بر فرهنگ بانکداری سالم می‌پردازند. این فرضیه‌ها با الهام از نظریه‌های نهادگرایی، رهبری تحول‌آفرین و رفتار سازمانی شکل گرفته‌اند.

۲. پیشینه تحقیق

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار، به بررسی روابط متغیرهای سازمانی پرداختند. یافته‌های آن‌ها حاکی از آن است که وجود یک فرهنگ سازمانی قوی و جو اخلاقی مناسب، تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای عملکرد کارکنان دارد. همچنین، این عوامل (فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی) با رفتارهای انحرافی رابطه منفی معناداری نشان دادند؛ به این معنی که تقویت آن‌ها، رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد. در نهایت، رفتارهای انحرافی نیز به‌طور منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان یک عامل تخریبی عمل می‌کند.

احمدی الوار و همکاران (۱۴۰۱) با استفاده از روش فراترکیب، به شناسایی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی پرداختند. مدل مفهومی ارائه شده توسط این محققان، ابعاد گسترده‌ای از عوامل فردی (مانند اعتقادی - مذهبی، ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای روانی - اجتماعی) تا عوامل سازمانی و محیطی را پوشش می‌دهد. عوامل سازمانی شامل بی‌عدالتی، نارضایتی شغلی، ضعف ساختاری، سبک‌های رهبری نامناسب و ضعف فرهنگ سازمانی بودند. عوامل محیطی نیز تأثیر متغیرهای سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی را بر پدیده محوری انحراف (شامل انحراف کارایی و انحراف اثربخشی) در سازمان‌های ایرانی تأیید کردند.

وو و ویی (۲۰۲۴) با تمرکز بر منطقی‌سازی خروجی بی‌سروصدا، مکانیسم داخلی انحراف محیط شغلی کارکنان را رمزگشایی کردند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که ابهام نقش و تعارض نقش به‌طور مستقیم بر شکل‌گیری رفتارهای انحرافی اثرگذار هستند. نکته کلیدی این پژوهش، تفکیک شدت اثرگذاری بود؛ به‌طوری‌که تأثیر ابهام نقش از طریق استرس شغلی بر انحراف، قوی‌تر از تأثیر تعارض نقش از طریق انگیزش‌های شغلی است. این موضوع بر اهمیت شفافیت وظایف و کنترل فشارهای روانی ناشی از محیط کار تأکید دارد. گائو و همکاران (۲۰۲۴) اثرات شایعات منفی در محیط شغلی درباره سرپرست بر رفتارهای انحرافی و مدیریت برداشت‌های فردی را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که گسترش شایعات منفی در محیط کار، بر احساس گناه کارکنان بیشتر از اضطراب آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این شایعات می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق احساس گناه و اضطراب) بر رفتارهای انحرافی در محیط شغلی اثرگذار باشند. این نتیجه، نقش شایعات منفی و جو ناسالم محل کار در ایجاد انحرافات رفتاری را برجسته می‌سازد.

۳. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش اجرا، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. این مطالعه با رویکرد کمی و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و مشتریان شعب منتخب بانک ملی ایران در شهر تهران بود. با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری و با استفاده از فرمول کوکران برای جوامع نامحدود، حجم نمونه اولیه ۳۸۴ نفر محاسبه گردید. اما با در نظر گرفتن احتمال ریزش پرسشنامه‌ها و نیز با توجه به قواعد مدل‌سازی معادلات ساختاری (نیاز به حداقل ۵ تا ۱۰ پاسخ به ازای هر گویه)، حجم نمونه ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از توزیع و جمع‌آوری، تمامی ۳۰۰ پرسشنامه قابل تحلیل تشخیص داده شدند (نرخ بازگشت ۱۰۰ درصد). روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مضامین استخراج شده از بخش کیفی پژوهش بود. پرسشنامه اولیه شامل ۳۰ گویه بود که در قالب ۶ سازه (۵ متغیر مستقل و ۱ متغیر وابسته) تنظیم گردید (جدول ۱). پاسخ‌ها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=متوسط، ۴=زیاد، ۵=خیلی زیاد) اندازه‌گیری شد.

جدول ۱: ساختار پرسشنامه پژوهش

ردیف	سازه (بعد)	تعداد گویه	نمونه گویه
۱	اخلاق حرفه‌ای	۵	کارکنان بانک در انجام وظایف خود صداقت را رعایت می‌کنند.
۲	فرهنگ سازمانی	۵	ارزش‌های اخلاقی مشترک در بانک مورد تأکید قرار می‌گیرد.
۳	معنویت سازمانی	۵	کارکنان بانک وظایف خود را با وجدان کاری انجام می‌دهند.
۴	رهبری	۵	مدیران بانک در رفتار و تصمیم‌گیری‌های خود اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند.
۵	حکمرانی و نظارت بانکی	۵	در بانک شفافیت در فعالیت‌های مالی و مدیریتی وجود دارد.
۶	فرهنگ بانکداری سالم (وابسته)	۵	در بانک تلاش می‌شود خدمات مالی به صورت مسئولانه و سالم ارائه شود.

روایی محتوایی: پرسشنامه اولیه در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان (اساتید مدیریت و مدیران ارشد بانکی) قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات جزئی، روایی محتوایی تأیید شد.

پایایی (همسانی درونی): ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰٫۹۱ و برای هر یک از سازه‌ها بالاتر از ۰٫۸۵ محاسبه شد (جدول ۲). همچنین پایایی ترکیبی (CR) برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰٫۸۹ بود که نشان‌دهنده پایایی بسیار مطلوب ابزار است.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش

پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	سازه
۰٫۹۰	۰٫۸۵۰	۵	اخلاق حرفه‌ای
۰٫۸۹	۰٫۸۵۶	۵	فرهنگ سازمانی
۰٫۹۱	۰٫۸۶۳	۵	معنویت سازمانی
۰٫۹۰	۰٫۸۶۱	۵	رهبری
۰٫۹۱	۰٫۸۵۹	۵	حکمرانی و نظارت بانکی
۰٫۹۲	۰٫۸۹۰	۵	فرهنگ بانکداری سالم

روایی همگرا (AVE): میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای همه سازه‌ها بالاتر از حد آستانه ۰٫۵ بود (جدول ۳)، که نشان‌دهنده روایی همگرایی مطلوب است.

جدول ۳: میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌ها

سازه	AVE
اخلاق حرفه‌ای	۰,۶۴
فرهنگ سازمانی	۰,۶۱
معنویت سازمانی	۰,۶۶
رهبری	۰,۶۳
حکمرانی و نظارت بانکی	۰,۶۵
فرهنگ بانکداری سالم	۰,۶۸

روایی واگرا (معیار فورنل و لارکر): همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقادیر ریشه دوم (AVE اعداد روی قطر اصلی) از همبستگی هر سازه با سایر سازه‌ها بزرگ‌تر است، بنابراین روایی واگرا تأیید می‌شود.

جدول ۴: ماتریس فورنل و لارکر (روایی واگرا)

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. اخلاق حرفه‌ای	۰,۸۰					
۲. فرهنگ سازمانی	۰,۵۴	۰,۷۸				
۳. معنویت سازمانی	۰,۴۹	۰,۵۲	۰,۸۱			
۴. رهبری	۰,۵۷	۰,۵۵	۰,۵۳	۰,۷۹		
۵. حکمرانی بانکی	۰,۵۱	۰,۵۰	۰,۴۸	۰,۵۶	۰,۸۱	
۶. فرهنگ بانکداری سالم	۰,۶۰	۰,۵۸	۰,۵۵	۰,۶۲	۰,۵۹	۰,۸۲

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و SmartPLS نسخه ۳,۲,۹ انجام شد. در سطح توصیفی، شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار محاسبه گردید. در سطح استنباطی، ابتدا نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. سپس برای آزمون فرضیات پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (رویکرد PLS) با بررسی ضرایب مسیر (β)، مقادیر t-value و سطح معناداری (P-value) استفاده گردید. همچنین برای رتبه‌بندی ابعاد مدل از آزمون

فریدمن استفاده شد. برازش مدل نیز با شاخص‌هایی نظیر RMSEA، CFI، GFI، NFI و IFI نسبت خی-دو به درجه آزادی ارزیابی گردید.

۴. یافته‌های پژوهش

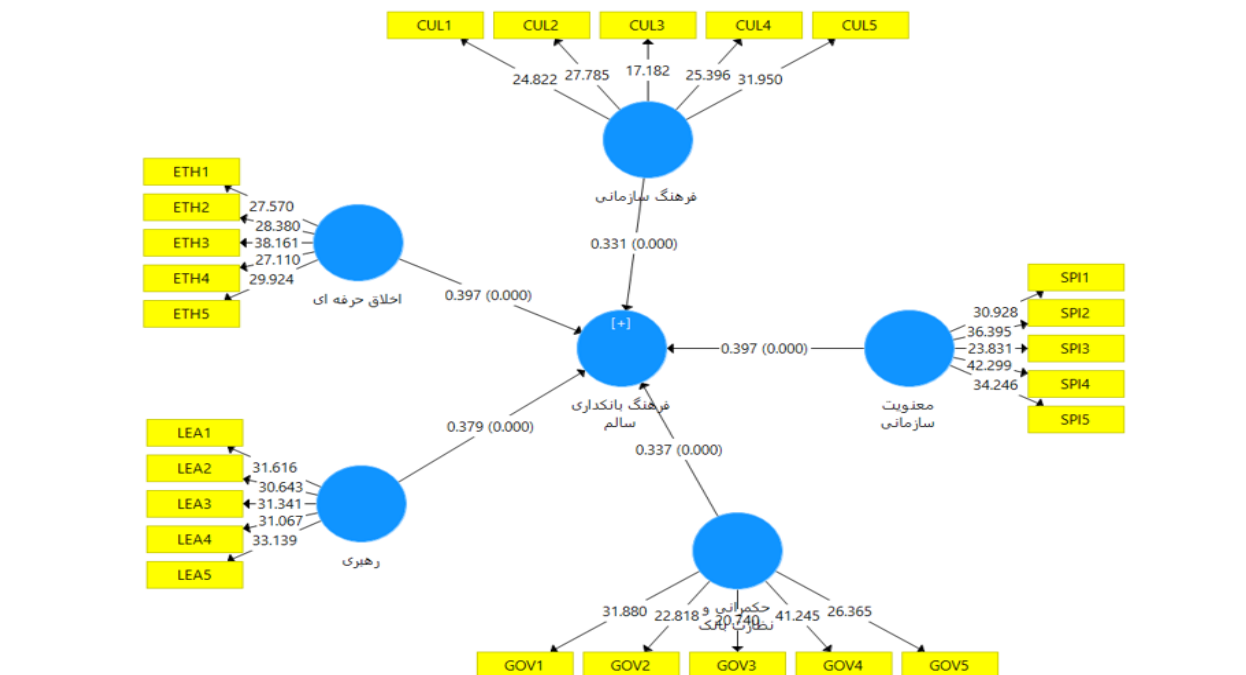
از ۳۰۰ پاسخ‌دهنده، ۱۹۰ نفر (۶۳,۳ درصد) مرد و ۱۱۰ نفر (۳۶,۷ درصد) زن بودند. بیشترین گروه سنی مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال با ۱۱۰ نفر (۳۶,۷ درصد) بود. از نظر تحصیلات، ۱۴۰ نفر (۴۶,۷ درصد) کارشناسی، ۱۲۰ نفر (۴۰ درصد) کارشناسی ارشد و ۴۰ نفر (۱۳,۳ درصد) دکتری داشتند. از نظر سابقه کاری، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۱۱ تا ۲۰ سال با ۱۲۰ نفر (۴۰ درصد) بود. میانگین همه متغیرها بالاتر از مقدار متوسط طیف (۳) قرار داشت که نشان‌دهنده ارزیابی نسبتاً مطلوب پاسخ‌دهندگان از وضعیت موجود است (جدول ۵).

جدول ۵: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
اخلاق حرفه‌ای	۳,۴۱	۰,۷۱	۰,۳۸-	۰,۴۲-
فرهنگ سازمانی	۳,۳۶	۰,۶۹	۰,۲۹-	۰,۳۵-
معنویت سازمانی	۳,۴۸	۰,۶۶	۰,۴۴-	۰,۳۱-
رهبری	۳,۳۳	۰,۷۳	۰,۲۶-	۰,۴۷-
حکمرانی و نظارت بانکی	۳,۲۹	۰,۷۵	۰,۲۱-	۰,۳۹-
فرهنگ بانکداری سالم	۳,۵۲	۰,۶۸	۰,۴۶-	۰,۲۸-

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معناداری (Sig) برای همه متغیرها 0.05 بزرگتر است، بنابراین توزیع داده‌ها نرمال است و استفاده از روش‌های پارامتریک مجاز می‌باشد.

پیش از آزمون فرضیات، تحلیل عاملی تأییدی برای اطمینان از برازش مناسب گویه‌ها با سازه‌های خود انجام شد. تمامی بارهای عاملی بالاتر از 0.6 و مقادیر t-value بالاتر از 1.96 (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) بودند که نشان‌دهنده معناداری رابطه هر گویه با سازه خود است (جدول ۶).



شکل ۱: مدل اندازه گیری پژوهش

جدول ۶: محدوده بارهای عاملی و مقادیر t-value

وضعیت	محدوده مقادیر t-value	محدوده بارهای عاملی	سازه
معنادار	۳۸,۱۶ – ۲۷,۱۱	۰,۸۶ – ۰,۷۱	اخلاق حرفه‌ای
معنادار	۳۱,۹۵ – ۱۷,۱۸	۰,۸۴ – ۰,۶۸	فرهنگ سازمانی
معنادار	۴۲,۲۹ – ۲۳,۸۳	۰,۸۹ – ۰,۷۳	معنویت سازمانی
معنادار	۳۳,۱۳ – ۳۰,۶۴	۰,۸۷ – ۰,۷۲	رهبری
معنادار	۴۱,۲۴ – ۲۰,۷۴	۰,۸۵ – ۰,۷۰	حکمرانی و نظارت بانکی
معنادار	۴۵,۱۲ – ۲۵,۴۱	۰,۸۸ – ۰,۷۴	فرهنگ بانکداری سالم

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری در جدول ۷ ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود، تمامی پنج فرضیه تأیید شده اند.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه	P-value	t-value	ضریب مسیر (β)	مسیر	فرضیه
تأیید	۰,۰۰۰	۱۲,۴۵	۰,۳۹۷	اخلاق حرفه‌ای $\rightarrow$ فرهنگ بانکداری سالم	H1
تأیید	۰,۰۰۰	۹,۷۶	۰,۳۲۵	فرهنگ سازمانی $\rightarrow$ فرهنگ بانکداری سالم	H2
تأیید	۰,۰۰۰	۸,۱۲	۰,۲۸۳	معنویت سازمانی $\rightarrow$ فرهنگ بانکداری سالم	H3
تأیید	۰,۰۰۰	۱۰,۵۴	۰,۳۵۱	رهبری $\rightarrow$ فرهنگ بانکداری سالم	H4
تأیید	۰,۰۰۰	۷,۳۵	۰,۲۷۶	حکمرانی و نظارت بانکی $\rightarrow$ فرهنگ بانکداری سالم	H5

شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول ۸ ارائه شده است. تمامی شاخص‌ها در محدوده قابل قبول قرار دارند که نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل پژوهش است.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

تفسیر	مقدار معیار مناسب	مقدار به دست آمده	شاخص
برازش قابل قبول	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۵۴	RMSEA
برازش خوب	بالا تر از ۰,۹۰	۰,۹۴۵	CFI
برازش خوب	بالا تر از ۰,۹۰	۰,۹۲۰	GFI
برازش مناسب	بالا تر از ۰,۹۰	۰,۹۱۲	NFI
برازش خوب	بالا تر از ۰,۹۰	۰,۹۳۸	IFI
مدل برازش مناسبی دارد	کمتر از ۳	۲,۴۳	Chi-square/df
قوی	$> ۰,۳$	۰,۶۵۸	R^2 (فرهنگ بانکداری سالم)
قدرت پیش‌بینی خوب	> ۰	۰,۴۲۱	Q^2 (Stone-Geisser)

به منظور تعیین اهمیت نسبی هر یک از ابعاد مؤثر بر فرهنگ بانکداری سالم، از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹: رتبه‌بندی ابعاد مدل با آزمون فریدمن

رتبه	بعد	میانگین رتبه	توضیح
۱	اخلاق حرفه‌ای	۵,۱۲	بالاترین اهمیت
۲	رهبری	۴,۶۸	اهمیت بسیار بالا
۳	فرهنگ سازمانی	۴,۲۲	اهمیت بالا
۴	حکمرانی و نظارت بانکی	۳,۸۷	اهمیت متوسط به بالا
۵	معنویت سازمانی	۳,۴۵	اهمیت متوسط

مقدار خی-دو فریدمن برابر با ۱۸۷,۳۴ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۰۱ بود که نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین رتبه‌های ابعاد مختلف است.

۵. بحث و تفسیر نتایج

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل پنج‌بعدی فرهنگ بانکداری سالم از اعتبار تجربی بالایی برخوردار است و تمامی پنج بعد شناسایی شده در بخش کیفی، تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر وابسته دارند.

الف) نقش اخلاق حرفه‌ای: بالاترین ضریب مسیر $\beta = ۰,۳۹۷$ (مربوط به اخلاق حرفه‌ای بود. این یافته با پژوهش‌های متعددی که اخلاق را رکن اصلی فرهنگ سالم در سازمان‌های مالی معرفی کرده‌اند، همسو است (Angus & Nancy, 2018؛ Martínez-Caro et al., 2020). در نظام بانکی ایران که مبتنی بر شریعت است، اخلاق حرفه‌ای نه یک انتخاب، بلکه یک الزام شرعی تلقی می‌شود. مفاهیمی چون صداقت، امانت‌داری و عدالت، هسته اصلی آموزه‌های فقهی معاملات را تشکیل می‌دهند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹؛ حرعاملی، ۱۴۰۹). بنابراین، هر گونه تضعیف اخلاق حرفه‌ای در بانک‌ها، مستقیماً سلامت فرهنگی و مشروعیت دینی آن‌ها را به خطر می‌اندازد.

ب) نقش رهبری: رهبری با ضریب مسیر $\beta = ۰,۳۵۱$ در رتبه دوم اهمیت قرار گرفت. این یافته با نظریه رهبری تحول‌آفرین و اخلاقی سازگار است. رهبرانی که خود الگوی رفتار اخلاقی هستند و بر شفافیت و عدالت تأکید می‌کنند، می‌توانند ارزش‌های سالم را در سراسر سازمان نهادینه سازند (امیری و همکاران، ۱۴۰۱؛ Brunetti et al., 2020). در نظام بانکی ایران که با چالش‌های ساختاری و رفتاری متعددی مواجه است، نقش رهبران به عنوان تغییردهندگان فرهنگ، حیاتی و غیرقابل انکار است.

ج) نقش فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی با ضریب $\beta = ۰,۳۲۵$ در رتبه سوم قرار گرفت. این یافته نشان می‌دهد که ارزش‌های مشترک، اعتماد سازمانی، مشارکت و شفافیت، بستر اصلی شکل‌گیری رفتارهای سالم در بانک‌ها هستند. سازمان‌هایی که فرهنگ قوی و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی دارند، کارکنان آن‌ها تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند (رابینز، ۱۳۹۰؛ نیازآذری و تقوایی یزدی، ۱۳۸۹).

د) نقش معنویت سازمانی: معنویت سازمانی با ضریب $\beta = ۰,۲۸۳$ در رتبه چهارم قرار گرفت. این بعد که در پژوهش‌های پیشین بانکداری کمتر مورد توجه قرار گرفته بود، نشان می‌دهد که وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و معنابخشی به کار، می‌تواند تعهد اخلاقی کارکنان را

به طور چشمگیری افزایش دهد (حائری و اسلامی، ۱۳۹۶؛ استراوس و کوربین، ۱۳۹۷). در محیط بانکی که با فشارهای روانی و اخلاقی بالایی همراه است، معنویت سازمانی می تواند به عنوان یک سپر محافظ در برابر رفتارهای فرصت طلبانه عمل کند.

ه) نقش حکمرانی و نظارت بانکی: حکمرانی و نظارت بانکی با ضریب $\beta = 0.276$ ، کمترین ضریب مسیر را داشت، اما همچنان تأثیری معنادار و مثبت بر فرهنگ بانکداری سالم نشان داد. این یافته بیانگر آن است که وجود قوانین شفاف، سازوکارهای کنترل داخلی کارآمد و نظارت مؤثر نهادهای قانونی (مانند بانک مرکزی)، می تواند از بروز تخلفات و فساد جلوگیری کرده و بستر مناسبی برای شکل گیری فرهنگ سالم فراهم آورد (Basel Committee, 2015)؛ شهبازی و همکاران، ۱۳۹۹).

نتایج این پژوهش با مطالعات بین المللی مانند پژوهش های بانک مرکزی اروپا (ECB) و کمیته بال و همچنین با پژوهش های داخلی نظیر قائدآمینى هارونى و همکاران (۱۴۰۲) و رحمانى و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد. نکته نوآورانه پژوهش حاضر، وارد کردن معنویت سازمانی به عنوان یک بعد مستقل در مدل فرهنگ بانکداری سالم است که در پژوهش های پیشین مغفول مانده بود. با وجود تأیید همه فرضیه ها، ضریب پایین تر حکمرانی و نظارت بانکی (نسبت به سایر ابعاد) ممکن است نشان دهنده ضعف های موجود در نظام نظارتی یا فاصله بین قوانین و اجرا در نظام بانکی ایران باشد. این یافته با پژوهش شمسعلی زاده (۱۴۰۰) که به نارسایی های ساختاری بانکداری بدون ربا در ایران اشاره کرده است، همسو می باشد. بر اساس یافته های کمی و با تأکید بر ضرایب مسیر و رتبه بندی ابعاد، پیشنهاد های زیر ارائه می شود:

بانک ها باید نظام های ارزیابی عملکرد کارکنان را بر اساس شاخص های اخلاقی (صدقت، امانت داری، عدالت) طراحی کنند و صرفاً بر شاخص های مالی (جذب منابع، سودآوری) تمرکز نکنند. همچنین دوره های آموزشی مداوم اخلاق حرفه ای در بانکداری برای همه سطوح کارکنان برگزار شود.

در فرآیندهای انتخاب و انتصاب مدیران ارشد و میانی بانک ها، معیارهای رهبری اخلاقی (شفافیت، عدالت، الگوسازی) باید به عنوان شروط اصلی در نظر گرفته شود. برگزاری کارگاه های رهبری اخلاقی در بانک ها برای مدیران فعلی الزامی است.

ارزش های مشترک سازمانی باید به طور شفاف تدوین، ابلاغ و در تمام فرآیندهای منابع انسانی (استخدام، آموزش، ارتقا) جاری شوند. ایجاد سازوکارهای مشارکتی مانند صندوق پیشنهادات اخلاقی و کمیته های حل تعارض می تواند مؤثر باشد.

طراحی برنامه های معنابخشی به کار از طریق جلسات هم اندیشی، مراسم مذهبی-سازمانی (با رویکرد اختیاری و محترمانه) و ترویج وجدان کاری و مسئولیت پذیری اجتماعی در بانک ها توصیه می شود.

با توجه به ضریب پایین تر این بعد، اصلاحات ساختاری در نظام نظارتی ضروری است. بانک مرکزی باید شفافیت اطلاعاتی را اجباری کند، سیستم های نظارت هوشمند و داده محور (داشبوردهای پایش ریسک و تخلف) را پیاده سازی نماید و مکانیسم های پاسخگویی مدیران را تقویت کند.

منابع:

- ابوزهره، محمد (۱۹۹۱). التكافل الاجتماعي في الاسلام. قاهره: دارالفكر.
- امیری، محمد؛ رادفر، رضا؛ فائزی رازی، فرشاد (۱۴۰۱). مدلسازی تأثیر بانکداری اجتماعی بر کاهش تضاد منافع مالی. علوم مدیریت ایران، ۱۷(۶۷)، ۲۷-۴۶.
- حراعلی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). وسائل الشیعه. قم: مؤسسه آل البیت.
- حائری، محمود؛ اسلامی، ساجده (۱۳۹۶). مبانی فقهی جواز قرض الحسنه بانکها. مطالعات فقه و حقوق اسلامی، ۹(۱۶)، ۱۲۹-۱۵.
- خسروانجم، داود و همکاران (۱۳۹۹). ارزیابی شاخص های استراتژیک پیاده سازی بانکداری دیجیتال. فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۴۶، ۱۴۸-۱۲۵.
- راینز، استیون بی. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی. ترجمه اعرابی و پارسائیان. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رنگریز، حسن (۱۳۹۸). نظریه سازمان. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- رحمانی، قدمی، باقی نصرآبادی، صالحی امیری و معدنچی راج (۱۴۰۱). تحلیل مفهوم شناسی همدلی در قرآن کریم. (مطابق با داده های پایان نامه)
- شهبازی، مهدی؛ حصیرچی، امیر؛ سلگی، محمد (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی بانکداری اجتماعی در ایران. تحقیقات مالی اسلامی، ۱۰(۱)، ۶۷-۱۱۰.
- شمسعلی زاده (۱۴۰۰). ماهیت جایگاه بانک در نظام اقتصادی و نارسایی های ساختار بانکداری بدون ربا در ایران. (مطابق با داده های پایان نامه)
- قاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمانی بر عملکرد کارکنان. (مطابق با داده های پایان نامه)
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۹). ربا و بانکداری اسلامی. قم: امام علی بن ابی طالب (ع).
- نیاز آذری، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. تهران: شیوه.
- یزدانی، مریم (۱۳۹۰). قرض الحسنه و نقش آن در رفع نیازهای اجتماعی و اقتصادی. اقتصادی، ۱۱(۵)، ۲۹-۴۰.
- Angus, W. H., & Nancy, M. P. (2018). Sustainable business model archetypes for the banking industry. *Journal of Cleaner Production*, 174, 150-169.
- Basel Committee on Banking Supervision (2015). *Guidelines on Corporate Governance Principles for Banks*. BIS.
- Bordo, M., & Levin, A. (2017). Central bank digital currency and the future of monetary policy. *NBER Working Paper*, 23(2), 73-89.
- Brunetti, F., et al. (2020). Digital transformation challenges. *The TQM Journal*, 8(5), 221-238.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., et al. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital technologies and firm performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962.
- UNECE (2013). *Innovation Performance Review of Ukraine*. Geneva: United Nations.
- Veiga, A., et al. (2020). Defining Organizational Information Security Culture. *Computers & Security*, 92, 101713.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.