



## The Medium Role of Police Spiritual Investment in the Impact of Islamic Ethics on the Administrative Health System (Case Study: Hamadan Police)

### Mohammad Amin Torabi

\*Assistant professor of Commercial Management, Department of Commercial Management, Faculty of Management, Economics, and Accounting, PNU University, Tehran, Iran.  
[torabi628@gmail.com](mailto:torabi628@gmail.com)  
(Corresponding Author).

### Ayatollah Momayez

Assistant Professor of Technological Entrepreneurship, Department of Technological Entrepreneurship, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Iran.  
[amomayez@ut.ac.ir](mailto:amomayez@ut.ac.ir)

### Nasrin Rasouli

MA in Commercial Management, Department of Commercial Management, Faculty of Management, Urmia University, Urmia, Iran.  
[rasouli\\_nasrin@yahoo.com](mailto:rasouli_nasrin@yahoo.com)

Received: 2020/11/22

Accepted: 2021/05/15

DOI:

10.22034/hpsj.2021.204595.1026

### ABSTRACT

The police force is the guardian of security and law enforcer in order to preserve the health of society. Therefore, in the first place, it must achieve administrative health from within. Human relations among the staff of this significant organization should be taken from the ethics offered by the perspicuous religion of Islam. The aim of this study was to investigate the impact of Islamic ethics on the administrative health system with the medium function of spiritual investment. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population encompasses Hamedan province police staff. 108 people were selected from a population of 150 people as the sample using the Cochran formula; the sampling method was convenience. The data were analyzed using PLS software. Content, convergent and divergent validity were used to confirm the validity of the questionnaire and variables. Besides, Cronbach's alpha and combining reliability coefficient were used for its reliability. The results indicated that the validity and reliability of all questions and variables were confirmed. Furthermore, the fit of the model and all hypotheses based on the model of standard coefficients and structural equations were finally confirmed, which illustrated that Islamic ethics had a positive and significant impact on spiritual investment (0.821) and administrative health (0.683). Moreover, the spiritual investment had a positive and significant impact on administrative health (0.869) and has played a positive medium role (0.741) on the relationship between Islamic ethics and administrative health. In addition, it was found that administrative health and organizational transparency increase by training employees in order to use Islamic ethics as organizational investment and it was also resulted that employees who possess Islamic ethics and strong organizational resources care for administrative health more than other employees.

**Keywords:** Islamic ethics, administrative health system, spiritual investment, Hamedan police.

► **Citation (Vancouver):** Torabi M, Momayez A, Rasouli N. The Medium Role of Police Spiritual Investment in the Impact of Islamic Ethics on the Administrative Health System (Case Study: Hamadan Police). *Quarterly J Hamedan Police Sci.* Spring 2021; 8(1):25-34.

► **Citation (APA):** Torabi, M., Momayez, A., Rasouli, N. (Spring 2021). The Medium Role of Police Spiritual Investment in the Impact of Islamic Ethics on the Administrative Health System (Case Study: Hamadan Police). *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 8(1), 25-34.

## نقش میانجی سرمایه معنوی پلیس در اثرگذاری اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری

(مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی همدان)

## چکیده

نیروی انتظامی، حافظ امنیت و مجری قوانین در جهت حفظ سلامت جامعه است. بنابراین، در وهله اول، بایستی از درون به سلامت اداری دست پیدا کند. روابط انسانی بین کارکنان این نهاد مهم، بایستی برگرفته از اخلاقیاتی باشد که دین مبین اسلام ارائه کرده است. پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری و با نقش میانجی سرمایه معنوی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان بود که با بهره‌گیری از فرمول کوکران و روش نمونه-گیری دردسترس، از یک جامعه ۱۵۰ نفری، ۱۰۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت تأیید روایی پرسشنامه و متغیرها، از روایی محتوایی، همگرا و واگرا و برای پایایی آن آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد. یافته‌ها، حاکی از این بود که روایی و پایایی برای کلیه سؤالات و متغیرها مورد تأیید بود. همچنین، برازش الگو و کلیه فرضیات براساس الگوی ضرایب استاندارد و معادلات ساختاری، مورد تأیید نهایی قرار گرفت که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار اخلاق اسلامی بر سرمایه معنوی (۰/۸۲۱) و سلامت اداری (۰/۶۸۳) بود. همچنین، سرمایه معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت اداری (۰/۸۶۹) دارد و نقش میانجی مثبتی (۰/۷۴۱) بر رابطه بین اخلاق اسلامی و سلامت اداری ایفا می‌کند. علاوه بر این، مشخص شد با پرورش کارکنان به سمت بهره‌گیری از اخلاق اسلامی به‌عنوان سرمایه‌های سازمانی، سلامت اداری و شفافیت سازمانی افزایش پیدا می‌کند و کارکنانی که دارای اخلاق اسلامی و منابع قوی سازمانی هستند، به سلامت اداری بیشتر از سایر کارکنان اهمیت می‌دهند.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق اسلامی، نظام سلامت اداری، سرمایه معنوی، فرماندهی انتظامی همدان.

محمدامین ترابی

\* استادیار مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
torabi628@gmail.com  
(نویسنده مسؤول).

آیت‌اله ممیز

استادیار کارآفرینی فناورانه، گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.  
amomayez@ut.ac.ir

نسرین رسولی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.  
rasouli\_nasrin@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۲۵-۳۴.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/hpsj.2021.204595.1026

◀ **استناد (ونکوور):** ترابی م، ممیز آ، رسولی ن. نقش میانجی سرمایه معنوی پلیس در اثرگذاری اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان. بهار ۱۴۰۰؛ ۱(۸): ۲۵-۳۴.

◀ **استناد (APA):** ترابی؛ م، ممیز، آ، رسولی، ن. (بهار ۱۴۰۰). نقش میانجی سرمایه معنوی پلیس در اثرگذاری اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی همدان). فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۱(۸)، ۲۵-۳۴.

امروز، سلامت اداری در سازمان‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای است. اصطلاح «سلامت سازمانی» نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز<sup>۱</sup> در مطالعه فضای سازمانی مدارس به کار برده شد (کوکامز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). وی یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش می‌کند و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به گونه مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است، این مهم است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد و نیروی آن‌ها را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد، اما علائم درازمدت در سازمان‌های سالم، مساعد اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود (دیجی و ویلسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره دارد. یک سازمان سالم، در این معنا، نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است، به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). از دیدگاه هوی و میسکل<sup>۵</sup> (۲۰۱۸)، سلامت سازمانی دارای ابعاد هفت-گانه‌ای شامل یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، وابسته‌نشدن به مافوق، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع و روحیه تأکید علمی، می‌شود (فرزین و چراغعلی، ۱۳۹۳). یک عامل مهم اثرگذار در سلامت اداری، اصول اخلاقی در محیط کار و اخلاق اسلامی است. اصول اخلاقی و اخلاقیات، از جمله

مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید فراوان اسلام بوده است. به طوری که پیامبر اکرم (ص) هدف از رسالت خویش را «به کمال رساندن مکارم اخلاقی» معرفی کرده‌اند. از این رو، اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، باید‌ها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند.

اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی، خشک و بی‌ارتباط با سلسله نیازهای طبیعی و فطری انسان‌ها نیست. از این رو، نه تنها ناظر بر تنظیم مناسبات انسان با خدا و عالم ماوراء است، بلکه به صورت چشم‌گیرتر، بر روابط انسان با خود، با طبیعت و با دیگر انسان‌ها تأثیر می‌گذارد و موجبات طراوت و شادابی، بالندگی، پویایی، سلامت و پایایی همه عرصه‌ها و قلمروهای زیست بشری را فراهم می‌سازد (قاسمپور گنجی و کفاش‌پور، ۱۳۹۵).

از منظر امیر مؤمنان، علی (علیه‌السلام)، آنچه مایه برتری آدمیان و سبب والایی‌شان است، کرامت‌های اخلاقی است و این کرامت‌ها در اداره امور نقشی اساسی دارند. روایت شده است که آن حضرت فرمود: «علیکم بکمکارک الاخلاق فانها رفعة، بر شما باد به مکارم اخلاق که آن سبب والایی است»<sup>۶</sup>. والایی مردمان و اعتبار آن‌ها به مکارم اخلاق در آن‌ها است و کسانی که در جایگاه اداره امور قرار می‌گیرند، بیش از هر چیز، به مکارم اخلاق و بزرگواری‌های انسانی نیازمندند، زیرا روابط انسان‌ها بدون کرامت‌های اخلاقی، به روابطی خشک و نادرست تبدیل خواهد شد (صالحی و باباجانی بابلی، ۱۳۹۶).

مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، ذیل عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی و اخلاق کار انجام گرفته است و مطالعه مرزهای این دانش‌ها برای تفکیک گزاره‌های مطرح شده در هر یک از آن‌ها ضروری است. اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و

4. Hoy  
5. Hoy and Mescle

1. Miles  
2. Korkmaz  
3. Dejoy and Wilson

مؤثر واقع می‌شود. سرمایه معنوی پارادایم جدیدی است که نیازمند تغییرات اساسی چارچوب ذهنی درخصوص فلسفه بنیادی و انجام کسب و کار است. سرمایه معنوی، ثروت از نوع پول و مادیات نیست؛ بلکه، در بعد معنایی با ارزش‌تر و وسیع‌تری گام برمی‌دارد. به این معنا که افزودن بر ثروت معنوی افراد، با افزایش ثروت مادی آن‌ها در جهت یک زندگی بهتر همراه است (زوهر و مارشال<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

سرمایه معنوی توانی است که در یک سازمان موجب به هم پیوستگی انسان‌ها شده و از این طریق در یک شبکه گروهی برد-برد منافع گروهی به صورت یکسان تأمین می‌شود (گل‌پرور، دارایی، خیاطان، ۱۳۹۳). سرمایه معنوی، معنای وسیع‌تری برای سرمایه در نظر دارد و فراتر از ثروت، منفعت، سود و قدرت است؛ در واقع، مفهوم گسترده‌تری را دربر می‌گیرد. به چشم‌انداز سازمان روح و الهام می‌بخشد و به اجرای ارزش‌های بنیادی انسان می‌پردازد (شمالی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

به سازمان‌ها و یا افرادی که به این مفهوم وسیع‌تر از سرمایه معنوی می‌پردازند، گفته می‌شود، بر سرمایه معنوی، سرمایه‌گذاری کرده‌اند. سرمایه معنوی در علت وجودی سازمان است؛ آنچه از آن الهام می‌گیرد و در مسئولیت‌های اجتماعی که سازمان می‌پذیرد، منعکس می‌گردد. سازمانی که از لحاظ سرمایه معنوی غنی باشد، نه تنها از لحاظ رقابت‌پذیری پایدارتر است، بلکه سازمانی متحول می‌باشد. در واقع، نکته متمایز سازمانی که دارای سرمایه معنوی است، این مهم است که می‌تواند به سرمایه پایدار دست یابد. سرمایه معنوی در باورهایی که سازمان یا جامعه دارد، در علت وجودی آن‌ها و این‌که از چه چیزی الهام می‌گیرند و به چه علت قبول مسئولیت می‌کنند، انعکاس می‌یابد. در آن هنگام است که می‌توانیم به ساختن سرمایه مادی و اجتماعی بپردازیم تا به پایداری زندگی روزانه ما بیانجامد. به زعم این دو پژوهشگر، سرمایه معنوی پایه و اساس یک سازمان و جامعه است.

استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (ارسلان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). در حقیقت، اخلاق کاری یک فرآیند تفکر عقلانی است و هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود.

به مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق کار گویند (دنت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). اخلاقیات در سازمان به عنوان نظامی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود و براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌گردد. به‌طورکلی، انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است، همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی آن‌ها سر بزند و این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد.

رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان، در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر فساد اداری، قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دست‌یابی به اهداف سازمانی، نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است. فرد آر. دیوید اظهار می‌دارد: "در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت راهبردی خوب «اخلاق کار» است؛" اصول اخلاقی خوب، به معنی سازمان خوب است (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۷).

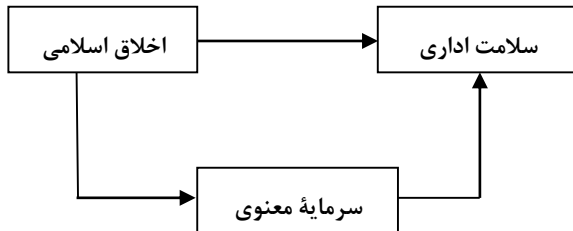
از طرف دیگر، به نظر می‌رسد، سرمایه معنوی عاملی است که در سازمان هم بر اخلاق و هم بر سلامت سازمانی

سرمایه معنوی در فرماندهی انتظامی همدان می‌پردازد. این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای پرسش زیر است:

«اخلاق اسلامی با نقش میانجی سرمایه معنوی بر نظام سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان چه تأثیری دارد؟»

### فرضیه‌های پژوهش

- اخلاق اسلامی بر سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد.
- اخلاق اسلامی بر سرمایه معنوی در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد.
- سرمایه معنوی بر سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد.
- اخلاق اسلامی با نقش میانجی سرمایه معنوی بر نظام سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش (منبع: مطالعات محقق)

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، شامل کارکنان فرماندهی انتظامی استان همدان بود که ۱۵۰ نفر هستند. نمونه مورد پژوهش با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱۰۸ نفر، محاسبه و انتخاب گردید. همچنین، شیوه نمونه‌گیری، به صورت در دسترس بود.

سرمایه معنوی می‌تواند عامل حرکتی و انرژی بخش یک سازمان باشد (ایمانی‌راد، خوارزمی، غفاریان، ۱۳۹۸). سازمان‌هایی که غنی از سرمایه معنوی می‌باشند، نه تنها سازمان‌های پایداری هستند، بلکه متحول‌تر نیز می‌باشند (پیو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

به نظر می‌رسد که به دلیل اجرای قوانین به صورت منظم و دقیق در سازمان‌های نظامی، پرداختن به سلامت اداری در این سازمان‌ها از دید پژوهش‌های پیشین در داخل و خارج از کشور مغفول مانده است. اگرچه بخش قابل توجهی از این ارگان‌ها، به صورت مداوم در رصد و بازبینی نهادهای نظارتی قرار دارند، اما به طور مشخص، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سلامت اداری در این سازمان‌ها بررسی نشده است. همچنین، روابط و تعاملات کارکنان این‌گونه سازمان‌ها هم از دیدگاه اسلامی و هم در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی به صورت متغیری مشترک به نام اخلاق کاری اسلامی، بررسی نشده است. در نتیجه، روابط انسانی کارکنان نیز بر سلامت اداری مورد سنجش قرار نگرفته است. بنابراین، خلأ پژوهشی در حوزه رفتار سازمانی مورد نظر، منجر گردیده است تا با پرداختن به حوزه اخلاقیات سازمانی که عنصر مهمی در تمامی ارکان سازمانی به خصوص سازمان‌هایی که در رأس امور عملیاتی اجرای قانون هستند، بیش از پیش به یک چالش در حوزه شفافیت سازمانی، مسئولیت‌پذیری و اخلاقیات در سازمان مبدل گردد.

بر اساس آنچه اظهار شد، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری با نقش میانجی سرمایه معنوی می‌پردازد. بررسی مطالعات مختلف در حوزه سازمان و مدیریت نشان داد، موضوع مورد نظر علی‌رغم اهمیت آن، مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است و در این زمینه خلل تجربی و موضوعی احساس می‌شود. بر این اساس، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری با نقش میانجی

در این پژوهش، برای مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. ویژگی‌های این پرسشنامه در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۱- ویژگی‌های پرسشنامه

متغیر	نقش متغیر	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	مرجع
اخلاق سلامی	مستقل	۱۰	۱-۱۰	یوسف (۲۰۰۱)
سلامت اداری	وابسته	۹	۱۱-۱۹	هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)
سرمایه معنوی	میانجی	۸	۲۰-۲۷	زوهرو مارشال (۲۰۰۴)

داده‌ها با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت تأیید روایی آن، از روایی محتوایی، همگرا و واگرا و برای پایایی آن، آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی مورد استفاده قرار گرفت. مقدار ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> عاملی است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی<sup>۲</sup> الگو قابل استفاده است. مقدار این ضریب، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ پذیرفته و مقادیر کم‌تر از ۰/۵۰ نامطلوب ارزیابی می‌گردد (چین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری<sup>۴</sup> (CR) عامل دیگری است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی الگو قابل استفاده است. مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ پذیرفته شده و مقادیر کم‌تر از ۰/۵۰ نامطلوب ارزیابی می‌شود (چین، ۱۹۹۸). مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری برای متغیرهای تحقیق در جدول (۱) آورده شده است.

اعتبار همگرایی، همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر نشان می‌دهد که در الگو باید ارزیابی شود. به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی در نرم‌افزار PLS از AVE<sup>۵</sup> و روایی تشخیصی استفاده می‌شود. مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ قابل قبول است (فورنل و لارکر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱).

### یافته‌ها

بررسی آمار جمعیت‌شناختی نشان داد، ۱۸ نفر از افراد پاسخگو زن و ۹۰ نفر مرد بودند. ۳۸ نفر از افراد پاسخگو رده سنی کم‌تر از ۳۰ سال، ۴۲ نفر در رده سنی ۳۱-۴۰ سال، ۲۷ نفر در رده سنی ۴۱-۵۰ سال و ۱ نفر در رده سنی بالای ۵۰ سال قرار داشت. ۲۳ نفر از افراد پاسخگو دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۴۵ نفر دارای کاردانی و ۴۰ نفر دارای کارشناسی بودند. ۱۸ نفر از افراد پاسخگو سابقه کاری ۱۰ سال و کم‌تر، ۷۸ نفر دارای سابقه کاری ۱۱-۲۰ سال و ۲۵ نفر دارای سابقه کاری ۲۱-۳۰ سال داشتند.

پس از بررسی آمار توصیفی، داده‌ها در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس درج شدند و در الگوی بیرونی (الگوی ضرایب استاندارد) و الگوی درونی (الگوی معادلات ساختاری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در جدول (۲)، خروجی آزمون‌های روایی همگرا، واگرا و پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نشان داده شده است. همگی از مقادیر مجاز خود بالاتر به دست آمده‌اند که نشان‌دهنده تأیید روایی و پایایی سؤالات و متغیرها است.

4. Composit Reliability (CR)  
5. Average variance extracted  
6. Fornell and Larher

1. Cronbach alpha (CA)  
2. Internal consistency reliability  
3. Chin

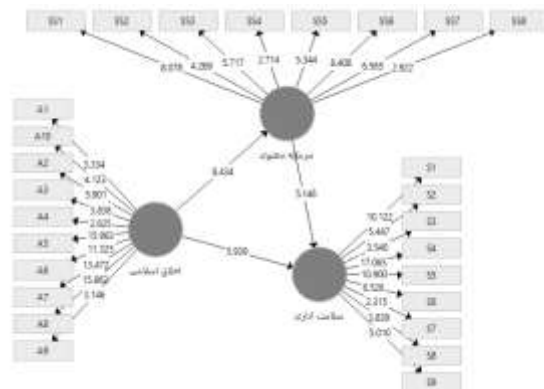


یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر (۳)، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است و با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش الگوی ساختاری را تأیید می‌سازد. همچنین، شاخص حشو<sup>۲</sup> این معیار، قدرت پیش‌بینی الگو را نشان می‌دهد و در صورتی که مقدار استون-گیسر (شاخص حشو) در مورد یک متغیر وابسته (درون‌زا) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برون‌زا) مربوط به آن متغیر وابسته است. در واقع، کیفیت الگوی ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند.

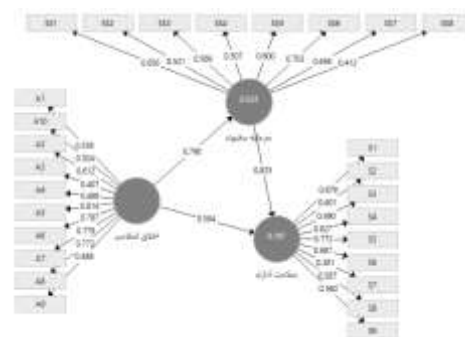
جدول ۳- ضریب تعیین ( $R^2$ ) و شاخص حشو ( $Q^2$ )

	ضریب تعیین	ضریب پیش‌بینی
سرمایه معنوی	۰/۷۰۵	۰/۳۶۴
سلامت اداری	۰/۶۹۷	۰/۳۱۵

مقدار عددی در رابطه‌ها نشان‌دهنده آماره تی ( $t$ -value) است که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۷ بیشتر باشد، نتیجه می‌گیریم، آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود. به علاوه، باید اظهار داشت، اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته مثبت باشد، نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل، شاهد افزایش در متغیر وابسته خواهیم بود. بالعکس، اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته منفی باشد، نتیجه می‌گیریم که با افزایش متغیر مستقل، شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود.



شکل ۲- الگوی خروجی نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش در حالت ضرایب معناداری



شکل ۳- الگوی خروجی نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۲- بررسی الگوی اندازه‌گیری (روایی و پایایی)

سلامت اداری	سرمایه معنوی	اخلاق اسلامی
۰/۸۰۵	۰/۸۷۴	۰/۸۱۲
۰/۸۰۴	۰/۷۸۰	۰/۷۲۳
۰/۸۰۴	۰/۸۱۵	۰/۵۸۹
۰/۷۴۵	۰/۸۱۴	$CA \geq 0/7$
۰/۷۴۵	۰/۸۷۴	$CR \geq 0/7$
۰/۵۳۵	۰/۵۷۱	$AVE \geq 0/5$

متداول‌ترین معیار به‌منظور بررسی برازش الگوی ساختاری در یک پژوهش، ضرایب تعیین<sup>۱</sup> مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) الگو است. ضریب تعیین، معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر

1.  $R^2$   
2.  $Q^2$

جدول ۴- نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره معنی داری	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۲۱	۰/۸۲۱	اخلاق اسلامی ← سرمایه معنوی
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۲۱	۰/۶۸۳	اخلاق اسلامی ← سلامت اداری
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۲۱	۰/۸۶۹	سرمایه معنوی ← سلامت اداری
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۲۱	۰/۷۴۱	اخلاق اسلامی ← سرمایه معنوی ← سلامت اداری

### محاسبه آماره شمول واریانس VAF

شمول واریانس Variance Accounted For یا VAF نسبت اثر غیرمستقیم به کل اثر را نشان می‌دهد:

اثر مستقیم = اثر متغیر مستقل بر وابسته

اثر غیر مستقیم = اثر مستقل بر میانجی × اثر میانجی بر وابسته

اثر کل = اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم

شمول واریانس = اثر غیر مستقیم ÷ اثر کل

در نتیجه، می‌توان تعیین کرد، تا چه اندازه واریانس متغیر وابسته مستقیماً توسط متغیر مستقل و چه مقدار واریانس هدف به وسیله روابط غیر مستقیم تشریح می‌شود. در نهایت، همچنین چه مقدار واریانس هدف به وسیله روابط غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی شرح داده می‌شود. اگر اثر غیر مستقیم معنادار باشد، اما هیچ اثری از متغیر پنهان مستقل بر متغیر درون‌زا را جذب نکند، شمول واریانس VAF نسبتاً پایین است. این مهم زمانی روی می‌دهد که اثر مستقیم بالا بیاید و بعد از تحلیل متغیر میانجی با اثر غیر مستقیم معنادار، مقدار اندکی کاهش یابد. در این وضعیت، مقدار شمول واریانس VAF کم‌تر از ۲۰٪ خواهد بود و می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل، وقتی مقدار VAF بسیار زیاد و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باشد، به عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود (رسولی و همکاران، ۱۳۹۸).

فرمول کلی VAF:

$$VAF = (a*b) / ((a*b) + c)$$

$$VAF = (0.790 * 0.825) / ((0.790 * 0.825) + 0.584) = 0.527$$

زیرا مقدار VAF بزرگ‌تر از ۰/۲۰ است و از ۰/۸۰ کوچک‌تر است؛ بنابراین، نقش میانجی تأیید و از نوع میانجی متوسط می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق برای سازمان‌ها به عنوان یک عامل در نظر گرفته می‌شود و برای سلامت سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد؛ در واقع، سلامت سازمان به آن بستگی دارد. اخلاق در سازمان به صورت باید‌ها و نبایدهایی تعریف می‌شود که نشان می‌دهد چه اعمالی باید در سازمان انجام و چه اعمالی نباید انجام گیرد. به همین دلیل، رفتارهای اخلاقی در سازمان به عنوان یک عامل مهم به شمار می‌رود. در این پژوهش، سعی شد بر اساس ادبیات پیشین و مبانی نظری و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی اخلاق در سازمان پرداخته شود. بر این اساس، پس از ذکر ادبیات و مبانی نظری موجود در این خصوص، به بحث و نتیجه‌گیری پرداخته شد. با مراجعه به آیات قرآن کریم و روایات معصومین علیهم السلام درمی‌یابیم که تأکید بر اخلاق بیشتر از احکام است. به نظر می‌رسد، اخلاقیات مقدم بر احکام هستند. توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق پژوهشگران قرار گرفته است و رفتار اخلاقی، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ زیرا، بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان



منبع سرمایه معنوی غنی تر خواهد شد. به این ترتیب، سازمان می تواند به اهداف خود دست یابد.

### منابع

۱. ایمانی‌راد، مرتضی؛ خوارزمی، شهیندخت؛ غفاریان، وفا. (۱۳۸۹). مطالعه‌ای بر سرمایه معنوی و تأثیرات آن بر مدیریت استراتژیک کسب و کارها، موردکاوی شرکت فراسیستم صنعت پنخش. *پایان نامه کارشناسی ارشد*.
۲. سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، ناصر؛ نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱).
۳. صالحی، مریم؛ باباجانی بابلی، مریم. (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. *مجله اخلاق زیستی*، ۷(۲۳).
۴. فرزین، امید؛ چراغعلی، محمودرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و کاربرد دانش با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گلستان، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.
۵. قاسمپور گنجی، فاطمه؛ کفایش پور، آذر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ادراک از بافت اخلاقی سازمان بر واکنش‌های کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد: تاکید بر نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده. *فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه*، ۷(۳).
۶. گل‌پرور، محسن؛ عابدینی، مائده. (۱۳۹۱). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه فرم کوتاه سرمایه اجتماعی. پژوهش منتشر نشده، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
7. Arslan, M. (2001). The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339.
8. DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17(5), 337-341.

خطرپذیری را کاهش می‌دهد. امروز، در علم مدیریت، بحث روابط انسانی از مهم‌ترین مسائل به شمار می‌رود و تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی‌ترین آرمان‌های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی است. با چنین نگرشی روابط سازمان با محیط، فرصت‌هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهند بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردد. اخلاق برای همه افراد دارای اهمیت است، اما برای مدیران به چند دلیل اهمیت بیشتری دارد. یک دلیل آشکار، این است که رفتار مدیر، معیار باارزشی برای کارکنان و سازمان محسوب می‌شود. دلیل دیگر این است که رفتار مدیران به شدت زیر نگاه موشکافانه کارکنان قرار دارد و چون امروز مردم دسترسی بیشتری به اطلاعات دارند. بنابراین، رفتار نامناسب به سرعت شناخته و منتشر خواهد شد. در نتیجه، شهرتی که یک سازمان یا یک فرد ممکن است طی سال‌ها کار و ممارست به دست آورده باشد، امکان دارد، در ظرف چند دقیقه به کلی از بین برود. علاوه بر آن، چون مردم امروز برای رفتار مدیران و سازمان ارزش بسیاری قائل‌اند، دیگر از نظر آن‌ها رفتار غیرحرفه‌ای قابل قبول نیست. در نتیجه، در بازار رقابت، سازمان‌هایی را که بیشتر با انتظارات آن‌ها تناسب داشته باشند، انتخاب خواهند کرد. در این پژوهش، به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر نظام سلامت اداری با نقش میانجی سرمایه معنوی در فرماندهی انتظامی همدان پرداختیم. نتایج این پژوهش نشان داد، اخلاق اسلامی بر سلامت اداری و سرمایه معنوی در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد. همچنین، سرمایه معنوی بر سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، اخلاق اسلامی با نقش میانجی سرمایه معنوی بر نظام سلامت اداری در فرماندهی انتظامی همدان تأثیر معناداری دارد. براساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود، کلیه کارکنان اخلاق اسلامی را سرلوحه کار خود قرار دهند تا اخلاق اسلامی به عنوان یک فرهنگ در سازمان نهادینه شود. با به کارگیری اخلاق اسلامی، سلامت اداری در سازمان حاکم می‌شود و

9. Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The leadership quarterly*, 16(5), 625-653.
10. Hoy, V.K., Mescle, C. (2018). *Theory, research and practice in educational administration*. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub; 2008: 88-46.
11. Korkmaz, M. (2017). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Researsh Quarterly*, (3), 22-54.
12. Tan, H. P., Plowman, D., & Hancock, P. (2007). Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual capital*.
13. Shomali, M. A. (2010). Key concepts in Islamic spirituality: love, thankfulness and humbleness. *Message of Thaqalayn*, 11(2), 15-32.
14. Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live by*. Berrett-Koehler Publishers.