



The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior towards the environment with the mediating role of environmental beliefs

Shirin sadat madani¹, Mohsen najafi², mandanmomeni³, Nasri.faramarz⁴, mohmmad Nasrollahniya⁵
Abstract

Purpose

The present study seeks to investigate the effect of transformational leadership, organizational environment policy and environmental education on organizational citizenship behavior towards the environment with the mediating role of environmental beliefs and the moderating role of the level of environmental support.

Method

The present research is a descriptive survey. The statistical population of this research is all managers, deputies and senior experts of OIEC Petroleum Engineering and Construction Company who have sufficient knowledge and competence to answer the questionnaire questions and their number is 700 people. The Morgan table for a limited population was used to determine the minimum sample size required.

Results

Using stratified random sampling method, standard 40-item questionnaires of Kim et al. (2020) were distributed among 248 members of the statistical sample. The data collection tool of the present study is a questionnaire that the reliability of the present research questionnaire was measured by calculating the Cronbach's alpha coefficient, which is higher than 0.7 for all research variables. Also, for data analysis, structural equation modeling method using AMOS software has been used.

Conclusion

The results of the present study confirm the positive effect of transformational leadership and environmental education on environmental beliefs, the effect of transformational leadership and organizational environment policy and environmental beliefs on organizational citizenship behavior. In addition, the mediating role of environmental beliefs in the impact of transformational environmental leadership and environmental education on organizational citizenship behavior is significant.

Environmental transformational leadership, organizational citizenship behavior, organizational environment policy, environmental education

1. Master of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran- Shirinmadani74@yahoo.com

2. PhD student in public administration; Department of Organizational Behavior, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran mohsen.najafi00@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Human Resource Development, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran mandanmomeni@yahoo.com

Nasri.faramarz@yahoo.com⁴. Assistant Professor, Department of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran

5. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran Nasrollahniya@gmail.com





تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش میانجی باورهای محیطی

شیرین سادات مدنی^۱، محسن نجفی^۲، دکتر ماندان مومنی^۳، دکتر فرامرز نصری^۴، دکتر محمد نصراله نیا

چکیده

هدف: تحقیق حاضر به دنبال بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی می‌باشد.

روش: نوع تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و معاونان و کارشناسان ارشد شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت OIEC می‌باشند که از دانش و صلاحیت کافی به منظور پاسخگویی به سوال‌های پرسشنامه برخوردار هستند و تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم از جدول مورگان برای جامعه محدود استفاده گردید.

یافته‌ها: با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، پرسشنامه‌های استاندارد ۴۰ گویه‌ای کیم و همکاران (۲۰۲۰) بین ۲۴۸ نفر اعضای نمونه آماری توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر پرسشنامه است که پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که برای تمامی متغیرهای پژوهش از مقدار ۰/۷ بالاتر است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار AMOS استفاده گردیده است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاضر تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین و آموزش محیطی بر باورهای محیطی، تأثیر رهبری تحول آفرین محیطی و خط‌مشی محیط سازمانی و باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌گردد. علاوه بر این، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تأثیر رهبری تحول آفرین محیطی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: رهبری تحول آفرین محیطی، رفتار شهروندی سازمانی، سطح حمایت سازمانی، باورهای محیطی، خط‌مشی محیط سازمانی، آموزش محیط

۱. مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. Shirinmadani74@yahoo.com

۲. مدیریت دولتی؛ دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. mohsen.najafi00@gmail.com

۳. گروه مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. mandanmomeni@yahoo.com

۴. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران، ایران. nasrollahniya@gmail.com

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسردریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316480.1057>

مقدمه

امروزه مسئله محیط زیست تنها به مسائل علوم طبیعی زیستی و اکولوژی محدود نمی‌شود بلکه متاثر از ویژگی‌های منحصر به فرد هر منطقه در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است. آموزش ابزار تحول و توسعه اجتماعی و مؤثرترین عوامل در تغییر رفتار، بینش و نگرش منابع انسانی است. دافنه^۱ آموزش را پلی برای توسعه می‌داند. هرچه این پل مستحکم تر و براساس اصول و فنون علمی طرح-ریزی شده باشد، استوارتر است. آگاهی و درک عمومی افراد به حرکت در آورنده تغییرات مثبت پایدار در محیط زیست است. آموزش خود یک هدف نیست بلکه ابزاری کلیدی برای یادگیری است. در واقع یادگیری هسته اصلی فرایند آموزش است که بوسیله آن مهارت‌ها، عادات، دانش، نگرش، رفتار و بطور کلی رفتار شهروندی سازمانی تغییر کرده و در نهایت موجب تغییر یا تعدیل در باور و رفتار می‌شود. از آنجایی که بسیاری از تخریب‌های زیست محیطی، تخریب منابع و آلوده سازی محیط نتیجه فعالیت انسانی است. از این رو آگاه سازی عمومی و آموزشی افراد در رابطه با ارزش و اهمیت محیط زیست برای ادامه حیات بشر امر مهمی است (لاهیجانیان، ۱۳۹۴). [1]

لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول آفرین است. رهبران تحول آفرین، اثربخشی را بر کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند و توانایی عمل مؤثر در شرایط محیطی پیچیده و مخاطره‌آمیز را داشته باشند. محیط شامل تمام عوامل خارج از مرز سازمان است که ممکن است بالقوه بر سازمان اثرگذار باشند. از آنجا که محیط منبع تعیین‌کننده مأموریت و تداوم بخش عملیات سازمان‌هاست و دائماً در حال تغییر و تحول است، شناخت مستمر آن برای موفقیت، بقا و توسعه سازمان‌ها ضروری است. گاه این تغییرات چنان غیر مترقبه و عمیق است که نمی‌توان میان آنها پیوستگی و ارتباطی یافت (کیم^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). [2]

با توجه به آثار دگرگونی‌های محیطی و قواعد رقابتی حاصل از آن بر دوام و بقا سازمان‌ها، مطالعه این تغییرات و شناخت الگوی پاسخگویی سازمان‌ها به آنها از اهمیتی خاص برخوردار است. کسب یک ادراک دقیق و درست از محیط کلید موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌آید. بررسی عرضه و تقاضا در محیط و تحلیل عدم اطمینان در آن چارچوب، طبقه بندی ساز و کارهای تعامل سازمان‌ها با محیط و تبیین الگوهای راهبری برای تعامل مباحث نوینی است که باعث ایجاد نگرشی نو در رهبران تحول آفرین می‌گردد تا بهتر بتوانند با محیط ارتباط برقرار کنند و بهره‌وری تعامل محیطی خود را به حداکثر رسانند (می^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). [3]

در چنین شرایط و محیط کاملاً متحولی، نیاز به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش احساس می‌شود؛ نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. این کارکنان بی‌تردید، وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند چرا که بی‌هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۹). [4] ایجاد این حس در خود و زیردستانشان که در برابر چالش‌ها و فرصت‌های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند، که این همان به وجود آوردن رفتار شهروندی در سازمان به وسیله رهبران تحول آفرین است، شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده‌های مشتمل بر رفتارهای متنوع

1. Daphne

2. Kim

3. Mi

کارکنان نظیر پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل ناراضیاتی و مشکلات در محل کار می‌باشد. بر پایه نظریه‌های سازمانی، رفتار شهروند سازمانی به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند (عبدالرحیمی و رسولی، ۱۳۹۷). [5]

امروزه بسیاری از مشکلات محیطی، ریشه در رفتار انسان داشته که با درک رفتار او قابل حل هستند. باورهای محیطی، نظامی از نگرش‌ها هستند که رفتار فرد را در برابر محیط تعیین می‌کنند و چارچوب مرجع در تعامل با محیط می‌باشند باورهای محیطی عبارت است از ادراکات روانی که به وسیله ارزیابی از محیط با درجاتی از علاقه و یا عدم علاقه و تمایل همراه است. پس می‌توان گفت با افزایش باورهای محیطی، رفتارهای شهروندی سازمانی سازگار با محیط به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد.

اجرای خط مشی محیطی در سازمان در واقع به روند و فعالیت‌های مرتبط با، به کارگیری، انجام و مدیریت خط مشی‌ها اشاره دارد فعالیت‌های مختلفی در فرآیند اجرای خط مشی محیطی سازمان درگیر هستند که شامل صدور و اجرای دستورالعمل‌ها، پرداخت وجوه، امضای قرارداد، جمع‌آوری داده، تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات، استخدام و به کارگیری نیروی انسانی، تشکیل کمیسیون‌ها و کمیته‌ها، تعیین وظایف و مسئولیت‌ها و همچنین تصمیم‌گیری‌هاست. خط مشی محیطی اغلب چالش برانگیز است. بسیاری از پیشنهادها با موانعی در اجرا، مواجه می‌شوند. بسیاری از خط مشی‌ها و نیز مجریان آنها حذف می‌شوند، بسیاری از آنها پدید می‌آیند، تحریف شده و نابود می‌شوند به طوری که دیگر در خدمت اهداف مورد نظر خود نیستند (کو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). [6]

بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می‌رود. هدف بنیادین آموزش محیطی، انجام اقداماتی با هدف یافتن راه‌حل‌های محیطی است با وجود این که دانش و باور محیطی کارکنان می‌تواند از طریق آموزش محیطی تحت تأثیر قرار گیرد، این دو شاخص به تنهایی نمی‌توانند رفتارهای مسئولانه محیطی را شکل دهند (کیم و همکاران، ۲۰۲۰). [2]

بنابراین پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال اصلی است که «تأثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط‌مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی چگونه است؟»

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین وقتی تحقق می‌یابد که یک رهبر، پیروان را برای بینش مشترک، برمی‌انگیزد و آنها را در رسیدن به چشم انداز، تشویق می‌کند و منابع لازم برای رشد پتانسیل شخصی آنها را فراهم می‌کند. رهبران نیز همانطور که بر نیازهای پیروان برای رشد تاکید دارند به عنوان یک مدل، خوش بینی ایجاد کرده و تعهد را بیشتر می‌کند (بس^۲، ۲۰۱۶). [7] بس و اوولویو رهبری تحول آفرین محیطی را مشتمل بر پنج بعد می‌دانند، ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات

1. Ko

1. Bass

فردی. بطور کلی، رهبری تحول آفرین محیطی عبارت است از مدیرانی که به کارمندان انگیزه می‌دهند تا ایده‌ها و روش‌های زیست محیطی را به عنوان بخشی از مسئولیت‌های عملیاتی خود بگنجانند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

خط مشی محیط سازمانی

خط مشی‌گذاری که می‌توان آن را در راستای تلاش دولت برای حاکمیت اثربخش دانست، از حوزه‌های مهم علوم سیاسی و مدیریت دولتی است. خط‌مشی را به شکل‌های مختلف و در قالب الفاظ تعریف کرده‌اند، اما به طور ساده می‌توان گفت خط‌مشی عمومی تصمیمی است که در رابطه با یک مشکل عمومی اتخاذ می‌شود و باید در نظر داشت که خط‌مشی به طور صرف اتخاذ تصمیم نیست بلکه فرایندی است شامل تمام اقداماتی که از زمان احساس مشکل شروع می‌شود و به ارزیابی نتایج حاصل از اجرای خط‌مشی هم می‌گردد (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۹۴). [8] فرضیه‌های اصلی همه گونه‌شناسی‌های خط‌مشی^۱، برگرفته از الگوهای مختلف خط‌مشی هستند که هر یک می‌توانند برای موضوعات مختلف خط‌مشی عمومی‌شناسایی شده باشند (هایس، ۲۰۱۷). [9] با توجه به این امر طرحی بر مبنای بحث زیر ایجاد می‌شود:

- انواع روابطی که بین افراد وجود دارد ناشی از انتظارات آنهاست؛ به عبارتی آنها می‌خواهند از طریق رابطه با دیگران به آنچه می‌خواهند دست یابند.
 - در سیاست، انتظارات توسط خروجی‌ها یا خط‌مشی‌های دولتی تعیین می‌شوند.
 - بنابراین یک رابطه سیاسی از طریق نوع خط‌مشی مشخص می‌شود.
- به عبارتی هر یک از انواع خط‌مشی، نوع متمایزی از رابطه سیاسی را به همراه دارد (هایس^۲، ۲۰۱۷). [9] بعضی از انواع مهم خط‌مشی مربوط به چگونگی و یا شرایط استفاده از منابع محدود^۳ و کمیاب است. در صورتی که فرآورده‌ها و خدمات را به قدر کافی در اختیار می‌داشتیم، بسیاری از مسائل مهم خط‌مشی، مورد پیدا نمی‌کرد (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۹۴). [8]
- بطور کلی خط مشی سازمان اصول مدونی است که برای هدایت تصمیم و دستیابی به اهداف منطقی طراحی شده است. و راهنمای عملیاتی دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

آموزش محیطی

این سیستم با چارچوب‌های مشخص به سازمان‌ها کمک می‌کند که با آموزش ارزیابی و بهبود عملکرد به اهداف زیست محیطی خود دست پیدا کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

سطح حمایت محیطی سازمانی

سطح حمایت محیطی سازمانی درجه‌ای است که کارکنان معتقدند سازمان آنها برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به فکر رفاه آنها است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

باورهای محیطی

باورهای محیطی در بررسی ساختار و سازگاری جهان بینی اکولوژیکی، حمایت از دیدگاه زیست محیطی و مطالعه روابط بین جهان بینی و دامنه نگرش‌ها، اعتقادات و رفتارهای محیطی مفیدتر شده است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط

رفتار شهروندی سازمانی شامل تمایل و رغبت کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل برای کمک به دیگران، هم جهت نمودن منافع شخصی با منافع سازمانی و ایجاد میل حقیقی نسبت به فعالیت‌ها و رسالت‌های عمومی سازمان است. دو ویژگی کلی رفتار شهروندی یعنی اینکه؛ این نوع از رفتارها به طور مستقیم قابل تقویت نبوده و همچنین ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق العاده‌ای هستند که سازمان برای حصول موفقیت، باید این رفتارها را در کارکنانش تقویت کند. نکته مهم اثرگذاری رفتار شهروندی سازمانی بر جنبه درونی سازمان است، که هم بطور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد و اثربخشی می‌شود (آقاجانی و مهداد، ۱۳۹۸). [10] رفتار شهروندی سازمانی بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش می‌دهد، کار تیمی را تشویق می‌کند، ارتباطات، همکاری و کمک‌های کارکنان به یکدیگر را افزایش می‌دهد، نرخ اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن کارکنان در سازمان را ارتقاء می‌دهد و بطور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط، خودجوش و فراتر از شرح وظایف رسمی و تعریف‌شده‌ی فرد هستند. در واقع هیچ کس فرد را به خاطر «انجام ندادن» این رفتارها مجازات یا بازخواست نمی‌کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). [2]

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی

افتخاری و همکاران (۱۳۹۹) [11] به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین و مراوده‌ای بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی پرداختند. هدف پژوهش‌شان تاثیر رهبری تحول آفرین و مراوده‌ای بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و بمنظور جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان قزوین توزیع گردید. روایی و پایایی پرسشنامه بترتیب از طریق روایی محتوا و آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصل از معادلات ساختاری با نرم افزار ایموس نشان داد که رهبری تحول آفرین و مراوده‌ای بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری دارد.

زارعی و حیدری (۱۳۹۹) [12] به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد بین رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد لیکن تسهیم دانش نقش تعدیلگر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را ایفا نمی‌کند.

مرادی و همکاران (۱۳۹۹) [4]، به بررسی سنجش رابطه بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری پرداختند. هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ستادی شرکت مزبور به تعداد ۷۳۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۱۵۷ نفر برآورد شده است. روش جمع‌آوری اطلاعات، ترکیبی

از روش کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین بس و اولیو (۲۰۱۶) [7] و پرسشنامه ۴۳ سوالی رفتار شهروندی سازمانی (دیان و لیپن، ۲۰۱۵) [13] استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب مقدار ۰/۸۴۱ و ۰/۹۵۲ محاسبه گردید و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش محتوا مورد تأیید اساتید واقع شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، بر پایه نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد.

طاهری و همکاران (۱۳۹۹) [14] به بررسی رهبری تحول آفرین شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. در این مقاله به بررسی دیدگاه‌های مختلف در ارتباط با رهبری تحول آفرین پرداخت شد و سپس تاثیرات آن را بر عملکرد سازمان بررسی نمودند. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ابراهیمی نژاد و زارعی (۱۳۹۷) [15] به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌آفرین است. به دلیل توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در دنیا و نقش آن در بروز رفتار شهروندی سازمانی، در این تحقیق سعی شده رابطه متقابل رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی دو متغیر اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از جهت روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان شعب بانک مهراقتصاد شهر شیراز می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین، رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد عاطفی و شناختی و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

رضائی و رضائی (۱۳۹۴) [16] به بررسی نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمان‌ها پرداختند. محیط شامل تمام عوامل خارج از مرز سازمان است که ممکن است بالقوه بر سازمان اثرگذار باشند. از آنجا که محیط منبع تعیین‌کننده مأموریت و تداوم بخش عملیات سازمان‌هاست و دائماً در حال تغییر و تحول است، شناخت مستمر آن برای موفقیت، بقا و توسعه سازمان‌ها ضروری است. نتایج نشان داد نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمان‌ها تاثیر مثبت و معناداری دارد.

پیشینه خارجی

ارکوتلو^۱ (۲۰۲۰) [17] به بررسی سبک رهبری تحول آفرین بر پیامدهای نگرشی با در نظر داشتن نقش رفتار شهروندی سازمانی و قرارداد روانشناختی پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد؛ رهبری تحول آفرین بر پیامدهای نگرشی، هویت اجتماعی و قرارداد روانشناختی با تاثیر معناداری دارد. فرضیه‌های تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و قرارداد روانشناختی بر پیامدهای نگرشی نیز مورد تایید قرار گرفت.

کیم و همکاران (۲۰۱۹) [2] به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی

پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که باورهای محیطی کارکنان تا حدی تأثیرات رهبری محیطی تحول آفرین و سیاست‌های محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را میانجی‌گری می‌کند، در حالی که به طور کامل ارتباط بین آموزش محیطی و نتیجه را میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که درک کارمندان از حمایت سازمانی رابطه بین باور محیطی و رفتار شهروندی سازمانی را نسبت به محیط تعدیل می‌کند. به طور واضح، کارگران مهمان نوازی گزارش کردند که با افزایش باورهای محیطی، رفتارهای شهروندی سازمانی سازگار با محیط به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد. می و همکاران (۲۰۱۹) [3]، به بررسی چشم-انداز جدیدی برای ارتقای رفتار شهروندی سازمانی برای محیط: نقش رهبری تحول‌گرا پرداختند. با داده‌های زوج بندی شده ۲۱۵ مافوق-مادون، یک روش معادله ساختاری (SEM)، برای آزمایش فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان دهنده ۴ یافته کلیدی هستند: (۱) سبک رهبری تحول آفرین می‌تواند به طور اثربخش، OCBE کارکنان را ترویج دهد، اما ۴ بعد رهبری تحول آفرین، مسیرهای اثرگذار مختلف و نقاط قوت متمایزی را بر OCBE دارد، (۲) انگیزش چشم‌انداز رهبر، به طور مستقیم باعث الهام بخشی OCBE کارکنان شده است و شدت این اثر، در میان تمامی ابعاد، بیشترین مقدار را به خود اختصاص می‌دهد، (۳) ملاحظات شخصی سازی شده رهبر و مدلسازی اخلاقی می‌توانند OCBE را به طور غیرمستقیم، از طریق مالکیت روانشناختی ترویج دهد و تاثیر ملاحظات شخصی سازی شده به نسبت تاثیر مدلسازی اخلاقی بیشتر است و (۴) در نقطه مقابل انتظارات، جذابیت رهبری، هیچ تاثیری بر روی OCBE ندارد. در نهایت توصیه‌های شرکت، درباره نحوه تسهیل OCBE کارکنان، توسط دگرگونی سبک رهبری و از آن جا ترویج توسعه سبز شرکت‌ها توصیه شده است.

بورنر^۱ و همکاران (۲۰۱۸) [18] به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین مدیران مدارس بر جذب منابع مالی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد، در گام اول متغیر نفوذ آرمانی ۳۲/۳ درصد از عملکرد جذب منابع مالی مدارس را به طور مستقیم و معنی‌دار پیش بینی می‌کند. پس از آن در گام‌های دوم، سوم و چهارم نیز بعد انگیزش الهام بخش به ترتیب با ۳۶/۱ درصد، ۳۶/۸ درصد و ۳۵/۱ درصد از توان پیش‌بینی کنندگی مستقیم معنی داری بر متغیر جذب منابع مالی مدارس برخوردار بود. همچنین در رتبه‌های بعدی در متغیرهای ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی توان پیش بینی کنندگی مستقیم مشاهده شد.

لوپز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) [19] به بررسی رهبری تحول آفرین به عنوان پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر تغییر پرداختند. در این مقاله، حالت‌های احساسی شناختی افراد (خودکارآمدی گسترده نقش، احساس مسئولیت‌پذیری برای تغییر سازنده) به عنوان متغیرهای میانجی عمل می‌کنند. برای اولین بار در این ادبیات، این مقاله مدل رهبری و جوسازمانی را ارائه می‌کند که پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی است. با استفاده از نمونه‌ای از ۶۰۲ کارمند اسپانیایی با تحصیلات عالی، مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل مفروض تناسب قابل قبولی با داده‌ها دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که همه فرضیه‌ها معنی دار است، بنابراین نتایج تحقیقات قبلی تایید می‌شود که روابط میانجی میان رهبری تحول آفرین و سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

دیور^۳ و همکاران (۲۰۱۶) [20] به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین محیطی و سرمایه اجتماعی با باورهای محیطی پرداختند. بین رهبری تحول آفرین محیطی با باورهای محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی با باورهای

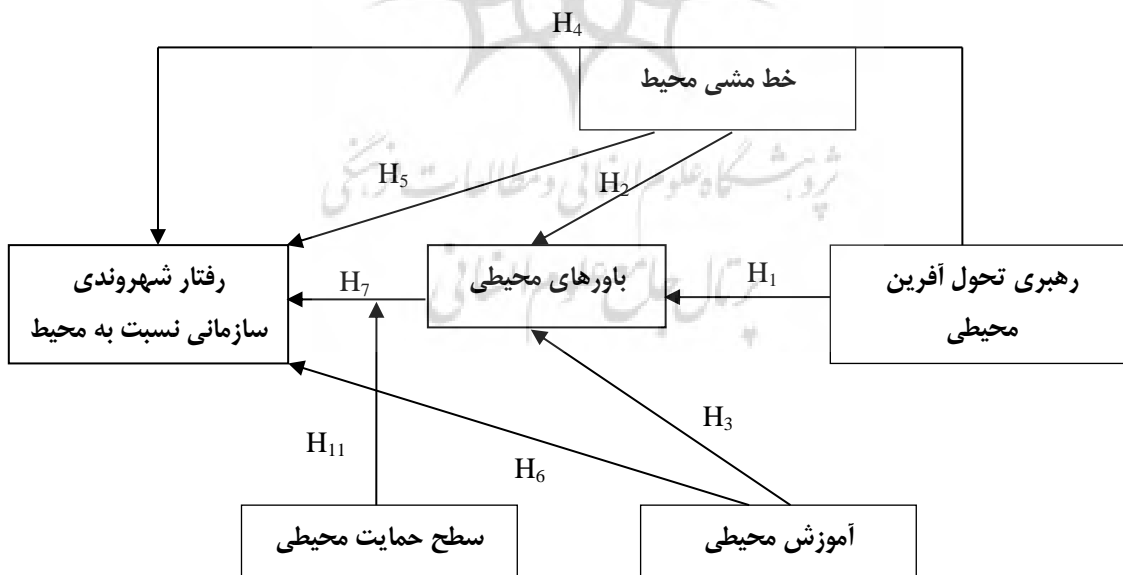
1. Boerner
2. Lopez
3. Dvir

محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که رهبری تحول آفرین پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای باورهای محیطی بوده و در نتیجه از عوامل موثری که سازمان‌های آموزشی در راستای باورهای محیطی باید مدنظر قرار دهند، رهبری تحول آفرین محیطی و سرمایه اجتماعی است.

جیانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵) [21] به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز در محل کار با نقش میانجی نگرش زیست محیطی کارکنان پرداختند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین سبز بر نگرش زیست محیطی و رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد، علاوه بر این، نقش میانجی نگرش زیست محیطی در رابطه میان رهبری تحول آفرین سبز و رفتار سبز تأیید گردید.

مدل تحقیق

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیطی، آموزش سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی در شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت (OIEC) می‌باشد، متغیرهای مدل برگرفته از کیم و همکاران (۲۰۲۰) [2] در قالب مدل تحلیلی زیر ترسیم می‌شوند.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق برگرفته از کیم و همکاران (۲۰۲۰)

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به دنبال بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی است. چون محقق به بررسی وضعیت موجود می‌پردازد (آنچه هست) بنابراین از نوع توصیفی می‌باشد و چون محقق از ابزار پرسشنامه استفاده می‌نماید که در بین جامعه آماری توزیع و جمع‌آوری می‌شود، بنابراین تحقیق از نوع پیمایشی است و به علت اینکه تحقیق به صورت مطالعه موردی (شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت (OIEC) انجام می‌شود و نتایج نیز قرار است در جامعه آماری کاربردی شده و مورد استفاده قرار گیرد، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و معاونان و کارشناسان ارشد شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت OIEC می‌باشند که از دانش و صلاحیت کافی به منظور پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه برخوردار هستند و تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد؛ همچنین جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از جدول مورگان استفاده شد. با توجه به این که حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۲۴۸ نفر به دست آمد که این تعداد مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به عدم دسترسی به تمام افراد جامعه، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. لذا با توجه به گردآوری داده‌ها، از دو نوع ابزار بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای کیم و همکاران (۲۰۲۰) [2] شامل رهبری تحول آفرین محیطی (۵ گویه)، خط مشی محیط سازمانی (۱۳ گویه)، آموزش محیطی (۳ گویه)، سطح حمایت محیطی سازمانی (۳ گویه)، باور محیطی (۶ گویه) و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط (۱۰ گویه) استفاده شد. در بررسی اسناد و مدارک، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه‌ی مبنای نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است.

همچنین با استفاده از نظرات ۳۰ نفر از پاسخ دهندگان و نرم افزار SPSS و با روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه برآورد شده است. چنانچه این برآورد نشان داد همه اعداد بدست آمده بالاتر از حداقل مقدار ۰/۷ می‌باشد، که بیانگر این است پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مطالعه در ارتباط با مشخصات دموگرافیک به شرح ذیل در جدول (۱) نشان داده شد:

توضیحات			متغیرهای جمعیت شناختی
درصد	تعداد	زیر متغیرها	
۷۳	۱۸۱	مرد	جنسیت
۲۷	۶۷	زن	
۱۰۰	۲۴۸	کل	
۶/۹	۱۷	کمتر از ۲۵ سال	سن
۱۳/۳	۳۳	۲۵-۳۰ سال	
۲۰/۶	۵۱	۳۱-۳۵ سال	
۳۹/۵	۹۸	۳۶-۴۰ سال	
۱۹/۸	۴۹	بیشتر از ۴۰	
۱۰۰	۲۴۸	کل	
۳۹/۹	۹۹	کارشناسی	تحصیلات
۴۶/۸	۱۱۶	کارشناسی ارشد	
۱۳/۳	۲۸	دکتری	
۱۰۰	۲۴۸	کل	
۳۹/۹	۹۹	مجرد	وضعیت تاهل
۶۰/۱	۱۴۹	متاهل	
۱۰۰	۲۴۸	کل	
۶/۹		کمتر از ۵ سال	سابقه کاری
۲۰/۲		۵-۱۰ سال	
۳۹/۹		۱۱-۱۵ سال	
۱۹/۸		۱۶-۲۰ سال	
۱۳/۳		بالاتر از ۲۰ سال	
۱۰۰	۲۴۸	کل	

شاخص‌های توصیفی در نمونه مورد مطالعه

در جدول زیر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۲): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	کمینه	بیشینه	انحراف معیار	میانگین	فراوانی کل
رهبری تحول آفرین محیطی	۱/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۴۷۲۶	۱۳۹۴/۳	۲۴۸
خط‌مشی محیط سازمانی	۱/۰۰	۵/۰۰	۰/۹۷۴۰۰	۷۰۷۶/۳	۲۴۸
آموزش محیطی	۱/۰۰	۵/۰۰	۱/۸۳۸۹	۶۶۶۱/۳	۲۴۸
سطح حمایت محیط سازمانی	۱/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۸۱۲۹	۷۲۳/۰۴	۲۴۸
باورهای محیطی	۱/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۲۶۷۶	۷۸۴/۲۳	۲۴۸
رفتار شهروندی سازمانی	۱/۰۰	۵/۰۰	۰/۹۸۷۸۲	۲۵۶۶/۳	۲۴۸

آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن (چولگی و کشیدگی)

در حالت کلی چنانچه مقدار چولگی و کشیدگی کوچکتر از ۳- و یا بزرگتر از ۳+ باشد، در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود (مومنی، ۱۳۸۶)، [۲۲] با توجه به اعداد به دست آمده تمامی ۴۰ سؤال پژوهش دارای وضعیت نرمال هستند که در جدول شماره ۳ به آن اشاره شده است.

جدول (۳): وضعیت نرمال بودن داده‌ها

سؤالات	چولگی	کشیدگی
۱	-۰/۱۳۷	-۰/۷۵۷
۲	۰/۱۰۱	-۰/۶۶۳
۳	۰/۰۱۹	-۰/۹۳۷
۴	۰/۰۶۹	-۰/۷۴۹
۵	۰/۰۱۱	-۰/۸۵۰
۶	۰/۶۲۵	-۰/۴۵۳
۷	۰/۳۷۳	-۰/۷۲۱
۸	۰/۲۶۲	-۰/۷۴۳
۹	۰/۰۰۶	-۰/۹۰۸
۱۰	۰/۳۹۵	-۰/۶۶۶
۱۱	۰/۲۳۸	-۰/۷۱۸

سؤالات	چولگی	کشیدگی
۱۲	۰/۱۶۲	--۰/۷۱۹
۱۳	۰/۵۶۹	--۰/۴۰۲
۱۴	۰/۳۵۶	--۰/۶۹۱
۱۵	۰/۲۱۵	--۰/۷۱۸
۱۶	--۰/۰۴۷	--۰/۸۱۲
۱۷	۰/۳۴۶	--۰/۶۴۴
۱۸	۰/۲۰۸	--۰/۶۹۴
۱۹	--۰/۱۵۱	--۰/۸۴۴
۲۰	۰/۰۸۷	--۰/۸۰۴
۲۱	۰/۰۴۰	--۰/۹۷۵
۲۲	--۰/۰۲۰	--۰/۶۱۳
۲۳	--۰/۱۷۳	--۰/۷۲۷
۲۴	--۰/۰۳۳	--۰/۹۳۴
۲۵	۰/۰۲۴	--۰/۸۸۹
۲۶	۰/۲۰۳	--۰/۵۱۷
۲۷	--۰/۰۳۷	--۰/۸۰۱
۲۸	۰/۰۷۸	--۰/۷۶۰
۲۹	۰/۱۶۰	--۰/۴۴۱
۳۰	--۰/۰۳۹	--۰/۷۶۴
۳۱	۰/۹۲۸	--۰/۰۸۲
۳۲	۰/۸۷۲	--۰/۰۸۹
۳۳	۰/۴۸۹	--۰/۳۸۳
۳۴	۰/۶۶۶	--۰/۳۵۱
۳۵	۰/۳۱۸	--۰/۴۴۱
۳۶	۰/۵۰۹	--۰/۳۷۲
۳۷	۰/۷۰۴	--۰/۰۷۷
۳۸	۰/۲۵۸	--۰/۶۷۷
۳۹	۰/۴۱۵	--۰/۴۶۴
۴۰	۰/۱۲۶	--۰/۴۱۴

شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری

بر اساس بررسی برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی، همانطور که در جدول زیر قابل مشاهده است، برخی شاخص‌های ذکر شده برازش مناسبی نداشتند که با برازش و اصلاح مدل تمامی شاخص‌ها دارای مقادیر قابل قبول شدند. یکی از شاخص‌های عمومی دیگر در محاسبه شاخص برازش، کای دو بهنجار است که همانطور که در جدول زیر قابل مشاهده است مقدار آن بعد از اصلاح مدل به

۲/۹۱۸ رسید و مقادیر بین ۱ تا ۳ برای آن مناسب و قابل قبول است. بنابراین به طور کلی مدل تحلیل عاملی تاییدی قابل قبول و مناسب است.

جدول (۴): شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی

شاخص برازش مدل	دامنه مقبول	خروجی ایموس در حالت اصلاح مدل
CMIN/DF	<۳	۲/۹۱۸
GFI	>۰/۸	۰/۸۷۰
AGFI	>۰/۸	۰/۸۳۱
RMSEA	<۰/۰۸	۰/۰۷۸
CFI	>۰/۹	۰/۹۲۸
IFI	>۰/۹	۰/۹۲۸
PNFI	>۰/۵	۰/۸۰۳

پایایی ترکیبی شاخص (CR)

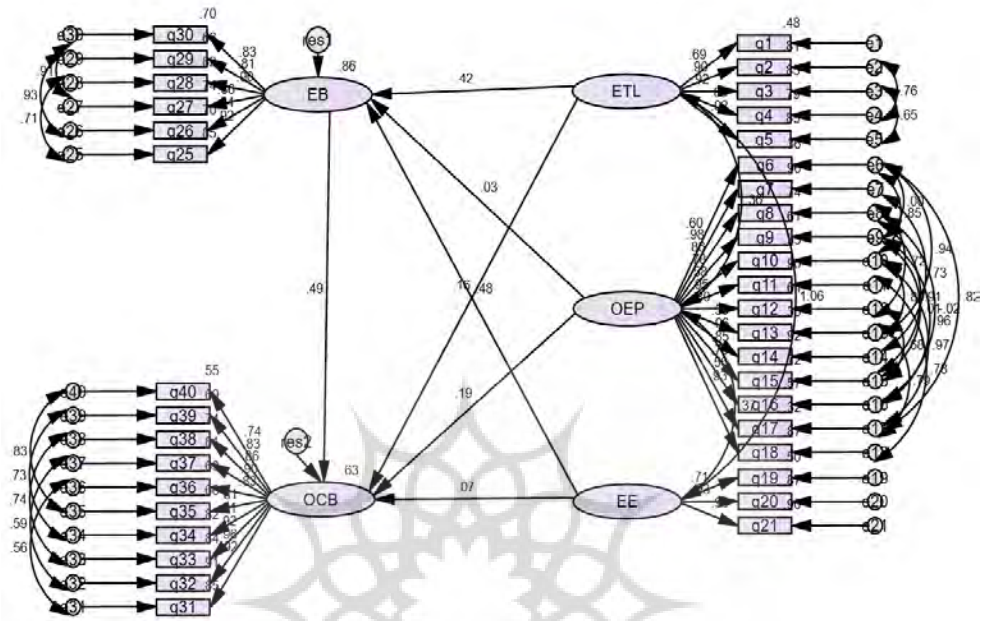
برای بررسی پایایی ترکیبی (CR)، نتایج خروجی نرم افزار AMOS در مورد سازه‌های اصلی مدل در جدول شماره ۳ آمده است. بالاتر شدن پایایی ترکیبی از ۰/۷ در مورد سازه‌های پژوهش، تایید کننده پایایی شاخص مناسب مدل است.

جدول (۵): پایایی شاخص

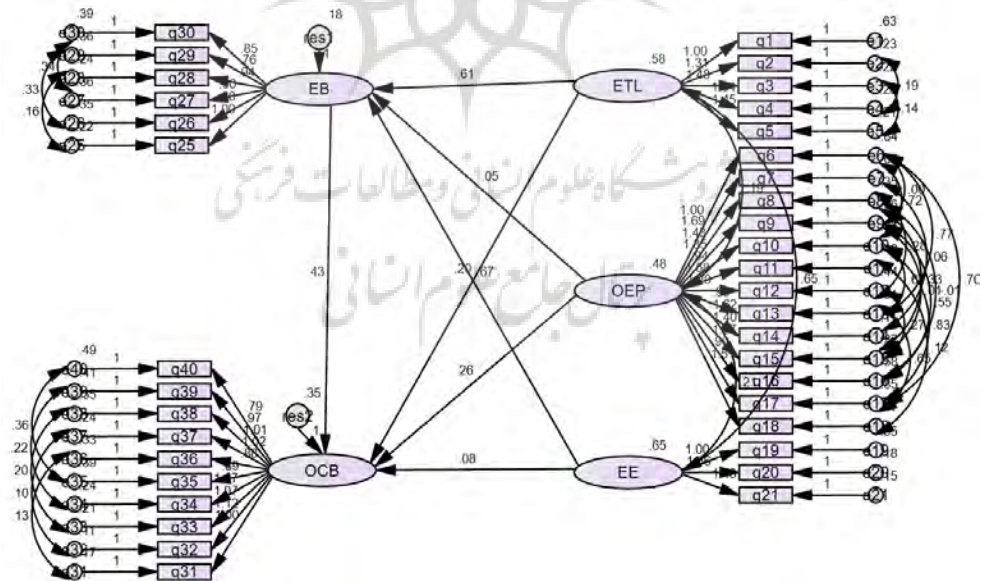
سازه‌ها	CR
باورهای محیطی	۰/۹۴۶
رهبری تحول آفرین محیطی	۰/۹۳۹
خطمشی محیط سازمانی	۰/۹۵۷
آموزش محیطی	۰/۹۰۲
سطح حمایت محیطی سازمانی	۰/۹۱۲
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۶۸

آزمون فرضیه‌های تحقیق

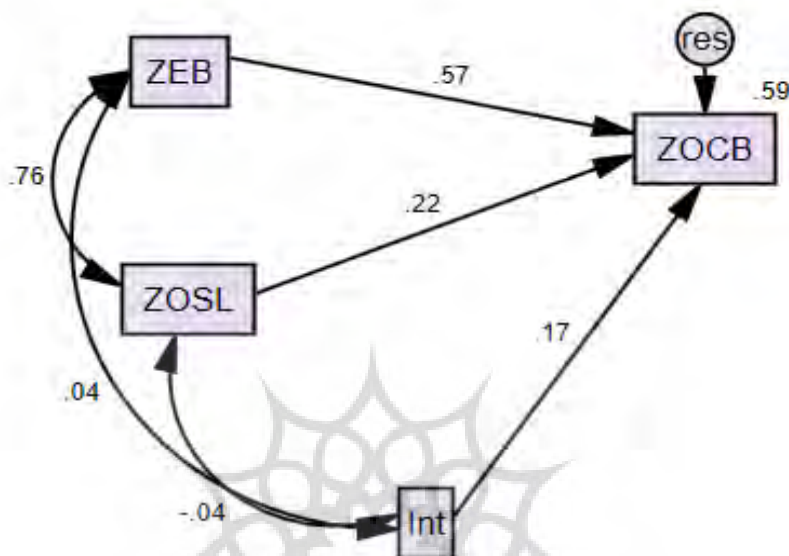
فرضیه‌های تحقیق پس از برازش مدل اندازه‌گیری مطابق با شکل مدل معادلات ساختاری ذیل در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد آزمون قرار گرفتند.



شکل (۲): مدل ساختاری در حالت استاندارد



شکل (۳): مدل ساختاری در حالت معنی داری



شکل(۴): مدل ساختاری پژوهش «تاثیر متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی در رابطه بین باورهای محیطی و رفتار شهروندی سازمانی»

بررسی فرضیه‌ها در مدل معادلات ساختاری، حاکی از برازش مناسب مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. به عبارتی دیگر، مدل مفهومی تحقیق توانسته متغیرهای تحقیق را با توجه به داده‌های تجربی مورد پیش‌بینی قرار دهد. معیار سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش است.

جدول(۴): نتیجه بررسی فرضیه‌ها در مدل معادلات ساختاری

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر تعدیلگر	متغیر وابسته	خطای استاندارد (S.E)	ضریب معناداری T-Value	ضریب مسیر سطح معناداری β	تایید/رد
فرضیه ۱	رهبری تحول آفرین محیطی	-	-	باورهای محیطی	۰/۰۷۹	۷/۷۶۴	۰/۴۱۸	تایید
فرضیه ۲	خط‌مشی محیط سازمانی	-	-	باورهای محیطی	۰/۰۵۷	۰/۹۰۳	۰/۰۳۲	رد
فرضیه ۳	آموزش محیطی	-	-	باورهای محیطی	۰/۰۸۰	۸/۲۷۹	۰/۴۸۱	تایید
فرضیه ۴	رهبری تحول آفرین محیطی	-	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۰۴	۱/۹۸۱	۰/۱۵۷	تایید
فرضیه ۵	خط‌مشی محیط سازمانی	-	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۶۸	۳/۸۳۰	۰/۱۸۶	تایید

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر تعدیلگر	متغیر وابسته	خطای استاندارد (S.E)	ضریب معناداری T-Value	ضریب مسیر سطح معناداری (P)	تایید/رد
فرضیه ۶	آموزش محیطی	-	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۱۵	۰/۷۲۷	۰/۴۶۷	رد
فرضیه ۷	باورهای محیطی	-	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۳۳	۳/۲۱۶	۰/۰۰۱	تایید
فرضیه ۱۱	باورهای محیطی	-	سطح حمایت محیطی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۳۹	۴/۲۵۴	۰/۱۷۵	تایید

در ادامه برای آزمون فرضیه‌های هشتم الی دهم با استفاده از آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + ((a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2))}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

آزمون فرضیه هشتم: جهت بررسی «نقش میانجی باورهای محیطی در رابطه بین رهبری تحول آفرین محیطی و رفتار شهروندی سازمانی» از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z - value = \frac{0.42 \times 0.49}{\sqrt{((0.49)^2 \times (0.08)^2) + ((0.42)^2 \times (0.13)^2) + ((0.08)^2 \times (0.13)^2)}} = 3.026$$

همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی از طریق نقش میانجی گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۳/۰۲۶) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش تایید گردید.

آزمون فرضیه نهم: جهت بررسی «نقش میانجی باورهای محیطی در رابطه بین خطمشی محیط سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z - value = \frac{0.03 \times 0.49}{\sqrt{((0.49)^2 \times (0.06)^2) + ((0.03)^2 \times (0.13)^2) + ((0.06)^2 \times (0.13)^2)}} = 0.474$$

همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر خطمشی محیط سازمانی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۰/۴۷۴) شد که به دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. بنابراین فرضیه نهم پژوهش تایید نگردید.

آزمون فرضیه دهم: جهت بررسی «نقش میانجی باورهای محیطی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی» از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z - value = \frac{0.48 \times 0.49}{\sqrt{((0.49)^2 \times (0.08)^2) + ((0.48)^2 \times (0.13)^2) + ((0.08)^2 \times (0.13)^2)}} = 3.178$$

همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر آموزش محیطی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۳/۱۷۸) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه دهم پژوهش تایید گردید.

نتیجه‌گیری

برای بررسی فرضیه اول پژوهش از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «رهبری تحول آفرین محیطی» به‌عنوان متغیر برونزا و «باورهای محیطی» به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۷/۷۶۴) از ۱/۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تأثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین محیطی بر باورهای محیطی را نشان می‌دهد. این نتیجه با تحقیقات کیم و همکاران (۲۰۱۹)، دیور و همکاران (۲۰۱۶) [20] سازگاری دارد.

برای بررسی فرضیه دوم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «خطمشی محیط سازمانی» به‌عنوان متغیر برونزا و «باورهای محیطی» به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰/۹۰۳) از ۱/۹۶ کمتر بوده و به همین دلیل، تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی‌گردد. این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) [2] همخوانی دارد.

برای بررسی فرضیه سوم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «آموزش محیطی» به‌عنوان متغیر برونزا و «باورهای محیطی» به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۸/۲۷۹) از ۱/۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر آموزش محیطی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأثیر مثبت آموزش محیطی بر باورهای محیطی را مبین می‌نماید. این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) [2] همخوانی دارد.

برای بررسی فرضیه چهارم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «رهبری تحول آفرین محیطی» به عنوان متغیر برونزا و «رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط» به عنوان متغیر درونزا استفاده شده است. خروجی که توسط نرم افزار AMOS گرفته شده است، نشان می دهد که ضریب معناداری این مسیر (۱/۹۸۱) از ۱/۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تاثیر مثبت رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را نشان می دهد. این نتیجه با تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۹) [۴]، ابراهیمی نژاد و زارعی (۱۳۹۷) [۱۵]، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۱) [۲۳]، ارکوتلو (۲۰۲۰) [۱۷]، لویز و همکاران (۲۰۱۷) [۱۹] همخوانی دارد.

برای بررسی فرضیه پنجم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه خط مشی محیط سازمانی به عنوان متغیر برونزا و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط به عنوان متغیر درونزا استفاده شده است. خروجی که توسط نرم افزار AMOS گرفته شده است، نشان می دهد که ضریب معناداری این مسیر (۳/۸۳۰) از ۱/۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر خط مشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردد. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تاثیر مثبت خط مشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را نشان می دهد. این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) [۲] همخوانی دارد.

برای بررسی فرضیه ششم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «آموزش محیطی» به عنوان متغیر برونزا و «رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط» به عنوان متغیر درونزا استفاده شده است. خروجی که توسط نرم افزار AMOS گرفته شده است، نشان می دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰/۷۲۷) از ۱/۹۶ کمتر بوده و به همین دلیل، تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی گردد. این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) [۲] همخوانی دارد.

برای بررسی این فرضیه از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه «باورهای محیطی» به عنوان متغیر برونزا و «رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط» به عنوان متغیر درونزا استفاده شده است. خروجی که توسط نرم افزار AMOS گرفته شده است، نشان می دهد که ضریب معناداری این مسیر (۳/۲۱۶) از ۱/۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردد و با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) [۲] همخوانی دارد.

جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین رهبری تحول آفرین محیطی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون سوبل استفاده شده است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود. از آنجایی که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی از طریق نقش میانجی گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۳/۰۲۶) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶، می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است بنابراین فرضیه هشتم پژوهش تایید می شود.

جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین خطمشی محیط سازمانیو رفتار شهروندی سازمانیاز آزمون سوبل استفاده می‌گردد. از آنجایی‌که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر خطمشی محیط سازمانی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۰/۴۷۴) شد که به دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. بنابراین فرضیه نهم پژوهش، باورهای محیطی نقش میانجی در تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، تایید نگردید.

جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین آموزش محیطی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون سوبل استفاده می‌گردد. از آنجایی‌که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر آموزش محیطی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۳/۱۷۸) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه دهم پژوهش فرضیه دهم پژوهش، باورهای محیطی نقش میانجی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، تایید گردید.

فرضیه یازدهم با بررسی ضریب مسیر بین متغیر (باورهای محیطی * سطح حمایت محیطی سازمانی) و رفتار شهروندی سازمانی موردآزمون قرار گرفت. با توجه به اینکه ضریب مسیر بین دومتغیر (باورهای محیطی * سطح حمایت محیطی سازمانی) و رفتار شهروندی سازمانی معنادار بود (ضریب مسیر: ۰/۱۷۵، ضریب معناداری: ۴/۲۵۴ و $P < ۰.۰۱$). بنابراین فرضیه یازدهم پژوهش، سطح حمایت محیطی سازمانی رابطه بین باورهای محیطی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌نماید، ثابت شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

لاهیجانیان، اکرم الملوک (۱۳۹۴). سنجش سواد زیست محیطی کارکنان شهرداری به عنوان متولی محیط زیست شهری (مناطق ۱۲ و ۱۳ شهرداری تهران). کنفرانس بین المللی محیط زیست و منابع طبیعی، شیراز.

- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M., & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375.
- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002.
- مرادی، وحید، ارغیش، امید و رحیمی باغملک، جهانبخش (۱۳۹۹). سنجش رابطه بین مولفه های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- عبدالرحیمی، رامین و رسولی، اسحاق (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش مداخله گر توانمندسازی کارکنان مرکز آموزشی و درمانی امام خمینی (ره) اردبیل. اولین همایش ملی مدیریت و اقتصاد با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد.
- KO, Y. K., Jeong, S. H. & Yu, S. (2018). Job autonomy, perceptions of organizational policy, and the safety performance of nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(6), e12696.
- Bass, B.M. (2016). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A., & Griesser, D. (2018). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of leadership & organizational Studies*, 13(3), 15-26.
- الوانی، سیدمهدی و شریفزاده، فتاح (۱۳۹۴). فرایند خطمشی گذاری عمومی. چاپ هشتم، تهران: انتشارات علامه طباطبایی.
- Hayes, Peter (2017). *The Role of Think Tanks and Think Nets in Defining Security Issues and Agendas*. Globalism Institute RMIT University, available at: [www. Nautilus. Org/ThinkNets_Tanks.ppt](http://www.Nautilus.Org/ThinkNets_Tanks.ppt).
- آقاجانی، مینا و مهداد، علی (۱۳۹۸). تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی.
- افتخاری، جعفر، آسیاش، فرزاد و نجفی خلیل سرایی، ایرج (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و مرآوده ای بر نوآوری سازمانی با میانجی گری فرهنگ سازمانی. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- زارعی، زهرا و حیدری، مرضیه (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش.
- طاهری، علی شیر، زارع، شکوفه و پور طیبی، محمود (۱۳۹۹). رهبری تحول آفرین شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی. چهارمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- ابراهیمی نژاد، مهدی و زارعی، مژگان (۱۳۹۷). تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی.
- رضائی، زهرا و رضائی، اعظم (۱۳۹۴). بررسی نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانها. کنفرانس بین المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی.
- Erkutlu, H. (2020). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of management development*.
- López-Domínguez, M., Enache, M., Sallan, J. M. & Simo, P. (2017). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66(10), 2147-2152.

- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2016). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, 45(4), 735-744.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2015). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۹۵). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۴). تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی. چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات سمت.
- بازرگان، عباس، سرمد، زهره و حجازی، الهه (۱۳۹۶). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". تهران: انتشارات آگاه.
- قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۹۷). تصمیم‌گیری سازمانی و خط‌مشی گذاری عمومی. تهران: انتشارات سمت.
- Kim, S., & Andrew, D.P.S. (2017). Book Review for Slack and Parent's Understanding Sport Organizations: The Application of Organization Theory (Second Edition). *Journal of Sport Management*, 21, 455-457.
- Nunnally, J.C. (1987). *Psychometric theory*. (2nd ed.), New York: McGraw-Hall, Inc.

