

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال یازدهم، شماره ۲۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۸

بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز در محل کار: نقش میانجی نگرش زیست محیطی کارکنان

محسن فرهادی نژاد

استادیار دانشگاه سمنان

سجاد علی کرمی*

دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه سمنان

مرضیه عبدی

کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه ایلام

DOI: 10.22067/pmt.v11i2.74034

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

مطالعات گذشته نشان می دهند زمانی که رهبران، رهبری تحول آفرین سبز را اجرا می کنند، به طور مثبتی مسئولیت زیست محیطی شرکت را تحت تأثیر قرار می دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی نگرش زیست محیطی در سازمان حفاظت محیط زیست استان ایلام در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. در این پژوهش ۱۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسش نامه های رهبری تحول آفرین سبز، نگرش زیست محیطی و رفتار سبز استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smartpls2 انجام شده است. نتایج حاصل از آزمون مدل نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد. نتایج آزمون فرضیه ها نشان می دهد که رهبری تحول آفرین سبز بر نگرش زیست محیطی و رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد، علاوه بر این، نقش میانجی نگرش زیست محیطی در رابطه میان رهبری تحول آفرین سبز و رفتار سبز تأیید گردید.

کلیدواژه ها: رهبری تحول آفرین سبز، رفتار سبز، نگرش زیست محیطی، محیط زیست.

S.alikarami2016@semnan.ac.ir

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۳

مقدمه

تغییرات آب و هوایی جهانی یکی از جدی‌ترین مسائل زیست‌محیطی است که بیشترین خطر را برای سلامت انسان و سیستم‌های طبیعی ایجاد می‌کند (Kura, 2016, p.1). محققان و دانشمندان، شاهد تغییرات زیست‌محیطی شدید مانند افزایش دمای اقیانوس‌ها، ذوب شدن یخچال‌ها و افزایش آب دریا هستند (Ballantyne, 2012, p. 71). همچنین جمعیت جهان به سرعت در حال افزایش است و این افزایش جمعیت و در نتیجه افزایش مصرف منابع طبیعی تهدیدی جدی برای ذخایر زمین است. این موضوع برای همه اهمیت دارد و افراد باید مسئولیت خود را برای یافتن روش‌های پایدارتری برای منابع طبیعی و جلوگیری از آسیب رساندن به محیط طبیعی به اشتراک بگذارند (Anwar, 2017, p.1). نخستین راه برای داشتن محیط‌زیستی پایدار شناسایی عوامل تهدید کننده آن و اقدام برای کاهش تأثیر این عوامل است. به‌طور سنتی فقط تفکر اقتصادی عامل اصلی چنین تغییرات محیطی محسوب می‌شود، اما مطالعاتی نظیر بارنت (2001) و بونان (2008) نشان داد علاوه بر عوامل اقتصادی از طریق تمرکز بر اندیشه علمی، تکنولوژیکی و رفتاری می‌توان در محیط‌زیست تغییر ایجاد کرد (Anwar, 2017, p.1). بدون تردید یکی از بخش‌های جامعه که به نظر می‌رسد می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در پایداری زیست‌محیطی داشته باشد، سازمان‌ها هستند. سازمان‌ها به‌طور همزمان در برابر جامعه و ذینفعان مسئول هستند. آن‌ها در مداخلات تکنولوژیک درگیر هستند، اما معمولاً در تضمین پیامدهای زیست‌محیطی پایدار شکست می‌خورند (Gouldson & Sullivan, 2007). لازمه داشتن محیط‌زیستی سالم و پایدار این است که سازمان‌ها برای داشتن کارکنانی که دوستدار محیط‌زیست هستند باید کارکنان خود را آموزش داده و در آنها انگیزه ایجاد کنند (Russell & McIntosh, 2011).

از همین رو، منابع انسانی سازمان عامل اصلی موفقیت و شکست در تصمیم‌گیری سیستم مدیریت زیست‌محیطی می‌باشد (Zibarras & Coan, 2015). به همین ترتیب رفتار کارکنان را عامل اصلی موفقیت سازگاری سازمان‌ها با محیط‌زیست می‌دانند (Davis; Leach & Clegg, 2011). بنابراین، نیاز به تشویق کارکنان به انجام رفتار سبز در محل کار به منظور رسیدگی به تهدید رو به رشد تغییرات آب و هوا وجود دارد (Paillé & Boiral, 2013). در نتیجه در تمام سطوح سازمان کارکنان باید از خود رفتار سبز بروز دهند و برای موفقیت تلاش کنند (Weerarathna & Jayarathns, 2017, p.1096). رفتار سبز به رفتارهایی مانند صرفه‌جویی در انرژی، استفاده از منابع به‌طور مؤثر، اجتناب از زباله، بازیافت و حفظ آب گفته می‌شود (Norton; Zacher & Ashkanasy 2015, pp.103-125; Ones & Dilchert, 2012). با توجه به اهمیت مقوله رفتار سبز در سازمان ما به دنبال عواملی هستیم که بروز این رفتارها در سازمان را تقویت کند.

با توجه به تعریف رهبری که عبارت است از نفوذ در پیروان به منظور تحقق اهداف سازمانی به نظر می‌رسد یکی از عواملی که می‌تواند کارکنان را به بروز رفتارهای سبز ترغیب کند رهبری است. در میان سبک‌های رهبری سبک جدید رهبری تحول‌آفرین سبز که کمتر در ادبیات سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است به نظر می‌رسد بیشترین تأثیر را در بروز این گونه رفتارها داشته باشد. رهبری تحول‌گرای سبز را این‌گونه تعریف کرده‌اند: سبکی از رهبری است که پیروان خود را برای دستیابی به اهداف زیست‌محیطی تشویق می‌کند و آن‌ها را برای عملکرد و رفتار سبز فراتر از انتظار برمی‌انگیزاند (Chen et al., 2015). رهبری تحول‌آفرین سبز بر خلاف رهبری تحول‌آفرین عمومی بر یک هدف تمرکز می‌کند و آن محیط‌زیست است. بر اساس ادبیات موجود، رهبری تحول‌آفرین سبز برای نخستین بار توسط رابرتسون و بارلینگ در سال ۲۰۱۳ مطرح شد. آن‌ها رهبری تحول‌آفرین سبز را ظهور سبکی از رهبری تحول‌آفرین تعریف کردند که در آن محتوای رفتارهای رهبری متمرکز بر تشویق ابتکارات طرفدار محیط‌زیست است (Robertson & Barling, 2013, p.177). یکی از مقوله‌هایی که به نظر می‌رسد می‌تواند تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان را تسهیل کند نگرش کارکنان است. نگرش را گرایش عاطفی فرد در زمانی که چیزی را مثبت یا منفی ارزیابی می‌کند تعریف کرده‌اند (Eagly & Chaiken, 1993) با توجه به این تعریف و تأثیری که نگرش کارکنان می‌تواند بر رفتار آن‌ها داشته باشد، نگرش زیست‌محیطی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق در نظر گرفته شده است و نگرش زیست‌محیطی عبارت است از اعتقادات، تأثیر و میل رفتاری که فرد نسبت به مسائل مربوط به محیط‌زیست دارد (Schultz et al., 2007). با توجه مطالب فوق هدف از این تحقیق بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی می‌باشد.

مروری بر ادبیات تحقیق و توسعه فرضیه‌ها

رهبری تحول‌آفرین سبز^۱

شکی در آن نیست که مسئولیت زیست‌محیطی شرکت - به عنوان تلاش‌های سازمانی با هدف حفظ محیط‌زیست تعریف شده است (Dahlsrud, 2008). تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که اتخاذ شیوه‌های سازگار با محیط‌زیست باعث بهبود عملکرد زیست‌محیطی (Boiral et al., 2015)، عملکرد مالی (Orlitzky et al., 2003)، و شهرت (Brammer & Pavelin, 2006) شرکت است. علاوه بر این، یک

بخش جداگانه از ادبیات نشان می‌دهد که مسئولیت‌های زیست‌محیطی شرکت تأثیر مثبت بر نتایج مختلف کارکنان، از جمله تعهد سازمانی (Erdogan et al., 2015)، عدالت سازمانی ادراک شده (Erdogan et al., 2015) و رفتارهای شهروندی سازمانی (Rupp et al., 2013) دارد.

با توجه به این اثرات گسترده، تعجب‌آور نیست که بسیاری از رهبران تجاری بزرگ اجرای مجموعه‌ای از شیوه‌ها و سیاست‌های مسئولیت زیست‌محیطی را آغاز کرده‌اند (Robertson & Barling, 2015). با این حال موفقیت این ابتکارات تا حدودی به رهبران سازمانی وابسته است. بر این اساس تحقیقات روز افزونی که اهمیت رهبری را برای مسئولیت زیست‌محیطی شرکت به رسمیت می‌شناسد، پدیدار شده است (Ramus & Steger 2000; Robertson & Barling, 2013; Boiral et al., 2015). در ادبیات موجود سبک رهبری رهبران زیست‌محیطی توجه و علاقه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است (Egri & Herman, 2000; Ng & Burke 2010). در این میان علاقه خاصی به سبکی از رهبری زیست‌محیطی یعنی رهبری تحول‌آفرین وجود دارد (Robertson, 2017). رهبری تحول‌آفرین در ۲۰ سال گذشته به‌طور گسترده‌ای مورد بررسی تمام نظریه‌های رهبری بوده است (Barling, 2014). رهبری تحول‌آفرین از چهار رفتار مثبت هدفمند تشکیل شده است: ۱- نفوذ آرمانی (یعنی: تمرکز بر رفتار اخلاقی و تشویق آن)، ۲- انگیزه الهام‌بخش (یعنی افزایش انگیزه کارکنان، اشتیاق و خوش بینی)، ۳- تحریک ذهنی (به‌طور مثال تشویق و اجازه دادن به کارکنان برای فکر کردن به خود در راه‌های جدید) و ۴- توجه و ملاحظات فردی (مانند نشان دادن نگرانی در مورد نیازهای فردی افراد) (Bass & riggio, 2006).

یکی از نوآوری‌های ایجاد شده در مفهوم سنتی از رهبری تحول‌آفرین که تمرکز آن بر روی تأثیرگذاری بر حوزه‌های مختلف بود، حرکت به سمت تمرکز در مسیری است که مجموعه‌ای یکسان از رفتارهای تحول‌آفرین در تأثیرگذاری بر یک هدف خاص مورد بررسی قرار گیرند (Barling, Loughlin & eg: Mittal & ; Mullen & Kelloway, 2009; Graves, Sarkis & Zhu, 2013; Kelloway, 2002 Dhar, 2016). بررسی نتایج رهبری تحول‌آفرین با هدف خاص برای نخستین بار توسط بارلینگ و رابرتسون در سال ۲۰۰۲ به رسمیت شناخته شد. در برخی تحقیقات به‌طور مستقیم و غیر مستقیم پیامدهای رهبری تحول‌آفرین را برای ایمنی مورد بررسی قرار داده‌اند که از آن به عنوان رهبری تحول‌آفرین خاص ایمنی یاد می‌شود (Mullen, Kelloway & Teed 2011; Conchie & Donald, 2009).

بعدها، بوچامپ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود سبک رهبری تحول‌آفرین آموزشی که مخصوص هدف تعلیم و تربیت (یعنی تعیین رفتارهای رهبری تحول‌آفرین در کلاس درس) بود را معرفی کردند (Beauchamp et al., 2010). در ادامه مورتون و همکاران (۲۰۱۱)، تئوری رهبری تحول‌آفرین را با

تمرکز بر فرزند پروری را مفهوم‌پردازی کردند و مقیاسی را برای اندازه‌گیری این سبک در والدین معرفی کردند (Morton et al., 2011). اخیراً محققان به منظور گسترش تمرکز رهبری بر یک هدف خاص یعنی پایداری زیست‌محیطی سبکی جدیدی از رهبری تحول‌آفرین یعنی رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست را مفهوم‌پردازی کرده‌اند، همچنین پیشنهاد می‌کنند با تصویب رفتارهای رهبری تحول‌آفرین عمومی برای رهبری تحول‌آفرین در محیط‌های خاص، رهبران می‌توانند پیروان خود را به منظور درگیر شدن در فعالیت‌های زیست‌محیطی تشویق کنند (Robertson & Barling, 2013, p.177). بر اساس ادبیات موجود، رهبری تحول‌آفرین سبز برای نخستین بار توسط رابرتسون و بارلینگ در سال ۲۰۱۳ مطرح شد. رهبری تحول‌آفرین سبز را سبکی از رهبری تحول‌آفرین که بر مسئولیت‌های زیست‌محیطی سازمان تمرکز دارد تعریف می‌کنند (Robrtson, 2018). تحقیقات گذشته نشان داده است که رهبران می‌توانند زیردستان خود را ترغیب کنند تا رفتارهای طرفدار محیط‌زیست را با تمرکز بر چهار رفتار رهبری تحول‌آفرین به منظور تحقق مسئولیت زیست‌محیطی شرکت انجام دهند. در بازنمایی بعد نفوذ آرمانی، رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست هدایت یک تعهد اخلاقی به یک سیاره پایدار زیست‌محیطی (خیر جمعی) را نشان می‌دهد، در انجام این کار رهبران باید تلاش کنند به عنوان الگو برای پیروان عمل کنند. رهبران با انگیزه الهام‌بخش، پیروان خود را از طریق ایجاد اشتیاق و خوش بینی به درگیر شدن در فعالیت‌های زیست‌محیطی تشویق می‌کنند. رهبران با تحریک ذهنی، پیروان خود را به فکر کردن درباره مسائل زیست‌محیطی از راه‌های مختلف تشویق می‌کنند، مسائل زیست‌محیطی خود و سازمانشان را مورد سؤال قرار می‌دهند و مسائل زیست‌محیطی را به نحوی نوآورانه مطرح می‌کنند. درنهایت رهبرانی که توجه ویژه‌ای به پیروان خود دارند، روابط نزدیکی با پیروان خود برقرار می‌کنند که از این طریق می‌توانند ارزش‌های زیست‌محیطی خود را بیان کنند، رفتارهای زیست‌محیطی خود را مد نظر قرار دهند و سؤالاتی را در مورد پیش‌فرض‌ها و اولویت‌های زیست‌محیطی مطرح کنند (Robertson & Barling, 2013, p.177). تحقیق در مورد رهبری تحول‌آفرین عمومی و رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست به‌طور جداگانه نشان داده است که هر دو نوع رهبری در زمینه پایداری زیست‌محیطی سازمانی نقش دارند. برای مثال چندین تحقیق تجربی رهبری تحول‌آفرین عمومی را با رهبری تحول‌آفرین زیست‌محیطی (Egri & del Brío, 2012; Gilstrap & Gilstrap, 2012; Herman, 2000) و عملکرد زیست‌محیطی فردی و سازمانی (Ng & Burke, 2010; Junquera & Ordiz, 2008) مرتبط کرده‌اند. رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست از سوی دیگر به‌طور مستقیم و غیر مستقیم (از طریق انگیزه‌های مستقل کارکنان و شوروشوق

محیطی آن‌ها) با رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان مرتبط است (Graves et al., 2013). اگرچه در هدف از این تحقیق برداشتن گام مهمی در جهت اینکه چگونه رهبران می‌توانند مسئولیت‌های زیست‌محیطی را ایجاد کرده و به آن شکل دهند. اعتبار یافته‌های تحقیقات در حوزه رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست به دلیل روش اندازه‌گیری آن همواره مورد سؤال بوده است. در تحقیقات مربوط به رهبری تحول‌آفرین سبز محققان از متغیرهای موجود رهبری تحول‌آفرین استفاده کرده‌اند. در پژوهش حاضر با بررسی نویسندگان از تحقیقاتی که در گذشته در این زمینه انجام شده است، در نهایت پرسش‌نامه‌ای استاندارد شامل ۶ مؤلفه که در تحقیقات چن و چانگ (۲۰۱۳)، ظفر و همکاران (۲۰۱۷)، چن و همکاران (۲۰۱۴) و میتال و دهار (۲۰۱۶) مورد استفاده قرار گرفته بود استفاده شد.

رفتار سبز کارکنان

پژوهش‌ها در زمینه رفتار سبز در محل کار و در خانه، به‌طور معمول آن را به عنوان رفتاری داوطلبانه مفهوم‌پردازی می‌کنند (Norton et al., 2015, p.2). برخی دیگر از روانشناسان رفتارهای سبز را غیر داوطلبانه می‌دانند، آن‌ها رفتارهای سبز را مرتبط با شغل می‌دانند و در یک طبقه‌بندی عملکرد مبتنی بر رفتار سبز پنج دسته‌بندی را ارائه می‌دهند: ۱- کارپایدار، ۲- حفظ منابع، ۳- ترغیب کردن دیگران، ۴- ابتکار عمل، ۵- اجتناب از آسیب (Ones & Dilchert, 2012).

رفتارهای سبز (یا رفتار طرفدار محیط‌زیست) رفتارهایی هستند که تأثیر مثبت بر محیط‌زیست دارند (Unsworth; Dmitrieva & Adriasola, 2013). همچنین رفتار ذهنی که نقش مهمی در کاهش اثرات منفی اقدامات انسانی بر محیط‌زیست ایفا می‌کند، رفتار سبز نامیده می‌شود (Stern, 2000, pp.407-424). اگرچه تحقیقات در رابطه با رفتار سبز چندین دهه است شروع شده است، اما علاقه به بررسی چنین رفتارهایی در محیط کار نسبتاً جدید است (Norton; Zacher; Parker & Ashkanasy, 2017, p.3). رفتارهای سبز رفتارهایی هستند که در پایداری محیط‌زیست نقش مهمی ایفا می‌کنند، به گونه‌ای که اخیراً بسیاری از محققان (eg: Kim et al., 2014; Norton et al., 2015) بر ضرورت بررسی این رفتارها تأکید بسیاری کرده‌اند. رفتارهای سبز در محل کار شامل رفتارهایی مانند خاموش کردن چراغ هنگام خروج از دفتر کار (یعنی صرفه‌جویی در انرژی)، استفاده از امکانات کنفرانس تلفنی به جای سفر به جلسات (یعنی

استفاده مؤثر از منابع) و رفتارهای دیگر مانند اجتناب از ایجاد زباله و از همه مهم‌تر حفظ آب می‌باشند (Norton et al., 2017, p.3). به‌طور کلی رفتارهای سبز دو نوع‌اند:

۱- رفتارهای سبز ضروری: همان‌طور که (Schmit et al., 2012) اشاره می‌کنند شرکت‌ها با معرفی مشاغل و وظایف سبز به دنبال بهبود عملکرد زیست‌محیطی خود هستند. همچنین محققان گزارش داده‌اند که بین ۱۳ تا ۲۹ درصد از رفتارهای سبز شناسایی شده در ایالات متحده و نمونه‌های اروپایی بخشی از وظایف شغلی مورد نیاز برای شغل است (Ones & Dilchert, 2012, p.453). رفتار سبز ضروری در واقع رفتارهایی هستند که در مسئولیت‌های شغلی باید تعریف شوند، این شامل پیوستن به سیاست‌های سازمان در حوزه محیط‌زیست، تغییر روش کار به گونه‌ای که کمترین ضرر را به محیط‌زیست وارد کنند و ایجاد محصولات و فرآیندهای پایدار می‌باشد (Norton et al., 2015, pp.322-348).

۲- رفتارهای سبز داوطلبانه: کارکنان همچنین می‌توانند از رفتارهای سبز ضروری تعیین شده در شغل فراتر بروند. رفتار سبز داوطلبانه به عنوان ابتکارات شخصی که بیش از انتظارات زیست‌محیطی سازمانی است تعریف شده است. این نوع رفتارها شامل: اولویت دادن به منافع زیست‌محیطی، ایجاد برنامه‌ها و سیاست‌های زیست‌محیطی و تشویق دیگران به انجام این رفتارها می‌باشد (Norton et al., 2015, pp.322-348).

رهبری تحول‌آفرین سبز و رفتارهای سبز کارکنان

در سال‌های اخیر محققان سازمانی به مفهوم رفتار سبز در کار توجه زیادی کرده‌اند (eg: Norton et al., 2012, 2015; Sharma, 2014). احتمالاً توجه به رفتار سبز در محل کار به دلیل نیاز به کارکنانی جهت استفاده هوشمندانه و مسئولانه از منابع، حفاظت از محیط‌زیست و از بین بردن سمومی که در محل کار به مردم ضربه می‌زند است (Alfred & Adam, 2009, p.18). رفتار سبز در محل کار به عنوان یک مجموعه وسیع از فعالیت‌های مسئولانه محیط‌زیست تعریف شده است، مانند یادگیری بیشتر در مورد محیط‌زیست، ایجاد و استفاده از ایده‌ها برای کاهش اثرات زیست‌محیطی شرکت، ایجاد فرآیندهای سبز و محصولات، بازیافت و استفاده مجدد، و بررسی شیوه‌هایی که به محیط‌زیست آسیب می‌رسانند (Graves, Sarkis & Zhu, 2013, p.81). شواهد تجربی و تئوری نشان می‌دهد که متغیرهای فردی و موقعیتی می‌توانند بر این احتمال که کارکنان در رفتار سبز در محل کار شرکت می‌کنند تأثیر بگذارند. به‌عنوان مثال، محققان پیشنهاد کرده‌اند که رهبری تحول‌آفرین نقش مهمی در ارتقاء رفتار سبز در محل کار دارد (Graves et al., 2013, pp.81-91; Robertson & Barling, 2013, pp.176-194).

بر این اساس، رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست را "رفتار رهبرانی که پیروان را برای دستیابی به اهداف زیست‌محیطی برمی‌انگیزانند و الهام‌بخشیدن به پیروان برای انجام اموری فراتر از سطح مورد انتظار در عملکرد زیست‌محیطی" تعریف نموده‌اند (Chen & Chang, 2013, p.109). با توجه به تئوری رهبری تحول‌آفرین سبز، زمانی که رهبران رفتار سبز را در کارها از خود نشان می‌دهند، پیروان چنین رفتارهایی را تقلید می‌کنند، زیرا رهبران با به اشتراک گذاشتن ارزش‌های زیست‌محیطی خود به‌طور واضح اهمیت پایداری زیست‌محیطی را نشان می‌دهند، و همچنین با ایجاد و استفاده از ایده‌هایی حامی محیط‌زیست به عنوان الگوهای نقش برای پیروان خود عمل می‌کنند (Bass, 1988;1995). رهبر همچنین با ایجاد کردن شرایطی مانند دادن آزادی به کارکنان برای انتخاب شیوه‌ای سازگار با محیط‌زیست، حمایت از طرح‌های زیست‌محیطی کارکنان، ایجاد شایستگی‌های محیطی در اعضای سازمان، ترویج ارتباطات آزاد در زمینه مسائل زیست‌محیطی، کمک به پیروان برای مشارکت در رفتار سبز، قدردانی کردن از رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان و مشارکت دادن پیروان در رفتارهای دوستدار محیط‌زیست (Ramus, 2002) زمینه را برای افزایش رفتارهای سبز کارکنان فراهم می‌آورد.

نگرش زیست‌محیطی^۱ به عنوان میانجی

نگرش را گرایش‌های روان‌شناختی فردی تعریف کرده‌اند که بر مبنای آن فردی چیزی را مثبت یا منفی ارزیابی می‌کند (Fishbein & Ajzen, 1975). همچنین نگرش زیست‌محیطی را به عنوان یکی از تأثیرگذارترین عوامل بر رفتار زیست‌محیطی معرفی کرده‌اند (Stern, 2000). در مطالعه‌ای تأثیر نگرش زیست‌محیطی بر رفتارهای زیست‌محیطی مورد بررسی قرار گرفت، نتایج نشان داد بهترین پیش‌بینی‌کننده رفتارهای زیست‌محیطی افراد نگرش آن‌ها نسبت به محیط‌زیست است (Schlegelmilch, Bohlen & Diamantopoulos, 1996) و همچنین نگرش زیست‌محیطی را به عنوان پیش‌شرط برای رفتار زیست‌محیطی معرفی کرده‌اند (Eilam & Trop, 2012, p. 2212). محققان ارزیابی مثبت افراد از محیط‌زیست را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای زیست‌محیطی از افراد معرفی کرده‌اند (Kaiser et al., 2003). موضوع نگرش به محیط‌زیست به حدی مهم است که اگر کسی دارای نگرش زیست‌محیطی مثبت باشد، محصولاتش که آسیب کمتری به محیط‌زیست می‌زنند برای او دارای اولویت

است حتی اگر قیمت آن‌ها بیشتر باشد (Chen et al., 2015). در تحقیقی یک متاآنالیز از رابطه بین نگرش‌ها و رفتارهای زیست‌محیطی مورد بررسی قرار گرفت (Hines, Hungerford & Tomera, 1987). آن‌ها قصد عمل را عنوان یک عامل تعیین‌کننده در رفتار زیست‌محیطی مورد بررسی قرار دادند، نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد نگرش زیست‌محیطی به‌طور قابل توجهی به رفتار زیست‌محیطی منجر می‌شود، این تحقیق توسط محققان دیگر (eg Bamberg & Moser, 2007)، تکرار شد و نتایج مشابهی به دست آمد به صورتی که این نتایج منجر شد نگرش زیست‌محیطی به عنوان گامی در راه به دست آوردن رفتار زیست‌محیطی درک شود. تحقیقات گذشته در زمینه فرآیندهای نفوذ در نگرش نشان می‌دهد که نگرش-های قوی در طول زمان پایدارتر هستند و تأثیر بیشتری بر رفتار دارند نسبت به نگرش‌های ضعیف (Krosnick & Petty, 1995). همه این تفاسیر نشان می‌دهد که در صورتی که رهبران سازمان بتوانند نگرش زیست‌محیطی را درون افراد سازمان ایجاد کنند احتمال بروز رفتارهای سبز از سوی آن‌ها در سطح بالایی خواهد بود. سطوح مختلف سازمانی دارای نگرش‌های زیست‌محیطی مختلفی هستند (Anwar, 2017, p.14):

۱. در سطح بنگاه، نگرش محیطی با فشار خارجی، قوانین و مقررات، استانداردها و شیوه‌های رسمی، انتظارات مشتری از خواسته‌های آنها و فرهنگ پذیرفته شده در بازار تحقق می‌یابد.
 ۲. در سطح سازمانی نگرش شامل استراتژی‌ها، فعالیت‌ها و هنجارهای سیاسی زیست‌محیطی شرکت است و کارکنانی که در چنین فعالیت‌هایی شرکت دارند باید پاداش دهند.
 ۳. در سطح رهبری، رهبرانی که نگرش زیست‌محیطی دارند، حمایت بیشتری از پیروان خود دارند، آن‌ها را برای این رفتارها تشویق می‌کنند. بنابراین، پیروان آنها نیز نسبت به محیط زیست نظر مثبت دارند.
 ۴. در سطح تیم، اگر اعضای موجود نگرش مثبتی نسبت به محیط زیست و هنجارهای گروه داشته باشند، عضو جدیدی که وارد این گروه می‌شود نیز نگرش مثبتی نسبت به این رفتارها دارند.
 ۵. در سطح کارکنان، هنگامی که کارکنان نگرانی‌های زیست‌محیطی دارند، آن‌ها نگرش مثبت نسبت به محیط زیست دارند، بدین معنی است که به‌طور ذاتی انگیزه‌ای برای شرکت در چنین فعالیت‌هایی دارند و شخصیت آنها درگیر فعالیت‌های زیست‌محیطی است.
- با توجه به مباحث مطرح شده در بخش ادبیات تحقیق، فرضیات تحقیق به صورت زیر نگاشته شده:
- رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- رهبری تحول‌آفرین سبز بر نگرش زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

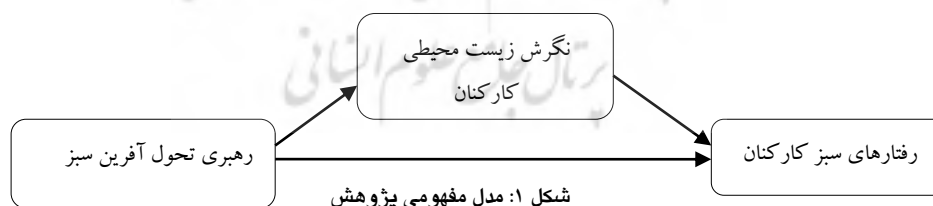
رهبری تحول‌آفرین سبز با میانجی‌گری نگرش زیست‌محیطی بر رفتارهای سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد. نگرش زیست‌محیطی کارکنان بر رفتارهای سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

مروری بر تحقیقات انجام شده

ظفر و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر عملکرد سبز با نقش میانجی ذهنیت سبز و خودکارآمدی سبز پرداختند. در این تحقیق محققان رهبری تحول‌آفرین سبز را به عنوان عاملی حیاتی برای عملکرد سبز معرفی کردند. نتایج تحقیق نشان‌دهنده همبستگی مثبت و قوی بین رهبری تحول‌آفرین سبز با عملکرد سبز بود. همچنین نقش میانجی ذهنیت سبز و خودکارآمدی سبز در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین سبز با عملکرد سبز مورد تأیید قرار گرفت. میتال و دهار (۲۰۱۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر خلاقیت سبز با نقش میانجی هویت سازمانی سبز پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد رهبری تحول‌آفرین سبز به‌طور قابل توجهی خلاقیت سبز کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین نقش میانجی هویت سازمانی سبز در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. عامل دیگری که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته بود نقش تعدیل‌گر تعهد به منابع در تأثیر هویت سازمانی سبز بر خلاقیت سبز بود که نتایج نشان از تأیید شدن اثر تعدیل‌گر تعهد به منابع داشت. کورا (۲۰۱۶) در تحقیق به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست، نگرانی زیست‌محیطی و رفتار سبز در محل کار پرداخت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد رهبری تحول‌آفرین منجر به بروز رفتارهای سبز از سوی کارکنان می‌شود. همچنین نقش میانجی نگرانی زیست‌محیطی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین خاص محیط‌زیست بر رفتارهای سبز مورد تأیید قرار گرفت. بدین صورت که رهبران سبز با آگاه کردن کارکنان از مسائل زیست‌محیطی منجر به بروز رفتارهای سبز از سوی آن‌ها می‌شوند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری تحقیق و تحقیقات انجام شده در گذشته مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ ترسیم شده است. در این مدل رهبری تحول‌آفرین سبز به عنوان متغیر مستقل، رفتارهای سبز کارکنان به عنوان متغیر وابسته و نگرش زیست‌محیطی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند.



روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف: کاربردی؛ از نظر راهبرد: پیمایشی؛ از نظر شیوه پژوهش: کمی، از نظر افق زمانی: تک مقطعی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده: پرسشنامه است و درصدد توصیف و تبیین تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتار سبز با توجه به نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی کارکنان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان محافظت محیط‌زیست استان ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۲۰۰ نفر هستند. برای حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۳۰ نفر و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری شامل ۳۰ نفر از کارکنان سازمان محافظت محیط‌زیست ایلام و تعیین انحراف معیار، با فرض محدود بودن جامعه و با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت ۰/۰۵ برابر ۱۳۰ نفر تعیین گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ۳ پرسش‌نامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین سبز چن و چانگ (۲۰۱۳)، نگرش زیست‌محیطی بامبرگ (۲۰۰۳) و رفتار سبز کارکنان اولسن و همکاران (۲۰۱۳) استفاده شده است. درجه اهمیت هر کدام از سؤالات این پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت که ارزش عددی گزینه‌های آن از عدد ۱ کاملاً مخالف تا عدد ۵ کاملاً موافق می‌باشد. در این تحقیق جهت انجام آزمون‌های آمار توصیفی از نرم‌افزار spss20 و برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار Smart Pls2 استفاده شده است. پرسش‌نامه‌ها شامل دو بخش بودند بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل سؤالات اصلی پرسش‌نامه‌ها بود. سؤالات توسط برخی از اساتید و آرای خبرگان کنترل شد؛ همچنین جهت سنجش روایی از روایی همگرا و روایی واگرا توسط نرم‌افزار بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد (جدول ۲) که نشان از پایایی قابل قبول عوامل تحقیق دارد. همچنین در این تحقیق به منظور بررسی اینکه آیا حجم نمونه انتخاب شده برای تحلیل عاملی کافی است یا نه آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر-می-یر-الکین (KMO) انجام شد. همچنین برای اینکه مشخص شود که همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. نتایج در جدول ۱ ذکر شده است.

مقدار KMO باید بیشتر از ۰/۶ باشد. در پژوهش حاضر اندازه آن برابر ۰/۹۱۳ می‌باشد که میزان قابل قبولی است. همچنین از آزمون بارتلت نیز به میزان ۱۵۰۹/۹۳۸ برای فراهم کردن یک مبنای معقول برای تحلیل عاملی استفاده شد.

جدول (۱): نتایج آزمون‌های کفایت حجم نمونه‌گیری

۰/۹۱۳	آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر-می-یر-الکین (KMO)
۱۵۰۹/۹۳۸	آزمون کرویت بارتلت و تقریب کای اسکوئر
۱۷۱	درجه آزادی
.۰۰۰	سطح معناداری

تجزیه و تحلیل داده‌ها

وضعیت جمعیت شناختی نمونه آماری

همان‌طور که در بخش قبل بیان شد در مجموع ۱۳۰ از کارکنان اداره کل محیط‌زیست استان ایلام در تکمیل پرسش‌نامه مشارکت کردند. از این افراد ۸۷ درصد مرد و ۱۳ درصد زن بودند. از نظر سنی ۴۴ درصد در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۶ درصد بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و مابقی بالاتر از ۴۰ سال سن داشتند. بررسی وضعیت تحصیلی آنها نشان داد، ۳۱ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم و ۶۹ درصد مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر دارند. همچنین نمونه آماری از لحاظ سابقه کار مورد بررسی قرار گرفتند که ۳۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه داشتند و ۶۷ درصد بالاتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند.

آزمون مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS2 استفاده شده است. مدل‌یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های رگرسی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود. بارهای عاملی متغیرها در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول (۲): شاخص‌های و بارهای عاملی

سازه	سؤالات	بارعاملی
رهبری تحول‌آفرین سبز	سؤال ۱	۰/۷۵
	سؤال ۲	۰/۷۹
	سؤال ۳	۰/۷۹
	سؤال ۴	۰/۷۵
	سؤال ۵	۰/۶۸
	سؤال ۶	۰/۷۱

ادامه جدول (۲) از صفحه قبل:

۰/۸۵	سؤال ۱	نگرش زیست محیطی
۰/۸۵	سؤال ۲	
۰/۷۲	سؤال ۳	
۰/۶۴	سؤال ۴	
۰/۸۰	سؤال ۵	
۰/۷۸	سؤال ۶	
۰/۸۲	سؤال ۷	
۰/۷۳	سؤال ۸	
۰/۸۲	سؤال ۱	رفتارهای سبز کارکنان
۰/۷۸	سؤال ۲	
۰/۸۳	سؤال ۳	
۰/۸۱	سؤال ۴	
۰/۷۸	سؤال ۵	
۰/۷۶	سؤال ۶	
Factor loadings values (> 0.45)		

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴۵ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در مدل تحقیق حاضر، همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴۵ بیشتر است که بدان معنی است که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوطه‌اش در حد قابل قبول بوده و نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

روایی و پایایی

جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شده، روایی محتوا، روایی همگرا. روایی محتوا توسط نظرسنجی از خبرگان حاصل شد و نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. همچنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیش‌تر است. در جدول ۳ نتایج پایایی و روایی همگرا ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار در جداول ۳ و ۴ نشان‌دهنده این است که، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا و واگرا) و پایایی مناسب برخوردار هستند. برای بررسی روایی واگرا، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها، به وسیله

ماتریس فورنل لارکر نشان داده می‌شود. در این روش تنها متغیرهای پنهان درجه اول در ماتریس وارد می‌شوند. جدول ۳ نتایج این بررسی را نشان می‌دهد.

جدول (۳): پایایی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	برازش مدل بیرونی عنوان در مدل
۰/۵۶۱۱۶۹	۰/۸۸	۰/۸۴	رهبری تحول‌آفرین سبز
۰/۶۰۷۹۵۹	۰/۹۲	۰/۹۰	نگرش زیست‌محیطی
۰/۶۴۳۳۰۰	۰/۹۱	۰/۸۸	رفتار سبز

جدول (۴): روایی واگرا

	۱	۲	۳
۱- رهبری تحول‌آفرین سبز	۰/۷۴		
۲- نگرش زیست‌محیطی	۰/۷۱	۰/۷۷۴	
۳- رفتار سبز	۰/۶۷	۰/۷۳	۰/۸۰۰

برای محاسبه این ماتریس مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند باید بیشتر باشد.

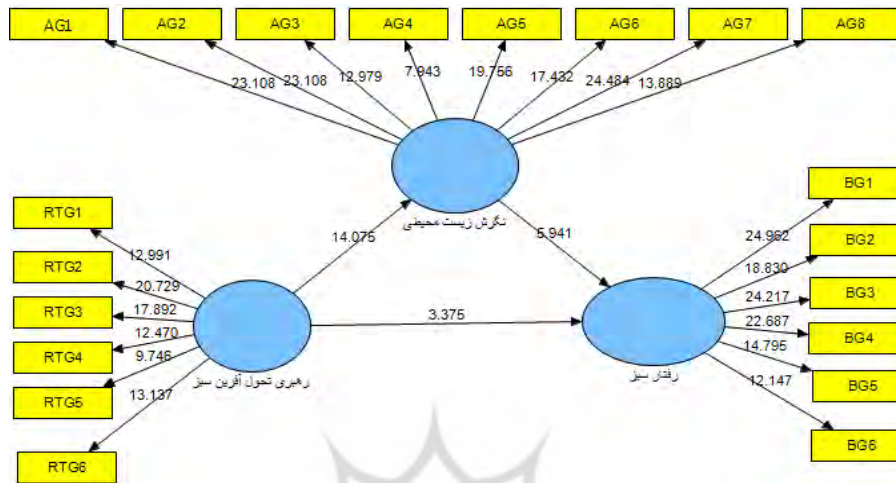
برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

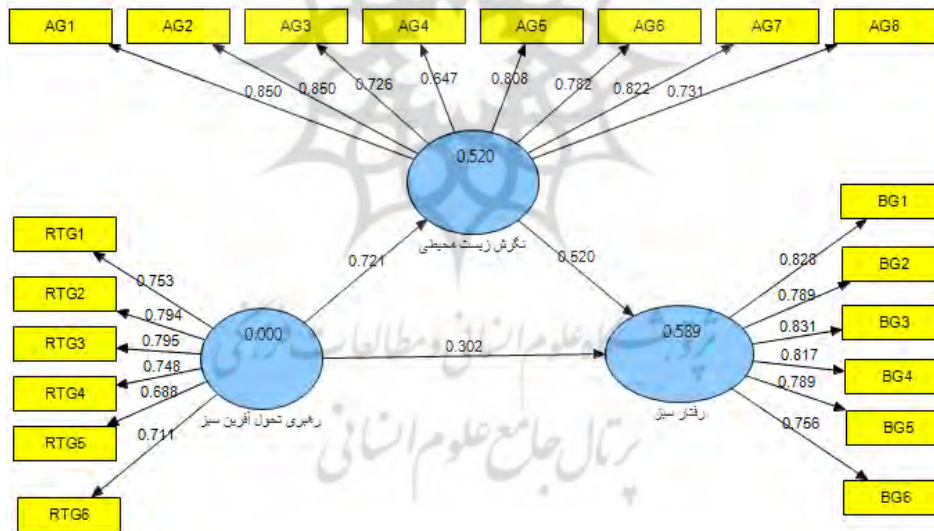
جدول (۴): برازش مدل کلی

سازه‌ها	رهبری تحول‌آفرین سبز	نگرش زیست‌محیطی	رفتار سبز
Communalities	۰/۵۶	۰/۶۰	۰/۶۴
R Square	-	۰/۵۲	۰/۵۸
GOF	$\sqrt{\text{Communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.6 \times 0.55} = 0.57$ برازش قوی = ۰/۵۷		

مدل مفهومی آزمون شده در نمودار ۲ و ۳ ارائه شده است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان‌دهنده مقدار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. جهت معنادار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر از عدد $1/96$ بیشتر باشد.



شکل ۲: مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۳: مدل در حالت ضرایب استاندارد

با توجه به خروجی مدل‌ها در نرم‌افزار Smart pls2 نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ آورده شده است. به منظور بررسی نقش متغیر میانجی از آزمون سوئل استفاده شده است که نتایج حاصل از آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول(۵): نتایج آزمون فرضیات

H	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	نتایج
H1	رهبری تحول‌آفرین سبز ← نگرش زیست‌محیطی ← رفتار سبز	۰/۶۷۳	۹/۹۸۶	✓ پذیرش
H2	رهبری تحول‌آفرین سبز ← رفتار سبز	۰/۳۰۲	۳/۳۷۵	✓ پذیرش
H3	رهبری تحول‌آفرین سبز ← نگرش زیست‌محیطی	۰/۷۲۱	۱۰۷۵ ۱۴	✓ پذیرش
H4	نگرش زیست‌محیطی ← رفتار سبز	۰/۵۲۰	۵/۹۴۱	✓ پذیرش

با توجه به نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش، تمامی فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با توجه به نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی بود. بدین منظور برای آزمون مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌هایی طراحی شد. تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آزمون حکایت از تأثیر مستقیم و مثبت رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان داشت. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد در صورتی که سازمان‌ها خود را در برابر محیط‌زیست مسئول بدانند و رهبران آن‌ها برنامه‌های مناسبی برای استفاده درست از منابع محیط‌زیستی و همچنین برای کاهش فعالیت‌های تهدیدکننده محیط‌زیست داشته باشند، می‌توان رفتار سبز فراتر از انتظاری از کارکنان آنان مشاهده کرد. همچنین به نقش مهم رهبری تحول‌آفرین سبز اشاره می‌کند که می‌تواند کارکنان را به بروز رفتارهای سبز ترغیب کند. وجود رهبری تحول‌آفرین سبز می‌تواند به‌طور بالقوه نقش مهمی را در یک سناریوی زیست‌محیطی در سازمان برای بروز رفتارهای سبز از سوی کارکنان ایفا کند (Sanyal, 2017, p.5). مدیران سازمان‌ها باید بدانند، از آنجا که رهبران تحول‌آفرین سبز کارکنان را ترغیب می‌کنند که به راه‌های جدید و نوآورانه فکر کنند و همچنین ارتباط نزدیکی با کارکنان برقرار می‌کنند می‌توانند سازمان‌ها را در دستیابی به اهداف زیست‌محیطی به موفقیت برسانند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (Sanyal, 2017) سازگار است. در فرضیه دوم تحقیق تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر نگرش زیست‌محیطی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین سبز تأثیر

مثبت و معنادار بر نگرش زیست‌محیطی کارکنان دارد. رهبران تحول‌آفرین سبز باید به گونه‌ای رفتار کنند که از یک سو نگرش زیست‌محیطی خود را به کارکنان نشان دهند و از سوی دیگر بر نگرش آنان به محیط‌زیست تأثیر مثبت بگذارند. همان‌گونه که رهبری را فرآیند نفوذ در افراد به منظور ترغیب آن‌ها برای تحقق اهداف تعریف کرده‌اند، رهبران تحول‌آفرین با نگرش زیست‌محیطی خود تلاش می‌کنند نگرش افراد در خصوص محیط‌زیست را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق بروز رفتارهای سبز از جانب پیروان را تقویت کنند. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق نگرش زیست‌محیطی کارکنان عاملی است که رهبران تحول‌آفرین از طریق آن می‌توانند راحت‌تر بروز رفتارهای سبز افراد را تقویت کنند. به عبارت دیگر می‌توان گفت نگرش سبز کارکنان پل محکمی برای تأثیرگذاری رهبران بر پیروان در زمینه رفتارهای سبز می‌باشد. در فرضیه دیگر تحقیق حاضر تأثیر نگرش زیست‌محیطی بر رفتارهای سبز کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار نگرش زیست‌محیطی بر رفتار سبز بود. نگرش را مجموعه‌ای از اعتقادات که باعث می‌شود فرد اعمالش در راستای اعتقاداتش تنظیم کند تعریف کرده‌اند (Schwartz, 1992). همچنین نگرش زیست‌محیطی را قضاوت عقلانی مردم نسبت به ارزش حفاظت از محیط‌زیست تعریف کرده‌اند (Lee, 2009). مطالعات مختلفی به آزمون تأثیر نگرش زیست‌محیطی بر رفتار سبز پرداخته‌اند. برای مثال بالدرجان و کاتز (۱۹۸۸) ارتباط مثبتی بین نگرش زیست‌محیطی با رفتار زیست‌محیطی را شناسایی کردند، آن‌ها نشان دادند زمانی که افراد نگرش مثبت به محیط‌زیست دارند رفتارهایی دوستدار محیط‌زیست از خود نشان می‌دهند. ویگل (۱۹۸۳) در تحقیق خود نشان داد که احساسات و نگرش‌ها در مورد مسائل خاص، شخص را به رفتار صحیح نسبت به این اهداف سوق می‌دهد. همچنین گلدرگ و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند نگرش افراد به‌طور قابل توجهی رفتار زیست‌محیطی از طرف آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند، به عبارتی دیگر هرچه افراد نگرش مثبت‌تری نسبت به محیط‌زیست داشته باشند احتمال نمایش رفتارهای زیست‌محیطی از سوی آن‌ها بیشتر است. مجموعه این شواهد نشان می‌دهد که در صورتی که در سازمان رهبرانی با علاقه به محیط‌زیست وجود داشته باشند می‌توانند با ایجاد نگرش مثبت در پیروان زمینه را برای بروز رفتارهای سبز فراهم کنند. هدف از این تحقیق ارائه یک سبک رهبری جدید با عنوان رهبری تحول‌آفرین سبز بود به گونه‌ای که عملکرد سازمان‌ها را در عصری که محیط‌زیست با خطر مواجه شده است در این حوزه بهبود ببخشیم. به همین منظور تلاش شد متغیرهایی انتخاب شود که سازمان‌ها با آشنایی با آن‌ها بتوانند به راحتی عملکرد سبز خود را بهبود بخشند. تمام فرضیه‌های که برای آزمون مدل تحقیق طراحی شده بودند مورد تأیید قرار گرفتند، بنابراین به نظر

می‌رسد سازمان‌ها می‌توانند با پرورش رهبری سبز و اثرگذاری بر نگرش‌های زیست‌محیطی کارکنان از طریق آن، علاوه بر ترغیب افراد به نمایش رفتارهای سبز عملکرد سبز سازمان را نیز به سطح بالایی برسانند. به منظور توسعه سبک رهبری تحول‌آفرین سبز، سازمان‌ها می‌توانند مقرراتی تدوین کنند که مدیران را به نمایش سبک رهبری سبز تشویق کند (مانند طراحی برنامه‌های پاداش ویژه). در عرصه دولتی، سیاست‌گذاران باید تلاش کنند سیاست‌هایی اتخاذ کنند که در چارچوب آن مدیران سازمان‌ها سبک رهبری سبز را آموزش ببینند و از این طریق بر نگرش و رفتار سبز کارکنان تأثیر بگذارند. با توجه به نتایج تحقیق، سازمان‌ها برای داشتن کارکنانی که رفتارهای سبز از خود بروز دهند در مرحله اول نیاز است رهبران خود را در زمینه مسائل زیست‌محیطی آگاه کرده و آموزش‌های لازم را برای آنان به عمل آورند. پیشنهاد می‌شود در این دوره‌ها از کارشناسان مربوط به مسائل زیست‌محیطی استفاده شود تا آموزش‌ها در مسیر درست انجام شود. زمانی که رهبران نسبت به مسائل زیست‌محیطی آگاه شوند برای کمک به پایداری هرچه بیشتر محیط‌زیست ترغیب می‌شوند و تلاش می‌کنند که نفوذ خود در پیروان را بر مبنای حفاظت از محیط‌زیست قرار دهند و نگاه پیروان به محیط‌زیست را به سمت حفاظت از آن تغییر می‌دهند که در نهایت به بروز رفتارهای سبز منجر می‌شود. در صورتی که سازمان‌ها بتوانند رفتارهای سبز کارکنان خود را از طریق طراحی برنامه‌های رهبری تحول‌آفرین سبز، تقویت کنند می‌توانند محیطی سازگار با محیط‌زیست داشته باشند که به کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست و در نتیجه داشتن محیط‌زیستی سالم منجر شود. رفتارهای سبز کارکنان می‌تواند به‌طور قابل توجهی هزینه‌های زیست‌محیطی را در مرحله اول برای سازمان و در سطح کلان برای جامعه کاهش دهند. شکل‌گیری رفتارهای سبز در سازمان پیامدهای مختلفی برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت مانند مزیت رقابتی، صرفه‌جویی در هزینه‌ها و رضایت درونی کارکنان. در پایان لازم به ذکر است دانستن اینکه رفتار سبز چیست کافی نیست و سازمان‌ها باید تدابیری برای این رفتارها ببندیشند، به‌طور مثال سازمان‌ها می‌توانند آزمون‌هایی طراحی کنند که در هنگام جذب و استخدام افراد آن‌هایی که گرایش بیشتری به رفتار سبز دارند شناسایی و جذب کنند. همچنین سازمان‌ها می‌توانند مدلی شامل مجموعه رفتارها و شایستگی‌های سبز طراحی کرده و در بخش‌های مختلف سازمان قرار دهند تا همواره در معرض دید افراد باشند. در نهایت پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برای تقویت رفتارهای سبز معیاری را به فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان قرار داده و از کارکنانی که رفتار سبز از خود نمایش می‌دهند به روش‌های مختلف تقدیر شود تا از این طریق کارکنان به انجام رفتارهای سبز

ترغیب شوند. همچنین سازمان‌ها می‌توانند کارگاه‌هایی را در حوزه آموزش برخورد با محیط‌زیست برای کارکنان برگزار کرده تا از این طریق نگرش و رفتار آنان را در حوزه رفتار سبز تحت تأثیر قرار دهند.

References

- Anwar, I. (2017). *Greening of organizations; a theoretical framework linking employees' perception about green work climate on employee's green behavior*, department of management sciences capital university of science and technology, Islamabad.
- Ballantyne, A. P.; Alden, C. B.; Miller, J. B.; Tans, P. P., & White, J. W. C. (2012). Increase in observed net carbon dioxide uptake by land and oceans during the past 50 years. *Nature*, 488(7409), 70.
- Bamberg, S. (2003). How does environmental concern influence specific environmentally related behaviors? a new answer to an old question. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 21-32.
- Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after hines, hungerford, and tomara: a new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of Rnvironmental Psychology*, 27(1), 14-25.
- Barling, J. (2014), *The Science of leadership: lessons from research for organizational leaders*, Oxford University Press, New York, NY.
- Barling, J.; Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488.
- Barnett, T. P. (2001). Detection of anthropogenic climate change in the world's oceans. *Science*, 292, 270-274.
- Bass, B. M. (1988). The inspirational processes of leadership. *Journal of Management Development*, 7, 21-31.
- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *The Leadership Quarterly*, 6, 463-478.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Beauchamp, M. R.; Barling, J.; Li, Z.; Morton, K. L.; Keith, S. E., & Zumbo, B. D. (2010). Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123-1134.
- Bissing-Olson, M. J.; Iyer, A.; Fielding, S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: the moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 156-175.

Bonan, G. B. (2008). Forests and climate change: Forcings, feedbacks, and the climate benefit of forests. *Science*, 320, 1444-1449.

Boiral, O.; Talbot, D., & Paille', P. (2015). Leading by example: a model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24, 532-550.

Brammer, S. J., & Pavelin, S. (2006). Corporate reputation and social performance: the importance of fit. *Journal of Management Studies*, 43, 435-455.

Chen, D.; Chu, X.; Yang, X.; Sun, X.; Li, Y., & Su, Y. (2015). PSS solution evaluation considering sustainability under hybrid uncertain environments. *Expert Systems with Applications*, 42(14), 5822-5838.

Chen, Y. S.; Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). Green transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self efficacy. *Sustainability*, 6(10), 6604-6621.

Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107-119.

Conchie, S. M., & Donald, I. J. (2009). The moderating role of safety-specific trust on the relation between safety-specific leadership and safety citizenship behaviors, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), pp. 137-147

Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1-13.

Davis, M. C.; Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2011). The physical environment of the office: contemporary and emerging Issues. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 26(1), 193-237.

Del Brío, J. A.; Junquera, B., & Ordiz, M. (2008), Human resources in advanced environmental approaches – a case analysis, *International Journal of Production Research*, 46(24), pp. 6029-6053.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of attitudes harcourt brace jovanovich college publishers*. Fort Worth, TX.

Egri, C. P., & Herman, S. (2000). Leadership in the north american environmental sector: values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations, *Academy of Management Journal*, 43(4), pp. 571-604.

Erdogan, B.; Bauer, T. N., & Taylor, S. (2015). Management commitment to the ecological environment and employees: Implications for employee attitudes and citizenship behaviors. *Human Relations*, 68, 1669-1691.

Fairfield, K. D.; Harmon, J., & Behson, S. J. (2011). Influences on the organizational implementation of sustainability: an integrative model. *Organization Management Journal*, 8(1), 4-20.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*.

Gilstrap, C. A., & Gilstrap, C. M. (2012). Ecopreneurial leaders and transformational leadership, in Gallagher, D. R. (Ed.), *Environmental Leadership: a Reference Handbook*, SAGE publications, Thousand Oaks, CA, pp. 172-180.

Gouldson, A., & Sullivan, R. (2007). Corporate environmentalism: tracing the links between policies and performance using corporate reports and public registers. *Business Strategy and The Environment*, 16(1), 1-11.

Graves, L. M.; Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro environmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91

Hines, J. M.; Hungerford, H. R., & Tomera, A. N. (1987). Analysis and synthesis of research on responsible environmental behavior: a meta-analysis. *The Journal of Environmental Education*, 18(2), 1-8.

Kaiser, F. G.; Doka, G.; Hofstetter, P., & Ranney, M. A. (2003). Ecological behavior and its environmental consequences: a life cycle assessment of a self-report measure. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 11-20.

Kim, A.; Kim, Y.; Han, K.; Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.

Kovats, S., & Akhtar, R. (2008). Climate, climate change and human health in asian cities. *Environment and Urbanization*, 20, 165-175.

Krosnick, J. A., & Petty, R. E. (1995). Attitude strength: an overview. attitude strength: antecedents and consequences, *Psychology Press*. 1, 1-24.

Kura, K. M. (2016). Linking Environmentally Specific Transformational Leadership and Environmental Concern to Green Behaviour at Work. *Global, Business Review*, 17(3_suppl), 1S-14S.

Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118-127.

Morton, K. L.; Barling, J.; Rhodes, R. E.; Mâsse, L. C.; Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2011). The application of transformational leadership theory to parenting: questionnaire development and implications for adolescent self-regulatory efficacy and life satisfaction. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(5), 688-709.

Mullen, J. E., & Kelloway, E. K. (2009). Safety leadership: a longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), pp. 253-272.

Mullen, J. E.; Kelloway, E. K., & Teed, M. (2011). Inconsistent style of leadership as a predictor of safety behavior, *Work and Stress*, 25(1), pp. 41-54.

Ng, E., & Burke, R. (2010). Predictor of business students' attitudes toward sustainable business practices, *Journal of Business Ethics*, 95(4), pp. 603-615.

Nisar, Q. A.; Zafar, A.; Shoukat, M., & Ikram, M. (2017). Green transformational leadership and green performance: the mediating role of green mindfulness and green self-efficacy. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1059-1066.

Norton, T. A.; Parker, S. L.; Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organ. Environ.* 28, 103–125.

Norton, T. A.; Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2012). On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 497-500.

Norton, T. A.; Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). *Pro-environmental organizational culture and climate*. in the psychology of green organizations (pp. 322-348). Oxford University Press.

Norton, T. A.; Zacher, H.; Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: a call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466.

Orlitzky, M.; Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: a meta-analysis. *Organization Studies*, 24, 403–441.

Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128.

Punyatoya, P. (2014). Linking environmental awareness and perceived brand eco-friendliness to brand trust and purchase intention. *Global Business Review*, 15, 279–289.

Ramus, C. A. (2002). Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of World Business*, 37, 151-164.

Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee 'Eco initiatives' at leading-edge European companies. *The Academy of Management Journal*, 43, 605-626.

Robertson, J. L. (2018). The Nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 961-975.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2015). *The role of leadership in promoting workplace pro-environmental behaviors*. the psychology of green organizations. New York: Oxford University Press. cross ref google scholar.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*, 34, 176-194.

Rupp, D. E.; Shao, R.; Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: the moderating effects of first party justice perceptions and moral identity. *Personnel Psychology*, 66, 895-933.

Russell, S. V., & McIntosh, M. (2011). *Changing organizational culture for sustainability*. The handbook of organizational culture and climate, 393-411.

Schlegelmilch, Bodo B.; Greg M. Bohlen., & Diamantopoulos, Adamantios. (1996). The link between green purchasing decisions and measures of environmental consciousness, *European Journal of Marketing*, 30(5), 1996, pp. 35-55.

Schmit, M. J.; Fegley, S.; Esen, E.; Schramm, J., & Tomassetti, A. (2012). Human resource management efforts for environmental sustainability: A survey of organizations. *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, 61-80.

Schultz, P. W.; Nolan, J. M.; Cialdini, R. B.; Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological Science*, 18(5), 429-434.

Sharma, M. (2014). The role of employees' engagement in the adoption of green supply chain practices as moderated by environment attitude: an empirical study of the Indian automobile industry. *Global Business Review*, 15(4 Suppl.), 25S-38S.

Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56, 407-424.

Unsworth, K. L.; Dmitrieva, A., & Adriasola, E. (2013). Changing behavior: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behavior change. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 211-229

Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121-2142.

