



Investigating the Role of Organizational Nudge, Emotional Intelligence, and Intrinsic Motivation in Creating Proenvironmental Behavior of Employees¹

Mohammad Keshavarz²
Hossein Damghanian (Ph.D.)³
Seyyed Abbas Ebrahimi (Ph.D.)⁴
Abbasali Rastgar (Ph.D.)⁵

Abstract

Today, the natural environment can affect the internal environment of organization because organizations are dependent on natural resources. The aim of this study was to investigate the effect of organizational nudge, emotional intelligence and internal motivation of employees on environmental behavior in organization. This study was applied in terms of purpose and a descriptive one done in a surveyed manner. The population of the study included 212 employees of Shiraz municipality who were selected through convenience sampling method. Partial least squares method and Smart PLS2 software were used for data analysis. Convergent validity was used to assess the validity and Cronbach's alpha was applied to fit the reliability and its coefficient was greater than 0.7 for all of research constructs. Results show that organizational nudge has a negative and significant effect on intrinsic motivation, but emotional intelligence has a positive and significant effect on employee motivation. The results confirmed the positive and significant effect of intrinsic motivation and proenvironmental behavior of employees. Also, intrinsic motivation in the organization does not mediate the relationship between organizational nudge and proenvironmental behavior of employees, but it mediates the relationship between emotional intelligence and proenvironmental behavior of employees.

Keywords: *Organizational Nudge; Emotional Intelligence; Intrinsic Motivation; Proenvironmental Behavior of Employees.*

1. The present study is taken from a doctoral thesis.
2. PhD Candidate in Organizational Behavior Management, Department of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
3. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (Corresponding author), hdamghanian@semnan.ac.ir.
4. Assistant Professor, Department of Business, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences Semnan University, Semnan, Iran.
5. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



بررسی نقش تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی در ایجاد رفتار زیست محیطی کارکنان

محمد کشاورز*، حسین دامغانیان**
سیدعباس ابراهیمی***، عباسعلی رستگار****

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۰۵/۳۱

چکیده

امروزه محیط زیست طبیعی می تواند محیط درون سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا سازمان ها به منابع طبیعی وابسته هستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی کارکنان بر ایجاد رفتار زیست محیطی در سازمان انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی، از نوع توصیفی است و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری در این مطالعه ۲۱۲ نفر از کارکنان شهرداری شیرازند که به روش نمونه گیری دردسترس انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS2 مورد استفاده قرار گرفت. جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می باشد. نتایج نشان می دهد که تلنگر سازمانی بر انگیزش درونی تأثیر منفی و معنی داری دارد اما هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی داری بر میزان انگیزش درونی کارکنان می گذارد. نتایج پژوهش اثر مثبت و معنی دار انگیزش درونی و رفتار زیست محیطی کارکنان را تأیید کرد. همچنین انگیزش درونی در سازمان، ارتباط میان تلنگر سازمانی و رفتار زیست محیطی کارکنان را میانجی گری نمی کند، ولی ارتباط میان هوش هیجانی و رفتار زیست محیطی کارکنان را میانجی گری می کند.

کلیدواژه: تلنگر سازمانی؛ هوش هیجانی؛ انگیزش درونی؛ رفتار زیست محیطی کارکنان.

* دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول)

hdamghanian@semnan.ac.ir

*** استادیار گروه بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

**** دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

مقدمه

رفتارهای زیست محیطی مدت‌هاست که به‌عنوان یک مسئله مهم و اخلاقی تلقی می‌شود (کولادو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۹۰). روش‌های فعلی زندگی در کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی به‌صورت ناپایدار است و این عامل باعث بسیاری از مسائل زیست محیطی شده است (ادن‌هوفر^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین مسائل زیست محیطی یک چالش اساسی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و آنها را ملزم به بسیج منابع و قابلیت‌های اساسی جهت دستیابی به پایداری و حفاظت بیشتر می‌کند (اندرسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۵۲). در حال حاضر، رفتار انسان‌ها به چالش‌های زیست محیطی انبوهی منجر شده است. بسیاری از تصمیمات فردی و اجتماعی افراد، تأثیرات منفی زیادی بر تنوع زیستی و اکوسیستم محیطی و سلامتی افراد دارند. در حال حاضر، با استفاده از علوم رفتاری، روان‌شناسی و اقتصاد می‌توان نحوه تصمیم‌گیری و رفتار افراد در زمینه‌های مختلف را درک نمود (بایرلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۵۹). در رابطه با بعد هیجانی سازمان، محققان در حوزه نظریه سازمان و رفتار نشان دادند که اگر سازمان‌ها از افراد تشکیل شده‌اند و این افراد هیجان دارند، لذا هیجان، بخشی از زندگی سازمانی است و بر محیط کار تأثیر می‌گذارد. همچنین به‌دلیل آنکه افراد هیجان‌ناخ خاصی را هر روز با خود به محیط کار می‌برند، در نتیجه مطالعه رفتار سازمانی بدون توجه به نقش هیجان‌ناخ در محیط کاری کامل نخواهد بود (ریاحی نظری و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۱). از طرف دیگر، یکی از پرسش‌های کلیدی در سازمان همواره این بوده است که چگونه می‌توان مشوق‌هایی را فراهم نمود تا افراد رفتار مطلوب را بپذیرند. یکی از راهکارها این است که از مشوق‌های مالی استفاده شود. اگرچه مشوق‌های مالی بسیار معروفند و می‌توانند انگیزه کارکنان را بسیار زیاد سازند تا به‌صورت داوطلبانه مشارکت کنند، اما یکی از جایگزین‌هایی که در مقابل مشوق‌های مالی مطرح می‌شود، تلنگرها هستند. تلنگرها بسیار ساده، بدون هزینه و بدون نیاز به زور و اجبار می‌باشند و با این هدف طراحی می‌شوند که رفتار افراد را تغییر دهند (مای و اووارد^۵، ۲۰۱۹: ۲۴). انگیزش درونی نیز به‌عنوان یک محرک ذاتی و طبیعی به‌دنبال یافتن چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی است و دارای بالاترین استقلال برای رفتار می‌باشد

1. Collado
2. Edenhofer
3. Andersson
4. Byerly
5. My & Ouvrard

(حمزئیان و کشاورز، ۱۳۹۸: ۸). در این پژوهش ما به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که چگونه می توان با استفاده از تلنگرها و مدیریت هیجانها، انگیزش درونی کارکنان را افزایش داد تا در نهایت شاهد رفتارهای زیست محیطی بیشتری در سطح سازمان باشیم. اگرچه در ادبیات مدیریت به انواع هوش خصوصاً هوش هیجانی پرداخته شده است، اما به متغیرهای دیگر این پژوهش یعنی تلنگر سازمانی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان در سازمان کم تر پرداخته شده است. به طور کلی این موضوعات در محل کار دارای تأثیرات مختلفی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان است. این پژوهش و یافته های منتج از آن می تواند خلأ و شکاف فعلی در ادبیات رفتار سازمانی و درک بهتر تلنگر سازمانی، هوش هیجانی، انگیزش درونی و تأثیرات آن بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان مفید باشد. از طرف دیگر، امروزه سازمان های دولتی درگیر رفتارهای ضد محیط زیستی هستند که می تواند اثرات مخربی بر اکولوژی یک منطقه بگذارد و منابع سازمان را نیز با کمبود مواجه سازد. لذا، مقاله حاضر درصدد است تا تأثیر تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی کارکنان بر ایجاد رفتار زیست محیطی در سازمان را بسنجد. همچنین بررسی تأثیر تلنگر سازمانی و هوش هیجانی بر ایجاد رفتار زیست محیطی در سازمان با توجه به نقش میانجی انگیزش درونی کارکنان از دیگر اهداف این پژوهش است.

مبانی نظری پژوهش

رفتار زیست محیطی کارکنان^۱

امروزه محیط زیست طبیعی می تواند محیط درون سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا سازمان ها به منابع طبیعی وابسته هستند. کمبود یا تخریب منابع طبیعی کره زمین قطعاً تأثیرات مخربی بر سازمان ها، کارمندان، افراد دیگر و جامعه ای که در آن زندگی می کنیم، خواهد گذاشت. خطرات مرتبط با تغییرات زیست محیطی، فضای کسب و کار را عوض می کنند و رقابتی میان سازمان هایی که به طور مؤثر به دنبال مدیریت این چالش ها هستند، به وجود می آورند. در حال حاضر سازمان ها ملزم به افشای عملکرد زیست محیطی خود هستند و سه عامل مهم یعنی کاهش منابع، افزایش انتظارات و شفافیت عمومی، سازمان ها را وادار به انجام چنین اقداماتی کرده است. این سه روند باعث تغییرات اساسی در فضای

1. Employee Pro-Environmental Behaviour

کسب و کار شده‌اند (اقبال^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۲۰). سازمان‌ها به طور فزاینده سیاست‌ها و رویه‌های زیست محیطی را اتخاذ می‌کنند. گزارش سالانه در مورد مدیریت محیط زیست و میزان انتشار کربن توسط بزرگترین شرکت‌ها براساس درآمد نشان می‌دهد که میزان کربن از ۴۴ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۷۸ درصد در سال ۲۰۱۷ افزایش یافته است. صرف نظر از اینکه این تغییرات در وهله اول تحت فشار نهادهای نظارتی، تمایل به صرفه جویی در هزینه و یا نگرانی از شهرت منفی ایجاد شده باشد، باید بدانید که اجرای موفقیت آمیز سیاست‌ها و رویه‌های زیست محیطی در محیط شرکت‌ها نه تنها به فرهنگ زیست محیطی در سازمان نیاز دارد، بلکه نیازمند همکاری کارمندان به صورت جداگانه می‌باشد (هیکلنتون^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱).

رفتار زیست محیطی در محل کار شامل مجموعه اقدامات گسترده‌ای است که کارکنان در محل کار از خود نشان می‌دهند و به حفظ منابع طبیعی و محیط زیست منجر می‌شود. همچنین رفتارهای زیست محیطی کارکنان می‌تواند به عنوان یک اقدام محتاط دیده می‌شود که به دنبال به حداقل رساندن تأثیرات نامطلوب بر محیط زیست است (سیوسیرلان^۳، ۲۰۱۷: ۵۲). رفتارهای زیست محیطی کارکنان بیانگر حرکات سازنده یا رفتارهای مشارکتی هستند که به صورت اجباری صورت نمی‌گیرد و همچنین به طور مستقیم توسط نظام‌های پاداش رسمی جبران نمی‌شود (مانیکا^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۶۴). رفتارهای زیست محیطی کارکنان می‌تواند تحت تأثیر ترکیبی از عوامل شامل باورها، ارزش‌ها، هویت‌ها، نگرش‌ها و ... ایجاد شود (شیلادی^۵، ۲۰۱۳). در سال‌های اخیر سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به تشویق رفتارهای زیست محیطی میان کارکنان خود علاقه‌مند شده‌اند و درعین حال رفتارهای زیست محیطی در محل کار توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است (کادمور^۶، ۲۰۱۵). رفتارهای زیست محیطی کارکنان به عنوان رفتارهایی شناخته می‌شود که کارکنان از خود نشان می‌دهند و باعث کاهش آسیب به محیط زیست یا حتی نفع رساندن به آن می‌شود (فاتوکی^۷، ۲۰۱۹: ۲). به طور کلی نقش رفتارهای زیست محیطی کارکنان با سه موضوع اصلی مرتبط است:

1. Iqbal
2. Hicklenton
3. Ciocirlan
4. Manika
5. Shilladay
6. Cudmore
7. Fatoki

- پیشگیری از آلودگی؛

- درونی سازی شیوه های مدیریت محیط زیست؛

- نوآوری های زیست محیطی و مدیریت دانش.

کاوش در مورد این موضوعات که به یکدیگر وابسته هستند و از یکدیگر متمایز نیستند، امکان بررسی ماهیت پیچیده رفتارهای زیست محیطی را امکان پذیر می سازد (بویرال^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). برخی محققان بر این باورند که رفتارهای زیست محیطی به نوعی منحصر به فرد هستند و نیاز به مداخلات فردی دارند و در بخش های کوچکی از جمعیت مانند کسانی که محیط زیست را ارزیابی می کنند و دارای هنجارهای ذهنی زیست محیطی هستند، بیشتر دیده می شود (زاوازکی^۲، ۲۰۱۵). به طور کلی می توان گفت که کارکنان در سازمان به رفتارهای زیست محیطی تمایل دارند و بدون تأثیر پذیری از دیگران یا دریافت پاداش از مدیر به نمایش چنین رفتارهایی علاقه مند هستند. رفتارهای زیست محیطی کارکنان نه تنها از عوامل و جنبه های شناختی، بلکه از احساسات و هیجانات افراد نیز تأثیر می پذیرد (عزیز^۳ و همکاران، ۲۰۱۸: ۵۰۳). در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی بر ایجاد رفتار زیست محیطی کارکنان در سازمان های دولتی پرداخته شده است. برای این منظور، ابتدا هر کدام از این متغیرها و فرضیه های مرتبط با آن شرح داده می شود و سپس مدل مفهومی پژوهش ذکر می شود.

تلنگر سازمانی^۴

رفتار انسان بسیار پیچیده است و تدوین سیاست هایی که مستلزم تغییر آن باشد و یا دلالت بر آن داشته باشد، مستلزم درک کاملی از نحوه رفتار افراد در موقعیت ها و شرایط مختلف است. باین حال، برای مدت طولانی استفاده از یافته های علوم رفتاری در سازمان نسبتاً غیر نظام مند بوده است (شافیر^۵، ۲۰۱۳). تلنگر به طور قابل ملاحظه ای نشان دهنده این است که افراد می توانند توسط ساختارهای انتخاب تحت تأثیر واقع شوند تا رفتار و تصمیم خود را بهبود ببخشند (پارکر^۶، ۲۰۱۶؛ ۱۸۴). تلنگرها می توانند به عنوان نوعی ابزار

1. Boiral
2. Zawadzki
3. Aziz
4. Organizational nudge
5. Shafir
6. Parker

برای حفظ محیط زیست محسوب می شود که می تواند در زمینه های مختلف همچون حمل و نقل، مصرف کالاها و مؤثر واقع شود (استوردالن و کالبکن^۱، ۲۰۱۴). تلنگرهای سازمانی جنبه های از الگوهای تفکر انسانی را ترکیب می کند و راهی برای سازمان ها فراهم می سازند تا به طور موفقیت آمیزی فعالیت های افراد و انتخاب های زیست محیطی آنها را تحت تأثیر قرار دهد، بدون اینکه افراد را مجبور نماید (بار^۲، ۲۰۱۷، ۱۷). از سوی دیگر، برخی از تلنگرهای سازمانی به دنبال اصلاح یا حذف برخی از نقص های شناختی یا تمایل برای ارتقای تصمیم گیری های فردی هستند و یا به طور عقلانی برای تأثیر بر تصمیمات فردی در نظر گرفته شده اند (ایونگک^۳، ۲۰۱۲). درحقیقت، تلنگرهای سازمانی ابزارهایی هستند که نوعی معماری انتخاب برای شکل دهی به رفتار در جهت مطلوب فراهم می کنند (لنر و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۶۷). تلنگر سازمانی به تغییرات هدف مند در انتخاب های رفتاری اشاره می کند که با ایجاد تغییرات در محیط فعالیت کارکنان، آنها را راهنمایی می کند و کارکنان را قادر می سازد تا به طور خودکار انتخاب های خود را انجام دهند. این کار می تواند با ساده کردن اطلاعات ارائه شده یا با ارائه گزینه های پیش فرض به روشی انجام شود که خواسته های سازمانی را تسهیل کند (لنر^۴ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۶۷). تلنگرهای سازمانی گزینه هایی را که قبلاً برجسته شده اند، کنار می گذارند و انگیزه ها را به طور چشمگیری تغییر می دهند و قصد دارند تا با هدف دستیابی به اقدام یا نتیجه بعدی از میزان مقاومت در برابر گزینه مطلوب بکاهند (رایلی^۵، ۲۰۱۷: ۵۹۸). در واقع، تلنگرهای سازمانی مجموعه گسترده ای از ابزارهای کم هزینه و بی ضرر برای ایجاد رفتارهای زیست محیطی، سلامتی و کاهش رفتارهای ضد شهروندی محسوب می شوند (کوئیگلی^۶، ۲۰۱۳: ۵۸۸). نتایج پژوهش کاس سانستاین^۷ (۲۰۱۴) ادعا کرد که تلنگرها می توانند ابزاری مؤثر و نویدبخش برای ارتقای طیف گسترده ای از رفتارهای زیست محیطی و مصرف پایدار باشند. کورموس^۸ و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از برخی هنجارها و تلنگرهای توصیفی می تواند میزان استفاده از وسایل نقلیه سازمانی را کاهش دهد و به رفتارهای حمل و نقل پایدار در سازمان ها

1. Stordalen & Kallbekken
2. Bar
3. Yeung
4. Lehner
5. Riley
6. Quigley
7. Cass Sunstein
8. Kormos

منجر شود. گاما^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان "شمشیر دولبه تلنگرهای اخلاقی؛ آیا نفاق به پذیرش رفتارهای زیست محیطی منجر می شود؟" اذعان داشتند که در ترویج رفتارهای زیست محیطی و بروز تلنگرهای اخلاقی، گاهی اوقات نفاق مورد توجه افراد قرار می گیرد؛ یعنی آنها متوجه می شوند که رفتار آنها مطابق با گفته های آنها نیست. نتایج این پژوهش نشان داد که برخی عوامل موقعیتی و عوامل فردی در بروز رفتارهای زیست محیطی مؤثر است و تلنگرهای اخلاقی می تواند در این زمینه تأثیر دوگانه ای داشته باشد. همچنین فانگلا^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود با انجام دو آزمایش آنلاین این فرضیه را تأیید کردند که تلنگرها منجر به افزایش کمک های مالی به یک مؤسسه فعال در حوزه زیست محیطی می شود. با این حال، این پژوهش بیان کرد که هنوز مشخص نیست که آیا می توان با موفقیت از تلنگرها در سیاست گذاری زیست محیطی استفاده کرد. از این رو می توان فرضیه اول پژوهش را به صورت زیر مطرح ساخت:

فرضیه ۱: تلنگر سازمانی بر میزان انگیزش درونی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

هوش هیجانی^۳

هیجان و احساسات یک عنصر غالب در وجود انسان است و می تواند به عنوان یک واکنش ترکیبی درک شده شناخته شود که از محدودیت های مختلف زیرنظام های ذهنی از جمله چارچوب های فیزیولوژیکی، انگیزشی، ذهنی و تجربی فراتر می رود. برخی از اندیشمندان مدعی هستند که احساسات و خلق و خوی ها به هم پیوسته اند و مؤلفه اساسی آنها رفتار است. در ضمن، مفهوم هوش هیجانی در بسیاری از مطالعات و ادبیات روان شناسی مورد بحث قرار گرفته است و بیانگر مهارت ها و توانایی های فردی است که می تواند کنترل احساسات را برای بهبود تفکر تسهیل نماید و بر رفتارهای افراد در زمینه محیط زیست تأثیر بگذارد (آگیولار^۴ و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۲۰). هوش هیجانی عموماً به مهارت ها و یا توانایی هایی اشاره دارد که آگاهی از حالات عاطفی خود و دیگران و توانایی تنظیم یا استفاده از احساسات برای تأثیر مثبت

1. Gamma
2. Fanghella
3. Emotional intelligence
4. Aguilar

بر عملکرد و نقش فرد را امکان‌پذیر می‌سازد (ماتینگلی و کرایگر^۱، ۲۰۱۹: ۱۴۱). همچنین هوش هیجانی بیانگر توانایی شناخت احساسات و کسب اطلاعات از دنیای درونی خود و دیگران برای هدایت تفکر و همچنین اقدامات است (سان^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۷۴). هوش هیجانی از زمان معرفی توسط گلمن در سال ۱۹۹۵ هم در عرصه فرهنگ و هم در عرصه کسب و کار همواره مورد توجه بوده است و در حال حاضر به طور گسترده برای استخدام، آموزش، توسعه رهبری و ایجاد تیم‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (جوزف^۳ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۹۹). فرایند مرتبط با رفتارهای زیست‌محیطی نه تنها با آگاهی‌ها و دانش زیست‌محیطی مرتبط است، بلکه با هوش هیجانی نیز ارتباط دارد (عزیز و همکاران، ۲۰۱۸: ۵۰۳). راسل و گریفیتز^۴ (۲۰۰۸) در پژوهش خود با ترکیب یافته‌های روان‌شناسی و علوم محیط‌زیست به این نتیجه دست یافتند که احساسات افراد نقش مؤثری در ارائه رفتارهای زیست‌محیطی میان افراد دارد. فروهلیچ^۵ و همکاران (۲۰۱۳) اذعان داشتند که احساسات و هیجانات افراد نقش مهمی در قصد رفتاری افراد ایفا می‌کند و ممکن است باعث رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری شود. آگیولار و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود پیشنهاد کردند که مطالعات آینده باید نقش پیش‌بینی‌کنندگی هوش هیجانی را در میزان مشارکت کارکنان در رفتارهای زیست‌محیطی روشن نماید. مانیکا و همکاران (۲۰۱۵) با استفاده از یک مطالعه اکتشافی نشان دادند که الگوهای نگرش، ادراک، هیجان و متغیرهای فردی و سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری با رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان دارند. عزیز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که تغییر رفتار نسبت به محیط‌زیست نه تنها می‌تواند به پایداری سازمان منجر شود، بلکه به جلوگیری از تخریب بیشتر محیط کمک می‌کند. همچنین این مطالعه با بررسی ادبیات مربوط به سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷ نشان داد که هوش هیجانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان دارد. داناوی^۶ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود نشان داد که هوش هیجانی بر فریندهای یادگیری تأثیر می‌گذارد و جنسیت نیز این رابطه را تعدیل می‌کند. از این رو فرضیه دوم پژوهش را این چنین می‌توان مطرح ساخت:

فرضیه ۲: هوش هیجانی بر میزان انگیزش درونی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

1. Mattingly & Kraiger
2. Sun
3. Joseph
4. Russell & Griffiths
5. Fröhlich
6. Dunaway

انگیزش درونی^۱

زمان، یکی از چالش‌های مهم در علم رفتاری و روان‌شناختی، توانایی تأثیرگذاری بر رفتار انسان‌ها بوده است (ون در لیدن^۱، ۲۰۱۵: ۶۱۲). انگیزش درونی منجر به نوعی رفتار می‌شود که ذاتاً رضایت‌بخش و لذت‌بخش است. انگیزش درونی از نظر ماهیت خود غیرابزاری است و بیانگر عملی است که از خود رفتار جدا نیست. درحقیقت، در انگیزش درونی ابزار و هدف یکسان است (لیگالت^۲، ۲۰۱۶: ۲). انگیزش درونی به صورت ذاتی و طبیعی وجود دارد، زیرا مسیر رفتار فرد را براساس خودمختاری هدایت می‌کند و خودمختاری در رشد انسان‌ها مهم است تا آنها بتوانند در بازتاب تجربیات جاری خود مؤثرتر عمل کنند (انجی^۳، ۲۰۱۸: ۳). مفهوم انگیزش ذاتی بیانگر لذت حاصله از یک فعالیت فارغ از هر عنصر دیگری است. انگیزش درونی به این معناست که انجام یک کار را دوست دارید. این اصطلاح با نوع دیگری از انگیزه اشتباه گرفته شده است که بیانگر انگیزه دستیابی است و به رقابت برای دستیابی به برخی معیارهای متعالی به صورت ناخودآگاه یا آگاهانه اشاره دارد (لاکی و اسپتک^۴، ۲۰۱۸: ۲۷۷). سازمان‌ها به منظور استفاده مؤثر از انگیزه‌های درونی باید مدیران میانی را درگیر کنند. مدیران میانی کسانی هستند که تعاملات مکرر با کارکنان دارند و در نتیجه بینش بیشتری نسبت به ارزش‌ها، اولویت‌ها، آرمان‌ها و اهداف زیردستان خود دارند. با این بینش، مدیران میانی می‌توانند کارکنان را برای رفع اهداف سازمان حمایت کنند (لیپر^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). درمقابل پاداش‌ها و انگیزه‌های بیرونی تأثیر محدودی بر عملکرد فعلی دارند و انگیزه فرد را برای انجام رفتارهای مشخص در آینده کاهش می‌دهند. بنابراین، پاداش‌ها و کمک‌هایی که توسط دیگران ارائه می‌شود ممکن است برای عزت نفس شخص مضر باشد و نوعی وابستگی ایجاد کند (بنابو و تیرو^۶، ۲۰۰۳: ۴۹۲). انگیزه‌های کاری به دو دسته انگیزه درونی و انگیزه بیرونی طبقه‌بندی می‌شود. انگیزه درونی به انگیزه‌های مربوط به نفس و جوهره کار اشاره می‌کند. انگیزه بیرونی اشاره به نیت انجام کار براساس پاداش‌های خارجی به جای توجه به ماهیت و جوهره کار می‌باشد. برخی اندیشمندان پیشنهاد

1. Intrinsic motivation
2. Van Der Linden
3. Legault
4. Ng
5. Locke & Schattke
6. Lepper
7. Benabou & Tirole

کرده‌اند که در یک محیط کاری برای بهبود رفتار زیست‌محیطی کارکنان هم می‌توان از انگیزه درونی و هم از انگیزه بیرونی استفاده کرد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۲۲). عملکرد یک فعالیت همچون فعالیت‌های زیست‌محیطی می‌تواند به دلیل انگیزه‌های مثبت به وجود آید و افراد می‌توانند در چنین فعالیت‌هایی صرفاً برای لذت بردن از آن شرکت کنند. مشارکت به دلیل لذت بردن از فعالیت اغلب به دلیل انگیزه درونی است (هین‌برگ و انگسر^۲، ۲۰۱۸؛ ۵۷۹). به‌طور کلی درک، پیش‌بینی و تشویق رفتارهای زیست‌محیطی تا حد زیادی به درک پویایی انگیزشی رفتارهای افراد بستگی دارد (استگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۱۸۰). ژانگ و بارتول^۴ (۲۰۱۰) با استفاده از داده‌های نظرسنجی از کارکنان حرفه‌ای و ناظران آنها در یک شرکت فناوری اطلاعات در چین نشان دادند که توانمندسازی رهبری بر انگیزش درونی و مشارکت در رفتارهای خلاق تأثیر می‌گذارد. تحقیقات حاکی از آن است که فعالیت‌های چالش برانگیز، انگیزه درونی بیشتری را به وجود می‌آورد، زیرا انجام این وظایف به عنوان یک بازخورد مثبت، انگیزه درونی را افزایش می‌دهد. ون در لیندن (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان داد که رفتار افراد ناشی از نوع پاداش‌هایی است که دریافت می‌کنند و رفتارهای زیست‌محیطی افراد به‌طور مستقیم از وضعیت روانی و نیروی انگیزشی آنها می‌باشد. در این پژوهش مشخص شد افرادی که دارای احساسات خوبی هستند و از سوی سایر افراد مورد قدردانی قرار می‌گیرند، انگیزه بیشتری برای رفتارهای زیست‌محیطی از خود نشان می‌دهند. افسر^۵ و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه خود نشان دادند که انگیزش درونی و اشتیاق زیست‌محیطی بر رفتارهای زیست‌محیطی افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. استگ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بر این امر تأکید کردند در صورتی که انگیزه درونی افراد برانگیخته شود، در نتیجه می‌توان رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری را در افراد نهادینه نمود. از این رو فرضیه‌های پژوهش را این گونه می‌توان مطرح ساخت:

فرضیه ۳: انگیزش درونی بر میزان رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

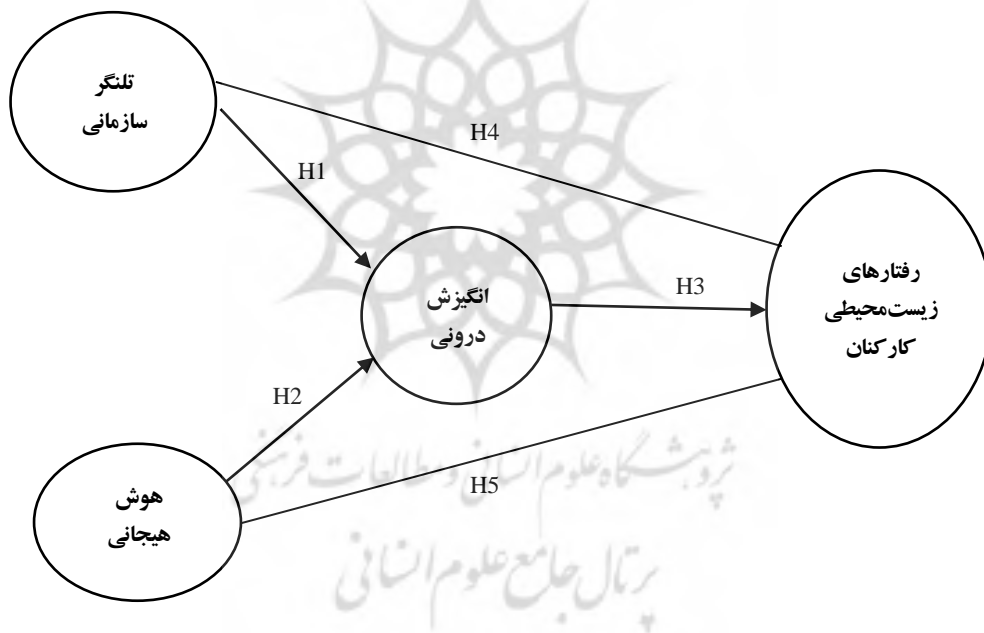
فرضیه ۴: انگیزش درونی در رابطه بین تلنگر سازمانی و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان نقش میانجی‌گری دارد.

1. Chen
2. Rheinberg & Engeser
3. Steg
4. Zhang & Bartol
5. Afsar

فرضیه ۵: انگیزش درونی در رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان نقش میانجی گری دارد.

مدل مفهومی پژوهش

درواقع، مدل مفهومی هر پژوهش بیان کننده روابط بین متغیرهاست. در این پژوهش متغیرهای تلنگر سازمانی و هوش هیجانی به عنوان متغیرهای مستقل نسبت به انگیزش درونی و متغیر انگیزش درونی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. همچنین متغیر انگیزش درونی به عنوان متغیر مستقل برای متغیر وابسته رفتارهای زیست محیطی کارکنان در نظر گرفته شده است. مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) قابل مشاهده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (مدل محقق ساخته برگرفته از پژوهش فانگلا و همکاران (۲۰۱۹)، بایرلی و همکاران (۲۰۱۸)، عزیز و همکاران (۲۰۱۸)، افسر و همکاران (۲۰۱۶))

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش تعیین میزان تأثیرات میان متغیرهاست، پس پژوهش حاضر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و به صورت تک‌مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شهرداری شیراز به تعداد ۴۷۰ نفر می‌باشند و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس است، به این صورت که به نسبت مشخصی از جمعیت کل کارکنان انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران برای جوامع محدود به کار گرفته شد که در آن حداکثر خطای قابل قبول ۰/۰۸، سطح اطمینان ۰/۹۵، واریانس ۰/۵۹۳ در نظر گرفته شد که در نتیجه حجم نمونه ۲۱۲ به دست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بسته ۲۹ سؤالی براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج‌دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت‌شناختی می‌باشد و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که براساس فرضیه‌های تحقیق مطرح شده است که روایی و پایایی آن تأیید شد. پرسشنامه شامل ۴ بعد (تلنگر سازمانی برگرفته از پرسشنامه الکووت و کسلر، ۲۰۱۹ و مای و اووارد، ۲۰۱۹؛ هوش هیجانی برگرفته از پرسشنامه پترایدز، ۲۰۰۹؛ انگیزش درونی برگرفته از پرسشنامه گای و همکاران، ۲۰۱۰ و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان برگرفته از پرسشنامه سعید و همکاران، ۲۰۱۹) است. روایی و اعتبار سؤالات توسط برخی از اساتید کنترل شد. همچنین به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۱) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که در سطح مطلوب است و نشان از اعتبار سنج‌های پژوهش دارد.

جدول ۱. نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
تلنگر سازمانی	Allcott & Kessler 2019 & Ouvrard 2019 My	۱۰	۰/۷۸۲
هوش هیجانی	Petrides 2009	۸	۰/۹۱۵
انگیزش درونی	Guay et al, 2000	۴	۰/۸۳۸
رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان	Saeed et al 2019	۷	۰/۷۵۹

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در جدول (۲)، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ۵۶/۲٪ پاسخگویان مرد و ۸۱/۶۰٪ پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی ارشد با حدود ۴۵/۲۸٪ بیشتر فراوانی را میان پاسخگویان داشته است و بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال بوده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی		درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۱۸/۳۹	۳۹	مجرد	وضعیت تأهل	۴۳/۸	۹۳	زن	جنسیت
۸۱/۶۰	۱۷۳	متأهل		۵۶/۲	۱۱۹	مرد	
۱/۴۱	۳	دیپلم و زیر دیپلم	تحصیلات	۸/۹۶	۱۹	۱۸-۲۴	سن
۷/۵۴	۱۶	فوق دیپلم		۴۰/۵۶	۸۶	۲۵-۳۴	
۴۱/۰۳	۸۷	کارشناسی		۳۵/۸۴	۷۶	۳۵-۴۴	
۴۵/۲۸	۹۶	کارشناسی ارشد		۱۱/۳۲	۲۴	۴۵-۵۴	
۴/۷۱	۱۰	دکتری		۳/۳۰	۷	۵۵+	

بررسی برازش مدل بیرونی

بارعاملی

مدل یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی 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.

جدول ۳. ضرایب بار عاملی

سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی
تلنگر سازمانی	I1	۰/۴۹۲	هوش هیجانی	ON1	۰/۵۹۱
	I2	۰/۵۷۱		ON2	۰/۶۴۲
	I3	۰/۶۳۷		ON3	۰/۷۲۵
	I4	۰/۶۴۴		ON4	۰/۴۷۲
	I5	۰/۶۹۴		ON5	۰/۵۱۳
	I6	۰/۵۸۶		ON6	۰/۶۵۷
	I7	۰/۵۱۸		ON7	۰/۵۰۱
	I8	۰/۵۸۹		ON8	۰/۵۴۶
انگیزش درونی	EB1	۰/۵۴۸	رفتارهای زیست محیطی کارکنان	ON9	۰/۵۸۱
	EB2	۰/۶۴۷		ON10	۰/۵۹۲
	EB3	۰/۷۷۲		M1	۰/۶۵۹
	EB4	۰/۷۴۵		M2	۰/۵۵۵
	EB5	۰/۶۹۱		M3	۰/۶۲۴
	EB6	۰/۷۴۳		M4	۰/۵۸۱
	EB7	۰/۸۴۱		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 درمورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در مدل تحقیق حاضر، همان‌گونه که در جدول (۳) مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴۵ بیشتر است که بدان معناست که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوطه‌اش در حد قابل قبول بوده و نشان از مناسب بودن این معیار دارد. همچنین سؤالاتی که بار عاملی آنها کم‌تر از میزان مطلوب بود، حذف شد.

روایی و پایایی

برای تأیید روایی ابزار اندازه گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شد، روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان به دست آمد. همچنین در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. در جدول (۴)، نتایج پایانی و روایی همگرای ابزار سنجش به طور کامل آورده می شود.

جدول ۴. ضرایب پایایی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون	برآزش مدل بیرونی عنوان در مدل
۰/۶۴۲	۰/۸۴۵	۰/۷۸۲	تلنگر سازمانی	organizational nudge
۰/۵۵۱	۰/۹۳۳	۰/۹۱۵	هوش هیجانی	Emotional intelligence
۰/۶۵۲	۰/۸۷۲	۰/۸۳۸	انگیزش درونی	motivation Intrinsic
۰/۶۸۸	۰/۸۳۴	۰/۷۵۹	رفتارهای زیست-محیطی کارکنان	Employee Pro-Environmental Behaviour

براساس مطالب عنوان شده و نتایج خروجی های نرم افزار در جدول (۳)، ابزار اندازه گیری از روایی (محتوا، همگرا) و پایایی مناسب برخوردارند.

بررسی برازش مدل درونی

مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد. برای بررسی متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد که برای بررسی معنی داری از تخمین نرمال بهره می گیرد. در جدول (۵) نتایج بررسی فرضیه ها ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل درونی

H	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	نتایج
H1	تلنگر سازمانی ← انگیزش درونی	-۰/۲۵۵	۳/۲۱۱	عدم پذیرش ✓
H2	هوش هیجانی ← انگیزش درونی	۰/۴۵۱	۳/۰۲۴	پذیرش ✓
H3	انگیزش درونی ← رفتارهای زیست محیطی کارکنان	۰/۲۶۳	۶/۵۰۴	پذیرش ✓
H4	تلنگر سازمانی ← رفتارهای زیست محیطی کارکنان ← با اثر میانجی انگیزش درونی	بررسی شروط	بررسی شروط	عدم پذیرش ✓
H5	هوش هیجانی ← رفتارهای زیست محیطی کارکنان ← با اثر میانجی انگیزش درونی	بررسی شروط	بررسی شروط	پذیرش ✓

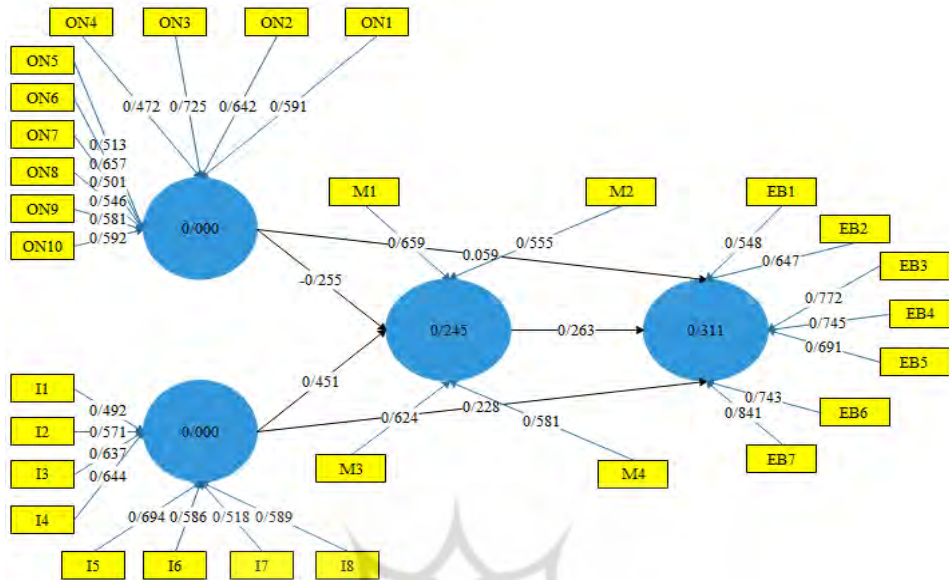
برازش مدل پژوهش

مدل مفهومی آزمون شده در شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است. اعداد نوشته شده روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرهاست که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل است. جهت معنی دار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر از عدد $۱/۹۶$ بیشتر باشد.

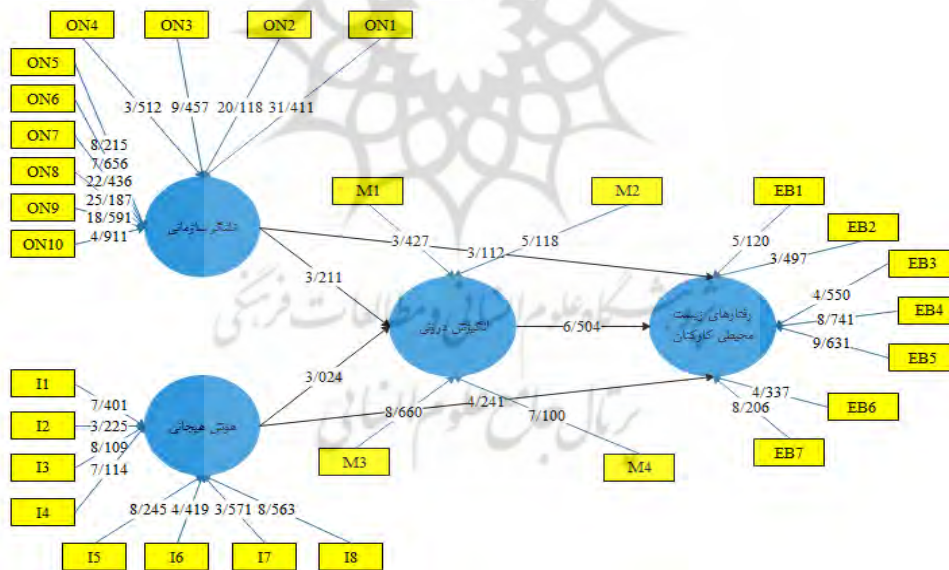
بحث و نتیجه گیری

تخریب محیط زیست یک مشکل عمومی است و غالباً در کشورهای در حال توسعه جدی تر است، زیرا سطح آگاهی در این کشورها نسبت به کشورهای صنعتی کم تر است. بنابراین، نیاز ویژه برای بهبود نگرش و رفتارهای زیست محیطی در کشورهای در حال توسعه وجود دارد (کارپودوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۷۶). مسائل زیست محیطی توجه بسیاری از سازمان ها را به خود جلب کرده است و آنها را به اتخاذ سیاست های زیست محیطی و تشویق کارکنان به چنین رفتارهایی مجبور کرده است (تان^۲ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰۵).

1. Karpudewan
2. Tuan



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهش (t-value)

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تلنگر سازمانی، هوش هیجانی و انگیزش درونی کارکنان بر ایجاد رفتار زیست‌محیطی در سازمان است. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول، تأثیر تلنگر سازمانی بر انگیزش درونی مورد تأیید قرار نگرفت و نتایج نشان داد که تلنگر سازمانی بر میزان انگیزش درونی در سازمان تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. در واقع، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که فرضیه اول این پژوهش مورد پذیرش نیست و از آنجا که تلنگرها یک عامل بیرونی محسوب می‌شوند، تأثیر چندانی بر انگیزش که یک پدیده درونی است، نمی‌گذارد. از طرف دیگر می‌توان گفت که تلنگرها می‌تواند به رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان منجر شود که این با نتایج کاس سانستاین (۲۰۱۴) فانگلا و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که در محیط کار تلنگرهای بیشتری ارائه شود، افراد از نظر انگیزشی با افت بیشتری مواجه می‌شوند و احساس بی‌انگیزگی بالاتری خواهند داشت کنند. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر میزان انگیزش درونی میان کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که این با یافته‌های عزیز و همکاران (۲۰۱۸) و فروهلیچ^۱ و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. بنابراین، توجه به احساسات و هیجانات افراد می‌تواند به عنوان عامل مؤثری جهت ایجاد انگیزش درونی و نهایتاً رفتارهای زیست‌محیطی در کارکنان تلقی شود و مدیران باید به هوش هیجانی به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم در ارائه رفتارهای زیست‌محیطی در کارکنان بنگرند. در رابطه با فرضیه سوم یافته‌های پژوهش نشان داد که انگیزش درونی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری با رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در شهرداری شیراز دارد که با یافته‌های پژوهش استگ و همکاران (۲۰۱۶) و ون در لیدن (۲۰۱۵) همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش افسر^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیانگر این بود که انگیزش درونی و اشتیاق زیست‌محیطی بر رفتارهای زیست‌محیطی افراد تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین، کارکنان بر اساس پاداش‌ها و احساس رضایت درونی خود به انگیزه‌ی بالاتری دست پیدا می‌کنند و این نیروی انگیزشی به نوبه خود به رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری در کارکنان منجر می‌شود. در نتیجه، مدیران شهرداری باید نسبت به برانگیختن انگیزش درونی کارکنان فعال باشند تا به این طریق بتوانند رفتارهای زیست‌محیطی را در کارکنان خود نهادینه نمایند. نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که انگیزش درونی، در رابطه بین تلنگر سازمانی و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان نقش میانجی‌گری ایفا

1. Fröhlich
2. Afsar

نمی‌کند. باتوجه به اینکه فرضیه فوق برای اولین بار در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است، مشخص شد که انگیزش درونی کارکنان شهرداری شیراز، در رابطه بین تلنگر سازمانی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان نقش میانجی ایفا نمی‌کند. باتوجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه پنجم رابطه بین هوش هیجانی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان باتوجه به متغیر میانجی انگیزش درونی مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه مشخص شد که انگیزش درونی کارکنان شهرداری شیراز می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر هوش هیجانی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان ایفا کند.

یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان بلکه برای مدیران و مسئولان شهرداری‌های کشور مفید است. سازمان‌ها به طور کلی تحت تأثیر فشارهای بیرونی برای ارائه رفتارهای متناسب با محیط زیست هستند و از طرف دیگر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها چنین اقتضا می‌کند که عوامل مؤثر و مهم بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان (به عنوان مهم ترین و اصلی ترین منبع سازمان) شناسایی شود. در این راستا بسیاری از سازمان‌ها نسبت به آثار زیست محیطی سازمان خود بی توجه هستند و در راستای مصرف منابع صرفه جویی چندانی ندارند. مدیران باید بدانند که اگر یک سازمان به مسائل توسعه پایدار و منافع آیندگان توجه نماید، میزان اعتبار بالاتری کسب خواهد نمود که این امر به نوبه خود می‌تواند عامل بسیار مؤثری در تأمین منافع سازمانی در آینده باشد. به طور کلی پیشنهاد می‌شود شهرداری شیراز با در نظر گرفتن تمهیداتی در زمینه محیط زیست، آثار تخریبی سازمان را تا حد ممکن کاهش دهد و با استفاده از تلنگرهای مختلف و تقویت هوش هیجانی کارکنان، توان انگیزشی آنها را بهبود ببخشد. اگر کارمندان شهرداری نسبت به خود و دیگران آگاهی داشته باشند و بتوانند بر رفتارهای خود مدیریت داشته باشند و از طرف دیگر سازمان از طریق تلنگرها بر ذهن ناخود آگاه کارکنان تأثیر بگذارد، در نتیجه توان انگیزشی بالاتری از سوی کارکنان برای ارائه رفتارهای زیست محیطی به وجود خواهد آمد و به این ترتیب شهرداری به عنوان یک سازمان مطلوب تر و معتبر تر در جامعه شناخته خواهد شد.

منابع

- حمزئیان، عظیم و کشاورز، محمد (۱۳۹۸)، بررسی رابطه ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک، انگیزش درونی و تأثیر آن بر خوشبختی دنیوی کارکنان، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۱): ۱-۲۴.
- ریاحی نظری، محمدعلی؛ صبحیه، محمدحسین و آزادفلاح، پرویز (۱۳۹۸)، چارچوبی برای الزامات فرایند مدیریت هیجان‌ها، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۴): ۸۷-۱۱۸.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Aguiar-Luzón, M. C., Calvo-Salguero, A., & Salinas, J. M. (2014). Beliefs and environmental behavior: The moderating effect of emotional intelligence. *Scandinavian journal of psychology*, 55(6), 619-629.
- Allcott, H., & Kessler, J. B. (2019). The welfare effects of nudges: A case study of energy use social comparisons. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 236-276.
- Allison, T. H., Davis, B. C., Short, J. C., & Webb, J. W. (2015). Crowdfunding in a prosocial microlending environment: Examining the role of intrinsic versus extrinsic cues. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(1), 53-73.
- Andersson, L., Jackson, S. E., & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 151-155.
- Aziz, F., Mahadi, N., Tasnim, R., Rizal, A. M., Baskaran, S., Kamarudin, S., ... & Mohammad, J. (2018). Linking Emotional Intelligence with Employee Pro-Environmental Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(2).
- Bar, R. (2017). **Mitigating bubbles with intrinsic value nudging: An experimental approach.**
- Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *The review of economic studies*, 70(3), 489-520.
- Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550.
- Byerly, H., Balmford, A., Ferraro, P. J., Hammond Wagner, C., Palchak, E., Polasky, S., ... & Fisher, B. (2018). Nudging pro-environmental behavior: evidence and opportunities. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 16(3), 159-168.
- Chen, C. Y., Chen, C. H. V., & Li, C. I. (2013). The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudaemonic well-being. *Journal of religion and health*, 52(2), 418-438.
- Ciocirlan, C. E. (2017). Environmental workplace behaviors: Definition matters. *Organization & Environment*, 30(1), 51-70.

- Collado, S., Staats, H., & Sancho, P. (2019). Normative influences on adolescents' self-reported pro-environmental behaviors: The role of parents and friends. **Environment and Behavior**, 51(3), 288-314.
- Cudmore, T. (2015). **Delivering Workplace Pro-Environmental Behaviour Change Using Evidence-Based Practice** (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, De Montfort University).
- Dunaway, M. M. (2019). IS learning: The impact of gender and team emotional intelligence. **Journal of Information Systems Education**, 24(3), 4.
- Edenhofer, O., Pichs-Madruga, R., Sokona, Y., Farahani, E., Kadner, S., Seyboth, Eickemeier, P. (2014). IPCC, 2014: **Summary for policymakers**. Cambridge, UK: Columbia University Press. Retrieved from <https://www.ipcc.ch/site/assets>.
- Fanghella, V., d'Adda, G., & Tavoni, M. (2019). On the use of nudges to affect spillovers in environmental behaviors. **Frontiers in psychology**, 10, 61.
- Fatoki, O. (2019). Hotel Employees' Pro-Environmental Behaviour: Effect of Leadership Behaviour, Institutional Support and Workplace Spirituality. **Sustainability**, 11(15), 4135.
- Fröhlich, G., Sellmann, D., & Bogner, F. X. (2013). The influence of situational emotions on the intention for sustainable consumer behaviour in a student-centred intervention. **Environmental Education Research**, 19(6), 747-764.
- Gamma, K., Mai, R., & Loock, M. (2018). The double-edged sword of ethical nudges: Does Inducing hypocrisy help or hinder the adoption of pro-environmental behaviors?. **Journal of Business Ethics**, 1-23.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). **Motivation and emotion**, 24(3), 175-213.
- Hicklenton, C., Hine, D. W., & Loi, N. M. (2019). Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace?. **PloS one**, 14(10).
- Iqbal, W., Yang, B., Zhao, X., Rauf, M., Waqas, M., Gong, Y., ... & Mao, Y. (2018). Controllable synthesis of graphitic carbon nitride nanomaterials for solar energy conversion and environmental remediation: the road travelled and the way forward. **Catalysis Science & Technology**, 8(18), 4576-4599.
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. **Journal of Applied Psychology**, 100(2), 298.
- Karpudewan, M., Ismail, Z., & Roth, W. M. (2012). Promoting pro-environmental attitudes and reported behaviors of Malaysian pre-service teachers using green chemistry experiments. **Environmental Education Research**, 18(3), 375-389.
- Kormos, C., Gifford, R., & Brown, E. (2015). The influence of descriptive social norm information on sustainable transportation behavior: a field experiment. **Environment and Behavior**, 47(5), 479-501.
- Legault, L. (2016). **Intrinsic and extrinsic motivation**, Clarkson University, Potsdam, NY, USA.

- Lehner, M., Mont, O., & Heiskanen, E. (2016). Nudging—A promising tool for sustainable consumption behaviour?. **Journal of Cleaner Production**, 134, 166-177.
- Lepper, M. R., Corpus, J. H., & Iyengar, S. S. (2005). Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates. **Journal of educational psychology**, 97(2), 184.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2018). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. **Motivation Science**, 5(4), 277-290.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. **Journal of Business Ethics**, 126(4), 663-684.
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. **Human Resource Management Review**, 29(2), 140-155.
- My, K. B., & Ouyard, B. (2019). Nudge and tax in an environmental public goods experiment: Does environmental sensitivity matter?. **Resource and Energy Economics**, 55, 24-48.
- Ng, B. (2018). The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation. **Brain sciences**, 8(2), 20.
- Parker, C. (2016). Introduction to Special Issue on Nudge. **Law & Policy**, 38(3), 181-185.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue). **Assessing emotional intelligence** (pp. 85-101). Springer, Boston, MA.
- Quigley, M. (2013). Nudging for health: on public policy and designing choice architecture. **Medical law review**, 21(4), 588-621.
- Rheinberg, F., & Engeser, S. (2018). Intrinsic motivation and flow. **Motivation and action** (pp. 579-622). Springer, Cham.
- Riley, E. (2017). The Beneficial Nudge Program and Epistemic Injustice. **Ethical Theory and Moral Practice**, 20(3), 597-616.
- Russell, S., & Griffiths, A. (2008). Chapter 4 The role of emotions in driving workplace pro-environmental behaviors. **Emotions, Ethics and Decision-Making** (Research on Emotion in Organizations, Volume 4), 83-107.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 26(2), 424-438.
- Shafir, E. (Ed.). (2013). **The behavioral foundations of public policy**. Princeton University Press.
- Shilladay, J. A. (2013). **The effectiveness of an environmental education program on increasing environmentally conscious behavior in college students**.
- Steg, L., Lindenberg, S., & Keizer, K. (2016). Intrinsic motivation, norms and environmental behaviour: the dynamics of overarching goals. **International Review of Environmental and Resource Economics**, 9(1-2), 179-207.
- Stordalen, G. A. and S. Kallbekken (2014). **Grønne nudge for trippel vinn Sustainable Marketing - Focus Nudging**. De små puffarnas styrka, Stockholm.

- Sun, J., Liu, Q., & Yu, S. (2019). Child neglect, psychological abuse and smartphone addiction among Chinese adolescents: The roles of emotional intelligence and coping style. **Computers in Human Behavior**, 90, 74-83.
- Sunstein, C. R. (2015). Behavioural economics, consumption and environmental protection. In **Handbook of research on sustainable consumption**. Edward Elgar Publishing.
- Tuan, L. T. (2019). Catalyzing employee OCBE in tour companies: the role of environmentally specific charismatic leadership and organizational justice for pro-environmental behaviors. **J. Hosp. Tour. Res**, 43, 682-711.
- Van Der Linden, S. (2015). Intrinsic motivation and pro-environmental behaviour. **Nature Climate Change**, 5(7), 612-613.
- Yeung, K. (2012). Nudge as fudge. **Mod. L. Rev.**, 75, 122
- Zawadzki, S. J. (2015). The interdependent nature of environmental behaviors: Testing a conceptual framework for behavioral spillover.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. **Academy of management journal**, 53(1), 107-128.

