

بررسی رابطه بین سیاست درک شده محیطی و رفتارهای حمایتی سرپرست با رفتار شهروندی محیطی در بیمارستان‌های دولتی شرق استان گلستان

مریم احمدی زهرانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سیاست درک شده محیطی و رفتارهای حمایتی سرپرست با رفتار شهروندی محیطی در بیمارستان‌های دولتی شرق استان گلستان می باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی - توسعه ای و از نظر نحوه گردآوری داده های توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های دولتی شرق استان گلستان به ۱۳۸۹ نفر بوده که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه های سیاست درک شده محیطی راموس و استنجر (۲۰۰۰)، تعهد کارکنان به مسائل محیطی میر و همکاران (۱۹۹۰)، رفتار شهروندی محیطی بویرال و پایله (۲۰۱۲)، رفتارهای حمایتی سرپرست راموس (۲۰۰۱)، رضایت شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۵) و نقض قرارداد روان شناختی رابینسون وموریسون (۲۰۰۲) با طیف لیکرت ۵ گزینه ای استفاده شد. همچنین جهت بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel8.8 استفاده شده است. نتایج حاصل نشان می دهد که کلیه فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفته اند.

کلمات کلیدی: سیاست محیطی- رفتار شهروندی محیطی- رفتار حمایتی سرپرست- نقض قرارداد روان شناختی- تعهد به مسائل محیطی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران Email: maryamahmadi@yazd.ac.ir

مقدمه

در طول تاریخ، افراد بشر با محیط زیستی که در آن زندگی می کنند در تعامل بوده و از آن سود برده اند؛ اما امروزه تعادل میان منابع مورد استفاده بشر و میزان ذخایر آن در طبیعت به هم خورده است و موجب ایجاد تأثیرات منفی در محیط زیست شده است (کاید^۱ و کاید، ۲۰۱۵). بیش از یک دهه است که (استرن^۲، ۲۰۰۰) بیان کرده سازمان ها بیش از آنکه بر افراد و سهامداران تأثیر گذار باشند بر محیط تأثیر گذارند. از این رو در دهه های گذشته توجه به مسائل زیست محیطی دغدغه اصلی بسیاری از سازمان ها شده است (رینر و پایله^۳، ۲۰۱۵) و سازمان ها با فشارهای فزاینده ای برای محدود ساختن اثرات مخرب خود بر محیط زیست مواجه شده اند (اردوغان^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). به همین دلیل رفتارهای شهروندی محیطی توجه بسیاری از محققین را به خود جلب نموده است.

وانز و دیلچرت با بررسی سازمانها و صنایع در ایالات متحده و اروپا به این نتیجه رسیدند که فعالیت های کارکنان به ۵ صورت می تواند محیط زیست را تحت تاثیر قرار دهد: حفاظت از منابع طبیعی (کاهش استفاده، استفاده مجدد و بازیافت)، کار کردن بصورت پایدار (تغییر نحوه انجام کار)، پرهیز از آسیب (جلوگیری از ایجاد آلودگی)، تحت تاثیر قرار دادن دیگران (تشویق و حمایت از دیگران) و ابتکار عمل را به دست گرفتن (طراحی برنامه ها و سیاست ها). می توان گفت این اقدامات پایه رفتار شهروندی محیطی محسوب می شوند (پایله و مورلوس^۵، ۲۰۱۴).

کارکنان در محیط کار می توانند درگیر بسیاری از رفتارهای شهروندی محیطی شوند و تا از این طریق به دسیتایی سازمان به پایداری محیطی کمک کنند. این رفتارها می توانند به دو شیوه مستقیم (یعنی انجام اقداماتی متمرکز جهت بهبود محیط مانند بازیافت) یا غیر مستقیم (یعنی تشویق کارکنان برای پذیرش رفتار شهروندی محیطی) انجام شوند (پایله و مورلوس، ۲۰۱۴). برای رسیدن به پایداری محیطی لازم است تا همه کارکنان در همه سطوح در رفتار های شهروندی محیطی شرکت کنند نه فقط کارکنانی که علاقمند به اینگونه موضوعات هستند. اما برخی از کارکنان بصورت داوطلبانه و به علت اعتقادات زیست محیطی خود تلاشهایی را علاوه بر الزامات شغلی خود در جهت بهبود مسائل زیست محیطی انجام می دهند و برخی دیگر فقط به علت اجبار و علیرغم میل باطنی و اعتقادات خود درگیر چنین فعالیت هایی می شوند (پایله و همکاران، ۲۰۱۷).

بخش بهداشت و درمان از بخشهای اقتصادی بزرگ دنیا محسوب می شود و بخش قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی کشورها صرف آن می شود. بیمارستانها میزان قابل توجهی از منابع طبیعی انرژی و مواد شیمیایی را مورد استفاده قرار داده و با تولید پسماندهای خطرناک و آلودگی آب و هوا تأثیرات بدی بر محیط زیست و انسان می گذارند. از مهمترین آلاینده های محیط زیست، پسماندهای بیمارستانی اند. مطالعه مهدوی در تهران نشان داد که یک درصد از حجم کل پسماندها، بیمارستانی است که در عین حال بدلیل ماهیت، آثار خیلی مهمی دارد (زاهدی و ظهور رحمتی^۶، ۱۳۸۸). چنانچه مدیریت پسماندهای بیمارستانی به درستی صورت نگیرد، علاوه بر تأثیرات سوء بهداشتی بر فعالیتهای اصلی بیمارستانها، برای محیط زیست نیز اثرات سوء در بر خواهند داشت. توجه به محیط زیست هم توسط متغیرهای فردی و هم متغیرهای سازمانی تحت تاثیر قرار می گیرد لذا سوال اصلی این

1 : Kaida

2: Stern

3 Rainer and Pile

4 : Erdogan

5 Paile and Morlos

6 Zahedi and zhor rahmati

پژوهش این است که آیا بین سیاست درک شده محیطی و حمایت سرپرست با رفتار شهروندی محیطی با نقش تعدیلی نقض قرارداد روان شناختی و نقش میانجی تعهد کارکنان به مسائل محیطی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

سیاست درک شده محیطی و تعهد کارکنان به مسائل محیطی

سیاست محیطی به عنوان ابزارهای سیاسی که برای بهبود استانداردهای مدیریت محیطی مبتنی بر مقررات و شرایط بین المللی طراحی شده اند، اشاره دارد. سیاست های محیطی می توانند مانع از شکست شرکت ها شوند اما با این وجود هنوز مشکلاتی در این رابطه وجود دارد به عنوان مثال بسیاری از شرکت هادر مقابل این سیاست ها از خود مقاومت نشان می دهند، با اکراه چنین سیاست هایی را می پذیرند و یا به دنبال راه هایی برای فرار از چنین سیاست هایی هستند (لیو^۱، ۲۰۱۸).

طبق تئوری حکمرانی چند بازیگر^۲، طراحی و اجرای سیاست های محیطی توسط دو دسته از سیاست گذاران رسمی و غیر رسمی انجام می شود. به عنوان مثال دولت و مقامات محلی به عنوان بازیگران رسمی در نظر گرفته می شوند که مسئولیت وضع و اجرای ابزارهای خط مشی گذاری رسمی یا ابزارهای اقتصادی را بر عهده دارند. در مقابل مردم سیاست گذار غیررسمی در نظر گرفته می شوند که نسبت به محیط زیست حساس هستند. به عنوان مثال زمانیکه شهروندان دریابند که کیفیت زندگیشان توسط آلودگی صنعتی در خطر است از طریق گزارش به قانونگذاران رسمی یا اعتراض به آلودگی به مقابله با آن می پردازند (ژنگ و شی^۳، ۲۰۱۷).

ادبیات تحقیق نشان می دهد که رفتار افراد توسط اعتقادات و علایق شان شکل داده می شود. (زلزنی و شولتز^۴، ۲۰۰۰) بیان می کنند که تعهد به محیط زیست عاملی روانشناختی است که به عنوان تمایل افراد به مشارکت در رفتار شهروندی محیطی تعریف می شود (سو و همکاران^۵، ۲۰۱۷). اما افراد چگونه به محیط شان متعهد می شوند؟ پایه های تعهد را می توان از مدل تعهد (روسبالت^۶، ۱۹۸۰) بهتر دریافت. این مدل برگرفته شده از تئوری وابستگی متقابل می باشد و فرض می کند که تعهد، عملکرد حاصل از ۳ عامل می باشد که عبارتند از رضایت، بدیل ها و بهره برداری ها. تعهد با رضایت و بهره برداری به صورت مثبت و با بدیل ها به صورت منفی مرتبط است. رضایت اشاره به ارزیابی ذهنی از تعامل مثبت یا منفی نسبی افراد با محیط دارد. بهره برداری نیز منابع محسوس یا نامحسوس گره خورده با رابطه افراد با محیط است که شامل زمان و تلاشی می شود که وقف محیط می شود و بدیل ها نیز اشاره به حدی دارد که نیازهای افراد می تواند بدون استفاده از محیط زیست بر آورده شود (دیویس و همکاران^۷، ۲۰۱۵). (دیویس و همکارانش، ۲۰۱۱) با استفاده از این مدل دریافتند که افرادی که از طریق محیط بسیار راضی باشند و در آن سرمایه گذاری کرده باشند تعهد بیشتری به محیط دارند. تعهد نیز به نوبه خود منجر به درگیر شدن در رفتار شهروندی محیطی می گردد (کوی^۸ و همکاران، ۲۰۱۲).

1 :liou

2 : Multi-actor governance (MAG) theory

3 : Zheng and Shi

4 : Zelezny and Schultz

5 : Su et al

6 : Rusbult

7 : Davis et al

8 :Coy

شواهدی وجود دارد که نشان می دهد کارکنانی که نگران محیط زیستشان هستند به احتمال بیشتری در گیر کاهش ضایعات و کنترل آلودگی می شوند. (زیلاهی^۱، ۲۰۰۳) نیز بیان می کند که فقدان تعهد به مسائل محیطی یکی از عوامل مهمی است که مانع استفاده از مقیاس بهبود کارایی انرژی می گردد (سو و همکاران، ۲۰۱۷).

سازمان ها مجموعه ای از فعالیت ها و اقداماتی را فراهم می کنند که می تواند مشارکت داوطلبانه و فردی کارکنان در رفتارهای شهروندی محیطی را تسهیل کرده یا مانع از آن شوند. در زندگی سازمانی ممکن است افراد با فرصت های کمی برای بهبود مسائل زیست محیطی در قالب ماموریت های رسمی مواجه شوند. می توان گفت کارکنان زمانی که سیگنال های شفاف و روشنی از طرف سازمانشان مبنی بر حفاظت از محیط زیست دریافت کنند علاقه بیشتری نسبت به این موضوع از خود نشان می دهند و درگیر آن می شوند (ریزی و پایله^۲، ۲۰۱۵). بر این اساس فرضیه اول پژوهش بدین صورت می باشد:

فرضیه ۱: بین سیاست درک شده محیطی و تعهد کارکنان به مسائل محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

تعهد سازمان به مسائل محیطی^۳ و رفتار شهروندی محیطی

تعهد به مسائل محیطی به عنوان میزانی که یک سازمان منابعی را برای مجموعه ای از سیاست ها و برنامه ها به منظور تدارک منافع اجتماعی برای سهامداران فراتر از منافع اقتصادی صرف می کند تعریف می شود (بانسال^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). (دیویس^۵ و همکارانش، ۲۰۱۱) بیان کردند که تعهد به مسائل محیطی نشان دهنده تمایل افراد برای وقف خویش برای محیط و یا میزانی که افراد تمایل دارند تا بر موضوعاتی تمرکز کنند که مناسب محیط است به جای آنکه برای خودشان مفید باشد تعریف می کنند (کوی^۶ و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۰). سازمان هایی با تعهد بالا به مسائل محیطی استراتژی های سازمان خود را برای بهبود عملکرد محیطی یکپارچه می کنند. نظریه پردازان معتقدند که چنین سازمان هایی واحدها و گروه هایی را برای مسائل محیطی در نظر می گیرند، به کارکنان خود در مورد مسائل محیطی آموزش های لازم را می دهند، پاداش هایی را برای تحقق اهداف محیطی اختصاص می دهند، در مورد بازار تحقیقاتی انجام می دهند تا مسائل محیطی را بشناسند و برای این امور برنامه ریزی می کنند (ناس و راماناسان^۷، ۲۰۱۶).

نظریه پردازان برای اشاره به رفتارهایی که اثر مثبت بر محیط زیست دارند از عبارات متعددی استفاده می کنند مانند رفتارهای مصرفی سبز^۸، رفتارهای حساس به محیط زیست^۹، رفتارهای مسئولانه نسبت به محیط زیست^{۱۰} و رفتارهای شهروندی محیطی (لی و همکاران، ۲۰۱۴). بنا بر نظر بویرال^{۱۱} (۲۰۰۹)، رفتار شهروندی محیطی به عنوان بخشی از رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای داوطلبانه کارکنان در ارتباط با پایداری محیط زیست می باشد که تحت کنترل هیچ سیاست رسمی محیطی نیست. همان طور که از این تعریف برمی آید، رفتار شهروندی محیطی رفتاری شهروندی است که می تواند در محیط کار رخ دهد و از طریق محافظت از

1 : Zilahy
2 : Rainer and Pile
3 : Environmental Commitment
4 : Bansal
5b Davis
6 : Coy
7 : Nath and Ramanathan
8 : Green consumption behavior
9 : Environmentally conscious behavior
10 : Environmentally responsible behavior
11: Boiral

محیط‌زیست برای پایداری سازمانی نیز سودمند می‌باشد (کیم و همکاران، ۲۰۱۴). گفته می‌شود که این رفتارها شامل درگیری مسئولانه و صرف زمان و انرژی در زندگی اجتماعی سازمان و خارج از الزامات رسمی است (رینر و پایله، ۲۰۱۵).

مفهوم رفتار شهروندی محیطی توسط استرن و همکارانش در سال ۱۹۹۹ برای توصیف کسانی که برای فعالیت‌های محیطی تلاش می‌کنند و خودشان را وقف محیط می‌کنند به کار برده شد. به صورت کلی، رفتار شهروندی محیطی به عنوان مشارکت در فعالیت‌های سیاسی به منظور حمایت از محیط تعریف می‌شود (تاکاهاشی^۳ و همکاران، ۲۰۱۵)؛ که در حوزه‌هایی چون کنترل مصرف منابع (مصرف آب)، حفاظت از محیط زیست (حفاظت از جنگل)، کاهش اثر تغییرات جوی (تغییر از مصرف سوخت‌های فسیلی به سوخت‌های جایگزین) و حمایت از محصولات دوستدار محیط زیست (خرید محصولات ارگانیک) دیده می‌شود (کایدا و کایدا، ۲۰۱۵). (راموس و کیلمر^۴، ۲۰۰۷) معتقدند که رفتارهای شهروندی محیطی می‌تواند به عنوان نوعی از رفتارهای به نفع اجتماع^۵ در نظر گرفته شود زیرا اینگونه رفتارها می‌توانند سهمی در ارتقای رفاه اجتماعی و خلق ارزش افزوده داشته باشند (بویرال^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). ادبیات موضوع رفتار شهروندی محیطی نشان می‌دهد که این رفتار ریشه در تئوری مبادله اجتماعی^۷ دارد که انگاره اصلی آن بر پایه منفعت میان کارمند و سازمان قرار دارد؛ بنابراین تئوری، اگر کارمند بداند که رفتارهای محیطی هدف مهم و اساسی سازمان محسوب می‌شود و اگر احساس نماید که چنین رفتارهایی از سوی سازمان مورد حمایت واقع می‌شوند آنگاه به احتمال بیشتری درگیر رفتارهای شهروندی محیطی می‌شود (سیوسیرلن^۸، ۲۰۱۶). هم چنین در سایه تئوری هویت اجتماعی می‌توان گفت برخی متغیرهای متغیرهای سازمانی می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند. بنابراین هنگامی که کارکنان دریابند سازمانشان تعهدی به محیط زیست دارد که برایشان ارزشمند باشد آنگاه خود درگیر رفتار شهروندی محیطی خواهند شد (لو، ۲۰۱۸).

به چند دلیل سازمانها رفتار شهروندی سازمانی را در راس امور خود قرار می‌دهند. این دلایل شامل کاهش هزینه‌های عملیاتی از طریق کاهش ناکارآمدیهای بوم‌شناختی، افزایش مشروعیت و مسئولیت اجتماعی سازمان، ایجاد مزیت رقابتی، ارتقای تصویر سازمان از طریق پاسخگویی محیطی، کاهش ریسک تولیدی مرتبط با تقلیل منابع، کاهش هزینه‌های مربوط به انرژی و بهبود فعالیت‌های مدیریتی مربوط به آلودگی می‌باشد (استریچ و کریستینسن^۹، ۲۰۱۴). بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش شکل می‌گیرد:

فرضیه ۲: بین تعهد کارکنان به مسائل محیطی و رفتار شهروندی محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

رفتار حمایتی سرپرست و رضایت شغلی و تعهد به مسائل محیطی و مطالعات فرسنگی

حمایت در محیط کار اشاره به درک افراد از حمایت‌های اجتماعی در دسترس در مورد شغل دارد که از همکاران و سرپرستان دریافت می‌شود (مک کالیستر و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۸۴). رفتارهای حمایتی می‌توانند به دو صورت انجام شوند: حمایت‌های ابزاری^{۱۰} و حمایت‌های عاطفی^{۱۱}. در حمایت ابزاری حمایت‌های سرپرست و همکاران در قالب اطلاعاتی مرتبط با شغل و بازخورد

1 :Kim et al
2 :Rainer and Pile
3 : Takahashi
4 : Ramus and Killmer
5: Prosocial behaviors
6 : Boiral
7: Social exchange theory
8 : Ciocirlan
9 : Stritch and Christensen
10 : Instrumental support
11 : Emotional support

ارائه می‌شود که برای ایجاد تناسب با سازمان برای افراد تازه‌وارد ضروری است و حمایت عاطفی نیز در قالب همدردی، مراقبت، راحتی و تسهیلاتی برای تشویق وابستگی کارکنان به سازمان ارائه می‌شود (ان جی و سورنسن، ۲۰۰۸).

مفهوم رضایت شغلی ریشه در مطالعات هاثورن دارد. نتایج این مطالعات نشان داد که عواطف و احساسات کارکنان می‌تواند رفتارهای کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. (پورتر^۲، ۱۹۶۲) بیان می‌کند که رضایت شغلی در واقع واکنش‌های احساسی ادراک‌شده کارکنان است و توسط شکاف بین آن چیزی که کارکنان واقعاً از شغل و محیط کاریشان به دست می‌آورند و آن چیزی که فکر می‌کنند شایسته آن می‌باشند به وجود می‌آید (جانگ^۳، ۲۰۱۴). در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به‌عنوان میزانی از عواطف مثبت که یک فرد نسبت به شغلش در رابطه با ابعادی مانند پرداخت‌ها، فرصت‌های ارتقا، خود شغل، سبک مدیریت، شرایط کاری و گروه‌های کاری دارد تعریف می‌شود (مندیتا و ریواس^۴، ۲۰۱۱). رضایت شغلی از طریق واکنش‌های شناختی و عاطفی^۵ کارکنان نسبت به کارشان شکل می‌گیرد؛ به‌عبارت‌دیگر، رضایت شغلی ترکیبی است از آنچه فرد در مورد شغلش احساس می‌کند (عاطفی) و آنچه فرد در مورد جنبه‌های مختلف شغلش می‌اندیشد (شناختی) (ریتون و یالابیک^۶، ۲۰۱۴).

تحقیقات نشان داده‌اند که حمایت ادراک‌شده سرپرست تأثیر مثبتی بر میزان رضایت شغلی کارکنان در محیط کار دارد (مک کالیسترو همکاران^۷، ۲۰۰۶). بنا بر تئوری مبادله اجتماعی^۸، کارکنان وقتی حمایت سازمانی را دریافت کنند نگرش‌ها و رفتارهای مثبت کاری را از خود بروز می‌دهند که این امر به‌واسطه مکانیسم‌های دوجانبه^۹ رخ می‌دهد. حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند رضایت شغلی را بهبود بخشد زیرا ادراک حمایت سازمانی باعث ارضای نیازهای اجتماعی و شناختی افراد می‌گردد، انتظارات پاداش‌های مبتنی بر عملکرد را افزایش می‌دهد و دستیابی به کمک را در مواقع ضروری برای انجام کار تسهیل می‌سازد (چنج^{۱۰}، ۲۰۱۴).

بر اساس ادبیات موضوع، کارکنان از منابع گوناگون می‌توانند حمایت را دریافت کنند مانند سازمان، همکاران و سرپرست. اما حمایت سرپرست بیشترین تأثیر را بر تعهد کارکنان به مسائل محیطی و نهایتاً بروز رفتار شهروندی محیطی دارد (پابله و همکاران، ۲۰۱۷). تئوری حمایت سازمانی که توسط آیزنبرگر^{۱۱} و همکارانش ارایه شد، می‌تواند به درک اینکه چگونه کارکنان درگیر رفتارهای شهروندی محیطی می‌شوند کمک کند. سازمانها می‌توانند فرایندی را آغاز کنند که در آن اهمیت محیط از طریق آن به اطلاع کارکنان رسانده شود. هم چنین سازمانها می‌توانند از طریق رفتارهایی شامل دادن پاداش و آموزش برای رفتارهای محیطی بروز رفتارهای شهروندی محیطی را از جانب کارکنان موجب شوند. برخی از پژوهش‌ها نیز به این نکته اشاره کرده‌اند که کارکنان چگونگی حمایت سرپرستان از کارکنان در مورد نوآوری‌های محیطی در گذشته را نیز مورد مهمی تلقی می‌کنند که بر بروز رفتارهای محیطی تأثیرگذار است (کانتور و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۲). بر این اساس فرضیات سوم و چهارم و پنجم پژوهش بدین صورت می‌باشند:

فرضیه ۳: بین رفتارهای حمایتی سرپرست و تعهد کارکنان به مسائل محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

1 : Ng & Sorensen

2 : Porter

3 : Chang

4 : Mendieta & Rivas

5 : Cognitive and affective reactions

6 : Rayton and. Yalabik

7: McCallister et al

8 : Social exchange theory

9 : Reciprocity mechanisms

10 : Chang

11 : Eisenberger

12 :Cantor et al

فرضیه ۴: بین رفتارهای حمایتی سرپرست و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

نقش تعدیلی نقض قرارداد روان‌شناختی

مدیریت موفق روابط بین فرد و سازمان به میزانی که قراردادهای روان‌شناختی اجرا می‌شوند بستگی دارد. چنین قراردادهایی مدل‌هایی ذهنی هستند که بیانگر عقیده کارکنان در مورد قول‌هایی است که سازمان به آن‌ها درازای تلاش‌هایشان داده است (رستابو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵) و برخلاف قراردادهای رسمی، قراردادهای روان‌شناختی دوجانبه بوده و توافقاتی نانوشته هستند. در این قراردادها کارکنان از سازمان انتظار دارند تا قول‌هایی که مبنی بر رفتار با آن‌ها به صورت منصفانه داده شده انجام شود و هم‌چنین تلاش‌هایشان به صورت منصفانه جبران شود. در مقابل هم سازمان از کارکنان انتظار دارد تا قوانین سازمانی را رعایت کنند، نگرش‌های کاری مثبت داشته باشند، با مأموریت سازمان احساس هویت کنند، به سازمان وفادار باشند و رفتارهای درون نقشی و الزامات شغلی خود را داشته باشند (لی و همکاران، ۲۰۱۶).

قرارداد روان‌شناختی به الزامات متقابل درک شده بین دو طرف اشاره می‌کند و دارای دو شکل مبادله‌ای^۲ و رابطه‌ای^۳ است (وتیل بورق^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). در قرارداد روانی رابطه‌ای جنبه روانی و اجتماعی و در قرارداد مبادله‌ای جنبه اقتصادی (دادوستد) مورد توجه قرار قرار می‌گیرند (گل پروور و همکاران، ۱۳۹۱).

نقض قرارداد روان‌شناختی^۵ یا ادراکی مبنی بر اینکه سازمان در اجرای تعهدات خود با شکست مواجه شده است اشاره به موقعیتی دارد که در آن کارکنان احساس می‌کنند سازمان با آن‌ها بدرفتار کرده است. دو رویتر^۶، بلوم^۷، شالک^۸ و ون دو شات^۹ بیان کرده‌اند که نقش قرارداد روان‌شناختی مستقیماً با نارضایتی کارکنان در ارتباط است (دو رویتر^۹ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۸۹). بر این اساس می‌توان فرضیات ۶ و ۷ را بدین صورت بیان کرد:

فرضیه ۶: نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرست و تعهد کارکنان به مسائل محیطی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۷: نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرست و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند

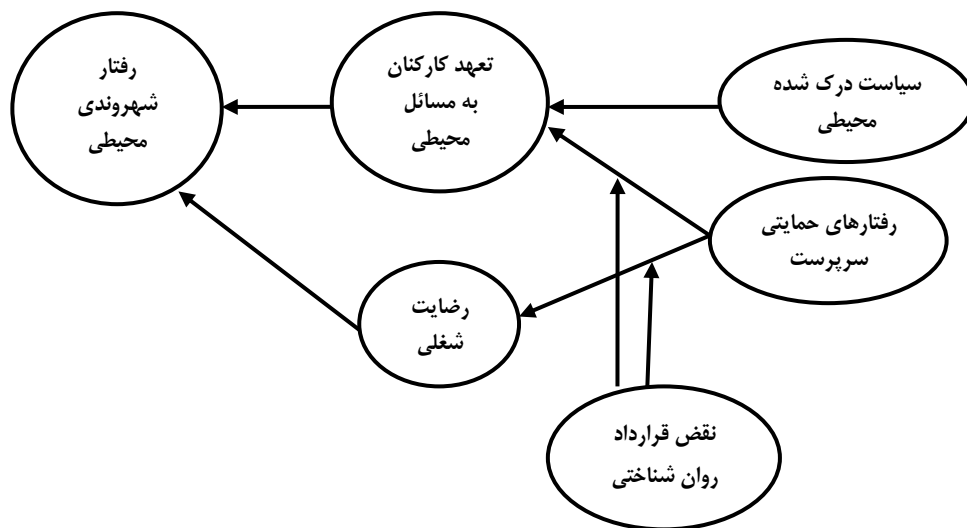
پیشینه پژوهش

ردیف	محققان	نام پژوهش	نتایج
۱	پایله و مورلوس (۲۰۱۴)	نتایج رفتار شهروندی محیطی در کار: اثر تعدیل کننده نقض قرارداد روان شناختی	حمایت سازمانی ادراک شده از طریق تعهد کارکنان به سازمان تاثیر غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. هم چنین حمایت سازمانی تاثیر نقض قرارداد روان شناختی را بر رضایت شغلی کارکنان تعدیل می کند.
۲	رینری و پایله (۲۰۱۵)	ارتباط سیاست شرکت و حمایت سرپرست با رفتارهای شهروندی	نتایج پژوهش بیانگر آن است که هنگامی که حفاظت از محیط زیست توسط سازمان و مدیران آن

- 1 : Restubog
- 2 : Transactional
- 3: Relational
- 4 : Vantilborgh
- 5: psychological contract breach
- 6 : Blomme
- 7 : Schalk
- 8 : Van de Schoot
- 9: De Ruiter

		محیطی: نقش اعتقادات و تعهد محیطی کارکنان	مورد ارزش واقع شود اعضای سازمان به احتمال بیشتری حس وابستگی به اهداف محیطی سازمان حس می کنند که این خود منجر به بروز رفتارهای شهروندی محیطی می گردد.
۳	رحمان وریبولدز (۲۰۱۶)	پیش بینی نیت رفتار سبز کارکنان هتل با استفاده از تئوری تعهد محیطی و فداکاری کردن برای محیط	نتایج این پژوهش نشان داد که ارزشهای محیطی تمایل کارکنان برای فداکاری برای محیط را تحت تاثیر قرار می دهد که این خود منجر به شکل گیری نیت رفتار سبز در کارکنان هتل می گردد.
۴	پایله و همکاران (۲۰۱۷)	تاثیر مدیر بلاواسط بر اجتناب از رفتارهای غیر سبز در محیط کار: مدل تعدیل گر- میانجی	روابط مبادله ای بامدیر بلاواسط می تواند تمایل کارکنان را برای مشارکت در رفتارهای غیر سبز را افزایش دهد. هم چنین تاثیر غیر مستقیم حمایت سرپرست بر رفتارهای غیر سبز کارکنان از طریق تعهد محیطی کارکنان در سطوح پایین اعتماد به مدیر تعدیل می گردد.
۵	پایله و همکاران (۲۰۱۷)	رفتارهای محیطی در شغل و خارج از آن: رویکردی وضعیتی	نتایج حاکی از آن است که حمایت سرپرست، خودکارآمدی شغلی و تعهد عاطفی احتمال سبز بودن را در کار افزایش می دهد اما تاثیری روی فعالیت های مدیریتی محیطی ندارد.
۶	عثمان (۲۰۱۹)	تاثیر فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی و حمایت سرپرست بر رضایت شغلی کارکنان پاکستان	فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی و حمایت سرپرست بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارند.
۷	وسلینک و همکاران (۲۰۱۷)	رفتار شهروندی محیطی در محل کار و نقش مدیران و سازمان	حمایت مدیران در بروز رفتار شهروندی محیطی تاثیر مثبتی دارد.
۸	کیم و همکاران (۲۰۱۸)	بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و رفتارهای سبز داوطلبانه در محیط کار	بین رضایت شغلی و رفتارهای سبز داوطلبانه در محیط کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۹	پایله و همکاران (۲۰۱۵)	سبز سازی شرکت، فرایند مبادله بین همکاران و اخلاق مراقبت: مطالعه تجربی در مورد تعیین کننده های رفتارهای محیطی در سطح همکاران	بین رضایت شغلی و رفتارهای سبز داوطلبانه در محیط کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
	برین اردوغان (۲۰۱۵)	تعهد مدیریت به محیط اکولوژیکی و کارکنان: پیشنهاداتی برای نگرش کارکنان و رفتار شهروندی	نتایج نشان می دهد که حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر تعهد مدیریت به محیط را بر عادات سازمانی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی محیطی تعدیل می کند،
۱۰	اپلام (۲۰۱۹)	فرسودگی شغلی جراحان و رضایت شغلی: نقش جو محیط کار و حمایت درک شده	نتایج این تحقیق حاکی از آن است که رضایت شغلی به طور معناداری از طریق جو محیط کار به طور مستقیم و از طریق حمایت سازمانی ادراک شده به صورت غیر مستقیم تحت تاثیر قرار می گیرد.
۱۱	کولا (۲۰۱۶)	استرس شغلی، حمایت سرپرست، رضایت شغلی و فرسودگی مرتبط به کار: ادراکات اعضای پلیس ملی ترکی	استرس شغلی به طور معناداری با فرسودگی شغلی اعضای پلیس ملی ترکیه در ارتباط است اما ارتباطی به رضایت شغلی آنها ندارد. هم چنین حمایت سرپرست نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی و سازمانی بر رضایت شغلی دارد.
۱۲	سو و همکاران (۲۰۱۷)	تاثیر تعهد محیطی بر انجام اقدامات مدیریت محیطی	نتایج این پژوهش بیان می کند که تعهد عمومی تاثیر معناداری بر انجام اقدامات محیطی ندارد اما تعهد مبتنی بر هزینه بر اقدامات مدیریت محیطی تاثیر گذار است.
۱۳	چارونسوک اونکول و همکاران (۲۰۱۶)	نقش حمایت همکاران و حمایت سرپرست بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی	نتایج نشانگر این است که حمایت سرپرست منجر به افزایش رضایت شغلی می شو

با توجه به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق مدل مفهومی زیر پیشنهاد می گردد:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی و مبتنی بر دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان‌های دولتی شرق استان گلستان است که تعداد آن‌ها ۱۳۸۹ نفر بوده‌اند؛ و از این میان ۳۰۰ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای دستیابی به هدف تحقیق و برای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.8 استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه‌های سیاست درک شده محیطی راموس و استگر (۲۰۰۰)، تعهد کارکنان به مسائل محیطی میر و همکاران (۱۹۹۰)، رفتار شهروندی محیطی بویرال و پایله (۲۰۱۲)، رفتارهای حمایتی سرپرست راموس (۲۰۰۱)، رضایت شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۵) و نقض قرارداد روان شناختی رابینسون و موریسون (۲۰۰۲) استفاده شد و با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در اختیار جمعیت نمونه تحقیق قرار داده شد. به منظور بررسی پایایی گزاره‌های این تحقیق از ضریب سازگاری درونی، آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ تمامی این گزاره‌ها، مقادیری بیشتر از ۰/۷ داشته‌اند که بیانگر پایایی مطلوب ابزار تحقیق می‌باشد.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که ۶۸ درصد از نمونه مورد مطالعه مرد و مابقی آن‌ها (۳۲ درصد) زن بودند. در رابطه با توزیع سابقه کاری نمونه مورد مطالعه، ۱۴ درصد تا ۱۰ سال، ۵۸٫۳ درصد بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۷٫۴ درصد بیشتر از ۲۱ سال می‌باشند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، ۵۴ درصد لیسانس و ۲۵٫۱ درصد فوق لیسانس بودند.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
۰,۶۸	۲۳۸	مرد
۰,۳۲	۱۱۲	زن
سابقه کاری		
۱۴,۳	۵۰	۱-۱۰ سال
۵۸,۳	۲۰۴	۱۱ تا ۲۰ سال
۲۷,۴	۹۶	بیشتر از ۲۱ سال
سطح تحصیلات		
۲	۷	دیپلم
۱۰,۹	۳۸	فوق دیپلم
۵۴	۱۸۹	لیسانس
۲۵,۱	۸۸	فوق لیسانس
۸	۲۸	دکتری

در جدول شماره (۲) میانگین و انحراف معیار و برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش از آزمون‌های همبستگی پیرسون در جدول (۳) استفاده شد.

جدول ۲: آمار توصیفی آیتم های سنجش

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Supervisor support behaviors	350	1.60	4.20	3.1154	.59966	.360
Perceived environmental policy	350	1.23	4.85	3.3589	.86554	.749
Employee commitment to environmental issues	350	1.57	4.71	3.5286	.63398	.402
Job Satisfaction	350	2.25	5.00	3.5714	.67117	.450
Violation psychological contract	350	1.20	4.40	2.7109	.63809	.407
Organizational Citizenship Behavior	350	1.78	4.11	3.2079	.62241	.387

جدول (۲) نشان می‌دهد برای متغیر رفتار حمایتی سرپرست کمترین نظرات مقدار ۱,۶۰ و بیشترین نظرات مقدار ۴,۲۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳,۱۱ و ۰,۶۰ می‌باشد و برای متغیر سیاست محیطی درک شده کمترین نظرات مقدار ۱,۲۳ و بیشترین نظرات مقدار ۴,۸۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳,۳۶ و ۰,۸۶ بدست آمده است و برای متغیر تعهد کارکنان به مسائل محیطی کمترین نظرات مقدار ۱,۵۷ و بیشترین نظرات مقدار ۴,۷۱ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳,۵۳ و ۰,۶۳ بدست آمده است و برای متغیر رضایت شغلی کمترین نظرات مقدار ۲,۲۵ و بیشترین نظرات مقدار ۵,۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳,۵۷ و ۰,۶۷ بدست آمده است و برای متغیر نقض قرارداد روان شناختی کمترین نظرات مقدار ۱,۲۰ و بیشترین نظرات مقدار ۴,۴۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲,۷۱ و ۰,۶۴ بدست آمده است. برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی کمترین نظرات مقدار ۱,۷۸ و بیشترین نظرات مقدار ۴,۱۱ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳,۲۱ و ۰,۶۲ بدست آمده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی

		SSB	PEP	ECEI	JS	VPC	OCB
SSB	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	350					
PEP	Pearson Correlation	.462**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000					
	N	350	350				
ECEI	Pearson Correlation	.531**	.683**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000				
	N	350	350	350			
JS	Pearson Correlation	.448**	.652**	.705**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	350	350	350	350		
VPC	Pearson Correlation	-.424**	-.375**	-.413**	-.456**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	350	350	350	350	350	
OCB	Pearson Correlation	.574**	.682**	.574**	.598**	-.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350	350

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول (3) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر رفتارهای حمایتی سرپرستی (SSB) با سیاست درک شده محیطی (PEP) به میزان ۰,۴۶۲، تعهد کارکنان به مسائل محیطی (ECEI) به میزان ۰,۵۳۱، رضایت شغلی (JS) به میزان ۰,۴۴۸، نقض قرارداد روان شناختی (VPC) به میزان ۰,۴۲۴- و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰,۵۷۴ می‌باشد. بین سیاست درک شده محیطی با تعهد کارکنان به مسائل محیطی (ECEI) به میزان ۰,۶۸۳، رضایت شغلی (JS) به میزان ۰,۶۵۲، نقض قرارداد روان شناختی (VPC) به میزان ۰,۳۷۵- و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰,۶۸۲ می‌باشد. بین تعهد کارکنان به مسائل محیطی با رضایت شغلی (JS) به میزان ۰,۷۰۵، نقض قرارداد روان شناختی (VPC) به میزان ۰,۴۱۳- و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰,۵۷۴ می‌باشد. بین رضایت شغلی با نقض قرارداد روان شناختی (VPC) به میزان ۰,۴۵۶- و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰,۵۹۸ می‌باشد و بین نقض قرارداد روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) به میزان ۰,۵۰۹- می‌باشد. با توجه به سطح معنی داری کمتر از یک درصد میان متغیرهای تحقیق همبستگی معنی داری وجود دارد.

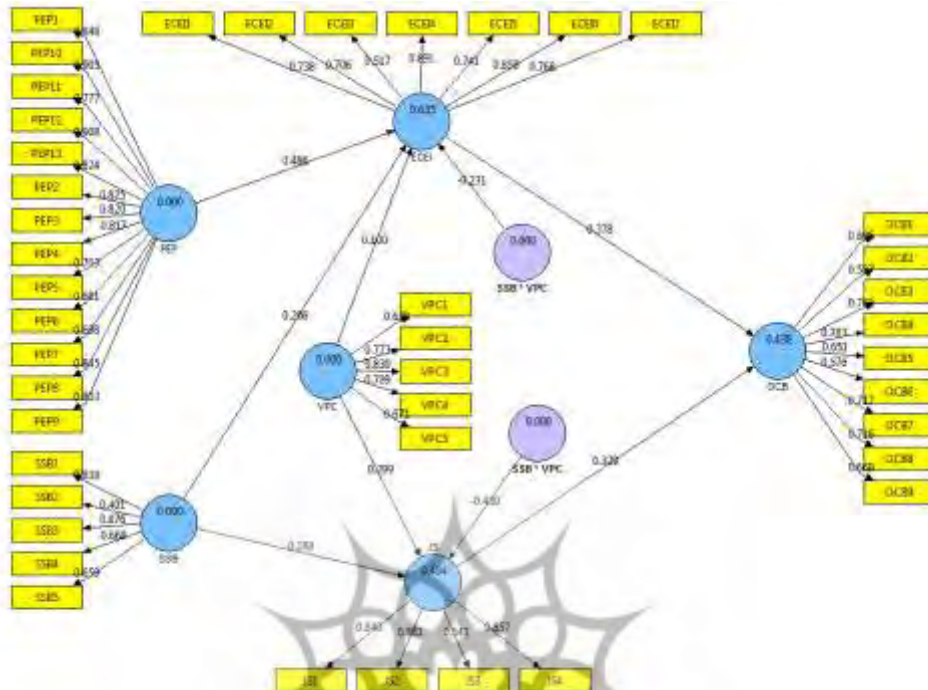
جدول ۴. نتایج پایایی و روایی همگرا متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	پایایی ترکیبی (CR>0.7)	روایی همگرا (AVE>0.5)
رفتارهای حمایتی سرپرستی	۵	0.744	0.828	0.502
سیاست درک شده محیطی	۱۳	0.954	0.960	0.651
تعهد کارکنان به مسائل محیطی	۷	0.869	0.899	0.567
رضایت شغلی	۵	0.791	0.865	0.625
نقض قرارداد روان شناختی	۵	0.795	0.860	0.554
رفتار شهروندی سازمانی	۹	0.871	0.895	0.505

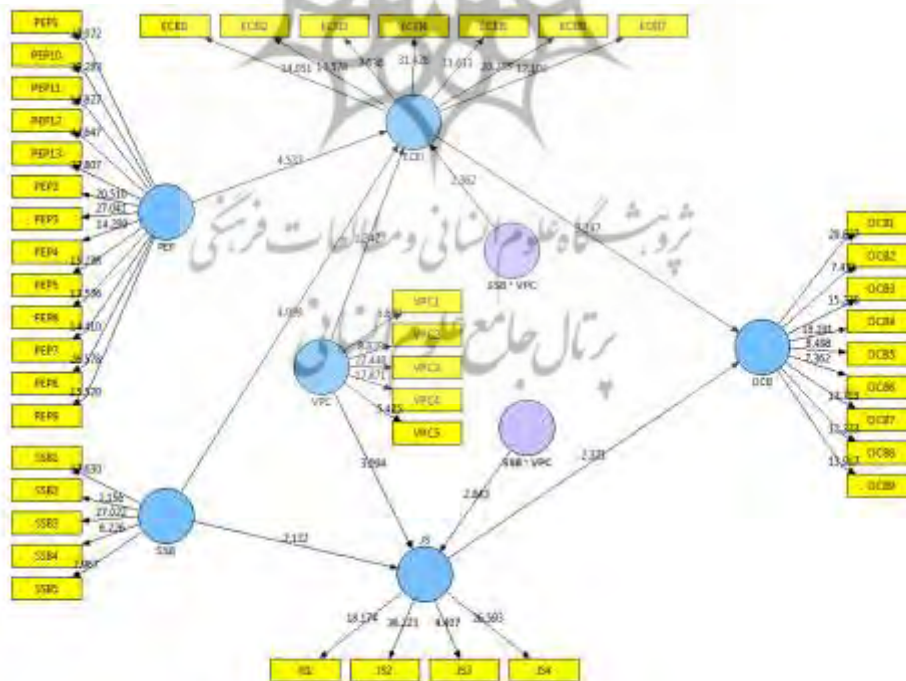
با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین مقدار مناسب برای AVE، ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

در قسمت قبل ضرایب همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت، اما با توجه به اینکه ضریب همبستگی تنها رابطه دو به دوی متغیرها را با هم نشان می‌دهند و بر اساس آن نمی‌توان به بررسی روابط چندگانه متغیرها پرداخت و امکان بررسی نقش واسطه یک متغیر وجود ندارد، مدل مفهومی مطالعه حاضر با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت و در این قسمت به بررسی

نتایج حاصل از این تحلیل پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است که تمامی گویه‌های با وزن عاملی بزرگ‌تر از حداقل قابل قبول یعنی ۰٫۴ بر روی عامل مربوطه بارگذاری شدند که بیانگر روایی همگرایی قابل قبول سازه‌ها می‌باشد.



شکل ۱. مدل ساختاری تعدیلی در حالت ضریب مسیر



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت اعداد معناداری

نتایج تحلیل مدل تعدیلی در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل مدل تعدیل شده

Path	Path Coefficients	T value	Test result
PEP → ECEI	0.486	4.537	Confirmed
SSB → JS	0.188	2.132	Confirmed
SSB → ECEI	0.206	4.099	Confirmed
ECEI → OCB	0.378	3.147	Confirmed
JS → OCB	0.329	2.321	Confirmed
SSB*VPC → ECEI	-0.231	2.362	Confirmed
VPC → JS	0.299	3.094	Confirmed
SSB*VPC → JS	-0.439	2.843	Confirmed

نتایج در جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب مسیر رابطه بین سیاست درک شده محیطی با تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی ۰,۴۸۶ و آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین سیاست درک شده محیطی با تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی رابطه معنی داری وجود دارد.

ضریب مسیر رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرستی با رضایت شغلی ۰,۱۸۸ و آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین رفتارهای حمایتی سرپرستی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

ضریب مسیر رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرستی با تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی ۰,۲۰۶ و آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین رفتارهای حمایتی سرپرستی با تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی رابطه معنی داری وجود دارد.

ضریب مسیر رابطه بین تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی با رفتار شهروندی سازمانی ۰,۳۷۸ و آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

ضریب مسیر رابطه بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی ۰,۳۲۹ و آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

ضریب تعدیلی SSB*VPC با تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی ۰,۲۳۱- و قدرمطلق آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت نقض قرارداد روان شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرستی و تعهد کارکنان نسبت به مسائل محیطی را تعدیل می‌کند.

ضریب تعدیلی SSB*VPC با رضایت شغلی ۰,۴۳۹- و قدرمطلق آماره تی آن بالاتر از آستانه معناداری ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت نقض قرارداد روان شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرستی و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند.

جمع بندی و پیشنهادات

همانطور که فعالیت های بشر می تواند سلامت محیط زیست را تحت تاثیر قرار دهد (مانند حفاظت از منابع)، محیط زیست نیز می تواند افراد را تحت تاثیر قرار دهد (سلامتی فیزیکی و روانی). از این رو توجه بسیاری از سازمان ها در چند سال اخیر معطوف به رفتارهای شهروندی محیطی گشته است. برای رسیدن به پایداری محیطی لازم است تا همه کارکنان در همه سطوح در رفتارهای شهروندی محیطی شرکت کنند نه فقط کارکنانی که علاقمند به اینگونه موضوعات هستند. در نظر گرفتن اینکه افراد تا چه حد درگیر رفتار شهروندی محیطی می شوند بستگی به سیاست های محیطی سازمان و درک آن توسط کارکنان و هم چنین تعهد

کارکنان به محیط و رفتارهای حمایتی سرپرست دارد. چنین روابطی توسط نقض قرارداد روان شناختی نیز تحت تاثیر قرار می گیرد.

نتیجه فرضیه اول نشان داد بین سیاست درک شده محیطی و تعهد کارکنان به مسائل محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدیهی است که زمانی که کارکنان سازمان دریابند توجه به مسائل محیطی جزو ارزشهای و سیاست های اصلی سازمان است تعهد بیشتری نسبت به اینگونه مسائل احساس می کنند. نکته مهمی که باید مورد توجه قرار بگیرد این است که کارکنان باید بین سیاست محیطی مطرح شده از سوی شرکت و پایبندی به آن شکاف و ناهماهنگی احساس نکنند چون در غیر این صورت این شکاف موجب کاهش تعهد کارکنان به مسائل محیطی می شود. نتیجه این فرضیه با تحقیقات رینری و پایله (۲۰۱۵) و رحمان و رینولدز (۲۰۱۶) همراستا می باشد. در این راستا پیشنهاد می گردد برای دستیابی به تعهد بیشتر کارکنان به مسائل محیطی، سیاست های محیطی شرکت به زبان ساده و روشن برای کارکنان بیان شود تا آنها به نقش خود در این زمینه پی ببرند و تعهد بیشتری در مورد مسائل محیطی احساس کنند.

نتیجه فرضیه دوم تحقیق حاکی از تایید شدن آن دارد یعنی بین تعهد به مسائل محیطی و رفتار شهروندی محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس رابطه بین فرد و محیط می توان اظهار داشت که افرادی که دارای تعهد بالاتری نسبت به محیط باشند قطعاً نگرانی بیشتری در مورد آن خواهند داشت. به طور کلی می توان گفت افراد در یک رابطه متعهدانه برای حفظ آن رابطه تلاش می کنند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات رینری و پایله (۲۰۱۵)، پایله و مورس (۲۰۱۴) و اردوغان (۲۰۱۵) همراستا می باشد اما با تحقیق سو (۲۰۱۷) همراستا نیست زیرا وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین تعهد محیطی و انجام اقداماتی به نفع محیط رابطه معناداری وجود ندارد. یافته آنها نشان می دهد تعهد به مسائل محیطی در قالب ارزشهای فردی یا داشتن نگرانی هایی در مورد مسائل محیطی لزوماً منجر به انجام اقداماتی در مورد محیط زیست نمی شود. بر اساس نظر کریست و بوریتس (۲۰۱۳) افراد زمانی که احساس کنند هزینه انجام اقداماتی که به نفع محیط زیست انجام می دهند از منافع آن بیشتر است تمایل کمتری برای احساس تعهد نسبت به محیط در خود احساس می کنند. از این رو پیشنهاد می گردد تا سازمان ها تعهد خود به مسائل محیطی را به صورت های گوناگون از جمله خبرنامه به سمع و نظر کارکنان خود برسانند تا آنها دریابند که سازمانشان برای محیط زیست اهمیت قائل است تا از این طریق کارکنان بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی محیطی گردند. هم چنین مدیران منابع انسانی می توانند با اتخاذ سیاست هایی کارکنان را به سمت رفتارهای محیطی تشویق کنند.

نتیجه فرضیه سوم این پژوهش نیز مورد تایید واقع شد یعنی بین رفتار حمایتی سرپرست و تعهد کارکنان به مسائل محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این بدین معنی است که کارکنان هنگامی که حمایت های بیشتری از سرپرست خود دریافت کنند تمایل بیشتری برای تعهد به مسائل محیطی در خود احساس می کنند. این حمایت ها می توانند بصورت تشویق ریسک پذیری برای پیاده سازی ایده های جدید، ایجاد شایستگی، تقویت ارتباطات چهره به چهره، قدردانی از تلاش های انجام شده و دادن استقلال لازم برای انجام کار به کارکنان صورت پذیرند. اگرچه کارکنان به صورت داوطلبانه رفتارهای شهروندی محیطی را انجام می دهند اما انتظار دارند تا تلاشهایشان در محیط کار مورد توجه قرار گیرد. هم چنین کارکنان در هنگام انجام چنین فعالیت هایی به گفتار و رفتار سرپرست توجه می کنند و اگر این گفتارها و رفتارها، حمایت آمیز باشد تعهد و تلاش آنها در راستای محیط زیست بیشتر خواهد شد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش های (پایله و همکاران، ۲۰۱۷)، (سلینک و همکاران، ۲۰۱۷)، (پایله و همکاران، ۲۰۱۷) همراستا می باشد.

¹ Selink et al

نتیجه فرضیه چهارم نشان داد بین رفتارهای حمایتی سرپرست و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش اپل بام و همکاران (1) و چاروسوک مونکول و همکاران (2016) و کولا (2016) و عثمان (2019) همراستا است. آنها در پژوهش خود نشان دادند دریافت حمایت از سرپرستان می تواند منجر به شکل گیری محیط کاری مطلوبی گردد که می تواند توسعه نگرش های کاری مطلوب از جمله رضایت شغلی را به دنبال داشته باشد. بر پایه اصول مطرح در عرصه تبادل اجتماعی، وقتی سازمان و سرپرستان آن زمینه حمایت را برای کارکنان خود فراهم می سازند، بطور کاملاً منطقی، باعث زمینه سازی تمایل کارکنان به مقابله به مثل می شوند. این زمینه سازی همان تقویت رضایت و تعهد در کارکنان است.

نتیجه به دست آمده از فرضیه پنجم حاکی از آن است که بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیقات بسیاری نشان داده است که افراد با احساسات مثبت در شغلشان عملکرد بهتری دارند و تمایلشان برای مشارکت در کارهای داوطلبانه بیشتر است. به همین ترتیب، افراد دارای رضایت شغلی بالا میزان مشارکت بیشتری در رفتارهای شهروندی محیطی خواهند داشت. به طور کلی، افرادی که رضایت شغلی را تجربه می کنند تلاش می کنند تا به سازمانی که در آن کار می کنند و هم چنین کارکنان آن سازمان منفع برسانند. کارکنان براساس رضایت شغلی تجربه شده به طور درونی برانگیخته می شوند تا تلاش هایشان را در جهت محیط زیست هدایت کنند. هم چنین بر اساس تئوری مبادله اجتماعی، افراد به احتمال بیشتری از طریق تجربه رضایت شغلی درگیر رفتارهای شهروندی محیطی می شوند. نتیجه این فرضیه با تحقیقات (پایله و مورلوس، 2014) (1) و (کیم و همکاران، 2018) (2) همخوانی دارد اما با نتیجه پژوهش (پایله و همکاران، 2015) (3) همراستا نیست زیرا آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و رفتارهای محیطی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه ششم پژوهش بیانگر آن است که نقض قرارداد روان شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرست و تعهد کارکنان به مسائل محیطی را تعدیل می کند. این بدین معناست که در هنگام تجربه نقض قرارداد روان شناختی توسط کارکنان (در مقابل مواجه نشدن با نقض قرارداد روان شناختی) تاثیر رفتارهای حمایتی سرپرست بر تعهد کارکنان به مسائل محیطی کمتر می شود. نقض قرارداد روان شناختی یکی از موانع مهم در راستای عدم تحقق رفتارهای شهروندی محیطی است. نتایج پژوهش های قبلی نشان می دهد که زمانی که کارکنان وجود حمایت ها را از طرف سرپرست خود درک کنند آنگاه کمتر به عدم تحقق قول های وعده داده شده توسط سازمان فکر می کنند. از این رو، بر اساس تئوری مبادله اجتماعی، مدیران و کارفرمایان باید تلاش کنند تا سیاست ها و فعالیت های مناسبی را انجام دهند تا در کارکنان این احساس بوجود نیاید که سازمان به قول هایش وفادار نیست. مدیران می توانند با اتخاذ تصمیماتی حمایت آمیز، پیام های مثبتی به کارکنان در راستای تعهد به حفظ روابط استخدامی با کیفیت بالا ارسال کنند. این امر موجب شکل گیری نگرشی مثبت در کارکنان شده و تعهد و تمایل آنها را برای رفتارهای محیطی افزایش می دهد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش های پایله و مورلوس (2014) (4) همراستا می باشد.

نتیجه فرضیه هفتم پژوهش نشان می دهد نقض قرارداد روان شناختی رابطه بین رفتارهای حمایتی سرپرست و رضایت شغلی را تعدیل می کند. بر اساس ادبیات نظری موجود، هر قدر رفتارهای حمایتی مدیران در سازمان بیشتر شود، رضایت شغلی کارکنان نیز به دلایل مختلف از جمله احساس امنیت، آسایش، حس مثبت به کار و... افزایش می یابد. بدین جهت مدیران باید بکوشند به طرق مختلف فضای حمایتی را در سازمان ایجاد نموده تا از این طریق کارکنان با خیال آسوده و بدون هرگونه استرس و اضطراب، در یک محیط آرام کیفیت زندگی کاری مناسب را درک نموده و با حداکثر توان و انگیزه و تعهد در راستای اهداف و مأموریت های سازمان گام بردارند. اما تاثیر این دو متغیر می تواند تحت تاثیر متغیر نقض قرارداد روان شناختی قرار گیرد. به شکلی که

¹ Paile and Morlos

² Kim et al

چنانچه کارکنان احساس نمایند قرارداد روانشناختی بین آنها و مدیران نقض گردیده به شدت از تاثیر متغیر رفتارهای حمایتی سرپرست بر رضایت شغلی کاسته شده و برعکس. لذا مدیران باید در راستای افزایش سطح رضایت شغلی افراد، ضمن تاکید بر بروز رفتارهای حمایتی، از نقض قراردادهای روانشناختی موجود جلوگیری نمایند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش های پایله و مورلوس (۲۰۱۴) همراستا می باشد.

منابع

زاهدی، سید محمد، ظهوررحمتی، لاله (۱۳۸۸). اثربخشی نظام مدیریت زیست محیطی در بیمارستان های شهر تهران (بر اساس مدل سری ۱۴۰۰ ISO). نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص. ۴۹-۶۰.

گل پرور، محسن، برازنده، امین، جوادیان، زهرا. (۱۳۹۱). تدوین الگوی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس متغیرهای همبسته تعارض نقش، گرانباری و قرارداد روانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دوره ۳، شماره ۹، صفحه ۱۳۵-۱۵۰.

among supply chain management employees: an organizational support theoretical

Appelbaum, M.P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, Vol. 234, pp. 20-25.

Bansal, P., Gao, L., Qureshi, J. (2014). The Extensiveness of Corporate Social and Environmental Commitment across Firms over Time, *Organization Studies*, pp. 1-18.

Bansal, P., Kistruck, G. (2006). Seeing Is (Not) Believing: Managing the Impressions of the Firm's Commitment to the Natural Environment. *Journal of Business Ethics*, Vol. 67, pp. 165-180.

Boiral, O., Talbot, D., Paillé, P. (2015). Leading by Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Business Strategy and the Environment*, Vol 24, pp. 532-550.

Cantor, D.E., Morrow, P.C., Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors

Chang, C. (2014). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 37, No. 6, pp. 724-745.

Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Wirsching, S. (2016). "The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 13, No. 1, pp. 4-22.

Ciocirlan, C.E. (2016). Environmental Workplace Behaviors: Definition Matters. *Organization & Environment*, Vol. 30, No. 1, pp. 51-70.

Coy, A.E., Farrell, A.K., Gilson, K.P., Davis, J., Le, B. (2013). Commitment to the environment and student support for "green" campus initiatives, *Journal of Environmental Study Sciences*, Vol 3, pp. 49-55.

Davis, J.L., Le, B., Coy, A.E., Rickert, J., Regan, B., Ridgeway, K. (2015). Commitment to the environment: the role of subjective norms in college and community samples. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 45, No 10, pp. 568-583.

De Ruitter, M., Schalk, R., Blomme, R.J. (2016). Manager Responses to Employee Dissent about Psychological Contract Breach: A Dyadic Process Approach. *Management Communication Quarterly*, Vol. 30, No. 2, pp. 188-217.

environmental management initiatives. *Australasian journal of environmental management*, Vol. 24, No. 2, pp. 1-13.

Erdogan, B., Bauer, T., Taylor, S. (2015). Management commitment to the ecological environment and employees: Implications for employee attitudes and citizenship behaviors. *Human Relations*, 1-23.

Kaida, N., Kaida, K. (2015). Facilitating Pro-environmental Behavior: The Role of Pessimism and Anthropocentric Environmental Values, *Social Indicators Research*, Vol. 126, No. 3, pp. 1243-1260.

Katherine T. McCalister, Christyn L. Dolbier, Judith A. Webste, Mark W. Mallon. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, Vol. 20, No. 3, pp. 183-192.

- Kim,A.,Kim,Y.,Han,K.(2018). A Cross Level Investigation on the Linkage Between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior. *Journal of Business Ethics*, pp.1-16.
- Kim,A.,Kim,Y.,Han,K.,Jackson,S.E.,Ployhart,R.E. (2014). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, Vol.43, No. 5, pp.1335-1358.
- Kula,S.(2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*,VOL.18,NO.2, PP.145-159.
- Lee,Y.,Kim,S.,Kim,M.,Choi,J. (2014). Antecedents and interrelationships of three types of pro-environmental behavior. *Journal of Business Research*, Vol .67, 2097–2105.
- Li,J.,Wong,I.,A.,Kim,W.G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 55, pp1-10.
- Liao,Z.(2018). Content analysis of China's environmental policy instruments on promoting firms' environmental innovation. *Environmental Science and Policy*,Vol.88,PP.46-51.
- Luu, t.t.(2018). Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture. *Journal of Sustainable Tourism*, Vol.26,No.8, PP.1308-1324.
- Mendieta,I.,Rivas,F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, Vol .56 No.2, pp. 228–246.
- Nath,P., Ramanathan, R.(2016). Environmental management practices, environmental technology portfolio, and environmental commitment: A content analytic approach for UK manufacturing firms, *International Journal of Production Economics*, Vol.171,No.3, PP. 427-437.
- Ng,T.,Sorensen,K. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes. *Group & Organization Management*, Vol. 33 No. 3 ,pp. 243-268.
- Paillé,P., Morelos,J.H.M., Raineri,N., Stinglhamber,F.(2017). The Influence of the Immediate Manager on the Avoidance of Non-green Behaviors in the Workplace: A Three-Wave Moderated-Mediation Model. *Journal of Business Ethics*. Vol. 155, No.3,PP. 723–740.
- Paillé,P., Raineri,N., Boiral,O.(2017). Environmental Behavior On and Off the Job: A Configurational Approach. *Journal of Business Ethics*. Vol. 158, No.1,PP. 253–268.
- perspective, *Journal of Supply Chain Management*. Vol.48, No.3,Pages 33-51.
- Raineri,N., Paille,P.(2015).Linking Corporate Policy and Supervisory Support with Environmental Citizenship Behaviors: The Role of Employee Environmental Beliefs and Commitment. *Journal of Business Ethics*. Vol. 137, No.1,PP. 129–148.
- Rayton,B.A.,Yalabik,Z.Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, No. 17 , PP.2382–2400.
- Restubog,S.,Zagenczyk,T.,Bordia,P.,Bordia,S.,Chapman,G. (2015). If You Wrong Us, Shall We Not Revenge? Moderating Roles of Self-Control and Perceived Aggressive Work Culture in Predicting Responses to Psychological Contract Breach. *Journal of Management*, Vol. 41 No. 4, pp.132–1154.
- Stritch,j. Christensen,r.(2014). Going Green in Public Organizations: Linking Organizational Commitment and Public Service Motives to Public Employees' Workplace Eco-Initiatives, *The American Review of Public Administration*, Vol. 46, No.3,PP.337-355.
- Su.,Tung,A.,Baird,K.(2017). The influence of environmental commitment on the take-up of
- Takahashi,B., Tandoc Jr,E., Duan,R., Van Witsen,A.(2015). Revisiting Environmental Citizenship: The Role of Information Capital and Media Use, *Environment and Behavior*, Vol. 49, No.2, PP. 111-135.
- Usman,k.(2019). Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis*, Vol. 11, No. 2, PP. 143–156
- Vantilborgh,T.,Bidee,J.,Pepermans,R.,Willems,J.,Huybrechts,G.,Jegers,M. (2014). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfillment on volunteers' work effort. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23, No. 2, pp. 217 -230.

Wesselink R, Blok V, Ringersma J, Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organization, Journal of Cleaner Production, Vol.168.PP. 1679-1687.

Zheng,D., Shi.M.(2017). Multiple environmental policies and pollution haven hypothesis: Evidence from China's polluting industries. Journal of Cleaner Production, Vol. 141, No. 10, pp. 295-304.



Investigating the Relationship between Perceived Environmental Policy and Supervisor Supportive Behaviors with Environmental Citizenship Behavior in East Government Hospitals in Golestan Province

Maryam Ahmadi Zahrani

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between perceived environmental policy and supportive behaviors of the supervisor with environmental citizenship behavior in public hospitals in the east of Golestan province. The research method is applied-developmental in terms of purpose and correlational in terms of how to collect descriptive-survey data. The statistical population included all staff of public hospitals in the east of Golestan province to ۱۳۸۹. Based on Krejcie and Morgan table, ۳۰۰ people were selected as a sample using simple random sampling method. In order to collect data from Ramos and Steger (۲۰۰۰) Perceived Environmental Policy Questionnaire, Employee Commitment to Environmental Issues of Mir et al. (۱۹۹۰), Boyer and Payle Environmental Citizenship Behavior (۲۰۱۲), Ramos Supervisor Supportive Behaviors (۲۰۰۱), Job Satisfaction Hackman and Aldham (۷۵۷۵) and Robinson-Morrison (۲۰۰۲) psychological contract violations with a ۵-point Likert scale were used. Also, to investigate and analyze the research hypotheses, structural equation modeling method and Lisrel ۸,۸ software have been used. The results show that all research hypotheses have been confirmed.

Keywords: Environmental Policy, Environmental Citizenship Behavior, Supervisor Supportive Behavior, Psychological Contract Violation, Commitment to Environmental Issues

