

رابطه بین احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز: نقش تعهد زیست‌محیطی کارکنان و باورهای حمایتی مدیران

محمود رضا چراغعلی^{۱*}، سمیه آبرودی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز با توجه به نقش تعهد زیست‌محیطی کارکنان و باورهای حمایتی مدیران انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت‌های فعال شهرک‌های صنعتی استان گلستان به تعداد ۱۰۵۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۷۱ نفر و براساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برآورد و انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه‌های استاندارد انجام گرفت. روایی صوری و محتوایی با تأیید خبرگان دانشگاهی و پایایی بالای ۰.۷۰ از طریق آزمون آلفای کرونباخ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و Smart-PLS نسخه ۳/۲ استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد بین احساسات اخلاقی با تعهد زیست‌محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین تعهد زیست‌محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعدیلی در سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد نشان دهنده آن است باورهای حمایتی مدیران رابطه بین تعهد زیست‌محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز را تعدیل می‌کند. به نظر می‌رسد که ارتباط احساسات اخلاقی و میزان تأثیرگذاری آن بر رفتار شهروندی سبز حائز اهمیت است و ارتباط معناداری بین آنها برقرار است و نتایج این پژوهش به بهبود ادراک از عامل‌هایی که درگیری کارکنان در رفتارهای شهروندی سبز را ایجاد می‌کنند، کمک خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: احساسات اخلاقی، تعهد زیست‌محیطی کارکنان، باورهای حمایتی مدیران و رفتار شهروندی سبز

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه گلستان، ایران (نویسنده مسئول) M.cheraghali@gu.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت و منابع انسانی somayebrodi@yahoo.com

مقدمه

در دهه‌های گذشته دانشمندان علوم اجتماعی نسبت به بسیاری از شرایط محیطی که بر رفتار انسان اثر می‌گذارد یا معلول رفتار مردم است، حساسیت فزاینده‌ای یافته‌اند. در بررسی‌های روانشناختی، محیط انسان را از محیط طبیعی وی جدا نمی‌کنند، بلکه انسان را به عنوان بعدی غیرقابل تفکیک از شرایط محیطی مورد بررسی و پژوهش قرار می‌دهند (بویرال و پایلی، ۲۰۱۲). بر این اساس توجه به شهروندان در سازمان‌ها رو به افزایش است. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط با ارگان در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی ارائه شد. ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (شفیق‌خان^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند به طوریکه در اثر رفتارهای آنان، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (لام^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). رفتار شهروندی سبز به عنوان بخشی از رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار فردی کارکنان نسبت به محیط موثر است. روانشناسان عصر جدید نشان دادند که واکنش‌های حسی، روانی و اخلاقی فرد با دوران طفولیت، پرورش ذهنی و عاطفی و نیز محیط زندگی او پیوندی منطقی و ناگسسته برقرار می‌کند (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۷، ۴). اما سوالاتی که متخصصان این علم امروزه با آن مواجه‌اند، در میزان و چگونگی تاثیرگذاری متقابل نوع و کیفیت رفتارهای انسان در قبال ویژگی‌های سرشتی و ارتباط با محیط خارجی است (بویرال، ۲۰۰۹). ادبیات محیط، بین واژه‌های متنوع محیط کالبدی، محیط اجتماعی، محیط روانشناختی و محیط رفتاری تمایز قائل می‌شود. نکته اصلی این طبقه‌بندی‌ها تمایز بین جهان واقعی حقیقی و عینی طرف انسان و جهان پدیدار شناختی است که خودآگاه یا ناخودآگاه الگوهای رفتاری یا واکنش‌های روحی مردم را تحت تاثیر قرار می‌دهد (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۳). همواره آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر آنها بر اثربخشی عملیات سازمان زیاد است، مورد توجه بسیاری مدیران و محققان می‌باشد، ولی اغلب آنان فقط به عملکرد درون‌نقشی کارکنان توجه کردند. تقریباً از دو دهه پیش محققان میان عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرانشی تفاوت قائل شده‌اند (گلدمن و همکاران، ۲۰۲۰). منظور از عملکرد فراتر از نقش، رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان است که معمولاً از سوی سیستم‌های رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند (کرم‌ماز^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). رفتار شهروندی سازمانی، شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزئی از وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً از سوی

1 Boiral & Paillé

2 Shafique Khan

3 Lamm et al.

4 Robertson and Barling

5 Goldman

6 Korkmaz

سیستم رسمی برای آنها پاداش سازمانی در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. این تعریف بر سه ویژگی اصلی استوار است: اول آنکه این رفتار باید داوطلبانه باشد؛ یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است؛ دوم اینکه این رفتار، جنبه سازمانی دارد؛ و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد (عبدی و همکاران، ۲۰۱۳). رفتار شهروند زیست محیطی به عنوان بخشی از رفتار شهروند سازمانی بر رفتار فردی کارکنان در محیط کار مؤثر است. تمامی این رفتارها نوعی حس شهروندی است که در همه آنها یک موضوع مشترک است و آن این است که در همه افراد باید از مسئولیت، سرمایه و زمان و انرژی خود و خارج از الزامات رسمی سازمانی مایه بگذارند؛ و این به عنوان تلاشی است که افراد به صورت اختیاری و تمایل و تلاش اضافی افراد در راستای فراسازمانی است (زلفی، ۱، ۱۳۹۵). (گربوز و همکاران، ۲۰۱۳) با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده برای بررسی مقاصد رفتاری کارمند نسبت به محیط در شرایط سازمانی، دریافتند که یکی از محدودیت‌های بررسی آنها توسط طراحی متقاطع تعریف می‌شود که در نتیجه باعث می‌شود رفتار واقعی برای هر سناریو کنار گذاشته شود (خاموش کردن کامپیوتر، استفاده از ویدئو کنفرانس بجای سفر درون و برون شهری برای ملاقات و بازیافت حداکثری زباله در محل کار) (گربوز و همکاران، ۲، ۲۰۱۳).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند موجب رفتار شهروند محیطی گردد احساسات اخلاقی است، رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان سازمان درآمده است. احساسات اخلاقی تعیین کننده استانداردهایی هستند مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم گیری چه چیز خوب یا بد است. برای نمونه افرادی که در فعالیت‌های زیست محیطی موفق هستند نیاز به توفیق دارند. در واقع این نیاز افراد را تحریک می‌کند تا از خود رفتارهای زیست محیطی بروز دهند (ریسک و همکاران^۲، ۲۰۱۳). یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان‌های امروزی تبدیل شدن به سازمان اخلاقی است و اخلاق حرفه‌ای بستر فرا سازمانی دارد و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره وری می‌آفریند بلکه فراتر از سازمان نقش موثری در جامعه دارد (چگنی^۳، ۴، ۱۳۹۶). مفهوم سازی و اندازه گیری موثر رفتار شهروندی سبز در صنایع تولیدی بسیار مهم است، زیرا عدم وجود یک چارچوب متحد و اندازه گیری مربوطه احتمالاً مانع تحقیقات آینده خواهد شد. بدون پرداختن به رفتار شهروندی

¹ zolfi

² Graves et al

³ Resick et al

⁴ chgani

سبز، صنایع تولیدی نمی‌توانند اندازه‌گیری کنند که کارمندان چگونه انواع مختلف رفتارهای محیطی را اعمال می‌کنند. اگرچه تحقیقات در مورد رفتار شهروندی سبز کم است، شواهدی از تأثیر مثبت رفتار شهروندی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان‌ها وجود دارد که می‌تواند به ما در پرداختن به موضوعات زیست محیطی مانند تخریب محیط زیست، گرم شدن کره زمین و تغییرات آب و هوایی کمک کند. بنابراین، با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سبز برای عملکرد شرکت، کمبود تحقیق در مورد اینکه چگونه مدیران می‌توانند مشارکت کارکنان را در رفتار شهروندی سبز تشویق کنند و تأکید فزاینده برای توسعه مدل‌های سازمانی که رفتارهای طرفدار محیط زیست را داشته باشند. با توجه به تحقیقات انجام شده، سازمان‌های امروزی شهروندمدار نبوده و رفتار شهروندی سازمانی به ندرت دیده می‌شود و کارکنان خواسته یا ناخواسته از بروز چنین رفتارهایی اجتناب می‌ورزند. کارکنان همان چیزی که قوانین و مقررات و شرح شغلی مشخص کرده و همان چیزی که مدیران و رهبران سازمان گفته‌اند انجام می‌دهند و رفتارهایی فراتر از نقش مورد انتظار ارائه نمی‌دهند و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی محدود می‌شود. بنابراین یکی از مشکلات صنایع تولیدی در دنیای متحول و بشدت متغیر امروزی شناسایی عواملی است که می‌تواند در بروز رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سبز که یکی از پدیده‌های جدید در زمینه رفتار سازمانی است تأثیر بگذارد. در نتیجه سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا بین احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز با توجه به نقش تعهد زیست محیطی کارکنان و باورهای حمایتی مدیران رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار شهروندی سبز

در چند سال گذشته توجه بسیار زیادی به رفتارهای افراد و سازمان‌ها در قبال محیط شده است. بر طبق دیدگاه نظریه پردازانی همچون ارگان رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند کارایی را حداکثر ساخته و عملکرد مؤثر سازمانی را ارتقاء بخشد (سمدرواک-لالیک^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتار شهروندی سازمانی به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که به رغم این که اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد در سایه انجام آنها از جانب کارکنان برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی برای بقای سازمان حیاتی است (سونگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای شهروندی محیطی به آن دسته از رفتارهایی گفته می‌شود که دارای تأثیر مثبت بر در دسترس بودن مواد و انرژی بوده و همچنین قادر به

1 Smederevac- Lalic

2 Song

تغییر و بهبود ساختار و دینامیک اکوسیستم‌ها و زیست کره می‌باشند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). "رفتارهای شهروندی سازمانی سبز" را می‌توان به عنوان رفتارهای اختیاری فردی تعریف کرد که به طور رسمی پاداش داده نمی‌شود و به طور جمعی مدیریت محیطی سازمانی موثر را ارتقا می‌دهد (یو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). ادبیات موضوع رفتار شهروندی سبز نشان می‌دهد که این رفتار ریشه در تئوری مبادله اجتماعی دارد که انگاره اصلی آن بر پایه منفعت میان کارمند و سازمان قرار دارد. براساس این 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^۳، ۲۰۱۶). این نظریه نشان می‌دهد که با ادراک کارکنان از مزایای عملکرد سازمانی خود، ضرورت جبران آن را از سوی سازمان خود احساس می‌نمایند. به طور معمول، از نظریه مبادله اجتماعی برای شفاف‌سازی کاربرد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در رفتار متقابل کارمندان استفاده می‌شود (پریادی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). در مفهوم محیطی، رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی نماینده یکی از این رفتارهای متقابل است، که به موضوع جدید در مطالعات مدیریتی تبدیل شده است. رفتار شهروندی محیطی 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 دیده می‌شود (کایدا و کایدا^۵، ۲۰۱۵). بسیاری از تهدیدات زیست محیطی، تخریب منابع و آلوده سازی محیط پیامد رفتار انسانی است. تنها تغییر در رفتار انسانی می‌تواند این مشکلات زیست محیطی را کاهش دهد. رفتارهای زیست محیطی مسئولانه، مجموعه‌ای از کنش‌های افراد جامعه نسبت به محیط زیست است که در یک طیف وسیع از احساسات، تمایلات و آمادگی‌های خاص برای رفتار نسبت به محیط زیست را شامل می‌شود (کولماس و آگمین^۶، ۲۰۱۰).

احساسات اخلاقی

مهمترین متغیر در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق می‌باشد. (سرمدی و شالباف^۷، ۱۳۸۶) اخلاق را شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح تعریف می‌کنند. (ساندرا^۸، ۱۹۹۱) اخلاق را مجموعه

1 Lee

2 Yu

3 Ciocirlan

4 Priadi & et al

5 Kaida & Kaida

6 Kollmuss & Agyeman

7 Sarmadi and Shalbaf

8 Sandra

اصول و استانداردها برای رفتار و سلوک افراد تعریف می‌کند. (شاجاف، ۲۰۰۵) اخلاق را معرفتی می‌داند که از افعال اختیاری انسان بر اساس یک سیر عقلایی شکل می‌گیرد. در مجموع هدف اصلی اخلاق، ایجاد اصول رفتاری است که به افراد کمک می‌کند تا از شیوه‌های رفتاری مختلف، رفتار و عمل درست را انتخاب کنند (پالمر، ۲، ۱۳۹۵). رهبران و مدیران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده ای پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از راه رفتار ملموس نشان دهند. نظریه اخلاقی، نظامی از قواعد و اصولی را بنا می‌نهد که انسان‌ها را در تصمیم‌گیری درباره آنچه درست و نادرست و خیر و شر است، راهنمایی می‌کنند (مختاری و سیادت، ۱۳۸۸). زمانی کارمندان احساس کنند که حمایت می‌شوند، بیشتر تمایل دارند تا از طریق اجرای رفتارهای ارزشمند رابطه متقابل با سازمان خود ایجاد کنند (پایلی و مچی-مورالس، ۳، ۲۰۱۴). تبادل اجتماعی به «اقدامات داوطلبانه افراد اشاره دارد که توسط سود مورد انتظار آن‌ها انگیزه می‌شود و معمولاً از سوی دیگران فراهم می‌شود»: یعنی اینکه اگر آنها درک کنند که سازمان آنها تا حدی درگیری خود برای نوآوری، توسعه و حفظ شرایط کاری مطلوب را نشان می‌دهد، تلاش می‌کنند تا در رفتار شهروندی سبز دخالت کنند (گراواس و همکاران، ۲۰۱۳). مفهوم «اخلاق» قدمتش به عمر تاریخ نوع بشر می‌رسد و یکی از بحث‌انگیزترین مطالبی است که پژوهش‌های بسیاری را به خود اختصاص داده است. احساسات و عواطف موضوعی است که تا به حال از دید جامعه‌شناسی به طور عام مغفول مانده است. وقتی صحبت از احساسات اخلاقی مثبت می‌کنیم، منظورمان عواطفی هستند که در انسان تأثیر مثبت گذاشته و احساسی خوش پدید می‌آورند (صانعی دره بیدی و رضایی، ۱۳۸۹). آدام اسمیت بر نظریه احساسات اخلاقی به کنش‌های انسانی بر حسب همدردی پرداخته است و در کتاب ثروت ملل این کنش‌ها را بر مبنای نفع شخصی بیان می‌کند (اسمیت، ۴، ۲۰۰۲). احساسات اخلاقی زمانی بروز پیدا می‌کند که یک عمل و رفتار معین از نظر اخلاقی اشتباه باشد (کاتوزیان، ۱۳۹۴). بنابراین چگونگی احساس و حالت روحی افراد درباره‌ی امور اخلاقی و آگاهی از این عواطف و احساسات به ما کمک می‌کند که پیش‌بینی کنیم، آیا افراد در موارد مشابه بازم دست به چنین عملی خواهد زد یا نه؟ (صدر، ۱۳۹۰).

1 shajaf

2 palmer

3 Paille & Meji'a-Morelos

4 Smith

احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز

ردپای محیطی سازمان‌ها طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. اگرچه سازمان‌ها به میزان قابل توجهی در تخریب محیط زیست نقش دارند، اما آنها همچنین توانایی تقویت حفظ محیط زیست را هم دارند (وان و دیلچرت، ۲۰۱۲، ۱). بسیاری از سازمان‌های مبتکر طرح‌های محیط زیست برای بهبود عملکرد محیطی خود اقدام به درگیر کردن کارکنان در رفتارهای فرا محیط زیستی می‌کنند در حالیکه بخشی از شرح شغلی رسمی آنها نبوده و در موفقیت سیستم‌های رسمی مدیریت محیط زیست در سازمان همکاری دارند. به همین ترتیب، این رفتارها نقش مهمی در پایداری محیطی سازمانی در نظر گرفته می‌شود و علاقه علمی زیادی را به خود جلب کرده است. به همین ترتیب، این رفتارها نقش مهمی در پایداری محیطی سازمانی در نظر گرفته می‌شود و علاقه علمی زیادی را به خود جلب کرده است (بویرال و پایی، ۲۰۱۲، ۲). با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته مشخص شده است که رفتار شهروندی سبز زیربخش رفتار شهروندی سازمانی است. تمامی این رفتارها نوعی حس شهروندی است که در همه آنها یک موضوع مشترک است و آن این است که در همه آنها افراد باید از مسئولیت، سرمایه، زمان و انرژی خود و خارج از الزامات رسمی سازمانی مایه بگذارد و این به عنوان تلاشی است که افراد به صورت اختیاری و تمایل و تلاش اضافی افراد در راستای فراسازمانی است (بویرال، ۲۰۰۹، ۳). کارکنان طرفدار محیط‌زیست، رفتارهای ارادی و فراتر از وظیفه خود انجام می‌دهند. عوامل زیادی در این راستا نقش دارد که توسط کارکنان رعایت می‌شود، از جمله جلوگیری از آلودگی، مدیریت مواد زائد و استفاده سبز و حداقلی از منابع موجود و با این وجود هیچ برنامه سازمانی نمی‌تواند پیش‌بینی کند و یا پوشش دهد تمامی احتمالات که در آن شرکت‌های بزرگ عملیاتی سبز داشته باشند (لارسون، ۴ و همکاران، ۲۰۱۵). بویرال (۲۰۰۷) در پژوهشی میزان توجه و استفاده از سیستم‌های مدیریت زیست محیطی را مورد بررسی قرار داد که نتایج نشان‌دهنده آن بود که سازمان‌ها تلاش‌های تشریفاتی در راستای رعایت استانداردهای آن کرده‌اند و این افراد بوده‌اند که بیشتر به صورت اقدامات خودجوش و اختیاری در سازمان این استانداردها را رعایت کرده‌اند (بویرال، ۲۰۰۷، لام و همکاران، ۲۰۱۳). پیشنهاد دادند که برای ترویج رفتارهای زیست محیطی در محیط کار، از رفتارهایی همچون بازیافت، کاهش استفاده از منابع مضر با طبیعت و استفاده مجدد از وسایل در کارهای دیگر استفاده کنید. همینطور تعهد کارکنان در رفتارهای داوطلبانه و خودجوش در راستای حمایت از محیط زیست پایدار می‌تواند تبدیل به یک نیروی اصلی و پشتکار برای ایجاد تلاش‌های مداوم در راستای توجه به شرکت به

1 Ones & Dilchert

2 Boiral & Paillé

3 Boiral

4 Larson et al.

محیط زیست شود (لام و همکاران، ۲۰۱۳). روانشناسان نشان داده‌اند که واکنش‌های حسی، روانی و اخلاقی فرد با دوران طفولیت، پرورش ذهنی و عاطفی و نیز محیط زندگی او پیوندی منطقی و ناگسستنی برقرار می‌کند. عواطف و هیجانات یکی از مهمترین ساحت‌های وجودی انسان است که چستی و کارکرد آن، به میزان اهمیتش دچار ابهام و پیچیدگی است. ارزش‌های اخلاقی، برخاسته از اموری واقعی و عینی هستند که مستقل از عواطف و هیجانات انسانی، وجودی تشخیص یافته دارند (دیدا، ۱۳۹۱). احساسات اخلاقی براساس تفاوت گذاری میان نقش همدردی و نفع شخصی در کنش، طرح می‌شود. نفع شخصی را نیروی محرک رفتار و همدردی را نیروی تنظیم‌گر رفتار می‌خوانند که هر یک در سطحی متفاوت عمل می‌کنند. محرکی که همچنان برای رفتارها می‌توان فرض کرد نفع شخصی است اما همدردی نیز به مثابه نیروی تنظیم‌کننده در رفتارها عمل می‌کند (وینشتین، ۲۰۰۶). رابطه ناظر-کنشگر در نظریه احساسات اخلاقی اسمیت حاکی از انعکاسی بودن همدردی است و این تصویری است که همدردی را به عنوان انعکاس وضعیتی که ممکن بود در آن قرار داشته باشیم تصور می‌کند و لذا می‌تواند به نفع شخصی فروکاسته شود. دیدگاه انعکاسی داشتن در مورد همدردی می‌تواند نظریه مهم در روانشناسی اخلاق باشد و مفهوم همدردی را روشن سازد (اسمیت، ۲۰۰۲). تبعیت و دیگر جنبه‌های ساختاری سازمان‌ها به واسطه تعهد گسترده کارکنان در امور محیط زیست، به سادگی ایجاد نمی‌شوند (بارتلز، ۲۰۰۸). از آنجا که سازمان‌ها تلاش‌های مربوط به رفتارهای شهروندی محیطی خود را افزایش می‌دهند، چالش اصلی در حال حاضر تفسیر سیاست‌های رسمی سازمانی نسبت به ابتکارات فردی غیرمتمرکز است که حاصل عواطف و احساسات اخلاقی کارکنان در محیط کار می‌باشد (بویرال و پایلی، ۲۰۱۲). در غیراینصورت، برنامه‌ها به صورت ضعیف ادغام می‌شوند، نوآوری‌ها از بین می‌روند، فناوری مورد استفاده قرار نمی‌گیرد و مشکلات به موقع و مؤثر برطرف نمی‌شوند (سانگ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین می‌توان بیان داشت که رفتار شهروندی سبز کارکنان وابسته به احساسات و احساسات اخلاقی آنهاست. از طرفی برای بررسی تمایل کارکنان به مشارکت در رفتارهای شهروندی نسبت به محیط زیست، یک مدل تحلیل مسیر تهیه شد که احساس تعهد اختیار افراد نسبت به نگرانی‌های محیط زیست در محیط کار را یکپارچه می‌کند، بنابراین می‌توان فرض کرد که:

فرضیه ۱- بین احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

1 Weinstein
2 Bartels
3 Song et al.

نقش تعهد زیست محیطی کارکنان و باورهای حمایتی مدیران

مفهوم تعهد موضوعی تکراری در ادبیات سبز شرکت‌ها است اما با وجود چند استثناء بیشتر تحقیقات تمایل دارند که از آن به صورت ضمنی، عمومی و قاطع سخن بگویند (کتورا و همکاران، ۲۰۱۲؛ مسمر-مگنوس و همکاران، ۲۰۱۲؛ پرز و همکاران، ۲۰۰۹). تعهدات از این جهت قابل توجه است که به رفتارهای کارکنان می‌پردازد و به ویژه با عبور از منافع شخصی خود دستیابی به اهداف اصلی را تسهیل می‌کند (مایر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱؛ لولر و همکاران، ۲۰۰۹). در نتیجه، مفهوم تعهد به دلیل ظرفیت بالقوه خود برای حل مشکلات جمعی یا معضلات با ماهیت اجتماعی و اقتصادی، توجه زیادی را در علوم اجتماعی جلب کرده است (نسی، ۲۰۰۱). ما معتقدیم که مفهوم تعهد برای مطالعه رفتارهای کارکنان در مقایسه با عقاید و نگرش‌های گسترده مبتنی بر محیط زیست، ارزش افزوده‌ای دارد، که معمولاً توسط مقیاس پارادایم جدید زیست محیطی اندازه‌گیری می‌شود (دانلاپ و همکاران، ۲۰۰۰). کارکنان ممکن است بدون توجه به درگیری شخصی، جهان بینی‌های طرفدار محیط زیست را با یک منطق وابسته توسعه دهند. شایان ذکر است که بر خلاف مواضع نگرشی، که ارزیابی از نفع افراد است، تعهدات بیانگر یک وضعیت روانشناختی است، یک امر داخلی که به طور ضمنی مستلزم "درک" از آنچه باید انجام شود ... برای حمایت از تعهد (کلین و همکاران، ۲۰۱۲). از طرفی کارکنان دوست دارند همانطور که آنها با سایرین رفتار می‌کنند، دیگران نیز در قبال آنان همان‌گونه رفتار کنند. اگر رفتار سرپرستی با کارمندش منصفانه باشد، کارمند نیز برای جبران این رفتار، سعی در ارتقای عملکرد خود دارد که این بستگی به باورهای حمایتی مدیران دارد (رایبری و پایلی، ۲۰۱۶). به عنوان "معمار هدف"، مدیران می‌توانند اطمینان حاصل کنند که "بازی ارزش بازی کردن، پیروزی ارزش در پی آن بودن، زندگی و حرفه ارزش زندگی خود را دارد" تا در نهایت جامعه را از اثرات مضر فعالیت‌های تجاری محافظت کند (خان و همکاران، ۲۰۱۹). مدیران متعهد ضمن تعامل با کارمندان، جامعه و محیط زیستی با مسئولیت‌پذیری عمل می‌کنند (عثمان و همکاران، ۲۰۱۸؛ مور، ۱۱ و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان یک نتیجه، اگرچه اعتقادات شخصی در مورد محیط زیست بر رفتارهای داوطلبانه طرفدار محیط زیست در محیط کار تأثیر می‌گذارد (بیسینگ-اولسون و

- 1 Cantor et al.
- 2 Mesmer-Magnus
- 3 Perez et al.
- 4 Meyer and Herscovitch
- 5 Lawler et al.
- 6 Nesse
- 7 Dunlap et al.
- 8 Klein et al.
- 9 Raineri and Paille
- 10 Khan et al.
- 11 Moore et al.
- 12 Bissing-Olson et al.

همکاران، ۲۰۱۳؛ لام و همکاران ۲۰۱۳؛ تممینک ۱ و همکاران ۲۰۱۳. انتظار می‌رود تأثیر آنها غیرمستقیم و با واسطه تعهد زیست محیطی کارکنان و باورهای حمایتی مدیران صورت گیرد، بنابراین موارد زیر فرض می‌شود:

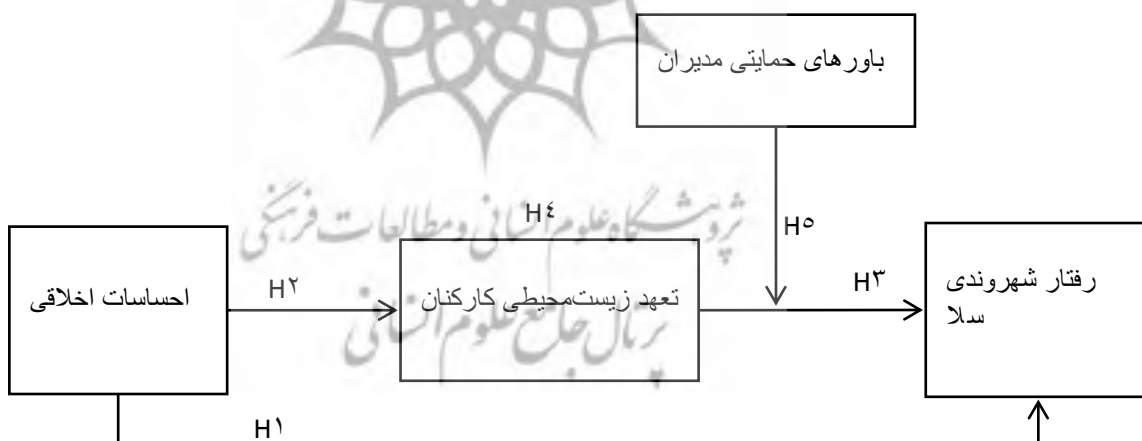
فرضیه ۲- بین احساسات اخلاقی و تعهد زیست محیطی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۳- بین تعهد زیست محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۴- تعهد زیست محیطی کارکنان در رابطه بین احساسات اخلاقی و رفتار شهروندی سبز نقش میانجی دارد.

فرضیه ۵- باورهای حمایتی مدیران رابطه بین تعهد زیست محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز تعدیل می‌کند.

پژوهش حاضر کوششی است به منظور تبیین فرایندی که از طریق آن احساسات اخلاقی با رفتار شهروندی سبز پیوند می‌یابد، در این راستا براساس مطالعات یاد شده و نتایج پژوهش‌های انجام شده، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل (۱) ترسیم می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد که به بررسی رابطه مستقیم و غیرمستقیم متغیرها پرداخته است. در این نوع تحقیق آزمودن روابط ساختاری مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقاتی موجود، بر اساس داده‌های مشاهده شده صورت می‌گیرد.

1 Temminck et al.

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت‌های فعال شهرک‌های صنعتی استان گلستان به تعداد ۱۰۵۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۷۱ نفر و براساس نمونه‌گیری تصادفی ساده برآورد و انتخاب شدند. همچنین برای اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسشنامه‌ها ۵۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۳۷۱ پرسشنامه برگشت داده شد و نمرات کسب شده جهت تجزیه و تحلیل استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. جهت سنجش متغیرها از سنجه‌های مورد استفاده در مطالعات پیشین استفاده شد. برای سنجش متغیر رفتار شهروندی سبز از پرسشنامه استاندارد رابرتسون و بارلینگ (۲۰۱۷) با ۱۰ گویه، برای سنجش متغیر تعهد زیست محیطی کارکنان از پرسشنامه استاندارد میرا و همکاران (۲۰۰۴) با ۶ گویه و برای سنجش متغیر باورهای حمایتی مدیران از پرسشنامه استاندارد اندرسون ۲ و همکاران (۲۰۰۵) با ۵ گویه و برای سنجش متغیر احساسات اخلاقی از پرسشنامه محقق ساخته با ۸ گویه استفاده شده است. پاسخ‌های مربوط به گویه‌های تمامی سنجه‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید خبرگان دانشگاهی رسید. CVR تمام شاخص‌ها بیشتر از ۰/۸ ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین برای تأیید پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که بالاتر از حداقل قابل قبول (۰/۷) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۳/۲ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که ۶۸/۲ درصد از نمونه مردان و ۳۱/۸ درصد زن بودند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی، ۵۷،۴ درصد لیسانس، ۲۶،۷ درصد فوق لیسانس و ۱۵،۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، ۷ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۶۰،۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۶،۷ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۵،۹ درصد بیش از ۵۱ سال بودند و از لحاظ سابقه شغلی، ۱۴،۶ درصد سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۵۷،۷ درصد بین ۱۱-۲۰ سال، ۲۷،۸ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه شغلی داشتند.

جدول ۱: خلاصه نتایج یافته‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی	طبقه	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۲۵۳ (۶۸/۲)
	زن	۱۱۸ (۳۱/۸)
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۶ (۷)

1 Meyer et al.

2 Andersson et al.

۲۲۴ (۶۰/۴)	بین ۴۰ تا ۳۱ سال	
۹۹ (۲۶/۷)	بین ۴۱-۵۰ سال	
۲۲ (۵/۹)	بیش از ۵۱ سال	
۲۱۳ (۵۷/۴)	لیسانس	
۹۹ (۲۶/۷)	فوق لیسانس	تحصیلات
۵۹ (۱۵/۹)	دکتری	
۵۴ (۱۴/۶)	کمتر از ۱۰ سال	
۲۱۴ (۵۷/۷)	۱۱ - ۲۰ سال	سابقه شغلی
۱۰۳ (۲۷/۸)	بیشتر از ۲۱ سال	

برای تحلیل اطلاعات بخش کمی از نرم افزار SPSS و Smart-PLS استفاده شد. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم بندی می شوند که متغیرهای پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده می شوند. بخش مدل اندازه گیری شامل سؤالات (شاخص ها) هر بُعد همراه با آن بُعد است و روابط میان سؤالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه ها و روابط میان آنها در این قسمت مورد تمرکز واقع می شود. برای برازش مدل از شاخص های بارعاملی، پایایی ترکیبی (CR)، آلفای کرونباخ (CA)، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۲) ارائه می شود.

جدول ۲: معیار بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی و همگرا

متغیر	نشان	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ (CA > ۰/۷)	پایایی ترکیبی (CR > ۰/۷)	روایی همگرا (AVE > ۰/۷)
احساسات اخلاقی	۱ق	۰/۸۲۳	۰/۸۲۹	۰/۸۶۸	۰/۵۵۷
	۲ق	۰/۴۹۰			
	۳ق	۰/۶۵۰			
	۴ق	۰/۷۴۶			
	۵ق	۰/۷۳۶			
	۶ق	۰/۶۰۴			
	۷ق	۰/۶۶۵			
	۸ق	۰/۶۴۰			
	۹ق	۰/۷۰۴			
	۱۰ق	۰/۵۳۸			
تعهد زیست محیطی کارکنان	۱۱ق	۰/۶۴۵	۰/۷۷۵	۰/۸۴۰	۰/۵۷۰

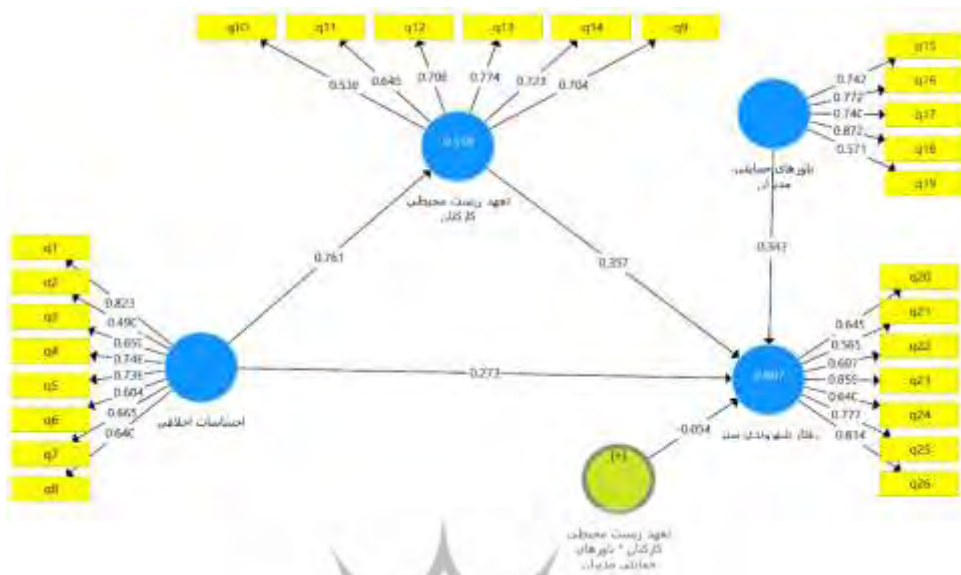
مقیاس	بارهای حمایتی مدیران	رفتار شهروندی سبز
۱۲q	۰,۷۰۶	
۱۳q	۰,۷۷۴	
۱۴q	۰,۷۲۳	
q15	۰,۷۴۲	
q16	۰,۷۷۲	
q17	۰,۷۴۰	۰,۷۹۶
q18	۰,۸۷۲	
q19	۰,۵۷۱	
۲۰q	۰,۶۴۵	
۲۱q	۰,۵۶۵	
۲۲q	۰,۶۰۷	
۲۳q	۰,۸۵۹	۰,۸۲۹
۲۴q	۰,۶۴۰	
۲۵q	۰,۷۷۷	
۲۶q	۰,۸۱۴	

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که شاخص‌های بارعاملی (بیشتر از ۰,۴)، AVE (بیشتر از ۰,۵)، CR و CA (بیشتر از ۰,۷) در تمام سازه‌ها مناسب است و روایی همگرا تأیید می‌شود. در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در جدول شماره (۳) میانگین و انحراف معیار و برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد.

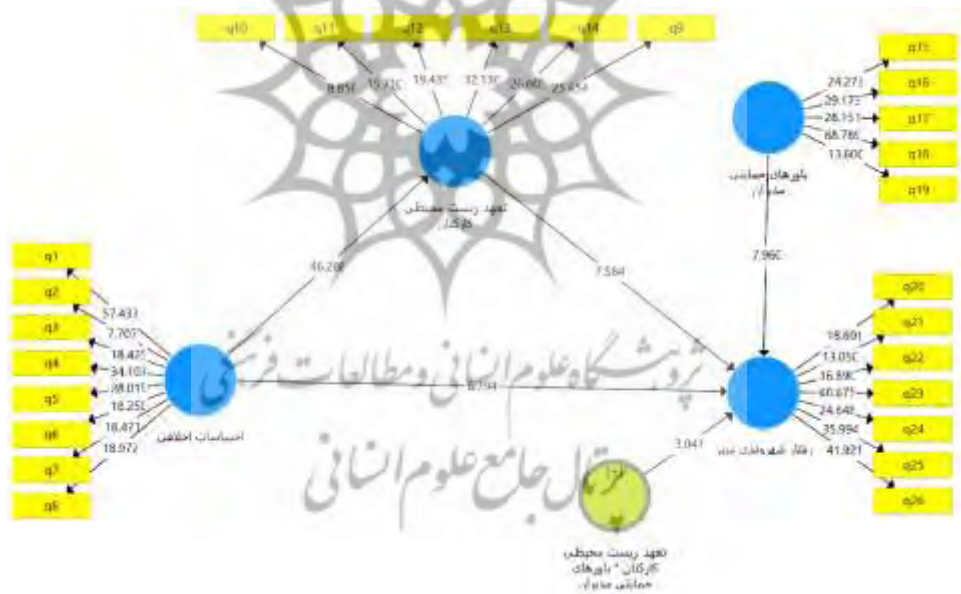
جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و روایی واگرا با روش فورنل و لارکر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- احساسات اخلاقی	۳/۵۳	۰/۵۵				
۲- تعهد زیست محیطی کارکنان	۳/۶۷	۰/۴۹	۰/۷۶۱			
۳- باورهای حمایتی مدیران	۳/۷۱	۰/۵۴	۰/۷۵۵	۰/۸۰۶		
۴- رفتار شهروندی سبز	۳/۸۶	۰/۵۴	۰/۷۸۵	۰/۷۵۰	۰/۸۵۹	۰/۷۰۹

مطابق با جدول ۳، مقدار جذر AVE (قطر اصلی ماتریس) تمامی متغیرها از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. در ادامه، نتایج حاصل از تکنیک معادلات ساختاری جهت بررسی الگوی ساختاری روابط و برازش آن توسط نرم‌افزار پی.ال.اس ارائه شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری برازش یافته در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری برازش یافته در حالت معناداری اعداد Z

جدول ۴. معیار R، ضرایب معناداری Z و سطح معناداری آن برای بررسی برازش مدل ساختاری

اثر متغیر	بر متغیر	R	Z مقدار	p	نتیجه	R2	GoF
احساسات اخلاقی	تعهد زیست محیطی کارکنان	۰/۷۶۱	۴۶/۲۸۸	۰/۰۰۰***	پذیرش	۰/۵۷۸	
		۰/۲۷۳	۶/۷۹۴	۰/۰۰۰***	پذیرش		۰/۶۱۵
تعهد زیست محیطی کارکنان	رفتار شهروندی سبز	۰/۳۵۷	۷/۵۸۴	۰/۰۰۰***	پذیرش	۰/۸۰۷	
باورهای حمایتی مدیران × تعهد زیست محیطی کارکنان		۰/۳۴۳	۷/۹۶۰	۰/۰۰۰***	پذیرش		

**معنی داری کمتر از یک درصد؛ *معنی داری کمتر از ۵ درصد

ضریب تعیین نشان می دهد که ۸۰/۷ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سبز توسط احساسات اخلاقی و تعهد زیست محیطی کارکنان توضیح داده می شود. ضرایب استاندارد شده شکل (۲) و معناداری ضرایب شکل (۳) نشان می دهد که بین احساسات اخلاقی با تعهد زیست محیطی کارکنان ($t = 46/288, \beta = 0/761$) و رفتار شهروندی سبز ($t = 6/794, \beta = 0/273$) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد زیست محیطی کارکنان ($t = 7/584, \beta = 0/357$) با رفتار شهروندی سبز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعدیلی باورهای حمایتی مدیران × تعهد زیست محیطی کارکنان در سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد نشان دهنده آن است باورهای حمایتی مدیران رابطه بین تعهد زیست محیطی کارکنان و رفتار شهروندی سبز را تعدیل می کند.

معیار بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 و شاخص GOF است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می شود، مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون درونزا در حد قوی هستند، و این نشان از تأثیر قوی متغیر برونزا بر دیگر متغیرهای درونزا دارد. مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF)، مقدار ۰/۶۱۵ به دست آمد. با توجه به اینکه سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای GOF معرفی شده است، این شاخص در حد قوی است. بنابراین می توان گفت، مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است یعنی مدل مفهومی پژوهش با داده های جمع آوری شده از شرکت کنندگان در این پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج مدل ساختاری نشان داد احساسات اخلاقی با رفتار شهروندی سبز رابطه معنی داری دارد. نتایج با یافته‌های (سمدرواک-لالیک ۱ و همکاران (۲۰۲۰)، گلدمن ۲ و همکاران (۲۰۲۰)، سانگ ۳ و همکاران (۲۰۱۹)، لارسون ۴ و همکاران (۲۰۱۵)، بویرال ۵ (۲۰۰۷)) مطابقت دارد. محققان بیان داشتند که واکنش‌های حسی، روانی و اخلاقی افراد با دوران زندگی، پرورش ذهنی و عاطفی و حتی محیط زندگی او ارتباط منطقی برقرار می‌کند. عواطف و هیجانات از بااهمیت‌ترین ویژگی‌های وجودی‌ست که کارکرد آن، به میزان اهمیتش دچار ابهام و پیچیدگی است. ارزش‌های اخلاقی، از اموری واقعی و عینی برمی‌خیزد که مستقل از عواطف و هیجانات عاطفی است. احساسات اخلاقی براساس تفاوت بین نقش نفع شخصی و همدردی در عمل طرح می‌شود. منفعت شخصی نیروی محرک رفتار و همدردی را نیروی تنظیم‌گر رفتار می‌خواند که هر یک در سطحی متفاوت عمل می‌کنند. واکنشی که همچنان برای رفتارها در نظر گرفته می‌شود منفعت شخصی است در صورتیکه همدردی نیز به مانند نیروی تنظیم‌کننده در رفتارها عمل می‌کند. بویرال و پایلی (۲۰۱۲) بیان داشتند جنبه‌های ساختاری سازمان‌ها از طریق تعهد کارکنان به امور محیط‌زیست، به سادگی ایجاد نمی‌شوند و از آنجا که سازمان‌ها تلاش‌های مربوط به رفتارهای شهروندی محیطی خود را افزایش می‌دهند، چالش اصلی تفسیر سیاست‌های سازمانی نسبت به ابتکارات فردی غیرمتمرکز است که محصول عواطف و احساسات اخلاقی کارکنان در محیط کار می‌باشد. از طرفی سانگ ۶ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند برنامه‌های محیطی سازمانی به صورت ضعیفی ترکیب می‌شوند، نوآوری‌ها از بین می‌روند و فناوری مورد استفاده قرار نمی‌گیرد و مشکلات به موقع و مؤثر برطرف نمی‌شوند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رفتار شهروندی سبز کارکنان وابسته به احساسات و احساسات اخلاقی آنهاست.

از طرفی نتایج مدلیابی معادلات ساختاری نشان داد رفتار شهروندی سبز تحت تأثیر تعهد زیست‌محیطی کارکنان است. این پژوهش به بهبود ادراک از عامل‌هایی که درگیری کارکنان در رفتارهای شهروندی محیطی را ایجاد می‌کنند کمک می‌کند. در راستای این یافته، (رابرتسون و بارلینگ ۲۰۱۷، ۷) اشاره داشتند بخشی از رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای محیطی تشکیل می‌دهند که بر رفتارهای فردی کارکنان نسبت به محیط کاری مؤثر است. یافته‌های سواری (۱۳۹۴) نشان داد در رفتار شهروندی سازمانی بطور کلی آن

1 Smederevac-Lalic
2 Goldman
3 Song et al.
4 Larson
5 Boiral
6 Song et al.
7 Robertson and Barling

دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرند که اجباری از سوی سازمان برای انجام آن‌ها وجود ندارد و در سایه انجام آن‌ها از جانب کارکنان برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود. در این راستا (Flammer, 2013) اشاره داشت کارکنانی که رفتارهای شهروندی محیطی را از خود بروز می‌دهند رفتارهای ارادی و فراتر از وظیفه آنهاست. همچنین صادقی (1396) نشان داد در رفتار شهروندی سبز، کارکنان ارزش کمک‌های خود به سازمان، توجه به سلامت خود، نگرانی برای آنها، توجهات وقتی که کار به اتمام رسیده است و قدردانی از تلاش مضاعف آن‌ها در انجام کار را درک می‌کنند. وقتی کارمندان احساس کنند که حمایت می‌شوند، بیشتر تمایل دارند تا از طریق اجرای رفتارهای ارزشمند رابطه‌ی متقابل با سازمان خود ایجاد کنند.

یافته‌های نقش تعدیلی با یافته‌های لام و همکاران (2013) و زلّی (1395) همخوانی دارد و بیان داشت اقدامات مدیریتی محیطی با تعهد زیست محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد، تعهد زیست محیطی کارکنان با شهروندی محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد، باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدامات مدیریتی محیطی و تعهد زیست محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند و ادراکات حمایت سازمانی رابطه بین اقدامات مدیریتی محیطی و تعهد زیست محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. یافته‌های (Boiral, 2007) نشان داد سازمان‌ها تلاش‌های بسیاری در راستای رعایت استانداردها کرده‌اند و این افراد بوده‌اند که بیشتر به صورت اقدامات خودجوش و اختیاری در سازمان این استانداردها را رعایت کرده‌اند (Boiral, 2007). لام و همکاران (2013) پیشنهاد دادند که برای ترویج رفتارهای زیست محیطی در محیط کار، از رفتارهایی همچون بازیافت، کاهش استفاده از منابع مضر با طبیعت و استفاده مجدد از وسایل در کارهای دیگر استفاده کنید. همینطور تعهد کارکنان در رفتارهای داوطلبانه و خودجوش در راستای حمایت از محیط زیست پایدار می‌تواند تبدیل به یک نیروی اصلی و پشتکار برای ایجاد تلاش‌های مداوم در راستای توجه به شرکت به محیط زیست شود (لام و همکاران، 2013). شهروندی زیست محیطی متضمن رفتار است-یک شهروندی فعال درگیر که از حقوق و تعهدات زیست محیطی خود در حوزه‌های خصوصی و عمومی استفاده می‌کند. برای شهروندی زیست محیطی آموزش به معنای تغییر رفتار است (گلدمن و همکاران، 2020). از طرفی (سمدرواک-لایک³ و همکاران، 2020) اشاره داشتند دانش نقشی اساسی در تأثیرگذاری بر رفتار حامی محیط زیست و به همین ترتیب در توسعه شهروندی محیط زیست دارد. تلاش در جهت پرورش دانش به تنهایی در آموزش شهروندی محیطی، بدون پیوند به زندگی واقعی، شایستگی‌ها و ارزش‌ها، به خاطر یک جهان پایدار کافی نیست. برای پرورش مهارت‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و شایستگی‌های منسجم و کافی سه نوع دانش دانش سیستم‌های زیست محیطی، دانش مربوط به عمل و دانش اثربخشی لازم است. معتمدی و

1 Flammer

2 Boiral

3 Smederevac-Lalic

همکاران (۱۳۹۳) نیز بیان داشتند نگرانی عمومی درباره نتایج بلندمدت تخریب محیطی و تغییرات آب و هوایی روز به روز در حال افزایش است. با توجه به نگرانی روزافزون و همچنین تهدیداتی که از جانب این نتایج بلندمدت، درخصوص سودآوری و رشد اقتصادی، مطرح می‌شود، شرکت‌های سراسر جهان، در جهت مسئولیت محیطی بهبود یافته و نظارت، گام‌های جدی برداشته‌اند. فرهنگم و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد بین تحصیلات و رفتارهای زیست محیطی شهروندان رابطه معناداری وجود نداشته اما بر حسب جنسیت و سن متفاوت بوده، به عبارت دیگر زنان رفتار زیست محیطی بهتری داشتند و با افزایش سن رفتارهای زیست محیطی نیز بهبود یافته بود. (یو و همکاران، ۲۰۱۹) بیان داشتند برنامه‌های آموزش سبز می‌تواند از طریق اهداف بازیافت منابع، شهروندی زیست محیطی را برقراری ارتباط، ارتقا، فعال و داخلی سازند. حمایت و فعالیت به عنوان اتخاذ رفتارهای شهروندی محیطی تلقی می‌شود. از طرفی (سونگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹) بیان داشتند اعتماد، ارتباط بین دلبستگی به مکان و رفتار شهروندی سبز را تقویت می‌کند. تحرک، اعتماد و وابستگی مکانی به طور مشترک بر رفتار شهروندی سبز تأثیر می‌گذارد. بنابراین می‌توان به این نتیجه کلی رسید که ارتباط احساسات اخلاقی و میزان تأثیرگذاری آن بر رفتار شهروندی سبز بیشتر است؛ زیرا حیثیت کشف ملاک‌های عقلانی ارزش‌های اخلاقی در فرا اخلاق و قضاوت‌های اخلاقی با جنبه اندیشه‌ای و عقلانی انسان نزدیک‌تر است. نقش مراحل رشد اخلاقی کارکنان در زمینه سبزی‌سازی شرکت‌ها نیز قابل بررسی است. اگرچه مراحل آگاهی و رشد اخلاقی افراد به هم وابسته هستند، دامنه و مقیاس اندازه‌گیری آنها متفاوت است. مطالعات طولی می‌تواند تأثیرات طولانی مدت مراحل آگاهی و رشد اخلاقی بر تعهد زیست محیطی کارکنان، از جمله در مورد رفتارهای شهروندی محیطی را بیشتر روشن کند و دیگر آنکه، تحقیقات آینده می‌تواند به مفاهیم مراحل مختلف آگاهی در مدیریت محیط پردازد.

در ادامه نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌شود:

با توجه به تأیید مدل از سوی خبرگان و برازش آن، از این الگو می‌توان برای ایجاد تمیز بین رفتار شهروندی سبز و احساسات اخلاقی استفاده کرد. همچنین از این شاخص‌ها می‌توان برای طبقه‌بندی رفتار شهروندی سبز و ارائه شاخصی برای آنها در تبدیل شدن به کارآفرین استفاده کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود از این الگو هم برای ترسیم حرکت از رفتارهای فراوظیفه‌ای به سمت رفتارهای شهروندی محیطی و هم برای آموزش رفتارها و احساسات اخلاقی استفاده شود. مدیران صنایع می‌توانند، با توانمند ساختن کارکنان خود و ارائه آموزش‌های لازم در حوزه علوم رفتاری و به ویژه نسبت به رفتار شهروندی سبز، گامی موثر در افزایش و بهبود اینگونه رفتارها بردارند. از طرفی دیگر آموزش‌های شهروندی (به ویژه آموزش حقوق شهروندی و آنچه به عنوان حق داشتن محیط زیست سالم است)، تدوین مقررات قانونی (توجه به حقوق قانونی و حقوق کیفری در کنار یکدیگر)، نشان دادن رفتارهای مطلوب یا پیامدهای رفتارهای نامطلوب (به ویژه بهره‌گیری از رسانه‌ها)، و فراهم کردن عوامل زمینه‌ای جهت بروز رفتار (به

1 Yu

2 Song

ویژه افزایش راه‌های ارتباطی کارکنان با سازمان‌های مسئول در شهر)، مهمترین پیشنهادات در زمینه تغییر رفتار شهروندی سبز هستند.

پیشنهاد می‌شود صنایع برای بهبود عملکردشان از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سبز در ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده کنند و سعی نمایند وضعیت رفتار شهروندی سبز را در حد عالی ارتقاء بخشند. افزایش پوشش رسانه‌ای موضوعات زیست محیطی و بسیاری از برنامه‌های آموزشی توسعه یافته در این زمینه، در درون سازمان اعم از مدیران و کارکنان با هم در زمینه هدف گذاری برای اقدامات و فعالیت‌های زیست محیطی در سازمان هم‌فکری و مشارکت کنند تا بتوانند به اهداف جامع و قابل قبول برای همگان دست یابند. همچنین افراد در داخل شرکت‌ها، تشکلهای رسمی و غیررسمی ایجاد کنند و ایده‌ها و پیشنهادات خود را در رابطه با رفتارهای شهروندی محیطی به سایر افراد درون سازمان و بیرون سازمان آموزش دهند. افراد درون شرکت باید این درک را داشته باشند تا چنانچه در مسیر زیست محیطی گام بردارند، از طرف سایر کارمندان و مدیران حمایت می‌شوند و مورد تأیید قرار می‌گیرند.

در پایان به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سایر صنایع انجام گیرد و نتایج مقایسه گردد. همچنین با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا، متغیرهای میانجی دیگری را شناسایی کنند. از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به کاهش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به سایر صنایع تولیدی در استان‌های دیگر، محدودیت زمانی جهت انجام تحقیق و کوتاه بودن دوره نمونه‌گیری و متقاعد نمودن افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات و ابراز عقایدشان نسبت به سازمان مطبوع اشاره کرد.

منابع

- پالمر، مایکل (۱۳۹۵) مسائل اخلاقی، ترجمه علیرضا آل بویه، قم: پژوهشگاه علوم اسلامی
- چگنی، مریم، حسینی، محمد (۱۳۹۶) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری سلامتی سازمانی در کارکنان دانشگاه لرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- دیبا، حسین. (۱۳۹۱). نقش عواطف و هیجانات در اخلاق. دوفصلنامه علمی پژوهشی حکمت اسرار، ۳(۴)، ۲۵-۵۹.
- زلفی، حسین (۱۳۹۵) ارائه الگویی برای ارتقای رفتار شهروندی سبز کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی.
- سرمدی، محمدرضا؛ شالیاف، عذرا (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۲، شماره ۴-۳؛ از صفحه ۹۹ تا صفحه ۱۱۰.
- سواری، کریم (۱۳۹۴) رابطه خود ارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۳۱-۵۰.
- صادقی، منصوره، (۱۳۹۶)، بررسی مفهوم تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای زیست محیطی در سازمان، اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج، موسسه آموزش عالی علامه خویی و موسسه آموزش عالی معراج
- صانعی دره بیدی، منوچهر؛ رضایی، مهران (۱۳۸۸) پژوهشی در «مسئله آدام اسمیت»: سازگاری یا ناسازگاری نظام اخلاقی و اقتصادی اسمیت، شناخت، شماره ۶۱، ۷۷-۱۲۰.
- صدر، سید موسی. (۱۳۹۰). فقدان ارزش اخلاقی عواطف و احساسات. پژوهش‌های قرآنی، ۱۷(۶۸)، ۴۴-۵۹.

فرهنگد مهنار، شکوهی فر کاوه، سیارخلج حامد (۱۳۹۳). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی (مورد مطالعه: شهروندان شهر یزد)، مطالعات جامعه شناختی شهری (مطالعات شهری)، دوره ۴، شماره ۱۰؛ از صفحه ۱۰۹ تا صفحه ۱۴۱.

کاتوزیان، محمد علی (۱۳۹۴). آدم اسमित و ثروت ملل، تهران، انتشارات امیرکبیر.

مختاری پور، مرضیه؛ سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع)، دوفصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، سال سوم، شماره ۴.

معمدی، پریا؛ یونس پور، زهرا و صنوبر، ناصر (۱۳۹۳). اثرات چندسطحی بر روی رفتار سبز داوطلبانه نیروی کار: تفاوت‌های فردی، رفتار رهبر و حمایت همکار، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه پیشگامان فرهیختگان فرهنگ و اندیشه ولیعصر، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل.

- Abdi, A; Soleimani, H. And Rezaei, B. (2013) The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior in Staff of Sports Federations of the Islamic Republic of Iran, *Journal of Educational Psychology*, pp. 19-25.
- Ahn, J., Lee, S., and Yun, S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: the moderating role of employees' exchange ideology. *J. Bus. Ethics* 148, 457–470. doi: 10.1007/s10551-016-3030-0
- Andersson, L. M., Shivarajan, S., & Blau, G. (2005). Enacting ecological sustainability in the MNC: A test of an adapted value belief norm framework. *Journal of Business Ethics*, 59(3), 295–305.
- Andrews, K. (1980). *The concept of corporate strategy*. Homewood, IL: Irwin.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barnett, C., Cafaro, P., and Newholm, T. (2005). "Philosophy and ethical consumption" in *The ethical consumer*. eds. R. Harrison, T. Newholm, and D. Shaw (London: Sage), 11–24.
- Bartels, D. M. (2008). Principled moral sentiment and the flexibility of moral judgment and decision making. *Cognition*, 108(2), 381-417. doi:https://doi.org/10.1016/j.cognition.2008.03.001
- Bissing-Olsen, M. J., Iyer, A., Fielding, K. 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(2), 156–175.
- Boiral, O. (2007). Corporate greening through ISO 14001: A rational myth? *Organization Science*, 18(1), 127–146.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87, 221–236.
- Boiral, O., & Paille', P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445.
- Boiral, O., Talbot, D., & Paille', P. (2013). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*. doi:10.1002/bse.1835.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 97, 117–134. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002
- Byun, G., Karau, S. J., Dai, Y., and Lee, S. (2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: a moderated mediation analysis. *J. Bus. Res.* 88, 44–53. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.03.004
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33–51.
- Ciocirlan, C.E. (2016). Environmental Workplace Behaviors: Definition Matters, *Organization & Environment*, 1-20.
- Dunlap, R. E., Van Liere, K. D., Mertig, A. G., & Jones, R. E. (2000). Measuring endorsement of the New Ecological Paradigm: A revised NEP scale. *Journal of Social Issues*, 56(3), 425–442.
- Flammer, C. (2013). Corporate social responsibility and shareholder reaction: The environmental awareness of investors. *Academy of Management Journal*, 56, 758–781.
- Garrosa, E, Rainho, C, Moreno-Jiménez, B, João Monteiro, M. (2010) The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points *International Journal of Nursing Studies*, 47 (2), 205-215.

- Ghadimi Moghadam, M., Hosseini Tabatabaee, F. (2006) The Prevalence of Burnout among Teachers and Employees of the Education Organization and its Relation to Gender, Degree, Occupational Gratitude and Geographical Situation, *Psychological Research*, No. 9, Summer, Pp. 73-56.
- Goldman, D. Hansmann, R., Činčera, J. (2020) Education for Environmental Citizenship and Responsible Environmental Behaviour. In: Hadjichambis A. et al. (eds) *Conceptualizing Environmental Citizenship for 21st Century Education*. Environmental Discourses in Science Education, vol 4. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20249-1_8
- Graves, L.M.; Sarkis, J.; Zhu, Q. (2013) How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *J. Environ. Psychol*, 35, 81–91.
- Greaves, M., Zibarras, L., Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace, *Journal of Environmental Psychology*, Vol.34, 109-120.
- 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.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10(1977). doi:10.3389/fpsyg.2019.01977
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Kollmuss, A., Agyeman, J. (2010). Mind the Gap: Why people Act environmentally and what are the Barriers to pro-environmental Behavior, *Journal of Environmental Education Research*, vol 8, No3.
- Korkmaz Gonzalez J.V. & Arpacı Garazo, T.G. Structural relationships between organizational service orientation, contact employee jobsatisfaction and citizenship behavior, *International Journal of Service Industry Management*, (2010).17 (1), 23-50.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. (2013). Read This Article, but Don't Print It Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment. *Group & Organization Management*, 38, 163-197. doi:10.1177/1059601112475210
- Larson, L. R., Stedman, R. C., Cooper, C. B., & Decker, D. J. (2015). Understanding the multi-dimensional structure of pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 43, 112–124.
- Lawler, E. J., Thye, S. R., & Yoon, J. (2009). *Social commitments in a depersonalized world*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lee, Y.K., 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.
- Men, C., Fong, P. S. W., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., and Luo, J. (2018). Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of psychological safety and mastery climate. *J. Bus. Ethics*. doi: 10.1007/s10551-018-4027-7
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Wiernik, B. M. (2012). The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (pp. 155–186). San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991.
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F. T., Crossley, C., Karlesky, M. J., and Birtch, T. A. (2019). Leaders matter morally: the role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *J. Appl. Psychol.* 104, 123–145. doi: 10.1037/apl0000341
- Nesse, R. M. (Ed.). (2001). *Evolution and the capacity for commitment* (Vol. 3). New York: Russell Sage Foundation.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444–466.
- Paille', P., & Meji'a-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124–131.

- Perez, O., Amichai-Hamburger, Y., & Shterental, T. (2009). The dynamic of corporate self-regulation: ISO 14001, environmental commitment, and organizational citizenship behavior. *Law & Society Review*, 43(3), 593–630.
- Raineri, N.; Paillé, P. (2016) Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *J. Bus. Ethics*, 137, 129–148.
- Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., and Dust, S. B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Hum. Relat.* 66, 951–972. doi: 10.1177/0018726713481633
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176–194.
- Shafique Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10(1977). doi:10.3389/fpsyg.2019.01977
- Smederevac-Lalic, M., Finger, D., Kováč, I., Lenhardt, M. (2020) Knowledge and Environmental Citizenship. In: Hadjichambis A. et al. (eds) *Conceptualizing Environmental Citizenship for 21st Century Education. Environmental Discourses in Science Education*, vol 4. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20249-1_5
- Smith A. (2002) *The theory of moral sentiments*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Song, Z., Daryanto, A., & Soopramanien, D. (2019). Place attachment, trust and mobility: Three-way interaction effect on urban residents' environmental citizenship behaviour. *Journal of Business Research*, 105, 168-177. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.001>
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2013). Motivating employees towards sustainable behaviour. *Business Strategy and the Environment*. doi:10.1002/bse.1827
- Usman, M., and Hameed, A. A. (2017). The effect of ethical leadership on organizational learning: evidence from a petroleum company. *Bus. Econ. Rev.* 9, 1–29. doi: 10.22547/BER/9.4.1
- Weinstein JR. (2006) Sympathy, difference, and education: social unity in the work of Adam Smith. *Economics and Philosophy*, 22:79–111. <http://dx.doi.org/10.1017/S0266267105000714>.
- Yu, T.-K., Lin, F.-Y., Kao, K.-Y., Chao, C.-M., & Yu, T.-Y. (2019). An innovative environmental citizen behavior model: Recycling intention as climate change mitigation strategies. *Journal of Environmental anagement*, 247, 499-508. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.06.101>
- Zhang, S., and Tu, Y. (2018). Cross-domain effects of ethical leadership on employee family and life satisfaction: the moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *J. Bus. Ethics* 152, 1085–1097. doi: 10.1007/s10551-016-3306-4

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

The Relationship between Ethical Emotions and Green Citizenship Behavior: The Role of Employee Environmental Commitment and Managers' Supportive Beliefs

Mahmoud Reza Cheraghali, Somayeh Abroudi

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between ethical feelings and green citizenship behavior with respect to the role of environmental commitment of employees and supportive beliefs of managers. This research is based on the model of structural equations in terms of applied purpose and in terms of descriptive-correlation method. The statistical population of the study includes 10,500 employees of active companies in industrial towns of Golestan province. The sample size was estimated and selected using Krejcie and Morgan table of 371 people based on simple random sampling. Data were collected using standard questionnaires. Formal and content validity were confirmed by academic experts and reliability above 0.70 by Cronbach's alpha test. Descriptive statistics and structural equation modeling were used to analyze the data using SPSS software version 2 and Smart-PLS version 2.3. The results of path analysis showed that ethical feelings have a direct and significant relationship with employees' environmental commitment and green citizenship behavior. There is a direct and significant relationship between employees' environmental commitment and green citizenship behavior. Also, the adjustment coefficient at a significant level of less than 5% indicates that managers' supportive beliefs moderate the relationship between employees' environmental commitment and green citizenship behavior. It seems that the relationship between moral feelings and the extent of its impact on green citizenship behavior is important and there is a significant relationship between them and the results of this study will help improve perceptions of the factors that cause employee involvement in green citizenship behaviors.

Keywords: Ethical Emotions, Employee Environmental Commitment, Managers' Supportive Beliefs, and Green Citizenship Behavior

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی