

*Original Article*

Investigating the Effect of Work Conscience on the Proactive Environmental Behavior of Employees with the Role of Mediator of Employee Prosperity and Moderation of Perceived Organizational Policy in Public Organizations of Hormozgan Province

Mohammad Ghafournia ^{1*}, Hossein Mansoori ², Forough Pishdar ³

1. Assistant Professor, Department of Industrial and Government Management, Faculty of Management and Accounting, University of Hormozgan, Bandarabbas, Iran (*Corresponding Author).
m.ghafournia@hormozgan.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Industrial and Government Management, Faculty of Management and Accounting, University of Hormozgan, Bandarabbas, Iran.
H.mansouri@hormozgan.ac.ir

3. Master of Public Administration, Organizational Behavior, Faculty of Management and Accounting, University of Hormozgan, Bandarabbas, Iran.
forough.pishdar@gmail.com

Received: May. 27, 2025; Revised: Sep. 08, 2025; Accepted: Oct. 22, 2025

DOI: [10.48308/jpap.2025.239685.1468](https://doi.org/10.48308/jpap.2025.239685.1468)

Abstract

Purpose: The present study was conducted to examine the effect of conscientiousness on employees' environmentally proactive behavior, while considering the mediating role of employees' thriving and the moderating role of perceived organizational politics in governmental organizations of Hormozgan Province.

Design/methodology/approach: The present study is applied, with an objective and descriptive survey for data collection and analysis. The statistical population comprises all managers and employees of governmental organizations in Hormozgan Province, from which 200 individuals were selected using proportionate random sampling. Data were collected using books, articles, and specialized journals. In addition, the following questionnaires were used: Conscientiousness by Costa and McCrae (1992), Environmentally Proactive Behavior by Sabokroo et al. (2021), Employees' Thriving by Carneyl(2014), and Perceived Organizational Politics by Kacmar and Ferris (1997). Based on the research hypotheses, the research model was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS and SmartPLS software.

Research Findings: The present study's findings indicate that conscientiousness significantly influences employees' environmentally proactive behavior. Conscientiousness also has a significant effect on employees' thriving, and employees' thriving, in turn, significantly influences their environmentally proactive behavior. Moreover, conscientiousness affects employees' environmentally proactive behavior through the mediating role of thriving. Finally, conscientiousness has a significant effect on employees' environmentally proactive behavior, with perceived organizational politics serving as a moderating factor. Therefore, based on the statistical results, conscientiousness influences employees' environmentally proactive behavior both directly and indirectly through thriving, as well as through its moderating effect on perceived organizational politics.

Limitations & Consequences: One limitation of the present study concerns the data collection method and the associated implementation challenges. The data were collected through questionnaires, and this method may be subject to errors resulting from respondents' failure to express their views accurately or honestly. In addition, during data collection, some managers and employees did not fully cooperate due



Copyright: © 2025 by the authors. Published by Shahid Beheshti University. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

to time constraints or insufficient willingness. Overall, these implementation limitations may influence the diversity of perspectives and the quality of the collected information, thereby affecting the comprehensiveness of the research findings.

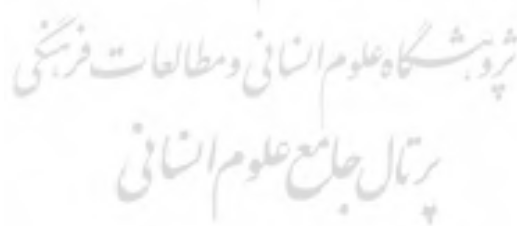
Practical Consequences: In this study, the researcher examined the effect of conscientiousness on employees' environmentally proactive behavior, considering the mediating role of employees' thriving and the moderating role of perceived organizational politics. Given the complexity of the interactions among these variables in organizational decision-making processes, previous research has paid little attention to this issue. The findings of this study can provide practical guidance for governmental organizations in Hormozgan Province, as well as for other public and private institutions, to strengthen employees' conscientiousness and thriving, and to properly manage organizational politics to promote environmentally proactive behaviors among employees.

Innovation or value of the Article: A review of previous studies shows that conscientiousness has consistently played an important role in various variables examined, and its significance has been emphasized. However, none of these studies has specifically investigated how conscientiousness affects employees' environmentally proactive behavior or identified the influential variables in this relationship. Accordingly, the present study develops and tests a model that examines the mediating role of employees' thriving and the moderating role of perceived organizational politics to comprehensively and scientifically assess the impact of conscientiousness on employees' environmentally proactive behavior.

Paper Type: Original Paper

Keywords: Work Conscience, Innovative Environmental Behavior, Employees' Prosperity, Perceived Organizational Policy.

How to Cite: Ghafournia, Mohammad; Mansoori, Hossein; Pishdar, Forough (2025). Investigating the Effect of Work Conscience on the Proactive Environmental Behavior of Employees with the Role of Mediator of Employee Prosperity and Moderation of Perceived Organizational Policy in Public Organizations of Hormozgan Province. *Public Adm Perspect.*, 15(3), 79-103 (In Persian).



مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان و تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان

محمد غفورنیا^۱، حسین منصوری^۲، فروغ پیش‌دار^۳

۱. استادیار گروه مدیریت صنعتی و دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران (*نویسنده مسئول).

m.ghafournia@hormozgan.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت صنعتی و دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.

H.mansouri@hormozgan.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.

forough.pishdar@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۶، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰

DOI: [10.48308/jpap.2025.239685.1468](https://doi.org/10.48308/jpap.2025.239685.1468)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان، با در نظر گرفتن نقش میانجی شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده، در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان انجام شده است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی استان هرمزگان می‌باشد که از میان آن‌ها، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از منابع کتابی، مقالات و مجلات تخصصی استفاده شده است. همچنین، داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های وجدان کاری کاستا و مک‌کرای، رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی سابوکرو و همکاران، شکوفایی کارکنان کرن و سیاست سازمانی ادراک‌شده کاکمار و فریس جمع‌آوری شد. مدل تحقیق بر اساس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وجدان کاری تأثیر معناداری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان دارد. همچنین، وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان اثرگذار است و شکوفایی کارکنان نیز به نوبه خود رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی آنان را تقویت می‌کند. علاوه بر این، وجدان کاری از طریق نقش میانجی شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی تأثیر معنادار دارد. در نهایت، وجدان کاری با نقش تعدیل‌گری سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده نیز بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان تأثیر معنادار دارد. لذا در سازمان‌ها جهت رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان بهتر است به جای اینکه بر محدودیت‌ها پافشاری شود وجدان کاری از طریق ارتقای شکوفایی کارکنان، میدان عمل مناسبی برای کارکنان در راستای وظایف و مأموریت‌های سازمان برای آنان فراهم آورد. لذا بر اساس نتایج آماری، وجدان کاری به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق شکوفایی، و با تعدیل سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده، تأثیر معناداری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان دارد.

محدودیت‌ها و پیامدها: از محدودیت‌های پژوهش حاضر، شیوه گردآوری داده‌ها و چالش‌های اجرایی است. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و این روش ممکن است با خطاهایی ناشی از عدم بیان دقیق یا صادقانه دیدگاه‌ها توسط پاسخ‌دهندگان همراه باشد. علاوه بر این، در فرآیند گردآوری داده‌ها، برخی مدیران و کارکنان به دلیل محدودیت زمانی یا عدم تمایل کافی، همکاری کامل نداشتند. در مجموع،



Copyright: © 2025 by the authors. Published by Shahid Beheshti University. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

این محدودیت‌های اجرایی می‌تواند تنوع دیدگاه‌ها و کیفیت اطلاعات گردآوری شده را تحت تأثیر قرار دهد و بر جامعیت یافته‌های پژوهش اثرگذار باشد.

پیامدهای عملی: در این پژوهش، محقق به بررسی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی ارتقای شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده پرداخته است. با توجه به پیچیدگی اثرات متقابل این متغیرها در فرایند تصمیم‌گیری سازمانی، پژوهش‌های پیشین کمتر به این موضوع پرداخته‌اند. یافته‌های این مطالعه می‌تواند برای سازمان‌های دولتی استان هرمزگان، سایر نهادهای دولتی و خصوصی راهنمایی عملی فراهم کند تا با تقویت وجدان کاری و شکوفایی کارکنان و مدیریت مناسب سیاست‌های سازمانی، رفتارهای پیشگامانه محیط‌زیستی در کارکنان تقویت شود.

ابتکار یا ارزش مقاله: بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که وجدان کاری همواره نقش مهمی در متغیرهای مختلف مورد مطالعه ایفا کرده و بر اهمیت آن تأکید شده است. با این حال، هیچ یک از این مطالعات به طور خاص به بررسی چگونگی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان و شناسایی متغیرهای مؤثر در این رابطه نپرداخته‌اند. بر این اساس، مطالعه حاضر مدلی را با نقش میانجی از طریق ارتقای شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده طراحی و آزمایش می‌کند تا تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان به صورت جامع و علمی مورد ارزیابی قرار گیرد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: وجدان کاری، رفتار پیشگامانه زیست محیطی، شکوفایی کارکنان، سیاست سازمانی ادراک شده.

استناددهی: غفورنیا، محمد؛ منصور، حسین، پیش‌دار، فروغ (۱۴۰۴). بررسی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان و تعدیلگری سیاست سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۳)، ۱۰۳-۷۹.



مقدمه

می‌توان اذعان داشت که سازمان‌ها در مواجهه با مسائل مختلف، تلاش می‌کنند کارکنان خود را به طور مستمر برای انجام بهتر وظایف تشویق کنند. این سازمان‌ها معمولاً بر این باورند که وقتی فردی در یک سازمان استخدام می‌شود، باید تمامی شرایط آن را بپذیرد. برخی از سازمان‌ها نیز معتقدند که می‌توان رضایت کارکنان را از طریق ارائه پاداش‌های بیشتر افزایش داد و تصور می‌کنند که کارکنان زیردستان آن‌ها هستند و باید دستوراتشان را اطاعت کنند (Haghsetan & Jannatifar, 2020). اگرچه امروزه به دلیل فشارهای مالی، کارکنان بیشتر به مسائل مالی کار توجه و علاقه دارند، به نظر می‌رسد که آن‌ها همچنان خواهان استقلال کاری بیشتری در شغل خود هستند تا از این طریق احساس رضایت و ارزش بیشتری داشته باشند. در صورتی که این کارکنان در دستیابی به خواسته‌های شغلی خود با موانع مواجه شوند، ممکن است دچار سرخوردگی شغلی و گوشه‌گیری در سازمان شوند، که این امر به نوبه خود می‌تواند منجر به پدیده‌هایی مانند انجام رفتارهای سیاسی گردد (Poon, 2013). به طور کلی، رفتار کارکنان در سازمان رابطه‌ای مستقیم با سیاست‌های سازمان دارد. در طول سالیان متمادی، رفتار سیاسی در سازمان یکی از موضوعات مهم پژوهشی بوده است. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که این رفتارها بخش جدایی‌ناپذیر هر فعالیت انسانی هستند (Moghaddasi & Esmaeilpour, 2022). زمانی که از کارکنان درباره رفتارهای سیاسی در محیط کاری پرسیده می‌شود، اغلب آن‌ها را به رفتارهای خودخدمتی مرتبط می‌دانند و به عنوان پدیده‌ای ناخوشایند می‌شناسند (Maherani et al., 2022)، چرا که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند و ممکن است برای سازمان یا افراد مضر باشد (Sowmya & Panchanatham, 2018). سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده شامل اقداماتی است که در یک سازمان برای کسب قدرت و اولویت‌بخشی به منافع فردی در شرایطی که عدم اطمینان یا ثبات وجود دارد، انجام می‌شود. به عبارت دیگر، هنگامی که منافع شخصی بر منافع سازمانی ارجحیت داده شود، نیروی بالقوه رفتار سیاسی در سازمان به صورت بالفعل ظاهر می‌گردد (Weber et al., 2019). سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده یکی از عوامل مؤثر در سازمان است و می‌تواند بر بسیاری از جنبه‌های سازمان تأثیرگذار باشد. در سال‌های اخیر، مفهوم وجدان کاری به فرهنگ سازمانی راه یافته و مورد توجه مدیران قرار گرفته است. با این حال، تاکنون اقدام اساسی در جهت شناسایی و اجرای حاکمیت وجدان کاری در کشور انجام نشده است. وجدان کاری را می‌توان به عنوان رضایت و تعهد نسبت به وظایف محول‌شده به فرد تعریف کرد، با این فرض که فرد بدون هرگونه سیستم نظارتی، وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهد. وجدان عبارت است از استعدادی که به تشخیص خوب و بد می‌پردازد و برای اعمال ارزش قائل است، بین خوب و بد تمایز قائل می‌شود و به نوعی الزام عملی ایجاد می‌کند. به طور کلی، وجدان کاری مجموعه‌ای از عوامل است که در فرد نظام ارزشی ایجاد می‌کند و وجدان به عنوان نیروی ذاتی، امکان درک خوب و بد اعمال را فراهم می‌سازد (Pino et al., 2024).

کانت در خصوص وجدان به فطرت اعتقاد داشت و وجدان را امری ذاتی تحلیل می‌کرد. از سوی دیگر، بدتر شدن شرایط محیط‌زیستی به موضوعی مهم برای جهان تبدیل شده است و یکی از دلایل این وضعیت نگران‌کننده، عملکرد سازمان‌ها است (Peng & Lee, 2019). بنابراین، نیاز شدیدی به ادغام مسائل محیط‌زیستی در سیاست‌ها، رویه‌ها و عملکرد سازمان‌ها وجود دارد. سازمان‌ها در سراسر جهان اقداماتی را برای بهبود عملکرد محیط‌زیستی خود از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور مشارکت در رفتارهای دوستدار محیط زیست انجام می‌دهند (Robertson & Barling, 2015). به زعم صاحب‌نظران، توجه به رفتار پیشگامانه کارکنان در حوزه محیط‌زیستی اهمیت زیادی یافته است که به عنوان رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی شناخته می‌شود. در یک محیط متغیر، رفتار پیشگامانه کارکنان در سازمان برای عملکرد و سازگاری سازمان اهمیت زیادی دارد. یکی از مؤلفه‌های این رفتار، توجه به مسائل محیط‌زیستی است که در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفته و تاکنون در پژوهش‌های داخلی به آن پرداخته نشده است. رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان به یک حوزه پژوهشی ضروری و نوظهور در رفتار سازمانی تبدیل شده

است. این نوع رفتار، نوعی رفتار سودمند برای محیط زیست است که کارکنان در سازمان انجام می‌دهند و به شکل خاصی از رفتار مؤثر محیطی در محیط سازمانی اشاره دارد. تحقیقات موجود نشان می‌دهند که رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان بر محیط کاری تأثیر می‌گذارد و پیامدهای قابل توجهی برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان به همراه دارد. به عنوان نمونه، رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان می‌تواند به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف توسعه پایدار و بهبود عملکرد محیطی کمک کند (Tian & Zhang, 2020). بنابراین، با توجه به پیامدهای ارزشمند رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان، ادبیات موجود بر شناسایی و جبران کاری برپیش‌نیازهای آن تمرکز دارد، مانند: حمایت سازمانی ادراک‌شده، سیاست‌های محیطی سازمان‌ها، رهبری خدمتگزار، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی محیط زیست، انگیزه کارکنان، دانش و آگاهی محیطی و وجدان کاری.

وجدان کاری رابطه‌ای ذاتی با رفتار پیشگامانه دارد، زیرا افراد دارای وجدان کاری تمایل دارند برای ایجاد تغییر به نفع سازمان، مراحل بیشتری را طی کنند. با این حال، تاکنون تنها تعداد کمی از پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا وجدان کاری را با رفتار پیشگامانه کارکنان مرتبط سازند. وجدان کاری نشان‌دهنده میزان جهت‌گیری، موفقیت، سخت‌کوشی، قابلیت اعتماد، خودانضباطی و هدف‌گرایی افراد است. محققان دریافته‌اند که کارکنان با وجدان کاری بالاتر معمولاً تجربیات مثبت بیشتری مانند احساسات مثبت، انعطاف‌پذیری و رشد و شکوفایی در محیط کار را گزارش می‌کنند. شکوفایی یک سازه مثبت نوظهور است که به‌روزی کارکنان را به تصویر می‌کشد. پژوهشگران تأکید می‌کنند که شکوفایی ترکیبی از احساس خوب و عملکرد مؤثر است. در برخی مطالعات، شکوفایی خود به عنوان مکانیزم میانجی شناسایی شده است که وجدان کاری را به رفتار پیشگامانه کارکنان مرتبط می‌کند (Tu et al., 2020). از سوی دیگر، حاکمیت خوب زمانی محقق می‌شود که سازمان شفاف، مقتدر و عاری از تأثیرات سیاسی باشد. با این حال، سیاست‌های سازمانی می‌توانند بر تمامی جنبه‌ها اثرگذار باشند و حذف مستقیم آن‌ها دشوار است. کارکنان معمولاً سیاست‌های سازمانی را به عنوان روشی سریع برای کسب قدرت و موقعیت درک می‌کنند؛ در نتیجه، برخی معتقدند که سیاست می‌تواند بر دیگران و سازمان تأثیر منفی بگذارد، در حالی که برخی دیگر، به ویژه کارکنانی که از طریق مسیرهای سیاسی ارتقاء یافته‌اند، سیاست را ابزاری مفید برای توسعه خود و سازمان می‌دانند.

در زمینه مطالعات مربوط به سیاست سازمانی ادراک‌شده، بیشتر تحقیقات در کشورهای توسعه‌یافته با فرهنگ فردگرایانه انجام شده است (Rasyid & Marta, 2020). در همین حال، مطالعات مربوط به وجدان کاری در مؤسسات دولتی کشورهای در حال توسعه بسیار محدود هستند. تفاوت اساسی برخی از این مطالعات در کشورهای در حال توسعه، وجود ایدئولوژی الهیاتی است، به‌گونه‌ای که افراد معتقدند هر چیزی که در اختیار دارند، شامل مهارت‌ها، تجربه و اعتماد به نفس، از جانب خداست و به خدا باز می‌گردد. این باور، به مؤلفه‌های اساسی در رفتار فردی در نهادهای دولتی تبدیل شده است. بنابراین، بررسی عمیق وجدان کاری و رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی در سازمان‌های دولتی اهمیت زیادی دارد، زیرا تأثیر آن می‌تواند رفتار افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. با این حال، تاکنون در سازمان‌های دولتی، اثر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی با در نظر گرفتن نقش میانجی شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک‌شده بررسی نشده است و نتایج چنین مطالعه‌ای می‌تواند قابل توجه باشد. بر این اساس، سؤال اصلی این پژوهش آن است که وجدان کاری چه تأثیری بر رفتار پیشگامانه کارکنان دارد و نقش میانجی شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک‌شده در این رابطه در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

وجدان کاری

وجدان کاری به احساس تعهد، تقید و مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به وظایف و امور محوله اشاره دارد. به عبارت دیگر، وجدان کاری نوعی مکانیزم خودکنترلی در انجام امور است که به واسطه آن کارکنان بدون هرگونه نظارت مستقیم یا غیرمستقیم، کار خود را از

نظر کمی و کیفی به‌طور شایسته انجام می‌دهند (Hakkak et al., 2022). در فرهنگ سازمانی هر کشور یا سازمان، مفهوم وجدان کاری مطرح می‌شود و به عنوان عاملی مؤثر در ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد شناخته می‌شود. همچنین، وجدان کاری یک شاخص مهم برای سنجش تمایل کارکنان به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان است (Dawson, 2016). وجدان کاری یکی از زیرمجموعه‌های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری معنا و مفهوم پیدا می‌کند و مرز بین درست و غلط، خوب و بد را تعیین می‌کند. وجدان کاری چهار نوع اصلی دارد که هر کدام تعریف خاص خود را دارند (Huang, 2017):

- وجدان عمومی کار: حس عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در محیط کار. لازمه وجدان عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است که خود زمینه‌ساز انسجام اجتماعی و وفاق عمومی می‌شود.
- وجدان حرفه‌ای: احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌های خاص و جامعه حرفه‌ای، که میزان آن تابعی از وجود و پویایی اجتماعات حرفه‌ای است.
- وجدان سازمانی: تطابق و هم‌دند پنداری با سازمان، وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن.
- وجدان رابطه‌ای گروهی: احساس مسئولیت کاری شخصی در چارچوب ارتباطات مستمر با اعضای گروه کاری.

رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان: رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان به رفتارهای افراد در کارهای روزمره، از جمله تولید محصولات جدید یا ارائه خدمات، اشاره دارد. این رفتار شامل تولید ایده‌های سبز و نوآورانه، ترویج و استفاده از آن‌ها می‌شود و دارای دو ویژگی متمایز است: فعالانه و اجتماعی (Rongbin et al., 2022). فار و فورد (۱۹۹۰) رفتار پیشگامانه کارکنان را به عنوان یک رفتار فردی تعریف کرده‌اند که هدف آن شروع و معرفی ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌های نو و ضروری در یک نقش شغلی، گروه یا سازمان است. رفتار کاری پیشگامانه شامل خلاقیت کارکنان و تولید ایده‌های نو و مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرآیندها و رویه‌های مختلف است، زیرا شامل اجرای ایده‌ها نیز می‌شود. بر خلاف خلاقیت که بیشتر به تولید نوآوری تمرکز دارد، رفتار کاری پیشگامانه تمایل دارد به ایجاد منفعت ملموس منجر شود. خلاقیت جزئی ضروری از رفتار کاری پیشگامانه محسوب می‌شود و بیشتر در آغاز فرآیند نوآوری مشاهده می‌شود، زمانی که مسائل یا شکاف‌های عملکردی شناسایی می‌شوند و ایده‌ها در پاسخ به نیازهای درک‌شده برای نوآوری تولید می‌شوند (Roffarello et al., 2022). رفتار پیشگامانه کارکنان دامنه وسیعی دارد که هم شامل راه‌اندازی ایده‌ها و هم اجرای آن‌ها می‌شود. این دامنه از بهبودهای جزئی و تدریجی تا توسعه ایده‌های جدید اساسی است که بر فرآیندها یا محصولات کل سازمان تأثیر می‌گذارد. نوع دوم رفتار، یعنی ایده‌های اساسی، کمتر مشاهده می‌شود و عمدتاً کارکنانی که در حوزه تحقیق و توسعه فعالیت می‌کنند قادر به ادامه آن هستند. در حالی که نوع اول، یعنی بهبودها و پیشنهادات با مقیاس کوچک، رایج‌تر بوده و به کارکنان در تمامی حوزه‌ها مرتبط است. نمونه‌هایی از رفتار کاری پیشگامانه شامل تفکر در مورد فعالیت‌های جایگزین، جستجوی بهبودها، شکل‌دهی روش‌های جدید برای انجام فعالیت‌ها، جستجوی فناوری‌های نوین، کاربرد روش‌های جدید و بررسی و حفظ منابع برای اجرای ایده‌های نو می‌باشد (Wiyono et al., 2025). رفتار پیشگامانه معمولاً جزو وظایف اصلی شغل کارکنان نیست، بلکه به عنوان رفتار اختیاری تعریف می‌شود که در شرح شغل وجود ندارد و به سود سازمان انجام می‌شود.

رفتار کاری پیشگامانه کارکنان در بسیاری از اصول مدیریتی معاصر مانند بهبود مستمر، کایزن، کارآفرینی سازمانی و نظام پیشنهادات اهمیت بسیار زیادی دارد (Campbell, 2022).

شکوفایی کارکنان

شکوفایی کارکنان به وضعیت بهزیستی بسیار مطلوب کارمند اشاره دارد که از طریق تجربه مثبت و مدیریت کارآمد عوامل مرتبط با شغل به دست می‌آید. اسپریتزر و همکاران مدل دو بعدی از شکوفایی را ارائه دادند که شامل یک احساس سرزندگی و یک حس یادگیری یا بهتر شدن می‌باشد. احساس سرزندگی نشانه احساس پرانرژی بودن فرد و میل برای انجام کار است و معنی و

مفهوم بعد یادگیری را کسب و استفاده از دانش و مهارت برای ایجاد توانایی و اعتماد به نفس می دانند. زمانی که افراد از نظر روانشناختی شکوفا می‌شوند نه تنها زنده هستند بلکه در حال رشد هستند و یا در مسیر صعودی به سمت پیشرفت هستند (Porath et al, 2021). مفهوم شکوفایی کارکنان در کار در سال‌های اخیر مطرح شده و توجه زیادی را در پژوهش‌های سازمانی به خود جلب کرده است. شکوفایی در کار منافی را نه تنها برای خود کارکنان، بلکه برای سازمانی که در آن مشغول می‌باشند نیز به همراه دارد. محققان نشان داده‌اند شکوفایی در کار، سلامت و رفاه اجتماعی و آسیب و فرسودگی کمتری را به همراه خواهد داشت. همچنین شکوفایی در کار با توسعه شغلی و رشد در خارج از کار در ارتباط است (Prem et al, 2017). دیگر اثرات مثبت شکوفا شدن نیروی کار برای سازمان، بالا رفتن سطح رفتارهای پیشگامانه کارکنان و افزایش نوآوری می باشد. به طور کلی شکوفایی در محل کار عاملی است که نه تنها موجب رشد عوامل مثبت در سازمان مانند رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و وفاداری سازمانی می‌شود بلکه جنبه‌های منفی رفتار مانند فرسودگی و میزان غیبت را نیز کاهش می‌دهد و در مجموع باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود (Prem et al, 2017).

سیاست سازمانی ادراک شده

سیاست سازمانی ادراک شده به عواملی اشاره دارد که انجام آن‌ها به طور رسمی در سازمان لازم نیست، اما در برخی موارد مانند پرداخت پاداش یا تخصیص منابع سازمانی اهمیت دارند. به عبارت دیگر، سیاست‌های سازمانی شامل فعالیت‌هایی هستند که در یک سازمان برای دستیابی به قدرت و اولویت‌بخشی به اهداف فردی قدرت طلب در شرایطی که عدم اطمینان یا ثبات وجود دارد، انجام می‌شوند. به عبارت دیگر، زمانی که منافع شخصی بر منافع سازمانی اولویت پیدا می‌کنند، نیروی بالقوه سیاست سازمانی ادراک شده به صورت بالفعل ظاهر می‌شود (Zhou & Cao, 2021). در مورد سیاست سازمانی ادراک شده دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. برخی به بعد مثبت و مشروع آن توجه دارند و برخی دیگر به بعد منفی و نامشروع آن تأکید می‌کنند. کسانی که از دیدگاه منفی به این مفهوم می‌نگرند، سیاست را نوعی حيله و فریب فرض کرده و هدف فردی که چنین رفتاری را اتخاذ می‌کند را تأمین نیازهای شخصی او می‌دانند. از سوی دیگر، طبق دیدگاه دوم، سیاست سازمانی ادراک شده یک فرآیند معمول در سازمان است که از طریق آن، تعارض‌ها و اختلافات بین گروه‌های مختلف و ذی‌نفع بررسی می‌شود و به دنبال آن، افزایش رضایت گروه‌های مختلف، تصمیم‌گیری مؤثر و افزایش بهره‌وری محقق می‌گردد. این دیدگاه سیاست سازمانی ادراک شده را می‌توان مشابه تشکیل ائتلاف در نظر گرفت. در حوزه سازمان و مدیریت، این دیدگاه به عنوان رویکردی مشروع و کاربردی نسبت به سیاست سازمانی ادراک شده شناخته می‌شود (Alherimi et al, 2024).

پیشینه پژوهش

جانگو و پرادان (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان»، با روش کمی و استفاده از پرسشنامه نشان دادند که وجدان کاری تأثیر قابل توجهی بر انگیزه، بهره‌وری و تعهد کارکنان دارد و کارکنانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، عملکرد بهتری در محیط کار ارائه می‌دهند و به اهداف سازمان متعهدتر هستند.

لانگ و جیانگ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی»، با روش تجربی و جمع‌آوری داده میدانی دریافتند که وجدان کاری و خودانضباطی کارکنان نقش مهمی در ارتقای رفتارهای پیشگامانه و نوآورانه دارند. نتایج نشان داد که کارکنانی که دارای وجدان کاری بالا هستند، بیشتر در بهبود فرآیندها و اجرای ابتکارات محیط‌زیستی مشارکت می‌کنند.

چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر وجدان کاری و سبک رهبری بر عملکرد و شکوفایی کارکنان»، با روش پیمایشی و تحلیل آماری نشان دادند که وجدان کاری همراه با رهبری مقتدرانه موجب افزایش تعهد، کارایی و انگیزه کارکنان

می‌شود. یافته‌ها همچنین نشان داد که این ترکیب می‌تواند رفتارهای نوآورانه و پیشگامانه کارکنان را تقویت کند و به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند.

تو و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان و رفتارهای پیشگامانه»، با روش پرسشنامه‌ای و تحلیل رگرسیون نشان دادند که وجدان کاری به طور مستقیم و مثبت بر شکوفایی کارکنان و رفتارهای پیشگامانه آنها اثر دارد. همچنین رابطه بین وجدان کاری و رفتار پیشگامانه با حمایت رهبری و سیاست‌های سازمانی تقویت می‌شود، به طوری که سیاست‌های سازمانی مثبت می‌تواند اثرات وجدان کاری را بیشتر کند.

راسید و مارتا (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «رابطه شکوفایی کارکنان با رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی»، با روش پیمایشی و جمع‌آوری داده میدانی نشان دادند که کارکنانی که احساس شکوفایی و رضایت در محیط کار دارند، تمایل بیشتری به ارائه ابتکارات محیط‌زیستی و حمایت از سیاست‌های سازمان دارند. این مطالعه تأکید کرد که فراهم کردن شرایط شکوفایی می‌تواند انگیزه کارکنان برای مشارکت فعال در اهداف محیط‌زیستی سازمان را افزایش دهد.

اسمیتیکری و سووانادت (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر شرایط کاری خوب بر رفتار پیشگامانه کارکنان»، با روش پیمایشی و تحلیل آماری داده‌ها نشان دادند که ایجاد شرایط کاری مطلوب و حمایت سازمانی باعث افزایش انگیزه کارکنان و ارتقای رفتارهای محیط‌زیستی آنها می‌شود. نتایج همچنین نشان داد که کارکنانی که احساس حمایت و فرصت برای رشد دارند، بیشتر به اجرای ابتکارات و رفتارهای پیشگامانه تمایل دارند.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

اگر سازمان‌ها بخواهند در رقابت شدید به مزیتی دست یابند، کافی نیست که کارکنان تنها وظایف خود را مطابق با شرح شغل انجام دهند (Campbell, 2022). در بافت سازمانی، این رفتارها در قالب رفتار پیشگامانه کارکنان تعریف می‌شوند، که به موجب آن یک کارمند درگیر تغییرات خودگردان و آینده‌نگر در اقدامات خود در محیط کار یا نقش شغلی می‌شود (Pradhan, & Jandu, 2023). امروزه رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی در سازمان به عنوان تغییر نوآورانه‌ای مطرح است که برای کارکنان و مدیریت تقریباً به یک الزام تبدیل شده است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، از جمله وجدان کاری، برای پیش‌بینی عملکرد محیط‌زیستی ضروری هستند، زیرا رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی بر زنجیره تأمین، تولید، مدیریت ضایعات، فرهنگ، ارزش‌ها، استراتژی‌ها و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و اجرای سیاست‌ها و شیوه‌های سبز را تسهیل می‌کند (Barati, 2021). توسعه و تقویت وجدان کاری در کارکنان طرفدار محیط زیست برای دستیابی به توسعه پایدار سازمانی امری حیاتی است (Shao et al., 2022). وجدان کاری در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، زیرا از جهات مختلف به سازمان‌ها سود می‌رساند، مانند افزایش اثربخشی سازمانی (Grant, 2020) و بهبود شرایط کاری بلندمدت. با این حال، مجموعه‌ای کوچک اما رو به رشد از تحقیقات نشان داده است که وجدان کاری می‌تواند بر رفتار پیشگامانه کارکنان نیز تأثیر مثبت داشته باشد (Zhang et al., 2020). نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده شامل سه مفهوم مهم است: دانش محیط زیستی، ارزش‌های محیط زیستی و رفتار محیط زیستی. این سه مفهوم محور اصلی بسیاری از نگرش‌های معمول نسبت به محیط زیست، پارادایم محیط زیستی جدید و نگرش نسبت به رفتار محیط زیستی هستند که برای پیش‌بینی رفتار محیط زیستی به کار می‌روند. اولین نتیجه اساسی این نظریه این است که دانش محیط زیستی و ارزش محیط زیستی پیش‌شرط‌های رفتار محیط‌زیستی هستند (Karatepe & Aboramadan, 2021). بر اساس این نظریه، رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی منابع شخصی را در نظر می‌گیرد که می‌تواند منجر به شکل‌گیری وجدان کاری شود. بنابراین، فرض می‌شود که وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان تأثیر می‌گذارد (فرضیه ۱).

وجدان کاری، که گاهی با عنوان «اراده دستیابی» نیز شناخته می‌شود، با قابلیت اطمینان برابر است و ویژگی‌هایی همچون دقت، سازماندهی و مسئولیت‌پذیری را شامل می‌شود. ویژگی‌هایی مانند پشتکار و موفقیت‌محوری نیز به وجدان کاری نسبت داده می‌شوند. وجدان کاری به رفتار هدفمند، خودانضباطی و پشتکار اشاره دارد و بیشتر دستاوردمحور است تا اخلاقی. برای هدف این پژوهش، وجدان کاری به عنوان متغیری انتخاب شده است، زیرا تأثیر عمیقی بر شکوفایی در کار دارد. وجدان کاری میل به دنبال کردن اهداف و پیشرفت را توضیح می‌دهد. از آنجایی که یکی از جنبه‌های اصلی وجدان کاری رفتار مبتنی بر پیشرفت است، انتظار می‌رود وجدان کاری بر که به شدت با پیشرفت در کار مرتبط باشد. وجدان کاری به معنای کنترل رفتار خود برای دستیابی به اهداف است. خودتنظیمی، که می‌تواند با خودکنترلی برابر در نظر گرفته شود، با دستیابی به هدف همراه است. افراد دارای وجدان کاری از سطح بالایی از سازماندهی و نظم برخوردارند و مهارت‌های مدیریت زمان خود را بهبود می‌بخشند (Jiang & Long Huo, 2021). آن‌ها برای خود استانداردهای بالایی تعیین می‌کنند و سطح بالایی از تعهد را نشان می‌دهند. این افراد بر عادات و انگیزه‌های خود کنترل دارند و خودانضباطی را به نمایش می‌گذارند. از آنجایی که ویژگی وجدان کاری می‌تواند رفتار فرد را کنترل کند، به عنوان یک عامل پیشین برای تأثیرگذاری بر فشار و فرآیند یادگیری و پیشرفت کارکنان در محل کار عمل می‌کند (Paterson et al., 2013). بنابراین، اعتقاد بر این است که وجدان کاری یک کارمند به طور مثبت بر شکوفایی در کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، رهبری مقتدرانه با اعمال نظم و انضباط کارکنان را برمی‌انگیزد، که شامل فشار مداوم بر کارکنان برای ادامه یادگیری و انجام وظایف در بازه‌های زمانی تعیین شده است. بر این اساس، فرض می‌شود که وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان تأثیر می‌گذارد (فرضیه ۲).

رویکرد روانشناسی مثبت در راستای درک شکوفایی مرتبط با محیط کار، آینده‌ای خوشایند را نشان داده و یکی از جدیدترین نظریه‌هایی است که برای محیط کار به کار گرفته می‌شود. این رویکرد هم شامل تأکید مدیریتی بر افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان و هم تأکید کارکنان بر رفاه شخصی ناشی از شرایط بهینه است (Schaufeli & Bakker, 2018). شکوفایی، مفهومی از روانشناسی مثبت، تجربه یک زندگی خوب را توصیف می‌کند و ارائه این تجربه به نفع کارکنان است. شکوفایی همچنین انگیزه کارکنان را برای حمایت از سازمان افزایش می‌دهد، زیرا سازمان بسترهای لازم برای شکوفایی آن‌ها را فراهم کرده است. نشان داده شده است که کارکنانی که مشاهده می‌کنند سازمان امکان شکوفایی را برای آن‌ها فراهم کرده، در جهت موفقیت سازمانی تلاش بیشتری می‌کنند. مدیریت شکوفایی کارکنان به عنوان راهکاری برای افزایش سلامت سازمان و حفظ عملکرد بلندمدت در نظر گرفته می‌شود (Suwannadet & Stmihikrai, 2018). در ادبیات موجود، برخی منابع به موضوع مدیریت شکوفایی کارکنان پرداخته‌اند، از جمله مدیریت جایابی مناسب کارکنان، مشارکت و تعامل در سازمان‌ها، تدوین استراتژی‌های رفاه کارکنان، راهبردهای آسایش در محل کار و سلامت جسمی و روانی کارکنان. کیز و جاکا بیان می‌کنند که افرادی که دارای سطح بالایی از شکوفایی و درگیری شغلی هستند، جذب کار خود شده و به خوبی درگیر آن می‌شوند (Jaca et al., 2018). این افراد حس عمیقی از معنا و اهداف مرتبط با کار دارند، که موجب رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان شده و از روابط مثبت در محیط کار لذت می‌برند. بر این اساس، فرض می‌شود که شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان تأثیر دارد (فرضیه ۳).

وجدان کاری به تمایل فرد برای قابل اعتماد بودن، سخت‌کوش بودن، سازمان‌دهی، پایداری و تلاش برای موفقیت اشاره دارد. این ویژگی به عنوان یکی از عوامل مهم برای عملکرد فردی در حوزه‌های کاری در نظر گرفته می‌شود، زیرا باعث رشد و رفتار پیشگامانه کارکنان شده و در نهایت شکوفایی شغلی آن‌ها را ارتقا می‌دهد (Barrick et al., 2019). با این حال، مطالعات تجربی یافته‌های متناقضی در رابطه با تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه کارکنان ارائه کرده‌اند و هم اثرات معنادار و هم غیرمعنادار گزارش شده است. این اختلافات نشان‌دهنده وجود بالقوه میانجی‌ها و تعدیل‌کننده‌ها در رابطه وجدان کاری و رفتار پیشگامانه است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی و عدالت توزیعی می‌توانند رابطه بین وجدان کاری و رفتار پیشگامانه کارکنان را تعدیل کنند. با این حال، از آنجایی که مطالعات موجود به طور انحصاری بر تعدیل‌کننده‌ها یا میانجی‌های این رابطه

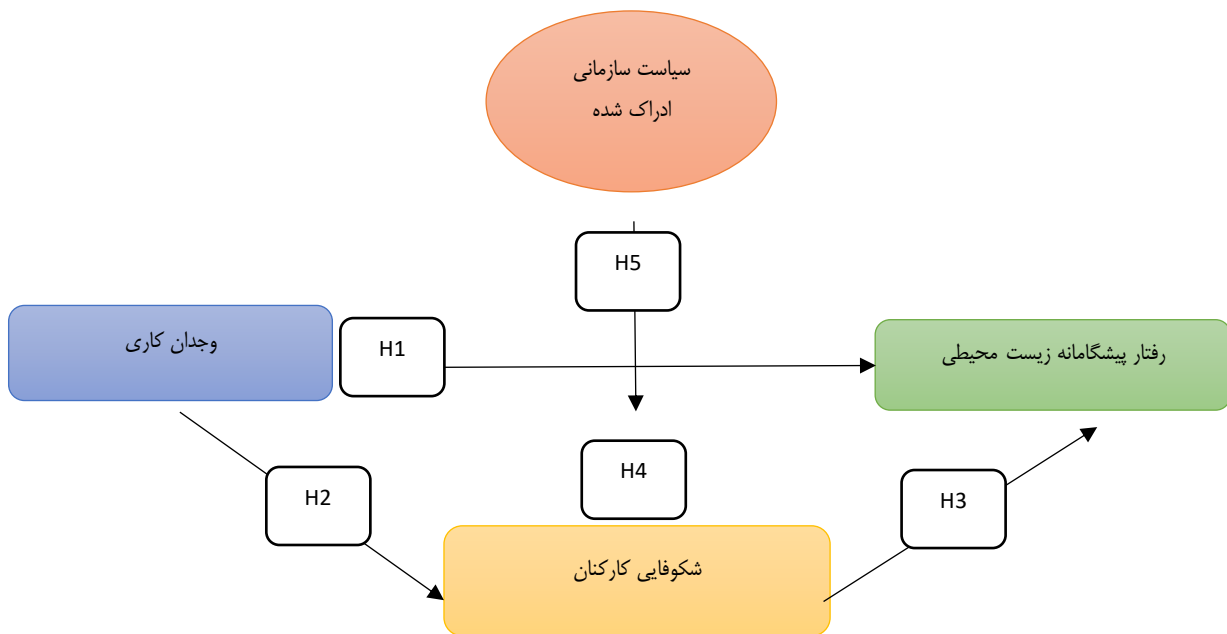
تمرکز دارند، هنوز دیدگاه جامعی برای توضیح چگونگی و زمان تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه کارکنان ارائه نشده است. درک کامل این رابطه تحت فرآیندهای پیچیده‌ای قرار دارد که ممکن است تابع شرایط خاص باشد (A'yunnisa et al., 2023). شکوفایی را می‌توان به عنوان میانجی در نظر گرفت، زیرا مولفه‌های آن (مثلاً یادگیری) می‌تواند توسط وجدان کاری تسهیل شود و به طور مستقیم منجر به رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان و پیشرفت شغلی آن‌ها گردد (Theobald et al., 2018). بنابراین، فرض می‌شود که وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان تأثیر دارد (فرضیه ۴).

مطابق این دیدگاه که وجدان کاری کارکنان را مستعد موفقیت می‌کند، مطالعات وجدان کاری را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مثبت انرژی گزارش کرده‌اند. از سوی دیگر، اثر مثبت وجدان کاری بر یادگیری کارکنان نیز نشان داده شده است، که بیانگر این است که افراد دارای وجدان کاری در فرآیندهای یادگیری خودکفا هستند. علاوه بر این، تجربیات پر رونق ناشی از وجدان کاری می‌تواند موجب معناداری شغلی شود. پورات و همکاران پیشنهاد می‌کنند که شکوفایی تأثیر مثبتی بر یادگیری و رشد در حرفه و کار دارد. محققان نشان می‌دهند که با تعیین اهداف شغلی پیشگامانه و کسب مهارت‌هایی برای رشد شغلی، افراد شکوفا احتمالاً از نظر روان‌شناختی نسبت به پیشرفت شغلی خود مثبت هستند و در نهایت به معناداری شغلی دست می‌یابند (Chang et al., 2022).

رفتار پیشگامانه کارکنان می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی (عوامل زمینه‌ای) یا فردی (تفاوت‌های فردی) قرار گیرد. محیط می‌تواند رفتار پیشگامانه کارکنان را افزایش دهد یا بالعکس کاهش دهد. یکی از عواملی که می‌تواند رفتار پیشگامانه را کاهش دهد، سیاست سازمانی است که به عنوان عاملی منفی در تعهد و رضایت کارکنان در نظر گرفته می‌شود. از نظر کارکنان، سیاست سازمانی تصویری منفی دارد، زیرا بیشتر به منافع شخصی و گروهی توجه می‌کند. مطالعات متعدد تهدید بالقوه سیاست‌های سازمانی برای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را نشان داده‌اند. لائو و همکاران نشان می‌دهند که سیاست سازمانی به دلیل دخالت در فرآیند تصمیم‌گیری سازمانی می‌تواند رفتار پیشگامانه کارکنان را کاهش دهد، زیرا منجر به سازش سیاسی می‌شود. سیاست سازمانی شامل رفتار سیاسی کلی، سیاست‌های آینده، حقوق و دستمزد و ارتقاء است. سیاست سازمانی که بر مزایای فردی و گروهی چه در حال حاضر و چه در آینده تأکید دارد، می‌تواند رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان را کاهش دهد (Lau et al., 2017). بنابراین، سیاست سازمانی بر ثبات رفتار کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و می‌تواند عملکرد کارکنان را کاهش دهد. بر این اساس، فرض می‌شود که سیاست سازمانی ادراک شده نقش تعدیل‌گری بر تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی دارد (فرضیه ۵).

بررسی پژوهش‌های پیشین و چارچوب نظری پژوهش نشان می‌دهد که وجدان کاری همواره نقش مهمی در متغیرهای مختلف مورد مطالعه ایفا کرده و بر اهمیت آن تأکید شده است. با این حال، هیچ‌یک از این مطالعات به طور خاص به بررسی چگونگی تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان و شناسایی متغیرهای مؤثر در این رابطه نپرداخته‌اند. بر این اساس، مطالعه حاضر مدلی را با نقش میانجی از طریق ارتقای شکوفایی کارکنان و نقش تعدیل‌گری سیاست‌های سازمانی ادراک شده طراحی و آزمایش می‌کند تا تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان به صورت جامع و علمی مورد ارزیابی قرار گیرد.

با توجه به موارد فوق مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی بر اساس اهداف و فرضیه های مطرح شده (نگارنده)

روش شناسی تحقیق

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان های دولتی استان هرمزگان می باشد که طبق آمار تعداد کل آنها ۶۱۴۲ نفر است. نمونه آماری تحقیق از بخش های مختلف به روش تصادفی نسبتی و بر اساس نسبت جامعه آماری هر بخش انتخاب شد. با توجه به اینکه در مدل معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه بر اساس متغیرهای پنهان تعیین می شود و نه متغیرهای مشاهده پذیر، لازم است برای هر عامل (متغیر پنهان) حداقل ۲۰ نمونه در نظر گرفته شود. متغیرهای پنهان همان عوامل یا ابعاد مدل و متغیرهای مشاهده پذیر همان سوالات پرسشنامه هستند. با وجود اینکه در مورد حجم نمونه لازم برای مدل معادلات ساختاری توافق کلی وجود ندارد، بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه را ۲۰۰ نفر در نظر می گیرند. بر این اساس، حجم نمونه این تحقیق نیز ۲۰۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان های دولتی استان هرمزگان تعیین شد.

ابزار گردآوری و تحلیل داده ها

در این تحقیق، پرسشنامه به عنوان ابزار جمع آوری داده ها به کار گرفته شده است. بخش اول پرسشنامه شامل اطلاعات جمعیتی است که از پاسخ دهندگان خواسته شده تا در مورد ویژگی های کلی خود مانند سن، جنسیت، عنوان شغلی، سطح تحصیلات و غیره اطلاعات ارائه دهند. در بخش دوم، از پرسشنامه های استاندارد زیر استفاده شده است: وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲)، رفتار پیشگامانه محیط زیستی کارکنان سابوکرو و همکاران (۲۰۲۱)، شکوفایی کارکنان کرن (۲۰۱۴) و سیاست سازمانی ادراک شده کاکمار و فریس (۱۹۹۷). پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای شامل ۱۶ سؤال پنج گزینه ای است و دو مؤلفه قابلیت اتکا و موفقیت مداری را می سنجد. پرسشنامه رفتار پیشگامانه محیط زیستی کارکنان سابوکرو و همکاران دارای ۱۶ گویه است. پرسشنامه شکوفایی کارکنان کرن شامل ۲۳ سؤال است؛ ۱۵ سؤال مربوط به ابعاد پنج گانه مدل شکوفایی سلیگمن (۲۰۱۱) شامل عواطف منفی، معناداری، ارتباطات، درگیری شغلی و پیشرفت شغلی می باشد و ۸ سؤال دیگر شادی، سلامت، عواطف مثبت و تنهایی را اندازه گیری می کند. پرسشنامه سیاست سازمانی ادراک شده کاکمار و فریس به منظور سنجش سیاست سازمانی ادراک شده طراحی شده است. تمام پرسشنامه ها بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) پاسخ داده شده اند.

جهت آزمون و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. این روش امکان بررسی همزمان چند رابطه بین متغیرها را فراهم می‌کند و اثرات مستقیم، غیرمستقیم و میانجی یا تعدیل‌گر را شناسایی می‌کند. همچنین، SEM به محقق اجازه می‌دهد مدل مفهومی پیشنهادی را با داده‌های واقعی آزمون کرده و شاخص‌های برازش مدل را ارزیابی کند و خطاهای اندازه‌گیری را کنترل نموده و متغیرهای پنهان را با دقت بیشتری تحلیل نماید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در ارتباط با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، که شامل مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی استان هرمزگان بودند، نتایج نشان داد که ۳۶٪ از پاسخ‌دهندگان زن و ۶۴٪ مرد بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۲۴٪ از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۷۶٪ متأهل بودند. بیشترین سهم سنی پاسخ‌دهندگان، معادل ۵۵٪، در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشت و کمترین سهم، حدود ۸٪، مربوط به گروه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال بود. از لحاظ تحصیلات، بیشترین پاسخ‌دهندگان، معادل ۶۰٪، دارای مدرک کارشناسی و کمترین آنها، حدود ۲٪، دارای مدرک دکترا بودند. در نهایت، از نظر جایگاه شغلی، ۸۴٪ از پاسخ‌دهندگان کارکنان و ۱۶٪ مدیران سازمان‌ها بودند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و نرم‌افزار PLS استفاده شد. در مرحله نخست، به منظور آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها، از تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

آزمون	KS	معناداری	درجه آزادی
وجدان کاری	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱	۱۹۹
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۱۱۴	۰/۰۰۱	۱۹۹
شکوفایی کارکنان	۰/۷۲	۰/۰۱۵	۱۹۹
سیاست سازمانی ادارک شده	۰/۱۱۹	۰/۰۰۱	۱۹۹

بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول ۱، در تمام موارد مقدار معناداری کمتر از ۰۵/۰ به‌دست آمده است. بنابراین، دلیلی برای رد فرضیه‌ای مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر، توزیع داده‌های تحقیق غیرنرمال است. در مرحله بعد، برای اندازه‌گیری پایایی مدل درونی، از معیارهای ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایایی ترکیبی استفاده می‌شود.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	مقدار آلفای بدست آمده
وجدان کاری	۰/۷۳۸
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۸۱۳
شکوفایی کارکنان	۰/۹۳۴
سیاست سازمانی ادارک شده	۰/۸۸۹

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کروناخ برای تمامی عوامل بالای ۰.۷ است که این امر، پایایی ابزار اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

جدول ۳. مقادیر پایایی ترکیبی (CR)

متغیر	پایایی ترکیبی (CR)
وجدان کاری	۰/۸۹۳۷۶۸
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۹۴۶۷۹۸
شکوفایی کارکنان	۰/۹۴۹۳۷۵
سیاست سازمانی ادارک شده	۰/۹۱۸۴۲۶

بررسی تاثیر
وجدان کاری بر
...

۹۲ | صفحه

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی متغیرهای مدل بیش از ۰.۷ است. بنابراین، با توجه به ضرایب محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که مدل از پایایی سازگاری درونی مناسبی برخوردار است. در ادامه، به محاسبه روایی سازه به منظور اطمینان از دقت کافی سازه‌های انتخاب شده پرداخته شده است. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. حد مطلوب بار عاملی شاخص‌ها ۰.۷ یا بالاتر می‌باشد. به عبارت دیگر، در این مرحله، چنانچه بار عاملی یک شاخص کمتر از ۰.۷ باشد، لازم است آن شاخص حذف گردد. بارهای عاملی شاخص‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج اعتبار همگرا پرسش نامه

متغیرها	گویه‌ها	بار عاملی استاندارد	بار عاملی معناداری
سیاست سازمانی ادارک شده	۱	۰/۷۱۹	۱۲/۱۷۶
	۲	۰/۷۸۹	۱۵/۲۷۸
	۳	۰/۷۵۸	۱۳/۲۵۹
	۴	۰/۷۵۶	۱۴/۷۵۲
	۵	۰/۷۴۳	۱۲/۷۷۴
	۶	۰/۷۶۴	۱۰/۳۲۱
	۷	۰/۸۰۵	۱۸/۱۳۷
	۸	۰/۹۲۳	۲۷/۶۲۹
	۹	۰/۷۹۷	۱۱/۷۳۴
	۱۰	۰/۸۶۳	۲۵/۴۸۸
	۱۱	۰/۷۹۳	۱۷/۸۴۵
وجدان کاری	۱۲	۰/۷۷۳	۱۳/۹۰۱
	۱	۰/۷۵۴	۱۳/۴۵۳
	۲	۰/۷۴۷	۱۲/۵۲۳
	۳	۰/۷۷۰	۱۱/۴۹۳
	۴	۰/۸۱۵	۱۶/۳۸۷
	۵	۰/۷۴۳	۱۲/۳۶۴
	۶	۰/۷۸۳	۱۲/۵۴۳
	۷	۰/۷۱۲	۱۰/۸۷۳
	۸	۰/۷۳۴	۱۱/۷۵۴
	۹	۰/۷۶۲	۸/۴۳۲
	۱۰	۰/۷۲۵	۱۲/۵۲۸
۱۱	۰/۷۹۱	۱۵/۵۲۳	

۱۰/۳۳۱	-/۷۶۶	۱۲
۱۰/۳۳۱	-/۷۶۴	۱۳
۱۵/۳۸۷	-/۷۹۰	۱۴
۲۰/۵۶۹	-/۸۹۲	۱۵
۱۶/۲۶۶	-/۷۹۸	۱۶
۱۱/۳۸۷	-/۷۲۲	۱۷
۱۲/۷۷۴	-/۷۴۳	۱۸
۲۸/۸۷۳	-/۹۳۴	۱۹
۱۸/۴۵۲	-/۸۱۹	۲۰
۲۷/۶۲۷	-/۹۳۳	۱
۱۳/۲۶۶	-/۷۹۸	۲
۱۱/۳۹۷	-/۷۱۷	۳
۲۷/۶۲۹	-/۹۳۴	۴
۱۱/۷۳۴	-/۷۹۷	۵
۲۵/۴۸۸	-/۸۶۳	۶
۱۱/۷۳۲	-/۷۹۷	۷
۲۵/۴۸۸	-/۸۶۳	۸
۱۴/۸۹۹	-/۷۸۹	۹
۱۲/۵۲۳	-/۷۴۷	۱۰
۱۱/۲۹۳	-/۷۷۱	۱۱
۱۰/۳۳۱	-/۷۶۴	۱۲
۱۸/۱۳۷	-/۸۰۵	۱۳
۲۷/۶۲۹	-/۹۳۱	۱۴
۱۱/۷۳۴	-/۷۹۶	۱
۱۲/۷۷۴	-/۷۴۱	۲
۱۱/۵۲۱	-/۷۶۵	۳
۱۸/۱۳۵	-/۸۱۶	۴
۲۷/۱۵۲	-/۹۲۱	۵
۱۹/۴۰۱	-/۸۱۹	۶
۱۲/۴۳۹	-/۷۴۷	۷
۱۲/۷۶۹	-/۷۸۹	۸
۱۱/۸۷۶	-/۷۳۲	۹
۱۱/۹۵۳	-/۷۲۸	۱۰
۱۲/۱۴۳	-/۷۵۳	۱۱
۱۱/۵۲۶	-/۷۲۵	۱۲
۱۴/۴۲۳	-/۷۸۱	۱۳
۱۳/۱۳۱	-/۷۶۶	۱۴
۱۳/۳۱۱	-/۷۶۹	۱۵
۱۵/۷۲۷	-/۷۹۱	۱۶
۲۲/۴۵۹	-/۸۹۵	۱۷
۱۶/۳۴۳	-/۷۹۸	۱۸
۱۱/۳۸۸	-/۷۲۲	۱۹
۱۲/۱۵۶	-/۷۴۳	۲۰
۲۸/۸۸۵	-/۹۳۷	۲۱
۱۸/۵۶۱	-/۸۲۲	۲۲
۱۰/۴۳۶	-/۷۷۱	۲۳

رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی

شکوفایی کارکنان



در گام بعد، به منظور بررسی روایی مدل درونی، از معیار روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. همان طور که در جدول قبل بررسی شد، بارهای عاملی کلیه شاخص‌های مدل اصلاح‌شده از قدر مطلق ۰.۵۸ بالاتر بوده و با احتمال ۹۹٪ معنادار هستند، که این امر شرط نخست روایی همگرایی مدل پژوهش را تأیید می‌کند.

جدول ۵. نتایج بررسی روایی همگرا

متغیر	پایایی ترکیبی (CR)	AVE	CR>AVE
وجدان کاری	۰/۸۹۳۷۶۸	۰/۶۱۹۲۶۳	تایید
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۹۴۶۷۹۸	۰/۷۶۰۲۶۷	تایید
شکوفایی کارکنان	۰/۹۴۹۲۷۵	۰/۷۶۳۲۰۱	تایید
سیاست سازمانی ادارک شده	۰/۹۱۸۴۲۶	۰/۶۳۷۱۹۱	تایید

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمام سازه‌های مورد مطالعه بالاتر از ۰.۵ است؛ علاوه بر این، پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی سازه‌ها از میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر است ($AVE < CR$) که نشان‌دهنده روایی همگرایی ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. جهت بررسی روایی واگرا، از معیار فورنل-لاکر^۱ استفاده شده است. در این معیار، شرط بر این است که جذر واریانس توضیح داده‌شده (AVE) هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها باشد. بر اساس جدول همبستگی متغیرها، مقادیر جذر AVE که بر روی قطر ماتریس همبستگی قرار گرفته‌اند، از مقادیر همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بزرگ‌تر هستند. این امر نشان‌دهنده مناسب بودن روایی واگرایی مدل می‌باشد.

جدول ۶. ماتریس فورنل لارکر

ارتقای شکوفایی کارکنان	رفتار پیشگامانه زیست محیطی	وجدان کاری	سیاست سازمانی ادارک شده
سیاست سازمانی ادارک شده	۰/۷۹۱۹۵۵۴		
وجدان کاری	۰/۷۸۶۹۹۶	۰/۴۲۵۷۶۴	
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۸۷۱۹۹۰	۰/۲۶۶۶۵۳	۰/۲۴۵۳۸۷
شکوفایی کارکنان	۰/۸۷۳۶۱۳	۰/۳۲۲۸۹۹	۰/۴۲۸۹۳۵

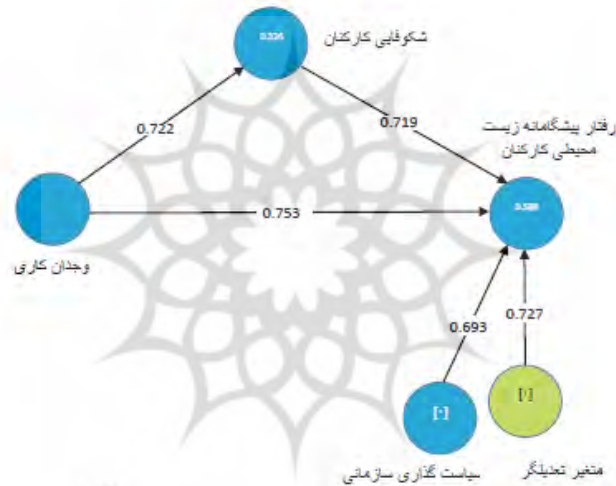
با توجه به جدول ۶، جذر AVE برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از همبستگی آن‌ها با سایر متغیرها است؛ بنابراین، شرط روایی واگرایی متغیرهای پژوهش نیز برقرار است. علاوه بر این، اعداد زیر قطر ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرها گزارش شده است. همان طور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی تمام متغیرها با یکدیگر مثبت و معنادار است.

در مرحله بعد، به منظور اتصال بخش اندازه‌گیری و قسمت ساختاری مدل، ضریب تعیین (R^2) محاسبه می‌گردد. مقدار ضریب تعیین تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هرچه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. چین^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ را به عنوان معیار برای ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی معرفی کرده است. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۷، کلیه متغیرهای درون‌زای مدل دارای ضریب تعیین مناسب بوده و نشان‌دهنده تناسب مناسب قسمت ساختاری مدل می‌باشند.

جدول ۷. ضریب تعیین متغیرهای درونزای مدل

متغیرها	ضریب تعیین
وجدان کاری	۰/۵۹۲۸۷۳
رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۵۸۶۵۹۴
شکوفایی کارکنان	۰/۵۹۹۶۷۳
سیاست سازمانی اداری شده	۰/۶۴۳۳۷۲

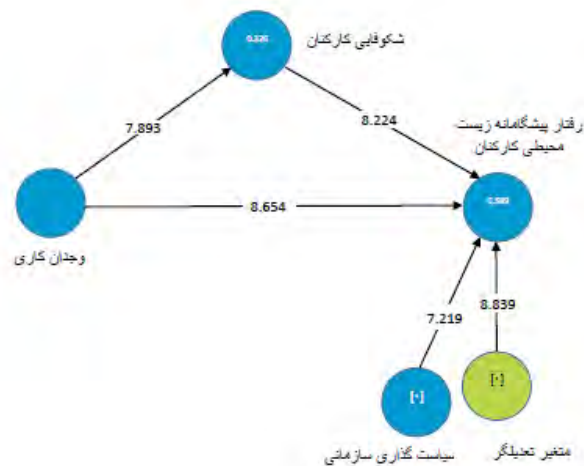
در ادامه بر اساس مدل مفهومی پژوهش جهت آزمایش فرضیه‌های پژوهش، در مرحله اول ضرایب مسیر هر یک از فرضیه‌های تحقیق می‌بایست محاسبه شود. در وضعیت تخمین استاندارد بارهای عاملی محاسبه و نشان داده شده‌اند. هرچه بار فاکتور بزرگتر باشد و به یک نزدیک‌تر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سوال) بهتر می‌تواند متغیر پنهان یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عامل کمتر از ۰/۳ باشد، یک رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و نادیده گرفته می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول می‌باشد و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد بسیار مطلوب است. بنابراین، در شکل ۲، خروجی ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری برای بررسی و آزمایش فرضیه‌های تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر در حالت اعداد استاندارد

از آنجا که نمی‌توان صرفاً از طریق بزرگی یا کوچکی ضرایب مسیر برآورد استاندارد، اهمیت آن‌ها را قضاوت کرد، از مدل ارزش t برای اندازه‌گیری اهمیت ضرایب مسیر استفاده می‌شود. در صورت معنادار بودن، مقدار t باید بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد تا ارتباط بین هر شاخص و متغیر معنی‌دار تلقی شود. اگر مقدار t برای همه شاخص‌ها از ۰.۹۶ بزرگ‌تر باشد، ارتباط بین شاخص‌ها و متغیر مورد نظر معنی‌دار است و بنابراین شاخص‌ها، توضیح‌دهنده مناسبی برای متغیر هستند.

شکل ۳ ضرایب معناداری را نشان می‌دهد که اهمیت شاخص‌ها را در مدل تأیید می‌کند.



شکل ۳. ضرایب مسیر در حالت اعداد معناداری

در این مرحله، با توجه به نتایج و خروجی حاصل از مدل ضرایب استاندارد و مقادیر معناداری، تحلیل نتایج فرضیه‌های پژوهش انجام می‌شود.

فرضیه اول: وحدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸. برآورد وحدان کاری بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	P. Value
وحدان کاری	رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۷۵۳	۸/۶۵۴	۰/۰۰۱

ضریب مسیر متغیر بین وحدان کاری و رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان برابر ۰/۷۵۳ و مقدار t مربوط به آن ۸/۶۵۴ است. با توجه به اینکه میزان آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که وحدان کاری تأثیر معناداری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان دارد و بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود.
فرضیه دوم: وحدان کاری بر شکوفایی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۹. برآورد وحدان کاری بر شکوفایی کارکنان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	P. Value
وحدان کاری	شکوفایی کارکنان	۰/۷۲۲	۷/۸۹۳	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج فوق، ضریب مسیر بین وحدان کاری و شکوفایی کارکنان برابر ۰/۷۲۲ و مقدار t مربوط به آن ۷/۸۹۳ است. با توجه به اینکه میزان آماره t بیش از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که وحدان کاری تأثیر معناداری بر ارتقای شکوفایی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان دارد و بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود.
فرضیه سوم: شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۰. برآورد شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	P. Value
شکوفایی کارکنان	رفتار پیشگامانه زیست محیطی	۰/۷۱۹	۸/۲۲۴	۰/۰۰۱

مسیر بین شکوفایی کارکنان و رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان برابر ۰/۷۱۹ و مقدار t مربوط به آن ۸/۲۲۴ است. با توجه به اینکه میزان آماره t بیش از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان هرمزگان دارد و این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

در بررسی روابط بین متغیرها با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این پژوهش، از آزمون سوبل به منظور بررسی معناداری تأثیر متغیر میانجی استفاده شده است. در آزمون سوبل، مقدار آماره آزمون محاسبه می‌شود و در صورت بیشتر بودن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪، معناداری تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. این آزمون در واقع اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته را بررسی می‌کند.

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر و یک قرار دارد و هرچه به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی است. این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل را می‌سنجد. در این تحقیق، مقدار آماره سوبل برابر ۵/۹۸۸ است. با توجه به اینکه این آماره بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و فرضیه چهارم تحقیق در سطح معناداری ۵٪ مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

آماره VAF نشان می‌دهد که حدود ۴۱٪ از کل تأثیر، به صورت اثر میانجی اعمال شده است. بنابراین، وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک‌شده تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۱. برآورد وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان با نقش تعدیل‌گر معناداری شغلی

متغیر مستقل	متغیر تعدیل‌گر	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	P. Value
وجدان کاری	-	ارتقای شکوفایی کارکنان	۰/۷۲۲	۷/۸۹۳	۰/۰۰۱
وجدان کاری	سیاست سازمانی ادراک‌شده	شکوفایی کارکنان	۰/۷۲۷	۸/۸۳۹	۰/۰۰۱

ضریب مسیر بین وجدان کاری و ارتقای شکوفایی کارکنان با نقش تعدیل‌گر معناداری شغلی برابر ۰/۷۲۷ و مقدار t مربوط به آن ۸/۸۳۹ است. با توجه به اینکه میزان آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که وجدان کاری بر ارتقای شکوفایی کارکنان با نقش تعدیل‌گر معناداری شغلی تأثیر معناداری دارد و بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش، وجدان کاری بر ارتقای شکوفایی کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق جاندو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: نظریه تبادل اجتماعی چنین فرض می‌کند که وقتی کارکنان درک می‌کنند که سازمان‌هایشان نسبت به ذی‌نفعان و

بررسی تاثیر

جامعه به عنوان یک کل مسئولانه رفتار می‌کنند، تلاش‌های بیشتری را برای وظایف محل کار و رفتارهای اختیاری خود انجام می‌دهند. کارکنان تمایل دارند سیاست‌ها و استراتژی‌های سازگار با محیط زیست سازمان خود را با رفتارهای مثبت حامی

...

محیط‌زیست خود پاسخ دهند. همچنین سیاست‌های اجتماعی و اکولوژیکی مثبت سازمان‌ها منجر به مشارکت بیشتر کارکنان آن‌ها در شیوه‌های پایدار می‌شود. هر چه اقدامات سازمان سازگارتر با محیط زیست، از جمله محرک‌های سبز، سیستم‌های مدیریت ضایعات موثر، کارگاه‌های متمرکز بر پایداری و شیوه‌های جایگزین حفاظت از انرژی سبز باشد کارکنان چنین رفتارهایی را در کار روزانه خود به تصویر می‌کشند. بنابراین، از طریق اتخاذ شیوه‌های خاص جهت افزایش وجدان کاری، سازمان‌ها به دنبال ارتقای محیط کار هستند که هدف آن تشویق ارزش‌ها، باورها و هنجارهای محیطی و ایجاد رفتار پیشگامانه محیط زیستی کارکنان است.

۹۸ | صفحه

بر اساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش، وجدان کاری بر ارتقای شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق جاندو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: نظریه تبادل اجتماعی چنین فرض می‌کند که وقتی کارکنان درک می‌کنند که سازمان‌هایشان نسبت به ذی‌نفعان و جامعه به‌عنوان یک کل مسئولانه رفتار می‌کنند، تلاش‌های بیشتری را برای وظایف محل کار و رفتارهای اختیاری خود انجام می‌دهند. در سازمان‌های دولتی نیز، زمانی که کارکنان احساس کنند مدیران و نهادهای بالادستی در قبال جامعه و شهروندان رفتار مسئولانه دارند، انگیزه بیشتری برای انجام وظایف و ایفای نقش‌های فراتر از شرح شغل از خود نشان می‌دهند. کارکنان این سازمان‌ها تمایل دارند سیاست‌ها و استراتژی‌های مبتنی بر مسئولیت اجتماعی و شفافیت اداری را با رفتارهای مثبت و متعهدانه پاسخ دهند. همچنین سیاست‌های اجتماعی و اکولوژیکی مثبت در سازمان‌های دولتی می‌تواند منجر به مشارکت بیشتر کارکنان در اجرای رویه‌های پایدار و بهبود خدمات عمومی شود. هرچه اقدامات سازمان‌های دولتی سازگارتر با ارزش‌های اجتماعی و محیط زیست، از جمله شفافیت، عدالت اداری، مدیریت کارآمد منابع و ارتقای کیفیت خدمات باشد، کارکنان نیز چنین رفتارهایی را در فعالیت‌های روزانه خود بازتاب می‌دهند. بنابراین، از طریق اتخاذ شیوه‌های خاص برای افزایش وجدان کاری در سازمان‌های دولتی، مدیران می‌توانند محیط کاری مطلوب‌تری ایجاد کنند که هدف آن تشویق ارزش‌ها، باورها و هنجارهای مثبت اداری و اجتماعی و در نتیجه شکل‌گیری رفتارهای پیشگامانه و متعهدانه در میان کارکنان است.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج جاندو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱) و تو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: وجدان کاری، که بر اساس نظر بوتوین و باس (۱۹۸۹) «اراده‌دستیابی» نیز نامیده می‌شود، با قابلیت اطمینان مشابه می‌باشد. به آن دقت، سازماندهی و مسئولیت‌پذیری نیز گفته می‌شود. موفقیت‌محور بودن و پشتکار بودن به وجدان کاری نسبت داده می‌شود. وجدان کاری به رفتار هدفمند، خود انضباطی و پشتکار اشاره دارد. وجدان کاری بیشتر دستاورد محور است و نه اخلاقی. برای هدف این پژوهش، ویژگی وجدان کاری انتخاب شده است، زیرا تأثیر عمیقی بر شکوفایی در کار دارد. وجدان کاری میل به تعقیب را توضیح می‌دهد. از آنجایی که یک موضوع اصلی وجدان کاری، رفتار مبتنی بر پیشرفت است، انتظار می‌رود که به شدت با پیشرفت در کار مرتبط باشد. وجدان کاری به معنای کنترل رفتار خود در جهت دستیابی به اهداف است. خودتنظیمی با دستیابی به هدف همراه است. خودتنظیمی را می‌توان خودکنترلی نیز نامید. افرادی که خودکنترلی بالایی دارند، افراد دارای وجدان کاری نامیده می‌شوند. افراد دارای وجدان کاری از سطح بالایی از سازماندهی و نظم برخوردارند. همچنین مدیریت زمان را بهبود می‌بخشند. افراد با وجدان، استانداردهای بالایی را برای خود تعیین می‌کنند و همچنین سطح بالایی از تعهد را از خود نشان می‌دهند. آنها بر

عادات یا انگیزه‌های خود کنترل دارند و خود انضباط می‌باشند. از آنجایی که ویژگی وجدان کاری شخصیت رفتار فرد را کنترل می‌کند، به عنوان یک عامل پیشین برای تأثیرگذاری بر فشار و فرآیند یادگیری از نظر پیشرفت کارکنان در محل کار عمل می‌کند. بنابراین، اعتقاد بر این است که وجدان کاری یک کارمند به طور مثبت بر شکوفایی در کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، رهبری مقتدرانه، کارکنان را با اعمال نظم و انضباط برانگیخته می‌کند، که به طور مداوم فشار بر کارمندان برای ادامه یادگیری با اجرای وظیفه داده شده در بازه‌های زمانی تعریف‌شده حفظ می‌کند.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج جان‌دو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱) و تو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: وجدان کاری، که بر اساس نظر بوتوین و باس (۱۹۸۹) «اراده دستیابی» نیز نامیده می‌شود، با قابلیت اطمینان، دقت، سازماندهی و مسئولیت‌پذیری همراه است. موفقیت محور بودن و پشتکار داشتن نیز به وجدان کاری نسبت داده می‌شود. وجدان کاری به رفتار هدفمند، خودانضباطی و پشتکار اشاره دارد و بیشتر دستاوردمحور است تا اخلاقی. برای هدف این پژوهش، ویژگی وجدان کاری انتخاب شده است، زیرا تأثیر عمیقی بر شکوفایی در کار دارد. از آنجایی که یکی از موضوعات اصلی وجدان کاری، رفتار مبتنی بر پیشرفت است، انتظار می‌رود به شدت با پیشرفت در کار مرتبط باشد. وجدان کاری به معنای کنترل رفتار خود در جهت دستیابی به اهداف است و خودتنظیمی با دستیابی به هدف همراه است. افرادی که خودکنترلی بالایی دارند، افراد دارای وجدان کاری نامیده می‌شوند. این افراد از سطح بالایی از سازماندهی و نظم برخوردارند، مدیریت زمان را بهبود می‌بخشند، استانداردهای بالایی برای خود تعیین می‌کنند و سطح بالایی از تعهد را نشان می‌دهند. آنها بر عادات یا انگیزه‌های خود کنترل دارند و خودانضباط می‌باشند. از آنجا که ویژگی وجدان کاری شخصیت رفتار فرد را کنترل می‌کند، به عنوان یک عامل پیشین برای تأثیرگذاری بر فشار و فرآیند یادگیری از نظر پیشرفت کارکنان در محل کار عمل می‌کند. بنابراین اعتقاد بر این است که وجدان کاری یک کارمند به طور مثبت بر شکوفایی در کار تأثیر می‌گذارد. در سازمان‌های دولتی، این موضوع اهمیت بیشتری می‌یابد؛ زیرا وجدان کاری می‌تواند به کاهش تأخیرهای ناشی از بوروکراسی، افزایش نظم و بهبود کیفیت خدمات عمومی منجر شود. همچنین رهبری مقتدرانه در این سازمان‌ها، با اعمال نظم و انضباط، کارکنان را برمی‌انگیزد و به طور مداوم فشار مثبتی برای ادامه یادگیری و اجرای وظایف در بازه‌های زمانی مشخص ایجاد می‌کند.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات راسید و مارتا (۲۰۲۰) و اسمیتیکری و سووانادت (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: این رویکرد هم تأکید مدیریتی بر افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان و هم تأکید بر رفاه شخصی ناشی از شرایط بهینه را در برمی‌گیرد. شکوفا شدن همچنین باعث ایجاد انگیزه در کارکنان برای حمایت از سازمان می‌شود. نشان داده شده است کارکنانی که مشاهده می‌کنند سازمان امکان شکوفایی را برای آنها فراهم آورده است، موفقیت سازمانی بیشتری را به دست می‌آورند. بنابراین مدیریت شکوفایی کارکنان به عنوان راهکاری برای افزایش سلامت سازمان و در نتیجه حفظ عملکرد بلندمدت در نظر گرفته می‌شود.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط زیستی کارکنان با نقش میانجی شکوفایی کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات تو و همکاران (۲۰۲۰) و اسمیتیکری و سووانادت (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: وجدان کاری به تمایل فرد به قابل اعتماد بودن، سخت کوش بودن، سازماندهی، پایداری و تلاش برای موفقیت اشاره دارد. در بسیاری از موارد، به عنوان یک ویژگی مهم برای عملکرد فردی در حوزه های کاری در نظر گرفته می‌شود، زیرا باعث رشد و رفتار پیشگامانه زیست محیطی می‌شود که در نهایت منجر به شکوفایی شغلی کارکنان می‌شود. با این حال، مطالعات تجربی یافته‌های متناقض رو به رشدی در رابطه با تأثیر وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی

به دست آورده‌اند، که به موجب آن هم اثرات معنی‌دار و هم اثرات غیرمعنی‌دار گزارش شده‌اند. این اختلافات وجود بالقوه میانجی‌ها و تعدیل‌کنندگان را در رابطه وجدان-رضایت همانطور که توسط مطالعات قبلی پشتیبانی شده، نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات راسید و مارتا (۲۰۲۰) و اسمیتیکری و سووانادت (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: این رویکرد هم بر افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان تأکید دارد و هم بر رفاه شخصی ناشی از شرایط کاری بهینه. شکوفایی شدن موجب ایجاد انگیزه در کارکنان برای حمایت از سازمان می‌شود. شواهد نشان می‌دهد کارکنانی که مشاهده می‌کنند سازمان امکان شکوفایی را برای آنان فراهم آورده است، موفقیت سازمانی بیشتری به دست می‌آورند. بنابراین، مدیریت شکوفایی کارکنان می‌تواند به عنوان راهکاری برای افزایش سلامت سازمان و در نتیجه حفظ عملکرد بلندمدت در نظر گرفته شود. در سازمان‌های دولتی این امر از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا ارتقای شکوفایی کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات عمومی، تقویت رفتارهای مسئولانه محیط‌زیستی و ارتقای اعتماد شهروندان نسبت به کارآمدی دستگاه‌های دولتی منجر گردد.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که شکوفایی کارکنان بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی تأثیر معناداری دارد. این یافته با نتایج تحقیقات راسید و مارتا (۲۰۲۰) و اسمیتیکری و سووانادت (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. این رویکرد هم بر افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان تأکید دارد و هم بر رفاه شخصی ناشی از فراهم شدن شرایط کاری بهینه. شکوفایی کارکنان موجب ایجاد انگیزه برای حمایت از سازمان می‌شود و شواهد نشان می‌دهد کارکنانی که مشاهده می‌کنند سازمان امکان شکوفایی را برای آنان فراهم آورده است، موفقیت سازمانی بیشتری به دست می‌آورند. بنابراین، مدیریت شکوفایی کارکنان می‌تواند به عنوان راهکاری مؤثر برای افزایش سلامت سازمان و حفظ عملکرد بلندمدت در نظر گرفته شود. این موضوع در سازمان‌های دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا ارتقای شکوفایی کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات عمومی، تقویت رفتارهای مسئولانه محیط‌زیستی و افزایش اعتماد شهروندان نسبت به کارآمدی دستگاه‌های دولتی منجر شود.

همچنین نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه زیست محیطی کارکنان با نقش تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک شده تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات جاندو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱) و چانگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: کارکنان با وجدان، تمایل طبیعی به تلاش، سازماندهی خوب، تلاش برای موفقیت و هدف‌گرایی دارند. این تمایلات آنها را بر آن می‌دارد تا فعالانه و هدفمند روی وظایف شغلی خود تمرکز کنند. رفتار پیشگامانه استفاده از ابتکار شخص در بهبود وضعیت فعلی یا ایجاد وضعیت جدید است. رفتار پیشگامانه وضعیت موجود را که به طور منفعلانه با وضعیت فعلی سازگار می‌شود به چالش می‌کشد. رفتار فعالانه کارمند می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی (عوامل زمینه‌ای) یا عوامل فردی (تفاوت‌های فردی) قرار گیرد. محیط می‌تواند رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی را افزایش دهد. از طرف دیگر می‌تواند رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی را نیز کاهش دهد. یکی از مواردی که می‌تواند رفتار پیشگامانه را کاهش دهد، سیاست سازمانی ادراک شده است که عاملی منفی در تعهد و رضایت کارکنان در نظر گرفته می‌شود. از نظر کارکنان، سیاست سازمانی ادراک شده تصویری منفی دارد زیرا فقط به منافع شخصی و گروهی توجه دارد. بسیاری از مطالعات، تهدید بالقوه سیاست‌های سازمانی را برای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها نشان داده‌اند.

همچنین نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی کارکنان با نقش تعدیل‌گری سیاست سازمانی ادراک شده تأثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات جاندو و پرادان (۲۰۲۳)، لانگ هوو و جیانگ (۲۰۲۱) و چانگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت: کارکنان دارای وجدان کاری تمایل طبیعی به تلاش، سازماندهی خوب، هدف‌گرایی و موفقیت‌محوری دارند و این تمایلات آنها را بر آن می‌دارد تا فعالانه و هدفمند روی وظایف شغلی خود تمرکز کنند. رفتار پیشگامانه شامل استفاده از ابتکار شخصی برای بهبود وضعیت فعلی یا ایجاد وضعیت جدید است و به

چالش کشیدن وضعیت موجود را در بر می‌گیرد، نه صرفاً انطباق منفعلانه با شرایط موجود. رفتار فعالانه کارکنان می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی (عوامل زمینه‌ای) یا عوامل فردی (تفاوت‌های فردی) قرار گیرد و محیط کاری می‌تواند نقش مهمی در افزایش یا کاهش رفتار پیشگامانه محیط‌زیستی داشته باشد. یکی از عواملی که ممکن است رفتار پیشگامانه را کاهش دهد، سیاست سازمانی ادراک شده است؛ عاملی که به عنوان یک عامل منفی در تعهد و رضایت کارکنان شناخته می‌شود، زیرا از دید کارکنان بیشتر به منافع شخصی یا گروهی توجه دارد تا به اهداف جمعی سازمان. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که سیاست‌های سازمانی ادراک شده می‌تواند تهدید بالقوه‌ای برای کارایی و اثربخشی سازمان ایجاد کنند. در سازمان‌های دولتی، این امر اهمیت بیشتری دارد، زیرا سیاست‌های اداری و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد می‌تواند انگیزه کارکنان برای اقدام پیشگامانه و حمایت از اهداف محیط‌زیستی و اجتماعی سازمان را کاهش دهد.

در نهایت، در سازمان‌های دولتی مورد مطالعه، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارتقای وجدان کاری و شکوفایی کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات عمومی، افزایش تعهد و انگیزه کارکنان و تقویت رفتارهای پیشگامانه محیط‌زیستی منجر شود. این موضوع به ویژه در محیط‌های با بوروکراسی سنگین و سیاست‌های اداری چالش‌برانگیز اهمیت دارد، زیرا مدیریت هوشمندانه این ویژگی‌ها می‌تواند کاهش تأخیرها، بهبود بهره‌وری و افزایش رضایت شهروندان را به دنبال داشته باشد. بر این اساس، مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند با اتخاذ راهکارهای عملی نظیر طراحی نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر وجدان کاری، برگزاری دوره‌های آموزشی برای ارتقای خودمدیریتی و انضباط فردی، فرهنگ‌سازی سازمانی در راستای ارزش‌های مسئولیت‌پذیری و صداقت، ایجاد نظام‌های انگیزشی و پاداش‌دهی برای رفتارهای متعهدانه و همچنین به‌کارگیری سبک‌های رهبری مشارکتی و توانمندساز، زمینه را برای ارتقای شکوفایی کارکنان و بهبود عملکرد سازمان فراهم کنند.

فهرست منابع

1. Abormadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 3(2), 217–241.
2. Alherimi, N., Marva, Z., Hamarsheh, K., & Alzaatreh, A. (2024). Employees' pro-environmental behavior in an organization: A case study in the UAE. *Scientific Reports*, 14, 15371. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66047-4>
3. A'yunnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. (2023). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04618>.
4. Bakker, M., Schaufeli, W. B. (2018). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
5. Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2019). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 7(8), 21-34.
6. Barati, H. (2021). Green human resource management in the organization: Implications, challenges, and consequences. *First National Conference on Green Management in the Third Millennium; Experiences, Challenges and Solutions*, University of Birjand. (in Persian)
7. Campbell, D. J. (2020). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14, 52–66. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468066>.
8. Cao, X., & Zhou, M. (2021). The impact of perceptions of organizational politics on employees' voice: A mediated-moderate model. *E3S Web of Conferences*, 245, 30–42.
9. Chang, P. C., Ma, G., & Lin, Y. Y. (2022). Inclusive leadership and employee proactive behavior: A cross-level moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1797–1808.
10. Dawson, C. L. (2016). Dispositional and attitudinal explanations of counterproductivity in the workplace (Doctoral dissertation). University of California, Berkeley.

11. Grant, A. M., Parker, S. K., & Collins, C. G. (2020). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62, 31–55.
12. Haghsetan, H., & Jannatifar, H. (2020). Investigating the impact of perceived organizational politics on employee creativity with the mediating role of knowledge hiding. 4th International Conference on Modern Management Tactics, Accounting, Economics and Banking. (in Persian)
13. Hakkak, M., Faeli, R., & Bazgir, A. (2022). Designing a flourishing model for employees in organizational life. *Social Welfare Quarterly*, 22(84), 339–377. (in Persian)
14. Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as a mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(7), 1157–1165.
15. Jaca, C., Ormazabal, M., Viles, E., & Santos, J. (2018). Environmental comfort based methodology as a tool for preparing Kaizen application in a catering service company. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 651–667.
16. Jandu, K., & Pradhan, R. (2023). Evaluating the impact of conscientiousness on flourishing in Indian higher education: Mediating role of emotional intelligence. *Psychological Studies*, 3, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12646-022-00712-4>.
17. Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. Y. T., Lien, B. Y. H., Hsu, Y. C., & Chong, C. L. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 20–26.
18. Long Huo, M., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, 183, 111116.
19. Moghaddasi, A., & Esmaeilpour, M. (2022). Perceived organizational politics, knowledge hiding and employee creativity: The moderating role of professional commitment, 3th Conference on Business Management, Entrepreneurship and Accounting of Iran. (in Persian)
20. Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2013). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434–446.
21. Peng, X., & Lee, S. (2019). Self-discipline or self-interest? The antecedents of hotel employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Sustainable Tourism*, 27, 1457–1476.
22. Pino, M. C., Giancola, M., Sannino, M., D'Amico, S., & Palmiero, M. (2024). Exploring the relationships between personality and psychological well-being: The mediating role of pro-environmental behaviors. *Social Sciences*, 13(6), 278. <https://doi.org/10.3390/socsci13060278>
23. Poon, J. M. (2013). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138–155.
24. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2021). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 250–275.
25. Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123.
26. Rasyid, F. A., & Marta, M. S. (2020). Impact of organizational politics on proactive behavior of government employees: The moderating role of self-efficacy. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3568285>.
1. 25. Robertson, J. L., & Barling, J. (2015). Introduction. In *The Psychology of Green Organizations* (pp. 3–11). Oxford University Press.
27. Roffarello, A. M., De Russis, L., Lottridge, D., & Checcinato, M. E. (2022). Understanding digital wellbeing within complex technological contexts. *International Journal of Human-Computer Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2023.103034>.
28. Rongbin, R., Wan, C., & Zuping, Z. (2022). Relationship between environmental corporate social responsibility and green innovative behavior. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 52189–52203.
29. Shao, X., Jiang, Y., Yang, L., & Zhang, L. (2022). Does gender matter? The trickle-down effect of voluntary green behavior in organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.

30. Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2018). Organizational politics. behavioral intention of bank employees. *The Journal of Commerce*, 3(1), 2220–6043.
31. Stmihikrai, C., & Suwannadet, J. (2018). Authentic leadership and proactive work behavior: Moderated mediation effects. Unpublished manuscript.
32. Theobald, M., Bellhauser, H., & Imhof, M. (2018). Identifying individual differences using log-file analysis. *Learning and Individual Differences*, 65, 112–122.
33. Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). Pro-environmental attitude and employee green behavior: Motivational states and green climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27, 7341–7352.
34. Tu, Y., Lu, X., Wang, S., & Liu, Y. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave study. *Personality and Individual Differences*, 159, 109865.
35. Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-driven human resource practices: Transforming employee management for sustainable organizational growth. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2505.08201>
36. Weber, M. R., Finley, D. A., Crawford, A., & Rivera Jr, D. (2019). Soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and Hospitality Research*, 9(4), 353–361.
37. Zhang, M. J., Law, K. S., & Wang, L. (2020). Risks and benefits of initiating change at work: Social consequences for proactive employees. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12423>

