

ارایه مدلی برای ارتقای رفتار شهروند محیطی کارکنان دانشگاه

حسین زلفی^۱، زینب طولابی^{۲*}، یاسان الله پور اشرف^۳

۱ دانش‌آموخته کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایران

۲ دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران

۳ دانشیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۹؛ تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۴/۰۹)

چکیده

اکنون که رفتار شهروندی سازمانی بسیار بااهمیت تلقی می‌شود، رفتار شهروندی محیطی نیز می‌تواند در جهت حفظ و بقای محیط‌زیست مورد توجه قرار گیرد. این پژوهش باهدف تدوین مدلی برای ارتقای رفتار شهروندی محیط‌زیستی در بین کارکنان دانشگاه انجام شده است. روش تحقیق به‌صورت توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه ایلام که به تعداد ۴۸۷ نفر می‌باشند به‌صورت تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۱۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته انجام شده است. پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش ۰/۷۰ و روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و خبرگان دانشگاهی تایید شده است. روایی سازه به‌وسیله تحلیل عاملی تاییدی به‌دست‌آمده است. تجزیه و تحلیل در سطح آمار توصیفی و در قالب جدول‌های توزیع فراوانی و در سطح آمار استنباطی با استفاده از تحلیل مسیر انجام گرفته است. در این پژوهش نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین اقدام‌های محیطی مدیریت با تعهد محیطی با ضریب مسیر ۰/۶۵، تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی محیطی با ضریب مسیر ۰/۹۶، مورد تایید قرار گرفت. همچنین نقش تعدیل‌گر باورهای محیطی کارکنان و ادراک حمایت سازمانی به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۴۲ و ۰/۶۵ مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش نقش واسطه‌ای تعهد محیطی نیز با ضریب مسیر ۰/۱۷ تایید شد. بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق اقدام‌های مدیریتی محیطی از طریق تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی کارکنان رابطه مثبت دارد. باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند و ادراک حمایت سازمانی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند.

کلید واژه‌ها: ادراک حمایت سازمانی، اقدام‌های مدیریت محیطی، باورهای محیطی، تعهد محیطی، رفتار شهروندی کارکنان

سرآغاز

اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، بنابراین رفتار شهروندی سازمانی هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود (Bienstock et al., 2003). رفتار شهروندی سازمانی سبب ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (Cohen & Kol, 2004). در سازمانی که کارمندان رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند، نسبت به سازمانی که از آنان چنین رفتارهایی سر نمی‌زند، عملکرد قابل قبول‌تری داشته‌اند (Yoon, 2009). بنابراین، ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرا نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند؛ به طوری که در اثر رفتارهای آن‌ها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶). رفتار شهروندی محیطی به عنوان بخشی از رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار فردی کارکنان در محیط کار موثر است. روانشناسان عصر حاضر نشان داده‌اند که واکنش‌های حسی، روانی و اخلاقی فرد با دوران طفولیت، پرورش ذهنی و عاطفی و نیز محیط زندگی او پیوندی منطقی و ناگسستگی برقرار می‌کنند (Noohi, 2009)؛ اما سوال‌هایی 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 (Noghrehkar et al., 2010). ادبیات محیط، بین واژه‌های متنوع: محیط کالبدی، محیط اجتماعی، محیط روان‌شناختی و محیط رفتاری تمایز قایل 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 (Emamgholi et al., 2012). چگونگی درک، باورها و اقدام‌های افراد درون سازمان در جهت بهبود محیط‌زیست اهمیت یافته و سازمان‌ها نیازمند آن هستند که در راستای فعالیت‌های سبز تغییراتی رسمی در شیوه‌های مدیریتی، سیستم‌ها و فن‌آوری‌ها خود بدهند (Ramus & Killmer, 2007; Gattiker & Carter, 2010). موفقیت و شکست برنامه‌های مدیریت محیط‌زیستی، به حمایت و حس مسئولیت کارکنان بر اساس اختیارات خود برای تاثیرگذاری محیط‌زیستی در شرکت بستگی دارد (Daily et al., 2009). اطاعت و فرمان‌برداری ساختار سازمانی از رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط‌زیست

به سادگی توسط تعهد افراد (کارکنان و مدیران سازمانی) قابل دسترسی است. پس سیاست‌های رسمی سازمان در راستای رعایت حقوق محیط‌زیست به ابتکارات فردی و غیرمتمرکز سازمانی وابسته است که از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است (Lamm et al., 2013; Norton et al., 2014; Paillé et al., 2014). در غیر این صورت، برنامه‌ها ضعیف خواهد شد و از دست خواهد رفت. بنابراین، همه چیز به فناوری مورد استفاده برمی‌گردد و گرنه مشکلات سازمانی در ارتباط با محیط‌زیست حل و فصل نخواهد شد. بنابراین، افرادی هستند که باید با تغییر باورهای خود و تعهد خود و سازمان بر محیط‌زیست این امر را تسهیل کنند (Boiral, 2009). از طرفی دیگر رفتارهای داوطلبانه افراد در مسیر و شکل فراگیر سبز (حمایت از محیط‌زیست) موثر است و می‌تواند بین عمل و ساختار توسعه رابطه برقرار کند (Gattiker & Carter 2010). بنابراین هدف از این مطالعه، به دست آوردن درک بهتر از مکانیسم‌های اجتماعی و روانی خودجوش توسط افراد سازمان است که به صورت نوآورانه انجام می‌شود. این رفتارها به عنوان رفتارهای شهروندی محیط‌زیستی شناخته شده است (Daily et al., 2009; Boiral, 2009). از طریق مدل رفتار شهروندی محیطی در محیط سازمانی می‌توان به میزان تعهد محیط‌زیستی پایدار توسط شرکت‌های سبز پی برد و این موضوع به ادبیات نظری و تجربی در زمینه رفتار سازمانی سبز کمک می‌کند (Perez et al., 2009; Cantor et al., 2012). اهمیت این پژوهش بر این اساس است که به رفتار محیطی سازمانی به عنوان بخشی از رفتار شهروندی سازمانی با دیدی جامع نگریسته شود و این نوع رفتار بر ارایه رفتاری صحیح از سوی کارکنان تاثیرگذار است. هدف اصلی این تحقیق ارایه الگویی است که برای انجام رفتارهای شهروندی محیطی مبنای رفتار قرار گیرد. به این منظور در این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه ایلام به عنوان جامعه تحقیق مورد مطالعه قرار گرفتند. با توجه به رتبه دانشگاه ایلام در رقابت‌های دانشگاه سبز و استراتژی دانشگاه در زمینه توجه و حفظ محیط‌زیست از یک سو و نیز توجه به این نکته که دانشگاه، مبدا ایجاد تغییرات مهم و اساسی در جوامع است و از سوی دیگر تدوین الگوی رفتار شهروندی محیطی در دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است. در زمینه شناسایی، ارایه و یا تقویت رفتارهای شهروندی محیطی در سازمان‌های دیگر به شکل قابل توجه تحقیقاتی جامع انجام نگرفته است. دانشگاه سازمانی

است که دانش و یادگیری را به افراد القا نموده و استراتژی‌های یادگیری آن موجب سوق دادن رفتار کارکنان و در نهایت دانشجویان در راستای حفظ و نگهداری محیط‌زیست خواهد شد. با انجام تحقیق حاضر ضمن شناسایی عوامل محیطی تاثیرگذار بر رفتار افراد در سازمان این عوامل محیطی آشکار می‌شود و امکانات حرکت به سمت کمال سازمان‌ها بیش از پیش فراهم می‌گردد. اما در صورت عدم انجام تحقیق حاضر، امکان حرکت سریع‌تر به سوی تعالی سازمانی به خصوص در حوزه توجه به مسایل و مشکلاتی که جامعه با آن‌ها مواجه است و نیز احتمالاً بر سرنوشت آیندگان تاثیرگذار است کمتر خواهد شد بنابراین، توجه به این موضوع، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. تحقیق حاضر به تدوین الگوی ارتقای رفتار شهروندی محیط‌زیستی در فضای دانشگاهی می‌پردازد و ارتباط بین تمایل افراد به رفتارهای محیط‌زیستی که نقش قابل‌توجهی در سلامت جامعه دارند و رفتارهایی که از افراد در سازمان بروز می‌کند مشخص می‌شود. تقویت باورهای افراد به موضوع محیط‌زیست و نیز ایجاد تعهد نسبت به محیط‌زیست و در نهایت رفتاری که نشان‌دهنده رفتار یک شهروند باشد که محیط‌زیست خود را درک نموده و نسبت به آن حساس است و برای حفظ آن تلاش می‌کند نشان‌دهنده اهمیت پژوهش است. مباحث محیط‌زیستی به یک دغدغه در عرصه عمومی مطرح شده است و این موضوع بیش از پیش افزایش می‌یابد و سازمان را در قبال جامعه و مردم تحت فشار قرار می‌دهد و سازمان‌ها مجبور به پاسخ‌گویی هستند. در واقع این حس رو به رشد است که کارکنان از نظر اخلاقی نگران هستند و بر خود و سازمان خود از نظر اخلاقی فشار می‌آورند تا اقدام‌های اخلاقی محیط‌زیست را رعایت کنند (Aguilera et al., 2007; Grant et al., 2008; Lin et al., 2010). بر این اساس این موضوع ذهن ما را به خود مشغول کرده است که چگونه باورها و اقدام‌های کارکنان و مدیران در چارچوب سازمانی بر توسعه پایدار محیط‌زیستی تاثیر دارند (Lamm et al., 2013; Chou, 2014; Temminck et al., 2015). محیط‌زیستی مستلزم این است که ما موضوعات مربوط به حفظ محیط‌زیست را حداقل به اندازه‌ی پیشرفت در علم و اقتصاد دارای اهمیت بدانیم؛ شهروندی محیط‌زیستی دربردارنده‌ی این موضوع نیز خواهد بود که حقوق و مسئولیت‌ها را در محیط‌های غیرمعارف مانند خانواده، سوپرمارکت، خیابان و محیط کار جدی‌تر بگیریم. در علم جامعه‌شناسی محیط‌زیست، شهروند محیط‌زیستی در کنار شهروند مدنی مطرح است (Berkowitz et al., 2005). یکی از

سازمان‌هایی که دارای رابطه‌ای دوسویه با ارباب‌رجوع خود می‌باشند؛ دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی هستند. دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی پیوسته به‌عنوان بالاترین مرکز اندیشه‌ورزی و تولید علم در جامعه محسوب شده و با حضور و فعالیت اندیشمندان متفکران، محققان، دانش‌پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی و جهت‌بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش اساسی دارند. در این میان کارکنان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی می‌توانند نقش مهمی را در ارتقای کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. آنان با رفتارهای نوع‌دوستانه و جوانمردانه، همراه باادب و مهربانی، خوش‌خویی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت در دانشگاه‌ها کمک موثری خواهند کرد (Ramezani et al., 2013). در این راستا برای بررسی تمایل کارکنان به شرکت در رفتار شهروند محیطی ما یک مدل ارایه کرده‌ایم که حس اختیاری مردم نسبت به نگرانی‌ها و تعهد به محیط‌زیست در محل کار را نشان می‌دهد. این مدل نشان‌دهنده هر دو سطح شخصی و بین شخصی است و در دو مرحله بررسی می‌شود. در وهله اول نقش تعهد محیطی کارکنان به‌عنوان متغیر میانجی (واسطه) بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و رفتار شهروند محیطی کارکنان بررسی می‌شود در وهله دوم تعدیل‌کنندگی باورهای محیط‌زیستی و ادراک حمایت سازمانی محیط‌زیستی برای اثر اقدام‌های مدیریتی محیطی بر تعهد محیطی کارکنان بررسی می‌شود. موارد بررسی شده تمامی در راستای آن است که آیا عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی از طریق تعهد سازمانی، رفتار شهروند محیطی در زمینه کاری را تحت تاثیر قرار می‌دهند یا خیر؟ بنابراین، در این پژوهش تاثیر باورها، ادراک و اقدام‌های افراد سازمان با توجه به نقش تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروند محیطی بررسی شده است. پس سؤال اصلی پژوهش آن است که مدل مناسب برای ارتقای رفتار شهروند محیط‌زیستی کارکنان در دانشگاه دولتی ایلام کدام است؟

با توجه به پژوهش‌های انجام شده، مشخص شد که رفتار شهروند محیطی زیر بخش رفتار شهروند سازمانی است و در دامنه آن قرار می‌گیرد (Ones & Dilchert, 2012; Lülfs & Hahn, 2013). 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 و زمان و انرژی خود و خارج از الزامات رسمی سازمانی مایه بگذارند و این به‌عنوان تلاشی است که افراد به‌صورت اختیاری و تمایل و تلاش اضافی افراد در راستای فرا

باوجود علاقه فراوان به تحقیق رفتار شهروندی سازمانی، هنوز ابعاد آن به‌طور کامل شناخته نشده است. با بررسی و کاوش در ادبیات این مفهوم، حدود سی نوع رفتار متفاوت به‌طور بالقوه شناسایی شده است که تحقیقات نشان داده‌اند بین این مفاهیم همپوشانی زیادی وجود دارد و می‌توان آن‌ها را در هفت طبقه کلی جای داد (Podsakoff et al., 2000).

رفتارهای کمکی: شکل مهمی از رفتارهای شهروندی سازمانی است که در عمل مورد توجه هر فردی که در این زمینه کار کرده واقع شده است. از لحاظ مفهومی رفتارهای کمکی، به معنای کمک‌های داوطلبانه نسبت به دیگران (نوع دوستی، میانجی‌گری و تشویق) و جلوگیری از وقوع اتفاقات و مشکلات کاری (احترام) است (Organ, 1990).

- نوع دوستی: رفتارهای اختیاری از جانب کارمندان برای کمک به افرادی که درگیر مشکلات کاری هستند.
 - میانجی‌گری: میانجی‌گری زمانی اتفاق می‌افتد که تعارض سبب جنگ شخصی بین دو یا بیشتر افراد گروه شود. فرد میانجی‌گر برای رفع تعارضات گام برمی‌دارد و به آن‌ها کمک می‌کند که تعارضات را به خاطر جلوگیری از آبروریزی کنار گذاشته و مسایل غیرشخصی را هم در نظر بگیرند.
 - تشویق: تجلیل از موفقیت‌های همکاران (چه کوچک و چه بزرگ) که تقویت‌کننده‌های مثبتی را برای ایجاد همکاری‌های مثبت به دنبال دارد، به‌طوری‌که امکان بروز این همکاری‌ها را در آینده فراهم می‌کند.
 - احترام: اورگان بیان کرده است که احترام یک شکل متمایزی از رفتار شهروندی سازمانی است به دلیل این‌که بقیه ابعاد رفتار شهروندی به کاهش و یا حل مشکلات کمک می‌کنند، اما احترام شامل ابعادی است که از ایجاد مشکلات، قبل از اینکه اتفاقی بیفتند جلوگیری می‌کند (Organ, 1990). ابعاد رفتار شهروندی از اورگان عبارت‌اند از:
۱. جوانمردی: جوانمردی نوعی از رفتار شهروندی سازمانی است که نسبت به رفتارهای کمک‌کننده توجه بسیار کم‌تری به آن شده است. ارگان جوانمردی را به‌عنوان تمایل به تحمل شرایط ناراحت‌کننده اجتناب‌ناپذیر در کار بدون شکایت و ابراز ناراحتی تعریف کرد (Organ, 1990).
 ۲. رفتار یا فضیلت مدنی: رفتار مدنی از علاقه یا تعهد به سازمان ناشی می‌شود. نظارت بر محیط به‌منظور شناسایی فرصت‌ها

سازمانی است. همه کارکنان طرفدار محیط‌زیست، رفتارهای ارادی و فراتر از وظیفه آن‌ها انجام می‌دهند. عوامل زیادی در این راستا نقش دارد که توسط کارکنان رعایت می‌شود از جمله، جلوگیری از آلودگی، مدیریت مواد زاید و استفاده سبز و حداقلی از منابع موجود، با این وجود هیچ برنامه سازمانی نمی‌تواند تمامی احتمالاتی را پیش‌بینی کند و یا پوشش دهد که در آن شرکت‌های بزرگ عملیاتی سبز داشته باشند. سازمان‌ها به دلیل تنوع و پیچیدگی خود به‌صورت شرطی با محیط‌زیست رفتار می‌کنند و رفتارهای کم‌رنگ دارند و این وظایف را کمتر به رسمیت می‌شناسند. بنابراین، بیشتر این خود مردم هستند که به‌صورت خودبه‌خودی، در این نقش و وظایف همکاری می‌کنند و رفتارهای نوآورانه دارند که از سطح فردی شروع می‌شود و اجتماع‌های بزرگ‌تری را ایجاد می‌کند (Smith & O'Sullivan, 2012).

همین‌طور تعهد کارکنان در رفتارهای داوطلبانه و خودجوش در راستای حمایت از محیط‌زیست پایدار می‌تواند تبدیل به یک نیروی اصلی و پشتکار برای ایجاد تلاش‌های مداوم در راستای توجه شرکت به محیط‌زیست شود (Gattiker & Carter, 2010).

پس عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی عبارت‌اند از:

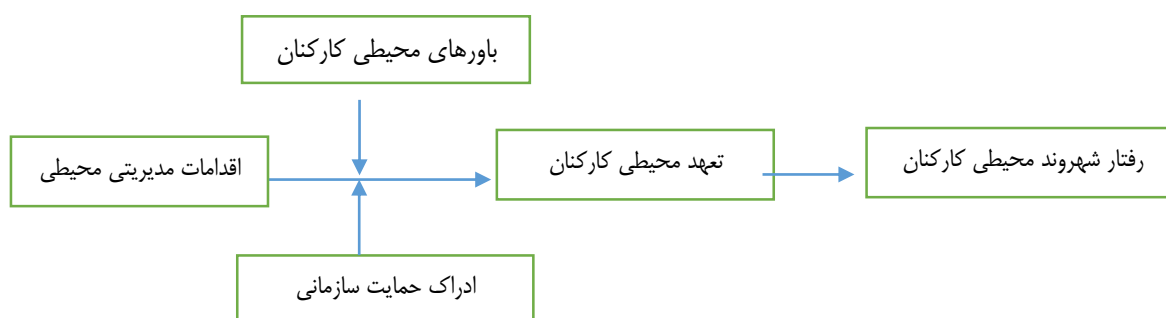
۱. نوعی رفتار است که فراتر از آنچه برای کارکنان سازمان به‌طور رسمی تشریح شده است؛ ۲. نوعی از رفتار است که به‌صورت اختیاری و بر اساس اراده فردی است؛ ۳. رفتاری است که به‌طور مستقیم پاداشی به دنبال نداشته و یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد؛ ۴. رفتاری است که برای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان و موفقیت عملیات آن خیلی مهم است.

ون داین با به کار بردن دیدگاه تئوریکی خود که مبتنی بر فلسفه سیاسی و تئوری مدرن علوم سیاسی بود، مطرح می‌کند که سه نوع رفتار شهروندی وجود دارد. (Vandyne. linne, et al., 2000).

- «اطاعت»: این واژه میل کارکنان به پذیرش و پیروی کردن از قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی را توصیف می‌کند.
- «وفاداری»: میل کارکنان به فداکاری و قربانی کردن منافع شخصی در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان را توضیح می‌دهد.
- «مشارکت»: اشاره به میل کارکنان به درگیر شدن فعال در همه ابعاد زندگی سازمانی دارد.

با آخرین اطلاعات در زمینه رشته تخصصی خود است. در این راستا می‌توان فرضیه‌های پژوهش حاضر را این‌گونه عنوان کرد:

۱. اقدام‌های مدیریتی محیطی با تعهد محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد.
 ۲. تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروند محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد.
 ۳. اقدام‌های مدیریتی محیطی از طریق تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی کارکنان رابطه مثبت دارد.
 ۴. باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند.
 ۵. ادراک حمایت سازمانی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند.
- با توجه به مطالب گفته شده می‌توان مدل مفهومی این پژوهش را به صورت شکل (۱) ترسیم کرد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

محیط‌زیستی بهتری داشتند و با افزایش سن رفتارهای محیط‌زیستی نیز بهبود یافته بود (Farahmand et al., 2013). هارپر و کالج در تحقیقی با عنوان بررسی اشکال رفتار شهروندی سازمانی سابقه و سرانجام به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تلاش‌های محیط‌زیستی و عملکرد کارکنان پرداخته‌اند (Harper & college, 2015). مطالعه‌های تجربی وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین این عوامل را تایید کرده‌اند. شوم و همکاران، به بررسی میزان حمایت شهروندان آمریکایی از سیاست‌های کاهش تغییرات آب‌وهوایی پرداختند (Shwom et al., 2010). نتایج تحقیق نشان داد که تعهد افراد نسبت به سیاست‌ها کاهش تغییر آب‌وهوا پایین بوده و میزان حمایت نیز برحسب سن، جنسیت،

و تهدیدها حتی با هزینه‌های شخصی نمونه‌ای از این رفتارهاست.

۳. ابتکارات فردی: این نوع از رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فرا نقشی است که ماوراء حداقل نیازمندی‌های کلی مورد انتظار قرار دارد. نمونه‌هایی از چنین رفتارهایی شامل فعالیت‌های خلاقانه و طراحی‌های نوآورانه برای بهبود وظیفه شخصی و یا عملکرد سازمانی است.
۴. وفاداری سازمانی: وفاداری به معنای احساس هویت و پیروی از مدیر سازمان و سازمان به صورت کلی و فراتر رفتن از علائق گروهی افراد است (Organ et al., 2006).
۵. اطاعت سازمانی: این بعد شامل پذیرش و درونی‌سازی قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های سازمان است که سبب پیروی صادقانه فرد حتی زمانی است که هیچ‌کس مشاهده و نظارت نمی‌کند (Podsakoff et al., 2000).
۶. توسعه خود: شامل فعالیت‌های داوطلبانه کارمندان برای افزایش معلومات، مهارت‌ها، توانایی‌های شغلی و همگام بودن

بر اساس شکل (۱) رفتار شهروندی محیطی متأثر از اقدام‌های مدیریتی محیطی است که از طریق تعهد محیطی کارکنان این تأثیر محقق می‌شود. تأثیر اقدام‌های مدیریتی محیطی بر تعهد محیطی کارکنان توسط دو متغیر باورهای محیطی کارکنان و ادراک حمایت سازمانی تعدیل می‌شود.

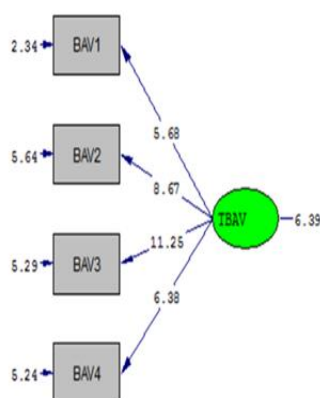
پیشینه پژوهش

فرهمنند و همکاران، در بررسی عوامل اجتماعی موثر بر رفتار شهروند محیط‌زیستی در یزد دریافتند که بین تحصیلات و رفتارهای محیط‌زیستی شهروندان رابطه معناداری وجود نداشته اما برحسب جنسیت و سن متفاوت بوده، به عبارت دیگر، زنان رفتار

نفر محاسبه شده است. در این تحقیق روایی شاخص‌های پرسشنامه با استفاده از نظر استادان و متخصصان مربوطه اعتباریابی و پایایی آن با استفاده از نرم‌افزار PLS و فرمول آلفای کرون باخ معادل ۰/۸۷۷، محاسبه شد و برای متغیر تعهد محیطی کارکنان ۰/۸۳۰، برای متغیر باورهای محیطی کارکنان ۰/۸۹۶، برای متغیر ادراک حمایت سازمانی ۰/۸۷۳ و برای متغیر اقدام‌های مدیریتی محیطی ۰/۶۹۷ محاسبه شد.

روایی محتوایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی نیز مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل عاملی مرتبه اول رابطه بین ابعاد و پرسش‌ها مورد تایید قرار گرفت. همه بارهای عاملی هر بعد، همگی باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند و ضرایب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ داشته باشند تا پذیرفته شوند. بنابراین، تحلیل عاملی تاییدی باورهای محیطی بر اساس شکل (۲) بدین صورت است:

تحلیل عاملی تاییدی ادراک باورهای محیطی



Chi-Square=48.62, df=21, P-value=0.00215, RMSEA=0.0167

شکل (۲): مدل در حالت ضرایب معنادار

در شکل (۲)، همه ضرایب معناداری ابعاد بالاتر از ۱/۹۶ هستند، پس می‌توان گفت که این ابعاد به‌خوبی توسط پرسش‌هایشان سنجیده شده‌اند.

تحصیلات افراد متفاوت بوده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق محققان توصیه نمودند که سیاست‌گذاران از تاکتیک‌های مختلف برای ایجاد تعهد در مردم در برابر سیاست‌های تغییر آب‌وهوا استفاده می‌کنند و نیز برای ایجاد تعهد و حمایت بخش‌های مختلف مردم از سیاست‌های ارتباطی استفاده نمایند. خالد و علی، در مطالعه‌ای با عنوان بررسی آثار رفتار شهروند سازمانی بر رفتارهای انحرافی به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی با رفتار انحرافی رابطه‌ی منفی و عکس دارد (Khalid & Ali, 2005). نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، تحمل‌پذیری و مشارکت مدنی بیشترین ارتباط منفی را با رفتار انحرافی دارند. همچنین وظیفه‌شناسی ارتباط منفی با غیبت اختیاری دارد. اسپمن و زارت، ۳۲ مؤسسه خدماتی را باهدف بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و کارایی منفی با رفتار شهروندی سازمانی در ایالت واشنگتن بررسی کردند (Schepman & Zarate, 2008). نتایج این مطالعه نشان داد، تحلیل رفتگی شغلی، ناکارایی و رفتار شهروندی سازمانی، همگی ارتباط معناداری با یکدیگر دارند، به‌طوری‌که بین ناکارایی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی وجود دارد؛ به این معنی که ناکارایی بالا معادل پایین بودن سطح رفتار شهروندی سازمانی است. البته، هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی همبستگی‌های منفی متفاوتی با ناکارایی دارند، به‌طوری‌که فداکاری، بیشترین ارتباط منفی را به ناکارایی دارد. نتایج این مطالعه بیانگر رابطه منفی رفتار شهروندی سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش با توجه به هدف به‌صورت توصیفی-پیمایشی است و جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه به‌صورت استاندارد و محقق ساخته و به‌صورت میدانی انجام شده است. سوالات محقق ساخته بر اساس پیشینه تحقیق و بررسی اسناد و مدارک تنظیم شده‌اند. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه دولتی ایلام است که تعداد آن‌ها برابر با ۴۷۸ نفر هستند. نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده است؛ و تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان و فرمول کوکران با ضریب خطای ۰/۰۵ درصد برابر ۲۱۳

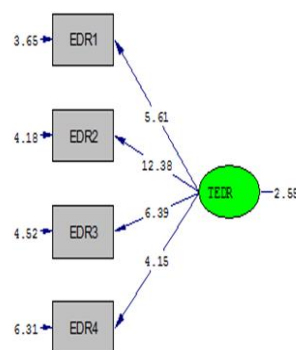
جدول (۱): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	X ² /df	X ² /df < 3	۲/۳۱	بسیار خوب
۲	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	بسیار خوب
۳	AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	بسیار خوب
۴	RMSEA	کمتر از یک	۰/۰۱۶۷	بسیار خوب

تحلیل عاملی تاییدی ادراک حمایت سازمانی

در شکل (۳)، همه ضرایب معناداری ابعاد بالاتر از ۱/۹۶ هستند، پس می‌توان گفت که این ابعاد به‌خوبی توسط پرسش‌هایشان سنجیده شده‌اند. نتایج به‌دست‌آمده از شکل‌های فوق نشان‌گر تایید تحلیل عاملی تاییدی تحقیق می‌باشند.

بررسی فرضیه‌ها نشان می‌دهد، فرض اول: اقدام‌های مدیریتی محیطی با تعهد محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد. با توجه به آزمون تحلیل مسیر (ضریب مسیر) میزان ضریب معناداری (T) برابر با ۱۴/۶۴ است که بزرگ‌تر از میزان ۱/۹۶ هست، و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین متغیر مستقل با متغیر وابسته، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد و میزان مذکور برابر با ۰/۶۵ و معنادار است.



Chi-Square=67.28, df=34, P-value=0.00128, RMSEA=0.0346

شکل (۳): مدل در حالت ضرایب معناداری

جدول (۲): شاخص‌های برازش مدل

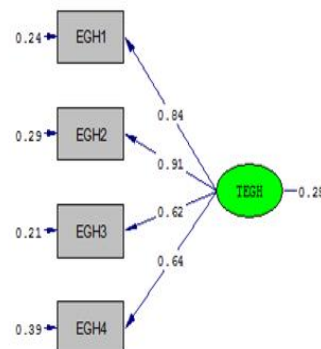
ردیف	شاخص برازش	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	X ² /df	X ² /df < 3	۱/۹۷	بسیار خوب
۲	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	بسیار خوب
۳	AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	بسیار خوب
۴	RMSEA	کمتر از یک	۰/۰۳۴۶	بسیار خوب

در شکل (۴)، همه ضرایب معناداری ابعاد بالاتر از ۱/۹۶ هستند، پس می‌توان گفت که این ابعاد به‌خوبی توسط سوالات سنجیده شده‌اند. نتایج به‌دست آمده از شکل‌های فوق نشان‌گر تایید تحلیل عاملی تاییدی تحقیق می‌باشند.

فرضیه ۲: تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروند محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد. با توجه به آزمون تحلیل مسیر (ضریب مسیر) میزان ضریب معناداری (T) برابر با ۲۳۴/۳۴ است که بزرگ‌تر از میزان ۱/۹۶ است و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین متغیر مستقل با متغیر وابسته، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد و میزان مذکور برابر با ۰/۹۶ و معنادار است.

فرضیه ۳: اقدام‌های مدیریتی محیطی از طریق تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی کارکنان رابطه مثبت دارد. با توجه به

تحلیل عاملی تاییدی اقدام‌های مدیریتی محیطی



Chi-Square=58.34, df=31, P-value=0.00248, RMSEA=0.0618

شکل (۴): مدل در حالت ضرایب معناداری

آزمون تحلیل مسیر (ضریب مسیر) میزان ضریب معناداری (T) برابر با ۱۴/۶۴ است که بزرگ‌تر از میزان ۱/۹۶ می‌باشد و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین متغیر مستقل با متغیر وابسته، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد و میزان مذکور برابر با ۰/۶۲ و معنادار است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	حد مطلوب (استاندارد)	میزان به دست آمده	نتیجه برازش
۱	X ² /df	X ² /df < 3	۱/۸۸	بسیار خوب
۲	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	بسیار خوب
۳	AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	بسیار خوب
۴	RMSEA	کم‌تر از یک	۰/۰۶۱۸	بسیار خوب

فرضیه ۴: باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. با توجه به آزمون تحلیل مسیر (ضریب مسیر) میزان ضریب معناداری (T) برابر با ۹/۰۴ است که بزرگ‌تر از میزان ۱/۹۶ است و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین متغیر مستقل با متغیر وابسته، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد و میزان مذکور برابر با ۰/۰۴۲ و معنادار است.

فرضیه ۵: ادراک حمایت سازمانی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. با توجه به آزمون تحلیل مسیر (ضریب مسیر) میزان ضریب معناداری (T) برابر با ۹/۵۴ است که بزرگ‌تر از میزان ۱/۹۶ است و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین متغیر مستقل با متغیر وابسته، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد و میزان مذکور برابر با ۰/۰۱۷ و معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های قرن حاضر، محیط‌زیست، حفظ آن و چگونگی آموزش و ترغیب شهروندان به تلاش در جهت نگهداری آن است. محیط‌زیست نه تنها نیازمند توجه و برنامه‌ریزی برای نگهداری با کیفیت است بلکه نیازمند این امر است که توجه و حفظ آن برای شهروندان نهادینه شده و به صورت یک رفتار ارزشمند شناسایی و مورد اقبال عموم قرار گیرد. توجه به مسایل محیط‌زیست امروزه مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران در بیشتر حوزه‌ها از جمله حوزه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و علوم رفتاری قرار گرفته است. با توجه به اینکه رفتارهای شهروندی در تعاریف قبلی خود بیشتر به رعایت حقوق فردی و اجتماعی تاکید داشته است اکنون رفتار شهروندی نیاز به تعاریف جدید و متناسب با مسایل و مشکلات جامعه در حوزه‌های مختلف دارد. رفتارهای شهروندی محیطی یکی از بازتعریف‌های رفتار

شهروندی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. هدف اصلی این تحقیق آرایه الگویی است که برای انجام رفتارهای شهروندی محیطی مبنای رفتار قرار گیرد. به این منظور در این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه ایلام به عنوان جامعه تحقیق مورد مطالعه قرار گرفتند. با توجه به رتبه دانشگاه ایلام در رقابت‌های دانشگاه سبز و استراتژی دانشگاه در زمینه توجه و حفظ محیط‌زیست از یک سو و نیز توجه به این نکته که دانشگاه میدا ایجاد تغییرات مهم اساسی در جوامع است از سوی دیگر تدوین الگوی رفتار شهروندی محیطی در دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است. در زمینه شناسایی، آرایه و یا تقویت رفتارهای شهروندی محیطی در سازمان‌های دیگر به شکل قابل توجه تحقیقاتی جامع انجام نگرفته است. دانشگاه سازمانی است که دانش و یادگیری را به افراد القا نموده و استراتژی‌های یادگیری آن موجب سوق دادن رفتار کارکنان و در نهایت دانشجویان در راستای حفظ و نگهداری محیط‌زیست خواهد شد. در همین راستا با هدف آرایه الگوی رفتار شهروندی مهم‌ترین متغیرهای تاثیرگذار در این مدل ترسیم و در قالب مدل آرایه شده است. در این مدل تاثیر مستقیم اقدامات مدیریت، تعهد محیطی کارکنان و باورهای محیطی کارکنان و نیز تاثیر ادراک‌های حمایت سازمانی (دانشگاه) به صورت غیرمستقیم مورد بررسی قرار گرفته است. بررسی نتایج نشان می‌دهد که تاثیر اقدام‌های مدیریتی محیطی با تعهد محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که با احتمال ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که اقدام‌های مدیریتی محیطی با تعهد محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۶۵ است. این مطلب نشان‌دهنده آن است که چنانچه افراد تعهد محیط‌زیستی داشته باشند و به آن عمل کنند، سازمانی که آن افراد در آن فعالیت دارند نیز ملزم به رعایت اقدام‌های

به رعایت رفتارهایی در راستای محیط‌زیست سالم هستند و نسبت به اقدام‌های رفتارهای محیطی متعهد هستند که می‌تواند رسمی و غیررسمی باشد. این رفتارها که سازمان موردنظر ندارد، توسط افراد به صورت اختیاری و خودجوش انجام می‌شود (Boiral & Paillé, 2012; Lamm et al., 2013; Temminck et al., 2015). این مهم هم نشان‌دهنده آن است که رفتارهای محیط‌زیستی در سازمان بیشتر ناشی از تعهد افراد نسبت به محیط‌زیست است و یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند. رفتار شهروند محیطی بسیار راحت‌تر توسط خود افراد می‌تواند نهادینه شود و انتظار این که سازمان‌های بزرگ به این سمت حرکت کنند کمی غیر بدیهی است و این افراد درون سازمان هستند که باید وارد عمل شوند (Gattiker & Carter, 2010). پس افراد باید در این مسیر گام بردارند و سازمان اقدام‌های آنان را تسهیل کند. این مطلب هم نشان‌دهنده آن است که تعهد در افراد نسبت به محیط‌زیست موجب افزایش رفتارهای محیط‌زیستی می‌شود. کانتور و همکاران تعهد محیطی را این گونه تعریف می‌کنند که یک انگیزه‌ی درونی است که به عنوان دل‌بستگی عاطفی، شناسایی و ارتباط با رفتارهای محیط‌زیستی از افراد بروز می‌کند و به عبارتی می‌توان آن را به عنوان یک حس تعلق و مسئولیت به نگرانی‌های محیط‌زیستی در محل کار تعریف کرد (Cantor et al., 2012). این مورد هم نشان‌دهنده آن است که تعهد محیطی با رفتار شهروند محیطی رابطه دارد و افزایش در تعهد محیطی موجب افزایش در رفتارهای محیطی افراد می‌شود که با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد و آن‌ها را تایید می‌کند.

در فرض سوم اقدام‌های مدیریتی محیطی از طریق تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی کارکنان رابطه مثبت دارد. تایید شد. نتایج نشان داد که با احتمال ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که اقدام‌های مدیریتی محیطی از طریق تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروندی کارکنان رابطه مثبت دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۶۲ است. این مورد نشان‌دهنده آن است که تعهد محیط‌زیستی در افراد موجب می‌شود تا اقدام‌های مدیریتی نسبت به محیط‌زیست در سازمان برقرار شود و این مورد از طریق تعهد محیطی کارکنان سبب ایجاد و بروز رفتارهای محیطی بیشتر در سازمان می‌شود. رفتارهای شهروندی محیط‌زیستی یک منبع داخلی و درون‌سازمانی است که موجب می‌شود تا افراد درون سازمان اثرات محیط‌زیستی یک شرکت را زیر نظر داشته باشند و مانع و تسهیل‌کننده فعالیت‌های مخرب آن باشند (Chou,

محیط‌زیستی می‌شود به عبارت دیگر اقدام‌های محیط‌زیستی تعهد افراد را نسبت به محیط‌زیست افزایش می‌دهد. لام و همکاران پیشنهاد داده‌اند که برای ترویج رفتارهای محیط‌زیستی در محیط کار، از رفتارهایی همچون بازیافت، کاهش استفاده از منابع مضر با طبیعت و استفاده مجدد از وسایل در کارهای دیگر استفاده شود (Lamm et al., 2013). این مهم نشان‌دهنده آن است که چنان چه بخواهیم تعهد محیطی کارکنان را افزایش دهیم باید، اقدام‌هایی برای محیط‌زیستی سالم از سوی مدیریت در سازمان رعایت و وضع شود و افراد ملزم به رعایت آن‌ها شوند، رعایت این قوانین می‌تواند به مرور موجب ایجاد تعهد در خود کارکنان شود که این مهم با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد و آن را تایید می‌کند. پس افراد باید در این مسیر گام بردارند و سازمان اقدام‌های آنان را تسهیل کند. این مهم نیز نشان می‌دهد که افزایش در تعهد محیط‌زیستی می‌تواند اقدام‌های مدیریتی را نیز تحت تاثیر قرار دهد تا سازمان‌ها نیز میزان توجه‌شان به محیط‌زیست افزایش یابد. این مورد هم با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد. نتایج تحقیق‌ها نشان داده است که با استفاده از تصویرسازی سازمانی، سازمان می‌تواند به صورت اجباری و اختیاری سبب شود تا کارکنان به سیاست‌ها و اقدام‌های مدیریتی سازمان تن دهند و اهداف رفتار شهروند محیطی را دنبال کنند (Chou, 2014; Norton et al., 2014). این مطلب نیز با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد و آن را تایید می‌کند، زیرا هر چه سازمان سیاست‌ها و اقدام‌های مدیریتی بیشتری برای افراد وضع کند و آن‌ها ملزم به رعایت آن‌ها شوند، این گونه به طور رسمی و غیررسمی افراد نسبت به آن اقدام‌های و سیاست‌ها متعهد می‌شوند.

نتایج تحلیل فرض نشان می‌دهد تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروند محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد. در راستای پاسخ به این فرضیه، فرضیه آماری تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که با احتمال ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که تعهد محیطی کارکنان با رفتار شهروند محیطی کارکنان رابطه مثبت دارد و میزان این رابطه برابر با ۰/۹۶ است. این مطلب نشان‌دهنده آن است که تعهد محیط‌زیستی در افراد موجب می‌شود تا افراد رفتار شهروند محیطی بیشتری از خود نشان دهند که این مورد یافته‌های حاصل از این پژوهش را تایید می‌کند. رفتارهای فراتر از اکثر مواقع خارج از دستورالعمل‌های رسمی است و بیشتر توسط یک ساختار غیررسمی مطرح و هدایت می‌شود. این مهم نشان‌دهنده آن است که افراد خود به طور خودبه‌خودی ملزم

متقابل در زمینه تقویت ارزش‌های فردی و ویژگی‌های سازمانی منعکس شده است (Collier & Esteban, 2007). این مطلب و یافته نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که باورهای محیطی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی و تعهد کارمندان نسبت به محیط‌زیست را تعدیل می‌کند و موجب افزایش در این رابطه می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌ها برای اشاعه رفتار شهروند سازمانی باید ارزش‌های شهروندی را ترویج کنند و کارکنان باید از طرف سازمان برای ایفای این‌چنین نقش‌هایی حمایت شوند و باور داشته باشند که سازمان با نظر آنان هم‌عقیده است (Hart & Thompson, 2007). این مهم نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که باورهای محیطی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی و تعهد کارمندان نسبت به محیط‌زیست را تعدیل می‌کند.

و فرض پنجم یعنی ادراک حمایت سازمانی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند، تایید شد. در راستای پاسخ به این فرضیه، فرضیه آماری تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که با احتمال ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که ادراک حمایت سازمانی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند و میزان این رابطه برابر با ۰/۱۷ است. این مطلب نشان می‌دهد که ادراک محیطی سبب افزایش و تعدیل در تعهد و اقدام‌ها و سیاست‌های مدیریت سازمانی نسبت به محیط‌زیست می‌شود و همین‌طور این ادراک از حمایت محیطی رابطه بین تعهد محیطی و سیاست‌های سازمانی را تعدیل می‌کند و آن را تقویت می‌کند. در پژوهش کولیر و استبان، رابطه متقابل در زمینه تقویت ارزش‌های فردی و ویژگی‌های سازمانی منعکس شده است (Collier & Esteban, 2007). در این پژوهش محققان استدلال می‌کنند که اقدام‌های مدیریت محیطی بر تعهد محیطی کارکنان تاثیر دارد و عواملی همچون باورهای محیطی و ادراک افراد از حمایت‌های سازمانی نقش دارد. این مطلب و یافته نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که ادراک از حمایت محیطی رابطه بین اقدام‌های مدیریتی و تعهد کارمندان نسبت به محیط‌زیست را تعدیل می‌کند و موجب افزایش در این رابطه می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌ها برای اشاعه رفتار شهروند سازمانی باید ارزش‌های شهروندی را ترویج کنند و کارکنان باید از طرف سازمان برای ایفای این‌چنین نقش‌هایی حمایت شوند و باور داشته باشند که سازمان با نظر آنان هم‌عقیده

است (2014). این مهم نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که اقدام‌های مدیریتی نسبت به محیط‌زیست سبب افزایش در تعهد افراد نسبت به محیط‌زیست می‌شود و این دو در نهایت رفتارهای محیطی در سازمان را افزایش می‌دهند. پرز و همکاران نشان دادند که سیستم مدیریت محیط‌زیستی، یک احساس تعهد از طریق افزایش آگاهی و تخصیص مسایل در کارکنان ایجاد می‌کند که در نهایت موجب رفتار شهروند محیطی در کارکنان سازمان می‌شود. این مهم نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند (Perez et al., 2009). نتایج تحقیقات نشان داده است که با استفاده از تصویرسازی سازمانی، سازمان می‌تواند به‌صورت اجباری و اختیاری سبب شود تا کارکنان به سیاست‌ها و اقدام‌های مدیریتی سازمان تن دهند و اهداف رفتار شهروند محیطی را دنبال کنند (Chou, 2014; Norton et al., 2014). این یافته و بیان هم نشان می‌دهد که اقدام‌های مدیریتی و تعهد محیطی در نهایت موجب افزایش در رفتار شهروند محیطی می‌شوند. فرض چهارم یعنی باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. تایید شد. در راستای پاسخ به این فرضیه، فرضیه آماری تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که با احتمال ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که باورهای محیطی کارکنان رابطه بین اقدام‌های مدیریتی محیطی و تعهد محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند و میزان این رابطه برابر با ۰/۴۲ است. چون نشان داد که زمانی که سیاست‌های سازمانی، تعهد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، این تاثیر به‌شدت تکیه بر باورهای محیطی و ادراک کارکنان از حمایت‌های سازمان است (Chou, 2014). این مورد نشان‌دهنده آن است که باورهای سازمانی موجب تعدیل شدن رابطه بین اقدام‌های مدیریتی و تعهد محیطی کارمندان می‌شوند و این رابطه را تقویت می‌کند. به عبارتی این بیان نتایج این پژوهش را تایید می‌کند. تودور و همکاران در یک مطالعه موردی دست یافتند که رفتارهای محیط‌زیستی در سازمان که از تعهد کارکنان به محیط‌زیست ناشی می‌شود تحت تاثیر باورهای فردی، ارزش‌های شرکت و حمایت سازمانی، حمایت مدیریت و ... است (Tudor et al., 2008). این مهم نیز نشان می‌دهد که باورهای محیطی سبب افزایش و تعدیل در تعهد و اقدام‌های و سیاست‌های سازمانی نسبت به محیط‌زیست می‌شود و همین‌طور این باورهای محیطی رابطه بین تعهد محیطی و سیاست‌های سازمانی را تعدیل می‌کند و آن را تقویت می‌کند. در پژوهش کولیر و استبان، رابطه

به عنوان یک سازمان و استراتژی حمایتی از محیط زیست و میزان تعهد کارکنان به محیط زیست پیرامون خود توجه و تاکید قابل توجه شود. بنابراین، چنانچه جامعه بخواهد در آینده دارای شهروندانی باشد که محیط زیست و حفظ آن دغدغه مهم آن‌ها باشد، باید بتواند الگوهای متعدد و جامع را در زمینه رفتارهای شهروندی به آنان معرفی کند تا آنان به این علم دست یابند که چگونه می‌توانند رفتار شهروندی مبتنی بر حفظ محیط زیست داشته باشند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود برای مدیران مهم‌ترین اقدام‌های مدیریتی محیط زیست تشریح شود. حمایت‌های سازمانی از محیط زیست در قالب حمایت مالی، ابزاری و یا حتی عاطفی مشخص شود. برای کارکنان تشریح شود که تعهد به محیط زیست یکی از انواع مهم تعهد نسبت به جامعه و آیندگان است. و در نهایت در جهت تقویت و توسعه باورهای محیطی در کارکنان آموزش‌های لازم ارایه شود.

یادداشت‌ها

1. Harper and college
2. Shwom
3. Lamm
4. Cantor
5. Perez

است (Hart & Thompson, 2007). این مطلب، یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کند و نشان می‌دهد که ادراک حمایت از محیط رابطه بین اقدام‌های مدیریتی و تعهد کارمندان نسبت به محیط زیست را تعدیل می‌کند. چون نشان داد که زمانی که سیاست‌های سازمانی، تعهد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، این تاثیر به شدت تکیه بر باورهای محیطی و ادراک کارکنان از حمایت‌های سازمان است (Chou, 2014). این مطلب نیز یافته‌های پژوهش ما را تایید می‌کند و مهری بر تایید نتایج این پژوهش است. بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان ادعا کرد که رفتارهای شهروندی محیطی مستلزم توجه مدیریت سازمان در قالب اقدامات مدیریتی محیطی از یک سو حمایت‌های سازمانی و ادراک آن توسط کارکنان دانشگاه از سوی دیگر و نیز تعهد و توجه کارکنان به محیط زیست است. تعهد محیطی جز مهم‌ترین عناصر و اجزای مدلی است که رفتار مطابق آن نشان‌دهنده رفتار شهروندی محیطی است. بنابراین به منظور ایجاد، تقویت و توسعه رفتار شهروندی محیطی ضروری به نظر می‌رسد که ابتدا در فضاهای سازمانی به خصوص دانشگاه‌ها به عنوان مبدا ایجاد تغییرات اساسی در جامعه به مدیریت دانشگاه، اقدام‌های مدیریتی، دانشگاه

فهرست منابع

- Aguilera, R. V.; Rupp, D. E.; Williams, C. A.; & Ganapathi, J. 2007. Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of management review*, 32(3): 836-863.
- Berkowitz, A. R.; Ford, M. E. & Brewer, C. A. 2005. A framework for integrating ecological literacy, civics literacy, and environmental citizenship in environmental education. *Environmental education and advocacy: Changing perspectives of ecology and education*, 227: 66.
- Bienstock, C. C.; DeMoranville, C. W. & Smith, R. K. 2003. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17(4): 357-378.
- Boiral, O. & Paillé, P. 2012. Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4): 431-445.
- 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(2): 221-236.
- 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.
- Chou, C. J. 2014. Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40: 436-446.
- Cohen, A. & Kol, Y. 2004. Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of managerial psychology*, 19(4): 386-405.
- Collier, J. & Esteban, R. 2007. Corporate social responsibility and employee commitment. *Business ethics: A European review*, 16(1): 19-33.
- Daily, B. F.; Bishop, J. W. & Govindarajulu, N. 2009. A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2): 243-256.
- Emamgholi, A.; Ayvazian, S.; Zadeh Mohammadi, A. & Islamic, Gh. 2012. Environmental psychology, a common field of architecture and behavioral sciences. *Behavioral Sciences Quarterly*. 4 (14): 154-170. (In Persian)
- Farahmand, M.; Shokohifar, K. hghjhghh, sea khalaj. 2013. A Study of Social Factors Affecting Environmental Behaviors (Case Study: Citizens of Yazd) (*Quarterly Journal of Urban Sociological Studies*. 4 (10): 23-2 (in Persian)
- Gattiker, T. F. & Carter, C. R. 2010. Understanding project champions' ability to gain intra-organizational commitment for environmental projects. *Journal of Operations Management*, 28(1): 72-85.

- Grant, A. M.; Dutton, J. E. & Rosso, B. D. 2008. Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51(5): 898-918.
- Harper, P. J. 2015. Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*, 18: 1.
- Hart, D. W. & Thompson, J. A. 2007. Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(02): 297-323.
- Islami, H. And sayarah, 2007. Organizational Citizenship Behavior. *Tadbir Scientific-Educational Monthly*. 187: 56- 59. (In Persian)
- Khalid, S. A. & Ali, H. 2005. The effects of organizational citizenship behavior on withdrawal behavior: A Malaysian study. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1): 30-40.
- Lamm, E.; Tosti-Kharas, J. & Williams, E. G. 2013. Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, 38(2): 263-197.
- Lin, C. P.; Lyau, N. M.; Tsai, Y. H.; Chen, W. Y. & Chiu, C. K. 2010. Modeling corporate citizenship and its relationship with organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 95(3): 357-372.
- Lülf, R. & Hahn, R. 2013. Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: a conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2): 83-98.
- Noghrehkar, A.; Hamzeh Nejad, M. & Dehghani Tafti, m. 2010. The study of the effect of natural environment on behavior and ethics from the perspective of Islamic thinkers and its results in designing an artificial environment. *Utopia architecture and urban planning*. 3 (4): 79- 96. (In Persian)
- Nohi, H. 2009. Reflections on Art and Architecture, Ganj Honar Publications. (In Persian)
- Norton, T. A.; Zacher, H. & Ashkanasy, N. M. 2014. Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38: 49-54.
- Ones, D. S. & Dilchert, S. 2012. Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4): 444-466.
- Organ, D. W. 1990. The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1): 43-72.
- Organ, D. W.; Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature. Antecedents, And Consequences, Sage Publications.
- Paillé, P.; & Mejía- 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.
- Paillé, P.; Chen, Y.; Boiral, O. & Jin, J. 2014. The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3): 451-466.
- 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.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. 1994. Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of marketing research*, 31(3): 351-363.
- Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3): 513-563.
- Ramezani, A.; Yahya Zadeh Far, M. & Shirkhodai, m. 2013. The effect of organizational citizenship behavior on the performance of universities and higher education institutions: A case study of Mazandaran University. *Iranian Journal of Higher Education*. 5 (2): 51- 75. (In Persian)
- Ramus, C. A. & Killmer, A. B. 2007. Corporate greening through prosocial extrarole behaviours—a conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8): 554-570.
- Schepman, S. B. & Zarate, M. A. 2008. The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *International journal of humanities and social sciences*, 2(4): 216-221.
- Shwom, R.; Bidwell, D.; Dan, A. & Dietz, T. 2010. Understanding US public support for domestic climate change policies. *Global Environmental Change*, 20(3): 472-482.
- Smith, A. M. & O'Sullivan, T. 2012. Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28(3-4): 469-493.
- Temminck, E.; Mearns, K. & Fruhen, L. 2015. Motivating employees towards sustainable behaviour. *Business Strategy and the Environment*, 24(6): 402-412.
- Tudor, T. L.; Barr, S. W. & Gilg, A. W. 2008. A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations a case study of the Cornwall national health service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3): 426-450.
- Van dayne.linne, vande.don.vandewalle.; kostova Tatiana;latham.micheal.E.; comings.L.L.2000.Collectivism propensity to trust and self esteem as predictors of organizational citizen ship in a non –work setting.
- Yoon, C. 2009. The effects of organizational citizenship behaviors on ERP system success. *Computers in Human Behavior*, 25(2): 421-428.