

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی

شیرین سادات مدنی^۱، محسن نجفی^۲، ماندان مومنی^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی می‌باشد. نوع تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و معاونان و کارشناسان ارشد شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت OIEC می‌باشند که از دانش و صلاحیت کافی به منظور پاسخگویی به سئوال‌های پرسشنامه برخوردار هستند و تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده گردید بدین منظور با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس پرسشنامه‌ها بین ۲۴۸ نفر اعضای نمونه آماری، توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر پرسشنامه است که پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که برای تمامی متغیرهای پژوهش از مقدار ۰,۷ بالاتر بود. همچنین جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش مدلیابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار AMOS استفاده گردیده است. نتایج تحقیق حاضر تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی و آموزش محیطی بر باورهای محیطی را تایید نمود. تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی و خط‌مشی محیط سازمانی نیز بر رفتار شهروندی سازمانی تایید گردید.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین محیطی، رفتار شهروندی سازمانی، سطح حمایت سازمانی،

باورهای محیطی، خط‌مشی محیط سازمانی، آموزش محیطی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌آفرین است. رهبران تحول‌آفرین، اثربخشی را بر کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند و توانایی عمل مؤثر در شرایط محیطی پیچیده و مخاطره‌آمیز را داشته باشند.

محیط شامل تمام عوامل خارج از مرز سازمان است که ممکن است بالقوه بر سازمان اثرگذار باشند. از آنجا که محیط منبع تعیین‌کننده مأموریت و تداوم بخش عملیات سازمان‌هاست و دائماً در حال تغییر و تحول است، شناخت مستمر آن برای موفقیت، بقا و توسعه سازمان‌ها ضروری است. گاه این تغییرات چنان غیر مترقبه و عمیق است که نمی‌توان میان آنها پیوستگی و ارتباطی یافت (کیم^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به آثار دگرگونی‌های محیطی و قواعد رقابتی حاصل از آن بر دوام و بقا سازمان‌ها، مطالعه این تغییرات و شناخت الگوی پاسخگویی سازمان‌ها به آنها از اهمیت ویژه برخوردار است. کسب یک ادراک دقیق و درست از محیط کلید موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌آید. بررسی عرضه و تقاضا در محیط و تحلیل عدم اطمینان در آن چارچوب، طبقه‌بندی ساز و کارهای تعامل سازمان‌ها با محیط و تبیین الگوهای راهبری برای تعامل مباحث نوینی است که باعث ایجاد نگرشی نو در رهبران تحول‌آفرین می‌گردد تا بهتر بتوانند با محیط ارتباط برقرار کنند و بهره‌وری تعامل محیطی خود را به حداکثر رسانند (می^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

در چنین شرایط و محیط کاملاً متحول و رقابتی امروز، نیاز به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش احساس می‌شود؛ نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. این کارکنان بی‌تردید، وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند چرا که بی‌هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل کرده و از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۹). ایجاد این حسدر خود و زیردستانشان که در برابر چالش‌ها و فرصت‌های احتمالی واکنش مناسب از خود بروز دهند، که این همان به وجود آوردن رفتار شهروندی در سازمان به وسیله رهبران تحول‌آفرین است، شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده‌های مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی،

4. Kim

5. Mi

پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار می باشد. بر پایه نظریه‌های سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی به بهبود عملکرد سازمان کمک میکند(عبدالرحیمی و رسولی، ۱۳۹۷).

امروزه بسیاری از مشکلات محیطی، ریشه در رفتار انسان داشته که با درک رفتار او قابل حل هستند. باورهای محیطی، نظامی از نگرش‌ها هستند که رفتار فرد را در برابر محیط تعیین می کنند و چارچوب مرجع در تعامل با محیط می باشند باورهای محیطی عبارت است از ادراکات روانی که به وسیله ارزیابی از محیط با درجاتی از علاقه و یا عدم علاقه و تمایل همراه است. پس می توان گفت با افزایش باورهای محیطی، رفتارهای شهروندی سازمانی سازگار با محیط به طور فزاینده‌ای افزایش می یابد.

اجرای، خط مشی محیطی در سازمان در واقع به روند و فعالیت‌های مرتبط با، به کارگیری، انجام و مدیریت خط مشی‌ها اشاره دارد فعالیت‌های مختلفی در فرآیند اجرای خط مشی محیطی سازمان درگیر هستند که شامل صدور و اجرای دستورالعمل‌ها، پرداخت وجوه، امضای قرارداد، جمع آوری داده، تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات، استخدام و به کارگیری نیروی انسانی، تشکیل کمیسیون‌ها و کمیته‌ها، تعیین وظایف و مسئولیت‌ها و همچنین تصمیم‌گیری‌هاست. خط مشی محیطی اغلب چالش برانگیز است. بسیاری از پیشنهادها با موانعی در اجرا، مواجه می شوند. بسیاری از خط مشی‌ها و نیز مجریان آنها حذف می شوند، بسیاری از آنها پدید می آیند، تحریف شده و نابود می شوند به طوری که دیگر در خدمت اهداف مورد نظر خود نیستند(کو^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهمترین مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می رود. هدف بنیادین آموزش محیطی، انجام اقداماتی با هدف یافتن راه‌حل‌های محیطی است با وجود این که دانش و باور محیطی کارکنان می تواند از طریق آموزش محیطی تحت تأثیر قرار گیرد، این دو شاخص به تنهایی نمی توانند رفتارهای مسئولانه محیطی را شکل دهند (کیم و همکاران، ۲۰۲۰).

بنابراین پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال اصلی است که:

رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعاریف

رهبری تحول آفرین محیطی: رهبری تحول آفرین وقتی تحقق می‌یابد که یک رهبر، پیروان را برای بینش مشترک، برمی‌انگیزد و آنها را در رسیدن به چشم انداز، تشویق می‌کند و منابع لازم برای رشد پتانسیل شخصی آنها را فراهم می‌کند. رهبران نیز همانطور که بر نیازهای پیروان برای رشد تاکید دارند به عنوان یک مدل، خوش بینی ایجاد کرده و تعهد را بیشتر می‌کند (بس^۷، ۲۰۱۶). بس و آوولیو رهبری تحول آفرین محیطی را مشتمل بر پنج بعد می‌دانند، ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی. بطور کلی، رهبری تحول آفرین محیطی عبارت است از مدیرانی که به کارمندان انگیزه می‌دهند تا ایده‌ها و روش‌های زیست محیطی را به عنوان بخشی از مسئولیت‌های عملیاتی خود بگنجانند (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

خط مشی محیط سازمانی: خط مشی گذاری که می‌توان آن را در راستای تلاش دولت برای حاکمیت اثربخش دانست، از حوزه‌های مهم علوم سیاسی و مدیریت دولتی است. خط‌مشی را به شکل‌های مختلف و در قالب الفاظ تعریف کرده‌اند، اما به طور ساده می‌توان گفت خط‌مشی عمومی تصمیمی است که در رابطه با یک مشکل عمومی اتخاذ می‌شود و باید در نظر داشت که خط‌مشی به طور صرف اتخاذ تصمیم نیست بلکه فرایندی است شامل تمام اقداماتی که از زمان احساس مشکل شروع می‌شود و به ارزیابی نتایج حاصل از اجرای خط‌مشی هم می‌گردد (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۹۴). فرضیه‌های اصلی همه گونه‌شناسی‌های خط‌مشی^۸، برگرفته از الگوهای مختلف خط‌مشی هستند که هر یک می‌توانند برای موضوعات مختلف خط‌مشی عمومی شناسایی شده باشند (هایس، ۲۰۱۷). با توجه به این امر طرحی بر مبنای بحث زیر ایجاد می‌شود:

⁷ -Bass

⁸. Policy

انواع روابطی که بین افراد وجود دارد ناشی از انتظارات آنهاست؛ به عبارتی آنها می‌خواهند از طریق رابطه با دیگران به آنچه می‌خواهند دست یابند.

در سیاست، انتظارات توسط خروجی‌ها یا خط‌مشی‌های دولتی تعیین می‌شوند.

بنابراینیک رابطه سیاسی از طریق نوع خط‌مشی مشخص می‌شود.

به عبارتی هر یک از انواع خط‌مشی، نوع متمایزی از رابطه سیاسی را به همراه دارد (هایس^۹، ۲۰۱۷). بعضی از انواع مهم خط‌مشی مربوط به چگونگی و یا شرایط استفاده از منابع محدود^{۱۰} و کمیاب است. در صورتی که فرآورده‌ها و خدمات را به قدر کافی در اختیار می‌داشتیم، بسیاری از مسائل مهم خط‌مشی، مورد پیدا نمی‌کرد (الوانی و شریف زاده، ۱۳۹۴).

بطور کلی خط‌مشی سازمان اصول مدونی است که برای هدایت تصمیم و دستیابی به اهداف منطقی طراحی شده است. و راهنمای عملیاتی دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان است (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

آموزش محیطی: این سیستم با چارچوب‌های مشخص به سازمان‌ها کمک می‌کند که با آموزش ارزیابی و بهبود عملکرد به اهداف زیست محیطی خود دست پیدا کنند (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

سطح حمایت محیطی سازمانی: سطح حمایت محیطی سازمانی درجه‌ای است که کارکنان معتقدند سازمان آنها برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به فکر رفاه آنها است (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

باورهای محیطی: باورهای محیطی در بررسی ساختار و سازگاری جهان بینی اکولوژیکی، حمایت از دیدگاه زیست محیطی و مطالعه روابط بین جهان بینی و دامنه نگرش‌ها، اعتقادات و رفتارهای محیطی مفیدتر شده است (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط: رفتار شهروندی سازمانی شامل تمایل و رغبت کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل برای کمک به دیگران، همجهت نمودن منافع

^۹.Hayes

شخصی با منافع سازمانی و ایجاد میل حقیقی نسبت به فعالیتها و رسالت‌های عمومی سازمان است. دو ویژگی کلی رفتار شهروندی یعنی اینکه؛ این نوع از رفتارها به طور مستقیم قابل تقویت نبوده و همچنین ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده‌های هستند نیز اشاره دارد سازمان برای حصول موفقیت، باید این رفتارها را در کارکنانش تقویت کند نکته مهم اثرگذاری رفتار شهروندی سازمانی بر جنبه درونی سازمان است، که هم بطور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد و اثربخشی می‌شود (آقاجانی و مهداد، ۱۳۹۸). رفتار شهروندی سازمانی بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش میدهد، کار تیمی را تشویق می‌کند، ارتباطات، همکاری و کمک‌های کارکنان به یکدیگر را افزایش می‌دهد، نرخ اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن کارکنان در سازمان را ارتقاء می‌دهد و بطور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌کند.

رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط خودجوش و فراتر از شرح وظایف رسمی و تعریف‌شده‌ی فرد هستند. در واقع هیچ کس فرد را به خاطر «انجام ندادن» این رفتارها مجازات یا بازخواست نمی‌کند (کیم همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی

مرادی و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی سنجش رابطه بین مولفه‌های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری پرداختند. هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ستادی شرکت مزبور به تعداد ۷۳۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۱۵۷ نفر برآورد شده است. روش جمع آوری اطلاعات، ترکیبی از روش کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی _ همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین بس و اولیو (۲۰۱۶) و پرسشنامه ۴۳ سوالی رفتار شهروندی سازمانی (دیان و لپین، ۲۰۱۵) استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب مقدار ۰/۸۴۱ و ۰/۹۵۲ محاسبه گردید و روایی پرسشنامه‌ها با

استفاده از روش محتوا مورد تأیید اساتید واقع شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی، بر پایه نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد.

افتخاری و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین و مرادده ای بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی پرداختند. هدف این پژوهش تاثیر رهبری تحول آفرین و مرادده‌ای بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی می‌باشد، روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است، بمنظور جمع آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان قزوین توزیع گردید، روایی و پایایی پرسشنامه بترتیب از طریق روایی محتوا و آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصل از معادلات ساختاری با نرم افزار ایموس نشان داد که رهبری تحول آفرین و مرادده‌ای بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری دارد.

زارعی و حیدری (۱۳۹۹)، به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد بین رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد لیکن تسهیم دانش نقش تعدیل‌گر بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی را ایفا نمی‌کند.

طاهری و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی رهبری تحول آفرین شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. در این مقاله به بررسی دیدگاه‌های مختلف در ارتباط با رهبری تحول آفرین پرداخت و سپس تاثیرات آن را بر عملکرد سازمان بررسی نمود. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر بهبود عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

ابراهیمی نژاد و زارعی (۱۳۹۷)، به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویا، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول آفرین است. به دلیل توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در دنیا و نقش آن در بروز رفتار شهروندی سازمانی، در این تحقیق سعی

شده رابطه متقابل رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی دو متغیر اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از جهت روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان شعب بانک مهر اقتصاد شهر شیراز می باشد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری تحول-آفرین، رفتار شهروندی سازمانی و اعتماد عاطفی و شناختی و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

رضائی و رضائی (۱۳۹۴)، به بررسی نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمان‌ها پرداختند. محیط شامل تمام عوامل خارج از مرز سازمان است که ممکن است بالقوه بر سازمان اثرگذار باشند. از آنجا که محیط منبع تعیین کننده مأموریت و تداوم بخش عملیات سازمان‌هاست و دائماً در حال تغییر و تحول است، شناخت مستمر آن برای موفقیت، بقا و توسعه سازمان‌ها ضروری است. نتایج نشان داد نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمان‌ها تاثیر مثبت و معناداری دارد.

پیشینه خارجی

ارکوتلو^{۱۱} (۲۰۲۰)، به بررسی سبک رهبری تحول آفرین بر پیامدهای نگرشی با در نظر داشتن نقش رفتار شهروندی سازمانی و قرارداد روانشناختی پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد؛ رهبری تحول آفرین بر پیامدهای نگرشی، هویت اجتماعی و قرارداد روانشناختی با تاثیر معناداری دارد. فرضیه‌های تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و قرارداد روانشناختی بر پیامدهای نگرشی نیز مورد تایید قرار گرفت.

کیم و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که باورهای محیطی کارکنان تا حدی تأثیرات رهبری محیطی-تحول آفرین و

سیاست‌های محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را میانجی‌گری می‌کند، در حالی که به طور کامل ارتباط بین آموزش محیطی و نتیجه را میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که درک کارمندان از حمایت سازمانی رابطه بین باور محیطی و رفتار شهروندی سازمانی را نسبت به محیط تعدیل می‌کند. به طور واضح، کارگران مهمان‌نوازی گزارش کردند که با افزایش باورهای محیطی، رفتارهای شهروندی سازمانی سازگار با محیط به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد.

می و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی چشم‌انداز جدیدی برای ارتقای رفتار شهروندی سازمانی برای محیط: نقش رهبری تحول‌گرا پرداختند... با داده‌های زوج بندی شده ۲۱۵ مافوق-مادون، یک روش معادله ساختاری (SEM)، برای آزمایش فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج، نشان دهنده ۴ یافته کلیدی هستند: (۱) سبک رهبری تحول آفرین می‌تواند به طور اثربخش، OCBE کارکنان را ترویج دهد، اما ۴ بعد رهبری تحول آفرین، مسیرهای اثرگذار مختلف و نقاط قوت متمایزی را بر OCBE دارد، (۲) انگیزش چشم‌انداز رهبر، به طور مستقیم باعث الهام بخشی OCBE کارکنان شده است و شدت این اثر، در میان تمامی ابعاد، بیشترین مقدار را به خود اختصاص می‌دهد، (۳) ملاحظات شخصی سازی شده رهبر و مدلسازی اخلاقی می‌تواند OCBE را به طور غیرمستقیم، از طریق مالکیت روانشناختی ترویج دهد و تاثیر ملاحظات شخصی سازی شده به نسبت تاثیر مدلسازی اخلاقی بیشتر است و (۴) در نقطه مقابل انتظارات، جذابیت رهبری، هیچ تاثیری بر روی OCBE ندارد. در نهایت توصیه‌های شرکت، درباره نحوه تسهیل OCBE کارکنان، توسط دگرگونی سبک رهبری و از آن جا ترویج توسعه سبز شرکت‌ها توصیه شده است.

بورنر^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۸)، به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین مدیران مدارس بر جذب منابع مالی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد، در گام اول متغیر نفوذ آرمانی ۳۲،۳٪ از عملکرد جذب منابع مالی مدارس را به طور مستقیم و معنی‌دار پیش‌بینی می‌کند. پس از آن در گام‌های دوم، سوم و چهارم نیز بعد انگیزش الهام بخش به ترتیب با ۳۶،۱٪، ۳۶،۸٪ و ۳۵،۱٪ از توان پیش‌بینی

کنندگی مستقیم معنی داری بر متغیر جذب منابع مالی مدارس برخوردار بود. همچنین، در رتبه‌های بعدی در متغیرهای ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی توان پیش بینی کنندگی مستقیم مشاهده شد.

لوپز^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۷)، به بررسی رهبری تحول آفرین به عنوان پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر تغییر پرداختند. در این مقاله، حالت‌های احساسی شناختی افراد، (خودکارآمدی گسترده نقش، احساس مسئولیت‌پذیری برای تغییر سازنده) به عنوان متغیرهای میانجی عمل می‌کنند. برای اولین بار در این ادبیات، این مقاله مدل رهبری و جوسازمانی را ارائه می‌کند که پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی است. با استفاده از نمونه ای از ۶۰۲ کارمند اسپانیایی با تحصیلات عالی، مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل مفروض تناسب قابل قبولی با داده‌ها دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که همه فرضیه‌ها معنی دار است، بنابراین نتایج تحقیقات قبلی تایید می‌شود که روابط میانجی میان رهبری تحول آفرین و سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.

دیور^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۶)، به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین محیطی و سرمایه اجتماعی با باورهای محیطی پرداختند. بین رهبری تحول آفرین محیطی با باورهای محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت همچنین بین سرمایه اجتماعی با باورهای محیطی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که رهبری تحول آفرین پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای باورهای محیطی بود در نتیجه از عوامل موثری که سازمان‌های آموزشی در راستای باورهای محیطی باید مدنظر قرار دهند، رهبری تحول آفرین محیطی و سرمایه اجتماعی است.

جیانگ^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۵)، به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز در محل کار: نقش میانجی نگرش زیست محیطی کارکنان پرداختند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین سبز بر نگرش زیست محیطی و رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری

13. Lopez

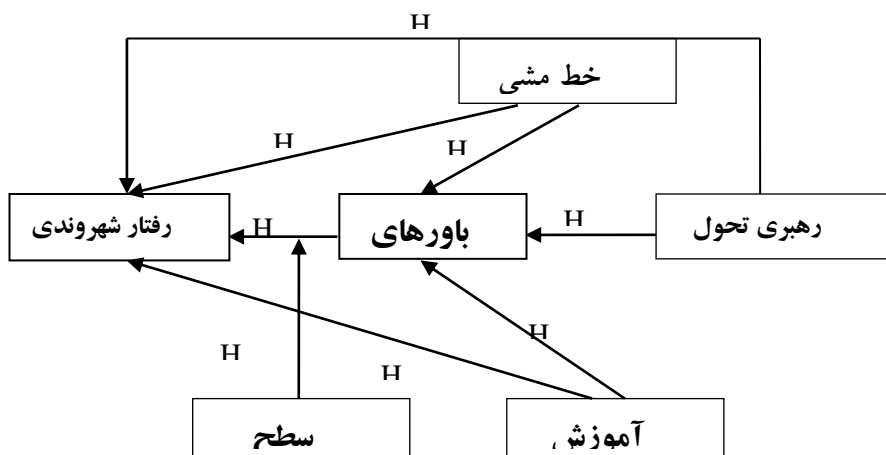
14 Dvir

15 Jiang

دارد، علاوه بر این، نقش میانجی نگرش زیست محیطی در رابطه میان رهبری تحول آفرین سبز و رفتار سبز تأیید گردید.

مدل تحقیق

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی نقش متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت (OIEC) می باشد، متغیرهای مدل در قالب مدل تحلیلی زیر ترسیم می شوند:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به دنبال «بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی، خط مشی محیط سازمانی و آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط با نقش متغیر میانجی باورهای محیطی و نقش تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی» است چون محقق به بررسی وضعیت موجود می پردازد (آنچه هست) بنابراین از نوع توصیفی می باشد و چون محقق از ابزار پرسشنامه استفاده می نماید که در بین جامعه آماری توزیع و جمع آوری می شود، بنابراین تحقیق از نوع پیمایشی است و به علت اینکه تحقیق به صورت مطالعه موردی (شرکت مهندسی

و ساختمان صنایع نفت (OIEC) انجام می‌شود و نتایج نیز قرار است در جامعه آماری کاربردی شده و مورد استفاده قرار گیرد، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و معاونان و کارشناسان ارشد شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت OIEC می‌باشند که از دانش و صلاحیت کافی به منظور پاسخگویی به سئوال‌های پرسشنامه برخوردار هستند و تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد؛ همچنین جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به این که حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۲۴۸ نفر به دست آمد که این تعداد مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به عدم دسترسی به تمام افراد جامعه، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. لذا با توجه به گردآوری داده‌ها، از دو نوع ابزار بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه ۴۰ گویه‌ای کیم (۲۰۱۹) شامل رهبری تحول‌آفرین محیطی (۵ مورد)، خط مشی محیط سازمانی (۱۳ مورد)، آموزش محیطی (۳ مورد)، سطح حمایت محیطی سازمانی (۳ مورد)، باور محیطی (۶ مورد) و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط (۱۰ مورد) استفاده گردید. در بررسی اسناد و مدارک، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه‌ی مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده گردید.

همچنین با استفاده از نظرات ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان و نرم‌افزار SPSS و با روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه برآورد گردید. چنانچه این برآورد در نشان داد همه اعداد بدست آمده بالاتر از حداقل مقدار ۰/۷ می‌باشد، که بیانگر این است پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مطالعه در ارتباط با مشخصات دموگرافیک نشان داد که گروه نمونه پژوهش از نظر جنسیت ۷۳ درصد مرد و ۲۷ درصد از آنها زن هستند. از نظر سنی نتایج نشان می‌دهد که ۹/۶ درصد از نمونه آماری تحقیق سنی کمتر از ۲۵ سال، ۳/۱۳ درصد از آنها در فاصله ۲۵-۳۰ سال، ۶/۲۰ درصد در فاصله ۳۱-۳۵ سال، ۵/۳۹ درصد در فاصله ۳۶-۴۰ سال و ۸/۱۹ درصد از نمونه آماری تحقیق نیز در فاصله سنی بالاتر از ۴۰ سال قرار داشته‌اند. در خصوص به وضعیت تحصیلات افراد پاسخ‌دهنده نتایج ۳ نشان می‌دهد که ۹/۳۹ درصد از نمونه آماری تحقیق دارای مدرک کارشناسی هستند، ۸/۴۶ درصد از آنها کارشناسی ارشد و ۳/۱۳ درصد نیز

دارای مدرک دکتری هستند. اطلاعات مربوط به وضعیت تاهل افراد پاسخ دهنده نشان می-دهد که ۹۳۹ درصد از نمونه آماری تحقیق مجرد و ۱۶۰ درصد متاهل بوده‌اند. نتایج اطلاعات مربوط به وضعیت سابقه خدمت افراد پاسخ دهنده بیانگر این است که ۹۶ درصد از نمونه آماری تحقیق سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۲۲۰ درصد از آنها بین ۵-۱۰ سال سابقه، ۹۳۹ درصد سابقه کاری بین ۱۱-۱۵ سال، ۸۱۹ درصد بین ۱۶-۲۰ سال سابقه خدمت و ۳۱۳ درصد از نمونه آماری تحقیق نیز سابقه کاری بالاتر از ۲۰ سال داشته‌اند.

شاخص‌های توصیفی در نمونه مورد مطالعه

در جدول زیر اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	فراوانی کل	می‌انگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
رهبری تحول آفرین محیطی	۲۴۸	۱۳۹۴/۳	۰/۴۷۲۶	۰۰/۵	۰۰/۱
خط‌مشی محیط سازمانی	۲۴۸	۷۰۷۶/۳	۰/۹۷۴۰۰	۰۰/۵	۰۰/۱
آموزش محیطی	۲۴۸	۶۶۶۱/۳	۸۳۸۹/۱	۰۰/۵	۰۰/۱
سطح حمایت محیط سازمانی	۲۴۸	۷۲۳/۰۴	۰/۸۱۲۹	۰۰/۵	۰۰/۱
باورهای محیطی	۲۴۸	۷۸۴/۲۳	۰/۲۶۷۶	۰۰/۵	۰۰/۱
رفتار شهروندی سازمانی	۲۴۸	۲۵۶۶/۳	۰/۹۸۷۸۲	۰۰/۵	۰۰/۱

آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن (چولگی و کشیدگی)

در حالت کلی چنانچه مقدار چولگی و کشیدگی کوچکتر از ۳- و یا بزرگتر از ۳+ باشد، در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود (مومنی، ۱۳۸۶). با توجه به اعداد به دست آمده تمامی ۴۰ سؤال پژوهش دارای وضعیت نرمال هستند.

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

بر اساس بررسی برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی، همانطور که در جدول زیر قابل مشاهده است، برخی شاخص‌های ذکر شده برازش مناسبی نداشتند که با برازش و اصلاح مدل تمامی شاخص‌ها دارای مقادیر قابل قبول شدند.

یکی از شاخص‌های عمومی دیگر در محاسبه شاخص برازش، کای دو بهنجار است که همانطور که در جدول زیر قابل مشاهده است مقدار آن بعد از اصلاح مدل به ۹۱۸.۲ رسید و مقادیر بین ۱ تا ۳ برای آن مناسب و قابل قبول است. بنابراین به طور کلی مدل تحلیل عاملی تأییدی قابل قبول و مناسب است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

شاخص برازش مدل	دامنه مقبول	خروجی ای‌موس در حالت اصلاح مدل
CMIN/DF	$3 <$	۲،۹۱۸
GFI	$8.0 >$	۰،۸۷۰
AGFI	$8.0 >$	۰،۸۳۱
RMSEA	$0.8.0 <$	۰،۰۷۸
CFI	$9.0 >$	۰،۹۲۸
IFI	$9.0 >$	۰،۹۲۸
PNFI	$5.0 >$	۰،۸۰۳

پایایی شاخص (CR)

برای بررسی پایایی ترکیبی (CR)، نتایج خروجی نرم افزار AMOS در مورد سازه های اصلی مدل در جدول ۳ آمده است:

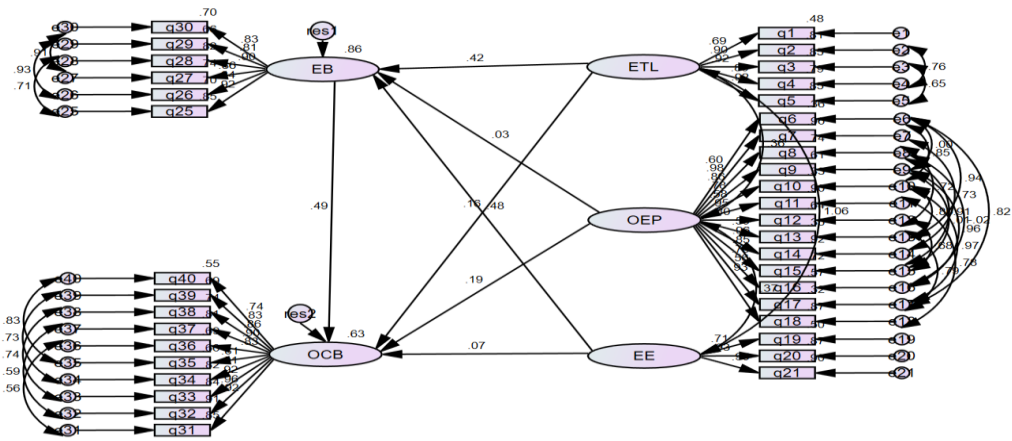
جدول ۳: پایایی شاخص

سازه ها	CR
باورهای محیطی	۹۴۶.۰
رهبری تحول آفرین محیطی	۹۳۹.۰
خط مشی محیط سازمانی	۹۵۷.۰
آموزش محیطی	۹۰۲.۰
سطح حمایت محیطی سازمانی	۹۱۲.۰
رفتار شهروندی سازمانی	۹۶۸.۰

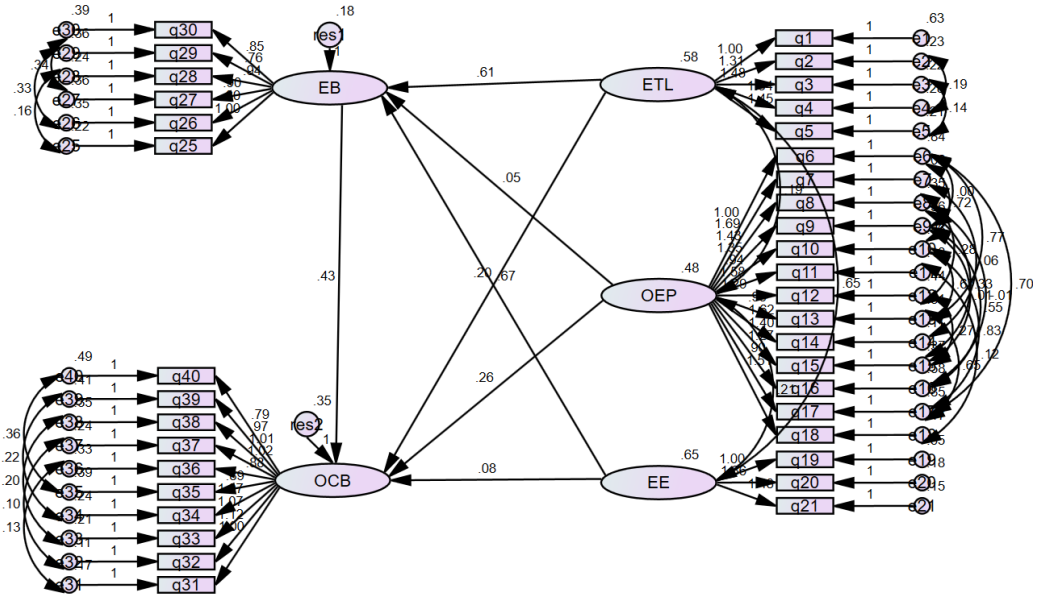
بالاتر شدن پایایی ترکیبی از ۷.۰ در مورد سازه های پژوهش، تایید کننده پایایی شاخص مناسب مدل است.

معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیات تحقیق

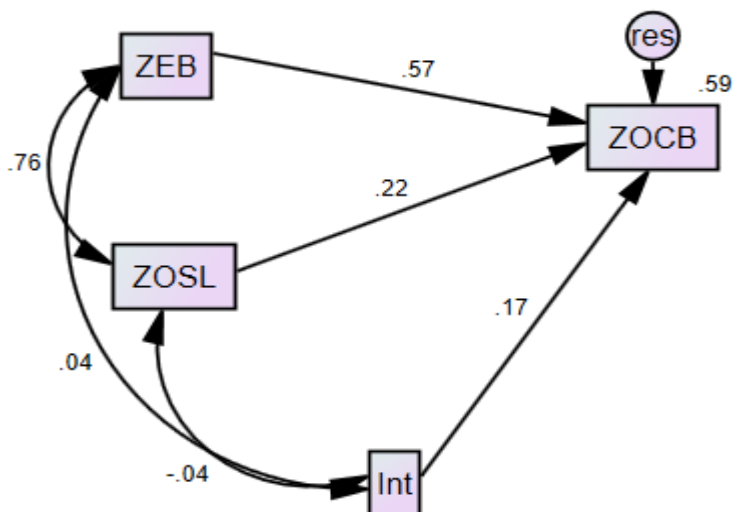
پس از برازش مدل اندازه گیری مطابق با شکل مدل معادلات ساختاری زیر مورد آزمون قرار گرفت. در این مدل فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند که در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار گرفتند.



شکل ۲: مدل ساختاری در حالت استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری در حالت غیر استاندارد



شکل ۴: مدل ساختاری پژوهش جهت بررسی تاثیر متغیر تعدیلگر سطح حمایت محیطی سازمانی در رابطه بین باورهای محیطی و رفتار شهروندی سازمانی

بحث

نتیجه بررسی فرضیه‌ها در مدل معادلات ساختاری نشان داده شده که حاکی از برآزش مناسب مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. به عبارتی دیگر مدل مفهومی تحقیق توانسته متغیرهای تحقیق را با توجه به داده‌های تجربی مورد پیش‌بینی قرار دهد.

جدول ۴: نتیجه بررسی فرضیه‌ها در مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	خطای استاندارد (S.E)	ضریب ضریب T- معناداری Value	ضریب مسیر β	سطح معناداری (P)
رهبری تحول آفرین- محیطی	-	باورهای محیطی	۰/۰۷۹	۷/۷۶۴	۰/۴۱۸	***

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	خطای استاندارد (S.E)	ضریب T- معناداری Value	ضریب مسیر β	سطح معناداری (P)
خط مشی محیط سازمانی	-	باورهای محیطی	۰/۰۵۷	۰/۹۰۳	۰/۰۳۲	۰/۳۶۷
آموزش محیطی	-	باورهای محیطی	۰/۰۸۰	۸/۲۷۹	۰/۴۸۱	***
رهبری تحول آفرین محیطی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۰۴	۱/۹۸۱	۰/۱۵۷	۰/۴۴
خط مشی محیط سازمانی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۶۸	۳/۸۳۰	۰/۱۸۶	***
آموزش محیطی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۱۵	۰/۷۲۷	۰/۰۶۹	۰/۴۶۷
باورهای محیطی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۳۳	۳/۲۱۶	۰/۴۸۸	۰/۰۰۱
رهبری تحول آفرین محیطی	باورها ی محیطی	رفتار شهروندی سازمانی	-	۳۰۰۲۶	۲۰۶۰	-

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	خطای استاندارد (S.E)	ضریب T- معناداری Value	ضریب مسیر β	سطح معناداری (P)
خط مشی محیطی سازمانی	باورها ی محیطی	رفتار شهروندی سازمانی	-	۰,۴۷۴	۰۱۴,۰	-
آموزش محیطی	باورها ی محیطی	رفتار شهروندی سازمانی	-	۳,۱۷۸	۲۳۵,۰	-
باورهای محیطی	-	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۳۹	۴/۲۵۴	۰/۱۷۵	***

معیار سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۹۶.۱ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

- برای بررسی فرضیه اول پژوهش از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه " رهبری تحول آفرین محیطی" به عنوان متغیر برونزا و " باورهای محیطی " به عنوان متغیر درونزا استفاده شده است. خروجی که توسط نرم افزار AMOS گرفته شده است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۷۶۴.۷) از ۹۶.۱ بیشتر بوده و به همین دلیل، تأثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد. بنابراین فرضیه اول پژوهش: " تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین محیطی بر باورهای محیطی را نشان می‌دهد." این نتیجه با تحقیقات کیم وهمکاران (۲۰۱۹)، دیوروهمکاران (۲۰۱۶) سازگاری دارد.

- برای بررسی فرضیه دوم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه " خط‌مشی محیط سازمانی " به‌عنوان متغیر برونزا و " باورهای محیطی " به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰.۳۰۹) از ۰.۱۹۶ کمتر بوده و به همین دلیل، تاثیر خط‌مشی محیط سازمانی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۰.۹۵٪ تایید نمی‌گردد. این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

- برای بررسی فرضیه سوم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه " آموزش محیطی " به‌عنوان متغیر برونزا و " باورهای محیطی " به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰.۸۲۷۹) از ۰.۱۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر آموزش محیطی بر باورهای محیطی در سطح اطمینان ۰.۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش: " تأثیر مثبت آموزش محیطی بر باورهای محیطی را مبین می‌نماید. " این نتیجه با تحقیق کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

- برای بررسی فرضیه چهارم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه " رهبری تحول آفرین محیطی " به‌عنوان متغیر برونزا و " رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط " به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰.۱۹۸۱) از ۰.۱۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۰.۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش: " تاثیر مثبت رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را نشان می‌دهد. " این نتیجه با تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۹)، ابراهیمی‌نژاد و زارعی (۱۳۹۷)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۱)، ارکوتلو (۲۰۲۰)، لوپزوهمکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

- برای بررسی فرضیه پنجم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه " خط‌مشی محیط سازمانی " به‌عنوان متغیر برونزا و " رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط " به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۰.۳۰۸۳) از ۰.۱۹۶ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر خط‌مشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان

۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش: "تاثیر مثبت خط‌مشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را نشان می‌دهد." این نتیجه با تحقیق کیم وهمکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

- برای بررسی فرضیه ششم از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه "آموزش محیطی" به‌عنوان متغیر برونزا و "رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط" به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۷۲۷.۰) از ۹۶.۱ کمتر بوده و به همین دلیل، تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید نمی‌گردد. این نتیجه با تحقیق کیم وهمکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

- برای بررسی این فرضیه از ضریب معناداری مسیر موجود در مدل شامل سازه "باورهای محیطی" به‌عنوان متغیر برونزا و "رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط" به‌عنوان متغیر درونزا استفاده شده‌است. خروجی که توسط نرم‌افزار AMOS گرفته شده‌است، نشان می‌دهد که ضریب معناداری این مسیر (۲۱۶.۳) از ۹۶.۱ بیشتر بوده و به همین دلیل، تاثیر باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌گردد. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش: "تاثیر مثبت باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط را میبین می‌نماید." این نتیجه با تحقیق کیم وهمکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

- جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین رهبری تحول آفرین محیطی و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون سوبل استفاده می‌گردد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۹۶.۱، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود.

از آنجایی که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۰.۲۶.۳) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۹۶.۱، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است بنابراین فرضیه هشتم پژوهش: "باورهای محیطی نقش میانجی در تاثیر رهبری تحول آفرین محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد." تایید می‌شود.

- جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین خطمشی محیط سازمانیو رفتار شهروندی سازمانیاز آزمون سوبل استفاده می‌گردد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۹۶.۱، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود.

از آنجایی‌که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر خطمشی محیط سازمانی از طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۴۷۴.۰) شد که به دلیل کمتر بودن از ۹۶.۱، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. بنابراین فرضیه نهم پژوهش "باورهای محیطی نقش میانجی در تاثیر خطمشی محیط سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد." تایید نگردید.

- جهت بررسی تاثیر متغیر میانجیگر باورهای محیطی در رابطه بین آموزش محیطیو رفتار شهروندی سازمانیاز آزمون سوبل استفاده می‌گردد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۹۶.۱، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود.

از آنجایی‌که، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل جهت سنجش تاثیر آموزش محیطیاز طریق نقش میانجی‌گری باورهای محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی، برابر با (۱۷۸.۳) شد که به دلیل بیشتر بودن از ۹۶.۱، می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪، نقش متغیر میانجی باورهای محیطی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه دهم پژوهش فرضیه دهم پژوهش: "باورهای محیطی نقش میانجی در تاثیر آموزش محیطی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد." تایید گردید.

فرضیه یازدهم با بررسی ضریب مسیر بین متغیر(باورهای محیطی* سطح حمایت محیطی سازمانی) و رفتار شهروندی سازمانی موردآزمون قرار گرفت. با توجه به اینکه ضریب مسیر بین دو متغیر (باورهای محیطی* سطح حمایت محیطی سازمانی) و رفتار شهروندی سازمانی معنادار بود (ضریب مسیر: ۱۷۵.۰، ضریب معناداری: ۲۵۴.۴ و $P < ۰.۱۰$). بنابراین فرض یازدهم پژوهش فرضیه یازدهم پژوهش: "سطح حمایت محیطی سازمانی رابطه بین باورهای محیطی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌نماید" ثابت شده است.

ارائه پیشنهادات بر مبنای نتایج تحقیق

با توجه به آنکه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق در بردارنده سطوح تحلیل مختلفی بوده است، از این رو بر این اساس می توان مبتنی بر نتایج برآمده از فرضیه های تحقیق، پیشنهادهایی را به شرح زیر ارائه نمود:

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه ها

مورد بررسی مجدد قرار دادن حدس و گمان های مهم برای مسائل محیطی شرکت صحبت کردن مدیران شرکت با کارکنان درباره مهمترین ارزش ها و اعتقادات خود در مورد محیط

نشر خط مشی محیطی توسط مدیران سازمان

ارائه اهداف مشخص برای عملکرد محیطی

نشر گزارش سالانه خط مشی محیطی

استفاده از سیستم مدیریت محیطی

آشنایی کامل به آموزش های مربوط به ابزارها و فنون محیطی

صحبت خوش بینانه در مورد آینده شرکت

آموزش و هماهنگی تیمی بین کارکنان در زمینه مسائل محیطی

اعمال ملاحظات محیطی در تصمیم گیری ها

استفاده از کالاهای بادوام که قابل استفاده مجدد و بازیافت هستند

استفاده بیشتر از پاک کننده ها و شوینده های سازگار با محیط

اعمال استانداردهای محیطی در داخل و خارج از کشور

سنجش پیامدهای عملکرد کارها، قبل از انجام کاری که می تواند بر محیط تاثیر بگذارد

انجام داوطلبانه اقدامات و ابتکارات محیطی در فعالیتهای کاری روزانه

اطلاع دقیق از ابتکارات محیطی شرکت خود

تشویق مشتریان به اشتراک گذاری ایده ها و نظرات خود در مورد مسائل محیطی مربوط به

شرکت

گذراندن آموزش‌های مربوط به مسائل محیطی

گذراندن آموزش‌های مربوط به شیوه‌های مدیریت محیطی

کمک و مساعدت به کارمندان شرکت در حل چالش‌ها و مسائل محیطی

کمک به کارمندان در صورت بروز مشکلات محیطی

گسترش هرچه بیشتر حمایت‌های سازمان برای حل مشکلات محیطی

منابع و مآخذ

- آذر، عادل و مؤمنی، منصور. (۱۳۹۵). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم، تهران: انتشارات سمت، چاپ ششم.
- الوانی، سیدمهدی و شریفزاده، فتاح. (۱۳۹۴). فرایند خطمشی گذاری عمومی. چاپ هشتم، تهران: انتشارات علامه طباطبایی.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۴). تصمیم‌گیری و تعیین خطمشی دولتی. چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات سمت.
- افتخاری، جعفر؛ آسایش، فرزاد و نجفی خلیل سزایی، ایرج. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و مراوده ای بر نوآوری سازمانی با میانجی گری فرهنگ سازمانی. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- آقاجانی، مینا و مهداد، علی. (۱۳۹۸). تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی.
- بازرگان، عباس، سرمد، زهره، و حجازی، الهه. (۱۳۹۶). "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری". تهران: انتشارات آنگاه.
- رضائی، زهرا و رضائی، اعظم. (۱۳۹۴). بررسی نقش محیط و رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانها. کنفرانس بین المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی.
- زارعی، زهرا و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش.
- طاهری، علی شیر؛ زارع، شکوفه و پور طیبی، محمود. (۱۳۹۹). رهبری تحول آفرین شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی. چهارمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- عبدالرحیمی، رامین و رسولی، اسحق. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش مداخله گر توانمندسازی کارکنان مرکز آم
- قلیپور، رحمت‌الله. (۱۳۹۷). تصمیم‌گیری سازمانی و خط مشی‌گذاری عمومی. تهران: انتشارات سمت.

- مرادی، وحید؛ ارغیش، امید و رحیمی باغملک، جهانبخش. (۱۳۹۹). سنجش رابطه بین مولفه های رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

- Bass, B. M. (2016). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A., & Griesser, D. (2018). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of leadership & organizational Studies*, 13(3), 15-26.

- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2016). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, 45(4), 735-744.

- Erkutlu, H. (2020). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of management development*.

- Hayes, Peter (2017), "The Role of Think Tanks and Think Nets in Defining Security Issues and Agendas", Globalism Institute RMIT University, available at: www.nautilus.org/ThinkNets_Tanks.ppt.

- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2015). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.

- Kim, S., & Andrew, D.P.S. (2017). Book Review for Slack and Parent's *Understanding Sport Organizations: The Application of Organization Theory* (Second Edition). *Journal of Sport Management*, 21, 455-457.

- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M. & Agmapisarn, C. (2019). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375.

- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M. & Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375.

- Ko, Y. K., Jeong, S. H. & Yu, S. (2018). Job autonomy, perceptions of organizational policy, and the safety performance of nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(6), e12696.

- López-Domínguez, M., Enache, M., Sallan, J. M. & Simo, P. (2017). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66(10), 2147-2152.

- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L. & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002.

- Nunnally, J.C. (1987) "Psychometric theory", (2nd ed.), New York: McGraw-Hall, Inc.

Investigating the impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior towards the environment with the mediating role of environmental beliefs and the moderating role of the level of organizational environmental support

Shirin Sadat Madani, Mohsen Najafi, Mandan Momeni

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of transformational environmental leadership, organizational environment policy and environmental education on the behavior of organizational citizenship towards the environment with the mediating role of environmental beliefs and the moderating role of organizational environmental support. The type of research is descriptive survey and the statistical population of this research is all managers, deputies and senior experts of OIEC Petroleum Engineering and Construction Company who have sufficient knowledge and competence to answer the questions of the questionnaire and their number is 700 people. To determine the minimum required sample size, Cochran's formula was used for a limited population. For this purpose, using the available sampling method, questionnaires were distributed among 248 members of the statistical sample. The data collection tool of the present study is a questionnaire that the reliability of the present research questionnaire was measured by calculating the Cronbach's alpha coefficient, which was higher than 0.7 for all research variables. Structural equation modeling using AMOS software has also been used to analyze the data. The results of the present study confirmed the effect of transformational environmental leadership and environmental education on environmental beliefs. The effect of transformational environmental leadership and organizational environment policy on organizational citizenship behavior was also confirmed. The mediating role of environmental beliefs in the relationship between transformational leadership and environmental education with organizational citizenship behavior was also confirmed.

Keywords: Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Support Level, Environmental Beliefs, Organizational Environmental Policy, Environmental Education