

تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست محیطی در شرکت های تولیدی

ابوالفضل عزیزاده، دکتر سید نجم الدین موسوی*، دکتر محمد حكاك، دکتر رضا سپهوند
گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۸، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۰۶)

چکیده

زمینه: توجه به اخلاق زیست محیطی را می توان بیانگر اهمیت بعد نرم افزاری حفاظت در کنار بعد سخت افزاری و فنی است. بسیاری بر این باورند که یکی از مهم ترین راه حل های بحران های زیست محیطی ترویج اخلاق زیست محیطی است. از این روی این تحقیق با هدف بررسی تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و پیامد عملکرد زیست محیطی سازمانی صورت گرفته است. **روش:** پژوهش حاضر در زمره پژوهش های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق مدیران و کارشناسان بخش منابع انسانی شرکت های تولیدی سه بخش مواد غذایی، بهداشتی و دارویی در استان تهران می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. تحلیل داده ها با روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS، Lisrel و PLS صورت گرفته است. **یافته ها:** نتایج این تحقیق نشان داده است که ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز رابطه معنادار دارد. ابعاد رفتار شهروندی سبز نیز با عملکرد زیست محیطی رابطه معنادار دارد. تحلیل مسیر غیرمستقیم گویای اثر میانجی رفتار شهروندی سبز در رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی می باشد. **نتیجه گیری:** ترویج اخلاق زیست محیطی در سازمان ها منجر به بروز بیشتر رفتارهای شهروندی سبز کارکنان می گردد که نهایتاً بهبود عملکرد زیست محیطی سازمانها را در پی دارد.

کلیدواژگان: اخلاق زیست محیطی، رفتار شهروندی سبز، عملکرد زیست محیطی

سر آغاز

در سازمانها، برای اجرای موفق اقدامات زیست محیطی، قسمت های نرم سازمان (مانند کارکنان) نقش مهمی را در کنار دیگر بخشها (مانند بخش مدیریت) به عهده دارد زیرا که تغییرات سبز، می بایستی توسط کارکنان صورت پذیرد. برخی محققان عنوان کرده اند که موفقیت برنامه های زیست محیطی که در سازمانها به کار گرفته می شود به میزان زیادی به رفتارهای کارکنان بستگی دارد، که این رفتارها فراتر از سیستم پاداش رسمی صورت می پذیرد.

آگاهی افراد، فشار نهادها و سازمانهای زیست محیطی، مشکلات زیست محیطی و موارد بسیاری دیگر باعث شده که مباحث زیست محیطی در سازمانها و شرکت ها ورود پیدا نماید چراکه سازمانها و شرکتهای سهم بسیار زیادی در ایجاد این مشکلات دارند. در همین زمینه گفتمان توسعه پایدار به وجود آمده که یکی از ابعاد آن محیط زیست می باشد و تنها بر سودآوری تأکید ندارد، بلکه محیط زیست^۱ و افراد را نیز توانمند می بایستی در نظر گرفت.

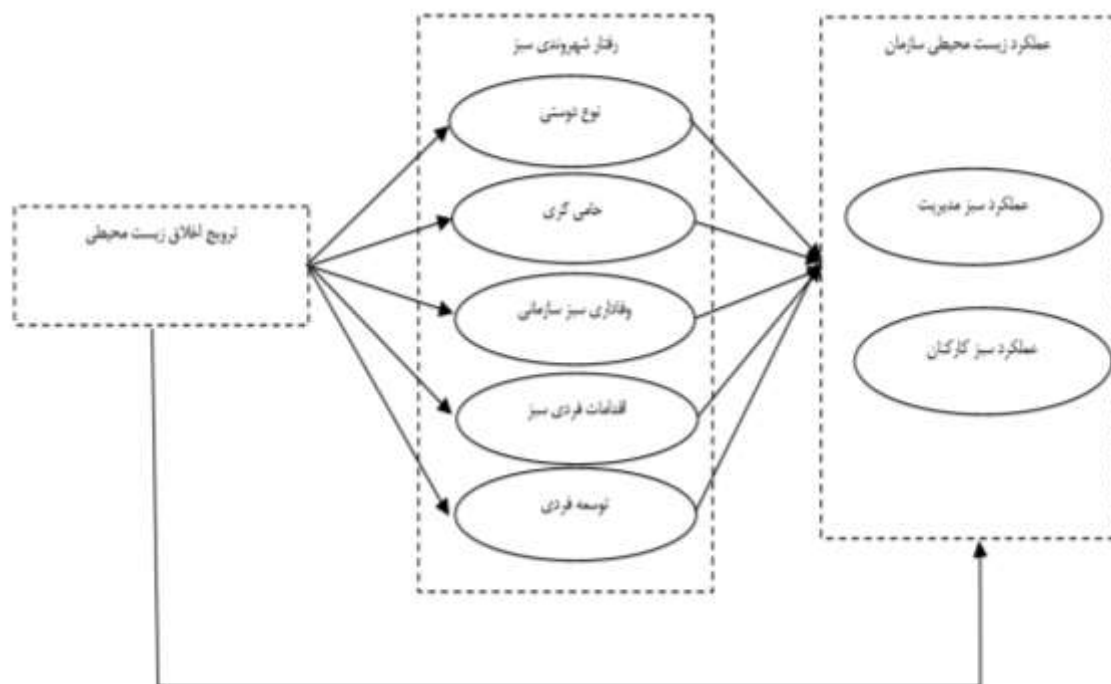
نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: mousavi.na@lu.ac.ir

توجه به محیط زیست از نگاه اخلاقی بیانگر اهمیت بعد نرم افزاری تعامل انسان با طبیعت است که در آن، حل بحران های زیست محیطی در تغییر رفتار انسان و روش زندگی وی بر زمین جستجو می شود. در این دیدگاه انسان علاوه بر مسئولیت نسبت به هموعان خود، وظایف و مسئولیت هایی نسبت به غیرانسان ها و محیط زیست دارد (۸). گرچه به مانند بسیاری مفاهیم، در خصوص اخلاق زیست محیطی^۹ نیز اتفاق نظر وجود ندارد اما می توان گفت که اخلاق زیست محیطی با رابطه انسان با محیط زیست، شناخت طبیعت از سوی انسان و احساس مسئولیت نسبت به آن و الزام انسان در کنار گذاشتن برخی منابع طبیعی برای نسل های بعدی، آلودگی، نظارت بر جمعیت، کاربرد منابع، تولید و مصرف انرژی، حفاظت از حیات وحش و تنوع گونه ها در ارتباط است (۹) اخلاق زیست محیطی به طور کلی به مجموعه رفتار هایی اطلاق می شود که رعایت آنها در تولید، مصرف و دیگر شئون زندگی منجر به کمترین ضایعات و صدمات زیست محیطی می گردد، ضمن اینکه اساس زندگی را با مشکل مواجه نمی سازد. بر اساس این رویکرد نوعی از برنامه ریزی و طراحی مد نظر است که در آن به چرخه طبیعی حیات توجه شده و بر استفاده از وسایلی که طبیعت در اختیار انسان نهاده، مبتنی باشد. تحقیقات مختلف ترویج اخلاق زیست محیطی را به عنوان یکی از متغیرهای موثر در شکل گیری رفتار مناسب افراد با محیط زیست می دانند.

هرساله کشورمان هزینه های زیادی به دلیل آلودگی های زیست محیطی متحمل می شود. خسارت سالانه آلودگی هوای سالانه تنها در شهر تهران ۲٫۶ میلیارد دلار در سال است و در حدود پنج هزار نفر سالانه به دلیل این آلودگی جان خود را از دست می دهند (۱۰). و در این میان شرکت کنترل کیفیت هوای تهران سهم پالایشگاهها، صنایع محصولات غذایی، مواد شیمیایی صنعتی و محصولات غیرفلزی را در آلودگی هوا بیشتر از سایر بخش ها عنوان کرده است. سازمانها و شرکتهای نیز می بایستی سهم خود را برای بهبود شرایط ایفا نمایند و شرکت ها به دنبال راهکارهایی برای حل این مشکل می باشند. با توجه این امر پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی با ابعاد رفتار شهروندی سبز و عملکرد زیست محیطی سازمان ها پردازد، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال اصلی است که چگونه ترویج اخلاق زیست محیطی می تواند عملکرد زیست محیطی سازمان ها را بهبود دهد؟

این موضوع از این جهت حائز اهمیت است که با تمایز قرار دادن میان رفتارهای اجباری سبز - که اکثر موارد نادیده گرفته می شود - با رفتارهای اختیاری، می توان کمک بیشتری به سازمانها در سبز شدن نمود (۱ و ۲). لذا گسترش این رویکرد پیشگیرانه در محیط کار ضروری است. از جانب دیگر به دلیل ماهیت پیچیده و متنوع اینگونه رفتارها، مدیریت قادر به پیش بینی تمامی رفتارهای زیست محیطی نمی باشد و نمی تواند تمامی موارد را در قالب شرح شغل عنوان نماید (۳). این رفتارها در بخش های مختلفی چون توسعه نوآوری های زیست محیطی، یافتن راه حل برای مشکلات به وجود آمده در فرآیندهای زیست محیطی، به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش زیست محیطی می تواند دیده شود (۴). با توجه به اینکه این رفتارها پیچیده، زمان بر و غیرقابل تشخیص است کمتر توسط سیستم رسمی سازمان اهمیت داده می شود و اهمیت محدودتری برای مدیریت دارند (۵)

رفتارهای شهروندی^۲ سازمانی و رفتارهای شهروندی زیست محیطی سازمانی دو مفهوم مرتبط باهم اند که در تحقیقات مختلف به جای یکدیگر نیز به کار رفته اند اما رفتار شهروندی سبز ریشه در رفتار شهروندی سازمانی دارد (۶). محققان رفتار شهروندی سبز^۳ را به عنوان اقدامات اختیاری کارکنان تعریف کرده که به آنان پاداشی تعلق نمی گیرد اما برای بهبود محیط زیست لازم است. همچنین محققان رفتارهای فردی و اجتماعی داوطلبانه ای که توسط سیستم رسمی سازمان به سهولت شناخته نمی شود و در راستای افزایش مشارکت کارکنان و بهبود اثربخشی اقدامات زیست محیطی در سازمان لازم می باشد را به عنوان رفتارهای شهروندی سبز تعریف کرده اند. بر اساس چارچوب رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده توسط ارکان، رفتار شهروندی سبز نیز قابل توضیح است. رفتار شهروندی سبز را تا پنج بعد نوع دوستی سبز^۴، حامی گری سبز^۵، وفاداری سبز سازمانی^۶ اقدامات فردی سبز^۷ و توسعه فردی سبز^۸ گسترش داده اند. رفتارهای نوع دوستی و کمک کردن شامل اقداماتی چون تشویق دیگر اعضا به فعالیت در زمینه محیط زیست، کمک به حل مشکلات زیست محیطی و همکاری با سایر بخش های سازمان است. حامی گری سبز شامل تحمل سختی ها در ارائه ایده ها و اقدامات زیست محیطی و پذیرش اقدامات و تلاش بیشتر و اختصاص زمان اضافی برای آن است. وفاداری سبز سازمانی شامل حمایت از سیاست های زیست محیطی سازمان، مشارکت در رویدادهای زیست محیطی سازمان است که منجر به ارائه تصویر مثبتی از سازمان در بطن جامعه می شود. اقدامات فردی سبز کارکنان شامل ارائه پیشنهادات، اشتراک گذاری اطلاعات و دانش فردی و تلاش برای حداقل رساندن ضایعات است. توسعه فردی نیز بر توسعه دانش افراد به منظور بهبود اقدامات زیست محیطی سازمان تأکید دارد (۷). بنابراین رفتار شهروندی سبز رفتار شهروندی سازگار با محیط زیست است که تنها با رعایت اخلاق زیست محیطی تحقق می یابد.



نگاره ۱: مدل نظری پژوهش

روش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی همبستگی است.

جدول ۱: نتایج آمار توصیفی پژوهش

متغیر	دامنه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۹۴	۷۶/۱
	زن	۹۲	۲۳/۹
وضعیت تأهل	متأهل	۳۴۸	۹۱/۲
	مجرد	۳۸	۹/۸
مدرک تحصیلی	لیسانس	۱۸۶	۴۸/۲۰
	فوق لیسانس	۱۶۱	۴۱/۷۱
	دکتری	۳۹	۱۰/۰۹
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۲۲	۵/۴۶
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۰۴	۲۷/۰۱
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۹۶	۲۴/۹۴
	بیش از ۱۵ سال	۱۶۴	۴۲/۴۱
مجموع		۳۸۶	۱۰۰

جامعه آماری پژوهش مدیران و کارشناسان منابع انسانی شرکت های تولیدی در استان تهران می باشند. با توجه به میزان آلاینده‌گی بیشتر سه بخش مواد غذایی، بهداشتی و دارویی در مقایسه با سایر بخش ها، این گروه ها مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. به این منظور تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب و پرسشنامه میان آنها توزیع گردید که از این تعداد، ۳۸۶ پرسشنامه صحیح مورد تحلیل واقع شد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بوده است. پرسشنامه تحقیق شامل ۴ بخش بوده است. بخش اول، سوالات جمعیت شناختی مانند جنسیت، وضعیت تأهل و.. مورد پرسش قرار داده (جدول ۱).

سه بخش دیگر سوالات استاندارد با مقیاس طیف لیکرت ۵ گزینه ای را شامل شده که از تحقیقات پیشین محققان استخراج و به فارسی ترجمه شده است. به منظور تعیین پایایی ابزار مورد استفاده، از بررسی سازگاری درونی استفاده شد. یکی از روش های پر کاربرد برای ارزیابی پایایی مدل های اندازه گیری، بررسی سازگاری درونی است. جدول شماره (۲) ضرایب شاخص های سازگاری درونی را نشان می دهد. تمامی ضرایب پایایی مرکب و پایایی بیش از حد بحرانی ۰/۷ و تمامی میانگین واریانس استخراج شده بیش از ۰/۵ را شامل شده اند. در نتیجه می توان بیان نمود که پایایی مدل های اندازه گیری و روایی همگرا در حد قابل قبولی است.

جدول ۲: میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مولفه‌های پرسشنامه

منبع سوالات پرسش نامه	میانگین واریانس استخراج شده	الفای کرونباخ	پایایی مرکب	ابعاد	متغیر
بیرال و پایل (۲۰۱۲)	۰/۷۶۲	۰/۸۹۵	۰/۹۲۷	اقدامات فردی سبز	رفتار شهروندی سبز
	۰/۷۸۶	۰/۸۶۴	۰/۹۱۷	توسعه فردی سبز	
	۰/۸۲۵	۰/۸۹۴	۰/۹۳۴	حامی گری سبز	
	۰/۷۸۶	۰/۹۰۹	۰/۹۳۶	نوع دوستی سبز	
	۰/۸۱۰	۰/۸۸۳	۰/۹۲۸	وفاداری سبز	
میرز (۲۰۰۲)	۰/۵۶۰	۰/۸۴۱	۰/۸۸۳	اخلاق زیست محیطی	
پایل و همکاران (۲۰۱۴)	۰/۶۵۳	۰/۹۳۳	۰/۹۴۴	عملکرد زیست محیطی	

مطلوبی قرار داشته اند و می توانند متغیرهای پنهان را به خوبی سنجش و ارزیابی نمایند.

تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق

ضریب همبستگی پیرسون یا ضریب همبستگی حاصل ضرب-گشتاور پیرسون میزان همبستگی خطی بین دو متغیر تصادفی را می‌سنجد. مقدار این ضریب بین ۱- تا ۱ تغییر می‌کند که «۱» به معنای همبستگی مثبت کامل، «۰» به معنی نبود همبستگی، و «-۱» به معنی همبستگی منفی کامل است. همان طور که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد میان تمامی متغیرهای تحقیق ارتباط دو به دو مثبت و معناداری وجود دارد.

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS، Lisrel جهت آزمون فرضیه ها و PLS جهت برازندگی مدل استفاده شد.

یافته ها

پس از جمع آوری اطلاعات، جهت مشخص نمودن اینکه هر شاخص اندازه گیری (گویه ها) تا چه میزان برای سنجش و ارزیابی متغیرهای پنهان قابل قبول است، ابتدا لازم است که با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد ارزیابی قرار گیرند. نتایج تحلیل عامل تأییدی نشان دهنده این است که تمامی سوالات برای سنجش متغیرهای پنهان در سطح

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
اخلاق زیست محیطی	۱						
نوع دوستی	۰/۷۸۹**	۱					
حامی گری	۰/۷۰۹**	۰/۸۸۰**	۱				
وفاداری سبز	۰/۷۱۲**	۰/۸۴۷**	۰/۸۶۰**	۱			
اقدامات فردی سبز	۰/۷۵۴**	۰/۸۴۸**	۰/۸۴۷**	۰/۸۶۵**	۱		
توسعه فردی سبز	۰/۷۴۰**	۰/۸۱۱**	۰/۸۳۲**	۰/۷۹۰**	۰/۸۵۴**	۱	
عملکرد زیست محیطی	۰/۷۳۵**	۰/۷۷۲**	۰/۷۹۶**	۰/۸۳۲**	۰/۷۹۹**	۰/۷۸۱**	۱

** معنادار در سطح خطا ۰/۰۱ درصد

پژوهش حمایت می‌کنند. نکته قابل ذکر آن است پارامترهای تاثیرگذار بر این شاخص‌ها متفاوت است برای مثال برخی از آن‌ها به شدت به حجم نمونه حساس می‌باشند. لذا در مورد تناسب مدل بایستی به تمامی شاخص‌ها نگریسته شود و پایین بودن شاخص‌های برازش مدل در یک یا چند شاخص، به معنای عدم تناسب مدل نیست. از جدول ۴ این گونه می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش حاضر، تناسب مناسبی با داده‌های جمع آوری شده دارد.

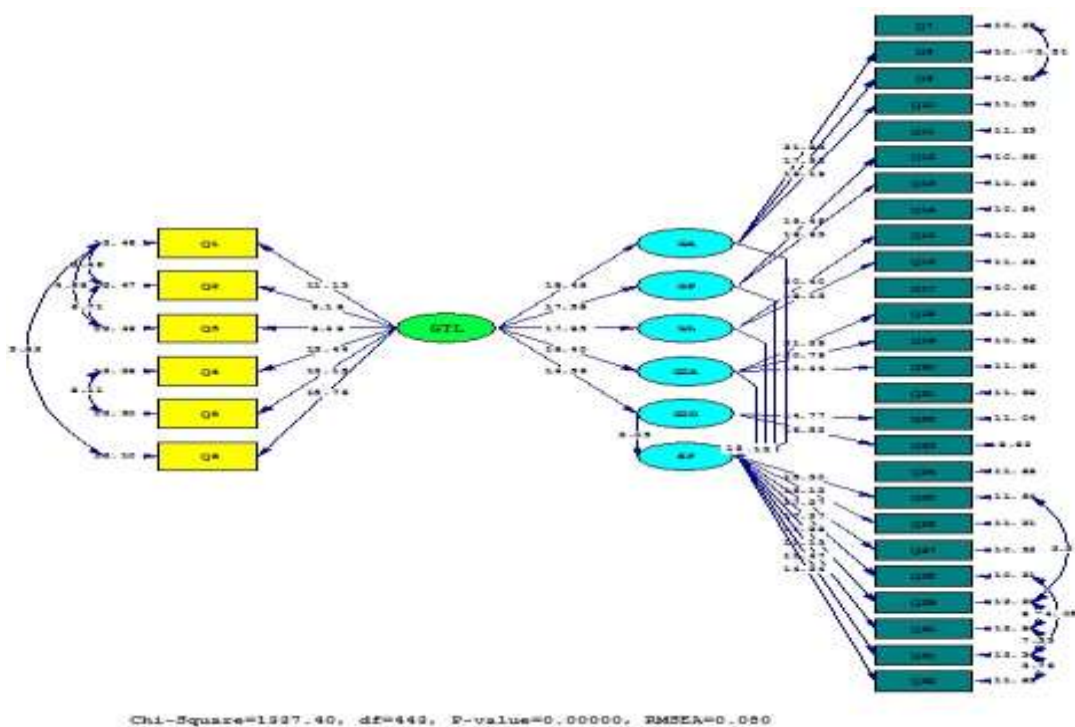
بررسی شاخص‌های برازش مدل قبل از تست فرضیات توسط مدل، به منظور بررسی برازش مدل مفهومی از هشت شاخص متداول به همراه مقدار قابل قبول هر شاخص پیشنهاد شده در تحقیقات گذشته استفاده شد (۱۱). شاخص‌های برازش میزان شایستگی مدل مفهومی پژوهش را در سنجش جامعه پژوهش مورد نظر نشان می‌دهند، یا به عبارت دیگر حاکی از آن هستند که تا چه اندازه داده‌های جمع آوری شده از مدل

جدول ۴: شاخص های برازش مدل

نتیجه برازش	مقدار مدل	مقدار قابل قبول	شاخص برازش	
مناسب	۰/۷۹	>۰/۹	GFI	شاخصهای برازش مطلق
مناسب	۰/۳۰	نزدیک به صفر	RMR	
مناسب	۰/۹۸	>۰/۹	NFI	شاخصهای برازش تطبیقی
مناسب	۰/۹۸	>۰/۹	CFI	
مناسب	۰/۹۰۱	>۰/۹	RFI	
مناسب	۰/۹۸	>۰/۹	IFI	
مناسب	۰/۶۶	>۰/۵۰	PGFI	شاخصهای برازش مقتصد
مناسب	۰/۰۸	<۰/۰۸	RMSEA	
مناسب	۳/۰۰	کمتر از ۵	CMIN/DF	

سبز، حامی گری سبز، وفاداری سبز، اقدامات فردی سبز و توسعه فردی سبز متغیرمکنون درونزا و میانجی گر و متغیر عملکرد زیست محیطی که در دوسطح بعد عملکرد زیست محیطی کارکنان و بعد عملکرد زیست محیطی مدیریت متغیر مکنون درونزا و وابسته است. در ادامه و در جدول ۵ نتایج آماری بررسی فرضیه ها عنوان شده است.

مدلسازی معادلات ساختاری (مدل ساختاری تحقیق): یک نوع از روابط بین متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم است. مدل ساختاری روابط میان مکنونهای برونزا و درونزا را بررسی می کند. در مدل زیر متغیر ترویج اخلاق زیست محیطی متغیر مکنون برونزا و مستقل است. متغیر رفتار شهروندی سبز با ابعاد نوع دوستی



Chi-Square=1327.40, df=443, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

نگاره ۲: بررسی مدل در حالت اعداد معناداری

جدول ۵: ضرایب مسیر و مقادیر T برای روابط میان متغیرها

نتیجه	آماره t	ضریب استاندارد	به	از
تأیید	۱۸/۴۸**	۰/۹۷	نوع دوستی سبز	ترویج اخلاق زیست محیطی
تأیید	۱۷/۵۸**	۰/۹۸	حامی گری سبز	ترویج اخلاق زیست محیطی
تأیید	۱۷/۸۵**	۰/۹۸	وفاداری سبز سازمانی	ترویج اخلاق زیست محیطی
تأیید	۱۸/۴۰**	۰/۹۷	اقدامات فراتر از سبز سازمانی	ترویج اخلاق زیست محیطی
تأیید	۱۴/۸۶**	۰/۹۶	توسعه فردی سبز	ترویج اخلاق زیست محیطی
تأیید	۲/۵۶*	۰/۴۳	عملکرد زیست محیطی	نوع دوستی سبز
تأیید	۱/۹۸*	۰/۱۵	عملکرد زیست محیطی	حامی گری سبز
تأیید	۳/۱۷**	۰/۸۰	عملکرد زیست محیطی	وفاداری سبز سازمانی
تأیید	۱۰/۱۳	۰/۵۹	عملکرد زیست محیطی	اقدامات فراتر از سبز سازمانی
تأیید	۳/۰۵**	۰/۵۰	عملکرد زیست محیطی	توسعه فردی سبز

* معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

قرار داده شود و با جذب افراد و کارکنانی که دغدغه های زیست محیطی دارند منجر به بهبود عملکرد زیست محیطی در سطح فرآیندی، محصولات، روش ها و عملکرد شد. رهبری سازمان می تواند با اقداماتی چون القای برنامه های زیست محیطی به زیردستان، فراهم آوردن چشم انداز برای آنان و تشویق آنان به بیان نظرات در زمینه موضوعات و مسائل زیست محیطی منجر به بروز رفتارهای شهروندی زیست محیطی شوند که در نهایت بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان را در پی دارد. به محققین علاقه مند به حوزه موضوعات مدیریت زیست محیطی پیشنهاد می شود که مدل مذکور را در سایر سازمان ها و شرکت ها مورد آزمون قرار دهند و ابعاد دیگری که در این تحقیق مورد واکاوی قرار نگرفته است را سنجش نمایند. همچنین پیشنهاد می شود اثرات عوامل خارج سازمانی مانند قوانین و مقررات دولتی در زمینه مسائل زیست محیطی را مورد بررسی قرار دهند.

نتیجه گیری

اخلاق زیست محیطی یکی از زیر مجموعه های اخلاق کاربردی^{۱۲} در علم فلسفه به شمار می رود که در دهه های اخیر اهمیت بیشتری نسبت به گذشته پیدا کرده است؛ چرا که زندگی و سلامت جانداران به واسطه بحران های زیست محیطی کنونی در معرض خطر قرار گرفته است. با گذشت زمان ابعاد این فاجعه از انسان ها فراتر رفته و حیوانات و گیاهان و عناصر زیست بوم را هم تحت تاثیر خود قرار داده است. اندیشمندان و بزرگان علم راهکارهای بسیاری برای برون رفت از این بحران پیشنهاد داده اند که یکی از آن راهکارها اخلاق^{۱۳} می باشد. ترویج اخلاق زیست محیطی در جامعه و رعایت آن می تواند عاملی مهم برای نجات کره زمین^{۱۴} باشد. بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر می توان گفت که سازمان ها نیز می توانند با ترویج اخلاق زیست محیطی سهمی در حفظ زیست بوم خود داشته باشند. امروزه، سازمان ها با الزامات گریز ناپذیر برای مواجهه با چالش حفاظت محیط زیست روبرو هستند و مدیریت مناسب زیست محیطی^{۱۵} به عامل موفقیت

همچنین اثر میانجی رفتار شهروندی سبز در رابطه ترویج اخلاق زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی با آزمون سوبل بررسی گردیده. نتایج آزمون سوبل نشان داد که مقدار اثر رهبری تحول گرای سبز بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی رفتار شهروندی سبز برابر با ۰/۶۵۰ است. مقدار Z (۱۱/۳۶۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شده است. بر این اساس می توان گفت که رفتار شهروندی سبز در رابطه رهبری تحول گرای سبز و عملکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

بحث

با توجه به نتایج به دست آمده در بخش تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص گردید که ترویج اخلاق^{۱۶} زیست محیطی دارای اثر مثبت و معنی داری بر ابعاد رفتار شهروندی سبز می باشد. همچنین مشخص گردید که ترویج اخلاق زیست محیطی به صورت غیر مستقیم نیز منجر به بهبود عملکرد زیست محیطی در دو سطح کارکنان و مدیران می شود. نتایج به دست آمده در این تحقیق تا حدودی در راستای نتایج سایر تحقیقات می باشد (۱۱-۱۶). در این تحقیقات محققین دریافتند که ترویج اخلاق زیست محیطی منجر به بهبود عملکرد زیست محیطی می شود. مطالعاتی که به بررسی پیش بینی کننده های رفتارهای زیست محیطی در محل کار پرداخته اند بر نقش ترویج اخلاق زیست محیطی در سازمان تاکید دارند (۱۷ و ۱۸)

همسو با نتایج تحقیق حاضر برخی محققان نیز به طور اخص اثر مثبت رفتار شهروندی سبز بر عملکرد سبز را تأیید کرده اند که با نتیجه به دست آمده در این تحقیق مشابه است. (۱۹).

در این تحقیق برای نخستین بار اثر غیرمستقیم رفتار شهروندی سبز در رابطه میان ترویج اخلاق زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی بررسی و مورد تأیید واقع شده است.

با توجه به این نتایج، به منظور موفقیت در اجرای اقدامات زیست محیطی و مسئولیت اجتماعی^{۱۱} سازمان، پیشنهاد می شود ترویج اخلاق زیست محیطی در سازمان به عنوان رکنی مهم در برنامه های سازمان

3. Jiang RJ, Bansal P. (2003). Seeing the need for ISO 14001. *Journal of Management Studies*; 40(4): 1047-1067.
4. King AA, Lenox MJ. (2001). Does it really pay to be green? An empirical study of firm environmental and financial performance: An empirical study of firm environmental and financial performance. *Journal of Industrial Ecology*; 5(1):105-116.
5. Ciocirlan CE. (2017). Environmental workplace behaviors: Definition matters. *Organization & Environment*; 30(1): 51-70.
6. Paillé P, Boiral O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*; 36: 118-128.
7. Wesselink R, Blok V, Ringersma J. (2017). Pro-environmental behavior in the workplace and the role of managers and organization. *Journal of Cleaner Production*; 168: 1679-1687.
8. Abedi Sarvestani A. (2014). Environmental ethics agricultural promoters. *Ethics in Science and Technology*; 9(3). (In Persian).
9. GHiasi A, Sarani V, Paryab J. (2017). Social capital and agricultural environmental ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11(4). (In Persian).
10. Tasnim New Agency (2019). Air pollution damage in Tehran \$ 2.6 billion/ Why isn't credit allocation a priority for public transportation? Available at: <https://www.tasnimnews.com/fa/news/1398/10/30/2185573>. Accessed: 12 Jan 2020.
11. Mittal S, Dhar RL. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*; 57: 118-127.
12. Kim A, Kim Y, Han K, Jackson SE, Ployhart RE. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*; 43(5): 1335-1358.
13. Kura KM. (2016). Linking environmentally specific transformational leadership and environmental concern to green behavior at work. *Global Business Review*; 17(3): 1-14.
14. Wang G, Oh IS, Courtright SH, Colbert AE. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*; 36(2): 223-270.
15. Gilmore PL, Hu X, Wei F, Tetrick LE, Zaccaro SJ. (2013). Positive affectivity neutralizes transformational leadership's influence on creative performance and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*; 34(8):1061-1075.
16. Morovati Sharifabadi A, Namakshenas Jahromi M, Ziaee Bideh A. (2014). Investigating the effect of green innovation dimensions on organizational performance. *Journal of Industrial Management Studies*; 12(33): 25-42. (In Persian).

سازمان ها تبدیل شده است. مدیریت مناسب زیست محیطی یک سازمان منوط به ارزیابی عملکرد زیست محیطی آن سازمان است تا نتایج مدیریت عناصری از فعالیت ها، محصولات و خدمات سازمان که با محیط زیست پیرامون کنش و واکنش برقرار می کنند، درک شود و بهبود یابد. ترویج اخلاق زیست محیطی در سازمان منجر به بروز بیشتر رفتارهای شهروندی سبز کارکنان می گردد که نهایتاً بهبود عملکرد زیست محیطی سازمانها را در پی دارد.

بنابراین، به محققین علاقه مند به موضوعات مدیریت زیست محیطی پیشنهاد می شود که مدل مذکور را در سایر سازمان ها و شرکت ها مورد آزمون قرار دهند و ابعاد دیگر آن را بسنجند. همچنین پیشنهاد می شود اثرات عوامل خارج سازمانی مانند قوانین و مقررات دولتی در زمینه مسایل زیست محیطی را مورد بررسی قرار دهند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1. Environment	محیط زیست
2. Citizen behavior	رفتارهای شهروندی
3. Green citizen	شهروند سبز
4. Green helping	دوستی سبز
5. Green supporting	حامی گری سبز
6. Green organization loyalty	وفاداری سبز سازمانی
7. Green individual initiative	اقدامات فردی سبز
8. Green self-development	توسعه فردی سبز
9. Environmental ethics	اخلاق زیست محیطی
10. Promoting ethics	ترویج اخلاق
11. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
12. Applied ethics	اخلاق کاربردی
13. Ethics	اخلاق
14. Save the earth	نجات کره زمین
15. Environmental management	مدیریت زیست محیطی

References

1. Ramus CA, Killmer AB. (2007). Corporate greening through prosocially extra role behaviors—a conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*; 16(8): 554-570.
2. Boiral O, Paillé P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*; 109(4): 431-445.



- behaviors. *Urban Sociological Studies*; 6(18): 51-76. (In Persian).
19. Alt E, Spitzack H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*; 182: 48-58.
17. Mokhtari Malekabadi R, Abdollahi AS, Sadeghi H. (2014). Analysis and recognition of urban environmental behaviors. *Urban Planning*; 5(18):1-20. (In Persian).
18. Ahmadian D, Haghghian M. (2016). Sociological analysis of cultural factors on urban environmental