

Thinking on Green Policy Making: Investigating the Role of the Behavioral Control and Perceived Organizational Support on proenvironmental Behaviors of Employees with Moderating Role of Psychological Contract Breach

Fatemeh Moradian¹, Mohammad Keshavarz^{2*}

1. M.Sc. in Industrial-Financial Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran, Iran. Email: f.moradian89@yahoo.com

2. Corresponding Author, Ph.D. Student in Organizational Behavior Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Email: m.keshavarz2050@gmail.com

(Received: June 06, 2024; Revised: August 17, 2024; Accepted: November 03, 2024)

Abstract

Nowadays, it is very necessary to pay attention and importance to the green policy making in government organizations to protect the environment. The present study aims to investigate the impact of behavioral control and perceived organizational support on environmental behaviors of employees with the moderating role of psychological contract Breach. This study was applied in a descriptive and surveyed manner. The sample of this study was 212 employees of Shiraz municipality who were selected by available sampling method. Partial least squares method and Smart PLS2 software were used for data analysis. Convergent validity was used to assess the validity and Cronbach's alpha was used to fit the reliability and its coefficient was greater than 0.7 for all research constructs. Findings show that behavioral control and perceived organizational support have a positive and significant effect on proenvironmental behaviors of employees. However, psychological contract Breach moderates the impact of behavioral control on environmental behaviors, but does not moderate the impact of perceived organizational support on environmental behaviors.

Keywords: Green policy making, Behavioral control, Perceived organizational support, proenvironmental behaviors of Employees, Psychological contract breach.

تأملی بر خطمشی گذاری سبز: واکاوی نقش کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با نقش تعدیلگر نقض قرارداد روان شناختی

فاطمه مرادیان^۱، محمد کشاورز^{۲*}

۱. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی - مالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

رایانامه: f.moradian89@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه: m.keshavarz71@semnan.ac.ir

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳)

چکیده

امروزه توجه و اهمیت به خطمشی گذاری سبز در سازمان‌های دولتی برای حفاظت از محیط زیست بسیار ضروری است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با نقش تعدیلگر نقض قرارداد روان شناختی انجام گرفته است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری در این مطالعه ۲۱۲ نفر از کارکنان شهرداری شیراز است که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است. یافته‌ها نشان می‌دهد کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با وجود این، نقض قرارداد روان شناختی تأثیر کنترل رفتاری بر رفتارهای زیست محیطی را تعدیل می‌کند، اما تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای زیست محیطی را تعدیل نمی‌کند.

واژگان کلیدی: خطمشی گذاری سبز، کنترل رفتاری، حمایت سازمانی ادراک شده، رفتارهای زیست محیطی کارکنان، نقض قرارداد روان شناختی.

استناد: مرادیان، فاطمه و کشاورز، محمد (۱۴۰۴). تأملی بر خطمشی گذاری سبز: واکاوی نقش کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک شده

بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با نقش تعدیلگر نقض قرارداد روان شناختی. مدیریت راهبردی و آینده پژوهی، ۸ (۱)، ۶۱-۳۷.

<http://doi.org/10.22034/jsmf.2025.461461.1110>

مقدمه

محیط زیست یکی از مهمترین مفاهیم در طول تاریخ بشریت بوده است و رفتار انسان بر روی آن تأثیر بسزایی داشته است. نحوه تعامل انسان با محیط زیست خود نیز تأثیر زیادی بر کیفیت زندگی او خواهد گذاشت (Palupi & Sawitri, 2018). کارکنان در محیط کار ممکن است در رفتارهای زیست‌محیطی زیادی برای دستیابی به پایداری سازمان شرکت کنند (Mesmer-Magnus et al., 2012). بهبود سلامت عمومی زیست‌محیطی با افزایش توان و پایداری محیط زیست از چالش‌های مهم سازمان‌ها در قرن ۲۱ است (Cavaliere et al., 2018). چگونگی درک و آگاهی کارکنان از محیط زیست خود ممکن است مزایای جسمی و روانی خاصی برای آن‌ها ایجاد کند و بر رفتار و عملکرد آن‌ها تأثیر بگذارد (Junot et al., 2018). همچنین ارزش‌های زیست‌محیطی مدیران عالی می‌تواند به برخی رفتارهای زیست‌محیطی در کارکنان منجر شود. اینکه مدیران ارشد و عالی سازمان تا چه حد به ارزش‌های زیست‌محیطی خود عمل می‌کنند، می‌تواند نقش مؤثری در میزان تعهد به محیط زیست در سازمان ایفا کند (Jang et al., 2017). نقض قرارداد روان‌شناختی اخیراً به عنوان یک موضوع مرتبط با رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در محیط کار مطرح شده است. قرارداد روان‌شناختی به بررسی تأثیرات متقابل و روابط طولانی‌مدت بین ذینفعان درون سازمان می‌پردازد. اصل اساسی قرارداد روان‌شناختی مبتنی بر یک فرایند متقابل است که بیان‌کننده «توجه به منافع دیگران در ازای دریافت منافع دریافتی» است (Lavelle et al., 2007). یکی از مهمترین شرایط قرارداد روان‌شناختی مربوط به خدماتی است که رد و بدل می‌شود. این خدمات همیشه قابل اندازه‌گیری نیستند و باید دارای درجه‌ای از ارزش باشند تا رد و بدل شوند. شنینگر و شلغم (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که آنچه بین کارمند و کارفرما رد و بدل می‌شود، پایه و اساس ایجاد روابط متقابل و قرارداد روان‌شناختی محسوب می‌شود (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). از طرف دیگر، بر اساس نظریه‌های رفتاری متغیرهای مختلفی همچون نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری و نیت کارمندان برای تشریح رفتارهای زیست‌محیطی مهم است (Palupi & Sawitri, 2018). عدم پشتیبانی و حمایت نیز یکی از موانع عمده در جهت ارائه رفتارهای زیست‌محیطی در محیط کار است و تصمیم‌های حمایتی از سوی کارفرما تسهیل‌کننده مهمی برای کارمندان است

که درگیر چنین رفتارهایی پشتیبانی‌کننده‌ای توسط شرکاء هستند و به عنوان یک سازه اصلی در قرارداد روان‌شناختی شناخته می‌شود (Lamm et al., 2013).

با توجه به اینکه ماهیت مشکلات و مسائل خط‌مشی‌گذاری در حوزه زیست‌محیطی دائماً تغییر می‌کند، انتظار زیادی وجود دارد که برآورده شود. برای ادامه فعالیت مؤثر در مواجهه با این تغییرات و پاسخگویی به بازخورد خط‌مشی‌گذاری از سوی بازیگران و خروجی‌های خط‌مشی، ترکیب خط‌مشی‌ها باید قوی باشد (Howlett & Ramesh, 2023). یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای پرکردن شکاف موجود در ادبیات مدیریت سازمان‌ها و درک بهتر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان، کنترل رفتاری، حمایت سازمانی ادراک‌شده و نقض قرارداد روان‌شناختی مفید باشد. بنابراین مقاله حاضر در صدد است تا تأثیر کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده را بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان بسنجد. همچنین، بررسی متغیر تعدیل‌گر نقض قرارداد روان‌شناختی بر تأثیرات میان دو متغیر کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده از اهداف دیگر این پژوهش است. برای این منظور ابتدا هر یک از این متغیرها تشریح و سپس فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش ذکر می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در ادامه مبانی نظری و پیشینه پژوهش بیان می‌شود.

رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان

برخی اندیشمندان رفتارهای زیست‌محیطی^۱ را به عنوان «اقدامات و رفتارهای مقیاس‌پذیری تعریف کرده‌اند که کارمندان حاضر در محیط کار از طریق ارتباطات و مشارکت با یکدیگر، تلاش می‌کنند تا از محیط زیست حفاظت کنند» (Ones et al., 2018). یکی از راه‌های تغییر نگرش افراد، کسب اطلاعات بیشتر است. افزایش دانش شامل افزایش آگاهی از محیط زیست، آگاهی از شکنندگی آن و نقش ما در محیط زیست است. در بعضی موارد، افزایش آگاهی زیست‌محیطی فرد می‌تواند باعث ایجاد تغییرات مثبت در باورهای زیست‌محیطی شود. در برخی موارد دیگر، هیچ

نقش یا تأثیر منفی وجود ندارد. رفتار به شدت تحت تأثیر باورهای یک فرد نسبت به توانایی‌های خود در تغییر رفتار است که از آن به عنوان رفتار ادراک‌شده یاد می‌شود (Hill et al., 2019). اگرچه آگاهی‌های زیست‌محیطی افزایش یافته و نگرش‌ها بهبود می‌یابد، تغییرات کمی در رفتارهای زیست‌محیطی مرتبط با آن دنبال شده است. اگر ارتقاء زیست‌محیطی و افزایش مشارکت در جامعه دارای یک نتیجه مطلوب باشد، پس رابطه بین آگاهی، نگرش و اقدامات اکولوژیکی بسیار اهمیت دارد (Quintia, 2011).

افراد غالباً از نظر میزان توجه به مسائل زیست‌محیطی دارای ارزش‌های متفاوتی هستند. برخی اندیشمندان بیان کرده‌اند که ارزش‌های شخصی می‌تواند اقدامات زیست‌محیطی کارکنان را توضیح دهد (Chan, 2019). ارزش‌های زیست‌محیطی به عنوان اهداف یا معیارهای مهم زندگی تعریف شده‌اند که زندگی فرد را هدایت می‌کند. در چارچوب جهان‌بینی زیست‌محیطی ارزش‌ها می‌توانند شامل یکی از دو نوع زیر باشند:

- سیستم زیست‌محیطی جهانی که تمام زندگی را در خود ادغام می‌کند.
- سیستم زیست‌محیطی که مزایایی را به انسان می‌بخشد.

با این حال ارزش‌ها ممکن است از آگاهی‌های زیست‌محیطی متمایز باشد، زیرا آن‌ها به عنوان یک طرح هماهنگ عمل می‌کنند و بنابراین ممکن است تعیین‌کننده‌ی نگرش‌ها و رفتارها باشند (Fu et al., 2017). برای مبارزه با مسائل زیست‌محیطی کارکنان نه تنها باید در رفتارهای زیست‌محیطی فردی بلکه به طور فزاینده‌ای باید در رفتارهای زیست‌محیطی جمعی و همکاری با سایر ذینفعان درگیر شوند. رفتارهای زیست‌محیطی جمعی با مباحث حفاظت و پایداری محیط زیست بسیار مرتبط است. برای مثال جمع‌آوری نظرات جمعی (برای مثال کمپین جمع‌آوری امضاء برای مشکلات زیست‌محیطی) رفتاری است که مستقیماً روی تغییر سیستم‌های موجود تأثیر می‌گذارد (Mori & Tasaki, 2019). رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان به چندین روش مختلف سنجیده می‌شوند، اما معمولاً در ادبیات به صورت رفتارهای عمومی یا خصوصی مورد بحث قرار گرفته‌اند (Briscoe et al., 2019). رفتارهای زیست‌محیطی حوزه خصوصی معمولاً شامل رفتارهایی مانند خاموش کردن چراغ‌ها، صرفه‌جویی آب و کاهش مصرف انرژی می‌شود که در محدوده‌ی

داخلی صورت می‌گیرد (Kennedy & Kmec, 2018). در حالی که رفتارهای زیست‌محیطی در حوزه عمومی شامل دادخواهی‌ها، احساس تعلق با سازمان‌های فعال در حوزه محیط‌زیست و کمک مالی به حل مسائل زیست‌محیطی می‌شود (Briscoe et al., 2019). به طور کلی، تحقیقات نشان می‌دهد که زنان در رفتارهای زیست‌محیطی خصوصی نقش فعال‌تری دارند، در حالی که مردان در زمینه رفتارهای زیست‌محیطی عمومی نقش پررنگ‌تری دارند (Vicente-Molina et al., 2018). روان‌شناسان زیست‌محیطی تلاش کرده‌اند تا رفتارهای زیست‌محیطی را در طیف گسترده‌ای از حوزه‌های مختلف اعم از انرژی و حمل و نقل گرفته تا مواد غذایی قرار دهند و پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی را برای چنین رفتارهایی ارائه دهند (Lacroix, 2018). رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان رفتاری است که توسط کارفرمایان به صورت مستقیم تقویت نمی‌شود یا به صورت اجباری صورت نمی‌گیرد یا در ازای آن‌ها جبران پولی صورت نمی‌گیرد. این رفتارها معمولاً در سطح فردی اعمال می‌شود و جزئی از وظایف رسمی کارکنان نمی‌باشد. برخی رفتارهای زیست‌محیطی فراتر از میزان اختیارات تعیین‌شده و به طور مستقیم با سازمان ارتباط ندارند. برای مثال افراد به دلایلی مجبور هستند تا به صورت روزانه به سر کار بروند، اما در انتخاب وسایل نقلیه خود آزاد هستند. مثلاً در پژوهشی از کارمندان درباره اولویت خود برای استفاده از بطری‌های آب قابل استفاده مجدد یا لیوان‌های کاغذی سؤال شد که به وضوح به وظایف رسمی آن‌ها مربوط نمی‌شود. برخلاف این اقدامات، سایر رفتارها همانند کمک به خدمات زیست‌محیطی برای شناسایی منابع آلودگی سازمان فقط در یک محیط کاری اعمال می‌شود. برای مثال در برخی فعالیت‌ها از کارکنان خواسته شده است که در یک کمیته جدید در مورد مسائل محیط زیستی یا در تهیه گزارش زیست‌محیطی سالانه شرکت کنند. برخی از محققان میان رفتارهای داوطلبانه زیست‌محیطی در محل کار و خارج از محل کار تمایز قائل شده‌اند. جدول ۱ دسته‌بندی رفتارهای زیست‌محیطی داوطلبانه همچون وجود یک برنامه آموزشی یا طرح‌هایی برای جبران خسارت پولی را با مثال‌های مختلفی نشان می‌دهد که با توجه به زمینه داخلی سازمان ممکن است متفاوت باشد. به نظر می‌رسد که رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان یک‌دست نیستند و با توجه به میزان اختیارات به صورت متفاوتی هستند. رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان بیشتر

توسط سیستم‌های سازمانی مورد تشویق قرار می‌گیرند و کمتر به صورت داوطلبانه ظاهر می‌شوند. برخی از محققان به صورت ناخواسته تلاش کرده‌اند تا رفتارهای سمت چپ جدول ۱ را تشریح نمایند (Yuriev et al., 2018).

جدول ۱. دسته‌بندی انواع رفتارهای زیست‌محیطی

انجام در محیط کار		
پذیرش یک سیستم سازمانی	۱. خاموش کردن چراغ‌ها ۲. ارائه پیشنهادهایی برای کاهش تأثیرات زیست‌محیطی ۳. کمک به همکاران برای تمیز کردن محیط کار ۴. ارائه گزارش‌هایی درباره منابع آلودگی	۱. بازیافت ۲. مشارکت در کمیته‌های زیست‌محیطی ۳. حضور در دوره‌های آموزشی داوطلبانه یا کارگاه‌های تخصصی ۴. نگارش داستان‌های موفقیت‌آمیز در مورد گزارشات سالیانه زیست‌محیطی
	۳. استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی ۴. رفت و آمد با دوچرخه یا پیاده‌روی ۵. انتخاب سبک غذایی متناسب با محیط زیست	۱. مشارکت در کمپین‌های اجتماعی (کاشت درختان، بازدید از پرورشگاه‌ها) ۲. کمک مالی به برنامه‌های کنترل گازهای گلخانه‌ای
انجام در خارج از محیط کار		

Yuriev et al., 2018 منبع:

مطالعه کالیسکان^۱ (۲۰۲۰)، رابطه بین شبکه‌های خط‌مشی و موفقیت انرژی‌های تجدیدپذیر و سیاست‌های کاهش آلودگی را تحلیل می‌کند. این تحلیل با این استدلال که ارتباطات قوی بین گروه‌های مختلف نخبگان از نظر تیپ‌شناسی برای خط‌مشی‌های خوب ضروری است، ساختار جامعه تویتری وزرای ۳۴ کشور را بررسی می‌کند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که موفقیت اجرای خط‌مشی کاهش انتشار انرژی‌های تجدیدپذیر به شدت با ساختار جامعه در شبکه‌های اجتماعی وزرا مرتبط است. ساختارهای شبکه سست‌تر در جوامع خط‌مشی‌گذاری و فراوانی ارتباطات نسبتاً قوی‌تر بین آن‌ها با مصرف انرژی تجدیدپذیر بالاتر همراه است.

کنترل رفتاری

رفتار افراد هم تحت تأثیر نیت آن‌ها و هم متأثر از میزان کنترل رفتاری^۲ آن‌ها است. همچنین، ارتقای

1. Caliskan

2. Behavioral control

رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان مبتنی بر توسعه آموزش یا کنترل رفتاری آن‌ها است. کنترل رفتاری به میزان توانایی افراد در تغییر رفتار و میزان دسترسی آن‌ها به گزینه‌ها مربوط می‌شود (Defloor & Bleys, 2017). تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با اضافه‌کردن متغیر جدیدی به نام «کنترل رفتاری» مدل اولیه خود را توسعه می‌دهد و بدین ترتیب رفتار انسان را در زمینه‌های خاص مانند زمان‌هایی که در آن فرد هیچ کنترلی بر رفتار خود ندارد، تشریح می‌کند (Macovei, 2015). کنترل رفتاری به عنوان یک متغیر فردی و زمینه‌ای شناخته می‌شود و با ادراک از سادگی یا دشواری یک رفتار مرتبط است و به طور مستقیم بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Morren & Grinstein, 2016). کنترل رفتاری به میزان اعتماد به نفس افراد برای انجام موفقیت‌آمیز یک رفتار اشاره دارد. داشتن کنترل رفتاری بالا برای انجام یک رفتار خاص بیانگر میزان اعتقاد افراد نسبت به بروز یک رفتار موفقیت‌آمیز است و به احتمال زیاد افراد تلاش زیادی را برای ادامه آن رفتار انجام خواهند داد. همچنین، دسترسی واقعی افراد به فرصت‌ها، منابع و مهارت‌ها در یک زمینه معین می‌تواند میزان کنترل رفتاری آن‌ها را تشریح نماید (Leung & Rosenthal, 2019). در صورتی که کارکنان دارای کنترل رفتاری بالاتری باشند، آن‌ها تمایل بیشتری به رفتارهای زیست‌محیطی همچون بازیافت مواد اولیه، استفاده از وسایل نقلیه عمومی و ... در محیط کار پیدا می‌کنند (Laner, 2018). ماکووی^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که متغیرهای مهمی مانند کنترل رفتاری، باورهای هنجاری، آگاهی از عواقب و مشکلات زیست‌محیطی، سازگاری با رفتارهای زیست‌محیطی، نگرش‌های زیست‌محیطی و قصد رفتاری از عوامل تعیین‌کننده رفتارهای زیست‌محیطی محسوب می‌شود. نتایج پژوهش دیفلور و بلیز^۲ (۲۰۱۷) نشان داد که سه عامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده رابطه مستقیم و معناداری با رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در جوامع اروپایی دارد. لانر^۳ (۲۰۱۸) در مطالعه خود به پیش‌بینی عوامل مختلف مؤثر بر رفتارهای زیست‌محیطی ۴۳۷ نفر از دانشجویان یکی از دانشگاه‌های ایالت فلوریدا پرداختند. در این مطالعه مشخص شد که نگرش‌های زیست‌محیطی، هنجارهای ذهنی، اهداف و کنترل رفتاری درک شده رابطه مثبت و معناداری بر

1. Macovei
2. Defloor & Bleys
3. Laner

رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان دارد. همچنین نتایج این پژوهش بیان‌کننده این بود که نگرش‌ها قوی‌ترین عامل محسوب می‌شود و مردان نسبت به زنان دارای اهداف و نگرش‌های زیست‌محیطی بیشتری هستند. لنگ و روزنتال^۱ (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند متغیرهای نگرش، هنجارهای شخصی و اجتماعی و کنترل رفتاری درک‌شده به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های متداول در رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان به شما می‌روند. از این رو، می‌توان فرضیه اول پژوهش را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه ۱: کنترل رفتاری بر رفتارهای زیست‌محیطی در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده^۲ هم رضایت شغلی کارمندان و هم تعهد کارکنان به سازمان را به طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه، افرادی که حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند، از شغل خود راضی‌تر و نسبت به سازمان خود متعهدتر خواهند بود (Paillé & Mejía-Morelos, 2014). حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یک سازه اصلی در نظریه مبادله‌ی اجتماعی شناخته می‌شود. بر اساس هنجارهای متقابل، حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یک اقدام اولیه شناخته می‌شود که باعث ایجاد فرآیند قرارداد روان‌شناختی بین همکاران می‌شود (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). هنگامی که کارمندان حمایت سازمان خود را ادراک می‌کنند، با انجام رفتارهای مورد قبول از نظر سازمان سعی در اقدام متقابل خواهند کرد. رضایت شغلی و تعهد کارکنان به سازمان نیز از متغیرهایی است که اهمیت ویژه‌ای در این فرایند دارد (Paillé & Mejía-Morelos, 2014). تحقیقات نشان داده است که حمایت سازمانی ادراک‌شده در زمینه پایداری محیط‌زیست تأثیر مثبت و معناداری در تمایل کارکنان نسبت به رفتارهای زیست‌محیطی دارد. مروری بر ادبیات محیط‌زیست نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. راموس و استیگر (۲۰۰۰) از نخستین کسانی بودند که تأثیر مثبت حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان را مورد تأیید قرار دادند. زمانی که کارکنان احساس

1. Leung & Rosenthal

2. Perceived organizational support

کنند که از سوی سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند، عملکرد زیست‌محیطی شرکت را بهبود می‌بخشند. حمایت سازمانی نشان‌دهنده چگونگی درک کارمندان از شرکت خود برای حمایت از محیط‌زیست است که از طریق آموزش، تشویق به ارائه دیدگاه‌ها توسط کارمندان، دریافت بازخورد از مدیریت نشان داده می‌شود و اینکه چگونه کارفرما به دنبال تشویق اقدامات زیست‌محیطی از طریق پاداش به کارمندان، قدردانی از زحمات آن‌ها و اشتراک اهداف و مسئولیت‌های خود با آن‌ها است. با این وجود راموس و استیگر در پژوهش خود به دنبال کشف این نکته نبودند که عوامل روان‌شناختی چگونه می‌تواند بین حمایت سازمانی و رفتارهای زیست‌محیطی کارمندان مداخله کند (Paillé & Raineri, 2016). الکردی^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش خود در بانک‌های دولتی کشور مصر نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. همچنین، متغیر جهت‌گیری شغلی، این رابطه را میانجی‌گری می‌کند. پایل و مجیا-مورلز^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با بررسی ۴۴۹ نفر از کارمندان، عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتارهای زیست‌محیطی را در محیط کار نشان دادند. همچنین این مطالعه تأثیر غیرمستقیم و معنادار حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی را با نقش میانجی نگرش شغلی مورد تأیید کرد. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با نقش میانجی تعهد سازمانی بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج گریز^۳ (۲۰۱۵) نشان داد حمایت سرپرستان نقش مستقیمی بر میزان رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان می‌گذارد و قرارداد روان‌شناختی به عنوان نقش میانجی در این رابطه شناخته می‌شود. مطالعه لام^۴ و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند منجر به رضایت شغلی، احساس هویت سازمانی، توانمندسازی و در نهایت، رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان گردد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان نقش میانجی‌گری

1. AlKerdawy

2. Paillé & Mejía-Morelos

3. Gkorezis

4. Lamm

ایفا می‌کند. مطالعه افسار و بادیر^۱ (۲۰۱۷) نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت در محیط کار و تناسب فرد - سازمان هر سه بر رفتارهای کارکنان در محیط کار تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد تناسب فرد - سازمان در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. از این رو می‌توان فرضیه دوم پژوهش را این چنین مطرح کرد:

فرضیه ۲: حمایت سازمانی بر رفتارهای زیست‌محیطی در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نقض قرارداد روان‌شناختی

فرایند از دست دادن منابع سازمانی که توسط نقض قرارداد روان‌شناختی^۲ آغاز می‌شود، احتمالاً بر پیوند روان‌شناسی افراد تازه‌وارد با سازمان تأثیر می‌گذارد، زیرا چشم‌انداز آینده، روابط مشترک آن‌ها را تاریک می‌کند (Dabos & Rousseau, 2004). فرایند نقض قرارداد روان‌شناختی به افزایش قصد ترک شغل و خستگی عاطفی منجر می‌شود. در واقع، نیت ترک شغل می‌تواند به عنوان یک قصد برای از بین بردن وضعیت استرس‌زا در نظر گرفته شود (Maertz & Kmitta, 2012). محققان حوزه سازمان بیان کرده‌اند که بین بسترهای سازمانی و تعاملات کارکنان - سازمان نوعی رابطه وجود دارد. با این حال، تحقیقات تجربی و نظری هنوز روشن نکرده است که چگونه ادراک کارکنان از بسترهای موجود در سازمان بر ارزیابی آن‌ها از قرارداد روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد (Rosen et al., 2009). نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند منجر به نتایج منفی همچون کاهش نوآوری، بدبینی سازمانی، کاهش رفتار زیست‌محیطی، کاهش عزت و رضایت شغلی، تضعیف تعهد سازمانی و افزایش قصد ترک شغلی می‌شود (Conway et al., 2011). روزن^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان «درک زمینه سازمانی و نقض قرارداد روان‌شناختی: ارزیابی دیدگاه‌های رقابتی» نشان دادند که ادراک از سیاست‌های سازمانی رابطه مثبت و معناداری با نقض قرارداد روان‌شناختی دارد. در حالی که وجود عدالت رویه‌ای رابطه منفی و معناداری با نقض

1. Afsar & Badir
2. Psychological contract breach
3. Rosen

قرارداد روان‌شناختی دارد. همچنین، پژوهشی که توسط رابینز^۱ و همکاران (۲۰۱۲) صورت گرفت، نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی منجر به پیامدهای منفی بر سلامت کارکنان می‌شود. کیم و ون^۲ (۲۰۱۳) نیز به بررسی هر یک از ابعاد نقض قرارداد بر تجربه‌های کاری در صنعت هتلداری پرداختند. نتایج نشان داد که روابط خوب کار، آموزش و توسعه تأثیر مثبتی بر نقض قرارداد تأثیر می‌گذارد. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی منجر به پیامدهایی همچون قصد ترک شغل و رضایت شغلی پایین می‌شود. اکرد^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در یک فضای کاری آزمایشگاهی در زمینه زنجیره تأمین نشان دادند که نقض قرارداد روان‌شناختی (تحت سه شرایط ویژگی، شدت و زمان‌بندی) می‌تواند منجر به رفتارهای کاری منفی شود و ادراکات نگرشی را تحت تأثیر قرار دهد و همچنین ممکن است نوعی خستگی عاطفی را به وجود آورد. پابل و مجیا-مورلز (۲۰۱۴) در پژوهش خود عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای زیست‌محیطی را در محیط کار نشان دادند. علاوه بر این نتایج این پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر نقض قرارداد روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارمندان را تعدیل می‌کند. صادق^۴ (۲۰۱۴) با بررسی نمونه‌ای از ۲۵۰ کارمند شورای ملی اداره هنر و برنامه‌ریزی و توسعه پاکستان، به موضوع نقض قرارداد روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگر حمایت از نظارت پرداختند. نتایج این پژوهش بیان‌کننده تأثیر منفی و معنادار نقض قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی بود. به طوری که هر چه کارکنان احساس نقض قرارداد روان‌شناختی بیشتری داشتند، از میزان رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها کاسته می‌شد. پالی و رینری^۵ (۲۰۱۶) در مطالعه خود به بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، اعتماد به مدیریت، نقض قرارداد روان‌شناختی، رضایت شغلی و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در محیط کار می‌پردازد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی را تعدیل نمی‌کند. نیمو^۶ (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان می‌کند که عدالت سازمانی

-
1. Robbins
 2. Kim & Kwon
 3. Eckerd
 4. Sadiq
 5. Paillé & Raineri
 6. Nimmo

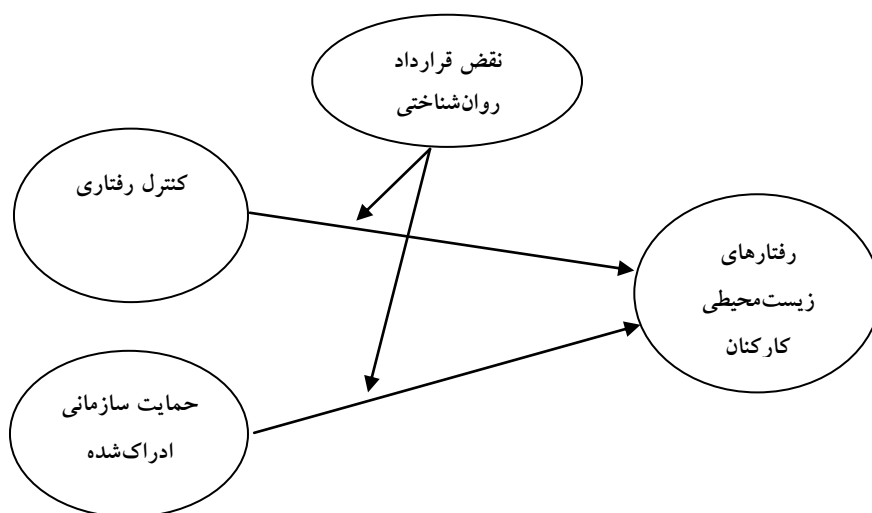
می‌تواند منجر به کاهش اختلالات خصوصاً در کارمندان زن گردد و از نقض قرارداد روان‌شناختی بکاهد. از این‌رو، می‌توان فرضیات سوم و چهارم را اینگونه مطرح کرد:

فرضیه ۳: نقض قرارداد روان‌شناختی، تأثیر کنترل رفتاری بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۴: نقض قرارداد روان‌شناختی، تأثیر حمایت سازمانی بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش نشان‌دهنده روابط بین متغیرها است. در این تحقیق دو متغیر کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان متغیر پیش‌بین نسبت به رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان مورد سنجش قرار گرفت. همچنین متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی نیز به عنوان متغیر تعدیل‌گر در تأثیر کنترل رفتاری و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان بررسی شده است. مدل مفهومی پژوهش را در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر راهبرد، پیمایشی؛ از نظر شیوه پژوهش، کمی، از نظر افق زمانی، تک‌مقطعی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شهرداری شیراز است و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس است، به این صورت که به نسبت مشخصی از جمعیت کل کارکنان انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران به کارگرفته شد که در آن حداکثر خطای قابل قبول ۰/۰۸، سطح اطمینان ۰/۹۵، واریانس ۰/۵۹۳ در نظر گرفته شد که در نتیجه حجم نمونه ۲۱۲ به دست آمد. پرسشنامه این پژوهش، از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت شناختی می‌باشد و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که بر اساس فرضیات تحقیق مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید شد. پرسشنامه شامل ۴ بعد (کنترل رفتاری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، نقض قرارداد روان‌شناختی، رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان) می‌باشد. سؤالات مربوط به بعد کنترل رفتاری از پرسشنامه ماکووی اکتاو-اینوت^۱ (۲۰۱۵)، بعد حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه استینگلهمبر^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، بعد نقض قرارداد روان‌شناختی از پرسشنامه رایبسون و موریسون^۳ (۲۰۰۰) و بعد رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان از پرسشنامه سعید^۴ و همکاران (۲۰۱۹) گردآوری شد. سؤالات توسط برخی اساتید و آرای خبرگان کنترل شد؛ همچنین، برای سنجش روایی از روائی همگرا و روایی واگرا توسط نرم‌افزار بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است و به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همانطور که مشاهده

-
1. Macovei Octav-Ionut
 2. Stinglhamber
 3. Robinson & Morrison
 4. Saeed

می‌شود، ۵۶٫۲ درصد پاسخگویان مرد و ۸۱٫۶۰ درصد پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی ارشد با حدود ۴۵٫۲۸ درصد بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشته است و بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۲۵ تا ۳۴ سال بوده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
		وضعیت تأهل	وضعیت تأهل			جنسیت	جنسیت
۱۸٫۳۹	۳۹	مجرد	وضعیت تأهل	۴۳٫۸	۹۳	زن	جنسیت
۸۱٫۶۰	۱۷۳	متأهل	وضعیت تأهل	۵۶٫۲	۱۱۹	مرد	
۱٫۶۱	۳	دیپلم و زیر دیپلم	تحصیلات	۸٫۹۶	۱۹	۱۸-۲۴	سن
۷٫۵۴	۱۶	فوق دیپلم		۴۰٫۵۶	۸۶	۲۵-۳۴	
۴۱٫۰۳	۸۷	کارشناسی		۳۵٫۸۴	۷۶	۳۵-۴۴	
۴۵٫۲۸	۹۶	کارشناسی ارشد		۱۱٫۳۲	۲۴	۴۵-۵۴	
۴٫۷۱	۱۰	دکتری		۳٫۳۰	۷	۵۵+	

بررسی برازش مدل بیرونی

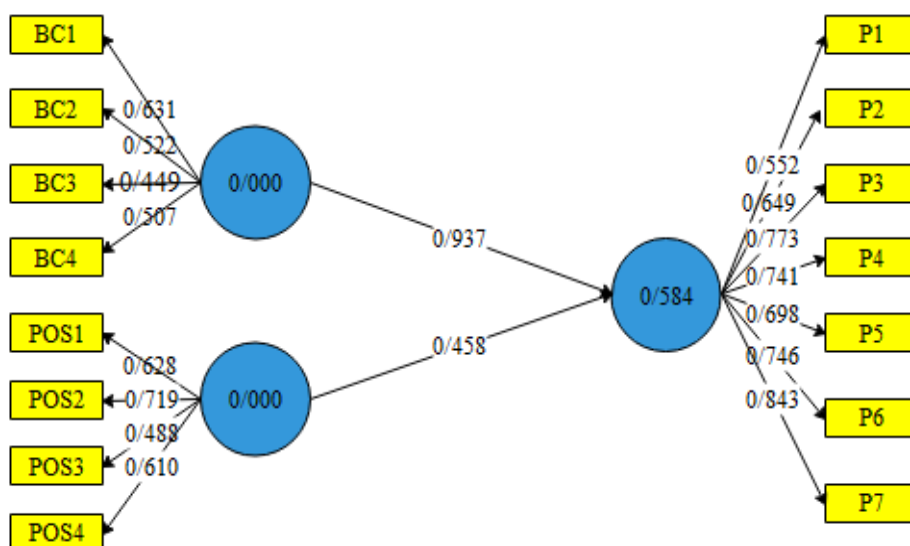
مدل‌یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شده است؛ روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا توسط نظرسنجی از خبرگان حاصل شد و نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. همچنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰٫۷) بیشتر است. در جدول ۳ نتایج کلی پژوهش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۳. نتایج کلی پژوهش

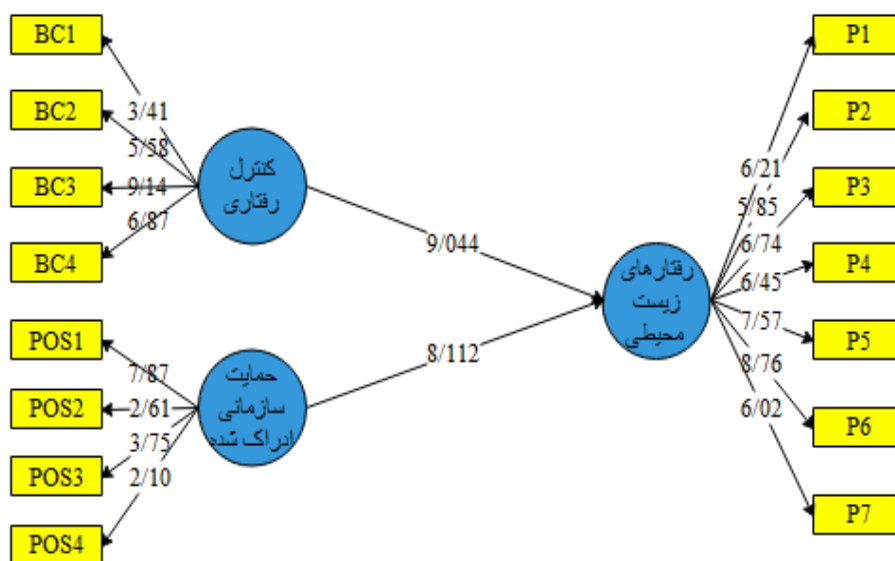
مقدار تی (>۱,۹۶)	بارعاملی (>۰,۴)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	شاخص	سازه
۳,۴۱	۰,۶۳۱	۰,۵۳۶	۰,۷۵۹	۰,۷۴۸	BC1	کنترل رفتاری
۵,۸۵	۰,۵۲۲				BC2	
۹,۱۴	۰,۴۴۹				BC3	
۶,۸۷	۰,۵۰۷				BC4	
۷,۸۷	۰,۶۲۸	۰,۵۶۷	۰,۸۱۳	۰,۸۰۶	POS1	حمایت سازمانی ادراک‌شده
۲,۶۱	۰,۷۱۹				POS2	
۳,۷۵	۰,۴۸۸				POS3	
۲,۱۰	۰,۶۱۰				POS4	
۴,۵۵	۰,۵۴۸	۰,۶۱۷	۰,۷۸۸	۰,۸۵۲	CB1	نقض قرارداد روان‌شناختی
۸,۳۷	۰,۴۶۲				CB2	
۹,۴۱	۰,۷۰۱				CB3	
۶,۸۷	۰,۵۲۱				CB4	
۷,۴۲	۰,۹۱۳				CB5	
۷,۹۶	۰,۶۳۸				CB6	
۴,۶۶	۰,۴۸۷				CB7	
۷,۶۱	۰,۵۸۶				CB8	
۶,۲۱	۰,۵۵۲	۰,۶۳۹	۰,۸۵۵	۰,۷۳۱	P1	رفتارهای زیست- محیطی کارکنان
۵,۸۵	۰,۶۴۹				P2	
۶,۷۴	۰,۷۷۳				P3	
۶,۴۵	۰,۷۴۱				P4	
۷,۵۷	۰,۶۹۸				P5	
۸,۷۶	۰,۷۴۶				P6	
۶,۰۲	۰,۸۴۳				P7	

از آنجا که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰,۷، پایایی ترکیبی ۰,۷ و برای AVE، ۰,۵، بار عاملی، ۰,۴ و آماره‌ی تی، ۱,۹۶، است که مطابق با جدول ۳ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار هستند. این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در

برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است و علاوه بر این، مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ کرده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید کرد. در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیان‌کننده شدت اثرگذاری است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیان‌کننده بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۰۵ ارزیابی شد که مطابق با شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از ۰/۴ می‌باشند). این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است. همچنین، مطابق با شکل ۳ مقدار تمامی مقادیر آماره t بالاتر از میزان مطلوب (۱/۹۶) است و تأیید می‌شود.



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش



شکل ۳. مدل اصلی در حالت معناداری (مقدار آماره تی)

سنجش برازش مدل درونی

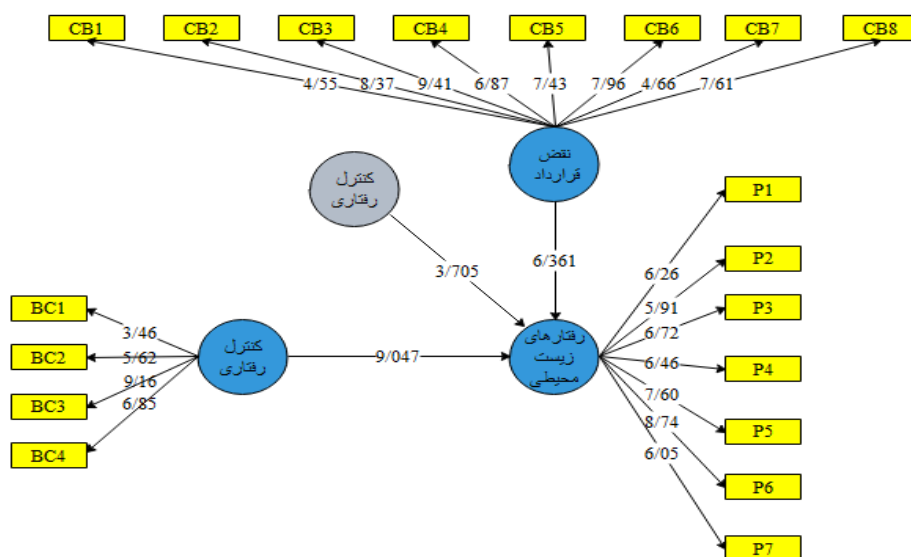
مدل درونی نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر با فرضیه هم‌سو و آماره t بالاتر از ۱٫۹۶ باشد. در جدول ۴ نتایج برازش مدل درونی مشاهده می‌شود.

جدول ۴. نتایج برازش مدل درونی

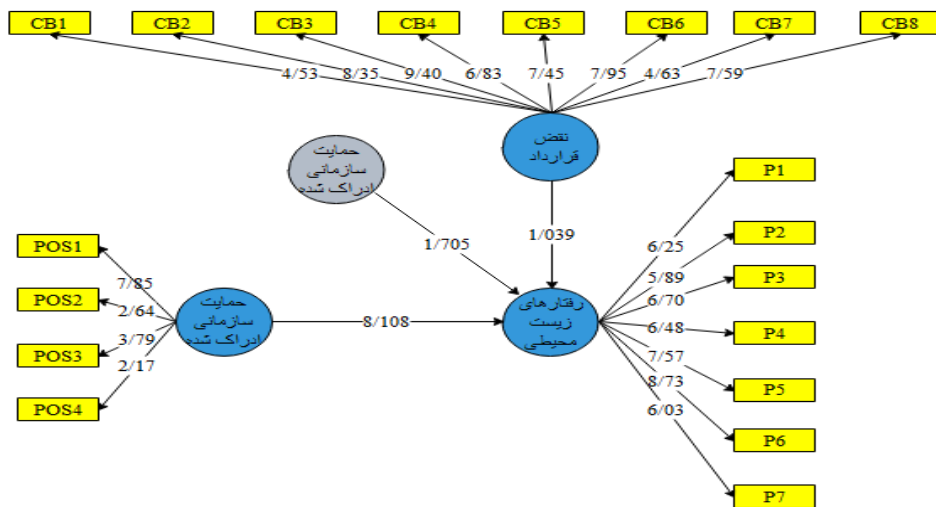
نتیجه	T-Value	B	مسیر	H
<input checked="" type="checkbox"/> پذیرش	۹٫۰۴۴	۰٫۹۳۷	رفتارهای زیست محیطی کارکنان	H1
<input checked="" type="checkbox"/> پذیرش	۸٫۱۱۲	۰٫۴۵۸	رفتارهای زیست محیطی کارکنان	H2
<input checked="" type="checkbox"/> پذیرش	۶٫۳۶۱	۰٫۹۴۵	رفتارهای زیست محیطی کارکنان با اثر تعدیلگر نقض قرارداد روان‌شناختی	H3
<input type="checkbox"/> عدم پذیرش	۱٫۰۳۹	۰٫۲۲۸	رفتارهای زیست محیطی کارکنان با اثر تعدیلگر نقض قرارداد روان‌شناختی	H4

آزمون فرضیه تعدیل‌گر

در شکل ۴ کنترل رفتاری در نقش متغیر مستقل و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در نقش متغیر وابسته و نقض قرارداد روان‌شناختی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل ایفای نقش می‌کنند. همانگونه که از شکل مشخص است ضریب معناداری t مربوط به متغیر جدید نقض قرارداد روان‌شناختی در این رابطه ۶/۳۶۱ شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶، در نتیجه در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان تأثیر متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. همچنین، در شکل ۵ حمایت سازمانی ادراک‌شده در نقش متغیر مستقل و رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در نقش متغیر وابسته و نقض قرارداد روان‌شناختی نیز به عنوان متغیر تعدیل‌گر ایفای نقش می‌کنند. همانگونه که مشخص است ضریب معناداری t مربوط به متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی ۱/۰۳۹ شده است که به دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، در نتیجه در سطح اطمینان ۰/۹۵ نمی‌توان در این رابطه تأثیر متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید کرد.



شکل ۴. مدل آزمون‌شده متغیر تعدیل‌گر بر روی کنترل رفتاری



شکل ۵. مدل آزمون شده متغیر تعدیل‌گر بر روی حمایت سازمانی ادراک شده

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه موفقیت در استقرار بسیاری از برنامه‌های نوآورانه که در سطح شرکت اجرا می‌شود، به رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان بستگی دارد. رفتارهای زیست‌محیطی به نوعی رفتارهای جهانی هستند، اما دلایل اتخاذ این نوع رفتار خاص در فرهنگ‌ها به صورت متفاوت است. در حقیقت رفتارهای زیست‌محیطی در سطح سازمان به طور آگاهانه به دنبال حداقل کردن تأثیرات منفی اقدامات کارکنان بر طبیعت، به حداقل رساندن مصرف منابع و انرژی، کاهش تولید زباله و عدم استفاده از مواد غیر سمی است. عوامل و پیشایندهای مختلفی می‌تواند رفتارهای زیست‌محیطی را در سطح سازمان تقویت کند.

یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه اول تأثیر مثبت و معنادار کنترل رفتاری بر رفتار زیست‌محیطی کارکنان را مورد تأیید قرار داد که با پژوهش‌های دیفلور و بلیز (۲۰۱۷)، لانر (۲۰۱۸)، و لنگ و روزنتال (۲۰۱۹) مطابقت دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که کنترل رفتاری کارکنان به عنوان یک عامل بسیار تأثیرگذار بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان می‌تواند مورد توجه مدیران و مسئولان شهرداری شیراز قرار گیرد. از طرف دیگر، با توجه به اینکه بیشترین درصد تحصیلات کارکنان مربوط به مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری است، در نتیجه این پتانسیل

در کارکنان وجود دارد که رفتارهای خود را کنترل نمایند و در جهت حفظ منابع سازمانی و محیط زیست، اقداماتی را انجام دهند. نتایج این تحقیق در راستای فرضیه دوم نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. پژوهش‌های لام و همکاران (۲۰۱۵)، و پایل و مجیا-مورلز (۲۰۱۴) نیز این فرضیه را تأیید کرده‌اند. بنابراین، هر قدر سازمان از کارکنان خود حمایت بیشتری داشته باشد و کارکنان این حمایت را ادراک کنند، در نتیجه، رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری در سازمان مشاهده خواهد شد. زمانی که مدیران سازمان از کارکنان خود حمایت مالی و غیر مالی داشته باشند، کارمندان رضایت بیشتری از کار خود خواهند داشت و تعهد بیشتری نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند. بنابراین، با افزایش رضایت و تعهد کارکنان، رفتارهای زیست‌محیطی آن‌ها نیز تشویق خواهد شد. فرضیه سوم پژوهش نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج این فرضیه نشان داد که نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیر کنترل رفتاری بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. ضریب معناداری مربوط به متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی در این فرضیه برابر با ۶/۳۶۱ است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان گفت که در این رابطه متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر شناخته می‌شود. در صورتی که روابط و قراردادهای مشترک کارکنان با کارفرمایان و مدیران سازمان چندان موفقیت‌آمیز نباشند، در نتیجه میزان تأثیر کنترل رفتاری بر رفتارهای زیست‌محیطی در کارکنان تعدیل می‌شود و احتمالاً نتایج منفی دیگری مانند تضعیف رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش نوآوری و رفتارهای اثربخش رقم خواهد خورد. یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه چهارم که با پژوهش پایل و رینری (۲۰۱۶) همراستا بود، بیانگر عدم نقش تعدیل‌گری نقض قرارداد روان‌شناختی بر تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان بود. ضریب معناداری مربوط به متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی در این فرضیه برابر با ۱/۰۳۹ است که به دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶، در نتیجه نمی‌توان در این رابطه تأثیر متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. از آنجا که مدیران و مسئولان سازمان در بسیاری از موارد قراردادهای روان‌شناختی را در ارتباط با کارکنان خود در نظر دارند، بنابراین، می‌توان گفت مدیران و سرپرستان نقش بسیار مؤثری در شکل‌گیری و عدم شکل‌گیری رفتارهای

زیست‌محیطی کارکنان دارند. بنابراین به مدیران و مسئولان سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با توجه به الگوگیری کارکنان شهرداری از آن‌ها، ابتدا باید رفتارهای مطلوب و نامطلوب خود را شناسایی کنند و بر رفتارهای خود کنترل داشته باشند تا کارکنان نیز از آن‌ها کنترل رفتاری را یاد بگیرند. از سوی دیگر می‌توان با فرآیند آموزش‌های ضمن خدمت، کنترل رفتاری را به کارکنان آموخت. مدیران باید بدانند که هر قدر کارکنان شهرداری بر میزان تغییر و رفتارهای جدید خود کنترل داشته باشند، در نتیجه آن‌ها شاهد رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری در سطح سازمان خواهند بود و این رفتارها تداوم بیشتری خواهد داشت. از سوی دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند که از سوی سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند، عملکرد زیست‌محیطی سازمان خود را بهبود می‌بخشند. مدیران می‌توانند با تشویق و حمایت‌های مادی و غیر مادی، رفتارهای مطلوب را در میان کارکنان خود تشویق کنند. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان احساس کنند که سازمان به تمامی قراردادهای روان‌شناختی پایبند است، در نتیجه، احساس هویت بالاتری با سازمان خواهند داشت و رفتارهای زیست‌محیطی بیشتری از آن‌ها دیده خواهد شد. همچنین، به تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه در این پژوهش صرفاً از داده‌های مقطعی استفاده شده است؛ بنابراین، تحقیقات آینده باید یک تحلیل طولی برای رسیدگی به اثرات علی و تعدیل شده در نظر بگیرند. دوم، این مطالعه صرفاً از نمونه خاصی از کارکنان شهرداری در شهر شیراز که دارای فرهنگ یکسانی هستند، صورت گرفته است و محققان آینده باید این روابط را در شهرها، کشورها و ادارات نیز دیگر تأیید کنند.

منابع

- Briscoe, M. D., Givens, J. E., Hazboun, S. O., & Krannich, R. S. (2019). At home, in public, and in between: gender differences in public, private and transportation pro-environmental behaviors in the US Intermountain West. *Environmental Sociology*, 5(4), 374-392.
- Cavaliere, A., De Marchi, E., & Banterle, A. (2018). Exploring the adherence to the Mediterranean diet and its relationship with individual lifestyle: the role of healthy behaviors, pro-environmental behaviors, income, and education. *Nutrients*, 10(2), 141.
- Chan, H. W. (2019). When do values promote pro-environmental behaviors? Multilevel evidence on the self-expression hypothesis. *Environmental Psychology*, 101361.
- Conway, N., Guest, D., & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Vocational Behavior*, 79, 267-276.
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Applied Psychology*, 89, 52-72.
- Defloor, B., & Bleys, B. (2017). Understanding pro-environmental behavior using the theory of planned behavior. In *12th International Conference of the European Society for Ecological Economics*.
- Eckerd, S., Hill, J., Boyer, K. K., Donohue, K., & Ward, P. T. (2013). The relative impact of attribute, severity, and timing of psychological contract breach on behavioral and attitudinal outcomes. *Operations Management*, 31(7-8), 567-578.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Fu, L., Zhang, Y., & Bai, Y. (2017). Pro-environmental awareness and behaviors on campus: Evidence from Tianjin, China. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(1), 427-445.
- Hill, A., Han, Y., Taylor, J. E., Shealy, T., Pearce, A., & Mohammadi, N. (2019). Empirical Examination of Pro-environmental Behaviors in Traditional, Green Featured, and LEED Certified Buildings. *Energy Procedia*, 158, 3982-3987.
- Howlett, M., & Ramesh, M. (2023). Designing for adaptation: static and dynamic robustness in policy-making. *Public Administration*, 101(1), 23-35.
- Jang, Y. J., Zheng, T., & Bosselman, R. (2017). Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 101-111.
- Junot, A., Paquet, Y., & Fenouillet, F. (2018). Place attachment influence on human well-being and general pro-environmental behaviors. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2(2), 49-57.
- Kennedy, E. H., & Kmec, J. (2018). Reinterpreting the gender gap in household pro-environmental behaviour. *Environmental Sociology*, 4(3), 299-310.
- Kim, J. E., & Kwon, Y. J. (2013). A Structural Model Analysis of Psychological Contract Breach, Psychological Contract Violation, and Employee Outcomes-A Case of Five Star Deluxe Hotel Employees. *Culinary science and hospitality research*, 19(4), 56-76.
- Lacroix, K. (2018). Comparing the relative mitigation potential of individual pro-environmental behaviors. *Cleaner Production*, 195, 1398-1407.
- 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), 163-197.

- Laner, M. (2018). "It's Not Easy Being Green": Predictors of Pro-Environmental Behaviors among College Students.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifocal approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of management*, 33(6), 841-866.
- Leung, Y. W., & Rosenthal, S. (2019). Explicating perceived sustainability-related climate: a situational motivator of pro-environmental behavior. *Sustainability*, 11(1), 231.
- Macovei, O. I. (2015). Determinants of Consumers' Pro-Environmental Behavior—Toward an Integrated Model. *Journal of Danubian Studies and Research*, 5(2).
- Maertz Jr, C. P., & Kmitta, K. R. (2012). Integrating turnover reasons and shocks with turnover decision processes. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 26-38.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Wiernik, B. M. (2012). The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability.
- Mori, T., & Tasaki, T. (2019). Factors influencing pro-environmental collaborative collective behaviors toward sustainability transition—a case of renewable energy. *Environmental Education Research*, 25(4), 566-584.
- Nimmo, S. (2018). Organizational justice and the psychological contract, pp 83-85.
- Ones, D. S., Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Klein, R. M. (2018). Multiple domains and categories of employee green behaviours: more than conservation. In *Research handbook on employee pro-environmental behaviour*. Edward Elgar Publishing.
- 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., & Raineri, N. (2016). Trust in the context of psychological contract breach: Implications for environmental sustainability. *Journal of environmental psychology*, 45, 210-220.
- Palupi, T., & Sawitri, D. R. (2018). The importance of pro-environmental behavior in adolescent. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 31, p. 09031). EDP Sciences.
- Quintia, E. A. (2011). Impacting the environmental awareness and personal environmental behaviors of high school biology students through action projects.
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97, 235–272.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of organizational Behavior*, 525-546.
- Rosen, C. C., Chang, C. H., Johnson, R. E., & Levy, P. E. (2009). Perceptions of the organizational context and psychological contract breach: Assessing competing perspectives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 202-217.
- Sadiq, S. (2014). Relationship between Psychological Contract Violation, Supervisory Support, Psychological Contract Breach and Organizational Citizenship Behavior. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 48-53.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.

- Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sainz, A., & Izagirre-Olaizola, J. (2018). Does gender make a difference in pro-environmental behavior? The case of the Basque Country University students. *Journal of Cleaner Production*, 176, 89-98.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394.