

The Effect of Organizational Social Responsibility Characteristics on Green Behavior of Teachers in Shahinshahr City through Organizational Pride and Environmental Climate

Abbas Ghaedamini Harouni^{*1}, Mahsan Hemtizadeh²

¹. PhD management, lecture, Department of Management, University of Applied Sciences of Farsan Center, Tehran, Iran.

² BSc. student, cultural management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic culture of Drijeno Center, Tehran, Iran.

*Corresponding Author: Abbas Ghaedamini Harouni E-mail: abbasghadamini2020@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The purpose of this study was to investigate the effect of organizational social responsibility characteristics on the green behavior of teachers in Shahinshahr city through organizational pride and environmental climate.

Methods: The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of its data collection method, using the correlation type (structural equation model). The statistical population of the present study consisted of all teachers in Shahinshahr city, 1000 people, of whom 277 people were selected as a sample through the Cochran formula through a stratified sampling method proportional to the volume. The research tools were the Shi (2008) Organizational Social Responsibility Characteristics Questionnaire, the Bissing-Olson et al. Teachers' Green Behavior Questionnaire (2013), the Zhao Organizational Pride Questionnaire (2017), and the Wang and Peng Environmental Climate Questionnaire (2018). The validity of the questionnaires was examined based on content, face, and construct validity, and after the necessary terms, the validity was confirmed. On the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated as 0.88, 0.77, 0.75, and 0.77, respectively, using the Cronbach's alpha method. Data analysis was conducted at two levels, descriptive and inferential, including structural equation modeling.

Results: The results of the structural equation testing analysis showed that the indirect effect of social responsibility characteristics on employees' green behavior through organizational pride was significantly different across levels of environmental climate, and the bootstrap bias corrected with 95% confidence excluded zero ($b = -0.066$, $SE = 0.095$, and $95\% CI = [-0.636, -0.023]$). Specifically, the indirect effect of social responsibility characteristics on teachers' green behavior required through organizational pride was not significant when environmental climate was high ($b = -0.066$, $SE = 0.095$, and $95\% CI = [-0.265, 0.083]$). However, the indirect effect of organizational social responsibility characteristics on employees' green behavior through organizational pride was significant when environmental climate was low ($b = -0.066$, $SE = 0.095$, and $95\% CI = [-0.636, -0.023]$). In addition, environmental climate had a negative moderating effect on the effect of organizational pride on employees' green behavior.

Conclusion: Based on the research results, it can be said that this research results expanded the theoretical scope of teachers' green behavior from the perspective of moral emotions. And in practice, the results provided a moral motivation for cultivating employees' ecological literacy and stimulating employees' green behavior, as well as management strategies for organizational environmental protection performance and green sustainable development..

Keywords: Green behavior of employees; characteristics of organizational social responsibility; organizational pride; environmental climate

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19656.1087

Received: 2025/09/09

Accepted: 2025/11/13

تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان از طریق غرور سازمانی و جو محیطی

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهسان همتی زاده^۲

۱. دکتری مدیریت، مربی گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، تهران، ایران.
۲. دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریا، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: عباس قائدامینی هارونی، رایانامه: abbasghadamini2020@gmail.com E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان شهر شاهین شهر از طریق غرور سازمانی و جو محیطی بود

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی (مدل معادلات ساختاری) بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان شهر شاهین شهر به تعداد ۱۰۰۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول کوکران تعداد ۲۷۷ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی شی (۲۰۰۸)، پرسش نامه رفتار سبز معلمان بیسینگ-اولسون و همکاران (۲۰۱۳)، پرسش نامه غرور سازمانی ژائو (۲۰۱۷) و پرسش نامه جو محیطی وانگ و پنگ (۲۰۱۸) بودند که روایی پرسش نامه ها بر اساس، روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۷، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل آزمون معادلات ساختاری نشان داد که اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی بر رفتار سبز کارکنان از طریق غرور سازمانی به طور قابل توجهی در سطوح جو محیطی متفاوت بود، و سوگیری بوت استرپ اصلاح شده با ۹۵٪ اطمینان صفر را حذف کرد ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، $CI = [-0.636, -0.023]$). به طور خاص، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی بر رفتار سبز معلمان مورد نیاز از طریق غرور سازمانی زمانی که جو محیطی بالا بود، معنی دار نبود ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، $CI = [-0.265, 0.083]$). با این حال، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز کارکنان از طریق غرور سازمانی زمانی که جو محیطی پایین بود، معنی دار بود ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، $CI = [-0.636, -0.023]$). علاوه بر این، جو محیطی اثر تعدیل کننده منفی بر اثر غرور سازمانی بر رفتار سبز کارکنان مورد نیاز داشت.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش می توان گفت که این پژوهش نتایج قلمرو نظری رفتار سبز معلمان را از منظر عواطف اخلاقی گسترش داد. و در عمل، نتایج یک انگیزه اخلاقی برای پرورش سواد اکولوژیکی کارکنان و تحریک رفتار سبز کارکنان و همچنین استراتژی های مدیریتی برای عملکرد حفاظت از محیط زیست سازمانی و توسعه پایدار سبز فراهم کرد.

واژه های کلیدی: رفتار سبز کارکنان؛ ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی؛ غرور سازمانی؛ جو محیطی

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19656.1087

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۲

مقدمه

مدیریت زیست محیطی سازمانی در خدمت اهداف راهبردی توسعه است که می تواند عملکرد محیطی سازمانی را بهبود بخشد و زمینه و کیفیت سبز را برای ساختن جامعه ای مرفه به شیوه ای جامع بیفزاید. کارکنان به عنوان بازیگران ذهنی در فرایند مدیریت زیست محیطی، متعهد و مروج مسئولیت زیست محیطی سازمانی هستند (روبل و همکاران^۱، ۲۰۲۵). رفتار سبز کارکنان با اثر اجرای اقدامات مختلف حفاظت از محیط زیست مرتبط است. علاوه بر این، رفتار سبز کارکنان مکمل استراتژی توسعه سبز در سطح سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز در سطح عملکردی است. این یک دایره با فضیلت از توسعه پایدار برای توسعه سبز سازمانی تشکیل می دهد (وبر و کاساب^۲، ۲۰۲۴). بنابراین، رفتار سبز کارکنان به عنوان کنش و رفتار مقیاس پذیری تعریف می شود که کارکنان درگیر آن می شوند و با پایداری محیطی مرتبط است و به آن کمک می کند یا از آن می کاهد (ساینی و همکاران^۳، ۲۰۲۵). تحقیق در مورد انگیزه رفتار سبز کارکنان به موضوع مهمی در دستیابی به اهداف مدیریت ذهنی محیط سازمانی و ارتقای توسعه پایدار سازمانی تبدیل شده است (ژانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۱؛ پینک و همکاران^۵، ۲۰۲۰). رفتار کارکنان ارتباط تنگاتنگی با محیط سازمانی دارد. قوانین و مقررات سازمانی، فرهنگ، جو و رفتار سازمانی عوامل مهمی هستند که بر نگرش کارکنان و شکل دادن به رفتار کارکنان تأثیر می گذارند (پینک و همکاران، ۲۰۱۹).

ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی جنبه ای از ویژگی های سازمانی است که ویژگی های سازمانی بلندمدت و پایدار مسئولیت اجتماعی سازمانی را از سه بعد توصیف می کند: فرهنگ مسئولیت اجتماعی سازمانی، جو مسئولیت اجتماعی سازمانی، و عملکرد مسئولیت اجتماعی سازمانی (یعنی «افکار»، «کلمات» و «عمل ها») (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). در مقایسه با محتوای مسئولیت اجتماعی سازمانی، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی روحیه درونی و رفتار بیرونی مسئولیت اجتماعی سازمانی را از منظر ویژگی های سازمانی بررسی می کنند. بنابراین، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی می توانند تأثیر برجسته تری بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان بگذارند (جنید و خان^۶، ۲۰۲۴). پژوهش های قبلی نشان داده است که مسئولیت اجتماعی سازمانی می تواند فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی خوبی ایجاد کند که برای پرورش ارزش های اخلاقی کارکنان و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی از ارزش بالایی برخوردار است (ما و همکاران^۷، ۲۰۱۹). رفتار سبز کارکنان یک رفتار خاص از درک فردی، پذیرش آگاهانه و مشارکت فعال در توسعه پایدار سازمان است (پان و هوانگ^۸، ۲۰۲۱).

با این حال، به عنوان یک سیستم استراتژیک برای توسعه پایدار سازمان، تحقیقات کمی در مورد تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز کارکنان انجام شده است. به عبارت دیگر، آیا ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی می توانند رفتار سبز کارکنان را ترویج کنند؟ بنابراین، اولین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز کارکنان است. نظریه رویدادهای عاطفی نشان می دهد که ویژگی های محیط کار پایدار

1 - Rubel & et al
2 - Weber & Kassab
3 - Saini & et al
4 - Zhang & et al
5 - Peng & et al
6 - Junaid & Khan
7 - Ma & et al
8 - Pan & Huang

منجر به تجربه رویدادهای کاری و واکنش های عاطفی فردی می شود و به نوبه خود، این ویژگی های محیطی بر نگرش ها و رفتارهای فردی تأثیر می گذارد (وایس و کروپانزانو^۱، ۱۹۹۹).

بنابراین، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی، به عنوان ویژگی های محیطی محیط کار، ممکن است بر پاسخ های عاطفی کارکنان تأثیر بگذارند. علاوه بر این، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی، در یک موقعیت اخلاقی، می توانند احساسات را نیز القا کنند. بسیاری از پژوهش ها تأیید کرده اند که ادراک فردی و مشارکت در وظایف مربوط به اخلاقی می تواند منجر به فعالیت های عاطفی شود (هان^۲، ۲۰۲۲). غرور سازمانی به عنوان متغیری تعریف می شود که کارکنان از عضویت در سازمان شادی و عزت نفس را تجربه می کنند. این یک سازوکار عاطفی را برای کارکنان نشان می دهد تا عضویت سازمانی را با مفهوم خود مرتبط کنند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). غرور سازمانی یک تجربه عاطفی رایج کارکنان در محل کار است و همچنین یک متغیر پیشین مهم رفتار کارکنان است. براین اساس، از غرور سازمانی استفاده شد تا بررسی شود که چگونه ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی مسیر عاطفی رفتار سبز کارکنان را تحریک می کنند. علاوه بر این، به زعم رابرتسون و بارلینگ^۳ (۲۰۱۳) اشتیاق محیطی نیز یک احساس مثبت مرتبط با محیط است که با تمایل شدید به مشارکت در رفتار طرفدار محیط زیست همراه است. به عبارت دیگر، اشتیاق محیطی یک تعقیب معنوی بالاتر، لذت پایدار و گرایش مثبت است که از فعالیت های محیطی الهام گرفته شده است. به دلیل ماهیت مسری عواطف، اشتیاق محیطی اعضا در یک سازمان به راحتی متقاطع شده و جو محیطی را در سازمان تشکیل می دهد. سپس، جو محیطی اعضای سازمان را تشویق می کند تا رفتار طرفدار محیط زیست را اتخاذ کنند (وانگ و پینگ^۴، ۲۰۱۸).

رفتارهای سبز کارکنان در محیط کار شامل رفتارهای مستقیم از جمله، فعالیت های فردی و رفتارهای غیرمستقیم مانند اقدامات مؤثر بر دیگران (امضای برنامه های محیط زیست)، خاموش کردن چراغ ها در محل کار و استفاده از روش های نوین مدیریت محیط زیست است. به طور کلی، بر اساس مطالعات تجربی در این زمینه می توان گفت، عملکرد زیست محیطی مدارس به طور عمده به مشارکت معلمان در فعالیت های زیست محیطی مانند برنامه های بازیافت و کاهش آلودگی دارد. در برنامه محیط زیست ملل متحد (یونپ^۵) (۲۰۱۱) برای عبور از چالش های محیط زیست قرن بیست و یکم یکی از توانمندی های مدیریتی برای مبارزه با این مشکلات، به نظام آموزش و یادگیری اشاره دارد که به آگاهی، تعهد، راه حل مدیریتی و ارزیابی نتایج می انجامد. برای اجرایی شدن آن، پیش از هر چیز باید گروه های انسانی را آموزش داد؛ آموزشی که باید باهدف درک محیط زیست و دوستی با آن باشد و برای همه سنین و در همه سطوح انجام پذیرد که بیشترین توجهات به آموزش های مدرسه ای اشاره می کنند. مدارس، مؤسسات اجتماعی که در آن جا دانش آموزان از تجربیات در بطن اجتماع می آموزند و در پی آن توانایی تجربه مستقیم در آینده افزایش می یابد؛ لذا هنجارهای فرهنگی، ارزش ها و رفتار را از معلمان و همچنین از محیط پیرامون خود یاد می گیرند (یونسکو، ۲۰۱۲)؛ بنابراین رفتار سبز معلمان در مدارس به عنوان الگوی رفتاری در مدرسه و انتقال آموخته های آنان به دانش آموزان نهاده شده این گونه رفتارها در دانش آموزان می شود و در نهایت، جو مثبتی از مسئولیت اجتماعی سازمانی و انتقال و انتشار به دیگر اقشار جامعه و نسل های دیگر خواهد شد. با عنایت به اهمیت مطالب فوق، تحقیق حاضر به بررسی این

1 - Weiss & Cropanzano

2 - Han

3 - Robertson & Barling

4 - Wang & Peng

5 - The United Nations Environment Programme (UNEP)

موضوع می پردازد. به طور خلاصه، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان شهر شاهین شهر از طریق غرور سازمانی و جو محیطی است.

چارچوب نظری و توسعه فرضیه ها

ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز کارکنان

رفتار سبز کارکنان شامل ابتکارات شخصی فراتر از انتظارات سازمانی است (به عنوان مثال، اولویت دادن به منافع محیطی، حمایت از برنامه ها و سیاست های زیست محیطی، شرکت در لابی ها و فعالیت ها، و تشویق دیگران). رفتار سبز کارکنان شامل رفتار سبز است که در چارچوب وظایف شغلی مورد نیاز کارکنان (به عنوان مثال، پیروی از سیاست های سازمانی، ایجاد محصولات و فرایندهای پایدار، و حفظ منابع) انجام می شود؛ بنابراین، رفتار سبز کارکنان تأکید می کند که کارکنان به طور فعال یا منفعلانه مسئولیت های اجتماعی خود را در قبال محیط انجام می دهند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). پژوهش های قبلی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی را بر رفتار محیطی طرفدار در زمینه های سازمانی از منظر نظریه تبادل اجتماعی، نظریه هویت سازمانی و نظریه سازگاری نشانه بررسی کرده اند (راینری و پیل^۱، ۲۰۱۶؛ دی روک و فاروق^۲، ۲۰۱۸؛ سو و سوانسون^۳، ۲۰۱۹). به عنوان مثال، اسلک و همکاران^۴ (۲۰۱۵) رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و مشارکت کارکنان را تایید کرد. علاوه بر این، احمد و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار سبز ارتقا می دهد. علاوه بر این، دی روک و فاروق (۲۰۲۰) دریافتند که مسئولیت اجتماعی درک شده تأثیر مثبت معناداری بر رفتار مسئولیت اجتماعی کارکنان (رفتار سبز و رفتار اجتماعی) دارد. ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی، ویژگی های منابع سازمان را نشان می دهند. آنها می توانند ایجاد جو مسئولیت اجتماعی سازمانی را تقویت کنند و عملکرد مسئولیت اجتماعی سازمانی را از طریق اجرای استانداردهای مسئولیت اجتماعی هدف سازمان تقویت کنند، بنابراین دستیابی به مسئولیت اجتماعی شرکت را تحقق بخشند. علاوه بر این، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی نقش مهمی در تغییر نگرش و رفتار کارکنان دارند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر این، هنگامی که کارکنان شرکت کننده، مجری و ناظر رویه های مسئولیت اجتماعی سازمانی هستند، رفتار سبز کارکنان به راحتی تحت تأثیر ویژگی های سازمانی مانند ابتکارات همکاران، سیستم های سازمانی، جو اخلاقی و هنجارهای اجتماعی قرار می گیرد (السویدی و همکاران^۵، ۲۰۲۱). ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی علیرغم تأثیر مثبت بر رفتار سبز کارکنان مورد نیاز، ماهیت ذاتی مسئولیت اجتماعی سازمان نیز هستند. به عبارت دیگر، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی از تمرکز بر محتوای مسئولیت اجتماعی سازمانی فراتر رفته و نوعی منبع اخلاقی کمیاب و ناهمگون هستند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین، سازمان ها باید ویژگی های فرهنگی، ارزش ها و آیین نامه های رفتاری را در هنگام انجام مسئولیت های اجتماعی خود در نظر بگیرند. استفاده صحیح از ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی، سازمان را قادر می سازد تا از موقعیت عالی اخلاقی استفاده کند. این تغییر بر دینفعان، از جمله شناخت ارزش کارکنان، تأثیر می گذارد و کارکنان ابتکار عمل را برای توسعه سازمان به دست خواهند گرفت. بنابراین، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی به طور مثبت بر رفتار سبز کارکنان داوطلبانه تأثیر می گذارند.

غرور سازمانی و رفتار سبز کارکنان

1 - Raineri & Paille
2 - De Roeck & Farooq
3 - Su & Swanson
4 - Slack & et al
5 - AlSuwaidi & et al

عاطفه اخلاقی نوعی هیجان است که به علایق و رفاه شخصی یا اجتماعی مربوط می شود، زمانی که افراد رفتار خود یا دیگران را بر اساس هنجارها یا کدهای رفتار اجتماعی ارزیابی می کنند (زولو^۱، ۲۰۲۱). زمانی که رفتار با هنجارهای اجتماعی مطابقت داشته باشد و به نفع دیگران باشد، افراد احساسات اخلاقی مثبتی مانند غرور را احساس خواهند کرد (چن و همکاران، ۲۰۱۵). عاطفه اخلاقی تجربه عاطفی نوع دوستی و طرفدار جامعه است. علاوه بر این، اجتماعی بودن عاطفه اخلاقی فراتر از بعد ظرفیت عاطفی است. هم عواطف اخلاقی مثبت و هم منفی که از ارزیابی رفتار خود یا دیگران ایجاد می شود، برای جامعه گرایی و نوع دوستی مهم است. نظریه رویداد عاطفی می تواند به طور موثر "جعبه سیاه" رابطه بین موقعیت های کاری و رفتار اعضای سازمان را توضیح دهد. کارکنان با سطوح بالاتری از احساسات مثبت، مسئولیت ها و دامنه کاری خود را گسترش می دهند. این تغییرات کارکنان را تشویق می کند تا رفتار سبز کارکنان بیشتری را نشان دهند، که می تواند برای سازمان در کارهای روزانه مفید باشد. عاطفه اخلاقی مثبت غرور می تواند باعث تقویت و انگیزه تداوم و افزایش رفتارهای ارزشی اجتماعی فردی شود. برای مثال، غرور شرکت کنندگان در رفتارهای زیست محیطی قبلی، مشارکت مداوم در کمک های مالی و رفتار داوطلبانه محیط زیست را پیش بینی کرد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴).

ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی نشان می دهد که سازمان به ذی نفعان داخلی و خارجی اهمیت می دهد. این نه تنها به کارکنان سیگنال می فرستد که سازمان در جهت هدفی بالاتر کار می کند، بلکه راه مهمی برای ایجاد یک تصویر اجتماعی مثبت از سازمان است. زمانی که بیرون بر این باور باشد که سازمان از شهرت خوب و احساس مسئولیت اجتماعی برخوردار است، کارکنان رابطه خارجی با کیفیت بالایی را بین سازمان و جامعه احساس خواهند کرد. علاوه بر این، کارکنان نیز به طور غیرمستقیم قضاوت های اخلاقی و ارزشمندی در مورد سازمان ایجاد می کنند؛ بنابراین، کارکنان به عضویت خود در سازمان افتخار می کنند و سپس رفتار سبز کارکنان بیشتری تولید می کنند. رفتار سبز کارکنان یک رفتار خاص از رفتار اجتماعی است. پیشنهاد می شود که وقتی ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی قوی هستند، احساسات اخلاقی مثبت غرور سازمانی کارکنان تحریک می شوند.

اثر تعدیل کننده جو محیطی

جو محیطی یک احساس مثبت مرتبط با محیط است. اغلب با تمایل شدید به مشارکت در رفتارهای حفاظت از محیط زیست همراه است. به عبارت دیگر، اشتیاق زیست محیطی یک تعقیب معنوی بالاتر، لذت پایدار و گرایش مثبت است که از فعالیت های حفاظت از محیط زیست الهام گرفته شده است. به طور مشابه، آن نیز یک احساس اخلاقی مثبت است. به دلیل ماهیت مسری احساسات، اشتیاق محیطی کارکنان در یک سازمان به راحتی آلوده می شود و یک جو محیطی را در سازمان تشکیل می دهد. سپس، جو محیطی اعضای سازمان را ارتقاء می دهد تا رفتار محیط زیستی را اعمال کنند (وانگ و پینگ، ۲۰۱۸). به عنوان منبع اطلاعات در مورد محیط، نقش مهمی به عنوان اطلاعات مرجع در زمانی که اعضای سازمان قضاوت شناختی در مورد رویدادها می کنند، ایفا می کند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴). به عبارت دیگر، جو محیطی می تواند به کارکنان کمک کند تا رفتار محیطی را بهتر توضیح دهند.

پیشینه پژوهش

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان پژوهش بررسی تأثیر رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان از طریق نگرش سبز و مدیریت منابع انسانی سبز (مورد مطالعه: شرکت های تولیدی شهرکرد) که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۴۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری سبز از طریق نگرش سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر

مثبت و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۷۶ بود و از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۵ بود و همچنین رهبری سبز بر رفتارهای رفتار سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۶۶ بود. اکبری و عنبریان (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست محیطی و تعدیل گری رهبری خدمتگزار که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۱۵۰ نفر در اداره گمرک یاسوج انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر آگاهی زیست محیطی و رفتار سبز کارکنان تأثیر دارد، آگاهی زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان تأثیر داشت، همچنین آگاهی زیست محیطی می تواند نقش میانجی گری را در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان ایفا کرد و در نهایت رهبری خدمتگزار می تواند نقش تعدیل گری ضعیفی را در تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر آگاهی زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان ایفا کرد. حمزوی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان که با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۴۸۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان و مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد. همچنین رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری داشت و در نهایت مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری داشت. روبل و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان رمزگشایی مسیر سازگار با محیط زیست: بررسی ابتکارات سبز سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده سبز و رفتار سبز کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۴۸۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که همه ابعاد ابتکارات سبز سازمانی، به جز نگرانی های زیست محیطی مدیریت ارشد، رابطه مثبتی با حمایت سازمانی ادراک شده سبز داشتند. حمایت سازمانی ادراک شده سبز به طور مثبت بر اشتراک گذاری دانش سبز، خلاقیت سبز و رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه تأثیر گذاشت، اما بر رفتارهای سبز داوطلبانه تأثیری نداشت. اشتراک گذاری دانش سبز و خلاقیت سبز واسطه رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده سبز و رفتارهای سبز کارکنان بودند. اوخون و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر رفتار سبز کارکنان: نقش شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سبز کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۳۰۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نقش محوری شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان واسطه برجسته کردند. این شیوه ها به عنوان پلی عمل می کنند و تأثیر مثبت مسئولیت اجتماعی سازمانی را بر رفتار سبز کارکنان افزایش داد. این امر بر اهمیت همسوسازی استراتژی های منابع انسانی با اهداف پایداری تأکید کرد و در نتیجه آگاهی زیست محیطی را در بین کارکنان افزایش داد. فرهنگ سبز کارکنان به عنوان یک تعدیل کننده اساسی پدیدار شد. یک فرهنگ سازمانی پرورش دهنده که رفتارهای سازگار با محیط زیست را تشویق می کند، ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز در بین کارکنان را به طور قابل توجهی تقویت کرد.

خان (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان آیا رهبری سبز بر رفتار سبز کارکنان مرتبط است؟ نقش مدیریت منابع انسانی سبز که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۳۸۴ نفر در شرکت های پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری سبز با رفتار سبز کارکنان رابطه مثبت داشت و مدیریت منابع انسانی سبز در این رابطه نقش تعدیل گری داشت. اسماعیل و هلال (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان سبز رفتار کردن چه کسی رهبری را بر عهده می گیرد؟ نقش رهبری مسئولانه، مالکیت روانی و هویت اخلاقی سبز در ایجاد انگیزه در رفتارهای سبز کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۹۲ نفر در شرکت های مصر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری مسئولانه بر رفتارهای

سبز کارکنان تاثیر مثبت داشت. صباح و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان اثرات رهبری تحول آفرین سبز بر رفتار سبز کارکنان و عملکرد زیست محیطی در صنایع غذایی عربستان که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۱۰۵۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تأثیر مثبت معنی دار رهبری تحول آفرین سبز را بر هر دو بعد رفتار سبز، یعنی رفتار مرتبط با وظیفه و طرفدار محیط زیست و بر عملکرد محیطی تأیید کرد. نتایج یک اثر میانجی جزئی رفتار مرتبط با کار را در پیوند بین رهبری تحول آفرین سبز و عملکرد محیطی نشان داد، در حالی که رفتار طرفدار محیط زیست یک اثر میانجی کامل داشت. منصور و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان ارتقای عملکرد سبز از طریق شیوه های منابع انسانی سبز و رهبری خدمتگزار سبز که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۷۲ نفر در شرکت های پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شیوه های منابع انسانی سبز و استراتژی های سبز، عملکرد سبز را از طریق رهبری خدمتگزار سبز به عنوان یک واسطه ارتقا داد. عزیزی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری سبز و کارایی زیست محیطی بر عملکرد سازمانی: شواهد از مرکز بهداشت عمومی که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۰۰ نفر در اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری سبز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کار داشت و کارایی زیست محیطی نیز تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد کاری داشت.

باوجود اهمیت و ضرورت موضوع، تاکنون پژوهش های کمی به موضوع تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان شهر شاهین شهر از طریق غرور سازمانی و جو محیطی در این زمینه انجام شده و این موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش های مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان هم در محیطی مانند مدرسه با نقش میانجی، غرور سازمانی و جو محیطی بررسی می کند. با توجه موارد مطرح شده در ادبیات پژوهش و فرضیه های مطرح شده است.

فرضیه ۱: ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز مورد نیاز تاثیر دارد.

فرضیه ۲: ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار سبز داوطلبانه تاثیر دارد.

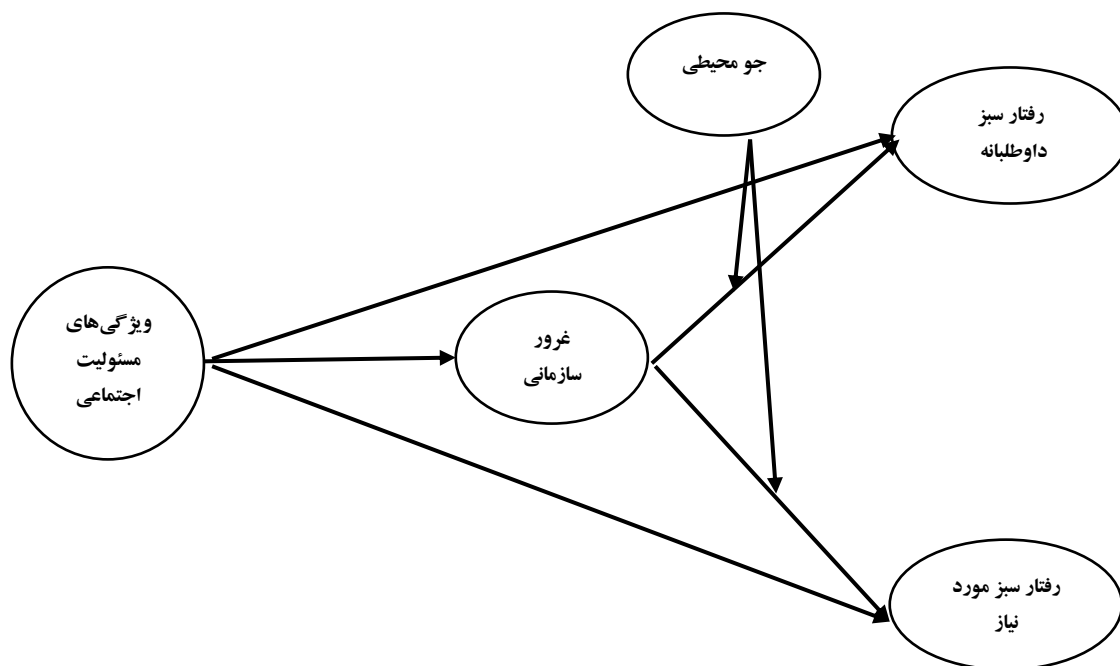
فرضیه ۳: غرور سازمانی ارتباط بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز مورد نیاز را واسطه می کند.

فرضیه ۴: غرور سازمانی ارتباط بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز داوطلبانه را واسطه می کند.

فرضیه ۵: جو محیطی نقش تعدیل کننده ای در تأثیر غرور سازمانی بر روی رفتار سبز کارکنان مورد نیاز دارد.

فرضیه ۶: جو محیطی نقش تعدیل کننده ای در تأثیر غرور سازمانی بر رفتار سبز کارکنان داوطلبانه دارد.

بر اساس بررسی چشم انداز مورد بحث در بالا، مطالعه چارچوب مفهومی پیشنهادی را همان طور که در (شکل ۱) نشان داده شده است، ارائه می کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می آید. برای دسترسی به جامعه آماری، ابتدا فهرست نواحی شش گانه شهر شاهین شهر تفکیک شد. سپس به صورت طبقه ای تقسیم بندی صورت گرفت. روش نمونه گیری، روش تصادفی طبقه ای، متناسب با حجم نواحی انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا از جامعه آماری به تعداد ۳۰ نفر پیش نمونه گیری شد و با توجه به انحراف معیار این پیش نمونه که به مقدار ۰/۵۰۳ به دست آمد و با توجه به حجم جامعه ۱۰۰۰ نفر و جای گذاری در فرمول نمونه گیری کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد ۲۷۷ نفر مشخص شد؛ بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه گیری صورت گرفت.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به جامعه آماری

مقطع	تعداد معلمان	حجم نمونه
ابتدایی	۲۰۰	۵۵
متوسطه اول	۴۰۰	۱۱۱
متوسطه دوم	۴۰۰	۱۱۱
جمع کل	۱۰۰۰	۲۷۷

ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسش نامه است که بر اساس متغیرهای مورد بررسی ۲۷ سؤال در نظر گرفته شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسش نامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف ۵ درجه ای لیکرت بوده که ترکیب سؤالات پرسش نامه به ترتیب زیر است:

جدول شماره ۲: ترکیب سؤالات پرسش نامه

متغیرهای مورد بررسی	تعداد سؤالات	نگارنده
رفتار سبز داوطلبانه	۳	بیسینگ - اولسون و همکاران (۲۰۱۳)
رفتار سبز مورد نیاز	۳	بیسینگ - اولسون و همکاران (۲۰۱۳)
ویژگی های مسئولیت اجتماعی	۱۲	شی (۲۰۰۸)
غرور سازمانی	۴	ژائو (۲۰۱۷)
جو محیطی	۵	وانگ و پنگ (۲۰۱۸)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش نامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش نامه های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص های برازش، سؤال ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه گیری
سؤالات ۱ تا ۳	رفتار سبز داوطلبانه	$\chi^2/df = ۱/۰۱۱$, GFI= ۰/۹۷۸, AGFI = ۰/۹۹۹, RMSEA= ۰/۰۰۰	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۴ تا ۶	رفتار سبز مورد نیاز	$\chi^2/df = ۱/۱۱۰$, GFI= ۱/۰۰۰, AGFI = ۰/۹۰۹, RMSEA= ۰/۰۰۰	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۷ تا ۱۸	ویژگی های مسئولیت اجتماعی	$\chi^2/df = ۰/۹۰۵$, GFI= ۰/۹۸۵, AGFI= ۰/۹۹۹, RMSEA= ۰/۰۰۱	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۱۹ تا ۲۲	غرور سازمانی	$\chi^2/df = ۰/۹۷۷$, GFI= ۰/۹۸۸, AGFI = ۰/۹۶۶, RMSEA= ۰/۰۰۱	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۲۳ تا ۲۷	جو محیطی	$\chi^2/df = ۰/۹۹۵$, GFI= ۰/۹۶۷, AGFI = ۰/۹۶۶, RMSEA= ۰/۰۰۱	برازش مدل مناسب است

به منظور سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده های به دست آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که تمامی متغیرها بالای ۰/۷ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است.

جدول ۴: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه پژوهش

مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
رفتار سبز داوطلبانه	۰/۷۷۷
رفتار سبز مورد نیاز	۰/۷۷۰
ویژگی های مسئولیت اجتماعی	۰/۸۸۰
غرور سازمانی	۰/۷۵۵
جو محیطی	۰/۷۷۷

یافته های پژوهش

جدول ۱ ویژگی های افراد پاسخ دهنده به پرسش ها را نشان می دهد. بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کننده ها نشان داد که ۹۵٪ متاهل و ۵٪ مجرد بودند. ۶۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۳۵٪ کارشناسی ارشد و ۵٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن ها ۴۵ سال بود.

جدول ۵: مشخصات افراد مشارکت کننده در پژوهش

سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۰٪
جنسیت	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۴۰٪
	بین ۳۰ تا ۵۰ سال	۳۰٪
	بالتر از ۵۰ سال	۱۰٪
	زن	۷۰٪
وضعیت تأهل	مرد	۳۰٪
	مجرد	۵٪
	متاهل	۹۵٪
	کارشناسی	۶۰٪
تحصیلات	ارشد	۳۵٪
	دکتری	۵٪

جدول ۶: اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنوف (k-S)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف - لسمیرنوف	مقدار معناداری
رفتار سبز داوطلبانه	۳/۸۰	۰/۵۰	۱/۷۶۶	۰/۱۱۰
رفتار سبز مورد نیاز	۳/۷۰	۰/۴۵	۱/۷۵۵	۰/۱۲۰
ویژگی های مسئولیت اجتماعی	۴/۲۵	۰/۵۵	۱/۵۰۰	۰/۱۱۱
غرور سازمانی	۳/۳۳	۰/۴۴	۱/۳۳۳	۰/۱۰۱
جو محیطی	۳/۱۱	۰/۶۶	۱/۵۲۵	۰/۱۲۷

باتوجه به جدول (۶) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است ($P > 0/05$) پس نرمال بودن داده ها تایید می شود و می توان برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار وارپ پی ال اس استفاده شده است.

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۵	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۱/۰۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

باتوجه به جدول (۷) مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

جدول ۸: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

رفتار سبز داوطلبانه	رفتار سبز مورد نیاز	ویژگی های مسئولیت اجتماعی	غرور سازمانی	جو محیطی
رفتار سبز داوطلبانه	۰/۵۹	۰/۵۵	۰/۵۷	۰/۵۴
رفتار سبز مورد نیاز	(۰/۸۸)	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۶۰
ویژگی های مسئولیت اجتماعی	۰/۴۵	(۰/۹۴)	۰/۶۷	۰/۶۵
غرور سازمانی	۰/۶۰	۰/۶۶	(۰/۹۰)	۰/۶۹
جو محیطی	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۶۱	(۰/۹۰)

جدول ۹: نتیجه کلی آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه های پژوهش	t-values	P-values	β	R^2	نتیجه
۱	ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز مورد نیاز تأثیر دارد.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۵۵۵	۰/۷۲۲	تأیید
۲	ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار سبز داوطلبانه تأثیر دارد.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۶۰۶	۰/۷۳۳	تأیید
۳	غرور سازمانی ارتباط بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز مورد نیاز را واسطه می کند.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۵۲۵		تأیید
۴	غرور سازمانی ارتباط بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز داوطلبانه را واسطه می کند.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۵۵۵		تأیید
۵	جو محیطی نقش تعدیل کننده ای در تأثیر غرور سازمانی بر روی رفتار سبز کارکنان مورد نیاز دارد.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۴۷۵		تأیید
۶	جو محیطی نقش تعدیل کننده ای در تأثیر غرور سازمانی بر رفتار سبز کارکنان داوطلبانه دارد.	< 0.001	۰/۰۰۰	۰/۴۴۵		تأیید

در نهایت، ما میانجی گری تعدیل شده را آزمایش قرار گرفت. همان طور که در جدول ۸ نشان داده شده است، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی بر رفتار سبز کارکنان از طریق غرور سازمانی به طور قابل توجهی در سطوح جو محیطی متفاوت بود، و سوگیری بوت استرپ اصلاح شده با ۹۵٪ اطمینان صفر را حذف کرد ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، و $95\% [-0.636, -0.023]$). به طور خاص، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی بر رفتار سبز معلمان مورد نیاز از طریق غرور سازمانی زمانی که جو محیطی بالا بود، معنی دار نبود ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، و $95\% [-0.265, 0.133]$). با این حال، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز کارکنان از طریق غرور سازمانی زمانی که جو محیطی پایین بود، معنی دار بود ($b = -0.066$ ، $SE = 0.095$ ، و $95\% [-0.636, -0.023]$).

جدول ۱۰: تحلیل اثرات واسطه ای تعدیل شده

رفتار سبز کارکنان	ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی - غرور سازمانی - رفتار سبز کارکنان
اثر غیرمستقیم	انحراف معیار
۰/۳۰۳	۰/۱۰۹
جو محیطی پایین	۹۵٪ اطمینان (۰/۵۰۵ - ۰/۰۷۶)

جو محیطی بالا	-۰/۰۶۶	۰/۰۹۵	(-۰/۲۶۵، ۰/۰۸۳)
تفاوت در اثرات غیرمستقیم بین شرایط بالا و پایین	-۰/۰۶۶	۰/۰۹۵	(-۰/۶۳۶، ۰/۰۲۳)

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول ۱۱: شاخص های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۲/۸۸۸	<۵ قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۷۷۱	>۰/۱ ضعیف، >۰/۲۵ متوسط، >۰/۳۶ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۵۴۶	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۷۳۵	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان شهر شاهین شهر از طریق غرور سازمانی و جو محیطی انجام شد. یافته های پژوهش حاضر با پژوهش های قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۳)، اکبری و عنبریان (۱۴۰۲)، حمزوی و همکاران (۱۴۰۲)، اوخون و همکاران (۲۰۲۴) و روبل و همکاران (۲۰۲۵) همسو است.

ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی به طور مثبت بر رفتار سبز معلمان موردنیاز تأثیر می گذارد. رفتار سبز معلمان ارتباط نزدیکی با محیط سازمانی دارد. به عبارت دیگر، قوانین و مقررات سازمانی، جو فرهنگی یا عملکرد سازمانی، همگی بر ذهنیت و رفتار کارکنان تأثیر می گذارند. از طریق تحقیقات تجربی، یک سازمان باید مسئولیت های اجتماعی را در سطح بالاتری بر عهده بگیرد و به طور فعال یک جو فرهنگ سازمانی خوب ایجاد کند که می تواند تولید رفتار سبز معلمان موردنیاز را ارتقا دهد. علاوه بر این، غرور سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز معلمان موردنیاز ایفا می کند. این یافته ها نشان می دهد که مشارکت مدرسه در فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمانی، مانند نشان دادن رفتار زیست محیطی و مراقبت از محیط زیست، منبع مهمی برای عملکرد کارکنان است. غرور سازمانی یک منبع روانشناختی ارزشمند است که می تواند معلمان را برای اجرای اقدامات محیطی، ارائه کمک های محیطی و تولید رفتار سبز معلمان بیشتر الهام بخشد. تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان داوطلبانه قابل توجه نیست، احتمالاً به این دلیل که رفتار سبز معلمان داوطلبانه بیشتر با آگاهی سبز کارکنان مرتبط است. جو عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی می تواند کارکنان را تشویق کند تا رفتار سبز معلمان موردنیاز را به طور فعال تر تکمیل کنند.

باین حال، به عنوان یک احساس اخلاقی، غرور سازمانی به جای آگاهی کارکنان، بر رفتار فعلی معلمان تأثیر می گذارد. جو محیطی شرط مرزی تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان موردنیاز است. تعامل بین غرور سازمانی و جو محیطی تأثیر منفی قابل توجهی بر رفتار سبز معلمان موردنیاز داشت. به عبارت دیگر، اثر جایگزینی

1 - Average Variance Inflation Factor (AVIF)

2 - Goodness-of Fit Index (GOF)

3 - Average path coefficient (APC)

4 - Average R-squared (ARS)

خاصی بین جو محیطی و غرور سازمانی وجود دارد. باین حال، تعامل بین غرور سازمانی و جو محیطی هیچ تأثیر قابل توجهی بر رفتار سبز معلمان داوطلبانه نداشت. علاوه بر این، اثر غیرمستقیم ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان مورد نیاز از طریق غرور سازمانی تنها زمانی معنی دار بود که جو محیطی پایین بود. این نشان می دهد که تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر غرور سازمانی و رفتار سبز معلمان مورد نیاز باید با شرایط خاص تضمین شود. ابتدا، بر اساس دیدگاه های کارکنان داخلی، پژوهش حاضر رابطه بین ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی و رفتار سبز معلمان را مورد بررسی قرارداد که برای تحقیقات دقیق و پردازش تحقیقات بیشتر در مورد مسئولیت اجتماعی سازمانی مفید است.

علاوه بر این، با انجام تحقیقات نظری در مورد مسئولیت اجتماعی سازمانی از منظر احساسات اخلاقی کارکنان، به ویژه محدودیت های تأثیر بر روان شناسی و رفتار کارکنان، فقدان سطح فردی خرد را در تحقیقات مسئولیت اجتماعی سازمانی قبلی شکستیم. علاوه بر این، از روش تحقیق تجربی برای بررسی این پیشنهاد استفاده شد که ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی در سطح سازمانی بر رفتار سبز معلمان در سطح فردی تأثیر می گذارد. نتایج پژوهش حاضر نه تنها ترکیبی از مسئولیت اجتماعی سازمانی و تئوری رفتار سازمانی را ترویج می کند، بلکه خرد سنتی مدیریت شرقی «مردم محور» و «اول اخلاق» را تقویت و تعمیق می بخشد. دوم، ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی به طور مثبت بر رفتار سبز معلمان تأثیر می گذارند. این یافته عوامل تأثیرگذار جدیدی را برای مطالعه رفتار سبز معلمان پیدا می کند، تحقیقات در مورد رفتار سبز معلمان را غنی می کند و همچنین باعث می شود مسئولیت اجتماعی سازمانی بهتر اجرا شود. در نهایت، پژوهش حاضر، رفتار سبز معلمان را به عنوان یک رفتار اخلاقی خاص در زمینه تحقیقات تصمیم گیری اخلاقی در نظر گرفت. این امر به دلیل دشواری سنجش رفتار اخلاقی، فقدان تحقیقات تجربی را در تحقیقات موجود جبران می کند و نتایج تحقیقات تصمیم گیری اخلاقی را غنی می سازد. تحقیقات قبلی درباره تصمیم گیری اخلاقی در سازمان ها بر اساس دیدگاه عقلانی و با نادیده گرفتن تأثیر محرک عوامل عاطفی انجام شده است.

بنابراین، پژوهش حاضر، سازوکارهای روان شناختی تأثیر ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتار سبز معلمان را از منظر عواطف اخلاقی مورد بررسی قرارداد و محتوای پژوهشی نظریه تصمیم گیری اخلاقی را گسترش داد. یافته ها برخی مفاهیم مدیریتی را برای سازمان ها فراهم می کند تا اقداماتی را برای ارتقای رفتار سبز معلمان انجام دهند. سازمان ها باید توجه بیشتری به مشارکت عمومی داشته باشند و به طور فعال مقررات زیست محیطی مربوطه را ترویج و اجرا کنند. این اقدامات کارکنان را قادر می سازد تا هنجارهای اجتماعی را بهتر درک کنند و از آنها پیروی کنند و پیشرفت اجتماعی را بهتر ارتقا دهند. سازمان ها با ایجاد محیطی سالم، دلسوز و انگیزشی می توانند حس تعلق سازمانی کارکنان را افزایش دهند، احترام کارکنان را به سازمان برانگیزند و انسجام تیمی کارکنان را پرورش دهند و در نتیجه توسعه سازمان خود را ارتقا دهند. علاوه بر این، سازمان ها باید معلمان را به شرکت در جشنواره ها، مسابقات مقاله و مسابقات سخنرانی تشویق کنند. این فعالیت ها می توانند کارکنان را نسبت به فرهنگ مسئولیت اجتماعی سازمانی بیشتر آگاه کنند، آگاهی خود سبز کارکنان را افزایش دهند و کمک به عملکرد زیست محیطی سازمان ها را افزایش دهند. جو کلی سازمان ها علاوه بر این، دولت باید فعالانه سازمان ها را تشویق کند تا مسئولیت های اجتماعی بیشتری را به عهده بگیرند تا سازمان ها را قادر سازد تا از منافع عمومی بهره مند شوند.

رفتار سبز معلمان می تواند تا حد زیادی به رشد محیطی و اقتصادی سازمان ها کمک کند و بخش مهمی از رشد پایدار بلندمدت سازمان ها است. یافته های ما نشان می دهد که مدارس باید گام هایی برای ارتقای رفتار سبز معلمان بردارند و

مدیریت روزانه خود را تقویت کنند. اول، مدارس باید یک استراتژی مؤثر حفاظت از محیط زیست و مجموعه ای از دستورالعمل های صنعت سخت گیرانه ایجاد کنند تا هر کارمند بتواند باتوجه به موقعیت خود مشارکت های زیست محیطی مؤثری داشته باشد. ثانیاً، لازم است سازمان ها بر در نظر گرفتن علایق کارکنان در عملیات روزانه تأکید کنند تا هر کارمند بتواند به درستی خط مشی حفاظت از محیط زیست سازمان را درک کند. ثالثاً، سازمان ها باید آموزش محیط زیست را به شدت ترویج کنند و منابع یادگیری کافی را برای هر کارمند فراهم کنند. این می تواند به معلمان کمک کند تا بر دانش مربوط به محیط زیست تسلط پیدا کنند و به طور مؤثر چالش های مختلف محیطی را مدیریت کنند. علاوه بر این، سازماندهی انواع فعالیت های مفید اجتماعی برای تحریک احساس مسئولیت زیست محیطی کارکنان و مشتاق ساختن آنها به اتخاذ رویکرد توسعه پایدار ضروری است.

معلمان به عنوان یکی از عوامل مهم بخش آموزشی و به عنوان الگوهای شهر که مسئولیت آموزش و پرورش افراد را برعهده دارد و ابعاد مختلف شهر مانند ابعاد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و محیط زیست در ارتباط است، می تواند ویژگی های مسئولیت اجتماعی سازمانی در مدارس نهادینه کنند و اقدامات و فعالیت های مسئولانه معلمان شهر شاهین شهر در حوزه های مختلف اجتماعی، فرهنگی، زیست محیطی و غیره موجب ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد در شهر شده است که این امر بر رفتارهای دانش آموزان در راستای تحقق اهداف مسئولانه شهر مؤثر بوده است.

باتوجه به اهمیت مسئولیت پذیری اجتماعی به مدیران مدارس به نظر می رسد که با روش های مختلف مانند پاداش و غیره می توان معلمان را به انجام رفتارهای سبز ترغیب نموده و روحیه تعهد آنها را افزایش دهند. همچنین به مدیران مدارس بایستی رفتارها و الگوهای صحیح مربوط به اقدامات مسئولیت پذیری اجتماعی را در حوزه فعالیت خودشان جستجو کرده راه های پیاده سازی آن را عملی سازند. همچنین ضرورت دارد شرح وظایف و رفتار مسئولانه معلمان در هر یک از ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی مشخص شده و باتوجه به اثر مثبت و معنی دار مسئولیت پذیری اجتماعی بر رفتار سبز معلمان، مدیران باید در حوزه مسئولیت پذیری اجتماعی به طور مستمر کارگاه های آموزشی برگزار کنند و معلمان را بیشتر با مفاهیم و ابعاد مختلف این مفهوم آشنا سازند. تا در این فعالیت ها مشارکت بیشتری داشته باشند.

از آن جا که هر پژوهشی با محدودیت هایی روبرو است، پژوهش حاضر، نیز از این قاعده مستثنی نبوده و باتوجه به این که گردآوری داده ها انجام گرفته است، پژوهش حاضر، باوجود ارائه نتایج، محدودیت هایی نیز دارد. نخست آنکه داده ها صرفاً در بستر مدارس گردآوری شده اند و بنابراین تعمیم نتایج به سایر سازمان ها نیازمند احتیاط است. دوم، روش تحقیق بیشتر بر تحلیل کمی و ادراک کارکنان استوار بوده و امکان سنجش کیفی وجود نداشت. این محدودیت ها می تواند بر دامنه و عمق نتایج اثر بگذارد و ضرورت مطالعات تکمیلی را برجسته می کند. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود پژوهش حاضر را در بازه های زمانی متفاوت انجام دهند. چرا که هر پژوهش حتی با موضوع یکسان به دلیل تغییرات و تحولات روز می تواند در بازه های مختلف زمانی نتیجه متفاوت داشته باشند. همچنین پژوهش حاضر برای سایر سازمان های دیگر نیز انجام شود و همچنین متغیرهای سازمانی مانند فرهنگ سازمانی و جو سازمانی و متغیرهای فردی مانند شخصیت و متغیرهای جمعیت شناختی به عنوان میانجی استفاده شود.

منابع

اکبری، پ.، عنبریان، ح. (۱۴۰۲) تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی آگاهی زیست محیطی و تعدیل گری رهبری خدمتگزار، دو فصل نامه مدیریت منابع انسانی پایدار، ۵(۹)، ۱۰۵-۱۲۳.

حمزوی، ح.، خادمی، ع.، محبی، ع.، کاملی، م. (۱۴۰۲) تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان، فصل نامه مدیریت دانشگاهی، ۴(۷) ۱۱۸-۱۴۱.

قائدامینی هارونی، ع.، صالحی فارسانی، م.، جعفری فارسانی، ع.، مشرف قهفرخی، ا.، شاه بندری قوچانی، س. (۱۴۰۳) تأثیر رهبری بر رفتار کارکنان از طریق نگرش و مدیریت منابع انسانی با رویکرد سبز (مورد مطالعه: شرکت های تولیدی شهرکرد)، دو فصل نامه مطالعات مدیریت توسعه سبز، ۳(۲) ۸۰-۲۰.

- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 50–61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>.
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>.
- Han H. (2022) Cerebellum and Emotion in Morality. *Adv Exp Med Biol*.;1378:179-194. doi: 10.1007/978-3-030-99550-8_12.
- Junaid, A.; Khan, R.Y. (2024) Review of Literature on Corporate Social Responsibility (CSR). *Corpus J. Soc. Sci. Manag. Rev.*, 2(2), 87–101. <https://doi.org/10.3390/bs14111045>
- Khan, (2023). "Is green leadership associated with employees' green behavior? Role of green human resource management," *Journal of Environmental Planning and Management*, Taylor & Francis Journals,. 66(9), 1962-1982, DOI: 10.1080/09640568.2022.2049595
- Ma, J.; Lin, J.; Wu, W. (2019) Research progress on employee-centered corporate social responsibility from perspective of organizational psychology. *J. Econ. Technol.* 38(8), 73–83.
- Mubashir A A & Junaid I & Zahoor A P (2024) "Impact of corporate social responsibility on employee green behavior: Role of green human resource management practices and employee green culture," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, John Wiley & Sons, 31(5), 3768-3778, DOI: 10.1002/csr.2773
- Pan, C.; Huang, F. (2021) Responsible Leadership, Green Psychological Climate and Employee Green Behavior: The Moderating Role of Environmental Locus of Control. *J. Nanjing Tech Univ.*, 20, 99–110.
- Peng, J.; Yin, K.; Hou, N.; Zou, Y.; Nie, Q. (2020) How to facilitate employee green behavior: The joint role of green transformational leadership and green human resource management practice. *Acta Psychol. Sin.*, 52(9), 1105–1120.
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Rubel, M.R.B., Kee, D.M.H. and Rimi, N.N. (2025), "Unpacking the eco-friendly path: exploring organizational green initiatives, green perceived organizational

- support and employee green behavior", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37 (6), 2049-2071. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2024-0460>.
- Saini, G., Jena, L.K., Gupta, S. and Mahale, G. (2025), "Understanding green behaviours through the lens of self-determination theory", *Measuring Business Excellence*, 29 (1), 76-96. <https://doi.org/10.1108/MBE-07-2024-0110>.
- Sobaih AEE, Hasanein A, Gharbi H, Abu Elnasr AE.(2022) Going Green Together: Effects of Green Transformational Leadership on Employee Green Behaviour and Environmental Performance in the Saudi Food Industry. *Agriculture*. 12. (8), 1100.
- Su, L.; Swanson, S.R. (2019) Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tour. Manag.*, 72(4), 437–450. DOI: 10.1016/j.tourman.2019.01.009
- Wang, Q.; Peng, J. (2018) CEO Green Transformational Leadership and Corporate Green Behavior: The Role of Environmental Responsibility Culture and Pro-environmental Passion Climate. *Hum. Resour. Dev. China*, 35, 83–93.
- Weber, P.; Kassab, E.A.(2024) The employee green behavior of green transformational leadership, green human resource management on the sustainable performance. *J. Infrastruct. Policy Dev.*, 8(8), 4630. DOI: 10.24294/jipd.v8i8.4630.
- Weiss, H.M.; Cropanzano, R. (1996) Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*; Elsevier: Amsterdam, The Netherlands,; 18(4), 1–74.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well-Being? An Empirical Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1669. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>.
- Zhang, N., Ren, X., Sun, X., & Jin, C. (2024). The Effect of Corporate Social Responsibility Characteristics on Employee Green Behavior: A Moral Emotions Perspective. *Behavioral Sciences*, 14(11), 1045. <https://doi.org/10.3390/bs14111045>.
- Zollo, L. (2021). The consumers' emotional dog learns to persuade its rational tail: Toward a social intuitionist framework of ethical consumption. *Journal of Business Ethics*, 168(2), 295–313. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04420-4>.

