

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با توجه به نقش جو روانشناختی سبز و آگاهی زیست محیطی در مراکز بهداشت استان گلستان

افسانه برزعلی^۱، بهزاد شهرابی^۲، محسن ملک محمدی^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد، واحد علی آباد کتول

^۲ استادیار، دکتری بازرگانی، دانشگاه آزاد واحد علی آباد کتول

^۳ استادیار، دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد علی آباد کتول

چکیده

در این تحقیق رابطه بین رهبری اخلاقی با توجه به نقش جو روانشناختی سبز و آگاهی زیست محیطی در مراکز بهداشت استان گلستان مورد بررسی قرار گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی، پیمایشی و از نوع همبستگی محسوب می‌گردد. جامعه آماری شامل کارکنان مراکز بهداشت استان گلستان که تعداد آنها ۸۶۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۶ نفر برآورد شده است. همچنین جهت انتخاب نمونه مناسب از روش تصادفی ساده استفاده شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها نیز میدانی و کتابخانه‌ای و ابزار آن پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات متغیر رهبری اخلاقی از پرسشنامه برون و تریوینو (۲۰۰۶)، جو روانشناختی سبز از پرسشنامه نورتون و همکاران (۲۰۱۷)، آگاهی زیست محیطی از پرسشنامه گترسلین و همکاران (۲۰۱۴)، استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و جهت بررسی روایی سازه در Smart-PLS از شاخص‌های بارهای عاملی، CR، AVE و GOF استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است. نتایج نشان داد بین رهبری اخلاقی و جو روانشناختی سبز رابطه معنی‌داری وجود دارد. آگاهی زیست محیطی رابطه بین رهبری اخلاقی و جو روانشناختی سبز را تعدیل می‌کند.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، جو روانشناختی سبز، تعهد سازمانی

مقدمه:

نگرانیهای عمومی زیست‌محیطی و مسائل مربوط به حفاظت از محیط زیست در سالهای اخیر روند رو به رشدی داشته است. بسیاری از مشکلات زیست‌محیطی امروزی مانند تغییرات آب و هوایی، از بین رفتن لایه اوزون، جنگلزدایی، تخریب اکوسیستم و از دست دادن تنوع زیستی ناشی از فعالیتهای و رفتارهای نسنجیده سازمانهاست. سازمانها در حفاظت از محیط زیست نقش بسیار مهمی دارند. شرکتهای میبایست فعالیتهای و رفتارهای کسبوکارشان را به گونهای تنظیم کنند که پیامدهای مثبت حاصل از فعالیتهای خود را به حداکثر و پیامدهای منفی را به حداقل برسانند به گونهای که از محیط زیست محافظت و از منابع طبیعی به نحو موثرتری استفاده کنند (کریمی قدوسی و همکاران، ۱۴۰۰).

رفتارهای سبز طیف وسیعی از رفتارهای فردی و جمعی را دربرمی‌گیرند که شامل رفتار حمل و نقل، بازیافت، مصرف سازگار با محیط زیست، مصرف انرژی، استفاده از تولیدات محلی، حفاظت از منابع محیط زیستی و سایر رفتارها در حوزه محیط زیست میشود. هرکدام از این رفتارها به گونه‌ای با هنجارهای فردی و جمعی مرتبط هستند. رفتارهای سبز همان رفتارهای پایدار و سازگار با محیط زیست میباشد. افرادی که خود را در مقابل محیط زیست مسئول می‌دانند، رفتارهای مثبت و دوستانهای نسبت به محیط زیست دارند. رهبری اخلاقی در محیط زیستی نقش مهمی در تشکیل سرمایه اجتماعی داشته و سبب کاهش پیامدهای جانبی منفی محیط زیستی می‌شود. بندورا در نظریه جبر یا تعیین‌گری متقابل معتقد است هم عوامل محیطی بیرون از انسان و هم عوامل شناختی درون در کنترل رفتار انسان مؤثر است. از این دیدگاه، کارکردهای روانشناختی بر حسب یک تعامل دوجانبه بین شخص و عوامل تعیین‌کننده محیطی تبیین می‌شود و در این میان، شخص، محیط و رفتار شخص بر یکدیگر تأثیر و اثر متقابل دارند و هیچکدام از این سه جزء را نمی‌توان جدای از اجزای دیگر به عنوان تعیین‌کننده رفتار انسان به حساب آورد (شجاعی فرد و همکاران، ۱۴۰۰). در این فصل به بررسی کلیات تحقیق پرداخته شده است. ابتدا به بیان مسأله اصلی و سپس به طور مختصر به تشریح و بیان موضوع پرداخته شده است. در ادامه ضرورت انجام تحقیق و سپس به فرضیه‌های تحقیق، اهداف اساسی از انجام تحقیق، پرداخته و در ادامه، روش انجام تحقیق، قلمرو تحقیق و آزمون‌های استفاده شده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بیان گردیده است و در انتها نیز واژه‌ها و اصطلاحات تخصصی تعریف شدند.

بیان مسئله:

بدتر شدن شرایط محیطی به موضوعی جدی برای ساکنان دنیای ما تبدیل شده است و سازمان‌ها یکی از دلایل اصلی این وضعیت ترسناک هستند. به همین دلیل، نیاز شدیدی به ادغام مسائل زیست‌محیطی در سیاست‌ها، رویه‌ها و عملکرد سازمان‌ها وجود دارد (پنگ و لی، ۲۰۱۹). سازمان‌ها در سرتاسر جهان برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی خود از طریق ایجاد انگیزه در کارکنان خود برای مشارکت در رفتار دوستدار محیط‌زیست، ابتکاراتی را انجام می‌دهند. رفتار سبز کارکنان به یک حوزه تحقیقاتی ضروری و نوظهور در موضوع رفتار سازمانی تبدیل شده است (تستا و همکاران، ۲۰۱۸). رفتار سبز کارکنان رفتار محیطی مفیدی است که کارکنان در یک سازمان انجام می‌دهند و به شکل خاصی از رفتار طرفدار محیط زیست در محیط‌های کاری اشاره دارد. تحقیقات موجود اشاره کرد که رفتار سبز کارکنان بر جو سازمانی تأثیر می‌گذارد و پیامدهای قابل توجهی برای سازمان‌ها، رهبران آنها و کارکنان دارد. به عنوان مثال، رفتار سبز کارکنان نه تنها به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف توسعه پایدار و بهبود عملکرد محیطی کمک می‌کند، بلکه اثربخشی و رضایت شغلی رهبران و کارمندان آنها را نیز افزایش می‌دهد (سلیم و همکاران، ۲۰۲۰).

اهمیت و ضرورت تحقیق:

رهبری اخلاقی، یکی از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی، به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. شواهد تحقیقی در گذشته نشان می دهد که رهبری اخلاقی باعث افزایش آوای کارکنان می گردد. رهبرانی که کارکنان را در تصمیم گیری های مربوط به سازمان دخیل می کنند، در واقع در کارکنان یک نوع تعهد نسبت به تصمیمات گرفته شده ایجاد می کنند. رهبران اخلاقی می توانند انگیزه لازم را در کارکنان بوجود آورند و آنها را تشویق کنند تا راه های خلاقانه ای را برای حل مسایل سازمان ارائه دهند (اسکویی زاده نوزاد، ۱۴۰۰). با هدف گیری منابع و قابلیت های پیروان رهبری اخلاقی می تواند تعهد پیروان را در جهت اهداف سازمان افزایش دهد. سبک رهبری اخلاقی فرهنگ و اقدامات منابع انسانی را تشویق می کند که به کارکنان در جهت مشارکت در توسعه سازمانی انگیزه دهد. این اقدامات کارکنان را در وظایف و فرآیندهای تصمیم گیری شان درگیر می سازد (سلیم و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری اخلاقی منجر به قدرتمندسازی کارکنان شده و درگیری آنها را در مسائل بهبود می بخشد. با پیگیری این تئوری سازمان می تواند نگرش کاری مثبت را تشویق کرده و کیفیت کار را افزایش دهد. بررسی های موردی نشان می دهد که افراد سازمان آنچنان که شایسته است خود را وقف سازمان نمی کنند و کارها را با شور و حرارت در سازمان انجام نمی دهند (لی و همکاران، ۲۰۲۱).

روش تحقیق:

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، به لحاظ روش از نوع توصیفی، از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع پیمایشی و از نظر نوع تحقیق همبستگی می باشد.

جامعه و نمونه آماری:

روش نمونه گیری جامعه آماری شامل کارکنان مراکز بهداشت استان گلستان که تعداد آنها ۸۶۹ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۶ نفر برآورد شده است. برای رفع اثرات پرسش نامه های گمشده و ناقص و موارد پاسخ داده نشده توسط پاسخگویان بر روی نتایج پژوهش، ۱۰ درصد پرسشنامه اضافی بین پاسخگویان توزیع و در نهایت ۲۶۶ پرسشنامه صحیح جهت تجزیه و تحلیل داده ها انتخاب شده است. همچنین جهت انتخاب نمونه مناسب از روش تصادفی ساده استفاده شده است.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات:

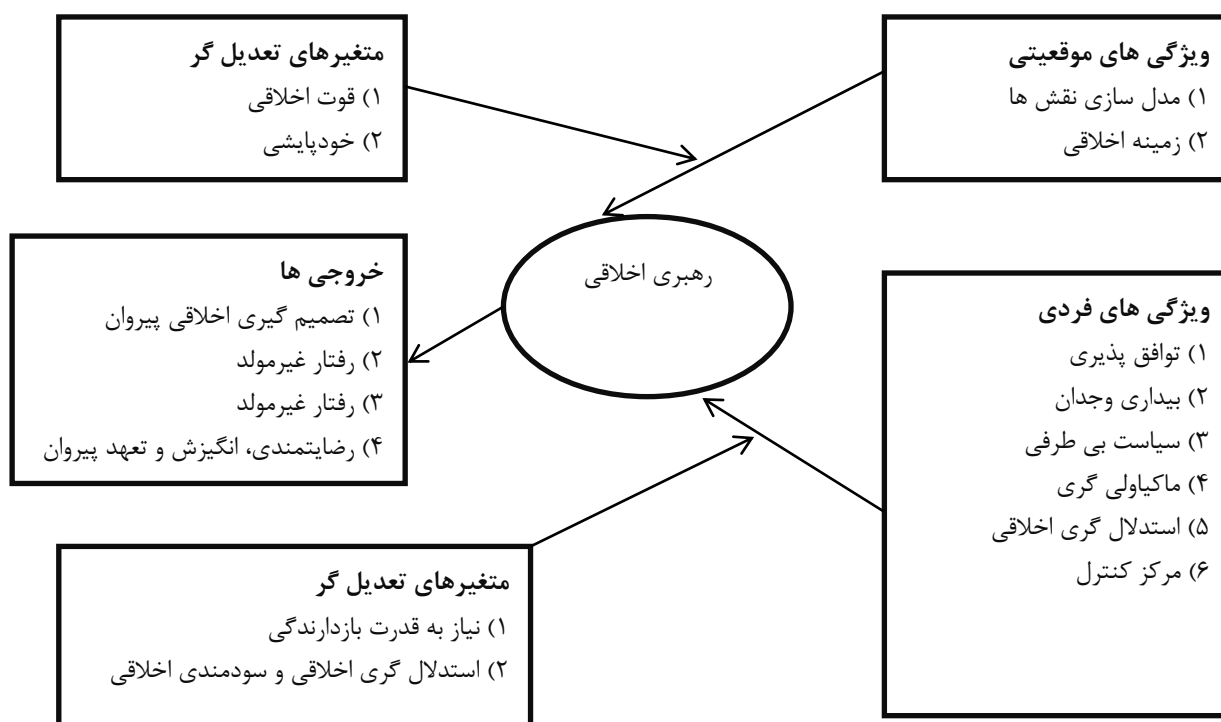
جهت جمع آوری داده ها در این تحقیق از هر دو روش میدانی و کتابخانه ای و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات متغیر رهبری اخلاقی از پرسشنامه برون و تریوینو (۲۰۰۶)، جو روانشناختی سبز از پرسشنامه نورتون و همکاران (۲۰۱۷)، آگاهی زیست محیطی از پرسشنامه گترسلبن و همکاران (۲۰۱۴)، استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بر حسب فرضیه‌های این پژوهش، از روش آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS و برای بررسی و آزمون مدل تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است.

مدل رهبری اخلاقی براون و تروینو

مدل رهبری اخلاقی براون و تروینو (۲۰۰۶)، رهبری اخلاقی را تحت تأثیر دو دسته عوامل موقعیتی و ویژگی‌ها و صفات فردی، که هر دوی آن‌ها تحت تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر قرار دارند، معرفی می‌نماید. بر اساس مدل اثر عامل ویژگی‌های موقعیتی تحت تأثیر زمینه اخلاقی و خودپایشی (خود مراقبتی) تعدیل شده و تأثیر عامل ویژگی‌های شخصیتی تحت تأثیر متغیرهای نیاز به قدرت و استدلال‌گری اخلاقی، تعدیل خواهد شد. بر اساس این مدل خروجی‌های رهبری اخلاقی متغیرهایی چون تصمیم‌گیری اخلاقی نزد پیروان، رفتار مثبت اجتماعی، رفتار غیرمولد، رضایتمندی، انگیزش و تعهد آن‌ها خواهد بود.



مفهوم آگاهی زیست محیطی:

آگاهی زیست محیطی از دیدگاه کیسر و همکاران (۱۹۹۹) میزان اطلاعات فرد در مورد مسائل زیست محیطی و عوامل مؤثر در گسترش آن و شناخت از چگونگی رفتار، برای بهبود این معضلات است. به عبارت دیگر، دانش و یا آگاهی زیست محیطی به اطلاعات عملی افراد درباره محیط زیست، بوم‌شناسی سیاره زمین و تأثیر کنش‌های انسانی بر روی محیط زیست بوم اشاره دارد. گسترش دانش و آگاهی نسبت به مسائل زیست محیطی یکی از راهکارهای مطلوب برای فائق آمدن بر چالش‌های زیست محیطی و دستیابی به توسعه پایدار زیست محیطی محسوب می‌شود. در این راستا، فعالیت‌های جنبش‌های اجتماعی به طور

عام و سازمان‌های زیست محیطی مردم نهاد به طور خاص بر این اساس بنا شده‌اند که دانش و آگاهی عمومی موجب حمایت از محیط زیست می‌شود. در قدیمی‌ترین مدل‌های تبیین کننده رفتار زیست محیطی که به مدل خطی رفتار محیط زیست گرایانه معروف است، رابطه بین متغیرها خطی است. بدین صورت که آگاهی زیست محیطی منجر به پیدایش نگرش زیست محیطی می‌شود و فرد با آگاهی زیست محیطی و نگرانی محیط زیستی بیشتر، رفتاری معطوف به محیط زیست انجام می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش میزان دانش و آگاهی افراد درباره محیط زیست، نوع نگرش آنان نسبت به این امر تغییر می‌کند. بنابراین، درک آگاهی و نگرش زیست محیطی افراد به عنوان هدف اولیه بسیاری از محققان مطرح گردیده است و امروزه در بیشتر سازمان‌های غیردولتی محیط زیستی اعتقاد بر این است که دانش بیشتر به رفتارهای روشن‌تر منتج می‌شود. این در حالی است که برخی پژوهش‌ها در این ارتباط نشان می‌دهد افزایش دانش و آگاهی به رفتارهای زیست محیطی منجر نمی‌شود (ترکی و همکاران، ۱۴۰۰).

جو روانشناختی سبز:

لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌ها، جو روانشناختی سبز مثبت را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که جو روانشناختی سبز، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت همچون امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و ... منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنابراین، جو روانشناختی سبز، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، جو روانشناختی سبز را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار سازمانی مثبت حاکی از آن است که ظرفیت‌های روان‌شناختی، از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در کنار هم، عاملی را با عنوان جو روانشناختی سبز تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر، متغیرهای روان‌شناختی از قبیل امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی، در مجموع یک منبع یا مزیت یا عامل نهفته جدیدی را تشکیل می‌دهند که در هر یک از این متغیرها، نمایان است (آوی و همکاران، ۲۰۱۱).

جدول خلاصه نتایج داخلی تحقیق

نام نویسنده و سال	عنوان	نتیجه
کریمی و قدوسی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر رفتار سبز کارکنان از طریق نقش میانجی اعتماد سازمانی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد، اعتماد و رفتار سبز کارکنان دارد. همچنین کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار سبز کارکنان دارد. بعلاوه، نقش میانجی اعتماد کارکنان در رابطه میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار سبز کارکنان مورد تایید قرار گرفت.
شجاعی فرد و همکاران	بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار محیط زیستی کارکنان در	رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار محیط زیستی کارکنان، تعهد سازمانی و چشم‌انداز مشترک سبز اثر مثبت و معناداری دارد. چشم‌انداز

مشترک سبز نیز بر رفتار محیط زیستی کارکنان اثر مثبت و معنادار پذیر از طریق رهبری مسئولیتی دارد و همچنین چشم انداز مشترک سبز بر رفتار محیط زیستی کارکنان اثرگذار است.	راستای نقش تعهد سازمانی چشم انداز مشترک سبز و منبع کنترل درونی	(۱۴۰۰)
رهبری تحول آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز، تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد که رهبر تحول آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی نگرانی های زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.	بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز و نگرانی های زیست محیطی	ترکی و همکاران (۱۴۰۰)
مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر مثبت دارد. علاوه بر این رهبری تحول آفرین سبز می تواند در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان نقش تعدیل گر را ایفا نماید.	بررسی تقویت رفتار سبز در محل کار: با تکیه بر رویکرد سبز در رهبری تحول آفرین و مدیریت منابع انسانی	اسکویی زاده نوزاد (۱۴۰۰)
کارآمدی، قدرت اخلاقی با مولفه های مالکیت اخلاقی و شجاعت اخلاقی بر رفتار سبز کارکنان با مراقبت، اجتناب از آسیب، مولفه های عمل پایدار نفوذ بر دیگران و ابتکار عمل تاثیر مثبت و معناداری دارد.	بررسی نقش قدرت اخلاقی بر رفتار سبز کارکنان	دشت لعلی (۱۴۰۰)

توصیف متغیرهای پژوهش:

با توجه به جدول آمار توصیفی کلیه متغیرهای پنهان تحقیق و ابعاد آن‌ها از نظر شاخصهای آماری به شرح جدول زیر می باشد.

جدول آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
رهبری اخلاقی	266	88.1	4.13	272.3	0.584	0.342
جو روانشناسی سبز	266	2.00	4.80	394.3	0.614	0.377
آگاهی زیست محیطی	266	33.1	4.17	222.3	0.644	0.415

جدول برای متغیر رهبری اخلاقی کمترین نظرات مقدار ۱.۸۸ و بیشترین نظرات ۴.۱۳ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۲۷۲ و ۰.۵۸۴ می باشد. متغیر جو روانشناختی سبز کمترین نظرات مقدار ۲.۰۰ و بیشترین نظرات ۴.۸۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۳۹۴ و ۰.۳۷۷ می باشد. متغیر آگاهی زیست محیطی کمترین نظرات

مقدار ۱.۳۳ و بیشترین نظرات ۴.۱۷ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۲۲۲ و ۰.۶۴۴ می‌باشد. بیشترین نظرات ۴.۳۳ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۱۷۲ و ۰.۶۷۱ می‌باشد.

همبستگی متغیرهای پژوهش:

با توجه به سطح معنیداری کمتر از پنج درصد میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون (پنهان) در جدول (۴-۶) نشان داده شده است.

جدول ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

آگاهی زیست محیطی	جو روانشناختی سبز	رهبری اخلاقی		
		1	همبستگی پیرسون	رهبری اخلاقی
			سطح معنی داری	
		266	تعداد	
	1	**0.748	همبستگی پیرسون	جو روانشناختی
		0.000	سطح معنی داری	
	266	266	تعداد	
1	**0.629	**0.613	همبستگی پیرسون	آگاهی زیست محیطی
	0.000	0.000	سطح معنی داری	
266	266	266	تعداد	

جدول نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی به میزان ۰.۵۶۴، جو روانشناختی سبز به میزان ۰.۶۳۷ و آگاهی زیست محیطی به میزان ۰.۷۳۳ می‌باشد که در سطح معناداری کمتر از پنج درصد بین متغیرهای تحقیق همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعفها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. ضرورت توجه به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان‌ها ثابت شده است. در باب نحوه تأثیر رهبری اخلاقی، ویژگی‌هایی نظیر صداقت در تعاملات و روابط، ایجاد فضای کاری قابل اعتماد، توجه لازم و کافی به کارکنان و انجام رفتارهای اخلاقی و ارزشی همراه با بکارگیری سازوکارهای اجرایی برای

تشویق و تنبیه رفتارهای ارزشی و اخلاقی (و متقابلاً رفتارهای ضد ارزشی و ضد اخلاقی) را از مهمترین ویژگی‌های رهبران اخلاق‌گرا معرفی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که پیشینه پژوهش به طور مشخص فرضیه مطرح شده را تأیید می‌کند. نتایج این فرضیه با نتایج اسکویی زاده نوزاد (۱۴۰۰)، دشت لعلی (۱۴۰۰)، لی و همکاران (۲۰۲۱)، سلیم و همکاران (۲۰۲۰)، کیو و همکاران (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. دلیل تأیید این فرضیه را می‌توان چنین استدلال کرد که رهبری اخلاقی به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیر دستان اجازه کردن برای اهداف متعالی را بدهد. سلیم و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند رهبری اخلاقی خوش بینی جاذبه هوش و تعداد زیادی از سایر توانایی‌های شخصی را به کار می‌گیرند تا به ارتقای آرمان‌های دیگران پرداخته و افراد و سازمان را به سمت بالاتری از عملکرد انتقال دهند. سرپرست مستقیم کارکنان به عنوان نماینده‌ای از سازمان است و نقشی کلیدی و مؤثر بر رفتار سبز دارد

پیشنهادات:

بررسی رابطه ادراک از سیاست‌های سازمانی و رهبری اخلاقی
بررسی اثر میانجی‌گری هویت سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری اخلاقی
بررسی رابطه بین پاسخگویی مدیران با رضایت شغلی
بررسی رابطه جو روانشناختی شغلی و رفتار سبز کارکنان با توجه به نقش میانجی آگاهی زیست محیطی
بررسی رابطه بین رهبری تحولی سبز و رفتار سبز کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی

منابع:

۱. شجاعی فرد، علی، دهقانی زاده، مرضیه، لاری، غلامرضا. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار محیط‌زیستی کارکنان در راستای نقش تعهد سازمانی، چشم‌انداز مشترک سبز و منبع کنترل درونی؛ مورد مطالعه: کارکنان سازمان اتوبوس‌رانی شهر اصفهان. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۰(۴)، ۲۱-۴۲.
۲. اسکویی زاده نوزاد، آراد. (۱۴۰۰). تقویت رفتار سبز در محل کار: با تکیه بر رویکرد سبز در رهبری تحول‌آفرین و مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: کارکنان شعبه مرکزی بیمه میهن). مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۵)، ۶۹-۸۲.
۳. ترکی، مصطفی، کلانتری شاه‌یجان، میلاد، & علیرضایی، اسداله. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز و نگرانی‌های زیست محیطی. فصلنامه مدیریت کسب و کار و کارآفرینی، ۱(۲)، ۹۳-۱۱۳.
5. Li, M., Gong, Z., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., Xu, J., & Li, F. (2021). The Moderating Role of Ethical Leadership on Nurses' Green Behavior Intentions and Real Green Behavior. *BioMed Research International*, 2021, 6628016. doi:10.1155/2021/6628016
6. Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., & Ariza-Montes, A. (2020). Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis. *Sustainability*, 12, 1-16. doi:10.3390/su12083314
7. Testa, F.; Corsini, F.; Gusmerotti, N.M.; Iraldo, F. (2018) Predictors of organizational citizenship behavior in relation to environmental and health & safety issues. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-34.
8. Kalshoven, K & Den Hartog, D.N & De Hoogh, A.H.B.(2011). Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure. *The Leadership Quarterly*, Vol. 22, Issue 1, pp:51-69
9. Walumbwa, F.O & Wang, P & Wang, H & Schaubroeck, J & Avolio, B.J.(2010). Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors. *The Leadership Quarterly*, Vol. 21, Issue 5, pp:901-914.
10. Brown, M.E & Trevino, L.K & Harrison, D.A.(2005). Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, pp:117-134.
11. Brown, M.E & Trevino, L.K.(2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, pp:595-616.
12. Brown, M.E.; Treviño, L.K. (2006) Ethical leadership: A review and future directions. *Leadersh. Q.* 2006, 17, 595-616.