

ارزیابی کارکردهای رهبری سالتوژنیک در شرکت‌های نفتی: تمرکز بر پذیرش

انرژی سبز

شیمای صفر محمدلو^۱

علیرضا کوشکی جهرمی^{۲*}

alirezakoushkie@gmail.com

مهدی خیراندیش^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

چکیده

زمینه و هدف: رهبری زمانی که با ویژگی‌های مربیگری همراه باشد، بهتر قادر به ایجاد فضای مثبت و ارتقاء تعاملات بین فردی در درون سازمان و تعاملات شرکت با اجتماعی در خارج از سازمان به عنوان مسئولیت اجتماعی است. هدف از این پژوهش ارزیابی کارکردهای سبک رهبری سالتوژنیک در شرکت‌های نفتی با تمرکز بر پذیرش انرژی سبز بوده است.

روش بررسی: در این پژوهش که از نظر روش شناسی توسعه‌ای و ترکیبی محسوب می‌شود، تلاش شد تا با اتکا به فرآیندهای تحلیل فراترکیب و دلفی در بخش کیفی پژوهش، اقدام به شناسایی مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک شود. سپس در بخش کمی از تحلیل رتبه بندی تفسیری جهت شناسایی اثرگذارترین کارکرد رهبری سالتوژنیک جهت ارزیابی پذیرش انرژی سبز استفاده گردد. جامعه‌ی آماری در بخش کیفی، ۱۸ نفر از متخصصان و خبرگان رشته مدیریت در سطح دانشگاهی بودند و در بخش کمی از مشارکت ۲۴ نفر از مدیران شرکت‌های فعال در شرکت‌های نفتی که چه به لحاظ دانشی و چه به لحاظ تجربی دارای سابقه بودند، بهره برده شد. مبنای انتخاب نمونه، استفاده از روش همگن بود.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که با توجه به مقایسه زوجی بین مولفه‌های پژوهش، درصد تاثیرگذاری مولفه‌ی پیروان استراتژیک نسبت به بقیه مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک نقش موثرتری در پذیرش انرژی‌های سبز دارد، که به معنای این است که جهت‌گیری‌های جاری‌سازی پذیرش انرژی‌های سبز براساس رویکرد کارکرد رهبری سالتوژنیک در سطح شرکت‌های نفت، نقش هنجارسازی ارزش‌های همسویی با رویکردهای رهبری می‌تواند بسیار موثر باشد.

۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲ - دانشیارمذعورگروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. * (مسئول مکاتبات)

۳- استادمذعورگروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

بحث و نتیجه‌گیری: نتیجه کسب شده گویای این است که پیروان استراتژیک با درک عملکردهای رهبری در تلاش هستند تا در مسیر تدوین استراتژیک از نظر توسعه‌ی انرژی‌های سبز حرکت نمایند.

واژه‌های کلیدی: رهبری سالتوژنیک، شرکت‌های نفتی، انرژی سبز.

Evaluating Salutogenic Leadership Functions in Oil Companies: Focusing on Green Energy Acceptance

Shima Safarmohammadluo¹

Alireza Koshki Jahromi^{2*}

alirezakoushkie@gmail.com

Mahdi Kheir Andish³

Admission Date: June 29, 2022

Date Received: March 9, 2022

Abstract

Background and Objective: The purpose of this study was to evaluate the functions of salutogenic leadership style in oil companies with a focus on green energy acceptance.

Material and Methodology: In this research, which is considered as a methodology of development and composition, an attempt was made to identify the components of salutogenic leadership function by relying on meta-synthesis and Delphi analysis processes in the qualitative part of the research. This research is considered a methodology of development and composition. An attempt was made to identify the components of salutogenic leadership function by relying on meta-combination and Delphi analysis processes in the qualitative part of the research. Then, in a Quantitative part, interpretive ranking analysis can be used to identify the most effective function of salutogenic leadership to evaluate green energy acceptance. The statistical population in the qualitative section was 18 specialists and experts in the field of management at the university level, and in the quantitative section, the participation of 24 managers of companies operating in oil companies who had both knowledge and experience were experienced. The basis for sample selection was the use of the homogeneous method.

Findings: The results showed that of based on the pair scale among the research components, the percentage of strategic follower's component has a more effective role in green energy acceptance than other components of the salutogenic leadership function.

Discussion and Conclusion: This acceptance means that to streamline the acceptance of green energy based on the approach of salutogenic leadership function at the level of oil companies, the role of normalizing values in line with leadership approaches can be very effective. In other words, strategic followers understand the performance of leadership and try to move in the direction of strategic development in terms of green energy development.

Keywords: Salutogenic Leadership, Oil Companies, Green Energy.

1- PhD student, Department of Public Administration, School of Management and Economics, Research and Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Visiting Associate Professor Department of Public Administration, School of Management and Economics, Research and Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. * (Corresponding Author)

3- Visiting Professor Department of Public Administration, School of Management and Economics, Research and Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

مقدمه

معادل نفت خام (۱۱۸۴/۶) میلیون بشکه معادل نفت خام بدون درنظر گرفتن خوراک صنایع) بوده است (۶، ۷). ارجاع به این آمار و اطلاعات نشان می‌دهد تمرکز اصلی صنایع کشور، استفاده از انرژی‌های فسیلی بوده است و لزوم توجه به توسعه‌ی پایدار انرژی سبز می‌تواند به عنوان یکی از کارکردهای استراتژیک جهت پایداری صنایع تلقی گردد. اما سوال این‌جاست چه مکانیزم‌هایی از نظر ساختاری و محتوایی، می‌تواند نیاز به توسعه انرژی سبز در صنایع کشور را اقناع نماید. اگرچه در وهله‌ی اول پاسخ به این سوال مبتنی بر ایجاد زیرساخت‌های انرژی سبز به عنوان مبنای محتوای می‌باشد، اما تمرکز بر کارکردهای ساختاری همچون اثربخشی رهبری می‌تواند مبنایی برای پذیرش جایگزینی انرژی‌های فسیلی با انرژی‌های سبز تلقی گردد. در واقع تفکر سالوتونیک، نوعی از سبک رهبری متعامل جهت حرکت در مسیر سلامت روانی و جسمانی با تمرکز بر فاکتورهای سلامت‌زا یا فاکتورهای ارتقا‌دهنده سلامت می‌باشد و سبب ایجاد فرهنگ سبز در کارکردهای سازمانی و اجتماعی می‌گردد. این سبک رهبری براساس ایجاد اعتماد در جامعه، منابع انسانی هر سازمانی را برای ارتقاء سلامت اجتماعی تهییج می‌کند و با آموزش و تغییر باورهای سنتی در کاهش مصرف انرژی به دنبال اثربخشی و کاهش هزینه‌های ناشی از انرژی‌های فسیلی می‌باشد. لذا کارکردهای رهبری سالوتونیک می‌تواند در هسته‌ی مرکزی ساختارهای سازمانی به تغییر باورهای سنتی در مصرف انرژی منجر گردد، زیرا باور به سلامت فراگیر و حفظ منابع طبیعی و کاهش آلاینده‌ی‌های زیست‌محیطی از جمله دستاوردهای این سبک رهبری است که محققانی همچون خان و همکاران (۸)؛ این‌جی و کوران (۹) و نانداکومار و همکاران (۱۰)؛ به آن اشاره نموده‌اند. در واقع مکانیزم این سبک رهبری اتکاء به ارزش‌هایی مورد انتظار از بسترهای اجتماعی است که می‌تواند محیط‌زیست به عنوان یکی از این ارزش‌ها تلقی گردد و این موضوع باعث شود تا این ارزش‌ها به هویت اجتماعی سازمان بدل شود و به ارائه رفتارهایی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در پذیرش انرژی‌های سبز در شرکت‌ها و صنایع منجر شود. با

انرژی به عنوان یکی از عناصر توسعه هر اجتماعی قلمداد می‌گردد و امروزه مبنایی برای رقابت در سطح بازارهای جهانی می‌باشد. اما شکل تولید و مصرف انرژی امروزه نسبت به گذشته تفاوت‌های ویژه‌ای داشته است. به طوری که جایگزینی انرژی‌های فسیلی با انرژی‌های سبز به عنوان یکی از مهمترین راهبردهای کلان در سطح کشورها تلقی می‌گردد (۱). به عبارت دیگر، یکی از مهمترین الگوهای استراتژیک در انرژی به ویژه با آغاز تغییرات صنعتی در اوایل دهه هشتاد قرن بیستم و ورود به قرن جدید، توسعه‌ی پایداری انرژی سبز می‌باشد. زیرا کشورها به منظور رشد باثبات اقتصادی، بدون اثرات مخرب بر محیط‌زیست، نیازمند توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر همچون انرژی خورشیدی؛ انرژی باد؛ انرژی دریایی؛ انرژی زمین گرمایی و انرژی زیست توده با سایر انرژی‌های سوختی همچون نفت و گاز هستند (۲). لذا رسیدن به الگویی از زنجیره تأمین در انرژی به ویژه در صنایع رو به رشد امروزی همچون نفت می‌تواند دولت‌ها را از نیاز به منابع تمام‌شدنی سوخت‌های فسیلی بی‌نیاز نماید (۳). به ویژه ایران که در طی چندسال گذشته به دلیل برخورداری از منابع نفت و گاز و ساختارهای اقتصادی توسعه‌نیافته، جزء کشورهای تک‌بُعدی در اقتصاد قرار گرفته است و به تدریج با تغییرات اقلیمی؛ سیاسی و اقتصادی، می‌توان دریافت که این منابع بدون توجه به انرژی‌های جایگزین همچون سبز، به پایداری صنایع و اقتصاد دست نخواهند یافت (۴). مرور آمار و اطلاعات ساختار عملکرد بخش انرژی (EAPI) که توسط مجمع جهانی اقتصاد و با همکاری مرکز تحقیقاتی اکسنچر در حوزه‌ی انرژی هرساله انتشار می‌یابد، نشان می‌دهد، کشور ما در میان ۱۲۶ کشور عضو این مجمع، از نظر مصرف انرژی در جایگاه پایین قرار دارد. از طرف دیگر مرور آمار و اطلاعات بانک جهانی با تصدیق این موضوع نشان می‌دهد، کمترین بهره‌برداری از انرژی‌های تجدیدپذیر در صنایع کشور ما در طی ده سال گذشته مورد توجه بوده‌است (۵). همچنین مطابق با ترازنامه هیدروکربوری، مقدار عرضه انرژی اولیه در کشور در سال ۱۳۹۹ برابر با ۱۹۹۶۸ میلیون بشکه نفت خام و مقدار مصارف نهایی ۱۳۴۴/۹ میلیون بشکه

فرآیندهای کیفی، شناسایی کارکردهای رهبری سالتوژنیک می‌باشد و سپس ارزیابی آن در شرکت‌های نفتی جهت پذیرش انرژی سبز می‌باشد.

مبانی نظری

رهبری زمانی که با ویژگی‌های مربیگری همراه باشد، بهتر قادر به ایجاد فضای مثبت و ارتقاء تعاملات بین فردی در درون سازمان و تعاملات شرکت با اجتماعی در خارج از سازمان به عنوان مسئولیت اجتماعی می‌باشد. یکی از سبک‌های رهبری مبتنی بر مربیگری، سبک رهبری سالتوژنیک می‌باشد. این اصطلاح اولین بار توسط آنتونوفسکی (۱۴) مطرح گردید. این محقق با بررسی علائم روانشناختی و جسمانی در محیط کار به دنبال اثربخشی نقش رهبری در توسعه سلامت ادراکی و فیزیکی منابع انسانی در سازمان بود. آنتونوفسکی با گسترده تر کردن واکاوی ابعاد کیفیت زندگی کاری، به نقش محرک‌های زیست‌محیطی در بیرون از سازمان پرداخت و مفهوم حس‌انسجام را جهت تناسب زیست سازمان با زیست اجتماعی مورد بررسی قرار داد. پیرسون (۱۵) با الهام از رویکرد آنتونوفسکی (۱۶) خلق رفتارهای جدید در حوزه‌ی تحت رهبری سالتوژنیک را بررسی نمود و بیان کرد، با ایجاد فضایی مبتنی بر سلامت روانی و جسمانی می‌توان شاهد رفتارهای مثبت و جهت‌دار برای توسعه بود. در واقع سبک رهبری سالتوژنیک همچون یک کاتالیزور عمل می‌نمایند و باعث شکل‌گیری اکوسیستم‌های طبیعی در درون سازمان می‌شود. به عبارت دیگر رهبران دارای رویکرد سالتوژنیک در تلاش خواهند بود تا محیط بیرون را براساس انتظارات مورد بررسی قرار دهند و سپس نسبت به ایجاد پایداری رفتاری بر مبنای انتظارات، جهت ایجاد پایداری بیشتر در عملکردهای سازمانی اقدام می‌نمایند. کارکرد سالتوژنیک به عنوان یک اکوسیستم، ایجاد همترازی سلامت اجتماعی و کاهش خسارات ناشی از تحمیل عملکردهای سازمانی به محیط اجتماعی می‌باشد. گری و همکاران (۱۷) در این رابطه بیان نمودند، به منظور توسعه عملکردهای سازمان براساس هویت حرفه‌ای، کارکرد سالتوژنیک اکوسیستمی، ایجاد می‌کند که افراد را به تفکر بیشتر درباره

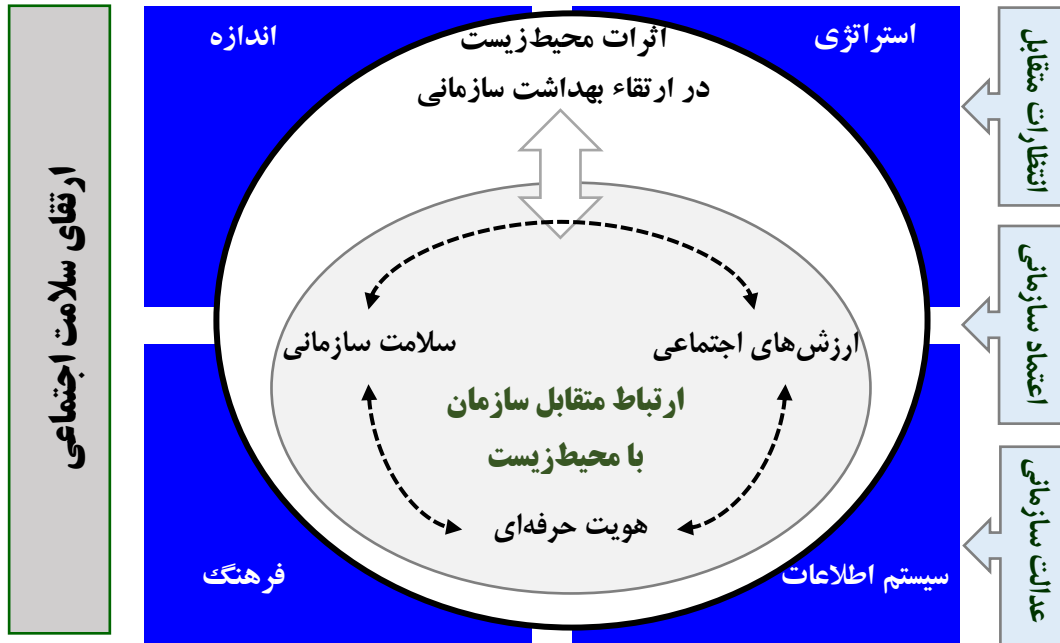
عنایت به موارد مطرح شده، در خصوص ضرورت انجام این پژوهش می‌توان به دو بخش زیر توجه نمود:

اولاً اینکه این نخستین پژوهشی است که به واکاوی کارکردهای رهبری سالتوژنیک در پذیرش انرژی سبز می‌پردازد و از طریق تحلیل‌های ترکیبی به دنبال ارائه‌ی یک مدل یکپارچه‌ی نظری در این حوزه می‌باشد. زیرا مفهوم رهبری سالتوژنیک تا قبل چندان به ویژه در پژوهش‌های داخلی مورد توجه قرار نگرفته است و انجام این پژوهش و بسط آن به صنایعی همچون نفت می‌تواند به افزایش پذیرش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر نسبت به انرژی‌های فسیلی کمک نماید و باعث افزایش حفاظت از محیط‌زیست گردد. گریزی به پژوهش‌های گذشته همچون یان و هو (۱۱) که به بررسی «رهبری تحول آفرین سبز و توسعه محصولات سبز»؛ آلی‌باسیچ (۱۲) «رهبری استراتژی برای تقویت انرژی‌های تجدیدپذیر جهت دستیابی به پایداری» و دوبیاس و ماک (۱۳) «بررسی تأثیر رهبری انرژی و هزینه‌های تولید» پرداخته‌اند، حکایت از تصدیق این ادعا دارد که اگرچه موضوع رهبری در توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر و سبز مورد توجه بوده است، اما واکاوی کارکردهای رهبری سالتوژنیک در پذیرش انرژی سبز مورد توجه قرار نگرفته است و این پژوهش می‌تواند مبنایی برای توسعه‌ی این مفهوم در ادبیات انرژی و مدیریت قرار گیرد.

ثانیاً نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون سیاستگذاران در صنایع مورد بررسی کمک نماید تا صرفاً در توسعه‌ی انرژی‌های سبز به عنوان جایگزینی برای انرژی‌های فسیلی، به الزامات اکتفاء نکتند و با توسعه محرک‌های رفتاری در هسته‌ی مرکزی ساختارهای سازمانی، همچون توسعه سبک‌های رهبری اثربخش بر دیگران، تلاش نمایند تا سطح پذیرش و حمایت از این انرژی‌ها را برای دستیابی به پایداری اقتصادی و زیست‌محیطی تقویت نمایند. به عنوان مثال سیاستگذاران با تمرکز بر فرهنگ‌سازی سبز در ساختارهای سازمانی می‌توانند از مزایایی ناشی از کارکردهای رهبری جهت توسعه‌ی این انرژی‌ها بهره‌ی لازم را ببرند. لذا باتوجه به ضرورت و اهمیت مطرح‌شده، هدف این پژوهش در گام اول از طریق

تدوین استانداردهای مبتنی بر ضرورت‌های اجتماعی همچون محیط‌زیست در درون سازمان تأکید نمودند زیرا ایجاد تطبیق باعث می‌شود تا سازمان نسبت به محیط‌زیست از مسئولیت اجتماعی بالاتری برخوردار باشد. ولتر و همکاران (۲۰) ماتریس کارکرد رهبری سالتوژنیک را ارائه نمودند.

ارتباط متقابل بین سازمان با محیط‌زیست و پایه‌ریزی روابط با آن تشویق می‌نماید. پارکس و هوروید (۱۸) کارکرد سالتوژنیک را مبنایی برای توسعه راهبردهای سبز به منظور کاهش آلاینده‌های زیست‌محیطی عنوان نمودند و تمرکز بر این راهبردها را مبنایی برای توسعه پایدار در زمینه بهداشت اجتماعی و سازمانی عنوان کردند. اکوینر و سیمور (۱۹) نسبت به



شکل ۱- ماتریس کارکرد رهبری سالتوژنیک (منبع: ۲۰)

Figure 1. The matrix of Saltogenic leadership function (source: 20)

دیگر به ایجاد بهداشت روانی و سلامت جسمانی منابع انسانی به عنوان بخشی از جامعه کمک نماید (۲۱).

اهمیت پذیرش انرژی سبز

با تغییرات شدید امروز در سطح جهان، اقتصاد سبز و اکولوژیک باید به منظور کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای؛ حفاظت از منابع طبیعی و تحقق عدالت اجتماعی و فردی در جهت مبارزه با نابرابری‌های طبقاتی، از انرژی‌های تجدیدپذیری همچون انرژی سبز استفاده نمود (۲۲). در واقع افزایش عرضه انرژی از منابع تجدیدپذیر، علاوه بر منافع ناشی از کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، خطرات ناشی از افزایش قیمت سوخت‌های فسیلی را کاهش می‌دهد. بخش انرژی، مسئول دو سوم انتشار گازهای گلخانه‌ای است. در سال‌های اخیر کشورهای مختلف اعم از

کارکرد رهبری سالتوژنیک می‌تواند براساس سیکل تعاملی ارزش‌های اجتماعی با محیط سازمان، به ارتقای سلامت اجتماعی از نظر روانشناختی و جسمانی، پیامدهای مثبتی را به همراه داشته باشد. همانطور که در ۴ ربع این ماتریس مشاهده می‌شود، اندازه سازمان؛ استراتژی؛ فرهنگ و سیستم‌های اطلاعاتی به عنوان ابعاد فرآیندی طراحی ساختار سازمانی، می‌تواند زمینه‌ی ارتباط سه بُعد مهم رهبری در قراردادهای روانشناختی یعنی انتظارات متقابل؛ اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی را تقویت نمایند تا ارزش‌های اجتماعی براساس هویت حرفه‌ای زمینه‌ی پایداری سلامت سازمانی را ایجاد نمایند. در واقع این ماتریس اثرگذاری کارکردهای رهبری سالتوژنیک را در پیوند بین سازمان با محیط‌زیست مورد بررسی قرار می‌دهد تا از یک سو زمینه‌ی ارتقاء سلامت اجتماعی را رقم بزند و از سوی

روستاها می‌شود. با توجه به مبانی نظری، سوال‌های پژوهش براساس فرآیندهای تحلیلی در این پژوهش عبارتند از:

۱. مولفه‌های کارکردهای رهبری سالتوژنیک در شرکت‌های نفتی جهت پذیرش انرژی سبز کدامند؟
۲. تأثیرگذارترین کارکردهای رهبری سالتوژنیک در شرکت‌های نفتی جهت پذیرش انرژی سبز کدامند؟

روش شناسی پژوهش

یکی از روش‌های تحلیل ماتریسی، تحلیل ماتریس قطبی براساس روش تصمیم‌گیری چندمعیاره (MCDM) می‌باشد (۲۷). اما خود روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره (MCDM) در حالت ساده برحسب موقعیت تحلیل به تحلیل‌های نظیر AHP یا ANP و غیره دسته بندی می‌شود (۲۸). هریک از گزینه‌ها بسته به طراحی مساله تصمیم‌گیری براساس هریک از ضوابط مربوط به ماهیت تحلیل، ارزش‌گذاری می‌شوند چه به تنهایی و چه دو به دو در مقایسه با گزینه‌های دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این پژوهش همانند فرآیند تحلیل در روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره، ابتدا مولفه‌های پژوهش سبک رهبری سالتوژنیک جهت پایداری انرژی سبز در صنایع نفت براساس فرآیند تحلیل فراترکیب مورد شناسایی قرار می‌گیرد تا براساس آن ساختار مسئله که شامل یک مقایسه زوجی بین مولفه‌های پژوهش است، مورد کنکاش قرار گیرد. لذا براین اساس می‌توان بیان نمود، از نظر ماهیت روش شناسی نتیجه، این پژوهش در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد، چراکه عدم انسجام تئوریک در باب مفاهیم و تئوری‌های مرتبط به این حوزه، باعث گردیده است، تا این پژوهش به دنبال ایجاد یک رویکرد یکپارچه در مورد ارزیابی سبک رهبری سالتوژنیک جهت پایداری انرژی سبز در صنایع نفت باشد. از طرف دیگر نیز براساس نوع داده این پژوهش ترکیبی است، زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری نظری براساس روش سیستماتیک فراترکیب، این پژوهش به دنبال شناسایی مولفه‌های ارزیابی سبک رهبری سالتوژنیک می‌باشد و سپس در بخش کمی از طریق تحلیل ماتریس قطبی براساس روش تصمیم‌گیری چندمعیاره، الگویی از این سبک رهبری را جهت پایداری انرژی سبز در صنایع نفت

پیشرفته و در حال توسعه توجه زیادی به نحوه‌ی پذیرش انرژی‌های تجدیدپذیر داشته‌اند، چراکه افزایش قیمت سوخت‌های فسیلی؛ ملاحظات زیست‌محیطی؛ امنیت تامین انرژی؛ کاربری در نفت؛ پیشرفت تکنولوژی و توجیه اقتصادی به طور عمده تعیین‌کننده آینده انرژی‌های تجدیدپذیر قلمداد می‌گردند (۲۳). در واقع اهمیت پذیرش انرژی‌های تجدیدپذیر و سبز به این دلیل است که این انرژی‌ها اساساً با طبیعت سازگار بوده و محیط‌زیست را سالم نگه می‌دارند و در نتیجه می‌توانند از انتشار عمده‌ی گازهای گلخانه‌ای که هزینه‌های زیادی را به جامعه تحمیل می‌کنند، بکاهند (۲۴). لذا به دنبال جایگزینی، برای انرژی‌های فسیلی مانند انرژی‌های تجدیدپذیر می‌بایست فرآیندهایی برای پذیرش آن در بسترهای اجتماعی ایجاد نمود. زیرا انرژی‌های تجدیدپذیر (انرژی‌های سبز) نظیر انرژی بادی؛ خورشیدی؛ برق آبی؛ زمین گرمایی؛ بیوگاز و بیوماس با طبیعت سازگار بوده و آلودگی زیست‌محیطی ندارند و از انتشار عمده‌ی گازهای گلخانه‌ای که موجب تحمیل هزینه‌های بسیاری به جامعه می‌شود، جلوگیری می‌کنند (۲۵). نگویان و لی (۲۶) سه ویژگی برتر انرژی‌های تجدیدپذیر (انرژی‌های سبز) را ارائه نمودند:

که اولاً منابع انرژی تجدیدپذیر، عمر طولانی و چرخه‌های طبیعی دارند و برخلاف منابع انرژی تجدیدناپذیر، نظیر سوخت‌های فسیلی، پایان‌پذیر نیستند و این مسئله تداوم مصرف انرژی را برای نسل‌های بعدی تضمین می‌کند؛ ثانیاً منابع انرژی تجدیدپذیر، به خصوص انرژی‌های بادی و خورشیدی، به دلیل فراوانی و امکانات مناسب جغرافیایی، قابلیت‌های قابل‌توجهی در تولید انرژی دارند و استفاده از آنها می‌تواند موجب صرفه جویی در مصرف سوخت‌های فسیلی شود؛ ثالثاً استفاده منحصر به فرد از نیروگاه‌هایی که با سوخت‌های فسیلی کار می‌کنند، موجب ایجاد تمرکز در مناطق تولید انرژی خواهد شد، در صورتی که با استفاده از منابع انرژی تجدیدپذیر به راحتی می‌توان در هر محل با شرایط جغرافیایی مناسب اقدام به تولید انرژی نمود و این امر موجب تولید غیرمتمرکز انرژی در مناطق با جمعیت کم و پراکنده نظیر

دانشی و چه به لحاظ تجربی دارای سابقه بودند، خواسته شده تا براساس پرسشنامه‌های ماتریسی نسبت به مقایسه سطری «i» و ستونی «j» مولفه‌ها را یکدیگر اقدام شود. قابل ذکر است که باتوجه به این که تحلیل رتبه‌بندی تفسیری (IRP) یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی ماتریسی و تحلیل در عملیات می‌باشد، می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد که براین مبنای نظر حجم نمونه محدود است و مطابق با پژوهش‌هایی همچون سوشیل (۲۰۱۷)؛ چیتهمبارانتهان و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

ابتدا در بخش تحلیل کیفی، تحلیل فراترکیب؛ دلفی و سپس در بخش کمی، تحلیل تفسیری رتبه‌بندی ارائه خواهد شد. براساس شناخت بهتر فرآیند انجام تحلیل در این گام، با مشارکت خبرگان پژوهش، ۱۲ پژوهش اولیه‌ی تاییدشده، مورد واکاوی امتیازی براساس تحلیل ارزیابی انتقادی قرار می‌گیرد.

را مورد بررسی قرار دهد. معمولاً فرآیندهای تصمیم‌گیری براساس مولفه و گزاره که در قالب تحلیل ماتریسی و براساس مقایسه زوجی مورد بررسی قرار می‌گیرند، یکی از بهترین فرآیندهای رتبه‌بندی تفسیری (IRP) می‌باشند (۲۹). در اجرای فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (IRP)، روابط بین معیارها در قالب روابط ضمنی و انتقال‌پذیر همانند فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (ISM) مورد استفاده قرار می‌گیرد (۳۰).

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان رشته مدیریت در سطح دانشگاهی هستند، که به واسطه انجام پژوهش‌های علمی در زمینه مشابه، دارای رویکردی تخصصی و علمی در این رابطه می‌باشند. این افراد از طریق روش نمونه‌گیری همگن در سال ۱۴۰۰ انتخاب شدند، چراکه هدف این بود، افرادی که در این بخش مشارکت می‌کنند، که دارای دید نظری در رابطه با موضوع پژوهش باشند. همچنین براساس تحلیل فراترکیب، در این بخش از پژوهش‌هایی مرتبط با مفاهیم پژوهش بهره برده می‌شود. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تحلیل تفسیری رتبه‌بندی، از ۲۴ نفر از مدیران شرکت‌های فعال در شرکت‌های نفتی که چه به لحاظ

جدول ۱- تحلیل ارزیابی انتقادی

Table 1. Critical Appraisal Analysis

	پژوهش‌های بین‌المللی											معیارهای ارزیابی انتقادی		
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱		۱۲	
پژوهش‌های تاییدشده	شپلی و همکاران (۳۱)	پریک (۳۲)	وئیر و همکاران (۳۰)	وردت و جنسن (۳۳)	روسکامز و هاینس (۳۴)	نانو سیتیدیت و همکاران (۳۵)	پیرسون و همکاران (۳۶)	ساکسویک و همکاران (۳۷)	آندرواژ و آازجو (۳۸)	رستگار و همکاران (۳۹)	فرهادی نژاد و همکاران (۴۰)	پورکریمی و همکاران (۴۱)	هدف	۵
روش	۴	۱	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۲	روش	۴
طرح	۳	۲	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۲	طرح	۳
نمونه‌گیری	۴	۳	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۲	۴	۴	۱	نمونه‌گیری	۴
جمع‌آوری	۳	۲	۴	۳	۴	۴	۵	۲	۳	۳	۳	۲	جمع‌آوری	۳
تعمیم	۳	۳	۳	۴	۳	۵	۴	۱	۲	۴	۴	۱	تعمیم	۳

۲	۴	۴	۲	۳	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۳	اخلاقی
۲	۳	۳	۳	۳	۳	۵	۳	۳	۵	۳	۴	تحلیل
۲	۴	۴	۳	۲	۳	۴	۳	۴	۴	۲	۴	تئوریک
۲	۴	۴	۳	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۴	ارزش
۱۹	۳۷	۳۴	۲۷	۲۳	۳۷	۳۹	۳۳	۳۷	۳۹	۲۳	۳۷	جمع

در جلوی هر پژوهش، در نهایت مشخص شود، بیشترین فراوانی مولفه کارکرد رهبری سالتوژنیک کدام است. به عبارت دیگر بر مبنای استفاده از هر پژوهشگر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «» درج می شود، سپس امتیازهایی هر در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش های انجام شده، به عنوان مولفه های پژوهش انتخاب می شوند.

پس از انجام فرآیند ارزیابی انتقادی مشخص گردید، ۴ پژوهش از مجموع پژوهش های تایید شده، به دلیل این که امتیاز زیر ۳۰ را کسب نمودند، حذف گردیدند. در ادامه به منظور تعیین مولفه های کارکرد رهبری سالتوژنیک از فرآیند انتخاب بیشترین جمع توزیع فراوانی با واکاوی محتوایی در دل پژوهش های تایید شده، استفاده می شود. لذا براساس پژوهش های تایید شده، ابتدا کلیه معیارهای مربوط به مفهوم پژوهش تعیین و در ستون جدول (۲) آورده می شود تا با قراردادن علامت «»

جدول ۲- فرآیند تعیین مولفه های کارکرد رهبری سالتوژنیک

Table 2. The process of determining the functional components of saltogenic leadership

شماره	محققان	پژوهش های خارجی							داخلي	جمع
		شپیلی و همکاران (۳۱)	وآئر و همکاران (۲۰)	وریت و چنسن (۳۳)	روسکاتر و هاپیس (۳۴)	نانوستینت و همکاران (۳۵)	پیرسون و همکاران (۳۶)	رستگار و همکاران (۳۹)		
۱	انگیزه های سینرژیک	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	۵
۲	ارتباطات اثربخش		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	۵
۳	هویت اجتماعی			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	۵
۴	مسئولیت اجتماعی	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	۵
۵	پایداری آموزش								<input checked="" type="checkbox"/>	۱
۶	سرمایه روانشناختی		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	۵
۷	تکنولوژی				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	۳
۸	مشارکت				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	۳
۹	ساختارهای اثربخش	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		۲
۱۰	پیروان استراتژیک	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		۶

۶	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	انسجام فرهنگی	۱۱
۳	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	عدالت محوری	۱۲
۲	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	حجم کار	۱۳
۱	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	پاداش	۱۴
۳	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	آگاهی از سلامت	۱۵
۵	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	خلق ارزش‌های فراگیر	۱۶

در این بخش ۸ مولفه اصلی به عنوان مبانی اصلی کارکرد رهبری سالتوژنیک براساس بیشترین فراوانی در پژوهش‌های تأیید شده، انتخاب شدند. در گام بعدی، به منظور تعیین اجماع نظر خبرگان برای متناسب بودن مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک جهت پذیرش انرژی سبز، از تحلیل دلفی براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق استفاده می‌شود. لذا برای انجام این بخش باتوجه به مقیاس ۷ گزینه‌ای ارزیابی، طبق جدول ۳ نتایج تحلیل دلفی ارائه شده است.

در این بخش ۸ مولفه اصلی به عنوان مبانی اصلی کارکرد رهبری سالتوژنیک براساس بیشترین فراوانی در پژوهش‌های تأیید شده، انتخاب شدند. در گام بعدی، به منظور تعیین اجماع نظر خبرگان برای متناسب بودن مولفه‌های کارکرد رهبری

جدول ۳- فرآیند تحلیل دلفی برای تعیین اجماع نظر خبرگان

Table 3. Delphi analysis process to determine the consensus of experts

	نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		
		ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین	
مولفه‌های ارزیابی کارکرد رهبری سالتوژنیک	انگیزه‌های سینرژیک	تایید	۰/۶۰	۵/۲۰	۰/۵۵	۵/۱۰
	ارتباطات اثربخش	تایید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۸۰	۶
	هویت اجتماعی	تایید	۰/۵۵	۵/۱۰	۰/۵۰	۵
	مسئولیت اجتماعی	تایید	۰/۷۵	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰
	سرمایه روانشناختی	تایید	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۸۰	۶
	پیروان استراتژیک	تایید	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰
	انسجام فرهنگی	تایید	۰/۷۵	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰
	خلق ارزش‌های فراگیر	تایید	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰

رتبه‌بندی تفسیری می‌شوند. در این بخش به عنوان گام آخر تحلیل کیفی، الگوی نظری پژوهش برای تحلیل ابعاد کارکرد رهبری سالتوژنیک ارائه می‌شود.

نتایج پس از دو دور تحلیل در گام دلفی نشان داد، تمامی مولفه‌های پژوهش براساس ضریب توافق و میانگین مورد تأیید قرار گرفتند. لذا مجموعاً ۸ مولفه‌ی کارکرد رهبری سالتوژنیک براساس چارچوب نظری تدوین‌شده‌ی زیر، وارد فاز تحلیل



شکل ۲- الگوی نظری کارکرد رهبری سالتوژنیک جهت پذیرش انرژی سبز (منبع: یافته های پژوهش)

Figure 2. Theoretical model of saltogenic leadership function (source: research findings)

می شود. لذا به منظور ایجاد ماتریس های تعاملی ابتدا می بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیحات مور توجه قرار داد. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان براساس نمادهای مندرج در جدول ۴ استفاده می شود:

در ادامه همان طور که پیش تر توضیح داده شد، پژوهش وارد فاز تحلیل رتبه بندی تفسیری می شود تا اثرگذارترین مولفه ی مربوط به کارکرد رهبری سالتوژنیک را مشخص نماید. لذا جهت مقایسه زوجی مولفه های پژوهش از فرآیند ارزیابی تاثیرگذاری سطر « i » بر ستون « j » و یا برعکس و یا متقابل، استفاده

جدول ۴- روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

Table 4. The structural self-interaction matrix of Conceptual relationships in the formation

اختصارات تعریف شده				
O	X	A	V	
$i \Leftrightarrow j$	$i \Leftrightarrow j$	$i \Leftarrow j$	$i \Rightarrow j$	تشریح ریاضی
عدم وجود اثر سطر و ستون	اثر متقابل سطر و ستون	اثر مستقیم ستون بر سطر	اثر مستقیم سطر بر ستون	تشریح تفسیری

با عنایت به اختصارات این تحلیل، در ادامه نسبت به تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) اقدام می شود.

جدول ۵- ماتریس خودتعاملی مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک

Table 5. The self-interaction matrix of saltogenic leadership function

	G	سینرژی	ارتباطات	هویت	مسئولیت	روانشناختی	پیروان	فرهنگی	خلق	
		$G1$	$G2$	$G3$	$G4$	$G5$	$G6$	$G7$	$G8$	
مولفه‌های مستقر سطر « i »	انگیزه‌های سینرژی	$G1$	-	X	A	V	A	A	A	V
	ارتباطات اثربخش	$G2$		-	A	V	A	A	A	V
	هویت اجتماعی	$G3$			-	A	A	X	X	O
	مسئولیت اجتماعی	$G4$				-	O	A	A	O
	سرمایه روانشناختی	$G5$					-	O	O	V
	پیروان استراتژیک	$G6$						-	X	V
	انسجام فرهنگی	$G7$							-	O
	خلق ارزش‌های فراگیر	$G8$								-
مولفه‌های مستقر ستون « j »										

در این بخش براساس این مفاهیم، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی جهت تعیین مقایسه سطر « i » و ستون « j » براساس ۰ و ۱ می‌شود.

جدول ۶- ماتریس دستیابی مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک

Table 6. Achievement matrix of saltogenic leadership function components

	G	سینرژی	ارتباطات	هویت	مسئولیت	روانشناختی	پیروان	فرهنگی	خلق	
		$G1$	$G2$	$G3$	$G4$	$G5$	$G6$	$G7$	$G8$	
مولفه‌های مستقر سطر « i »	انگیزه‌های سینرژی	$G1$	-	1	0	1	0	0	0	1
	ارتباطات اثربخش	$G2$	1	-	0	1	0	0	0	1
	هویت اجتماعی	$G3$	1	1	-	0	0	1	1	0
	مسئولیت اجتماعی	$G4$	0	0	0	-	0	0	0	0
	سرمایه روانشناختی	$G5$	1	1	1	0	-	0	0	1
	پیروان استراتژیک	$G6$	1	1	1	1	0	-	1	1
	انسجام فرهنگی	$G7$	1	1	1	1	0	1	-	0
	خلق ارزش‌های فراگیر	$G8$	0	0	0	0	0	0	0	-
مولفه‌های مستقر ستون « j »										

مولفه به صورت دو به دو با تمام عناصر از $(i+1)$ ام تا n ام مورد مقایسه قرار می‌گیرد. براساس، ماتریس مقایسه زوجی، در

در ادامه‌ی تحلیل جهت تعیین ارتباط غیرمستقیم بین مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک، مقایسه‌ی زوجی i امین

است، براساس اجرای دستور بولین پروداکت در نرم‌افزار متلب می‌توان ارتباط G1 با G3 به صورت متقارن و در قالب «*۱» تعیین شود. لذا نتایج این بخش در جدول ۷ به ترتیب زیر ارائه شده است.

این بخش اقدام به تدوین ماتریس دستیابی نهایی براساس ارتباط غیرمستقیم مولفه‌های پژوهش می‌شود. در واقع در این بخش اگر مولفه‌ی G1 با مولفه‌ی G2 بدون ارتباط تفسیر شده باشد، اما ارتباط بین G2 با G3 به صورت مستقیم تعریف شده

جدول ۷- ماتریس دستیابی نهایی مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک

Table 7. Achievement matrix of the final of saltogenic leadership function components

	G	سینرژی	ارتباطات	هویت	مسئولیت	روانشناختی	پیروان	فرهنگی	خلق
		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8
مولفه‌های مستقر سطر «»	G1	1	1	0	1	0	0	0	1
	G2	1	1	0	1	0	1*	0	1
	G3	1	1	1	0	0	1	1	0
	G4	0	0	1	1	0	1*	0	0
	G5	1	1	1	0	1	1*	0	1
	G6	1	1	1	1	1*	1	1	1
	G7	1	1	1	1	0	1	1	0
	G8	0	0	0	0	0	0	0	1
مولفه‌های مستقر ستون «»									

تعیین درصد‌های امتیاز مجموع سطح تاثیرگذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول ۸ ارائه شده است.

باتوجه به مشخص شدن، سطح تاثیرگذاری مستقیم و انتقالی مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک، در گام بعد اقدام به

جدول ۸- درصد امتیازهای سطح تاثیرگذاری کارکرد رهبری سالتوژنیک

Table 8. Percentage scores of the level of effectiveness of saltogenic leadership functions

	G	تاثیرگذاری مستقیم	تاثیرگذاری انتقال پذیر	تاثیرگذاری تفسیری	تاثیرگذاری کلی	درصد تاثیرگذاری جامع	Rank
مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک	G1	۴	۰	۳	۷	۱۰/۷۶	6 th
	G2	۴	۱	۳	۸	۱۲/۳۰	5 th
	G3	۵	۰	۴	۹	۱۳/۸۴	4 th
	G4	۳	۱	۱	۵	۷/۶۹	7 th
	G5	۵	۱	۴	۱۰	۱۵/۳۸	3 rd
	G6	۷	۱	۶	۱۴	۲۱/۵۳	1 st

انسجام فرهنگی	G7	۶	۰	۵	۱۱	۱۶/۹۲	2 nd
خلق ارزش‌های فراگیر	G8	۱	۰	۰	۱	۱/۵۳	8 th
مجموع		۳۵	۴	۲۶	۶۵		
درصد		۴۰	۶/۱۵	۵۳/۸۴			

رویکرد کارکرد رهبری سالتوژنیک در سطح شرکت‌های نفت، نقش هنجارسازی ارزش‌های همسویی با رویکردهای رهبری می‌تواند بسیار موثر باشد. پیروان استراتژیک در واقع افراد تحت هدایت رهبری تلقی می‌شوند که در یک سیکل ارتباطی متقابل با او، از یک سو تلاش می‌نمایند تا با ایفای نقش‌های چشم‌گیر به ارتقاء سیستم تحت هدایت او کمک نمایند و از سوی دیگر براساس تئوری ساختار رفتار اجتماعی، به دنبال شکل دادن به تعاملاتی هستند که سبب بازتولید روابط، رفتار و هویت با رهبران می‌شوند و این روابط منجر به تحقق اهداف سازمانی خواهد شد. لذا بازخورد چنین فرآیندی از ارتباطات ساختاریافته می‌تواند بیان‌کننده اعتماد بین پیروان با رهبر باشد که نتیجه‌ی آن چیزی جز پیروی از راهبردهای تدوین شده در مسیر موفقیت نخواهد بود. لذا پیروان استراتژیک از انرژی سبز به عنوان یکی از مهمترین تغییر رویه‌های شرکت‌ها جهت کاهش هزینه‌ها و دستیابی به توسعه‌ی پایدار تحت رهبری سالتوژنیک حمایت می‌کنند، چراکه با ایجاد ارتباطات متعامل به تقویت تعاملات شرکت با محیط بیرونی و مسئولیت‌پذیری در قبال اجتماع منجر خواهد شد. گریزی به نظریه‌های مطرح در زمینه کارکرد رهبری سالتوژنیک نشان می‌دهد، به طور مشابه گنیا و همکاران (۴۲) نیز اثرات رهبری سالتوژنیک را تأیید نمودند. به طوری که این محققان عنوان کردند، یک پیرو متعالی به‌عنوان فردی تعریف می‌شود که مهارت و شایستگی خود را برحسب سبک رهبری در رابطه با خود و دیگران به نمایش می‌گذارد. تعریف آن‌ها بر مهارت و شایستگی پیروان تمرکز دارد و چراکه این رفتارها می‌توانند باعث افزایش مشروعیت در زیردستان گردد. از طرف دیگر، زوگه (۴۳)، مهارت و شایستگی را به‌عنوان محرک رفتار استراتژیک پیروان برای پذیرش تغییرات می‌دانند. زیرا پیروان شایسته و باکفایت می‌توانند ارزش‌های خارق‌العاده‌ای برای سازمان‌ها در

نتایج نشان داد، ۴۰ درصد ارتباط بین مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک، مستقیم و تنها ۴ درصد دارای تاثیرگذاری انتقالی هستند. از مجموع تاثیرگذاری کلی مبتنی بر مقیاسه زوجی بین مولفه‌های پژوهش مشخص شد، درصد تاثیرگذاری مولفه‌ی پیروان استراتژیک نسبت به بقیه مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک نقش موثرتری در پذیرش انرژی‌های سبز دارد، که به معنای آن است که جهت‌گیری‌های پذیرش انرژی‌های سبز براساس رویکرد کارکرد رهبری سالتوژنیک در سطح شرکت‌های نفت، نقش هنجارسازی ارزش‌های همسویی با رویکردهای رهبری می‌تواند بسیار موثر باشد. به عبارت دیگر، پیروان استراتژیک با درک عملکردهای رهبری در تلاش هستند تا در مسیر تدوین استراتژیک از نظر توسعه‌ی انرژی‌های سبز حرکت نمایند. همچنین مشخص شد کم‌اثرترین مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک در سطح شرکت‌های نفت، نیز مربوط به خلق ارزش‌های فراگیر؛ مسئولیت اجتماعی و انگیزه‌های سینرژیک می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارزیابی کارکردهای رهبری سالتوژنیک جهت حمایت از انرژی سبز بوده‌است. همانطور که فرآیند طی شده‌ی پژوهش مشخص نمود، این پژوهش از منظر جمع‌آوری داده‌ها ترکیبی بود. لذا همسو با سوال اول پژوهش با مشارکت اعضای پانل طی سه مرحله غربالگری اولیه، مجموعاً ۱۲ پژوهش انتخاب و براساس ارزیابی انتقادی نسبت به تعیین پژوهش‌های هدف برای مشخص نمودن ابعاد کارکرد رهبری سالتوژنیک اقدام گردید. نتایج نشان داد، درصد تاثیرگذاری مولفه‌ی پیروان استراتژیک نسبت به بقیه مولفه‌های کارکرد رهبری سالتوژنیک نقش موثرتری در پذیرش انرژی‌های سبز دارد، که به معنای آن است که جهت‌گیری‌های پذیرش انرژی‌های سبز براساس

4. Garavand, S., Mehregan, N., Sadegh, H., Malekshahi, M. (2013). Energy efficiency analysis in the petrochemical industry of Iran. *The Journal of Economic Policy*, 5(10): 57-74.
5. Makhkamova, M, A., Allaeva, G. (2019). Relationship between Sustainable Development of Branches of Fuel and Energy Complex and Growth GDP, *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4): 2-11.
6. Azizi, S., Radfar, R., Nikomaram, H., Rajabzadeh, A. (2021). An analysis of the cost index of renewable energy production in Iran (Case study: home scale photovoltaic power plant, *Quarterly Journal of Industrial Management*, 16(56): 66-87.
7. Khanahmadi A, Ghaffarpour R. (2021). Optimal Design and Practical Implementation of Hybrid Renewable Energy Systems in Remote Areas: Case Study. *Journal of Iranian Association of Electrical and Electronics Engineers*, 18(2) :139-151
8. Khan, S.A.R., Yu, Z. and Umar, M. (2021). How environmental awareness and corporate social responsibility practices benefit the enterprise? An empirical study in the context of emerging economy, *Management of Environmental Quality*, 32(5): 863-885. <https://doi.org/10.1108/MEQ-08-2020-0178>
9. Ng, L.K. and Curran, L. (2020). Evolving existence of assets and liabilities of foreignness: The experiences of EU environmental protection companies in China, *Journal of Strategy and Management*, 13(1): 72-90. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2019-0050>

محیط‌هایی با رهبری خوب، خلق نمایند. براین اساس و با اتکا به دیدگاه‌های مطرح شده، نتیجه‌ی به‌دست آمده را می‌توان با پژوهش‌های وُلتر و همکاران (۲۰)؛ وردت و جنسن (۳۳)؛ شیپلی و همکاران (۳۱)؛ روسکامز و هاینس (۳۴) و پیرسون و همکاران (۳۶) دارای تطابق دانست.

براساس نتیجه کسب شده پیشنهاد می‌شود، جهت اثربخشی کارکرد رهبری سالتوژنیک برای پذیرش انرژی سبز در سطح شرکت‌های فعال در شرکت‌های نفتی، می‌بایست در تدوین استراتژی‌های این حوزه از ظرفیت‌های تعاملی پیروان استفاده نمود. زیرا این پیروان استراتژیک هستند که نقش کلیدی در حمایت و توسعه‌ی استفاده از انرژی‌های سبز می‌توانند ایفا نمایند. به عبارت دیگر با ایجاد مشارکت در بین منابع انسانی در قالب سبک رهبری سالتوژنیک، باور به حفظ محیط‌زیست و سلامت بیشتر اجتماعی در کنار هنجارهای دیگر سازمان رشد و نمود می‌یابد و ذهنیت افراد را در جایگزینی انرژی‌های سبز با سایر انرژی‌های دیگر مورد استفاده فرا می‌گیرد.

References

1. Ghaed, E., Dehghani, A., Fattahy, M. (2019). The effect of Types renewable resources on the economic growth of Iran. *Quarterly Journal of Economic Growth and Development Research*, 9(35): 137-148.
2. Sousa, S.R.d.O., da Silva, W.V., Kaczam, F., Cruz, N.J.T.d., Veiga, C.P.d. and Zanini, R.R. (2022). The relationship between socioeconomic development, renewable energies and the innovative process, *International Journal of Energy Sector Management* <https://doi.org/10.1108/IJESM-05-2021-0020>
3. Kazemifard, S., Naji, L., Afshar Taromi, F. (2017). Review on Renewable Energy Sources Role in Sustainable Development. *Journal of Renewable and New Energy*, 4(1): 34-43.

16. Antonovsky. A. (1990). Lecture at the Congress for Clinical Psychology and Psychotherapy, Berlin, 19 February 1990
17. Gray, D., Burls, B., Kogan, M. (2014). Salutogenesis and coaching: Testing a proof of concept to develop a model for practitioners, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2): 41-58.
18. Parkes, M.W. & Horwitz, P. (2009). Water, ecology and health: ecosystems as settings for promoting health and sustainability. *Health Promotion International*. 24(1): 94-102.
19. O'Connor J. & Seymour J. (1990) *Introducing NLP*. Harper Element, London. p.83.
20. Wolter, Ch., Santa Maria, A., Georg, S., Lesener, T., Gusy, B., Lleiber, D., Renneberg, B. (2021). Relationships between effort-reward imbalance and work engagement in police officers: taking a salutogenic perspective, *Journal of Public Health*, 29(2): 177-186. <https://doi.org/10.1007/s10389-019-01112-1>
21. Bauer, G, F., Jenny, G. (2016). The Application of Salutogenesis to Organizations, M.B. Mittelmark et al. (eds.), *The Handbook of Salutogenesis*, https://doi.org/10.1007/978-3-319-04600-6_21
22. Sangroya, D., Kabra, G., Joshi, Y. and Yadav, M. (2020). Green energy management in India for environmental benchmarking: from concept to practice, *Management of Environmental Quality*, 31(5): 1329-1349. <https://doi.org/10.1108/MEQ-11-2019-0237>
23. Daneshvari, S., Salatin, P., Khalilzadeh, M. (2020). Impact of Renewable Energies on Green Economy. *Journal*
10. Nandakumar, M.K., Ghobadian, A. and O'Regan, N. (2010). Business-level strategy and performance: The moderating effects of environment and structure, *Management Decision*, 48(6): 907-939. <https://doi.org/10.1108/00251741011053460>
11. Yan, J. and Hu, W. (2021). Environmentally specific transformational leadership and green product development performance: the role of a green HRM system, *International Journal of Manpower*, <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0223>
12. Alibašić, H. (2018). Leadership strategies for embedding sustainability and resilience in organizations with an emphasis on sustainable energy, *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 4(1): 17-26. <http://dx.doi.org/10.17062/cjil.v4i1.63>
13. Dobiáš, J., Macek, D. (2014). Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) and its Impact on Building Operational Expenditures, *Procedia Engineering*, 85(2): 132-139. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.537>
14. Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping: New perspective on mental and physical wellbeing*. San Francisco: Jossey Bass.
15. Pearson E. S. (2011). The 'how-to' of health behaviour change brought to life: a theoretical analysis of the Co-Active coaching model and its underpinnings in self-determination theory. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(2): 89-103

- framework, *Production Planning & Control*, 28(11/12): 999-1010
31. Shepley, M, M., Peditto, K., Sachs, N, A., Barankevich, R., Crouppen, G. (2022). Staff and resident perceptions of mental and behavioural health environments, *Building Research & Information*, 50(1/2): 89-104. <https://doi.org/10.1080/09613218.2021.1963653>
 32. Brick, S. (2022). Improving health in the military and beyond using salutogenic design, *Facilities*, 40(15/16): 54-71. <https://doi.org/10.1108/F-06-2021-0058>
 33. Voordt, T.v.d. and Jensen, P.A. (2021). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs, *Journal of Corporate Real Estate*, <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
 34. Roskams, M. and Haynes, B. (2020). Salutogenic workplace design: A conceptual framework for supporting sense of coherence through environmental resources, *Journal of Corporate Real Estate*, 22(2): 139-153. <https://doi.org/10.1108/JCRE-01-2019-0001>
 35. Nunstedet, H., Eriksson, M., Obeid, A., Hillström, L., Truong, A., Pennbrant, S. (2020). Salutary factors and hospital work environments: a qualitative descriptive study of nurses in Sweden, *BMC Nursing*, 19(125): 88-119. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00521-y>
 36. Persson, S, S., Lindström, P, N., Pettersson, P., Andersson, I., Bliomqvist, K. (2019). Relationships between healthcare employees and managers as a resource for well-being of Environmental Science and Technology, 21(12): 165-179.
 24. Baş, H., Eti, S. and Ersin, Q. (2022). Importance of Renewable Energy Investments for Qualified Workforce", Dinçer, H. and Yüksel, S. (Ed.) *Multidimensional Strategic Outlook on Global Competitive Energy Economics and Finance*, Emerald Publishing Limited, Bingley, 141-152. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-898-320221015>
 25. Arefian, M., Faraji Dizaji, S., ghasemi, S. (2020). Investigating the Role of Renewable and Non-Renewable Energy and Economic Growth on Carbon Emission in OECD Countries. *new economy and trad*, 15(3): 109-137
 26. Nguyen, V.C.T. and Le, H.Q. (2022). Renewable energy consumption, nonrenewable energy consumption, CO2 emissions and economic growth in Vietnam, *Management of Environmental Quality*, 33(2): 419-434. <https://doi.org/10.1108/MEQ-08-2021-0199>
 27. Chithambaranathan, P., Subramanian, N. and Palaniappan, P.K. (2015). An innovative framework for performance analysis of members of supply chains, *Benchmarking: An International Journal*, 22(2): 309-334
 28. Saaty, T. L. (1990). How to make decision: the analytical decision process, *European Journal of Operational Research*, 48(1): 9-26
 29. Sushil (2009). Interpretive ranking process, *Global Journal of Flexible Systems Management*, 10(4): 1-10.
 30. Sushil (2017^a), "Multi- criteria valuation of flexibility initiatives using integrated TISM-IRP with a big data

- Beliefs and Green Policies. Environment and Interdisciplinary Development, 6(72): 23-36.
40. Farhadi Nejad, M., Alikarami, S., Abdi, M. (2019). Examining the Impact of Green Transformational Leadership on Green Behaviors Considering the Mediating Role of Environmental Attitudes. Transformation Management Journal, 11(2): 29-52.
41. Pourkarimi, J., Homayeni Demirchi, A., Fakoor, R., Najafpour, Y. (2020). An Investigation of the Mediating Effect of Organizational Creativity on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innov. Journal of Research in Human Resources Management, 12(3): 153-182.
42. Cunha, M. P., Rego, A., Clegg, S., & Neves, P. (2013). The case for transcendent followership. Leadership, 9(1): 87-106
43. Zoogah, D. B. (2014). Strategic Followership: How Followers Impact Organizational Effectiveness. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- at work, Society, Health & Vulnerability, 9(1): 43-76. <https://doi.org/10.1080/20021518.2018.1547035>
37. Saksvik, P.Ø., Faergestad, M., Fossum, S., Olaniyan, O.S., Indergård, Ø. and Karanika-Murray, M. (2018). An effect evaluation of the psychosocial work environment of a university unit after a successfully implemented employeeship program, International Journal of Workplace Health Management, 11(1): 31-44. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2017-0065>
38. Andervazh, L., Razjoo, R. (2021). Investigating the role of green innovation, green transformational leadership; Green human resource management on environmental performance. Progress and Excellence Research, 4(1): 99-82.
39. Rastgar, A., Keshavarz, M., Rouhani Rad, S., Rouhani Rad, S. (2021). Thinking on Green Transformational Leadership on Environmental Citizenship Behaviors with the Mediating Role of Environmental