



**The Impact of Spiritual Leadership on Human Resources Pro-Environmental Behaviors: The Moderating Role of Perceived Organizational Support and Environmental Awareness  
(Case study: Agriculture Jihad of Golestan Province)**

Ali Farhadi Mahalli <sup>1\*</sup>

Received date: 2022/10/26

Acceptance date: 2022/12/25

**Abstract**

The objective of this paper is to investigate the effect of spiritual leadership and pro-environmental behavior of human resources with respect to the moderating role of perceived organizational support and environmental awareness. Being applied in terms of purpose, this research project was a descriptive-survey and cross-sectional study. The statistical population was the employees of the Agriculture Jihad organization of Golestan Province is 1021 people from whom 278 simple random samples were determined using Krejcie and Morgan's formula. Data collection was done through library method and fieldwork using a standard questionnaire, the reliability of which was confirmed by Cronbach's alpha coefficient test and the validity of which was confirmed by the content method. The analysis was conducted using both descriptive statistics and structural equation modeling with SmartPLS software. The results showed that spiritual leadership has no significant effect on spirituality at work. Spirituality at work had a positive and significant effect on environmental orientation and intrinsic motivation. Intrinsic motivation had a significant and positive effect on pro-environmental behavior. Moreover, environmental orientation had a significant and positive effect on pro-environmental behavior. Finally, the results showed that perceived organizational support did not have a moderating role in the relationship between spiritual leadership and spirituality at work and also environmental awareness had no moderating role in the relationship between spirituality at work and environmental orientation.

**Key words:** pro-environmental behavior, environmental awareness, perceived organizational support, spiritual leadership, environmental orientation

---

1- Department of Public Administration, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran (Corresponding Author)  
Email: afarhadi19@yahoo.com

## تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

### (مورد مطالعه: جهاد کشاورزی استان گلستان)

علی فرهادی محلی<sup>\*۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴

#### چکیده

این مقاله با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی و رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی با توجه به نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی تدوین گردید. هدف تحقیق کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی و مقطعی بود. جامعه آماری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان به تعداد ۱۰۲۱ نفر؛ که ۲۷۸ نمونه تصادفی ساده با فرمول کرجسی و مورگان تعیین شد. جمع آوری داده های با روش کتابخانه ای و میدانی و با ابزار پرسشنامه استاندارد که پایایی آن با آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی تایید شد. تجزیه و تحلیل با آمار توصیفی و مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر معنویت در کار تأثیر معنی داری ندارد. معنویت در کار بر گرایش زیست محیطی و انگیزه درونی تأثیر مثبت و معنی دار داشت. انگیزه درونی بر رفتار حامی محیط زیست تأثیر معنی داری و مثبت داشت. همچنین گرایش زیست محیطی بر رفتار حامی محیط زیست تأثیر معنی دار و مثبت داشت. در نهایت، حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین رهبری معنوی و معنویت در کار و آگاهی زیست محیطی در رابطه بین معنویت در کار و گرایش زیست محیطی، نقش تعدیلگر نداشته اند.

کلمات کلیدی: آگاهی زیست محیطی، حمایت سازمانی ادراک شده، رهبری معنوی، گرایش زیست محیطی، معنویت در کار

۱- گروه مدیریت، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل : afarhadi19@yahoo.com

## مقدمه

افزایش نگرانی‌های جهانی زیست محیطی و نیاز به اجرای استانداردهای زیست محیطی بین‌المللی به خط مقدم عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و تجاری تبدیل شده است (لانگونی و همکاران، ۲۰۱۶؛ غلامی و همکاران، ۲۰۲۱؛ علی ابابنه و همکاران، ۲۰۱۹؛ جابور و همکاران، ۲۰۱۹) و به دلیل افزایش تعداد بحران‌های زیست محیطی، انتظار می‌رود سازمان‌ها به تدریج ابتکارات حامی محیط زیست را برای دستیابی به پایداری محیطی اجرا کنند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۱). با شناخت نگرانی‌های فزاینده مرتبط با تغییرات آب و هوایی و تخریب محیط زیست متناسب به فعالیت‌های انسانی و صنعتی (گیال و همکاران، ۲۰۱۹؛ تیان و همکاران، ۲۰۲۰؛ احمد و همکاران، ۲۰۲۱)، رهبری نقش مهمی در بهبود رفتار مسئولانه محیطی در سازمان‌ها ایفا می‌کند (احمد و عمرانی، ۲۰۱۹ و لو، ۲۰۱۹). زیرا ایجاد و اجرای طرح‌های حامی محیط زیست تا حد زیادی به رهبران سازمانی متکی است (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۷). نقش رهبری در این زمینه حیاتی است و به طور خاص، سبک‌های رهبری، که از طریق آن رفتارهای دوستدار محیط زیست، پایداری و ویژگی‌های مسئولیت پذیر اجتماعی بدون به خطر انداختن جریان سود سازمان تشویق و تاکید می‌شود (فرمنش و همکاران، ۲۰۲۱). در این میان، مباحث مربوط به معنویت در محیط کار، هم از منظر نظریه پردازان و هم مدیران اجرایی مورد توجه قرار گرفته است. تعداد فزاینده‌ای از دانشمندان معتقدند که "معنویت" در سازمان‌ها ضروری است. از آنجا که رهبران نقش اساسی در شکل دادن به نگرش و رفتار کارکنان دارند، نقش آنها در سازمان‌ها اهمیت بیشتری پیدا کرده است (چن و همکاران، ۲۰۱۹). رهبری معنوی بر برآورده کردن نیازهای معنوی کارکنان تمرکز و توجه دارد. به عبارت دیگر، رهبری معنوی یک رویکرد انگیزه محور و مبتنی بر ارزش به رهبری است (بانگ و همکاران، ۲۰۱۹). یک رهبر معنوی می‌تواند زیردستان خود را به سطوح بالاتری از معنا و هدف تشویق کند و اعضا را به یکدیگر، جامعه و خود متصل نماید (فرمنش و همکاران، ۲۰۲۱ و هادسون، ۲۰۱۴). پژوهش‌های (افسر و همکاران، ۲۰۱۶)، نشان می‌دهد که رهبری معنوی تأثیر مثبتی در نتایج فردی و سازمانی، از جمله رفتار حامی محیط زیست دارد. اما، با وجود تحقیقات در مورد تأثیرات رهبری معنوی، هنوز مشخص نیست که چگونه منجر به چنین رفتارهایی توسط

- 1- Gholami, Rezaei et al
- 2- Longoni, Luzzini et al
- 3- Jabbour, Sarkis et al
- 4- Ali Ababneh, Awwad et al
- 5- Peng, Chen et al
- 6- Gilal, Ashraf et al
- 7- Tian, Zhang et al
- 8- Ahmad, Islam et al
- 9- Ahmad and Umrani
- 10- Luu
- 11- Robertson and Barling
- 12- Farmanesh, Zargar et al
- 13- Chen, Jiang et al
- 14- Yang, Liu et al
- 15- Hudson
- 16- Afsar, Badir et al

منابع انسانی می شود. در حقیقت، با افزایش تقاضا برای فعالیت در سازمان‌ها به دلیل تغییرات سریع در اقلیم و محیط زیست، محققان بیشتری شروع به تحقیق در مورد عواملی می کنند که می توانند باعث تحریک رفتارهای زیست محیطی در محیط کار شوند (لطیف و عزیز، ۲۰۱۸).

در این تحقیق مدلی که رهبری معنوی و رفتار حامی محیط زیست را به هم مرتبط می سازد، بیشتر توجه خود را به معنویت محیط کار و رفتار حامی محیط زیست منابع انسانی معطوف ساخته است. به این منظور سه متغیر با تاثیر غیر مستقیم برای کمک به توصیف ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار حمایت از محیط زیست مطرح شد: معنویت محیط کار، انگیزه درونی و گرایش نسبت به محیط زیست. استدلال‌های نظری اشاره بدان دارند که معنویت محیط کار به واسطه تاثیر مثبتی که بر تامین نیازهای معنوی منابع انسانی می گذراند، نقش مهمی در رفتار حامی محیط زیست دارند، از این رو انگیزه درونی لازم را در آنها ایجاد می کنند (چالوفسکی و کریشنا، ۲۰۰۹). گرایش نسبت به محیط زیست به عنوان یک احساس مثبت تعریف می شود که یک فرد مایل به شرکت در رفتارهای حامی محیط زیست باشد. رفتار حامی محیط زیست، مجموعه ای از تلاش‌ها، نگرش‌ها و رفتار آگاهانه افراد در جهت حفاظت از محیط زیست (المتمین و همکاران، ۲۰۲۲). یا مجموعه ای از اقدامات مورد استفاده آگاهانه و نوع دوستانه برای حفاظت از محیط زیست، کاهش اثرات منفی اقدامات محیطی به منظور بهبود محیط زیست تعریف می شود (سوارز پلارز و همکاران، ۲۰۲۱؛ اونل و موخرجی، ۲۰۱۶). از طرفی رفتارهای حامی محیط زیست، نیازمند یک انگیزه درونی قوی است (رابرتسون و بارلینگ، ۲۰۱۷). نهایتاً، در این مقاله دو متغیر تعدیل کننده حمایت سازمانی و آگاهی زیست محیطی، بر رابطه بین رهبری معنوی و رفتارهای محیط زیست گرایانه بررسی شد.

اشتیاق به کار، یک حالت روانی است که تجربه احساسات مثبت قوی و شناخت نیروی محرکه درونی کار و ارتباط معنادار بین افراد و کار با آن مشخص می شود (هو و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس، اشتیاق محیطی به عنوان تجربه عاطفی قوی منابع انسانی نسبت به فعالیت‌های دوستدار محیط زیست در محیط کار تعریف می شود. فردی که علاقه مند به حفاظت از محیط زیست است، نه تنها رفتارهای دوستدار محیط زیست انجام می دهد، بلکه خود را به نوعی محیط بان می نامد (افسر و همکاران، ۲۰۱۶). حمایت سازمانی ادراک شده عبارت است از، اعتقاد کارکنان مبنی بر اینکه سازمان آنها برای مشارکت و مراقبت از آنها ارزش قائل هستند (افسر و بدر، ۲۰۱۷). مطالعات قبلی ادعا کرده اند که حمایت سازمانی درک شده بر مشارکت و تلاش‌های محیطی کارکنان تأثیر می گذارد. علاوه بر این، معنویت در محیط کار گرایش به محیط زیست را

---

1- Latif and Aziz  
2- Chalofsky and Krishna  
3- ul Mateen, Nisar et al  
4- Suárez-Perales, Valero-Gil et al  
5- Onel and Mukherjee  
6- Hu, Wu et al  
7- Afsar and Badir

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

تقویت می کند و این رابطه با آگاهی محیطی تعدیل می شود. آگاهی از محیط زیست به دانش و نگرانی از تأثیر رفتار انسان بر آب و هوا و محیط زیست اشاره دارد (افسر و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به مسئله فوق، این پژوهش به منظور ارائه مدلی ساختاری در خصوص ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار محیط زیست گرایانه صورت پذیرفت. بدین منظور داده های مورد نظر تحقیق از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی جمع آوری شد. این سازمان با بررسی و شناخت امکانات و استعدادهای بالقوه و بالفعل منابع و عوامل تولید بخش کشاورزی، سعی در رفع مسائل و مشکلات فنی، اقتصادی و اجتماعی مربوط به آنها را دارد. لذا با توجه به ارتباط مستقیم فعالیت های این سازمان با محیط زیست، می تواند انتخاب مناسبی برای جامعه هدف تحقیق حاضر باشد. از این رو سوال اصلی پژوهش مطرح شده که آیا رهبری معنوی بر رفتار محیط زیست گرایانه منابع انسانی در اداره جهاد کشاورزی استان گلستان تأثیر معنی داری دارد؟ و آیا حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی نقش تعدیلگر در این روابط دارند؟ بدین منظور، ابتدا به بررسی ادبیات مفهومی موضوع پرداخته و پس از تدوین چارچوب نظری، به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شد.

## ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

امروزه گرایش سازمان ها به سمت رفتارهای حامی محیط زیست در حال افزایش است (لی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ رابرتسون و کارلتون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸ و نورتون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). رفتار محیط زیست گرایانه اشاره به نوعی رفتار داوطلبانه دارد که در آن فرد تلاش می کند راهی بیابد تا به واسطه آن مشکلات زیست محیطی را حل کند و تأثیر اقدامات انسان ها بر طبیعت و زیستگاه بوجود آمده توسط انسان را به حداقل برساند (کولماس و آجین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). سوال این است که مناسب ترین سبک رهبری برای تقویت رفتارهای زیست محیطی کارکنان کدام است. به دلیل اینکه افراد وقت زیادی را در محیط کار خود می گذرانند می توانند به عنوان سازمان های معنوی تلقی شوند و از این رو هویت معنوی آنها در سازمان هایشان تبیین می شود. منطقی ترین تئوری رهبری که می تواند باعث شود فرد واقعاً در مورد طبیعت و محیط به عنوان یک بخش یکپارچه از خود فکر کند، رهبری معنوی است که ارتباط معناداری بین معنویت و محیط زیست ایجاد می کند (شربوستاوا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰).

جنبه های زیادی بر ظهور کار معنادار تأثیر می گذارد، از جمله سبک رهبری معنوی اعمال شده توسط رهبر برای زیردستان، عامل معنویت در محیط کار و عوامل نیاز درونی که به شکل تعالی از خود منعکس می شود، تأثیر می گذارد. اینجاست که کارکرد راهبردی سازمان در

---

1- Li, Xue et al  
2- Robertson and Carleton  
3- Norton, Zacher et al  
4- Kollmuss and Agyeman  
5- Shrivastava

هماهنگی و یکپارچگی رهبری معنوی، محیط کار معنوی، تعالی خود در درون فرد و ایجاد کار معنادار بر اساس اصل منفعت هم برای خود و هم برای جامعه نقش دارد (ویدودو و سروسوکمونو، ۲۰۲۱).

فرای<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، رهبری معنوی را به عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف کرده است به طوری که یک احساس بقای معنوی از طریق معناداری و عضویت ایجاد می‌شود. هنگامی که یک رهبر بینش معناداری را به اشتراک می‌گذارد و به رفتار و ارزش‌های منابع انسانی توجه کامل می‌کند، کارکنان احساس می‌کنند کار و زندگی آنها به یاد ماندنی و معنادار است که پیامدهایی برای اطاعت از رهبر دارد (چن و لی، ۲۰۱۳). رهبری معنوی فرهنگ مراقبت از یکدیگر را ایجاد می‌کند و کارمندان را بر اساس چشم انداز ساخته شده هدایت می‌کند (ویدودو و سروسوکمونو، ۲۰۲۱). رهبران معنوی با افزایش انگیزه ذاتی و احساس عضویت و درک و قدردانی در بین پیروان، ارزش‌های امید و ایمان و عشق نوع دوستانه را در یک دیدگاه متعالی از خدمت به جامعه، نسل‌های آینده و طبیعت توسعه می‌دهند (فرای، ۲۰۰۳). ادبیات زیست محیطی در حوزه‌ی جامعه‌شناسی محیط زیست، عوامل مختلفی نظیر ویژگی‌های پاسخگویان (زلزنی و همکاران، ۲۰۰۰؛ تارانت و کوردل، ۱۹۹۷)، آگاهی و دغدغه‌ی زیست محیطی، مفهوم مسئولیت‌پذیری فردی، هنجارهای اجتماعی حمایت‌کننده، نگرش‌های مثبت (بامبرگ و موزر، ۲۰۰۷؛ اولی و همکاران، ۲۰۰۱)، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتار درک شده، نگرش، نگرش زیست محیطی، تعلق مکانی و تعهد نسبت به محیط زیست و حفظ آن را به عنوان عوامل اصلی روانی اجتماعی رفتارهای زیست محیطی شناسایی کرده است (کورال و وردگو و همکاران، ۲۰۰۳).

با این وجود، کولموس و اجین (۲۰۰۲)، معتقدند که مجموعه‌ی پیچیده‌ای از عوامل هستند که رفتارهای زیست محیطی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و نمی‌توان آنها را در قالب یک نمودار یا چارچوب ساده متصور شد. آنها بر این باورند که دستیابی به مدلی که تمام عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای زیست محیطی را در برگیرد نه شدنی است و نه مفید، اما به این نکته اشاره دارند که این امر می‌تواند به روشن ساختن این مجموعه پیچیده کمک کند.

---

1- Widodo and Suryosukmono  
2- Fry  
3- Chen and Li  
4- Zelezny, Chua et al  
5- Tarrant and Cordell  
6- Bamberg and Möser  
7- Olli, Grendstad et al  
8- Corral-Verdugo, Bechtel et al

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

مع الوصف، نتایج فرا تحلیل مدل‌های ارائه شده از سال ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۳ در خصوص رفتارهای زیست محیطی نیز نشان می‌دهد که هنوز یکی از مدل‌های بسیار مهم و کاربردی برای تبیین رفتارهای زیست محیطی مدل رفتار برنامه ریزی شده "آیزن" می باشد (کلاکتر، ۲۰۱۳). این مدل پیش‌بینی کننده‌هایی را نشان می‌دهد که منجر به رفتار می‌شوند و در طیف وسیعی از زمینه‌ها مورد استفاده و تأثیر قرار گرفته است. آرمیتاژ و کانر<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) با بررسی ۱۸۵ مطالعه که از این تئوری به عنوان چارچوب نظری استفاده کرده بودند، دریافتند که همچنان واکاوی رفتارهای زیست محیطی بر اساس مدل آیزن موثر می باشد. همچنین آنها به این نتیجه دست یافتند که این تئوری تمایلات و رفتار را در طیف وسیعی از حوزه‌ها پیش‌بینی می‌کند (شویواستوا، ۲۰۱۰). اظهار داشت که رشد عاطفی و روحی فرد برای نجات محیط زیست ضروری است. کراسمن (۲۰۱۰) خاطر نشان کرد: رهبری معنوی پذیرای ارزشهای معنوی است و روح را با محیط افراد در می‌آمیزد. بنابراین، رهبری معنوی یکی از مؤثرترین رویکردهای رهبری است که در هنگام تأثیرگذاری بر کارکنان برای نمایش رفتارهای حامی محیط زیست، موثر است. پنگ و همکاران (۲۰۲۱)، اذعان دارند رهبران باید با نشان دادن ابتکارات قانع کننده حامی محیط زیست و ابراز اشتیاق نسبت به چنین ابتکاراتی، تلاش خود را برای تقویت درک واضح اعضای تیم از اهداف دوستدار محیط زیست و اشتیاق هماهنگ حامی محیط زیست انجام دهند. برای پرورش اشتیاق هماهنگ حامی محیط زیست اعضای تیم، سازمان‌ها باید علاقه اعضای تیم را به فعالیت‌های حامی محیط زیست با ایجاد شرایطی افزایش دهند که کارکنان احساس کنند مشارکت‌های محیطی آن‌ها تفاوت ایجاد می‌کند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۱).

لطیف و عزیز (۲۰۱۸)، دریافتند که معنویت محیط کار به طور معناداری با رفتارهای حامی محیط زیست ارتباط دارد و تعامل کارمندان به طور غیر مستقیم بر رابطه معنویت محیط کار و رفتار حامی محیط زیست تأثیر می‌گذارد. نتایج حاکی از آن بود که آگاهی محیطی اثر معنویت محیط کار را بر رفتار حامی محیط زیست پرستاران تعدیل می‌کند (لطیف و عزیز، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش افسر و بدیر (۲۰۱۷)، نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از معنویت محیط کار به طور مثبت بر نحوه احساس آن کارمند در مورد محیط کار و طرح‌واره‌های سازمان و سپس تأثیر این احساسات بر مشارکت کارکنان در رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد (افسر و بدیر، ۲۰۱۷). ورسلینک و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)، بیان کردند اگرچه رابطه بین قصد اقدام و رفتار حامی محیط زیست در محیط کار و نقش مدیران و سازمان معنی‌دار نبود، اما بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که رفتار رهبری و حمایت سازمانی درک شده تأثیرگذار بر رفتار دوستدار محیط زیست هستند.

1- Klöckner  
2- Armitage and Conner  
3- Wesselink, Blok et al

افسر و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان پیوند رهبری معنوی و رفتار حامی محیط زیست: تاثیر معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و گرایش زیست محیطی در تایلند انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی تاثیر مثبتی بر شرایط معنوی محیط کار دارد. بطوریکه بر انگیزه درونی و علاقه مندی کارکنان به حفظ محیط زیست نیز تاثیر می گذارد. این دو متغیر اخیر تاثیر مثبتی بر رفتار زیست محیط گرایانه داشت. حمایت سازمانی موجب کنترل ارتباط بین رهبری معنوی و معنویت محیط کار و آگاهی محیطی موجب کنترل ارتباط بین معنویت محیط کار و گرایش زیست محیطی می گردد (افسر و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج تحقیق رابرتسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲ نشان داد، رهبران بر رفتارهای محیط زیستی کارکنان تاثیر دارند. فرای و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی به سنجش ارتباط پویا میان رهبری معنوی و سلامت روانی با نتایج سازمانی در دانشجویان دانشکده افسری در ایالات متحده پرداختند. نتایج تحقیق اینگونه بوده که رابطه مثبت و معناداری میان رهبری معنوی و برخی از نتایج سازمانی مانند تعهد سازمانی وجود دارد.

### رهبری معنوی و معنویت در کار

در افزایش بهره وری و نگرش منابع انسانی در خدمت به جامعه، هر کاری که انجام می شود باید هم برای خود و هم برای دیگران معنادار تلقی شود (ویدودو و سریوسو کمونو، ۲۰۲۱). به عقیده داجون و پلومن<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) و رهبران معنوی همواره با درک بیشتر معنویت شخصی، معنی و هدف کار، اتصال به اجتماع و بهزیستی معنوی از طریق فراخوانی و عضویت در بین زیردستانشان همراه بودند. از نظر مفهومی، علی رغم تحقیقات محدود در این زمینه، می توان موردی را برای ایجاد ارتباط نزدیک بین رهبری معنوی و معنویت در محیط کار ایجاد کرد. کار معنادار، حس تعلق اجتماعی و ارزش های سازمانی با معنویت محیط کار همبستگی مثبتی دارند (گوپتا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷ و گوپتا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). یک رهبر معنوی به فرد کمک می کند تا کامل باشد و با اتصال به دیگران، جامعه و تعالی خود، به دنبال کار معنادار باشد، بنابراین وی را به سمت هدف و معنای والاتر تحریک می کند (هادسون، ۲۰۱۴). همچنین رهبران معنوی پیروان خود را تشویق می کنند با در نظر گرفتن نگرانی های جامعه، کره زمین و طبیعت، فراتر از خود بیاندیشند. به عنوان مثال کایا<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) دریافت، بین رهبری معنوی و ارتباط مشترک کارمندان و همبستگی با سایر همکاران در محیط کار رابطه مثبت وجود دارد. بر این اساس می توان فرضیه اول را به این صورت مطرح کرد:

H1: رهبری معنوی بر معنویت در محیط کار تاثیر معنی داری و مثبت دارد.

---

1- Robertson  
2- Fry et al  
3- Duchon and Plowman  
4- Gupta  
5- Gupta, Kumar et al  
6- Kaya



## نقش تعدیلگر حمایت سازمانی ادراک شده

گرچه، به طور کلی، انتظار می‌رود که رهبری معنوی تأثیر مثبتی بر معنویت محیط کار داشته باشد، اما شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد حمایت سازمانی این رابطه را تعدیل می‌کند. حمایت سازمانی ادراک شده به درجه ای گفته می‌شود که کارمندان معتقدند سازمان به آنها اهمیت می‌دهد و به رفاه آنها ارزش قائل است و از این رو نیاز اجتماعی - عاطفی آنها را برآورده می‌کند. ادراکات حمایت سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که کارمند از طریق فرآیند مبادله روزانه با سازمان، پیامدهای ملموس و نامشهود مختلفی را تجربه می‌کند، زمانی که این مبادلات به نتایج مثبت منجر شود، فعالیت‌های فرافشاری کارمند نیز آغاز می‌شود (افسر و بدیر، ۲۰۱۷). این گونه استدلال می‌گردد که ارتقاء ادراک حمایت سازمانی، منعکس کننده احساس قوی تر کارکنان از رفتارهای رهبر معنوی باشد (افسر و همکاران، ۲۰۱۶).

کی بل و پارسون (۲۰۰۱)، بر این باورند که وقتی سازمان‌ها از کارمندان حمایت می‌کنند، کارکنان تمایل دارند ادراک قوی تری از ارزش‌های سازمانی، اهداف، آرمان‌ها و جو سازمان ایجاد کنند. احساس عمومی یک کارمند مبنی بر اینکه سازمان از رفتار مطلوبی برخوردار است، بر ارزشهای سازمانی او تأثیر می‌گذارد و این احساس تعهد ممکن است باعث شود تا با یک احساس همسویی قوی تر در جهت رفتارهای معنوی در محیط کار تلاش کند. لذا انتظار می‌رود با افزایش حمایت سازمانی، تأثیرگذاری رفتارهای رهبری معنوی بر معنویت در محیط کار افزایش یابد. بر این اساس می‌توان فرضیه دوم را به این صورت مطرح کرد:

H2: حمایت سازمانی، بر تأثیر رابطه رهبری معنوی بر معنویت در محیط کار نقش تعدیلگر دارد.

## معنویت در محیط کار و انگیزه درونی

انگیزش درونی نوعی تمایل طبیعی برای جستجو و غلبه بر چالش‌هاست که به موجب آن افراد، علائق خود را دنبال نموده و توانایی خود را تمرین می‌کنند (دی گروت و استیج، ۲۰۰۹). معنویت در محیط کار احساس ارتباط، تقسیم قدرت، انعطاف پذیری و اعتماد به نفس را فراهم می‌آورد، همه اینها منجر به انرژی بخشیدن به افراد و ایجاد انگیزه ذاتی در استفاده از استعدادها و تواناییهای ایشان کمک می‌کند. کارمندان از طریق معنویت در محیط کار، به وظایف و فعالیت‌های خود علاقه مند می‌شوند، از کارهای هنری و خلاقیت برای انجام وظایف استفاده می‌کنند و به شکوفایی و برآورده کردن نیازهای مرتبه بالاتر می‌پردازند (رایان و دسی، ۲۰۰۰).

اوردان و ماهر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) بر این باورند که معنای اجتماعی یا ارزش کار عامل محرک مهمی برای تحریک انگیزه درونی است. روابط متقابل و ارتباط از طریق تعامل اجتماعی و در نتیجه ایجاد اشتیاق باعث ایجاد درک و قدردانی می شود و انگیزه تلاش برای نسل های آینده را فراهم می آورد (لی و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس می توان فرضیه سوم را به این صورت مطرح کرد:

H3: معنویت در محیط کار بر انگیزه درونی تاثیر معنی دار و مثبت دارد.

### معنویت در کار و گرایش زیست محیطی

اشتیاق محیطی به عنوان یک احساس مثبت تعریف می شود که نتیجه آن این است که فرد بخواهد درگیر رفتارهای حامی محیط زیست شود (افسر و همکاران، ۲۰۱۶). به زعم رابرتسون و بارلینگک (۲۰۱۷) معنویت در محیط کار، کارکنان را تشویق می کند تا با تلاش برای منافع اجتماعی، علاقه بیشتری به حفاظت از محیط زیست داشته باشند. به طور خاص، این فرایندها باعث ایجاد حس خوش بینی می شوند که تلاشها و مشارکت های شخصی فرد برای افزایش شیوه های پایداری محیطی سازمان، ارزشمند است و مورد تحسین قرار می گیرد و به تبع آن توسط دیگران دنبال شود.

معنویت در محیط کار تجربه کارکنان را از تعالی کار در طی فرایند کار ترویج می کند، و باعث تقویت احساسات شدید در مورد کارشان می شود (فرمنش و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس می توان فرضیه چهارم را به این صورت مطرح کرد:

H4: معنویت در محیط کار بر گرایش زیست محیطی تاثیر معنی دار و مثبت دارد.

### نقش تعدیلگر آگاهی زیست محیطی

آگاهی از محیط زیست به میزان دانش محیط زیست یک کارمند، توانایی ایجاد تغییر مثبت در محیط با تغییر رفتارهای حامی محیط زیست و شناخت مشکلات زیست محیطی و علل آن اشاره دارد. یکی از راه های اجتناب از آسیب رساندن به محیط زیست، تغییر رفتار انسانها در جهت رفتار محیط زیست گرایانه است (بارتون، ۲۰۱۴). که آگاهانه به دنبال کاهش اثرات منفی رفتار فرد بر طبیعت می باشد. در این راستا، طیف گسترده ای از اقدامات در جهت حفظ محیط زیست صورت گرفته است که برای اشاره به آن می توان از رفتارهای زیست محیطی، رفتار سازگار با طبیعت، رفتار حامی محیط زیست، رفتار سبز و رفتار دوستدار محیط زیست استفاده کرد (میلر و همکاران، ۲۰۱۵). آگاهی و نگرانی از محیط زیست می تواند با معنویت محیط کار در تعامل باشد تا مشارکت کارکنان را به اشتیاق به محیط زیست افزایش دهد و از این رو

1- Urdan and Maehr

2- Burton

3- Miller, Merrilees et al

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

منجر به رفتارهای حامی محیط زیست شود. مطالعات متعددی نشان داده است که وقتی کارمندان از مسائل زیست محیطی، تخریب محیط زیست و اهمیت شیوه های سازگار با محیط زیست آگاه باشند، احتمالاً رفتارهای حامی زیست محیطی بیشتری را به نمایش می گذارند. گارلینگ و همکاران (۲۰۰۳) ادعا می کنند که آگاهی زیست محیطی منجر به رفتار حامی زیست محیطی می شود. این احساس مسئولیت در هنگام تعامل با معنویت در کار باعث می شود اشتیاق نسبت به رفتار زیست محیطی افزایش یابد. بر این اساس می توان فرضیه پنجم را به این صورت مطرح کرد:

H5: آگاهی زیست محیطی، بر تاثیر معنویت در کار بر گرایش زیست محیطی نقش تعدیلگر دارد.

### گرایش زیست محیطی و رفتار حامی محیط زیست

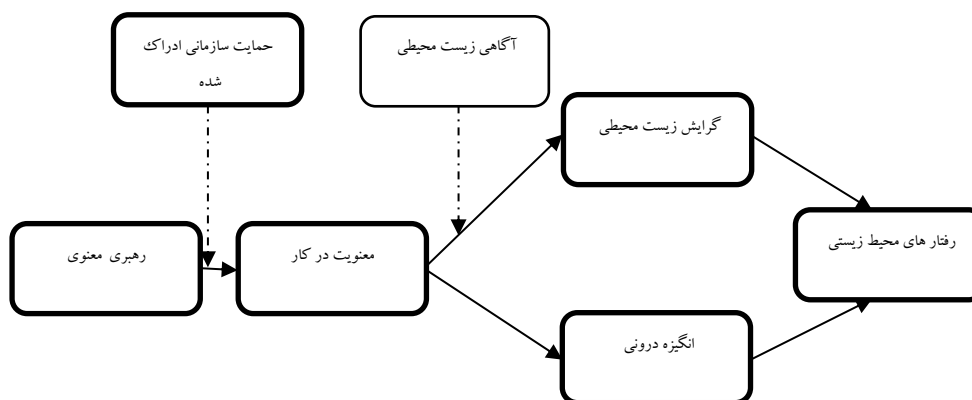
مرور ادبیات نشان می دهد گرایش به محیط زیست منجر به رفتار حامی محیط زیست خواهد شد. اولاً، شور و شوق زیست محیطی تجربه ای پر از انرژی، احساسات مثبت و الهام بخش برای ایجاد تغییر با کمک به حفظ محیط زیست ایجاد می کند و این تجربه به طرفدار محیط زیست تبدیل می شود (لی و همکاران، ۲۰۲۰). در این خصوص والراند همکاران (۲۰۰۳)، پیشنهاد کردند که فرد هنگامی توسط شور و اشتیاق تحریک می شود، انرژی و انگیزه خواهد داشت و رفتارهای الهام بخش محیط زیستی انجام می دهد. بر این اساس می توان فرضیه ششم را به این صورت مطرح کرد:

H6: گرایش به محیط زیست بر رفتار حامی محیط زیست تاثیر معنی دار و مثبت دارد.

انگیزه درونی برای کارکنان برای رفتار حامی محیط زیست بسیار مهم است و تحقیقات بین انگیزه درونی و رفتار حامی محیط زیست رابطه معنادار و مثبت نشان داده است، افراد تنها زمانی رفتارهای زیست محیطی خواهند داشت، که از لحاظ درونی برانگیخته شده باشند. گویندراچولو و دی لی (۲۰۰۴) اظهار داشتند که بین انگیزه ذاتی یک فرد و رفتارهای او برای بهبود محیط رابطه مثبت وجود دارد. بر این اساس می توان فرضیه هفتم را به این صورت مطرح کرد:

H7: انگیزه درونی بر رفتار حامی محیط زیست تاثیر معنی داری و مثبت دارد.

با توجه به مرور ادبیات و تبیین روابط متغیر های مورد بررسی تحقیق و تدوین فرضیه ها، مدل مفهومی با اقتباس از مقاله افسر و همکاران (افسر و همکاران، ۲۰۱۶) به صورت ذیل ارائه گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقق

## روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی و پیمایشی و از نظر زمانی مقطعی بوده است. برای دستیابی به اهداف از روش تحقیق کمی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان بوده است، به طور دقیق این سازمان دارای ۱۰۲۱ نفر کارمند می باشد، با استفاده جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۲۷۸ نفر به دست آمده است، که با توجه به دسترسی به لیست کارکنان، از روش نمونه-گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه-های تحقیق استفاده شد. همچنین با توجه به عدم برگشت تعدادی پرسشنامه، تقریباً ده درصد به حجم نمونه اضافه و ۳۰۶ پرسشنامه توزیع شد. این جامعه، به دلیل برخورداری منابع اطلاعاتی غنی در مورد موضوع مورد مطالعه نقش اساسی در ارائه خدمات مرتبط با محیط زیست، تعامل نزدیک آنها با حوزه پژوهش و همچنین مشارکت عملیاتی آنها در بخش محیط زیست، مورد توجه مطالعه حاضر بوده است. ابزار گردآوری این تحقیق پرسشنامه استاندارد با طیف پنج تایی لیکرت بود که پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ (بالای ۰٫۷) و روائی آن به صورت محتوایی تایید شد. به منظور سنجش رفتار زیست محیطی از پرسشنامه هفت سوالی رابرتسون و بارلینگ (۲۰۱۷) استفاده شد، برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه پنج سوالی میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) بهره برده شد. رهبری معنوی توسط پرسشنامه پنج سوالی فرای و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده شد، حمایت سازمانی ادراک شده توسط پرسشنامه شش سوالی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، مورد سنجش قرار گرفت. پرسشنامه آگاهی زیست محیطی با چهار سوال پرسشنامه گاترسلبن و همکاران (۲۰۰۲) سنجیده شد، متغیر انگیزه درونی توسط چهارگویه پرسشنامه گوآی و همکاران (۲۰۰۰) مورد سنجش قرار گرفت و در نهایت برای سنجش متغیر گرایش زیست محیطی از چهار سوال پرسشنامه رابرتسون و بارلینگ (۲۰۱۳)

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

استفاده شد. برای آزمون فرضیه های تحقیق، از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار پی ال اس، استفاده شد.

### یافته ها

به طور کلی ۲۷۸ پرسشنامه جمع آوری شد، از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، ۷۷ درصد مرد و ۲۳ درصد زن بوده اند. از لحاظ وضعیت استخدام، ۳۷ درصد رسمی، ۳۵ درصد پیمانی، ۲۸ درصد قراردادی بوده اند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۱۴ درصد دیپلم، ۲۱ درصد فوق دیپلم، ۴۱ درصد لیسانس، ۲۵ درصد فوق لیسانس و دکترا، بوده اند. از لحاظ سن، ۱۵ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۳ درصد ۵۱ سال به بالا بوده اند. از لحاظ سابقه کار، ۲۱ درصد ۱ تا ۵ سال، ۲۶ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۹ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۷ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۷ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال بوده اند.

### مدلسازی معادلات ساختاری

به منظور تعیین ساختار و روابط بین سازه ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. از طریق برازش مدل اندازه گیری، روایی و پایایی گویه های پرسشنامه، ارزیابی می شود (چاین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). در تحقیق حاضر، دو معیار برای ارزیابی پایایی مدل اندازه گیری در نظر گرفته شده است: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی. همچنین به منظور دستیابی به روایی همگرا، مقادیر AVE متغیرهای پنهان باید بیش از ۰٫۵ باشد (هیر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). جدول (۱) نشان دهنده مقادیر، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE در مدل اندازه گیری تحقیق می باشد.

جدول (۱) نشان می دهد که آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، برای کلیه متغیرهای پنهان پژوهش بیش از ۰٫۷ است. بنابراین، مدل اندازه گیری از نظر داخلی سازگار و قابل اعتماد است. همچنین نتایج ارزیابی روایی همگرا نیز نشان می دهد که تمام مقادیر بالاتر از ۰٫۵ است

( اندرسون و گیینگ<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸).

1- Chin

2- Hair, Ringle et al

3- Anderson and Gerbing

جدول ۱: ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ

R2	Communality	AVE	ضریب پایایی ترکیبی CR>(۰,۷)	ضریب آلفای کرونباخ Alpha>(۰,۷)	میانگین	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۰	۰/۸۵۰	۰/۸۵۰	۰/۸۶۶	۰/۸۵۵	۲/۵۰۶۵	SL	رهبری معنوی
۰/۱۰۱	۰/۸۲۸	۰/۸۲۸	۰/۷۶۰	۰/۷۴۸	۳/۲۷۴۸	WS	معنویت در کار
۰/۲۰۳	۰/۷۵۳	۷۵۳/۰	۰/۹۲۴	۰/۸۹۰	۲/۸۹۲۱	EP	گرایش زیست محیطی
۰/۱۰۴	۰/۸۰۵	۰/۸۰۵	۰/۹۴۳	۰/۹۱۹	۲/۸۶۲۴	IM	انگیزه درونی
۰/۱۱۳	۰/۷۰۰	۰/۷۰۰	۰/۹۴۲	۰/۹۲۹	۲/۹۱۰۶	EB	رفتار محیط زیست گرایانه
۰/۰۰۰	۰/۸۳۲	۰/۸۳۲	۰/۸۶۱	۰/۸۴۹	۳/۰۸۹۹	OS	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۰۰۰	۰/۸۵۱	۰/۸۵۱	۰/۹۵۸	۰/۹۴۱	۲/۸۰۱۳	EA	آگاهی زیست محیطی

از روش (GOF) به عنوان یک ابزار تشخیصی برای ارزیابی کیفیت مناسب مدل استفاده شده است. GOF نشان می دهد که چگونه ساختارهای مدل پیشنهادی به خوبی عمل می کنند و به خوبی توضیح می دهند که مدل با مجموعه ای از مشاهدات متناسب است. اگر مقدار به دست آمده از تجزیه و تحلیل GOF برابر (۰,۰۲) باشد نشان دهنده تناسب ضعیف مدل، میزان (۰,۲۵) نشان دهنده تناسب متوسط و مقدار (۰,۳۶) نشان دهنده تناسب قوی مدل است. مقدار GOF از فرمول زیر به دست می آید.

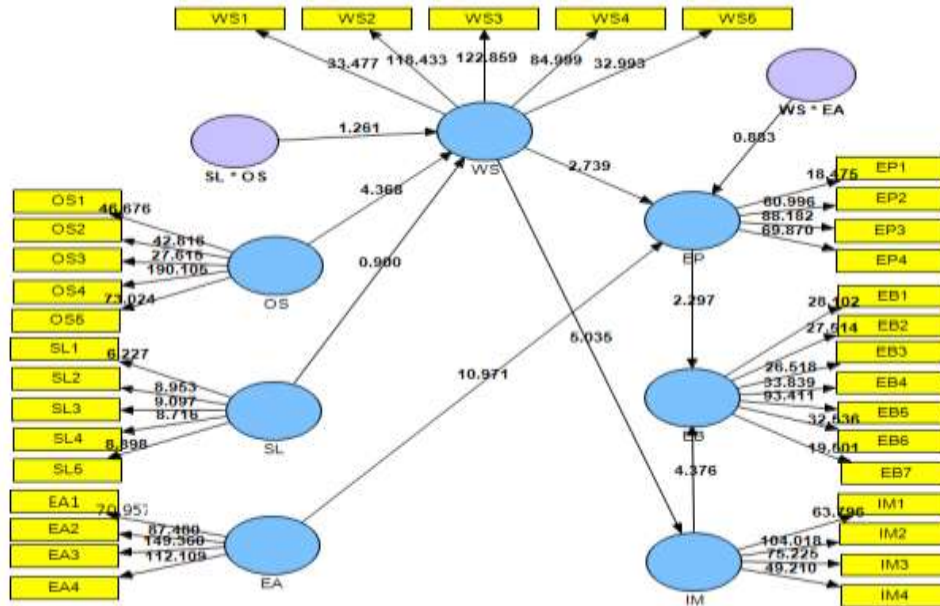
$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} \quad GOF = \sqrt{0.803 \times 0.130} = 0.323$$

در مطالعه حاضر، مقدار GOF برابر ۰/۳۲۳ محاسبه شده است که نشان می دهد مدل پیشنهادی رابطه بین سازه های مطالعه را به خوبی تبیین می کند این مدل خوب عمل می کند.

### برازش مدل ساختاری

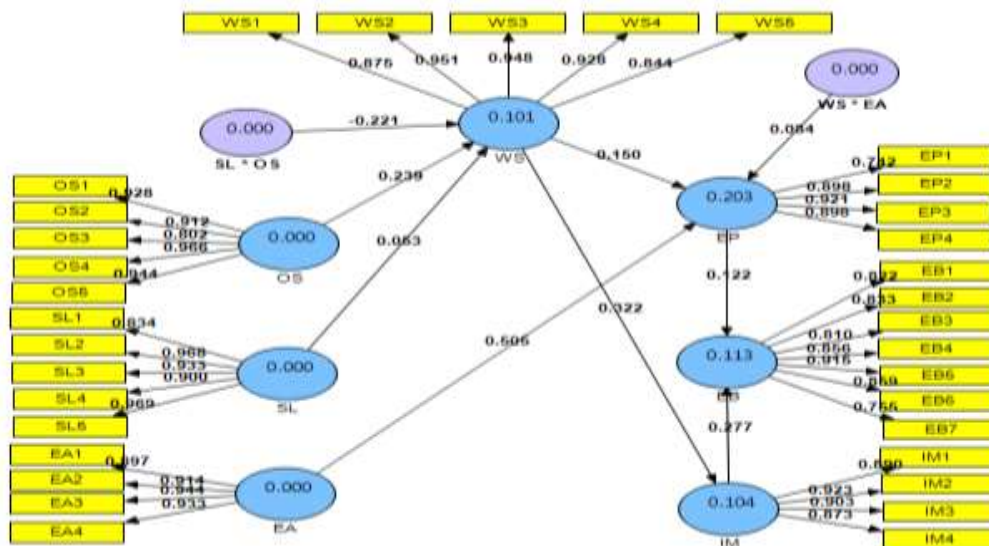
با توجه به شکل شماره ۲، چون ضرایب t برای فرضیه های اول و ششم و هفتم تحقیق کمتر از ۱,۹۶ بدست آمده است، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید نمی شود. ولی برای مابقی فرضیه های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می شود.

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳، و ۰،۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۳، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

جدول ۲: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه آزمون	(T-Value)	( $\beta$ ) Coefficient	Variable
رد فرضیه اول	۰/۹۰۰	۰/۰۵۳	SL→WS
تایید فرضیه دوم	۲/۷۳۹	۰/۱۵۰	WS→EP
تایید فرضیه سوم	۵/۰۳۵	۰/۳۲۲	WS→IM
تایید فرضیه چهارم	۴/۳۷۶	۰/۲۷۷	IM→EB
تایید فرضیه پنجم	۲/۲۹۷	۰/۱۲۲	EP→EB
رد فرضیه ششم	۱/۲۶۱	۰/۲۲۱-	SL*OS →WS
رد فرضیه هفتم	۰/۸۸۳	۰/۰۸۴	WS*EA →EP

برای محاسبه مقادیر  $t$  مدل از روش بوت استرپ استفاده شده است، مقادیر  $t$  برابر یا بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ نشان دهنده معنی داری فرضیه است.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رهبری معنوی بر معنویت در کار)  $\beta=۰/۰۵۳$  می باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=۰/۹۰۰$  بوده (کمتر از قدر مطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار نیست. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (معنویت در کار بر گرایش زیست محیطی)  $\beta=۰/۱۵۰$  و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=۲/۷۳۹$  بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (معنویت در کار بر انگیزه درونی)  $\beta=۰/۳۲۲$  و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=۵/۰۳۵$  بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (انگیزه درونی بر رفتار حامی محیط زیست)  $\beta=۰/۲۷۷$  و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=۴/۳۷۶$  بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (گرایش زیست محیطی بر رفتار حامی محیط زیست)  $\beta=۰/۱۲۲$  و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=۲/۲۹۷$  بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. ضریب معناداری  $Z$  مربوط به متغیر  $SL*OS$  که به سمت متغیر معنویت در کار فلش خورده است عدد  $۱/۲۶۱$  بدست آمده است که به دلیل کمتر بودن از ۱,۹۶ نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی توان تأثیر متغیر حمایت سازمانی ادراک شده را به عنوان یک متغیر تعدیل گر تأیید ساخت. ضریب معناداری  $Z$  مربوط به متغیر  $WS*EA$  که به سمت متغیر گرایش زیست محیطی فلش خورده است عدد  $۰/۸۸۳$  بدست آمده است که به دلیل



تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

کمتر بودن از ۱,۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأثیر متغیر آگاهی زیست محیطی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی بر رفتار حامی محیط زیست با نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی در اداره جهاد کشاورزی استان گلستان صورت گرفت که در این خصوص هفت فرضیه مطرح گردید و با استفاده از آزمون فرضیه‌های تحقیق، چهار فرضیه تأیید شد و سه فرضیه رد شدند. در ذیل، به بحث پیرامون نتایج حاصل از فرضیات این پژوهش و مقایسه آن با نتایج تحقیقات سایر محققین پرداخته و تفسیر گردید.

نتیجه آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد، رهبری معنوی بر معنویت در کار تأثیر معنی‌داری ندارد. نتایج فرضیه اول تحقیق با نتایج تحقیقات ویدودو و سربوسکمونو (۲۰۲۱)، فرمنش و همکاران (۲۰۲۱)، استیون و همکاران (۲۰۱۹)؛ افسر و همکاران (۲۰۱۶) و کایا (۲۰۱۶)، همسو نبود. نتایج این تحقیقات نشان داد که رهبری معنوی تأثیر مثبتی بر شرایط معنوی محیط کار دارد، برای تفسیر، فرمنش و همکاران (۲۰۲۱) ادعان نمودند که وجود ارزش‌های معنوی در محیط کار باعث می‌شود کارکنان احساس امنیت کنند و شادکامی شخصی، تعهد سازمانی و همبستگی افراد را تقویت می‌کند. اما نتایج این تحقیق نشان داد، این فرضیه و وجود رابطه تأیید نشد و نتوانسته به نتایج مورد انتظار متناسب با تحقیقات مشابه دست یابد. این نتایج مختص به جامعه آماری تحقیق حاضر بوده که نشان می‌دهد رهبری معنوی در مورد مطالعه نیاز به آسیب‌شناسی دارد که چرا علیرغم تأیید این رابطه در اکثر مطالعات پیشین، رابطه معنی‌داری با معنویت در کار ندارد. لذا پیشنهاد می‌گردد این رابطه با رویکرد آسیب‌شناسی مورد کنکاش قرار گرفته و زمینه‌های بهبود رابطه توسط رهبران سازمان ایجاد و تقویت گردد.

نتیجه فرضیه دوم تحقیق نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده نقش تعدیلگر در رابطه بین رهبری معنوی و معنویت در کار ندارد. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه افسر و بدیر (۲۰۱۷)؛ ورسلینک و همکاران (۲۰۱۷)، افسر و همکاران (۲۰۱۶) همراستا نبود. لذا در خصوص دلایل عدم رابطه و عدم همسوئی نتایج این فرضیه با نتایج سایر تحقیقات ذکر شده را می‌توان اینگونه تفسیر کرد که اگرچه حمایت‌های سازمانی ادراک شده القاء‌کننده احساس نیاز به ایجاد روابط متقابل و احساس وجود اجبار در کمک به دیگران گردد. اما همیشه این قانون پابرجا نمی‌باشد و ممکن است متغیرهای دیگری موجب واکنش‌های رفتاری کارکنان شود. طبق استدلال فوق برگرفته از نتایج این فرضیه، تأثیر رهبری معنوی بر معنویت محیط کار، بواسطه حمایت‌های سازمانی تقویت نمی‌گردد.

نتیجه فرضیه سوم تحقیق نشان داد که معنویت در کار بر انگیزه درونی تاثیر معنی‌داری و مثبت دارد. نتیجه تحقیق با پژوهش (افسر و همکاران ۲۰۱۶) و چالوفسکی و کریشنا (۲۰۱۶) همسو بوده است. نتایج این فرضیه را می‌توان این گونه تفسیر کرد که مفاهیم اجتماعی یا ارزشگذاری‌هایی که برای شغل در نظر گرفته شده، یکی از مهمترین نیروهای محرک ایجاد کننده انگیزه بشمار می‌روند. احساس وجود ارتباط در تعاملات اجتماعی و عضویت در گروه‌های اجتماعی باعث می‌شود فرد احساس کند افرادی وجود دارند که او را درک می‌کنند و بابت زحماتی که متحمل می‌شود قدردان او هستند. در نتیجه انگیزه تلاش برای نسل آینده در آنها بوجود می‌آید. بدین‌سان، براساس استدلال‌های نظری فوق و نیز همانطور که در پژوهش‌های پیشین نشان داده شد، ارتباطاتی معنی‌دار بین معنویت محیط کار و انگیزه درونی وجود دارد.

نتیجه فرضیه چهارم تحقیق نشان داد که معنویت در کار بر گرایش زیست محیطی تاثیر معنی‌داری دارد. نتیجه تحقیق با پژوهش (ورسلینک و همکاران ۲۰۱۷)، افسر و همکاران (۲۰۱۶) و رابرتسون و بارلینگ (۲۰۱۳)، همسو بوده است. نتایج این فرضیه را می‌توان این گونه تفسیر کرد که با بازگرداندن فرد به محیط سازمانی که معنویت در آن وجود دارد، علاقه مندی افزایش می‌یابد. معنویت در محیط کار، فقدان ارزش در زندگی شغلی، احساس بیگانگی فرد با خود و نیز حس نزدیکی به اعضای گروهی‌های سازمانی، حس برتری، انطباق ارزش‌های سازمانی با ارزشهای فردی و ارتباط اجتماعی را بهبود می‌بخشد. هیجان‌ات مثبت (مثل شادی و لذت) بر رفتار حامی محیط زیست تاثیر می‌گذارد و علاقه و گرایش به محیط زیست یک هیجان مثبت به شمار می‌رود. معنویت در محیط کار، تجربه کارکنان از دارا بودن حس برتری به واسطه فرایند کار، ایجاد گرایش نسبت به کار را افزایش می‌دهد. زمانیکه افراد با علاقه کار کنند، ارتباط بهتری با یکدیگر در محیط کار خواهند داشت و نسبت به وظایف خود علاقه بیشتری نشان می‌دهند و بیشتر با هم در انجام وظایف مشارکت می‌کنند.

نتیجه فرضیه پنجم تحقیق نشان داد که آگاهی زیست محیطی نقش تعدیلگر در رابطه بین معنویت در کار و گرایش زیست محیطی ندارد که با نتایج احمد و همکاران (۲۰۲۱) و افسر و همکاران (۲۰۱۶) همراستا نیست؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند یافته‌های مرتبط با نقش تعدیل‌کننده آگاهی محیطی نشان می‌دهد که سطح آگاهی و دانش فرد، میزان مشارکت فرد در رفتارهای مفید را شکل می‌دهد. بنابراین، دانش محیطی را می‌توان به عنوان نشانه‌ای از توانایی یک کارمند در نظر گرفت که به او در دستیابی به اهداف طرفدار محیط زیست همانطور که توسط مدیریت منابع انسانی سبز انتظار می‌رود کمک می‌کند. آگاهی زیست محیطی اشاره به میزان دانش زیست محیطی کارکنان، توانایی آنها در ایجاد تغییرات مثبت در محیط زیست و تغییر رفتارشان به رفتار حامی محیط زیست و شناخت مشکلات

تأثیر رهبری معنوی بر رفتارهای زیست محیطی منابع انسانی؛ نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی

زیست محیطی و دلایل آن است. اما عامل آگاهی زیست محیطی به طور مطلق نمی تواند موجب وجود آمدن گرایش زیست محیطی در فرد شود و هیجانات افراد را در جهت مشارکت در رفتارهای مهم و تاثیرگذار سوق دهد و بر رابطه بین معنویت و گرایش زیست محیطی تاثیر بگذارد. فردی که نسبت به عناصر زیست محیطی دارای گرایش است خود را محیط زیست گرا یا از اهالی زیست بوم معرفی می کند، نه فردی که مدام در حال بازسازی محیط پیرامون خود می باشد و این خودشناسی جزء عوامل پیش بینی کننده رفتار حامی محیط زیست می باشد. پس لزوم توجه به متغیرهای دیگر می تواند بر نحوه ارتباط بین معنویت در کار و گرایش زیست محیطی تاثیر گذار باشد.

نتیجه فرضیه ششم تحقیق نشان داد که گرایش زیست محیطی بر رفتار حامی محیط زیست تاثیر معنی داری ندارد که با نتایج نتایج استیون و همکاران (۲۰۱۹) و ورسلینک و همکاران (۲۰۱۷) همراستا است، اما با نتایج تحقیق احمد و همکاران (۲۰۲۱)؛ لی و همکاران (۲۰۲۰) و افسر و همکاران (۲۰۱۶) همسو نبوده است. در خصوص دلایل عدم تایید این فرضیه طبق یافته های استیون و همکاران (۲۰۱۹) همسو نبوده است. در خصوص دلایل عدم تایید این فرضیه طبق یافته های بایگومگ و اراسلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) می توان این گونه تفسیر نمود که افراد عمدتاً معتقدند که اقدامات کوچک آنها هیچ تغییری ایجاد نخواهد کرد. به همین ترتیب، آنها ممکن است معتقد باشند که مشکلات زیست محیطی بسیار بزرگ و جهانی است.

نتیجه فرضیه هفتم تحقیق نشان داد که انگیزه درونی بر رفتار حامی محیط زیست تاثیر معنی داری دارد. نتایج تحقیق با پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰)، افسر و همکاران (۲۰۱۶) و دی لی و گویندراجول<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) همسو بود. در خصوص این نتیجه می توان این گونه تفسیر کرد که انگیزه درونی برای کارکنان به منظور داشتن رفتار حامی محیط زیست ضروریست، و پژوهش ها نشان داده که ارتباط مثبت و قابل ملاحظه ای بین انگیزه درونی و رفتار محیط زیست گرایانه وجود دارد. این یافته ها مبتنی بر مدل فعالسازی هنجار یا نظریه زیست گرایی ارزش- باور- هنجار می باشد. این نظریه ها توضیح می دهند که چگونه رفتارهای حامی محیط زیست حاصل انگیزه های متعددی هستند که انگیزه درونی از مهمترین آنهاست. تنها زمانی افراد مایلند رفتارهای محافظه کارانه، داوطلبانه، غیر اجباری، شهروندی و غیر انطباقی داشته باشند که از لحاظ درونی برانگیخته شده باشند و بدانند که این رفتارها برای ایجاد تصویری خوب از آنها و تامین نیازهای جمعی آنها بسیار حائز اهمیت هستند.

1- Bayighomog and Arashl  
2- Daily andGovindarajulu

در نتیجه، رهبری در برانگیختن رفتارهایی که هدف آنها صرفه جویی در انرژی، حفظ آب و کاهش هدر رفت در یک جامعه است، اهمیت ایفای نقش سازمان را مشخص می کند. در نهایت، نتایج این مقاله نشان داد که رفتار سبز تک تک اعضای جامعه سازمانی برای حفاظت از محیط زیست بسیار مهم است. مشارکت منابع انسانی سازمان در رفتار سبز به طور قابل توجهی تحت تأثیر رفتار اخلاقی و حامی محیط زیست رهبران است. لذا پیشنهاد می گردد رهبران سازمان نه تنها باید اطمینان حاصل کنند که خط مشی های حامی محیط زیست به کارکنان ابلاغ می شود و شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز اجرا می شود، بلکه باید با ارائه نمونه رفتار های مورد انتظار، آن را پیش برده و تقویت نمایند. سازمان ها می توانند بر این نکته تأکید کنند که فعالیت و اقدامات حامی محیط زیست می تواند معنادار باشد. در رابطه با اهمیت اقدامات و رفتار های حامی محیط زیست رهبران و مشارکت آنها در عملکرد زیست محیطی به اعضای سازمان باز خورد مثبتی ارائه دهند. به این ترتیب، منابع انسانی احساس مالکیت و علاقه قوی تری نسبت به فعالیت های حامی محیط زیست خود می کنند و در نتیجه اشتیاق هماهنگ برای فعالیت های حامی محیط زیست را تجربه کرده و فرهنگ حمایت از محیط زیست در سازمان نهادینه می گردد.

#### منابع

- Afsar, B. and Y. Badir (2017). "Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit." *Journal of workplace Learning*.
- Afsar, B., Badir Y, Kiani US. (2016). "Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion." *Journal of Environmental Psychology* 45: 79-88.
- Ahmad, I. and W. A. Umrani (2019). "The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety." *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ahmad, S., Islam T, Sadiq M, Kaleem A. (2021). "Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge." *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ali Ababneh, O. M., Awwad AS, Abu-Haija A . (2021). "The association between green human resources practices and employee engagement with environmental initiatives in hotels: The moderation effect of perceived transformational leadership." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 20(3): 390-416.
- Armitage CJ, Conner M. "Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review". *British journal of social psychology*. 2001;40(4):471-99.
- Anderson JC, Gerbing DW. "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach". *Psychological bulletin*. 1988;103(3):411.
- Bayighomog SW, Araslı H. "Workplace spirituality–customer engagement Nexus: the mediated role of spiritual leadership on customer–oriented boundary–spanning behaviors". *The Service Industries Journal*. 2019;39(7-8):637-61.
- Bamberg S, Möser G. Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: "A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour". *Journal of environmental psychology*. 2007;27(1):14-25
- Burton, R. J. (2014). "The influence of farmer demographic characteristics on environmental behaviour: A review." *Journal of environmental management* 135: 19-26.
- Corral-Verdugo Vc, Bechtel RB, Fraijo-Sing B." Environmental beliefs and water conservation: An empirical study". *Journal of Environmental Psychology*. 2003;23(3):247-57.
- Cable DM, Parsons CK. "Socialization tactics and person-organization fit". *Personnel Psychology*. 2001;54(1):1-23.
- Chalofsky N, Krishna V. "Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation". *Advances in developing human resources*. 2009;11(2):189-203.
- Chen, C.-Y. and C.-I. Li (2013). "Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position." *The Leadership Quarterly* 24(1): 240-255.
- Chen, S., Jiang W, Zhang G, Chu F. (2019). "Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety." *Frontiers in psychology* 10: 1206.

- Crossman J. "Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership". *Leadership & Organization Development Journal*. 2010.
- Chin, W. W. (2010). "How to write up and report PLS analyses. *Handbook of partial least squares*", Springer: 655-690.
- Duchon D, Plowman DA. "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance". *The leadership quarterly*. 2005;16(5):807-33.
- De Groot JJ, Steg L. "Mean or green: which values can promote stable pro-environmental behavior? *Conservation Letters*. 2009;2(2):61-6.
- Fry LW. "Toward a theory of spiritual leadership". *The leadership quarterly*. 2003;14(6):693-727.
- Farmanesh P, Zargar P, Esenyel V, Vehbi A. "Linking spiritual leadership and boundary-spanning behavior: the bright side of workplace spirituality and self-esteem". *SAGE Open*. 2021;11(3):21582440211040775.
- Gilal FG, Ashraf Z, Gilal NG, Gilal RG, Channa NA. "Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2019;26(6):1579-90.
- Gupta AAK. "Workplace spirituality-a new paradigm in management". *Ushus Journal of Business Management*. 2017;16(2):45-52.
- Gupta M, Kumar V, Singh M. "Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India)". *Journal of business ethics*. 2014;122(1):79-88.
- Govindarajulu N, Daily BF. "Motivating employees for environmental improvement". *Industrial management & data systems*. 2004.
- Gatersleben B, Steg L, Vlek C. Measurement and determinants of environmentally significant consumer behavior. *Environment and behavior*. 2002;34(3):335-62.
- Guay F, Vallerand RJ, Blanchard C. On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and emotion*. 2000;24(3):175-213.
- Gholami H, Rezaei G, Saman MZM, Sharif S, Zakuan N. State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*. 2016;124:142-63.
- Gärbling T, Fujii S, Gärbling A, Jakobsson C. Moderating effects of social value orientation on determinants of proenvironmental behavior intention. *Journal of environmental psychology*. 2003;23(1):1-9.
- Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*. 2011;19(2):139-52.
- Hu Y, Wu X, Zong Z, Xiao Y, Maguire P, Qu F, et al. Authentic leadership and proactive behavior: the role of psychological capital and compassion at work. *Frontiers in psychology*. 2018;9:2470.
- Hudson R. The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2014;11(1):27-44.
- Jabbour CJC, Sarkis J, de Sousa Jabbour ABL, Renwick DWS, Singh SK, Grebnevych O, et al. Who is in charge? A review and a research agenda on the 'human side' of the circular economy. *Journal of cleaner production*. 2019;222:793-801.
- Kaya A. The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals' behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 2015;15(3).
- Kollmuss A, Agyeman J. Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental education research*. 2002;8(3):239-60.
- Klößner CA. A comprehensive model of the psychology of environmental behaviour—A meta-analysis. *Global environmental change*. 2013;23(5):1028-38.
- Latif MA, Aziz MS. Workplace spirituality and pro-environmental behavior: The role of employee engagement and environmental awareness. *Global Journal of Management And Business Research*. 2018.
- Li Z, Xue J, Li R, Chen H, Wang T. Environmentally specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior: the mediating roles of environmental passion and autonomous motivation. *Frontiers in psychology*. 2020;11:1408.
- Longoni A, Luzzini D, Guerci M. Deploying environmental management across functions: the relationship between green human resource management and green supply chain management. *Journal of Business Ethics*. 2018;151(4):1081-95.
- Luu TT. Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*. 2019;27(8):1167-96.
- Miller D, Merrilees B, Coghlan A. Sustainable urban tourism: understanding and developing visitor pro-environmental behaviours. *Journal of Sustainable Tourism*. 2015;23(1):26-46.
- Norton TA, Zacher H, Parker SL, Ashkanasy NM. Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*. 2017;38(7):996-1015.
- Onel N, Mukherjee A. Consumer knowledge in pro-environmental behavior: An exploration of its antecedents and consequences. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*. 2016.
- Olli E, Grendstad G, Wollebaek D. Correlates of environmental behaviors: Bringing back social context. *Environment and behavior*. 2001;33(2):181-208.
- Peng J, Chen X, Zou Y, Nie Q. Environmentally specific transformational leadership and team pro-environmental behaviors: The roles of pro-environmental goal clarity, pro-environmental harmonious passion, and power distance. *Human Relations*. 2021;74(11):1864-88.
- Robertson JL, Carleton E. Uncovering how and when environmental leadership affects employees' voluntary pro-environmental behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2018;25(2):197-210.
- Robertson JL, Barling J. Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 2017.

- Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*. 2000;25(1):54-67.
- Shrivastava P. Pedagogy of passion for sustainability. *Academy of Management Learning & Education*. 2010;9(3):443-55.
- Suárez-Perales, I., Valero-Gil J, Leyva-de la Hiz DI, Rivera-Torres P, Garcés-Ayerbe C. (2021). "Educating for the future: How higher education in environmental management affects pro-environmental behaviour." *Journal of Cleaner Production* 321: 128972.
- Tarrant MA, Cordell HK. The effect of respondent characteristics on general environmental attitude-behavior correspondence. *Environment and behavior*. 1997;29(5):618-37.
- Tian H, Zhang J, Li J. The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*. 2020;27(7):7341-52.
- ul Mateen A, Nisar QA, Nasir N. Fostering pro-environmental behaviors in the healthcare organizations: An empirical analysis of psychological and strategic factors. *Asia Pacific Management Review*. 2022.
- Urduan TC, Maehr ML. Beyond a two-goal theory of motivation and achievement: A case for social goals. *Review of educational research*. 1995;65(3):213-43.
- Vallerand RJ, Blanchard C, Mageau GA, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, et al. Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*. 2003;85(4):756.
- Widodo S, Suryosukmono G. Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*. 2021;11(7):2115-26.
- Wesselink R, Blok V, Ringersma J. Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of cleaner production*. 2017;168:1679-87.
- Yang F, Liu J, Wang Z, Zhang Y. Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*. 2019;158(4):983-97.
- Zelezny LC, Chua PP, Aldrich C. New ways of thinking about environmentalism: Elaborating on gender differences in environmentalism. *Journal of Social issues*. 2000;56(3):443-57.