

تأثیر انگیزش درونی و پاداش‌های بیرونی بر عملکرد محیط‌زیستی کارکنان: با تأکید نقش

رفتارهای سبز وظیفه‌محور و داوطلبانه

مینا کاکاوند^۱، علیرضا صفائی^۲، سید مرتضی احمدی^۳، مینا واهبی^۴، صغری سلیمی^۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

Minakakavand1350@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، ایران

ar.safaeii@gmail.com

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گروه مدیریت صنعتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

smahmadi1121@gmail.com

۴. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مدیریت تحول، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

mina.vahebi2250@gmail.com

۵. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مدیریت بیمه، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

soghra_salimi@yahoo.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۲۵

The effect of intrinsic motivation and extrinsic rewards on employees' environmental performance: Emphasizing the role of task-oriented and voluntary green behaviors

Mina Kakavand¹, Alireza Safaeii², Seyed Morteza Ahmadi³, Mina Vahebi⁴, Soghra Salimi⁵

1. PhD student of Business Management, Marketing, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.
2. PhD student of Public Administration, Human Resource, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
3. Master of Industrial Management, Industrial Management Group, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.
4. Master of Business Management, Transformational Management, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.
5. Master of Business Management, Insurance Management, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.

Abstract

The main objective of this study is to investigate the effect of intrinsic motivation and extrinsic rewards on employees' environmental performance, emphasizing the mediating role of green behaviors related to tasks and voluntary green behaviors in public hospitals in Tehran. This study is applied in terms of purpose and is descriptive-analytical with a causal approach and was conducted as a survey. The statistical population of the study includes ۳,۵۰۰ employees of the administrative department of public hospitals in Tehran, of which a sample of ۳۸۴ was selected using the Cochran formula and simple random sampling method. The data collection tool was the standard questionnaire of Liqat et al. (۲۰۲۴), whose validity was confirmed in a face-to-face manner and with factor analysis and the KMO index. The reliability of the questionnaire was also confirmed with a Cronbach's alpha coefficient of ۰,۹۵۷. Descriptive and inferential statistical methods were used in data analysis; Descriptive analyses were conducted using SPSS version ۲۱, and inferential analyses and hypothesis testing were conducted using structural equations and LISREL ۸,۸. The results of the path analysis showed that both extrinsic rewards and intrinsic motivation have a significant effect on employees' environmental performance. Intrinsic motivation also significantly affects task-related green behaviors and voluntary green behaviors, and these green behaviors, in turn, play an effective mediating role in improving employees' environmental performance. In addition, extrinsic rewards also have a significant effect on both types of green behaviors..

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic rewards, employee environmental performance, task-related green behaviors, voluntary green behaviors

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر انگیزه درونی و پاداش‌های بیرونی بر عملکرد محیطی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رفتارهای سبز مرتبط با وظایف و رفتارهای داوطلبانه سبز در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران است. این تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی با رویکرد علی بوده و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۵۰۰ نفر از کارکنان بخش اداری بیمارستان‌های دولتی شهر تهران می‌باشد که نمونه‌ای به تعداد ۳۸۴ نفر، با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد لیکوات و همکاران (۲۰۲۴) بوده که روایی آن به صورت صوری و با تحلیل عاملی و شاخص **KMO** تأیید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۵۷ مورد تأیید قرار گرفت. در تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است؛ تحلیل‌های توصیفی با نرم‌افزار **SPSS** نسخه ۲۱ و تحلیل‌های استنباطی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار **LISREL ۸,۸** انجام گردید. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که پاداش‌های بیرونی و انگیزه درونی هر دو تأثیر معناداری بر عملکرد محیطی کارکنان دارند. همچنین، انگیزه درونی به طور قابل توجهی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف و رفتارهای داوطلبانه سبز اثرگذار است و این رفتارهای سبز نیز به نوبه خود نقش میانجی مؤثری در بهبود عملکرد محیطی کارکنان ایفا می‌کنند. علاوه بر این، پاداش‌های بیرونی نیز تأثیر معناداری بر هر دو نوع رفتارهای سبز دارند.

واژگان کلیدی: انگیزه درونی، پاداش‌های بیرونی، عملکرد محیطی کارکنان، رفتارهای سبز مرتبط با وظایف، رفتارهای داوطلبانه سبز

۱. مقدمه

گسترش تولید و مصرف ناشی از ظهور انقلاب صنعتی و افزایش جمعیت، سرعت تخریب و فرسایش زیست محیطی را افزایش داده است (جبار و همکاران، ۲۰۱۸، ۱۳۷). در اکثر مطالعات انجام گرفته، در زمینه بررسی عوامل مؤثر در آلودگی محیط زیست، این عوامل را به رشد اقتصادی کشور و مصرف انرژی محدود کرده اند (صادقپور، ۱۳۹۲، ۲۹). از طرف دیگر کسب و کار

شرکت‌ها و شرایط جهانی زیست محیطی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند (کولول و همکاران، ۲۰۱۸، ۴۰). بنابراین شرکت‌ها باید ابعاد اکولوژیکی را در فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند (فی، ۲۰۰۸، ۲۵۴). در چنین وضعیتی تلاش در جهت بهره‌گیری از فرآیندهای تولیدی بر بازده و استراتژی‌هایی که از بروز مشکلات زیست محیطی جلوگیری می‌نماید، امری

احساسات، تمایلات و آمادگیهای خاص برای رفتار نسبت به محیط زیست را شامل می شود (جکسون و همکاران ، ۲۰۱۹، ۹۹). ازسوی دیگر تعهد مدیران ارشد نسبت به محیط زیست، عمل به آن دسته از اقداماتی است که داوطلبانه و اختیاری برای تحقق اصول محیطی توسعه پایدار صورت می گیرد و به عنوان بخشی از مسئولیتهای اجتماعی سازمان شناخته می شود (تسنگ و همکاران ، ۲۰۱۹، ۷۷). تعهدات زیست محیطی به آنچه که یک شرکت واقعا در مورد فعالیت های محیط زیست انجام می دهد یا انجام داده است گفته می شود، همچنین تعهدات زیست محیطی به منابع و تلاش هایی که یک شرکت صرف مدیریت زیست محیطی و حفاظت محیط زیست می کند گفته می شود بنابراین در این پژوهش درصدد یافتن پاسخ این سؤال های اصلی هستیم که: آیا انگیزه درونی و پاداشهای بیرونی بر عملکرد محیطی کارکنان با تاکید بر نقش میانجی رفتارهای سبز مرتبط با وظایف و رفتارهای داوطلبانه سبز در بیمارستانهای دولتی شهر تهران تاثیر معناداری می گذارد؟

۲. مرور ادبیات پژوهش

ادبیات نظری پژوهش

امروزه آلودگی محیط زیست به عنوان یکی از چالش های اساسی جهان مطرح است که پیامدهای آن سلامت و کیفیت زندگی انسان ها را تحت تأثیر قرار داده است. پیش از رشد اقتصادی و شکوفایی صنایع، تصور می شد که افزایش درآمدها منجر به بهبود کیفیت زندگی خواهد شد، اما تجربه های جهانی نشان داده است که رشد اقتصادی بدون توجه به مسائل زیست محیطی می تواند باعث کاهش کیفیت محیط زیست شود (زاهدی، ۱۳۸۸). این موضوع، حفاظت از محیط زیست را به عنوان یک اصل کلیدی در کانون توجه جهانی قرار داده است (فنائی پور، ۱۳۸۹). نقش نیروی انسانی در تحقق اهداف زیست محیطی سازمان ها بسیار حیاتی است. انتخاب و آموزش کارکنان با نگرش زیست محیطی

اجتناب ناپذیر می باشد و توجه به مسائل زیست محیطی به مسئولیت همه حوزه های مدیریتی به ویژه مدیران (زیست محیطی) یک سازمان تبدیل شده است (دژکام و همکاران، ۱۳۹۰، ۲). اقدامات محیطی شرکت، بعنوان فعالیت ها، فرایندها، رویکردها و یا مفاهیمی می باشد که می تواند در رسیدن به اهداف زیست محیطی به شرکتها کمک کند (لایورا و همکاران ، ۲۰۱۹، ۵۵)، تاثیرات محیطی هستند که می توانند منجر به پیش بینی عملکردها شوند، شرکت ها می توانند از معیارهایی برای کاهش استهلاك و آلودگی و کمک به مقررات استفاده کنند و راه های مثبتی را برای بهره برداری از مزیت فرصت های تجاری در توسعه و پیشرفتهای زیست محیطی بیابند تا به تاثیر گذاری و سودمندی فعالیت های زیست محیطی برسند (چن ۲۰۱۸، ۲۱۲). از طرفی چالش اصلی یک سازمان در ایجاد انگیزه کارکنان، تعادل میان اهداف آن سازمان و ارزشهای شخصی کارکنان است. همه تلاش ها و رفتارها بر اساس انگیزه ها و اهداف شکل می گیرد. انگیزه ها و هدف ها به عنوان دو عامل مهم درونی و بیرونی هستند که انسان را برای رسیدن به مقصد به تلاش وامی دارند (آرین و آرنی، ۱۳۹۵، ۳۵). مدیران زیست محیطی در سازمانها نقش اساسی در تعیین جهت حرکت و ایجاد بینش مشترک زیست محیطی در کارکنان دارند (یانگ و همکاران ، ۲۰۱۸، ۶۸۹)، به این علت که منابع را جهت می دهند و به کارکنان انگیزه داده و الهام می بخشند، زیرا انگیزه کارکنان به عنوان یک عامل اساسی در یادگیری و بروز رفتارها فرا محیطی برشمرده می شود که علیرغم اهمیت اساسی آن در سازمانها، متأسفانه چندان مورد توجه قرار نگرفته است (وب و همکاران ۲۰۱۸، ۵۹) همچنین رفتار محیط گرانه نوعی رفتار زیست محیطی است که آگاهانه به دنبال کاهش اثر منفی کنش فرد بر جهان طبیعی و ساخته شده به دست انسان از جمله، کاهش مصرف انرژی و منابع، استفاده از مواد غیر سمی و می باشد، همچنین رفتارهای زیست محیطی مجموعه ای از کنشهای افراد نسبت به محیط است که در یک طیف وسیعی از

که به انجام دادن کاری ترغیب شده‌اید و انرژی فراوانی برای انجام آن دارید، زیرا برایتان پاداش یا به عبارتی رضایت شخصی در بر دارد؛ به عبارت دیگر، شما کاری را به خاطر یک سری محرک درونی انجام می‌دهید، نه پاداش خارجی. با انگیزه درونی، خود رفتار شما پاداش تلقی می‌شود. پاداش های بیرونی: برخلاف پاداش های درونی که منشاء آن خود فرد است پاداش بیرون به چیز خارج از وجود وی ارتباط دارد. به بیان دیگر پاداش بیرونی ریشه در شغل ندارد و انجام کار بنفسه برای فرد با پاداش همراه نیست. بدین لحاظ پاداش بیرونی وسیله و ابزای در دست مسئولان است برای هدفمند کردن رفتار کارکنان در جهت اهداف سازمان. حقوق و دستمزد، انعام، جایزه نقدی، کوپن، پرداخت های نقدی به دلیل افزایش تولید و سهمیم نمودن کارکنان در سود. رفتارهای داوطلبانه سبز: رفتار زیست محیطی، رفتار زیست که فرد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می دهد(لایورا و همکاران ، ۲۰۱۹، ۵۵)، افراد هر اجتماع بر حسب شرایط و مقتضیات خاص، اجتماعی، فرهنگی و شخصیتی خود، برخورد متفاوتی نسبت به محیط زیست دارند(نواح، ۱۳۹۰، ۷۹)، این رفتارها ممکن است کاملا مثبت و محیط گرایانه ومسئولانه باشند، یا برعکس کاملا منفی و مخالف محیط زیست(آرباسنوت و همکاران، ۲۰۱۸، ۴)، همچنین رفتارهای زیست محیطی مجموعه ای از کنشهای افراد نسبت به محیط زیست است که در یک طیف وسیعی از احساسات، تمایلات و آمادگیهای خاص برای رفتار نسبت به محیط زیست را شامل می شود (جکسون و همکاران، ۲۰۱۹، ۹۹). عملکرد محیطی کارکنان: عملکرد فعالیتی است که هم برای انجام کار صورت می‌گیرد و هم نتیجه آن فعالیت می‌باشد. در فرهنگ فارسی معین عملکرد عبارت است از «نتیجه کار و میزان کار» و در فرهنگ دهخدا عملکرد عبارت است از «حاصل محصول». به عقیده کونتر و دیگران عملکرد نتیجه نهایی به کارگیری تلاش است. مورهد و گریفین

توسط مدیران و رهبران سازمانی، زمینه‌ساز آگاهی از تأثیر فعالیت‌های کاری بر محیط‌زیست و راه‌های کاهش آلودگی می‌شود. همچنین، توجه به رفتارهای سبز در ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه پاداش‌های متناسب با حفظ محیط‌زیست، موجب هم‌راستایی نیروی انسانی با اهداف مدیریتی زیست‌محیطی و تقویت مسئولیت اجتماعی سازمان خواهد شد (جبار و همکاران، ۲۰۱۸). رفتار زیست‌محیطی، نمایانگر واکنش‌های فرد نسبت به محیط پیرامون خود است و تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و شخصیتی قرار دارد (لایورا و همکاران، ۲۰۱۹؛ نواح، ۱۳۹۰). این رفتارها می‌توانند به دو شکل مثبت و مسئولانه یا منفی و مخرب نسبت به محیط‌زیست بروز کنند (آرباسنوت و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان‌هایی که رویکردهای مدیریتی پیش‌فعال در زمینه محیط‌زیست اتخاذ می‌کنند، قادرند با تدوین راهبردهای مشخص، مشکلات زیست‌محیطی را کاهش داده و با استفاده از فناوری‌های نوین، به حفظ محیط‌زیست کمک کنند (پوپلی، ۲۰۱۸). از نظر هنری کوپس و همکاران (۱۹۹۹)، تعهد زیست‌محیطی شرکت‌ها به معنای سرمایه‌گذاری و تلاش‌های آن‌ها در حفاظت از محیط‌زیست است (چانگ و چن، ۲۰۱۸). این تعهد هنگامی مؤثرتر خواهد بود که مدیران ارشد سازمان‌ها به ارتقای سیستم‌های اطلاعات زیست‌محیطی توجه ویژه داشته باشند، زیرا این امر عملکرد زیست‌محیطی سازمان را بهبود می‌بخشد (تسنگ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای سبز مرتبط با وظایف: رفتار سبز کارکنان عبارت است از هر گونه رفتار فردی قابل‌اندازه‌گیری در بستر محیط کاری که به تحقق اهداف مرتبط با پایداری زیست محیطی کمک می‌کند. کارکنانی که چنین رفتاری دارند بزرگترین دارایی سازمان برای دستیابی به پایداری و توسعه پایدار هستند. به همین خاطر در مدیریت رفتار سازمانی امروز بر این نوع رفتارها تمرکز بسیاری می‌شود. انگیزه درونی: انگیزه درونی هنگامی رخ می‌دهد

مقاله ای توسط استانسی صدف | مهدی بیگی
نجمه؛ ۱۴۰۰ با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز
بر ارتقاء عملکرد محیطی بیمارستان ها؛ نقش میانجی
فرهنگ سازمانی سبزارائه شد. مدیریت منابع انسانی
سبز به تمام فعالیت های درگیر در توسعه، اجرا و
نگهداری سیستمی گویند که با هدف آماده کردن
کارکنان یک سازمان سبز هدف گذاری شده است. در
واقع شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر مثبتی
بر عملکرد زیست محیطی از طریق فعالیت هایی مانند
کاهش ضایعات و بازده سازمانی دارد، اما نقش میانجی
گر فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی
سبز و عملکرد سازمان به میزان کافی مورد مطالعه قرار
نگرفته است. در این پژوهش تاثیر مدیریت منابع انسانی
سبز بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی
بیمارستان ها بررسی شد. جامعه آماری این تحقیق
کلیه اعضای هیات علمی دو دانشگاه علوم پزشکی مادر
در استان سیستان و بلوچستان است که اطلاعات از
طریق نمونه گیری تصادفی ساده به حجم نمونه ۲۱۷
نفر جمع آوری شد. در جمع آوری اطلاعات مرتبط با
متغیرهای پژوهش از پرسشنامه روسکو و دیگران
استفاده شد که پایایی و روایی آن از طریق آلفای
کرونباخ و تحلیل عاملی تاییدی سنجش شد. برای
آزمون فرضیه های پژوهش از روش مدل سازی معادلات
ساختاری در نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته
ها بیانگر آن است که مدیریت منابع انسانی سبز بر
فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی بیمارستان ها
تاثیر مثبت و معنی داری دارد و فرهنگ سازمانی سبز
بر عملکرد محیطی بیمارستان به صورت معنی داری
تاثیر می گذارد. مقاله ای توسط هما درودی و سمیه
خدایی (۱۳۹۹) با عنوان، بررسی نقش رهبری زیست
محیطی تحولگرا و انگیزه کارکنان در رفتارهای زیست
محیطی کارکنان با توجه به نقش تعهد مدیریت ارشد
در بانک سپه استان زنجان ارائه شد. هدف اصلی این
پژوهش بررسی نقش رهبری زیست محیطی و انگیزه
کارکنان در رفتارهای زیست محیطی کارکنان با توجه
به نقش تعهد مدیریت ارشد در بانک سپه استان زنجان

عملکرد را «مجموعه رفتارهای در ارتباط با شغل که
افراد از خود نشان می دهند» می دانند.

۳- مرور پژوهش های پیشین: در هر پژوهش علمی
قبل از تدوین فرضیه ها باید ضمن مطالعه پژوهش های
پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه
های صاحب نظران و نظریه های علمی مرتبط با موضوع
پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب
نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب
باشد مقاله ای توسط یعقوبی نور محمد، دهقانی مسعود،
احمدی فروغ (۱۴۰۱) با عنوان، نقش فرهنگ سازمانی
سبز در بهره وری منابع انسانی با میانجی گری عملکرد
سبز در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد ارائه
شد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فرهنگ سازمانی
سبز در بهره وری منابع انسانی با میانجی گری عملکرد
سبز است. این پژوهش با روش پیمایشی و مبتنی بر
مدل یابی معادلات ساختاری در محیط نرم افزاری
Smart PLS انجام یافته است. جامعه آماری پژوهش
شامل پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) می باشد. حجم
نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۲ نفر برآورد
و نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته و
داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه های محقق
ساخته گرد آوری شده است. پایایی و روایی سازه های
پژوهش با نرم افزار PLS و با استفاده از دو شاخص
CR و AVE برآورد شده است. یافته های پژوهش
نشان می دهد که تقریباً نیمی (۰/۴۸) از اثر کل فرهنگ
سازمانی سبز بر بهره وری منابع انسانی از طریق
غیرمستقیم توسط متغیر میانجی عملکرد سبز تبیین
می شود. نتایج پژوهش حاکی از ضریب معناداری در
رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز و بهره وری منابع
انسانی برابر با ۲/۹۸۴؛ در رابطه میان فرهنگ سازمانی
سبز و عملکرد سبز، ۷/۵۹۰؛ در نقش عملکرد سبز در
بهره وری منابع انسانی، ۴/۰۵۷ و در ارتباط با نقش
میانجی عملکرد سبز در اثر فرهنگ سازمانی سبز بر
بهره وری منابع انسانی با استفاده از آزمون سوبل برابر
با ۵۹/۶ می باشد.

عوامل اجتماعی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان بواسطه رهبری تحول گرا در بین کارکنان شهرکهای صنعتی شهر یزد است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی پیمایشی از نوع علی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد می باشد که روایی سازه یا استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ بزرگ تر از ۰.۷۰٪ برای سازه‌های مختلف پرسشنامه، پایایی آن را مورد تأیید قرارداد. جامعه آماری کارکنان شهرکهای صنعتی شهر یزد و نمونه آماری به روش تصادفی از فرمول کوکران ۳۲۳ نفر می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که با نرم افزار SPSS ۱۹ و لیزرل ۸/۸ مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی (سن، آگاهی زیست محیطی، فردگرایی، رضایت از زندگی) بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان تاثیر گذار است و رهبری تحول گرا این تاثیر گذاری را میانجی گری می کند. بهرام نژاد و فرهادی محلی (۱۳۹۷) نتایج تحقیق خود با عنوان تاثیر رهبری معنوی بر رفتار محیط زیست گرایانه با نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان) را اینگونه بیان نمودند: این تحقیق با طرح هفت فرضیه، تاثیر رهبری معنوی بر رفتار محیط زیست گرایانه با توجه به نقش تعدیلی حمایت سازمانی ادراک شده و آگاهی زیست محیطی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان را مورد بررسی قرار داده است. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۱۰۲۱ نفر بود که با بهره گیری از جدول کرجسی و مورگان، ۲۷۸ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین و روش نمونه گیری، تصادفی - طبقه ای بوده است. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گرد آوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه استاندارد مستخرج از مقاله پایه بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از روش

می باشد، این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری پژوهش جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان بانک سپه در استان زنجان می باشد و نمونه آماری ۱۱۵ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی نسبی انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد تانگ و همکاران (۲۰۱۹)، می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی با شاخص KMO و همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۹۵۲) مورد تأیید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که بین تعهد مدیریت ارشد به پایداری (تعهد زیست محیطی) و رفتارهای زیست محیطی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد، بین رهبری زیست محیطی تحولگرا (فعال) و رفتارهای زیست محیطی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد، بین رهبری زیست محیطی (منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد، تعهد مدیریت ارشد رابطه بین رهبری زیست محیطی تحول گرا (فعال) و رفتارهای زیست محیطی کارمندان را تعدیل می کند، تعهد مدیریت ارشد رابطه بین رهبری زیست محیطی (منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارمندان را تعدیل می کند، بین انگیزه خارجی کارمندان و رفتارهای زیست محیطی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و بین انگیزه داخلی کارمندان و رفتارهای زیست محیطی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و در پایان پیشنهادات کاربردی ارائه شد. مهناز فرهمند و همکاران در سال (۱۳۹۸) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان با توجه به نقش رهبری تحول گرا" انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی نقش

های توصیفی از نرم افزار spss نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که تمامی فرضیه تایید شده و رهبری تحول گرا بواسطه فرهنگ زیست محیطی تاثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست می گذارد. پژوهشی توسط لیواکوات و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، با عنوان تاثیر عوامل انگیزشی و رفتارهای سبز بر عملکرد محیطی کارکنان ارائه شد، با ظهور محیط سبز و تجارت سبز، بخش بانکی نیز شیوه های سبز را اعمال کرده است. این مطالعه با هدف بررسی تاثیر عوامل انگیزشی و رفتارهای سبز بر عملکرد محیطی کارکنان بخش بانکی انجام شده است. این یک مطالعه کمی است و داده ها از طریق پیمایش مقطعی از پرسشنامه در بخش بانکداری جمع آوری شده است. ۳۰۰ پرسشنامه بین کارکنان بانک توزیع شد. برای یافتن نتایج آماری از PLS-SEM استفاده شد. این مطالعه تأثیر مثبت انگیزه بیرونی و انگیزه درونی را بر عملکرد محیطی کارکنان نشان می دهد، تأثیر واسطه ای رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه نیز مثبت است. این مطالعه از تأثیر رفتارهای سبز داوطلبانه بر عملکرد محیطی کارکنان پشتیبانی نمی کند و اثر میانجی آن نیز مورد حمایت قرار نگرفت. یافته های مطالعه و آگاهی عمیق از تأثیر عملکرد محیطی انگیزشی و رفتاری کارکنان بر کارکنان بخش بانکی جهت گیری های جدیدی را برای محققان و سیاست گذاران فراهم کرده است. این مطالعه به سیاستگذاران در توسعه استراتژیک سیاست های پاداش برای کارکنان کمک می کند که قطعاً تأثیر مثبتی بر عملکرد ایجاد می کند. نتایج این مطالعه تأیید تجربی نیازهای انگیزشی کارکنان و تأثیر آنها بر رفتارهای سبز را ارائه کرده است که مجموعاً بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر می گذارد. پژوهشی توسط تانگ و همکاران (۲۰۲۳)، با عنوان رفتار سبز کارکنان در

آمار توصیفی و آمار استنباطی و برای تحلیل فرضیه های تحقیق با توجه به تعداد متغیرها و نقش تعدیلی، از روش معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت - پی ال اس استفاده شده است. نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر معنویت در کار تاثیر معنی داری ندارد. معنویت در کار بر گرایش زیست محیطی و انگیزه درونی تاثیر معنی داری دارد. در ادامه انگیزه درونی بر رفتار محیط زیست گرایانه تاثیر معنی داری دارد. گرایش زیست محیطی بر رفتار محیط زیست گرایانه تاثیر معناداری دارد. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده نقش تعدیل گر در رابطه بین رهبری معنوی و معنویت در کار ندارد. از طرفی آگاهی زیست محیطی نقش تعدیل گر در رابطه بین معنویت در کار و گرایش زیست محیطی ندارد. پژوهشی توسط سیروس احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست با میانجیگری فرهنگ سازمانی زیست محیطی در شرکتهای صنایع غذایی تهران^۴ ارائه کرده است. هدف اصلی این پژوهش تبیین میزان تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست با میانجیگری فرهنگ سازمانی زیست محیطی در شرکتهای صنایع غذایی تهران می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی - تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارشناسان شرکت های صنایع غذایی تهران می باشد و نمونه آماری ۱۶۸ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه استاندارد بومی شده می باشد که برای سنجش متغیرها استفاده شد و روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی صوری و تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفته و همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۸۲۷) مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که در تحلیل

a,*, Qurat Ul Ain b, Saadia Irshad a, Syeda Sadaf Izhar c, Muhammad Tariq Mughal

Malka Liaquat a, Ghina Ahmed a, Hina Ismail^۳

شده است. یافته ها نشان داد که رابطه بین مالکیت روانشناختی و هر یک از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی معنادار است. می و همکاران (۲۰۲۱) نتایج تحقیق خود با عنوان « دیدگاه جدید برای ترویج رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست: نقش رهبری تحول گرا» را اینگونه بیان نمودند: این مطالعه مدلی را ایجاد کرده است که بررسی می کند که چگونه رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست کارکنان از منظر روابط رهبر-عضو تأثیر می گذارد. با ۲۱۵ داده زوج فرعی برتر، از یک مدل معادلات ساختاری^۴ برای آزمون فرضیه ها استفاده شد. نتایج چهار یافته کلیدی را نشان داد. ۱- یک سبک رهبری تحول گرا می تواند به طور موثر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست کارکنان را ارتقا دهد، اما چهار بعد رهبری تحول گرا مسیره های تأثیر گذار متفاوتی بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست دارند. ۲- انگیزش دیدگاه رهبران به طور مستقیم از رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست کارکنان الهام می گیرد و شدت این اثر در بین همه ابعاد بزرگترین است. ۳- ملاحظات فردی و رهبری اخلاقی رهبران، رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست را به طور غیرمستقیم از طریق مالکیت روانشناختی ارتقا می بخشد، و تأثیر ملاحظات فردی از اثر الگوی اخلاقی بیشتر است. ۴- برخلاف انتظارات ما، نفوذ آرمانی یا کاریزما هیچ تأثیری در رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست ندارد. سرانجام، توصیه های محکم در مورد چگونگی تسهیل رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست کارکنان با تغییر سبک رهبری، در نتیجه توسعه سبز و کم کربن شرکتها ارائه شد. پژوهشی توسط تانگ و همکاران (۲۰۲۰)، با عنوان رفتار زیست محیطی کارکنان در روسیه: نقش تعهد مدیریت ارشد، رهبری مدیریتی و انگیزه کارکنان، ارائه شد، هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری زیست محیطی کارکنان با رفتارهای زیست محیطی کارکنان

روسیه: نقش تعهد مدیریت ارشد، رهبری مدیریتی و انگیزه کارکنان، ارائه شد، هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری زیست محیطی و انگیزه کارکنان با رفتار سبز کارکنان با توجه به نقش تعهد مدیریت ارشد می باشد. داده های مورد استفاده در این مطالعه از ۱۶۹ کارمند شاغل در بخش فرهنگی روسیه با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردیده که روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بالای ۰/۷ بدست آمده است. روش پژوهش مقاله از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است و برای بررسی فرضیات از مدل معادلات ساختاری (نرم افزار LISREL ۸/۷) و تجزیه تحلیل رگرسیون چندگانه (نرم افزار SPSS ۲۱) استفاده شده است. یافته ها نشان داد که بین تعهد مدیریت ارشد به پایداری (تعهد زیست محیطی) و رفتار سبز کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتار سبز کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تعهد مدیریت ارشد رابطه بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتار سبز کارکنان را تعدیل می کند. بین انگیزش داخلی و خارجی کارکنان و رفتار سبز کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. پژوهشی توسط ژو و لانگ (۲۰۲۲)، با عنوان رابطه مالکیت روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مالکیت روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی در بخش صنعتی چین است. داده های مورد استفاده در این مطالعه از ۲۴۹ کارمند شاغل در بخش دفتری شرکتهای صنعتی چین با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردیده که روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بالای ۰/۷ بدست آمده است. روش پژوهش مقاله از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است و برای بررسی فرضیات تجزیه تحلیل رگرسیون چندگانه از (نرم افزار SPSS ۲۱) استفاده

^۴(SEM)

علاوه بر روشهای آمار توصیفی از روشهای آمار استنتاجی با استفاده از نرم افزار (SPSS) نیز بهره گرفته شده است، برای بررسی فرضیه های تحقیق از تحلیل رگرسیون خطی و چندگانه استفاده شده است، نتایج پژوهش حاکی از آن است، شرکتهایی که صنایعی حساس نسبت به محیط زیست دارند، می توانند مشروعیت خود و عملکرد زیست محیطی خودشان را با رفتار سبز افزایش دهند. یانگ و همکاران^۶ (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان تاثیر ابعاد رهبری زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان ارائه دادند. هدف از این پژوهش بررسی تاثیر ابعاد رهبری زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان در شرکتهای فعال در صنایع غذایی کشور چین بود. پژوهش حاضر، از حیث هدف، پژوهشی کاربردی است و از حیث روش انجام آن، در زمره پژوهش های توصیفی-همبستگی طبقه بندی می شود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان بخش تولید و بسته بندی شرکتهای فعال در صنایع غذایی کشور چین تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۱۴۲ نفر گزارش شده است. ابزار سنجش در این پژوهش پرسشنامه می باشد که، گویه های تشکیل دهنده پرسشنامه پژوهش از طریق بررسی پژوهش های پیشین، استخراج شدند و با مراجعه به اساتید صاحب نظر، اعتبار آن ها به لحاظ محتوا مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی یا قابلیت اعتماد پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش معادلات ساختاری نشان می دهد که هر یک از ابعاد رهبری زیست محیطی بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معناداری دارد. پوچاپ پوپلی^۷ (۲۰۱۸)، پژوهش با عنوان بررسی اقدامات منابع انسانی سبز، آگاهی و اجرا در صنایع در ناسیک در هندوستان^۸ انجام داد. هدف از این مقاله، شناسایی اینکه آیا سازمانهای امروزی در ناسیک درباره مفهوم مدیریت، منابع انسانی سبز آگاهی دارند و اگر سازمان ها در این خصوص آگاه هستند، چه

با توجه به نقش تعهد مدیریت ارشد می باشد، داده های مورد استفاده در این مطالعه از ۱۶۹ کارمند شاغل در بخش فرهنگی روسیه با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردیده که روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بالای ۰/۷ بدست آمده است. روش پژوهش مقاله از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است و برای بررسی فرضیات از مدل معادلات ساختاری (نرم افزار LISREL ۸/۷) و تجزیه تحلیل رگرسیون چندگانه (نرم افزار SPSS ۲۱) استفاده شده است. یافته ها نشان داد که بین تعهد مدیریت ارشد به پایداری (تعهد زیست محیطی) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و تعهد مدیریت ارشد رابطه بین رهبری زیست محیطی (تحول-منفعل) و رفتارهای زیست محیطی کارکنان را تعدیل می کند. بین انگیزش داخلی و خارجی کارکنان و رفتارهای زیست محیطی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. کیو و چن^۵ ۲۰۲۰ مقاله ای با عنوان "آیا رفتار سبز مدیران استراتژی موثری برای برقراری مشروعیت محیطی سازمان و عملکرد زیست محیطی است؟" منتشر کردند. هدف از این مقاله، افزایش مشروعیت و عملکردهای زیست محیطی به واسطه رفتار سبز در بین شرکتهای ژاپنی می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی-پیمایشی است، جامعه آماری این پژوهش را ۲۰۸ نفر از مدیران شرکتهای ژاپنی تشکیل می دهند. ابزار سنجش پرسشنامه می باشد که در بین جامعه هدف توزیع و سپس جمع آوری شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفت، پایایی ابزار تحقیق نیز با بهره گیری از روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است که قابل قبول می باشد جهت تحلیل داده ها

C.W.,
Pooja popli^۷

- Kuo And Chen^۵

Young, W., Davis, M., McNeill, I.M.,^۱
Malhotra, B., Russell, S., Unsworth, K., Clegg,

از تحلیل عاملی و رگرسیون خطی در فضای نرم افزار AMOS ۷ تجزیه و تحلیل انجام گرفته است. یافته- های نشان می‌دهد که چگونه اقدامات مدیریت منابع انسانی کارکنان را برای تبدیل شدن به درگیر در عملکرد زیست محیطی سازمان با انگیزش تحت تاثیر قرار می‌دهد. بعلاوه این پژوهش پیشنهاد می‌کند که کارکنان بیشتر آماده هستند طرح‌های زیست محیطی را دریافت کنند موقعی که سرپرستان رفتار دلگرم کننده‌ای نسبت به ایده‌های زیست محیطی نشان می‌دهند. آدامز و اسپنسر^۱ (۲۰۱۸) مقاله ای با عنوان "اثرات میانجی پذیرش یک سیستم اطلاعات محیط زیستی روی تعهدات مدیریتی و عملکرد محیط زیستی شرکت" ارائه داده اند. هدف از این پژوهش تاثیر پذیرفتن سیستم اطلاعات بر روی تعهدات و عملکرد زیست محیطی سازمان می باشد. برای این منظور از روش تحقیق توصیفی -اکتشافی بهره گرفته شده است، این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی می باشد که جامعه آماری این تحقیق را مدیران ۲۰۰ شرکت در استرالیا تشکیل می دهند. در تدوین مبانی نظری از روش کتابخانه ای وجستجوی اینترنتی استفاده شد ابزار سنجش پرسشنامه می باشد که برای سنجش روایی از نظر متخصصان و اساتید و برای سنجش پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است، همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و روش رگرسیون استفاده شد. نتایج تاثیر عامل میانجی در دسترس بودن اطلاعات محیط را در رابطه بین تعهد مدیر ارشد به پایداری محیط زیست و عملکرد محیط زیستی سازمان تایید کرد. ضمناً خود تعهد مدیران به میزان قابل توجهی به پذیرش یک سیستم اطلاعاتی محیط زیستی وابسته بود.

ابتکارات و تلاش هایی باید آن ها را به انجام فعالیت های منابع انسانی و سبز شدن محیط زیست وا دارد، می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، توصیفی از نوع همبستگی است. در تدوین مبانی نظری از روش کتابخانه ای وجستجوی اینترنتی استفاده شد، جامعه آماری این پژوهش صنایع مستقر در ناسیک هندوستان و تعداد نمونه آماری شامل ۱۸ شرکت تولیدی با سبزرگ بودند. ابزار سنجش پرسشنامه می باشد که و با مراجعه به اساتید صاحب نظر، اعتبار آن ها به لحاظ محتوا مورد تأیید قرار گرفت، برای سنجش پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، داده ها با NS-EXCELL ، با روش توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان می دهد که مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز هم برای سازمان و هم برای کارکنان اهمیت زیادی دارد، تعداد زیادی از شرکت ها رویه رسمی در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز ندارد و فقط تعداد اندکی از شرکت ها رویه رسمی ، ابتکارات و تلاش هایی برای سبز شدن محیط زیست در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز دارند. محمد حسن جبار و محمد عبید (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز: انگیزه دادن به کارکنان به سوی عملکرد زیست محیطی سازمانی" در پاکستان انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش مدیران منابع انسانی شرکت‌های پاکستان و نمونه آماری ۱۵۱ نفر می‌باشد که با ابزار پرسشنامه داده‌ها جمع‌آوری شده است و هدف از این مطالعه بررسی عوامل موثر در ایجاد انگیزه کارکنان نسبت به محیط زیست در سازمان است. و مدیران شرکت با اتخاذ اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در جهت ایجاد این انگیزه‌ها. این در این پژوهش با استفاده

۴- روش شناسی پژوهش

^۱ Adams and Spencer

تحصیلی خود را کارشناسی و پایین تر اعلام کرده‌اند با ۵۲/۶ درصد بیشترین گروه پاسخگویان این تحقیق را تشکیل می‌دهند. ۳۵ نفر یعنی ۱۷/۹ درصد مخالف تر از ۵ سال، ۵۶ نفر یعنی ۲۸/۶ درصد ۵-۱۰ سال، ۶۶ نفر یعنی ۳۳/۷ درصد ۱۱-۱۵ سال، ۲۷ نفر یعنی ۱۳/۸ درصد ۱۶-۲۰، ۱۲ نفر یعنی ۶/۱ درصد بیشتر از ۲۰ سال، سابقه کار دارند. ۹۶ نفر یعنی ۴۹ درصد واحد اداری و مالی، ۱۲ نفر یعنی ۶/۱ درصد واحد تحقیق و توسعه، ۱۴ نفر یعنی ۷/۱ درصد واحد روابط عمومی، ۱۳ نفر یعنی ۶/۶ درصد واحد فناوری اطلاعات، ۱۷ نفر یعنی ۸/۷ درصد واحد درآمد و بیمه‌گری، ۱۲ نفر یعنی ۶/۱ درصد واحد خدمات آموزشی، ۱۵ نفر یعنی ۷/۷ درصد واحد خدمات درمانی، ۱۷ نفر یعنی ۸/۷ درصد سایر واحد ها هستند. در تحلیل توصیفی متغیرها، میانگین کل سؤالات متغیرها از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده، یعنی پاسخ دهندگان گزینه های موافق، کاملاً موافق را بیشتر انتخاب نموده‌اند، پس از دید پاسخگویان هر کدام از متغیرها، متغیرهای حائز اهمیت می‌باشند، در آمار استنباطی با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و سپس از آزمون تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می شود. در آزمون کولموگروف اسمیرنوف داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. در صورتی که مقدار احتمال یعنی $P < 0/05$ فرض صفر یعنی فرض نرمال بودن توزیع نمونه در سطح خطای ۵ درصد رد، در غیر اینصورت فرض صفر تأیید می شود. در ادامه پژوهش برای بررسی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون استفاده شد همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش تمام مدل ها از معیارهای زیر استفاده شده: شاخص GFI مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می کند. شاخص برازندگی دیگر $AGFI$ همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می باشد. شاخص $RMSEA$ ریشه میانگین مجذورات تقریب می باشد. شاخص NFI که (شاخص بنتلر- بونت

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان بخش اداری، مدیران و کارشناسان بیمارستانهای دولتی شهرستان تهران می باشند که تعداد آنها ۳۵۰۰ نفر می باشد و نمونه آماری ۳۸۴ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد لیکوات و همکاران، ۲۰۲۴ می باشد ولی بنا به شرایطی و جهت بومی سازی سوال ها، محقق در آن ها، تغییراتی جهت قابلیت درک بیشتر پاسخ دهندگان ایجاد کرده است. در کل پرسشنامه ای شامل ۳۱ گویه، در دو بخش طراحی شده است که بخش اول شامل ویژگیهای فردی پاسخ دهندگان شامل جنسیت، تحصیلات، پست و سابقه خدمت، می باشد. در بخش دوم ۲۵ سوال به منظور بررسی سایر فرضیه ها آورده شده است. لازم بذکر است سؤال ها بصورت بسته طراحی شده است و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت برای متغیرهای تحقیق از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مقیاس بندی شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و و برای روایی سازه از شاخص (KMO) استفاده شد و مشخص شد که این پرسشنامه اعتبار لازم برای پژوهش را دارا می باشند. در تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار محاسبه شده آن مورد قبول می باشد که با توجه به ضریب محاسبه شده میتوان گفت که پرسشنامه طراحی شده از پایایی و ثبات لازم برخوردار است. در تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای $SPSS$ و لیزرل ۸/۸ نتایج زیر بدست آمد از میان ۳۸۴ پاسخگویی که به پرسشهای این تحقیق پاسخ گفته‌اند، ۲۷۰ نفر یعنی ۴۰/۸ درصد زن و ۱۱۴ نفر یعنی ۵۹/۲ درصد مرد هستند. بیشترین پاسخگویان مربوط به گروه سنی ۳۶-۴۵ سال (با مقدار ۴۰/۸ درصد) است و پس از آن گروه سنی ۴۶-۵۵ سال (با مقدار ۳۰/۶ درصد) است، حدود ۱۹/۹ درصد پاسخگویان این تحقیق ۲۵-۳۵ سال و حدود ۸/۷ درصد بیشتر از ۵۶ سال هستند. پاسخگویانی که مقطع

همانگونه که در جدول ۵ دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری داشته، بنابراین با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش کامل دست یافته است. همچنین بررسی نتایج شاخص‌های برازش متغیرها حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد و همه شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش، واقع شدند. بنابراین هر کدام از مدلها بدون هیچ تغییری مورد پذیرش می‌باشد.

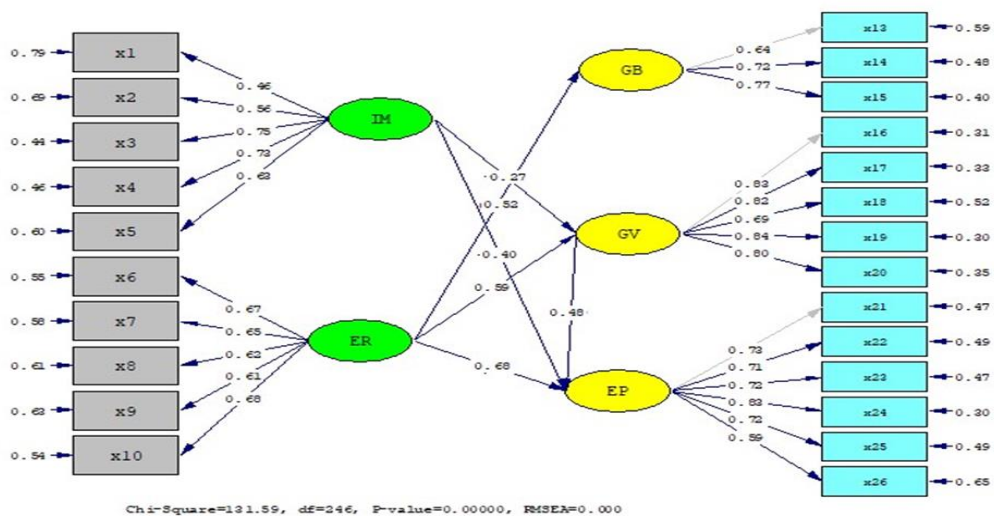
هم نامیده می‌شود) نشانه برازندگی مناسب مدل است. شاخص CFI که نشانه برازندگی مدل است. اولین معیار قضاوت برازش مدل مفهومی، مقدار کای اسکوئر بر روی درجه آزادی χ^2/df است که برای تک بعدی بودن سازه‌ها استفاده می‌شود و مقدار آن باید کمتر از ۳ باشد. مقدار این شاخص‌ها برای مدل حاضر $(0/5349) = RMSEA$ است. همچنین مقدار $0/0000$ مقدار χ^2/df است که این مقدار کوچکتر از مقدار ۰/۱ است. شاخص‌های برازش مهم در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱: گزیده ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

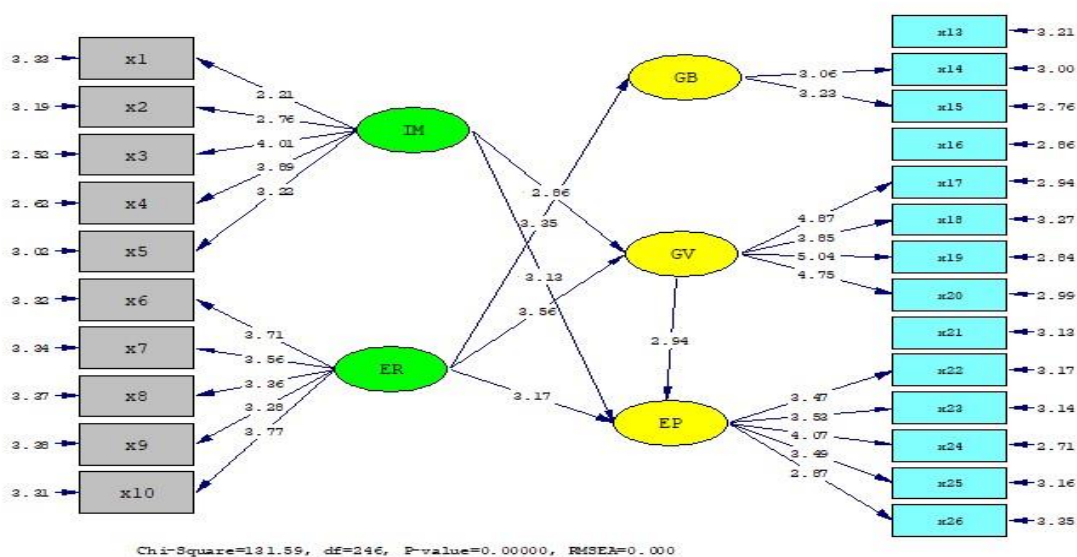
شاخص	سطح تحت پوشش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مقدار قابل قبول	بزرگتر از ۵ درصد	$GFI > 90\%$	$AGFI > 90\%$	$CFI > 90\%$	$RMSEA < 10\%$
متغیر انگیزه درونی	۱/۵۲	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۰۰
متغیر پاداش‌های درونی	۱/۸۰	۰/۹۳	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
رفتارهای سبز مرتبط با وظایف	۱/۴۲	۰/۹۶	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
متغیر رفتارهای داوطلبانه سبز	۱/۴۵	۰/۹۶	۰/۹۷	۱/۰۰	۰/۰۰۰
متغیر عملکرد محیطی کارکنان	۱/۹۱	۰/۹۹	۰/۹۴	۱/۰۰	۰/۰۰۰
شاخص برازش مدل ترسیمی	۱۳۱/۵۹	۰/۹۰	۰/۹۳	۱/۰۰	۰/۰۰۰

شکل ۱ و ۲ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت **Standard Solution** و

شکل ۱ و ۲ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت **Standard Solution** و



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Value

جدول ۳- خلاصه ضرایب مسیر معادلات ساختاری این تحقیق را نمایش می‌دهد، در این جدول مقادیر هر دو مدل در حالت T و استاندارد آورده شده است.

جدول ۲- خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری

مسیر (Formative- Reflective)	ضریب β	T	استاندارد شده
انگیزه درونی (IM)	۰/۲۴	۲/۰۵	رفتارهای سبز مرتبط با وظایف (GB)
انگیزه درونی (IM)	۰/۲۷	۲/۸۶	رفتارهای داوطلبانه سبز (GV)
انگیزه درونی (IM)	۰/۴۰	۳/۵۶	عملکرد محیطی کارکنان (EP)
پاداش های بیرونی (ER)	۰/۶۸	۳/۱۷	عملکرد محیطی کارکنان (EP)
پاداش های بیرونی (ER)	۰/۵۲	۳/۳۵	رفتارهای سبز مرتبط با وظایف (GB)
پاداش های بیرونی (ER)	۰/۵۹	۳/۵۶	رفتارهای داوطلبانه سبز (GV)
رفتارهای سبز مرتبط با وظایف (GB)	۰/۳۶	۳/۱۱	عملکرد محیطی کارکنان (EP)
رفتارهای داوطلبانه سبز (GV)	۰/۴۸	۲/۹۴	عملکرد محیطی کارکنان (EP)

۵. آزمون فرضیه ها

تأثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در انگیزه درونی ، ما شاهد افزایش ۰/۴۰ واحدی در عملکرد محیطی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد انگیزه درونی و رفتارهای سبز مرتبط با وظایف مقدار ۰/۲۴ و ($T=2/05$) و ($T=|2/05| > 1/96$) که معنا داری تأثیر انگیزه درونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. انگیزه درونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف تأثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در انگیزه درونی ، ما شاهد افزایش ۰/۲۴ واحدی در رفتارهای سبز مرتبط با وظایف هستیم. ضریب استاندارد رفتارهای سبز مرتبط با وظایف و عملکرد محیطی کارکنان مقدار ۰/۳۶ و ($T=3/11$) و ($T=|3/11| > 1/96$) که معنا داری تأثیر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف بر عملکرد محیطی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. رفتارهای سبز مرتبط با وظایف بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. با توجه به الگوی تحلیل مسیر و مقادیر جدول فوق ضریب استاندارد پاداش های بیرونی و عملکرد محیطی کارکنان مقدار ۰/۶۸ و ($T=3/17$) و ($T=|3/17| > 1/96$) که معنا داری تأثیر پاداش های بیرونی بر عملکرد محیطی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. پاداش های بیرونی بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در پاداش های بیرونی ، ما شاهد افزایش ۰/۶۸ واحدی در عملکرد محیطی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد انگیزه درونی و عملکرد محیطی کارکنان مقدار ۰/۴۰ و ($T=3/56$) و ($T=|3/56| > 1/96$) که معنا داری تأثیر انگیزه درونی بر عملکرد محیطی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. انگیزه درونی بر عملکرد محیطی کارکنان

کارکنان هستیم. ضریب استاندارد پادشاهی بیرونی و رفتارهای سبز مرتبط با وظایف مقدار $0/52$ و $3/35$ ($T = |3/35| > 1/96$) که معنا داری تاثیر پادشاهی بیرونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال 95 درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه هفتم تأیید می‌شود. پادشاهی بیرونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف تاثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در پادشاهی بیرونی، ما شاهد افزایش $0/52$ واحدی در رفتارهای سبز مرتبط با وظایف هستیم. ضریب استاندارد پادشاهی بیرونی و رفتارهای داوطلبانه سبز مقدار $0/59$ و $3/56$ ($T = 3/56$) و $(T = |3/56| > 1/96)$ که معنا داری تاثیر پادشاهی بیرونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال 95 درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه هشتم تأیید می‌شود. پادشاهی بیرونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز تاثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در پادشاهی بیرونی، ما شاهد افزایش $0/59$ واحدی در رفتارهای داوطلبانه سبز هستیم.

می‌کنند. کارکنانی که در وظایف روزمره خود به رفتارهای سبز پایبند بوده و داوطلبانه در فعالیتهای محیط‌زیستی مشارکت می‌کنند، سطح بالاتری از عملکرد محیطی را نشان می‌دهند. این یافته اهمیت توجه به فرهنگ‌سازی و توسعه رفتارهای داوطلبانه در محیط‌های کاری به ویژه در بیمارستان‌ها را به خوبی نشان می‌دهد. از نظر کاربردی، نتایج پژوهش بیانگر آن است که مدیران بیمارستان‌های دولتی باید علاوه بر بهبود سیستم‌های پاداش‌دهی، زمینه‌های تقویت انگیزه‌های درونی کارکنان را فراهم آورند. آموزش‌های مستمر، ایجاد فرصت‌های مشارکت و فرهنگ‌سازی محیط‌زیستی از جمله راهکارهایی است که می‌تواند موجب ارتقاء رفتارهای سبز شود و به تبع آن، عملکرد محیطی سازمان را بهبود بخشد. این اقدامات نه تنها به کاهش آلودگی و مصرف منابع کمک می‌کند، بلکه

واحد تغییر در رفتارهای سبز مرتبط با وظایف، ما شاهد افزایش $0/36$ واحدی در عملکرد محیطی کارکنان هستیم. ضریب استاندارد انگیزه درونی و رفتارهای داوطلبانه سبز مقدار $0/27$ و $2/86$ ($T = 2/86$) و $(T = |2/86| > 1/96)$ که معنا داری تاثیر انگیزه درونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال 95 درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. انگیزه درونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز تاثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در انگیزه درونی، ما شاهد افزایش $0/47$ واحدی در رفتارهای داوطلبانه سبز هستیم. ضریب استاندارد رفتارهای داوطلبانه سبز و عملکرد محیطی کارکنان مقدار $0/48$ و $2/94$ ($T = 2/94$) و $(T = |2/94| > 1/96)$ که معنا داری تاثیر رفتارهای داوطلبانه سبز بر عملکرد محیطی کارکنان را نشان می‌دهد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال 95 درصد، فرض H_0 رد شده و فرضیه ششم تأیید می‌شود. رفتارهای داوطلبانه سبز بر عملکرد محیطی کارکنان تاثیر معناداری دارد. به عبارتی با یک واحد تغییر در رفتارهای داوطلبانه سبز، ما شاهد افزایش $0/48$ واحدی در عملکرد محیطی

۶. بحث و نتیجه گیری کلی

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هم انگیزه درونی و هم پاداش‌های بیرونی نقش مهم و معناداری در بهبود عملکرد محیطی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران ایفا می‌کنند. این نتایج تأکید می‌کند که علاوه بر انگیزه‌های مالی و مادی، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و تعهد فردی به حفظ محیط زیست، می‌تواند محرکی قوی برای رفتارهای مثبت زیست‌محیطی باشد. این موضوع با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا است که انگیزه درونی را به عنوان یکی از عوامل کلیدی در رفتارهای سبز کارکنان معرفی کرده‌اند. از سوی دیگر، نقش میانجی رفتارهای سبز مرتبط با وظایف و رفتارهای داوطلبانه سبز بسیار برجسته است. این رفتارها به عنوان واسطه‌ای مؤثر، رابطه بین انگیزه‌ها و عملکرد محیطی را تقویت

حاضر نشان داد که ترکیب انگیزه‌های درونی و پاداش‌های بیرونی همراه با توسعه رفتارهای سبز، به ویژه رفتارهای داوطلبانه، بستر مناسبی برای بهبود عملکرد محیطی در سازمان‌های بهداشتی فراهم می‌کند. این یافته‌ها می‌تواند راهنمای مفیدی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان در ارتقاء کیفیت عملکرد زیست‌محیطی بیمارستان‌های دولتی تهران باشد و به تحقق اهداف محیط‌زیستی در سطح سازمان کمک کند.

- فضایی را فراهم آورند که کارکنان بتوانند ایده‌ها و پیشنهادات خود را در زمینه بهبود عملکرد محیطی مطرح و مشارکت فعال داشته باشند.
- انگیزه درونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف تأثیر معناداری دارد.
- به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:
- وظایف و مسئولیت‌های محیط زیستی را به صورت واضح و شفاف در شرح شغل کارکنان وارد کنند.
- فرصت‌های ارتقاء و توسعه مهارت‌های محیط زیستی را برای کارکنانی که در این زمینه فعالیت می‌کنند، فراهم نمایند.
- رفتارهای سبز مرتبط با وظایف بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:
- شاخص‌های مرتبط با رفتارهای سبز در ارزیابی عملکرد کارکنان گنجانده شود.
- انگیزه درونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز تأثیر معناداری دارد.
- به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:

موجب افزایش رضایت شغلی و تعلق سازمانی کارکنان نیز می‌گردد. در نهایت، با توجه به تأثیر مثبت رفتارهای سبز بر عملکرد محیطی، توصیه می‌شود که سیاست‌های سازمانی در بیمارستان‌ها به گونه‌ای تدوین شود که مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی در وظایف شغلی کارکنان به طور شفاف تعریف شود و رفتارهای داوطلبانه سبز به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی نهادینه گردد. این رویکرد می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی بیمارستان‌ها ایفا نماید. در کل، پژوهش **ارائه پیشنهادات بر مبنای نتایج پژوهش**

- پاداش‌های بیرونی بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:
- سیستم پاداش‌دهی مالی و غیرمالی را با هدف ارتقای رفتارهای محیط‌زیستی و عملکرد سبز کارکنان طراحی و اجرا نمایند.
- برنامه‌های تشویقی دوره‌ای شامل تقدیرنامه و گواهینامه‌های محیط‌زیستی را در ساختار سازمانی به منظور افزایش انگیزه کارکنان به کار گیرند.
- انگیزه درونی بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:
- با برگزاری کارگاه‌ها و آموزش‌های مستمر، آگاهی و تعهد فردی کارکنان نسبت به حفاظت از محیط زیست را افزایش دهند.
- تجهیزات و منابع لازم جهت اجرای صحیح وظایف محیط زیستی در دسترس کارکنان قرار گیرد.

به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:

- پاداش‌های متناسب با میزان انجام وظایف سبز را تعریف و به صورت منظم پرداخت نمایند.
- از پاداش‌های غیرمالی مانند مرخصی تشویقی یا تقدیرنامه‌های رسمی برای تشویق رفتارهای سبز استفاده کنند.

-پاداش‌های بیرونی بر رفتارهای داوطلبانه سبز تأثیر معناداری دارد.

به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:

- سیستم امتیازدهی و پاداش‌دهی مبتنی بر مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های محیط زیستی را اجرایی نمایند.
- در مراسم‌ها و برنامه‌های رسمی، از داوطلبان فعال در حوزه محیط زیست تقدیر و قدردانی کنند.

- فرصت‌های مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های محیط زیستی را فراهم و کارکنان را به شرکت در آنها ترغیب نمایند.
- موفقیت‌های کارکنان داوطلب در این حوزه را به صورت منظم معرفی و تقدیر کنند.

-رفتارهای داوطلبانه سبز بر عملکرد محیطی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

به مدیران و کارشناسان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پیشنهاد می‌گردد:

- گروه‌ها و تشکل‌های محیط زیستی داخلی را تشکیل داده و فعالیت‌های داوطلبانه را سازماندهی کنند.
- رفتارهای داوطلبانه محیط زیستی را به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی و ارتقاء کارکنان مدنظر قرار دهند.

-پاداش‌های بیرونی بر رفتارهای سبز مرتبط با وظایف تأثیر معناداری دارد.

۷. منابع و ماخذ

۱. استانسی، صدف، و مهدی بیگی، نجمه. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ارتقاء عملکرد محیطی بیمارستان‌ها؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۳)، ۱۱۵-۱۴۰. <https://sid.ir/paper/fa112419>
۲. یزدان شناس، مهدی، و شیرواند، فاطمه. (۱۴۰۱). تأثیر انواع حسادت بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش میانجی انگیزه درونی و ادراک از عدالت سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۱(۲) (پیاپی ۴۲)، ۳۲-۱. <https://sid.ir/paper/fa1038322>
۳. قرایی خضری، مریم، و زاهدی فر، حسن. (۱۳۹۵). تأثیر انگیزش درونی و بیرونی در محیط‌های مختلف. همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. بازیابی از <https://civilica.com/doc/492507>
۴. کاشانی، فهیمه، کیانی، مسعود، و صدوقی، مجید. (۱۴۰۰). مطالعه‌ای با عنوان رابطه حمایت معلم ادراک شده و عملکرد تحصیلی درس ریاضی: نقش میانجیگر انگیزه درونی، اضطراب و خودکارآمدی ریاضی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۷(۳)، ۱۵۳-۱۷۵.
۵. معارفی، فاطمه، و رحمانی، سارا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر بی‌نزاکتی همکاران بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی فرسودگی عاطفی و انگیزه درونی. اخلاق زیستی، ۱۲(۳۷)، ۱-۱۰. بازیابی از <https://sid.ir/paper/fa112419>
۶. محمودی، عمر. (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری رابطه نابرابری انگیزه‌ها و فرسودگی شغلی با نقش میانجی انگیزه درونی در میان معلمان فارغ‌التحصیل از دانشگاه فرهنگیان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۲۵(پاییز)، ۳۵-۵۴.
۷. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0149-7720\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0149-7720(91)90020-T)
۸. Bandura, A. (1987). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
۹. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(1), 221-278. <https://doi.org/10.1037/1043-9892.11.1.221>

- literature and recommended remedies.
- (۱۸) Journal of Applied Psychology, ۹۰, ۳-۸۷۹. <https://doi.org/10.1037/1029-0273.90.3.879>
- (۱۹) Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۱). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- (۲۰) Stern, P. C. (۲۰۰۰). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, ۳(۵۶), ۴۲۴-۴۰۱. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2000.00170.x>
- (۲۱) Vallerand, R. J. (۱۹۹۹). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, ۲۷, ۳۶۰-۲۷۱. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(99\)00027-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(99)00027-0)
- (۲۲) Eisenberger, R., & Cameron, J. (۱۹۹۶). Detrimental effects of reward: Reality or myth? *American Psychologist*, ۵۱(۱۱), ۱۱۶۷-۱۱۵۳. <https://doi.org/10.1037/1029-0273.51.11.1153>
- (۲۳) Grant, A. M., & Berry, J. W. (۲۰۰۱). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, ۴۴(۹), ۹۶۷-۹۷۳. <https://doi.org/10.2307/25921>
- (۲۴) Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (۲۰۱۹). *Multivariate data analysis* (10th ed.). Cengage Learning.
- (۲۵) Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (۲۰۰۳). Common method biases in behavioral research: A critical review of the

