

ORIGINAL ARTICLE

Analysis of the relationship between employees' perception of organizational social responsibility and environmental protection and the mediating role of environmental attitude Case study: Employees of Shiraz District 3 Municipality

Ebrahim Bouzarjmehr¹, Hassan Samadyar^{2*} , Azita Behbahaninia³ , Samira Khadivi⁴

1. Ph.D Candidate, Department of Environmental Sciences, Ro.C. Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
 Assistant Professor, Department of Environmental Sciences, Ro.C. Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
 Associate Professor, Department of Environmental Sciences, Ro.C. Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
 Assistant Professor, Department of Environmental Sciences, Ro.C. Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

***Correspondence**

Hassan Samadyar
 E-mail: hassan.samadyar@iau.ac.ir

Receive Date: 16/April/2026

Revise Date: 26/July/2026

Accept Date: 02/Aug/2026

How to cite

Bouzarjmehr, E., Samadyar, H., Behbahaninia, A., & Khadivi, S. (2026). Analysis of the relationship between employees' perception of organizational social responsibility and environmental protection and the mediating role of environmental attitude Case study: Employees of Shiraz District 3 Municipality. *Urban Ecology Researches*, -(), --.

EXTENDED ABSTRACT**Introduction**

In recent decades, the rapid intensification of global environmental crises, the depletion of natural resources, widespread urban pollution, and the severe consequences of climate change have compelled policymakers, managers, and researchers to prioritize sustainable development. Sustainable development is not merely defined by economic growth; rather, it requires a balanced integration of economic, social, and environmental dimensions in both policy formulation and implementation. From this perspective, modern organizations can no longer restrict their focus to purely administrative and economic objectives. They are increasingly expected to incorporate social and environmental responsibilities into their core strategies. Corporate social responsibility (CSR) refers to an organization's voluntary and ethical commitment to its stakeholders, society, and the environment. When successfully implemented, CSR can strengthen organizational ethical values, enhance social legitimacy, and support long-term sustainable performance.

Furthermore, when organizations demonstrate a sincere commitment to the triple bottom line-economic, social, and environmental performance-they foster a unique psychological contract with their employees. This psychological contract is characterized by mutual trust and shared values, which encourages employees to align their personal professional actions with the organization's green goals. By perceiving the organization's CSR initiatives not just as public relations maneuvers, but as an authentic expression of corporate ethics, employees develop a stronger sense of identification with the company's environmental mission. This alignment is essential for mobilizing internal human capital toward sustainability.

Municipalities and urban management organizations play a critical role in this context due to their unique functions. They are directly responsible for managing urban spaces, providing public services, planning transportation, handling municipal waste, maintaining green spaces, and mitigating environmental pollution. Consequently, their operational policies and management practices can directly influence both citizens and employees. Municipal employees are not merely executors of formal administrative regulations; their perceptions, attitudes, and daily actions determine the success or failure of environmental program implementation. Therefore, identifying the factors associated with employees' pro-environmental behaviors is of great theoretical and practical importance.

Employees' perceptions of CSR may be associated with green behavior. When employees perceive their organization as genuinely committed to ethical principles and environmental protection, they are more likely to internalize these values. However, this relationship may not be direct or automatic. Cognitive and attitudinal mechanisms can help explain how

organizational perceptions translate into actual behavior. Environmental attitude is a key psychological mechanism in this process, representing individuals' evaluations and concerns regarding environmental protection. Employees with positive environmental attitudes are more likely to conserve resources, reduce waste, and support green initiatives. Consequently, CSR may influence employees' behavior primarily by strengthening their environmental attitudes. Although the literature on CSR and pro-environmental behavior has expanded, gaps remain regarding public-service organizations, particularly in developing contexts like Iran. Previous research has often emphasized external outcomes of CSR, while the role of employees as internal actors has received less attention. This study investigated the mediating role of environmental attitude in the relationship between employees' perceptions of CSR and environmental protection behaviors in Shiraz Municipality, District 3.

Methodology

This applied, quantitative study employed a descriptive-correlational, survey-based design to examine the relationships between research variables within a structural framework. Data were collected via field questionnaires from the population of Shiraz Municipality, District 3, employees. This organization was selected due to its pivotal role in urban environmental management, where employee actions directly impact sustainable urban outcomes.

The sample size was set at 200, adhering to the standard requirement of 10–20 observations per parameter to ensure statistical robustness for structural equation modeling. A cluster random sampling technique was employed, identifying six key organizational units as clusters: the Deputies of Financial and Economic Affairs, Urban Planning and Architecture, Technical and Civil Engineering, Planning and Human Capital Development, Urban Services, and Transportation and Traffic. Employees were then randomly selected from these clusters to ensure representative coverage across all organizational functions.

Standardized, validated tools were used for data collection: perceived CSR (Carroll, 1991; 20 items, four dimensions), pro-environmental behavior (Brand Blok et al., 2017; 13 items), and environmental attitude (Thompson and Barton, 1994; 15 items across three orientations: ecocentric, anthropocentric, and environmental apathy). All items utilized a five-point Likert scale ranging from “strongly disagree” to “strongly agree.” Cronbach's alpha coefficients for all instruments exceeded 0/72, confirming acceptable reliability. Data were analyzed using descriptive statistics and path analysis to test the hypothesized direct and indirect relationships within the proposed structural model.

Findings

The empirical analysis revealed that the direct relationship between employees' perceptions of CSR and their environmental protection behaviors was not statistically significant. This suggests that the mere perception of an organization as socially responsible is not sufficient to automatically translate into pro-environmental behaviors in the workplace. Recognizing that an organization claims to be socially responsible is a cognitive process, but changing individual conduct requires a deeper, more personal connection to the issue. Therefore, positive perceptions of organizational responsibility do not serve as a direct catalyst for green behaviors without the presence of intervening cognitive or contextual factors.

Conversely, the study found that perceived CSR had a strong, positive, and statistically significant relationship with environmental attitude. Employees who perceived their organization as genuinely responsible, ethical, and committed to environmental protection were more likely to report significantly more positive attitudes toward the environment. This finding clearly indicates that authentic, transparent organizational practices have the potential to shape employees' value systems and their personal concerns regarding environmental issues. When organizations act in a socially and environmentally responsible manner, employees are more likely to internalize these values and prioritize environmental protection in their own mindsets.

Furthermore, the results demonstrated that environmental attitude had a positive and statistically significant relationship with environmental protection behavior. Employees who possessed stronger, more positive environmental attitudes engaged more frequently in conservation behaviors, such as resource saving, waste reduction, and supporting green office initiatives. This finding confirms the fundamental role of individual attitudinal factors in guiding and motivating workplace green behavior.

Crucially, the mediation analysis provided empirical evidence that environmental attitude significantly mediated the relationship between perceived CSR and environmental protection behavior. Perceived CSR was associated with environmental protection behavior primarily through its positive influence on environmental attitude. In essence, organizational CSR initiatives enhance the environmental attitudes of employees, which subsequently serves as the psychological driver for their pro-environmental actions. These results are theoretically

important because they highlight the necessity of psychological mediation. Practically, the results suggest that organizations must move beyond the superficial implementation of formal CSR policies and focus more actively on the internalization of environmental values among their workforce.

Discussion and Conclusion

The findings of this research indicate that the process of promoting and sustaining pro-environmental behavior in public organizations is a complex, multidimensional challenge. The simple adoption of formal CSR policies or the implementation of symbolic green programs is insufficient to modify deep-seated employee behaviors. The critical factor for success is whether employees perceive these policies as credible and whether they contribute to the development of positive environmental attitudes. While perceived CSR was not directly associated with environmental behavior, it was indirectly related through the mediating role of environmental attitude. This highlights the crucial role of environmental attitude as the primary mechanism linking organizational practices to actual green behaviors. Therefore, municipal managers must address both the design of organizational policies and the development of employee attitudes simultaneously.

Several practical recommendations emerge from these findings. Municipalities should invest in comprehensive environmental education programs to increase awareness. They should foster a green organizational culture that values sustainability, encourage leaders to serve as role models by demonstrating sustainable behaviors, and involve employees actively in green decision-making processes. Additionally, the establishment of recognition and reward systems for environmental initiatives can provide the necessary external motivation to encourage workplace conservation. These measures will help employees align the broader organizational commitments with their own personal values and everyday actions.

This study possesses several inherent limitations. First, the cross-sectional design prevents the establishment of definitive, long-term causal conclusions. Second, the reliance on self-report measures for both perceptions and behaviors may introduce potential biases, such as social desirability or common method variance. Third, the sample was limited to the employees of Shiraz Municipality, District 3, which restricts the broad generalizability of these findings to other diverse regions or different industrial sectors. Future research should replicate this model in other public and private organizations across diverse geographical and cultural settings. Longitudinal, comparative, or multi-source research designs would provide stronger, more nuanced evidence regarding these relationships. Furthermore, researchers could examine other potential mediators or moderators, such as the role of green leadership, organizational culture, organizational commitment, and social norms. In conclusion, building sustainable organizations requires the careful alignment of responsible corporate policies with the cultivation of positive, proactive employee attitudes toward the environment.

KEYWORDS

Corporate Social Responsibility (CSR), Environmental Protection, Environmental Attitude, Municipality, Shiraz.



مقاله پژوهشی

تحلیل رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست و نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز

ابراهیم بوذرجمهر^۱، حسن صمدیار^{۲*}، آریتا بهبهانی‌نیا^۳، سمیرا خدیوی^۴

چکیده

با توجه به اهمیت روزافزون مسائل زیست‌محیطی و نقش سازمان‌ها در تحقق توسعه پایدار، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای حفاظتی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان، ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌تواند از طریق تقویت نگرش‌های زیست‌محیطی، زمینه بروز رفتارهای طرفدار محیط‌زیست را فراهم سازد. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست با تأکید بر نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی در میان کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه گردآوری شدند. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز بود که داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و روش‌های تحلیلی مناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0.01$, $r = 0.65$). همچنین یافته‌ها بیانگر آن است که نگرش زیست‌محیطی نقش میانجی معناداری در رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و رفتارهای حفاظتی ایفا می‌کند ($p < 0.01$, $\beta = 0.45$). افزون بر این، ۷۳ درصد از کارکنانی که نگرش مثبت‌تری نسبت به ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشتند، رفتارهای حفاظتی مؤثرتری از خود نشان دادند. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که تقویت ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان راهبردی مؤثر در جهت توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست مورد توجه قرار گیرد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری‌ها و سایر سازمان‌ها با اجرای برنامه‌های آموزشی و افزایش آگاهی‌های زیست‌محیطی، زمینه تقویت نگرش‌ها و رفتارهای مسئولانه در قبال محیط زیست را فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حفاظت از محیط زیست، نگرش زیست‌محیطی، شهرداری، شیراز.

۱. دانشجوی دکتری، گروه محیط زیست، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
۲. استادیار، گروه محیط زیست، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
۳. دانشیار، گروه محیط زیست، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
۴. استادیار، گروه محیط زیست، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

*نویسنده مسئول: حسن صمدیار

رایانامه: hassan.samadyar@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۲۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۵/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۱

استناد به این مقاله:

بوذرجمهر، ابراهیم؛ صمدیار، حسن؛ بهبهانی‌نیا، آریتا و خدیوی، سمیرا (۱۴۰۵). تحلیل رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست و نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز. فصلنامه علمی پژوهش‌های بوم‌شناسی شهری، (-)، -.



مقدمه

در چند دهه اخیر، رشد شتابان جمعیت و گسترش الگوهای مصرف، فشار فزاینده‌ای بر منابع طبیعی و محیط‌زیست وارد کرده است. بهره‌برداری بی‌رویه از منابع و استفاده گسترده از آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، پیامدهایی نظیر تخریب محیط‌زیست را به دنبال داشته و ابعاد گوناگون زندگی انسان، از جمله سلامت، رفاه، آرامش و امنیت را با چالش‌های جدی مواجه ساخته است (Carfagna et al., 2014). پیامدهای این روند در قالب تغییرات گسترده در کارکردهای طبیعی زمین در سطوح جهانی، منطقه‌ای و محلی آشکار شده و آثار آن در بسیاری از مناطق جهان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی انسان‌ها تأثیر گذاشته‌اند.

در این میان، گسترش فعالیت‌های انسانی و توسعه فزاینده شهرها، فشار مضاعفی بر اکوسیستم‌های طبیعی وارد کرده و بسیاری از نظام‌های زیستی را با بحران‌های جدی مواجه ساخته است. از این‌رو، مسائل زیست‌محیطی دیگر صرفاً در چارچوب مباحث فنی و تخصصی قابل بررسی نیستند، بلکه به موضوعی چندبعدی با ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی تبدیل شده‌اند که توجه گسترده پژوهشگران و سیاست‌گذاران را به خود جلب کرده‌اند (دسترس و خواجه‌نوری، ۱۳۹۸). در نتیجه، حفاظت از محیط‌زیست به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و چالش‌های عصر حاضر بدل شده است؛ چراکه تداوم بحران‌های زیست‌محیطی نه تنها آرامش و امنیت انسان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه در بلندمدت می‌تواند بقای بشر را نیز تهدید کند (حلاج و همکاران، ۱۳۹۷).

بررسی ریشه‌های این بحران‌ها نشان می‌دهد بخش قابل‌توجهی از مشکلات زیست‌محیطی ناشی از شیوه‌های نادرست بهره‌برداری از منابع طبیعی، الگوهای مصرف نامتوازن و پایین بودن سطح آگاهی عمومی نسبت به پیامدهای رفتارهای انسانی در قبال محیط طبیعی است. در دهه‌های اخیر، رشد جمعیت، توسعه صنعتی و افزایش تقاضا برای منابع طبیعی، فشار مضاعفی بر اکوسیستم‌ها وارد کرده و به گسترش پدیده‌هایی همچون آلودگی هوا و آب، تخریب زیستگاه‌های طبیعی و کاهش تنوع زیستی انجامیده است. گزارش‌ها و مطالعات علمی در سطح بین‌المللی نیز تأکید می‌کنند بسیاری از این چالش‌ها ریشه در نوع تعامل انسان با محیط طبیعی و الگوهای رفتاری او در بهره‌برداری از منابع دارند (Balunde et al., 2019). بنابراین، مقابله با این مسائل صرفاً از طریق راهکارهای فنی و مدیریتی امکان‌پذیر نیست و توجه جدی به ابعاد اجتماعی، فرهنگی و آموزشی آن نیز ضروری است.

در این چارچوب، آموزش زیست‌محیطی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین راهکارهای کاهش آسیب‌های وارده به محیط‌زیست مطرح می‌شود. برنامه‌های آموزشی در این حوزه باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که افزون بر ارتقای سطح دانش و آگاهی افراد درباره اهمیت منابع طبیعی و پیامدهای تخریب آن‌ها، زمینه شکل‌گیری نگرش‌های مثبت و مسئولانه نسبت به محیط‌زیست را نیز فراهم آورند. آموزش مؤثر زمانی تحقق می‌یابد که سه بُعد شناختی، نگرشی و رفتاری به‌صورت هم‌زمان تقویت شوند و افراد به اتخاذ رفتارهای سازگار با محیط زیست ترغیب گردند. بر این اساس، بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که ارتقای آگاهی و مهارت‌های زیست‌محیطی شهروندان می‌تواند نقش مهمی در حرکت جامعه به‌سوی توسعه پایدار و مدیریت مسئولانه منابع طبیعی ایفا کند (UNESCO, 2017).

از سوی دیگر، جامعه‌شناسان و پژوهشگران علوم اجتماعی همواره در پی شناسایی عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر گرایش افراد به حفاظت از محیط‌زیست بوده‌اند. شناخت این عوامل می‌تواند در طراحی سیاست‌ها و برنامه‌هایی با هدف کاهش رفتارهای مخرب زیست‌محیطی و تقویت رفتارهای حمایتی از طبیعت مؤثر باشد. در این راستا، متغیرهایی نظیر میزان مشارکت اجتماعی، احساس تعلق به جامعه، سطح آگاهی عمومی و به‌ویژه میزان ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان افراد، از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر نحوه تعامل انسان با محیط‌زیست تأثیرگذار باشند (Stem, 2000). به بیان دیگر، هرچه افراد نسبت به پیامدهای اجتماعی و زیست‌محیطی رفتارهای خودآگاهانه‌تر باشند و احساس مسئولیت بیشتری در قبال محیط پیرامون داشته باشند، احتمال بروز رفتارهای حامی محیط‌زیست در میان آنان افزایش می‌یابد.

در این میان، مفهوم ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به میزان تعهد و احساس وظیفه افراد در قبال جامعه، منابع عمومی و پیامدهای رفتارهایشان بر دیگران و محیط اطراف اشاره دارد. افرادی که از سطح بالاتری از ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان برخوردارند، معمولاً مشارکت بیشتری در فعالیت‌های جمعی دارند و در تصمیم‌گیری‌های روزمره خود، آثار رفتارشان بر جامعه و محیط‌زیست را مدنظر قرار می‌دهند. از این‌رو، تقویت حس مسئولیت اجتماعی می‌تواند زمینه افزایش مشارکت شهروندان در حفاظت از محیط‌زیست و حمایت از سیاست‌ها و برنامه‌های زیست‌محیطی را فراهم سازد.

بررسی صورت گرفت زیرا شهرداری‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عملکرد روزمره آن‌ها به‌طور مستقیم با ابعاد مختلف پایداری شهری و حفاظت از محیط‌زیست پیوند دارد. از سوی دیگر، تحقق اثربخش سیاست‌های محیط‌زیستی در این نهادها تا حد زیادی به نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان وابسته است. در این چارچوب، شهرداری منطقه ۳ شیراز به دلیل گستره فعالیت‌های خدماتی و اجرایی، ارتباط نزدیک با مسائل محیط شهری و نقش آن در ارائه خدمات عمومی، به‌عنوان نمونه‌ای مناسب برای مطالعه چگونگی ارتباط ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست انتخاب شد.

با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط‌زیست، با نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی، در میان کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز انجام می‌شود. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش این‌گونه مطرح می‌شود: ادراک کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، نگرش زیست‌محیطی و رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست در چه وضعیتی قرار دارد؟ آیا ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، با نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی، بر رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز تأثیر معنادار دارد؟

مبانی نظری

چارچوب نظری

پذیرش ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از سوی سازمان‌ها نشان‌دهنده گذار از نگرشی صرفاً انتفاعی به سوی پارادایمی است که در آن بقای سازمان با پایداری بستر زیستی پیوندی ناگسستنی می‌یابد. امروزه این مفهوم از چارچوب سنتی تعهد نسبت به سهامداران فراتر رفته و به راهبردی جامع برای ایجاد تعادل میان ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تبدیل شده است (Avram & Avasilcai, 2014).

در این رویکرد، ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در چهار بعد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه تجلی می‌یابد و سازمان را ملزم می‌سازد با رعایت اصول توسعه پایدار و توجه به پیامدهای زیست‌محیطی فعالیت‌های خود، در جهت حفظ منابع طبیعی و ارتقای کیفیت زندگی جامعه گام بردارد. ادراک کارکنان از

با این حال، مطالعات حوزه رفتارهای زیست‌محیطی نشان می‌دهد شکل‌گیری این رفتارها تنها به وجود حس مسئولیت اجتماعی محدود نمی‌شود و عوامل شناختی و نگرشی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در این فرایند دارند. نگرش زیست‌محیطی، مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و دیدگاه‌های افراد درباره طبیعت، منابع طبیعی و ضرورت حفاظت از آن‌ها را دربر می‌گیرد. نحوه ادراک افراد از منابع طبیعی، میزان حساسیت آنان نسبت به مسائل زیست‌محیطی و تمایلشان برای مشارکت در فعالیت‌های حفاظتی، از جمله مؤلفه‌هایی است که در چارچوب نگرش زیست‌محیطی قابل بررسی بوده و می‌تواند در مدیریت و حل مشکلات زیست‌محیطی نقش اساسی ایفا کند (Katuwal, 2012).

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد تغییر در رفتارهای زیست‌محیطی غالباً در پی تغییر نگرش‌های افراد رخ می‌دهد. به بیان دیگر، زمانی که افراد نگرش مثبت‌تر و آگاهانه‌تری نسبت به محیط‌زیست داشته باشند، احتمال بیشتری دارد در عمل نیز رفتارهای حفاظتی از خود بروز دهند. نتایج برخی مطالعات حاکی از آن است که افرادی با نگرش زیست‌محیطی مطلوب‌تر، تمایل بیشتری به انجام رفتارهایی نظیر صرفه‌جویی در مصرف منابع، کاهش تولید پسماند، حمایت از برنامه‌های حفاظتی و مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با محیط‌زیست دارند (Halpenny, 2010). ازاین‌رو، نگرش زیست‌محیطی می‌تواند به‌عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در تبیین رفتارهای مسئولانه نسبت به محیط‌زیست در نظر گرفته شود.

بر مبنای مباحث مطرح‌شده، می‌توان استدلال کرد که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از طریق تأثیرگذاری بر نگرش‌های زیست‌محیطی، زمینه بروز رفتارهای حفاظتی را در میان افراد فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر، افرادی که احساس تعهد بیشتری نسبت به جامعه و محیط پیرامون خود دارند، معمولاً نگرش مثبت‌تری نسبت به حفاظت از محیط‌زیست شکل می‌دهند و همین نگرش‌ها آنان را به انجام رفتارهای سازگار با محیط‌زیست سوق می‌دهد. بنابراین، بررسی رابطه میان ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط‌زیست، با در نظر گرفتن نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی، می‌تواند درک عمیق‌تری از سازوکارهای اجتماعی و روان‌شناختی مؤثر بر رفتارهای زیست‌محیطی فراهم آورد و به طراحی برنامه‌های آموزشی و فرهنگی اثربخش برای تقویت رفتارهای حفاظتی در جامعه یاری رساند. در این میان، انتخاب شهرداری به عنوان محدوده مورد مطالعه در پژوهش حاضر بر مبنای تناسب مفهومی و اجرایی آن با متغیرهای مورد

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، به‌ویژه زمانی که با رویکردهای زیست‌محیطی همراه شود، می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای حامی محیط‌زیست را در میان کارکنان تقویت کند (Ali et al., 2023; Wang et al., 2023; Aukhoon et al., 2024). با این حال، تبدیل این تعهدات سازمانی به رفتارهای واقعی تا حد زیادی به نگرش‌های افراد نسبت به محیط‌زیست وابسته است. نگرش زیست‌محیطی مجموعه‌ای از باورها، احساسات و گرایش‌های شناختی است که میزان حساسیت و آمادگی فرد را برای مشارکت در رفتارهای حامی محیط‌زیست تعیین می‌کند (Kollmuss & Agyeman, 2002).

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده فیش‌بین و آجزن بیان می‌کند که رفتار انسان تا حد زیادی تحت تأثیر قصد رفتاری قرار دارد و این قصد نیز از سه عامل نگرش نسبت به رفتار، هنجارهای ذهنی و ادراک فرد از کنترل رفتاری شکل می‌گیرد (مسعودی و همکاران، ۱۴۰۱). بر این اساس، هنگامی که افراد نگرشی مثبت نسبت به حفاظت از محیط‌زیست داشته باشند و احساس کنند که انجام رفتارهای سبز مورد حمایت محیط اجتماعی آنان است، احتمال بروز چنین رفتارهایی افزایش می‌یابد.

در محیط‌های سازمانی، زمانی که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به بخشی از فرهنگ و ارزش‌های مشترک کارکنان تبدیل شود، زمینه‌ای برای شکل‌گیری رفتارهای داوطلبانه زیست‌محیطی فراهم می‌شود؛ رفتارهایی که به کاهش آلودگی، استفاده بهینه از منابع و ارتقای عملکرد زیست‌محیطی سازمان منجر می‌شوند (علیدادپانی و سلیمان‌پور عمران، ۱۳۹۸). تبیین این تعامل میان عوامل فردی و شرایط محیطی را می‌توان در چارچوب نظریه جبر متقابل بندورا توضیح داد. طبق این نظریه، رفتار انسان حاصل تعامل متقابل میان عوامل شخصی، محیطی و رفتاری است و این سه مؤلفه به صورت پویا بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند (Bandura, 1986). در چنین چارچوبی، سیاست‌ها و ارزش‌های سازمانی می‌توانند نگرش‌های کارکنان را شکل دهند و این نگرش‌ها نیز به‌نوبه خود رفتارهای زیست‌محیطی آنان را تقویت کنند.

از سوی دیگر، برخی نظریه‌های اجتماعی نیز بر نقش ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی در شکل‌گیری رفتارهای زیست‌محیطی تأکید دارند. نظریه ارزش-باور-هنجار استرن بیان می‌کند که ارزش‌های فردی از طریق شکل‌دهی به باورهای زیست‌محیطی و فعال‌سازی هنجارهای شخصی، زمینه بروز رفتارهای حامی محیط‌زیست را فراهم می‌کنند (Stem, 2000). به همین ترتیب، در مدل هنجار فعال شوارتز نیز

احساس مسئولیت اخلاقی نسبت به پیامدهای زیست‌محیطی رفتارها، عاملی مهم در تحریک کنش‌های حفاظتی محسوب می‌شود (حسین‌زاده و همکاران، ۱۴۰۴). براساس این دیدگاه‌ها، هنگامی که افراد پیامدهای زیست‌محیطی رفتارهای انسانی را درک کنند و خود را در قبال آن مسئول بدانند، احتمال مشارکت آنان در فعالیتهای حفاظتی افزایش می‌یابد.

در مجموع، مجموعه این رویکردهای نظری نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها می‌تواند از طریق شکل‌دهی به نگرش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای زیست‌محیطی کارکنان، زمینه بروز رفتارهای حفاظتی را فراهم سازد. به‌ویژه در سازمان‌های خدمات شهری مانند شهرداری‌ها، که وظیفه مدیریت پسماند، حفظ فضاهای سبز و ارتقای کیفیت محیط شهری را بر عهده دارند، نگرش و مشارکت فعال کارکنان نقش مهمی در تحقق اهداف توسعه پایدار و حفاظت از محیط‌زیست ایفا می‌کند.

پیشینه پژوهش

رضادوست و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «تبیین‌کننده‌های اجتماعی رفتار مسئولانه زیست‌محیطی با تأکید بر الگوی KAP؛ مطالعه موردی شهروندان شهر شوش» به بررسی متغیرهای اجتماعی مؤثر بر رفتارهای مسئولانه زیست‌محیطی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که میان احساس تعلق مکانی شهروندان، نگرش زیست‌محیطی، آگاهی زیست‌محیطی و رفتارهای مسئولانه زیست‌محیطی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. بر این اساس، هرچه افراد وابستگی و تعلق بیشتری به محیط زندگی خود احساس کنند و در عین حال از دانش و نگرش مناسب‌تری نسبت به مسائل زیست‌محیطی برخوردار باشند، احتمال بروز رفتارهای مسئولانه در قبال محیط پیرامون آنان افزایش می‌یابد.

نگاهداری و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «کاربرد نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده در تبیین رفتار زیست‌محیطی روستاییان استان ایلام در حفاظت از جنگل‌های بلوط حوزه زاگرس جنوبی» به بررسی توان پیش‌بینی‌کنندگی این نظریه در تبیین رفتارهای حفاظتی خانوارهای روستایی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، به‌ویژه از طریق متغیر نیت رفتاری، توان بالایی در پیش‌بینی رفتار روستاییان در زمینه حفاظت از جنگل‌های بلوط دارد. به عبارت دیگر، هرچه تمایل ذهنی و آمادگی رفتاری افراد برای مشارکت در حفاظت از منابع طبیعی بیشتر باشد، احتمال بروز رفتارهای حفاظتی در عمل نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه اهمیت

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در جهت‌دهی به رفتارهای حفاظتی و محیط‌زیستی تأکید می‌کند.

علیدادیانی و سلیمان‌پور عمران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه میان رفتارهای زیست‌محیطی، تفکر سیستمی و ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در میان کارکنان محیط‌زیست خراسان شمالی نشان دادند که بین تفکر سیستمی و ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و نیز بین رفتارهای زیست‌محیطی و ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در سطح معناداری ۹۹ درصد رابطه‌ای معنادار وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نه تنها به صورت مستقیم با رفتارهای زیست‌محیطی ارتباط دارد، بلکه از طریق تقویت نگرش کل‌نگر و سیستمی نیز می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای مطلوب محیط‌زیستی شود. بنابراین، این پژوهش بر اهمیت هم‌زمان ابعاد شناختی و ارزشی در تبیین رفتارهای زیست‌محیطی تأکید دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نیت مصرف‌کنندگان برای خرید کالاهای سبز با تکیه بر نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، نگرانی‌های زیست‌محیطی و دانش محیط‌زیستی» به تحلیل عوامل مؤثر بر گرایش مصرف‌کنندگان به خرید محصولات دوستدار محیط‌زیست پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که در چارچوب نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، نگرش افراد نسبت به محصولات سبز و کنترل رفتاری ادراک‌شده از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده نیت خرید محسوب می‌شوند. همچنین میزان نگرانی‌های زیست‌محیطی و سطح دانش محیط‌زیستی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر قصد خرید این محصولات دارند. به بیان دیگر، هرچه افراد از مسائل محیط‌زیستی آگاه‌تر باشند و حساسیت بیشتری نسبت به آن‌ها داشته باشند، تمایل بیشتری به خرید محصولات سبز نشان خواهند داد.

حلاج و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل نگرش‌های ارزشی زیست‌محیطی در رفتار زیست‌محیط‌گرایانه کشاورزان منطقه سیستان در مواجهه با خشکسالی» به این نتیجه رسیدند که بیشتر کشاورزان دارای نگرش‌های زیست‌کره‌ای و نوع‌دوستانه بوده‌اند و در میان متغیرهای بررسی‌شده، هنجارهای شخصی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای زیست‌محیط‌گرایانه داشته‌اند. این یافته نشان می‌دهد که صرف داشتن نگرش مثبت نسبت به محیط‌زیست کافی نیست؛ بلکه زمانی این نگرش‌ها به رفتار عملی تبدیل می‌شوند که در قالب هنجارهای درونی و شخصی در افراد نهادینه شوند.

سازوکارهای شناختی و انگیزشی را در شکل‌گیری رفتارهای زیست‌محیطی تأیید می‌کند.

صری (۱۴۰۰)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای جذب مشارکت عمومی برای حفظ محیط‌زیست از طریق توسعه مسئولیت اجتماعی در سطح تولیدکنندگان بخش کشاورزی (زراعت)» به بررسی نقش مسئولیت اجتماعی در حفاظت از محیط‌زیست پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که حفاظت از محیط‌زیست وظیفه‌ای مشترک میان شهروندان، شرکت‌ها، واحدهای تولیدی، سازمان‌های بین‌المللی و دولت‌ها است. تحقق اصل پنجاهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر حفاظت از محیط‌زیست و بهره‌برداری صحیح و مستمر از منابع طبیعی تأکید دارد؛ به گونه‌ای که ضمن حفظ تعادل نظام‌های زیستی، زمینه‌های توسعه پایدار و ارتقای کیفیت زندگی انسان‌ها فراهم شود. در شرایط کنونی، به دلیل محدودیت منابع آب و گسترش فعالیت‌های زراعی برای افزایش تولید محصولات کشاورزی، نگرانی‌های جدی در خصوص آلودگی‌های ناشی از این فعالیت‌ها شکل گرفته است. از جمله مهم‌ترین این آلاینده‌ها می‌توان به سموم دفع آفات نباتی و کودهای شیمیایی اشاره کرد که موجب آلودگی خاک، آب و هوا و در نهایت افزایش بیماری‌های نوپدید می‌شوند. از این‌رو، ارائه راهکارهایی برای کاهش آثار تخریبی فعالیت‌های تولیدکنندگان بخش زراعت بر محیط‌زیست و تقویت مسئولیت‌پذیری آنان، با هدف ارتقای کیفیت و به‌ویژه کیفیت بهداشتی محصولات کشاورزی و کاهش مصرف ترکیبات شیمیایی، ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، جذب مشارکت عمومی در حفاظت از محیط‌زیست از طریق توسعه مسئولیت اجتماعی در میان تولیدکنندگان بخش کشاورزی با استفاده از رویکردهای کیفی، امری ضروری تلقی می‌شود.

مهدوی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «تحلیل نگرش و رفتار زیست‌محیط‌گرایانه جوامع عشایری پس از اجرای طرح مدیریت مشارکتی جنگل و مرتع در استان چهارمحال و بختیاری» به بررسی عوامل مؤثر بر نگرش و رفتار زیست‌محیطی این جوامع پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که در میان عوامل مورد بررسی، ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در قبال محیط‌زیست با ضریب ۶۰/۱۳ به عنوان مهم‌ترین عامل شناسایی شده است. این یافته نشان می‌دهد هرچه سطح احساس مسئولیت اجتماعی افراد نسبت به محیط‌زیست افزایش یابد، احتمال بروز نگرش‌ها و رفتارهای زیست‌محیط‌گرایانه نیز بیشتر خواهد شد. از این‌رو، این پژوهش بر نقش محوری ادراک کارکنان از

کریمی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و رفتارهای فراترشی در حوزه محیط‌زیست پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که میان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی و مثبت با ضریب ۹۶ درصد وجود دارد و همچنین میان سرمایه اجتماعی و رفتارهای فراترشی نیز رابطه‌ای معنادار با ضریب ۶۸۲/۰ مشاهده شده است. این پژوهش نشان داد که مشارکت اجتماعی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی است و آموزش و آگاهی نیز نقش مهمی در تقویت تعهد سازمانی ایفا می‌کند.

در سطح مطالعات بین‌المللی، آرادانا، شاردا و اسریواستاوا^۱ (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده «ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان جهانی» و «نگرش زیست‌محیطی» در شکل‌گیری نیت رفتارهای سبز پرداختند. نتایج نشان داد که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان زمانی به رفتارهای زیست‌محیطی پایدار منجر می‌شود که از طریق نگرش‌های مثبت نسبت به محیط‌زیست تقویت شود.

کانوال^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، نیز در پژوهشی با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای زیست‌محیطی در محیط‌های سازمانی، تأثیر ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان شرکت‌ها (CSR) را بر رفتارهای سبز کارکنان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که اتخاذ سیاست‌های مسئولانه توسط سازمان‌ها، از طریق شکل‌دهی نگرش‌های مثبت در کارکنان، موجب افزایش رفتارهای فراترشی زیست‌محیطی می‌شود.

مین و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، با تمرکز بر سازوکارهای روان‌شناختی، نشان دادند که مشارکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی می‌تواند از طریق تقویت حس مالکیت روان‌شناختی و نگرش‌های حمایتی نسبت به طبیعت، رفتارهای طرفدار محیط‌زیست را در افراد تقویت کند.

مرور پیشینه نشان می‌دهد که اگرچه پژوهش‌های داخلی و خارجی به‌طور جداگانه بر نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نگرش زیست‌محیطی و رفتارهای زیست‌محیطی تأکید کرده‌اند، اما کمتر در قالب یک الگوی یکپارچه و سازمان‌محور بررسی شده‌اند. در مطالعات داخلی، تمرکز بیشتر بر آگاهی، نگرش، نیت رفتاری، هنجارهای شخصی و ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در سطوح فردی یا اجتماعی بوده و مفهوم «ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان» کمتر مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، هرچند برخی مطالعات بین‌المللی جدید

نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی را در پیوند میان ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و رفتارهای سبز تأیید کرده‌اند، این شواهد عمدتاً در بافت‌هایی غیر از سازمان‌های عمومی ایران به دست آمده‌اند. بنابراین خلأ مطالعاتی از نظر محقق، فقدان پژوهش‌هایی است که به‌طور هم‌زمان رابطه ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، نگرش زیست‌محیطی و رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست را در بستر نهادهای عمومی و خدماتی، به‌ویژه شهرداری‌ها، بررسی کنند که پژوهش حاضر می‌کوشد آن را در میان کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز مطالعه نماید.

روش انجام پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کمی و به روش پیمایش انجام گرفته است که از نظر شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها در دسته پژوهش‌های توصیفی-همبستگی از نوع علی-رابطه‌ای قرار می‌گیرد. داده‌های موردنیاز پژوهش به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز بود. با توجه به اینکه متغیرهای مورد بررسی در مجموع ۸ شاخص در مدل پژوهش وجود دارد و با توجه به تعداد متغیرهای مشاهده‌شده، تعداد مسیرهای مدل و توصیه‌های رایج مینی بر استفاده از حداقل ۱۰ تا ۲۰ مشاهده به ازای هر پارامتر یا شاخص، حجم نمونه ۲۰۰ نفر مناسب تشخیص داده شد. این حجم نمونه همچنین برای انجام تحلیل‌های همبستگی، رگرسیونی و تحلیل مسیر در سطح قابل‌قبول ارزیابی شد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد؛ به این صورت که ابتدا واحدهای سازمانی به‌عنوان خوشه در نظر گرفته شدند (شامل واحدهای معاونت مالی و اقتصادی، معاونت شهرسازی و معماری، معاونت فنی و عمرانی، معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی، معاونت خدمات شهری و معاونت حمل‌ونقل و ترافیک) و سپس از میان کارکنان آن‌ها نمونه‌ها به صورت تصادفی نمونه‌هایی انتخاب شد تا هر فرد شانس برابر برای انتخاب شدن داشته باشند.

مفاهیم مورد مطالعه در این پژوهش عبارت‌اند از:

ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان

ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به برداشت و ارزیابی ذهنی کارکنان از میزان پایبندی سازمان به مسئولیت‌های اجتماعی خود در قبال ذی‌نفعان داخلی و خارجی اشاره دارد. این ادراک نشان می‌دهد کارکنان تا چه اندازه سازمان را متعهد به انجام وظایف اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه می‌دانند. در این

1. Aradhana, Sharda & Srivastava
2. Kanwal
3. Min & Hao

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد از ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) شامل ۴ شاخص با ۲۰ گویه، رفتار طرفدار محیط زیست برند بالا و همکاران (۲۰۱۷) شامل ۱ شاخص با ۱۳ گویه و پرسشنامه سنجش نگرش زیست‌محیطی از پرسشنامه تامپسون و برتون (۱۹۹۴) شامل ۳ شاخص با ۱۵ گویه، براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» استفاده شد. در آزمون آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه ضریب بالاتر از ۰/۷۲ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی کافی ابزار بود.

محدوده مورد مطالعه

شهر شیراز در بخش مرکزی شهرستان شیراز در حدود ۱/۷۱ درصد مساحت شهرستان شیراز و حدود ۰/۱۵ درصد از کل مساحت استان را شامل می‌شود. این شهر در ارتفاع ۱۴۸۴ متری از سطح دریا و در منطقه کوهستانی زاگرس واقع شده و آب و هوای معتدلی دارد. شهر شیراز، براساس سرشماری سال ۱۳۹۵ با مساحت ۱۹۳۲۲ هکتار مربع جمعیت در حدود ۱۵۴۷۱۲۹ نفر در خود جای می‌دهد که از این تعداد ۷۷۵۷۳۳ نفر مرد و ۷۷۱۳۹۶ نفر زن می‌باشند. تراکم جمعیت در شهر شیراز ۸۰ نفر در هر هکتار مربع است این شهر به لحاظ اداری به یازده منطقه شهرداری تقسیم شده است (سالنامه آماری شهرداری شیراز، ۱۳۹۶). در شهر شیراز تعداد ۱۲۴ مرکز ورزشی (اعم از محله‌ای، ناحیه‌ای، منطقه‌ای و شهری) وجود دارد که از این تعداد، ۸۱ مرکز آن در مالکیت شهرداری می‌باشد (شکل ۱) (عیدویه، ۱۳۹۹).

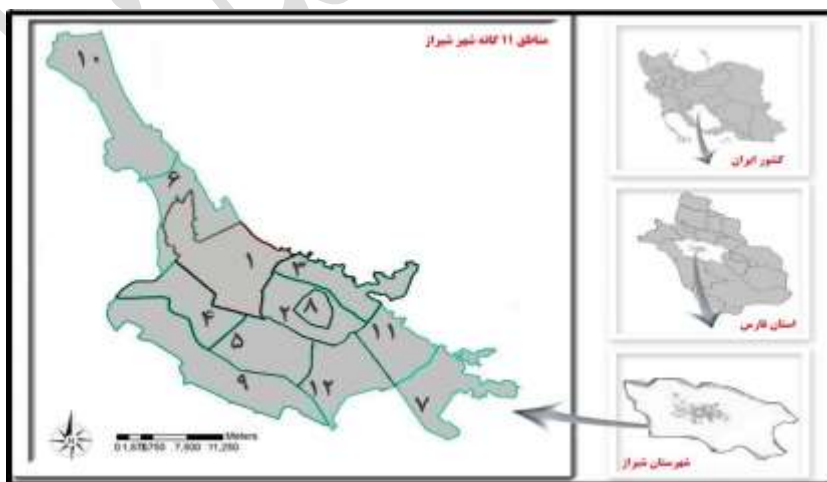
چارچوب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نه صرفاً یک اقدام مدیریتی، بلکه مجموعه‌ای از رفتارها و سیاست‌های سازمانی است که از نگاه کارکنان بیانگر توجه سازمان به جامعه، کارکنان، مشتریان و محیط‌زیست است (Turker, 2009).

رفتار طرفدار محیط‌زیست

رفتار طرفدار محیط‌زیست به هرگونه رفتار آگاهانه‌ای گفته می‌شود که با هدف کاهش آسیب به محیط‌زیست، صرفه‌جویی در منابع طبیعی و حمایت از پایداری محیطی انجام می‌شود. این رفتار می‌تواند در قالب اقداماتی مانند کاهش مصرف انرژی، تفکیک زباله، استفاده بهینه از منابع، یا مشارکت در فعالیت‌های حفاظتی بروز کند. در ادبیات سازمانی، این مفهوم معمولاً به رفتارهای سبز کارکنان در محیط کار اشاره دارد؛ یعنی اقداماتی که در راستای کاهش اثرات منفی فعالیت‌های شغلی بر محیط‌زیست انجام می‌شوند (Ones & Dilchert, 2012).

نگرش زیست‌محیطی

نگرش زیست‌محیطی به تمایل روان‌شناختی نسبت به ارزیابی محیط طبیعی با درجه‌ای از موافقت یا مخالفت اشاره دارد. این نگرش بیانگر مجموعه باورها، احساسات و آمادگی‌های رفتاری افراد نسبت به حفاظت از محیط‌زیست است و نشان می‌دهد فرد تا چه اندازه حفظ طبیعت، تنوع زیستی و منابع طبیعی را ارزشمند و ضروری می‌داند. به بیان دیگر، نگرش زیست‌محیطی چارچوبی شناختی-عاطفی است که می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای حفاظتی و مسئولانه در قبال محیط‌زیست شود (Milfont & Duckitt, 2010).



شکل ۱. موقعیت منطقه ۱ شهرداری در کشور، استان، شهرستان و شهر شیراز

مأخذ. لطفی عیدویه، ۱۳۹۹

منطقه ۳ شهرداری شیراز در شمال شهر شیراز قرار دارد و با مساحتی حدود ۱۷۴۴ هکتار، نزدیک به ۱۴ درصد از مساحت کل شهر را دربر می‌گیرد. این منطقه از شمال به کوه‌های الله‌اکبر، دروازه قرآن، باباکوه و اکبرآباد، از جنوب به تقاطع خیابان فردوس، باغ حر، خیابان تخت و مدرس تا پل غدیر، از شرق به بلوار سرداران از پل غدیر تا دامنه کوه و از غرب به تقاطع فردوسی، پل حر، چهارراه باغ تخت و امتداد آن تا دامنه

کوه محدود می‌شود. بر اساس برآورد سال ۱۳۹۴، جمعیت منطقه ۲۰۵۰۷۷۵ نفر، تعداد خانوار ۵۹۰۴۷۳، بعد خانوار ۳،۴۶ نفر و تراکم جمعیت ۱۱۶ نفر در هکتار بوده است. همچنین از کل جمعیت منطقه، ۱۰۳،۶۰۴ نفر مرد و ۱۰۲،۱۷۳ نفر زن هستند که نسبت جنسی آن ۱۰۱ درصد گزارش شده است.



شکل ۲. محدوده شهرداری منطقه ۳ شیراز

یافته‌ها

با توجه به اطلاعات جدول ۱، جامعه نمونه شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان منطقه ۳ شهرداری شیراز هستند که ۲۱٪ از آن‌ها

دارای مدرک دیپلم ۱۹٪، فوق‌دیپلم ۴۸٪، لیسانس و ۱۲٪ فوق‌لیسانس بودند.

جدول ۱. آمار توصیفی توزیع تحصیلات جامعه نمونه

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۴۲	۲۱
فوق‌دیپلم	۳۸	۱۹
لیسانس	۹۶	۴۸
فوق‌لیسانس	۲۴	۱۲
کل	۲۰۰	۱۰۰

طبق اطلاعات جدول ۲، ۱۶ درصد از جامعه آماری را زنان و

۸۴ درصد را مردان تشکیل داده‌اند.

جدول ۲. آمار توصیفی توزیع جنسیتی جامعه نمونه

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۳۲	۱۶
مرد	۱۶۸	۸۴
کل	۲۰۰	۱۰۰

نشان‌دهنده ثبات داده‌ها و تأثیر اندک داده‌های پرت بر مقدار میانگین است. حداقل مقدار ۱۹ و حداکثر مقدار ۷۴ نیز بیانگر دامنه نسبتاً مناسب تغییرات در بین پاسخ‌دهندگان است.

برای متغیر حفاظت از محیط زیست نیز میانگین برابر با ۱۶/۵۸ و میانگین بدون داده‌های پرت ۱۶/۶۱ گزارش شده که نشان‌دهنده تفاوت بسیار اندک میان این دو مقدار و نبود تأثیر قابل‌توجه داده‌های پرت است. حداقل مقدار ۸ و حداکثر مقدار ۲۵ دامنه تغییرات این متغیر را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر کجی (۰/۰۸۲-) و کشیدگی (۰/۲۱۵-) نزدیک به صفر هستند که بیانگر توزیع نسبتاً متقارن داده‌ها و مناسب بودن آن‌ها برای انجام تحلیل‌های آماری است.

اطلاعات جدول ۳، جدول آمارهای توصیفی نشان می‌دهد که وضعیت متغیرهای پژوهش در میان کارکنان مورد مطالعه از پراکندگی قابل‌قبول و توزیع نسبتاً نرمال برخوردار است. بر اساس نتایج، میانگین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان ۲۱/۶۵ و میانگین آن پس از حذف ۵ درصد داده‌های پرت ۳۸/۶۵ گزارش شده است که نشان می‌دهد حذف داده‌های پرت تغییر محسوسی در مقدار میانگین ایجاد نکرده و توزیع داده‌ها نسبتاً پایدار است. همچنین حداقل و حداکثر مقادیر به ترتیب ۲۵ و ۹۸ گزارش شده که دامنه نسبتاً گسترده‌ای از پاسخ‌ها را نشان می‌دهد.

در مورد متغیر نگرش زیست‌محیطی، میانگین برابر با ۴۶/۷ و میانگین بدون داده‌های پرت ۴۶/۷۱ به دست آمده است که

جدول ۳. آمارهای توصیفی برای متغیرهای پیوسته

متغیر	میانگین	میانگین بدون ۵٪ داده پرت	انحراف معیار	کجی ^۱	کشیدگی ^۲
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۶۵/۲۱	۶۵/۳۸	۱۴/۸۵	-۰/۲۱۶	-۰/۲۹۴
نگرش زیست‌محیطی	۴۶/۷۰	۴۶/۷۱	۱۱/۸۲	-۰/۰۵۹	-۰/۵۴۲
حفاظت محیط زیست	۱۶/۵۸	۱۶/۶۱	۳/۱۲	-۰/۰۸۲	-۰/۲۱۵

همان‌طور که در جدول ۴، ملاحظه می‌شود، متغیرهای پژوهش نرمال بوده است.

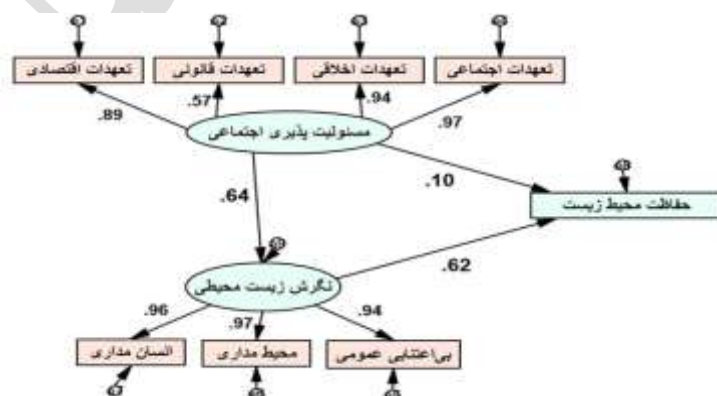
برای تعیین وضعیت نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد. ابتدا ۲۰۶ نمونه اخذ گردید که با حذف ۶ داده پرت، محاسبات با ۲۰۰ نمونه انجام گردید.

جدول ۴. آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	آماره	درجه آزادی	معناداری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۴۸	۲۰۰	۰/۲۰۰
نگرش زیست‌محیطی	۰/۰۶۵	۲۰۰	۰/۱۳۷
حفاظت محیط زیست	۰/۰۷۴	۲۰۰	۰/۰۹۱

زیست‌محیطی در کارکنان شهرداری رابطه معنادار وجود دارد) مدل تحلیل مسیر به دست آمده در شکل ۳، آورده شده است.

با در نظر داشتن فرضیه اصلی پژوهش (بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با حفاظت محیط زیست و نقش میانجی نگرش



شکل ۳. مدل تحلیل مسیر

بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که برازش مدل در همه شاخص‌ها یکدست و کاملاً مطلوب نیست. مقدار کای‌دو برابر با ۶۶/۹۱ و نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر با ۵/۹۲ به دست آمد که بیانگر فاصله مدل از برازش ایده‌آل است، هرچند در برخی منابع این نسبت در سطح کمتر سخت‌گیرانه هنوز قابل بحث تلقی می‌شود. همچنین، شاخص‌های $GFI=1.000$ و $NFI=1.000$ حاکی از برازش مناسب مدل بر اساس این دو معیار هستند، اما مقدار

$AGFI=0.794$ در سطح مرزی قرار دارد و نشان می‌دهد که برازش مدل از منظر شاخص اصلاح‌شده نیکویی برازش چندان قوی نیست. افزون بر این، مقدار $RMSEA=0.143$ از برازش ضعیف مدل حکایت دارد و نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی هنوز با خطای تقریبی نسبتاً بالایی همراه است. بنابراین، با وجود مناسب بودن برخی شاخص‌ها، در مجموع می‌توان گفت مدل از برازش نسبی یا متوسط برخوردار است.

جدول ۵. جدول شاخص‌های برازش مدل

خ۲	درجه آزادی	درجه آزادی / خ۲	معنی‌داری	ریشه میانگین مربع خطای برآورد	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش هنجار شده
۹۱/۶۶	۱۸	۵/۹۲	۰/۰۰۰۵	۰/۱۴۳	۱/۰۰۰	۰/۷۹۴	۱/۰۰۰

برای سنجیدن نقش میانجی از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است که در جدول ۶ آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج ضرایب رگرسیونی استاندارد شده نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر نگرش زیست‌محیطی دارد ($\beta=0/637$, $p>0/0005$). با این حال، تأثیر مستقیم ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر حفاظت از

محیط زیست معنادار نیست ($p=0/137$). در مقابل، نگرش زیست‌محیطی تأثیر مثبت و معناداری بر حفاظت از محیط زیست دارد ($\beta=0/621$, $p>0/0005$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نگرش زیست‌محیطی نقش مهمی در تبیین رفتارهای حفاظت از محیط زیست داشته و احتمالاً به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست عمل می‌کند.

جدول ۶. جدول ضرایب رگرسیونی استاندارد شده

متغیر ۱	متغیر ۲	برآورد	انحراف معیار	آماره آزمون	ضریب رگرسیونی استاندارد	معناداری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	نگرش زیست‌محیطی	۰/۶۸۰	۰/۰۶۸	۱۰/۰۵۵	۰/۶۳۷	۰/۰۰۰۵
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	حفاظت محیط زیست	۰/۱۰۷	۰/۰۷۲	۱/۴۸۶	۰/۱۰۴	۰/۱۳۷
نگرش زیست‌محیطی	حفاظت محیط زیست	۰/۵۹۷	۰/۰۶۸	۸/۷۴۲	۰/۶۲۱	۰/۰۰۰۵

همچنین اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل استاندارد شده که از جداول خروجی آموس به دست آمده است در جدول ۷، مشاهده می‌شود. بر اساس نتایج جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده، اثر مستقیم ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر حفاظت از محیط زیست برابر با ۰/۱۰۴ است که با توجه به سطح معناداری گزارش شده در جدول ضرایب رگرسیونی، معنادار نیست. در مقابل، اثر غیرمستقیم ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان

بر حفاظت از محیط زیست از مسیر نگرش زیست‌محیطی برابر با ۰/۳۹۵ است که نشان می‌دهد بخش عمده تأثیر این متغیر از طریق نگرش زیست‌محیطی منتقل می‌شود. همچنین اثر کل ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر حفاظت از محیط زیست برابر با ۰/۴۹۹ گزارش شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نگرش زیست‌محیطی نقش میانجی مهمی در رابطه بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و حفاظت از محیط زیست ایفا می‌کند.

جدول ۷. جدول اثرات مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده

متغیر ۱	متغیر ۲	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم (از مسیر نگرش زیست‌محیطی)	اثر کل
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	حفاظت محیط زیست	۰/۱۰۴	۰/۳۹۵	۰/۴۹۹

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر در میان کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز نشان داد که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی

سازمان، اثر مستقیم معناداری بر رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست ندارد، اما از طریق نگرش زیست‌محیطی با این رفتارها رابطه غیرمستقیم و معنادار دارد. به بیان دیگر، معناداری

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان زمانی احتمال بیشتری برای تبدیل شدن به رفتار دارد که کارکنان آن را نه صرفاً در سطح شعار، برنامه یا گزارش رسمی، بلکه در سطح رویه‌های واقعی، تصمیمات مدیریتی، انتظارات روزمره و فرهنگ عملیاتی سازمان تجربه کنند. در واقع، اگر اقدامات مسئولانه سازمان از سوی کارکنان اصیل، منسجم و هماهنگ با رفتار مدیران ادراک شود، احتمال بیشتری دارد که این ادراک درونی شده و در رفتار آنان بازتاب یابد. در مقابل، اگر این اقدامات بیشتر جنبه نمادین یا صوری داشته باشد، ممکن است اثر آن در سطح نگرش باقی بماند و به رفتار پایدار منجر نشود.

این تبیین با پژوهش‌هایی که بر نقش سازوکارهایی مانند همانندسازی سازمانی، تعهد عاطفی، اعتماد سازمانی و ادراک عدالت در انتقال آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به پیامدهای کارکنان تأکید کرده‌اند نیز هماهنگ است. بر این اساس، می‌توان رابطه غیرمستقیم مشاهده‌شده در این پژوهش را نشانه‌ای از یک فرایند تدریجی دانست که در آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان ابتدا در سطح شناختی و ارزشی بر کارکنان اثر می‌گذارد، نگرش آن‌ها را نسبت به محیط‌زیست مثبت‌تر می‌کند و سپس این نگرش، زمینه بروز رفتارهای حفاظتی را فراهم می‌سازد. این برداشت با مدل چندسطحی آگیلرا و همکاران (۲۰۰۷) نیز سازگار است که نشان می‌دهد پیامدهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح کارکنان اغلب از مسیر ادراک، هویت و قضاوت‌های اخلاقی شکل می‌گیرد.

همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعاتی که بر نقش جو سبز سازمانی و فرهنگ محیط‌زیستی در محیط کار تأکید دارند قابل تفسیر است. نورتون و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که ادراک کارکنان از تعهد محیط‌زیستی سازمان با رفتارهای زیست‌محیطی آنان در محیط کار رابطه معنادار دارد. همچنین، وانز و دیلچرت (۲۰۱۲) تأکید کرده‌اند که پایداری رفتارهای سبز کارکنان نیازمند وجود هنجارهای روشن، حمایت مدیریتی و امکانات اجرایی مناسب است. در نتیجه، می‌توان گفت اگرچه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در شهرداری منطقه ۳ شیراز توانسته نگرش زیست‌محیطی کارکنان را تقویت کند، اما تبدیل این نگرش به رفتار احتمالاً مستلزم تقویت عوامل مکملی مانند جوسازمانی سبز، حمایت مدیران میانی، آموزش‌های کاربردی، دسترسی به زیرساخت‌های لازم و سازوکارهای تشویقی است.

در تبیین این یافته، نقش هنجارها نیز قابل توجه است. در نظریه فعال‌سازی هنجار شوارتز (۱۹۷۷)، رفتارهای اخلاقی و اجتماعی زمانی فعال می‌شوند که فرد هم نسبت به پیامدهای

مسیر ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به نگرش زیست‌محیطی و نیز معناداری مسیر نگرش زیست‌محیطی به رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست، در کنار غیرمعنادار بودن مسیر مستقیم، بیانگر آن است که اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان، بیش از آنکه مستقیم باشد، از مسیر شکل‌دهی و تقویت نگرش‌های زیست‌محیطی آنان تبیین می‌شود. این یافته با بخش مهمی از ادبیات رفتار سازمانی و روان‌شناسی اجتماعی سازگار است که بر نقش عوامل شناختی، ارزشی و نگرشی در بروز رفتارهای داوطلبانه و فراتر از الزامات رسمی تأکید دارد.

این الگو را می‌توان در پرتو نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده تبیین کرد. بر اساس این نظریه، نگرش یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های قصد رفتاری و در نهایت رفتار واقعی است. افراد زمانی احتمال بیشتری برای انجام یک رفتار دارند که نسبت به آن ارزیابی مثبتی داشته باشند، آن را از نظر اجتماعی مطلوب تلقی کنند و احساس کنند امکان انجام آن برایشان فراهم است. از این منظر، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان توانسته است ارزیابی ذهنی کارکنان را نسبت به حفاظت از محیط‌زیست تقویت کند، اما این تأثیر به‌تنهایی برای تبدیل شدن به رفتار کافی نبوده و از مسیر نگرش زیست‌محیطی عبور کرده است. این امر نشان می‌دهد که کارکنان پیام‌ها و اقدامات مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را در سطح ذهنی و نگرشی دریافت کرده‌اند، اما بروز رفتاری آن نیازمند شرایط و سازوکارهای مکمل بوده است.

یافته حاضر با شواهد تجربی پیشین نیز همسو است. پژوهش‌های مربوط به رفتارهای حامی محیط‌زیست بارها نشان داده‌اند که آگاهی یا سیاست‌های سازمانی به‌تنهایی برای ایجاد رفتار کافی نیست و متغیرهایی مانند نگرش، احساس مسئولیت، ارزش‌ها و هنجارها نقش تعیین‌کننده‌تری ایفا می‌کنند. در همین راستا، بامبرگ و موزر (۲۰۰۷) در فراتحلیل خود نشان دادند که نگرش، احساس مسئولیت و هنجارهای شخصی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های رفتارهای زیست‌محیطی هستند. بنابراین، نقش میانجی نگرش زیست‌محیطی در پژوهش حاضر نه‌تنها با مبانی نظری سازگار است، بلکه با شواهد تجربی گسترده این حوزه نیز هم‌راستا به نظر می‌رسد.

از سوی دیگر، غیرمعنادار بودن اثر مستقیم ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست را می‌توان با فاصله میان سیاست‌های کلان سازمانی و کنش روزمره کارکنان توضیح داد. ادراک کارکنان از

رفتار آگاه باشد و هم برای کنش خود احساس مسئولیت کند. همچنین، در مدل ارزش-باور-هنگار استرن (۲۰۰۰)، رفتارهای حامی محیط‌زیست به‌طور معناداری تحت تأثیر ارزش‌ها، باورها و هنجارهای شخصی قرار دارند. بر این اساس، می‌توان استدلال کرد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان در محیط کار ممکن است ابتدا حساسیت ارزشی و آگاهی کارکنان را نسبت به مسائل محیط‌زیستی افزایش دهد و از این طریق، هنجارهای شخصی آنان را فعال سازد. در چنین شرایطی، نگرش زیست‌محیطی به‌عنوان حلقه واسطه، نقش انتقال‌دهنده ارزش‌های سازمانی به سطح انتخاب‌ها و رفتارهای فردی را ایفا می‌کند.

نکته مهم دیگر آن است که در سازمان‌های عمومی مانند شهرداری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان صرفاً یک موضوع مدیریتی داخلی نیست، بلکه با مشروعیت اجتماعی سازمان نیز پیوند دارد. شهرداری‌ها به دلیل ارتباط مستقیم با شهروندان، منافع عمومی و مسائل محیط شهری، بیش از بسیاری از سازمان‌ها در معرض ارزیابی اجتماعی قرار دارند. از این‌رو، ارزش‌هایی همچون پاسخ‌گویی اجتماعی، حفاظت از محیط‌زیست و توسعه پایدار در این سازمان‌ها اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند. در چنین بستری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌تواند چارچوب معنایی لازم را برای جهت‌دهی به نگرش کارکنان فراهم کند، اما برای تأثیرگذاری رفتاری کافی نیست مگر آنکه در عمل به بخشی از فرهنگ اجرایی و روزمره سازمان تبدیل شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در شهرداری منطقه ۳ شیراز، ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نقش مهمی در تقویت نگرش زیست‌محیطی آنان دارد و این نگرش، مهم‌ترین مسیر انتقال اثر به رفتارهای حفاظت از محیط‌زیست است. بنابراین، اگر هدف مدیریت شهری ارتقای رفتارهای سبز کارکنان باشد، اتکا به برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌تنهایی کافی نخواهد بود. اثربخشی بیشتر زمانی حاصل می‌شود که این برنامه‌ها با اقداماتی نظیر آموزش مستمر محیط‌زیستی، تقویت هنجارهای سبز در محیط کار، مشارکت دادن کارکنان در برنامه‌های زیست‌محیطی، فراهم‌سازی زیرساخت‌های لازم، الگوسازی مدیران و پیوند دادن عملکرد محیط‌زیستی با نظام‌های ارزیابی و تشویق همراه شود. البته این پیشنهادها باید به‌عنوان دلالت‌های کاربردی برگرفته از یافته‌ها تلقی شوند، نه به‌عنوان روابط علی

اثبات‌شده؛ زیرا پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و مبتنی بر داده‌های مقطعی بوده است.

پژوهش حاضر نیز همانند هر مطالعه دیگری با محدودیت‌هایی همراه بوده است که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست، این پژوهش با استفاده از طرح مقطعی و همبستگی انجام شده است؛ بنابراین، یافته‌ها صرفاً بیانگر وجود روابط آماری میان متغیرها هستند و از آن‌ها نمی‌توان برای استنتاج قطعی روابط علی استفاده کرد. دوم، داده‌ها بر اساس ابزار خودگزارشی گردآوری شده‌اند و این امر ممکن است نتایج را در معرض سوگیری‌هایی مانند تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی مطلوب قرار دهد. سوم، جامعه آماری پژوهش به کارکنان شهرداری منطقه ۳ شیراز محدود بوده است؛ از این‌رو، تعمیم نتایج به سایر مناطق شهرداری یا دیگر سازمان‌های عمومی و خصوصی باید با احتیاط انجام شود. چهارم، در صورتی که ابزارهای پژوهش از مقیاس‌های پیشین اقتباس یا ترجمه شده باشند، با وجود بررسی روایی و پایایی، ممکن است تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی بر برداشت پاسخ‌دهندگان از برخی گویه‌ها اثر گذاشته باشد.

راهکارها

- با توجه به نتایج پژوهش راهکارهای زیر ارائه گردید:
- ✓ طراحی و اجرای دوره‌های تجربه‌محور و میدانی آموزش محیط زیست برای کارکنان؛
 - ✓ به‌کارگیری تلنگرهای سبز در محیط کار مانند تفکیک پسماند و تنظیمات پیش‌فرض کم‌مصرف؛
 - ✓ تشکیل کمیته‌های سبز داوطلبانه کارکنان با اختیار و بودجه کوچک برای اجرای طرح‌های محیط‌زیستی؛
 - ✓ وارد کردن شاخص‌های سبز در نظام ارزیابی عملکرد و تشویق غیرمالی کارکنان متعهد؛
 - ✓ تعریف پروژه‌های مشترک کارمند شهروند در قالب برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شهرداری.

سپاسگزاری

نویسندگان پژوهش حاضر مراتب قدردانی و سپاس خود را از کارکنان محترم شهرداری منطقه ۳ شیراز که با مشارکت صمیمانه در تکمیل پرسشنامه‌ها امکان اجرای این تحقیق را فراهم ساختند، ابراز می‌دارند.

References

- Abbasi, A., Yadollahi, S., & Beigi, J. (2018). Investigating consumers' intention to purchase green products using the theory of planned behavior, environmental concerns, and environmental knowledge. *Journal of New Marketing Research*, 8(4), 111–130. (In Persian) <https://doi.org/10.22108/NMRJ.2019.89503.0>
- Alidadyani, F., & Soleimanpouromran, M. (2019). The relationship between Environmental Behavior and Systemic Thinking and Social Responsibility: A Study of Environmental Workers in North Khorasan. *Journals of Environmental Education and Sustainable Development*, 7(3), 89-102. (In Persian) [doi: 10.30473/ee.2019.5810](https://doi.org/10.30473/ee.2019.5810)
- Ali, M. A., Khan, A. Z., Azeem, M. U., & Inam, U. H. (2023). How does environmental corporate social responsibility contribute to the development of a green corporate image? The sequential mediating roles of employees' environmental passion and pro-environmental behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(3), 896–909. <https://doi.org/10.1111/beer.12539>
- Aradhana, M., Sharda, A., & Srivastav, S. (2024). Environmental attitude, global social responsibility, and digital literacy: Predictors of green purchase intentions among emerging adults. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-04561-1>
- Aukhoon, M. A., Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2024). Impact of corporate social responsibility on employee green behavior: Role of green human resource management practices and employee green culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 3768–3778. <https://doi.org/10.1002/csr.2773>
- Avram, E., & Avasilcai, S. (2014). Business Performance Measurement in Relation to Corporate Social Responsibility: A conceptual Model Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1142–1146. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.601>
- Balunde, A., Perlaviciute, G., & Steg, L. (2019). The relationship between people's environmental considerations and pro-environmental behavior in Lithuania. *Journal of Environmental Psychology*, 10, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02319>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Carfagna, L. B., Dubois, E. A., Fitzmaurice, C., Ouimette, M. Y., Schor, J. B., & Willis, M. (2014). An emerging eco-habitus: The reconfiguration of high cultural capital practices among ethical consumers. *Journal of Consumer Culture*, 14, 158–178. <https://doi.org/10.1177/1469540514526227>
- Dastras, F., & Khajenoori, B. (2019). Investigating the relationship between sociological factors and environmental behavior of citizens of Shiraz. *Journal of Applied Sociology*, 30(4), 35–58. (In Persian) <https://doi.org/10.22108/jas.2019.114197.1567>
- Halpenny, E. A. (2010). Pro-environmental behaviours and park visitors: The effect of place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 409–421. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.04.006>
- Hallaj, Z., Sedighi, H., & Farhadian, H. (2018). Environmental attitude values and pro-environmental behavior of farmers in the Sistan region in coping with drought. *Journal of Rural Research*, 9(1), 136–147. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/jrr.2018.219933.1012>
- Hosseinzadeh, Saeedeh, Gholamrezaei, Saeed, Maleknia, Rahim. 2025. Factors affecting the environmental behavior of forest dwellers in Kuhdasht County using the value, belief, and norm model. *Journal of Wood and Forest Science and Technology*, 32(1), 83-111. (In Persian) DOI: [10.22069/jwfst.2025.23435.2094](https://doi.org/10.22069/jwfst.2025.23435.2094)
- Katuwal, H. (2012). *Demand for water quality: Empirical evidence from a knowledge, attitude, and behavior survey about the Bagmati River in Kathmandu, Nepal* (Doctoral dissertation). University of New Mexico.
- Kanwal, S., Al Mamun, A., Wu, M., Bhatti, S. M., & Ali, M. H. (2024). Corporate social responsibility: A Driver for green organizational climate and workplace pro-environmental behavior. *Heliyon*, 10(19), e38987. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38987>

- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239–260. <https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Lotfiedooyeh, J. and Khanizadeh, M. A. (2021). The Estimation of Athletic Land Use Site Location with the Emphasis on Social Justice and Space Balance, Case Study: Shiraz City. *Journal of Urban Ecology Researches*, 11(22), 29-46. [doi: 10.30473/grup.2021.8232](https://doi.org/10.30473/grup.2021.8232)
- Mahdavi, D., Sajasi, H., & Mahmoudi, H. (2019). Analyzing environmental attitudes and behavior of nomadic communities after the implementation of a participatory forest and rangeland management plan. *Geography and Environmental Planning*, 30(2), 135–156. (In Persian) <https://doi.org/10.22108/gep.2019.118113.1174>
- Min, Y. A., Hao, M., Yang, X., Ling, D. Y., & Yuan, J. S. (2024). How employee corporate social responsibility participation promotes pro-environmental behavior. *Frontiers in Earth Science*, 12. <https://doi.org/10.3389/feart.2024.1393386>
- Negahdari, D., Poursaeed, A., Eshraghi Samani, R., Arayesh, M., & Naseri, B. (2023). Application of the theory of planned behavior in explaining environmental behavior of rural residents of Ilam Province in protecting oak forests of the southern Zagros. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 54(4), 809–831. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2023.350774.669189>
- Rezadoost, K., Navah, A., Boudaghi, A., & Alidadi, N. (2023). Social determinants of responsible environmental behavior with emphasis on the KAP model (Case study: Citizens of Shush). *Urban Sociological Studies*, 13(46), 1–30. (In Persian) <https://doi.org/10.30495/uss.2023.703051>
- Sari, M. (2021). Identifying and prioritizing strategies for attracting public participation in environmental protection through the development of social responsibility in the agricultural production sector. In *Proceedings of the 5th International Congress on Agricultural Development, Natural Resources, Environment, and Tourism of Iran*, Tabriz. (In Persian)
- Stern, P. C. (2000). New Environmental Theories: Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407–424. Portico. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO.
- Wang, D., Wang, L., Sun, C., et al. (2023). The relationship between perceived corporate environmental responsibility and employees' pro-environmental behavior: A moderated serial mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(5), 2606–2622. <https://doi.org/10.1002/csr.2505>