

Агус Хакрі Бокінго, Ноерміджати, Нананг Сур'яді, Крістін Сусіловаті

Чи впливають подвійні сигнали на екологічну поведінку працівників? Вплив організаційної підтримки та лідерства на екологічну самоідентифікацію

У цьому дослідженні розглядається, як сприйнята організаційна підтримка довілля та екологічне трансформаційне лідерство сприяють екологічній поведінці працівників та чи посилює екологічна самоідентифікація ці два чинники серед співробітників 4-зіркових готелів на острові Сулавесі (північне Сулавесі, центральне Сулавесі та Горонтало), Індонезія. Щоб усунути прогалини у впровадженні практик сталого розвитку на операційному рівні, проведено опитування 379 співробітників (зі стажем роботи понад 2 років). Дані проаналізували за допомогою PLS-SEM (SmartPLS 4) методом бутстрепінгу. Результати показали, що сприйнята організаційна підтримка довілля мала позитивний та значущий вплив на екологічну поведінку працівників ($\beta = 0,298$; $t = 6,520$; $p = 0,000$), а екологічне трансформаційне лідерство позитивно та змістовно вплинуло на екологічну поведінку працівників ($\beta = 0,299$; $t = 6,585$; $p = 0,000$). Екологічна самоідентифікація справила найсильніший прямий вплив на екологічну поведінку працівників ($\beta = 0,413$; $t = 9,538$; $p = 0,000$). Тест посередницьких ефектів підтвердив, що екологічна самоідентифікація посилює взаємозв'язок між сприйнятою організацією підтримкою довілля та екологічною поведінкою працівників ($\beta = 0,176$; $t = 4,147$; $p = 0,000$), а також між екологічним трансформаційним лідерством та екологічною поведінкою працівників ($\beta = 0,140$; $t = 4,340$; $p = 0,000$). Отож, «зелений сигнал», що надходить від організацій та лідерів, є найбільш ефективним, коли узгоджений з екологічною ідентичністю працівників. Грунтуючись на теоріях соціального обміну та соціальної ідентичності, ці результати підтверджують важливість посилення організаційної підтримки, розвитку екологічного лідерства та формування екологічної самоідентифікації для підтримки екологічної поведінки працівників у всіх підрозділах.

Ключові слова: сприйнята організаційна підтримка, екологічне трансформаційне лідерство, екологічна самоідентифікація, екологічно поведінка працівників

Класифікація JEL: M12, M14, L83, Q56



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.