



تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز؛ با شناسایی نقش هویت سازمانی سبز، ذهن آگاهی سبز و تعهد منابع مورد مطالعه: شهرداری مرکزی کلان شهر رشت

سید سجاد محتشم

کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، مدرس دانشگاه پیام نور گیلان
Sajjad.mohtasham@gmail.com

صدیقه کبری ثاراللهی

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
Se.sarollahi@gmail.com

نغمه یوسفی مقدم

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
ngh.yousefi@gmail.com

لیلا مشایخ حسینی

کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی
l.mashayekh86@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز در شهرداری مرکزی کلان شهر رشت می باشد؛ که در این ارتباط میانجی گری متغیرهای ذهن آگاهی سبز و هویت سازمانی سبز ؛ و متغیر تعهد سازمانی به عنوان تعدیلگر در ارتباط بین هویت سازمانی سبز و خلاقیت سبز؛ بررسی می گردد.. جامعه آماری پژوهش را مدیران، روسا و کارکنان شهرداری مرکزی کلان شهر رشت تشکیل می دهند. که شامل ۳۶۰ نفر می باشند؛ از بین پرسشنامه های جمع آوری شده از نمونه، ۲۰۰ پرسشنامه قابل قبول بوده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها و مدل پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2 استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان از ارتباط مستقیم رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز سازمانی بوده. و متغیرهای ذهن آگاهی سبز و هویت سازمانی سبز در این ارتباط به عنوان میانجی جزئی شناخته شدند. همچنین تعهد سازمانی نقش تعدیلگری متوسط را در مدل دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین سبز، خلاقیت سبز، هویت سازمانی سبز، ذهن آگاهی سبز، تعهد منابع



مقدمه

امروزه مدیریت محیطی با تاکید بر حفاظت از محیط زیست به یکی از مهم ترین مسائل مشتریان، سهامداران، دولت ها، کارکنان و رقبا تبدیل شده و فشارهای جهانی، سازمان ها را ملزم به تولید محصولات و خدمات سازگار با محیط زیست کرده است (آقاجانی، شوقی، ۱۳۹۳). یکی از متغیر های تاثیر گذار در بهبود عملکرد و بقای سازمانها خلاقیت است. و رفتار رهبری تحول آفرین نقش تاثیر گذار و حیاتی در افزایش خلاقیت بین کارکنان دارد (Mittal, Dhar, 2016) پژوهش ها در رابطه با تاثیر رفتار رهبری تحول آفرین بر خلاقیت ارتباط مستقیم این دو متغیر را با هم نشان می دهند (Amabil et al, 2004 & Gumuluoglu, Ilsev, 2009) و (جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹ و میرکمالی، چوپانی، ۱۳۹۰)؛ در رابطه با دیدگاه های زیست محیطی به نوآوری و خلاقیت نیز پژوهشهای داخلی بیشتر در صنایع تولیدی و عملکرد سبز در تولید؛ زنجیره تامین سبز و موارد مشابه انجام شده است [پژوهشهایی نظیر: جندقی، ناظمی (۱۳۹۳)]: با هدف دستیابی به "میزان تأثیر نوآوری سبز بر موفقیت محصول جدید سبز از طریق مزیت رقابتی محصول سبز". که مدیران فروش شرکت های تولیدی فعال صنعت پلاستیک و پلیمر به عنوان جامعه ی آماری در نظر گرفته شدند؛ و در پژوهشی دیگر توسط نیکوی درستکار، رضایی (۱۳۹۴) با موضوع " تاثیر هویت سازمانی سبز بر عملکرد نوآوری سبز در شرکت های حامی محیط زیست شهرک های صنعتی رشت " که تاثیر هویت سازمانی سبز را بر عملکرد نوآوری سبز را با متغیر میانجی تعهدات زیست محیطی سنجیده است.] و در پژوهشهای خارج از کشور نیز مواردی در صنعت هتلداری و حوزه های وابسته و شرکتهای فعال در زمینه IT (Wang et al, 2014 & Mittal, Dhar, 2016, Mittal, Dhar, 2015) و بیشتر تحقیقات در صنایع تولیدی انجام گرفته است.

با توجه به موارد بیان شده و آنچه که در ادامه نیز تشریح می شود پژوهش از دو جنبه حائز اهمیت است اول اینکه مدلی با متغیر های رهبری تحول آفرین سبز، هویت سازمانی سبز، ذهن آگاهی سبز و تعهد منابع برای بررسی خلاقیت سبز در سازمان بررسی نشده است و دوم از آنجا که پژوهشها با دیدگاه های زیست محیطی تا کنون بیشتر در صنایع تولیدی انجام شده و در صنایع خدماتی (مخصوصا داخلی) به آن توجه کمی شده است بنابراین این پژوهش می تواند این خلاء را پر نماید و تاییدی بر اهمیت آن در هر دو حوزه تولیدی و خدماتی باشد.

بیان مسئله و ضرورت پژوهش

امروزه توجه به محیط زیست و از بین بردن عواملی که سبب آلودگی های زیست محیطی می گردند مورد توجه بسیاری از جوامع قرار گرفته است؛ از این رو شرکتهای بسیاری تمایل دارند فعالانه در این عرصه فعالیت نموده اقدامات و نوآوری های سبز را گسترش دهند. (Chen et al, 2014-a). با توجه به اهمیت مسائل زیست محیطی؛ شرکت ها برای کاهش مصرف کاغذ و آب، انرژی، توسعه محل های برداشت آب باران و بازیافت آب وغیره... با هدف بهینه سازی در اکوسیستم محیطی گروه های مختلف خلاقیتی را تشکیل داده اند. دولت نیز سازمانهایی را که خدمات و کالاها و اقدامات سبز را در برنامه های خود قرار می دهند حمایت نموده و در جامعه ترویج میکند. (Mittal, Dhar, 2016) در عصری که مربوط به محیط زیست است برای اجرای مدیریت زیست محیطی، نه تنها برای شرکتهای ضروری می باشد که خود را با راهبردهای پیشگیرانه انطباق دهند، بلکه این امر نیز مهم است که به منظور بهره جستن از فرصتهای سبز و نوآوری های سبز، مدلهای کسب و کار، فعالیت و تفکرات مدیریتی خود را نیز تغییر دهند (Chang, Chen, 2013). ذی نفعان اصلی شرکت ها مانند مصرف کنندگان و



کارکنان به اهمیت مسائل زیست محیطی پی برده اند. و در جهت از بین بردن رفتارهای غیر مسئولانه در برابر محیط زیست اقدام میکنند. بسیاری از شرکت های موفق از جمله 3M و Body shop، مدیریت زیست محیطی را به عنوان بخشی از فرآیندهای برنامه ریزی استراتژیکی خود تلقی کرده و مفاهیم و اقدامات سبز را در فعالیت های روزمره خود وارد نموده اند. در نتیجه، مدیریت سبز به عنوان یکی از عملکردهای مهم در کسب و کار امروزی درآمده است. و مفاهیمی چون تولید سبز، بازاریابی سبز، حسابداری سبز، طراحی سبز و غیره در بدست آوردن فرصت های زیست محیطی در اداره کسب و کارها وارد شده اند (Chang, Chen, 2013).

به نظر می رسد که امروزه رقابت اصلی در فرآیند جهانی شدن بین مراکز شهری می باشد و میان دولت ها و ملت ها نیست. اما رقابتی که بین شهرها در عصر جهانی شدن وجود دارد یا خواهد داشت، در جذب افراد متخصص است. شهرها، امروز و در آینده سعی می کنند محیطی را فراهم سازند که متخصصین راغب شوند در آن محیط زندگی کنند و در مقابل تخصص خود را بدون دغدغه در اختیار جامعه قرار دهند. خلاقیت منبعی مهم برای تغییر، نوآوری، توسعه پایدار، پیش بینی و بازساخت موفق است. سرعت تغییرات شهری در حال افزایش است و رقابت شهری روزافزون نیاز به مدیران شهری و تصمیم سازانی دارد، که خلاق و خلاق تر باشند. این مفهوم پر کاربرد شامل آزمایش، ظرفیت بازنویسی قوانین، اندیشیدن از نو در مورد مسائل، تا به تصویر کشیدن سناریوهای آینده و راه حل هایی برای حل مسأله و نگاه کردن به مسائل با انعطاف پذیری و آینده نگری است. انعطاف پذیری، نوآوری، خطر پذیری و رهبری را می توان از اصول خلاقیت برشمرد. ارتباط بین خلاقیت و سطح توسعه شهری، شناخت نقش و اهمیت توسعه سرزمینی و افزایش قدرت رقابت از طریق جذب طبقه خلاق منجر به ظهور دیدگاه های متنوعی در این زمینه شده است که شامل: i. اعتقاد به لزوم سرمایه گذاری در توسعه شهری در جهت ایجاد خلاقیت ii. تأکید به بخش ها، فعالیت ها و صنایع خلاق به عنوان پایه های ساختاری توسعه iii. دفاع از لزوم جذب مهارت های خلاق یا منابع انسانی خلاق (طبقه خلاق فلوریدا)؛ می باشد.

"به عقیده چارلز لندری (یکی از معروف ترین پژوهشگرانی است که در باب شهرهای خلاق قلم زده است). شهرها نیاز به خلاقیت دارند نه به خاطر دستیابی به رقابت در صنایع با ارزش افزوده جدید بلکه برای حل مسائل اجتماعی. به بیان دیگر لندری خواهان یک دیدگاه خلاق برای حل مسائل شهری در ابعاد و جنبه های مختلف است نه این که خلاقیت محدود به عرصه های هنر، صنایع خلاق و طراحی شود" (قربانی و همکاران، ۱۳۹۲)

از مهمترین سازمانهای دولتی که در امر خدمات دهی به شهروندان فعالیت دارد شهرداری است. از جمله وظایف خدماتی شهرداری به شهروندان می توان مواردی از قبیل: حمل و نقل عمومی درون شهری، ایجاد و نگهداری عرصه های فضای سبز شهری، احداث بازارچه ها، نظارت بر شهرسازی و عمران شهری، زیبا سازی شهری، ایجاد عرصه های فرهنگی ورزشی و خدماتی را برشمرد که امروزه علاوه بر وظایف خطیر مزبور دخول در مباحث آموزشی نیز داشته است. بنابراین نقش این سازمان با خدماتی این چنین گسترده و همه گیر بسیار حائز اهمیت است. با توجه به شرح اجمالی وظایف شهرداری انجام بهینه مسئولیت، بدون وجود سرمایه های لازم امکان پذیر نمی باشد. در این رابطه بخش مهمی از سرمایه مذکور را می توان نیروی انسانی تلقی نمود. (سپهوند، محمدرضایی؛ ۱۳۹۱)



در این تحقیق متغیرهای رهبری تحول آفرین سبز، هویت سازمانی سبز، تعهد منابع و ذهن آگاهی سبز را برای دست یابی به خلاقیت سبز در سازمان بررسی می کنیم.

خلاقیت سبز موثر می تواند به جوامع و شرکت ها در انجام اقدامات موثر در حفظ پایداری زیست محیطی کمک کند. خلاقیت سبز اینطور تعریف شده است: "خلق ایده های جدیدی در مورد کالاهای سبز، خدمات سبز، فرایندهای سبز و یا شیوه های سبز که ابتکاری، نو و بدیع، و سودمند شناخته می شوند" (Chen, Chang, 2013, a). رهبران تحول آفرین کسانی هستند که پیروان خود را الهام می بخشند، می توانند به آنها روحیه دهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تامین شود. این گونه رهبران به نیازها و جنبه های پیشرفت و ترقی زیر دستان توجه خاصی دارند؛ بر آگاهی های آنها می افزایند و می توانند به گونه ای افراد را هدایت نمایند که آنها از دیدگاه های جدیدتر به مسائل قدیمی تر نگاه کنند. (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). سبز رهبری تحول آفرین سبز، یک رفتار رهبری است که پیروان را به انجام اهداف زیست محیطی ترغیب می کند و آنها را به اجرای اقداماتی فراتر از حد انتظار جهت رسیدن به عملکرد زیست محیطی مثل خلاقیت سبز تشویق می کند. (Mittal, Dhar, 2016)

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر نقش رهبری تحول آفرین سبز بر هویت سازمانی و ذهن آگاهی سبز و تاثیر آن بر خلاقیت سبز، در شهرداری مرکزی کلان شهر رشت می باشد؛ همچنین این تحقیق در نظر دارد نشان دهد که تعهد منابع، نقش تعاملی (تعدیلگر) را در رابطه بین هویت سازمانی سبز و خلاقیت سبز ایفا می کند. بنابراین این تحقیق با توجه به مدل های قبلی در ارتباط با خلاقیت سبز و ارائه یک مدل (ترکیبی) جدید در این راستا به بررسی مفهوم خلاقیت سبز در شهرداری مرکزی کلان شهر رشت پرداخته است، و با بررسی روابط بین رهبری تحول گرا، هویت سازمانی و ذهن آگاهی و تعهد منابع در قالب یک مدل جدید در چهارچوب و دیدگاه مدیریت محیط زیست در صنایع خدماتی به دانش قبلی می افزاید.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش:

تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز

Burns (۱۹۷۸) تئوری رهبری تحول آفرین را مطرح نمود. بس و آولویو (۱۹۹۵) نیز این تئوری را بیشتر توسعه دادند. برطبق گفته آنها، رهبری تحول آفرین دارای چهار مولفه است: نفوذ آرمانی^۱ (نقش یک الگو)، ملاحظاتی فردی^۲، انگیزش الهام بخش^۳ و ترغیب ذهنی^۴. رهبر با استفاده از نفوذ آرمانی (کاریزما)، احساس افتخار و غرور و وفاداری رابه کارکنان می بخشد و بر اهمیت دارا بودن حس ماموریت جمعی تاکید دارد. در ملاحظاتی فردی، رهبر یک رابطه تک به تک را با پیروانش برقرار می کند. نیازهای متفاوت پیروان را درک میکند، و در برآورد کردن مهارت ها و استعدادها بالقوه برای افزایش حس مسئولیت در کار به پیروان کمک میکند. و در انگیزش الهام بخش، رهبر، دیدگاه آینده را تدوین می کند و به پیروانش نشان می دهد که چگونه به اهداف دسترسی یابند پیروان را تشویق نموده و به نوعی باعث اشتیاق و خوش بینی و

¹ Idealized influence (Charisma)

² Individual Consideration

³ Inspirational Motivation

⁴ Intellectual stimulation



تشویق کار تیمی میگردد.. در ترغیب ذهنی، رهبر، منافع کارکنان خود را وسعت بخشیده و بالا می برد پیروان را به تامل در مورد مشکلات قدیمی به طرق جدید ترغیب می کند. (Gumuluoglu, Ilsev, 2009).

رفتارهای رهبری تحول آفرین، مشخصه های نوآوری و خلاقیت را در کار با هم تطابق می دهد؛ برخی از این رفتارها مانند: چشم انداز آینده، حمایت از نوآوری، استقلال، ترغیب و انگیزش، ادراک و رقابت پذیری؛ به عنوان نیروهای توسعه دهنده خلاقیت عمل می کنند. ملاحظات فردی با ترغیب ذهنی، حمایت از نوآوری، استقلال و رقابت پذیری، تفکر و دیدگاه ابتکاری و خلاق را توسعه می بخشد و انگیزش الهام بخش، با تشویق و تقویت پیروان برای کار در راستای چشم انداز سازمان، فرایند ایجاد ایده را ترغیب می کند (Gumuluoglu, Ilsev, 2009). همچنین Amabile, et al (2004) بیان کردند که رفتار رهبر تاثیر مهم و تعیین کننده ای در ارتقاء خلاقیت در بین کارکنان دارد. همچنین در باب ارتباط بین رفتار رهبری تحول آفرین بر خلاقیت سازمانی تحقیقات دیگری نیز وجود دارد. (Wang et al, 2014 & Gumuluoglu, Ilsev, 2009), (آقا جانی، شوقی، ۱۳۹۳ و جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹)

در این پژوهش ما مفهوم رهبری تحول آفرین سبز را که توسط بس (۱۹۹۸)، چن و چانگ (۲۰۱۳) و گاردنر و اولیو (۱۹۹۸) ارائه شده است؛ اینطور تعریف میکنیم: " به عنوان رفتارهایی از رهبران که پیروان را به دستیابی به اهداف محیطی بر می انگیزاند و آنها را در انجام سطوح عملکرد محیطی فراتر از حد انتظار الهام می بخشند"

و خلاقیت سبز را: "خلق ایده های جدیدی در مورد کالاهای سبز، خدمات سبز، فرایندهای سبز و یا شیوه های سبز که ابتکاری، نو و بدیع، سودمند شناخته می شوند." (Chen, Chang, 2013-a)

(Chen, Chang, 2013-a) در صنایع الکترونیک (تایوان) و (Mittal, Dhar, 2016) در صنعت هتلداری هند؛ ارتباط رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز را بررسی نمودند. براساس بحث فوق فرضیه اول پژوهش را میتوان اینطور مطرح نمود در شهرداری مرکزی کلان شهر رشت:

فرضیه ۱): رهبری تحول آفرین سبز با خلاقیت سبز ارتباط مستقیم دارد.

هویت سازمانی سبز به عنوان میانجی

هویت سازمانی را می توان به صورت "آن گونه که افراد درون سازمان، خود را به عنوان اعضای یک گروه سازمان یا اجتماع شناسایی و طبقه بندی می کنند" تعریف کرد. و به عقیده (Forman & Whetten 2002) از مجموعه باورها، معانی مشترک اعضا به پرسش " ما چه کسانی هستیم؟" حاصل میشود. نظریه هویت اجتماعی پیشنهاد می کند که ذهنیت یک فرد از خود از هویت فردی و هویت اجتماعی تشکیل شده است که ادراک وی به عنوان عضوی از گروه های اجتماعی گوناگون است. هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است که از افکار، احساسات و رفتارهای افراد و اعضای گروه سازمان و به صورت اجتماعی ساخته شده است. (Ashforth & Meal, 1996)

رهبران تحول آفرین با ایجاد تغییرات در نگرش ها، اعتقادات و اهداف پیروان و نیز خلق شرایط بهتر برای فهم چشم اندازهای راهبری، رسالت و اهداف، باعث می شوند کارکنان بر کارهای سخت و چالش برانگیز تمایل نشان دهند و دارای احساس انسجام و هویت سازمانی بیشتری شوند (Berson & Avolio, 2004; Chandana & Krishnan, 2009). بنابراین،



رفتار رهبری تحول آفرین با تغییر در ارزشها، اعتقادات و نگرش های پیروان، هویت شان را بر اساس سازمان تعریف و تعیین می کند (Podsakoff et al., 1990). کوهنرت و لويس (۱۹۸۷) و برایامان (۱۹۹۲) در تحقیقی نشان دادند که رهبری تحول آفرین باعث ایجاد اعتماد و وفاداری به رهبری و کسب هویت سازمانی می شود (Chandana & Krishnan, 2009). (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۳)

هویت سازمانی سبز، یک طرح تفسیری در رابطه با مدیریت و حفاظت زیست محیطی است که اعضا به طور جمعی جهت مفهوم بخشیدن به رفتارهایشان ایجاد می کنند. برطبق تئوری هویت سازمانی می توان عنوان کرد "که هویت سازمانی سبز، عامل مهم با مفهومی تشریحی در ارتباط با مدیریت محیط زیست در سازمان است " هویت سازمانی نه تنها بر فعالیت اعضا تاثیر می گذارد بلکه برای تفاسیر مدیریتی در رابطه با مسائل استراتژیک چارچوبی مرجع ارائه می نماید. با توجه به این مسئله، تفکرات مدیریتی نیز در سازمان با هویت سازمانی آن شکل میگیرد. (Chen, 2011). اگر مسائل زیست محیطی، به صورت جریان مهمی از هویت سازمانی درآید، می تواند به عنوان مفهوم مثبتی تفسیر شود که اعضا در سازمان را به تعهد بیشتر به مشارکت در فعالیت های زیست محیطی تشویق می کند. در چند پژوهشی که اخیرا انجام شده، مانند (Chen, 2011) هویت سبز نقش میانجی بین رهبری تحول آفرین سبز و مزیت رقابتی سبز و (Mittal, Dhar, 2016) نقش میانجی هویت سازمانی سبز در ارتباط بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز مورد بررسی قرار گرفته و تایید شده است. بنابراین میتوان اینطور فرض کرد که در شهرداری مرکزی کلان شهر رشت: فرضیه ۲) هویت سازمانی سبز نقش میانجی بین رهبری تحول گرای سبز و خلاقیت سبز را ایفا میکند.

ذهن آگاهی سبز در نقش میانجی

ذهن آگاهی، مفهومی است که مربوط به بیش از ۲۵۰۰ سال پیش بوده و ریشه در بودائیسیم دارد. به عبارت ساده، به معنی "توجه به شیوه ای غیرقضوتی، به آن چیزی است که در لحظه کنونی روی می دهد". (Perlman, 2015). "ذهن آگاهی به عنوان میزان توجه به جزئیات، تمایل برای در نظر گرفتن جایگزین ها و پاسخگویی به تغییرات تعریف شده است". (Longer, 1997) فرد ذهن آگاه، از آنچه که در لحظه اتفاق می افتد، آگاه است و می داند که واکنش او یک انتخاب بدون قضاوت اتفاقات گذشته است. ما به خودآگاهی برای رسیدن به دانش، مهارت ها، ارزش ها و خرد نیاز داریم. ما نیاز داریم بدانیم با این آگاهی چه کار کنیم. می توان اینطور مثال زد: که در اجرای ذهن آگاهی، شما به عنوان یک رهبر؛ درمی یابید که می توانید با تعارض ها روبرو شوید، آگاه بودن از ناسازگاری می تواند به خود تنظیمی در شما کمک کند. با تشخیص الگوهای رفتاری خود می توانید اقدامی نکرده و از رفتن به آن موقعیت اجتناب کنید؛ اما برای یک رفتار جدید که نتایج مناسبتری را در پی داشته باشد به مهارت حل مسئله یا مداخله گری نیاز دارید. شما برای رویارویی با تعارضات و حل آن به شیوه مناسب، نیاز دارید که در این رابطه تعلیم دیده باشید. (Perlman, 2015). Weick و همکارانش برخی از اقداماتی که منجر به ذهن آگاهی در سازمان می شوند را مطرح می کنند: عدم تمایل به تفاسیر ساده، الزام به انعطاف پذیری، و پذیرش پیروزی شکست هر دو در کنار هم، تصمیم گیری در شرایط خاص



(Fiol, O'Connor, 2003). رهبری تحول آفرین، یک سبک رهبری است که برای نشان دادن ذهن آگاهی سازمانی و تاثیرگذاری بر سازماندهی ذهن مفید است. Bey و همکاران عنوان کردند که رهبری نقش مهمی برای کمک به پیروان در توسعه ذهن آگاهی آنها ایفا می کند به این دلیل که رهبران تحول آفرین می توانند کارکنان خود را به ایجاد و توسعه ایده های جدید ترغیب نمایند. دانش آنها را به کار گیرند و تکنولوژی جدیدی را فراگیرند، رهبری تحول آفرین می تواند هم زمینه ذهن آگاهی سازمانی را ایجاد کرده، و هم روندهای لازم برای ایجاد آنها فراهم نماید. ویژگی رفتاری انگیزش الهام بخش رهبران تحول آفرین، از آنجا که پیروان را به درک محتوا و مفهوم کارشان قادر می سازد، می تواند قدرت ذهن آگاهی پیروان را افزایش دهد. بعلاوه رهبری تحول آفرین نقش کلیدی در تعیین و تغییر ذهن آگاهی پیروان خود دارد. و به طور مستقیم بر ذهن آگاهی تاثیر می گذارد (Chen et al, 2014-b).

(Fiol and O'Connor (2003) تصریح نمودند که مزایای ذهن آگاهی شامل: توجه به انواع جدید محرک ها و تغییرات، پوشی بسط یافته (تکاپوی بیشتر)، تفسیرهای مفهومی مناسب، در نظر گرفتن نقطه نظرات مختلف و ارزشیابی دیدگاه های مختلف برای خلاقیت مفید است. ذهن آگاهی می تواند ادراک را در شرایط پیچیده افزایش داده و تنگناهای سازمانی را کاهش دهد. به طوری که ارتباط مثبتی بین ذهن آگاهی و خلاقیت وجود دارد. ذهن آگاهی می تواند توجه زیادی را فراهم نماید که در نتیجه آن هوش کاری و خلاقیت افزایش می یابند. بعلاوه ذهن آگاهی، قابلیت حل مسئله و تصمیم گیری کارکنان را افزایش داده، مهارتهای تعاملی و ارتباطات را بالا می برد؛ توجه و تمرکز را بهبود می بخشد، بنابراین ذهن آگاهی می تواند باعث افزایش خلاقیت شود (Fiol, O'Connor, 2003). " برای هماهنگ شدن با روند رو به رشد خلاقیت در جهان، ذهن آگاهی سبز عامل مهمی برای خلاقیت سبز به شمار می آید" (Chen, et al, 2014-a) در دوران مسائل زیست محیطی، توجه بیشتری به ذهن آگاهی سازمانی با دیدگاه های مدیریت سبز، برای ارتقاء ایده های خلاقانه در سازمان نیاز است. در این پژوهش ما از مفهومی با عنوان ذهن آگاهی سبز بهره گرفته ایم؛ تا تاثیر آن بر خلاقیت را با توجه به ویژگی رهبری تحول آفرین سبز در سازمان مشخص نماییم. بنابراین میتوان اینطور فرض نمود که در سازمان شهرداری مرکزی کلان شهر رشت:

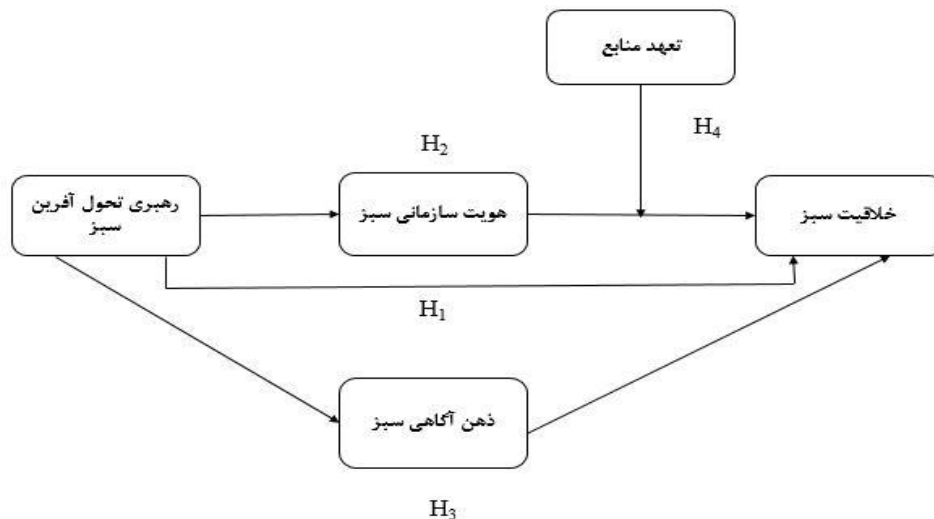
فرضیه ۳): ذهن آگاهی سبز در ارتباط بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز نقش میانجی دارد.

تعهد منابع در نقش تعدیلگر

تعهد منابع می تواند به این صورت تعریف شود: " منابع ارزشمند چگونه تخصیص می یابند و یا برای انجام بهتر با هم ترکیب می گردند" شیوه تخصیص منابع (مادی و غیر مادی) توسط شرکت، بسیار ارزشمند و حائز اهمیت است، به ویژه برحسب فعالیت های زیست محیطی که بر عملکرد موثر هستند (Richey et al, 2014). همچنین میتوان تعهد منابع را اینطور تعریف کرد: "سازمانی که از منابع برای تنظیم و نظم دادن به برنامه ها استفاده می کند به طوری که نتیجه آن عملکرد بهتر را در پی خواهد داشت." (Mittal, Dhar, 2016) مدیران ارشد ممکن است به هر دو مورد هماهنگی با محیط برای تصمیم گیری؛ و اختصاص منابع لازم برای این تصمیمات نیاز داشته باشند. وقتی مدیران ارشد، از سطح پایینی محیط گرابی در تصمیم گیری خود استفاده کنند، این میزان کم تعهد



منابع به خط مشی های سبز، در واقع می تواند عملکرد شرکت را کاهش دهد؛ زیرا منابع صرف شده برای فعالیت ها با برنامه ریزی استراتژیکی شرکت تقویت نمیشود. با این حال، زمانیکه یک شرکت، خط مشی های زیست محیطی را با استراتژی های خود ادغام میکند و منابع لازم برای پیاده سازی و اجرای آنها را متعهد می شود، شاهد عملکرد بهتری خواهد بود در مقایسه با شرکت هایی که منابع کمتری را برای خط مشی های سبز خود اختصاص داده اند (Richey et al, 2014).
با وجود اینکه برخی پژوهش ها بیان میکنند که هویت سازمانی سبز بر عملکرد و نوآوری سبز سازمان موثر است (Tibben-Lembke, Ragers(1999)؛ "مطالعه انجام شده توسط (Chang, Chen, 2013, Richey et al, 2014)؛ اثبات کرد که نبود منابع مالی و انسانی کافی می تواند مانع بزرگی برای تقویت و بهبود اقدامات زیست محیطی باشد". (Mittal, Dhar, 2016) از طرف دیگر، حتی در حضور هویت سازمانی سبز بالاتر، سازمان در صورت عدم منابع مناسب نمی تواند به سطح مطلوب خلاقیت سبز دست یابد. (Chen, Lai, & Wen, 2006; Simpson, 2012).
توجه به موارد ذکر شده در این پژوهش ما فرض میکنیم که در سازمان مرکزی شهرداری کلانشهر رشت:
فرضیه ۴): تعهد منابع نقش تعدیلگر در ارتباط بین هویت سازمانی سبز و خلاقیت سبز، دارد.
در نهایت لازم به ذکر است که بیان کنیم با وجود اینکه تحقیقات در زمینه
مدل مفهومی پژوهش: با توجه به مرور ادبیات پژوهشی مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ ارائه میشود



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

(Mittal, Dhar, 2016, Chen et al, 2014-a, Chen et al, 2014-b)



روش پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف «کاربردی» و از نظر نحوه گردآوری داده ها «توصیفی، پیمایشی» است. همچنین از آنجایی که پژوهشگران به دنبال تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش می باشند، این پژوهش از نوع «همبستگی» نیز می باشد. برای جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. با بررسی و مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پرسشنامه مورد استفاده برای سنجش متغیرهای پژوهش تنظیم شد. برای حفظ کیفیت و صحت در ترجمه سوال های پرسشنامه، از یک کارشناس زبان و یک استاد دانشگاه در رشته مدیریت کمک گرفته شد. همچنین برای توزیع پرسشنامه به کمک یکی از کارشناسان سازمان برای پاسخ دهندگان در رابطه با مفاهیم و سوالات پرسشنامه توضیحاتی داده شد تا در پاسخگویی به سوالات آگاهی و دقت نظر کافی اعمال گردد. مقیاس اندازه گیری سوالات پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت (از کاملا مخالفم (نمره ۱) / کاملا موافقم (نمره ۵)) می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه «مدیران، روسا و کارکنان ستاد شهرداری کلان شهر رشت (مرکز)» می باشند که در این زمان تعداد ۳۶۰ نفر بوده اند. حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۱۸۶ نفر تعیین گردید. انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بود. در نهایت برای جمع آوری داده ها تعداد ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شد. که از بین پرسشنامه های بازگشت داده شده ۲۰۰ پرسشنامه برای تحلیل ها قابل قبول بوده اند.

روایی و پایایی ابزار پژوهش:

برای تعیین روایی پرسشنامه، سه نوع روایی تحت عنوان روایی محتوا^۱، روایی همگرا^۲ و روایی واگرا^۳ بررسی و ارزیابی شده است. روایی محتوی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص های اندازه گیری و ادبیات موجود می باشد، که توسط ۸ نفر از اساتید دانشگاهی مدیریتی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه، ابتدا در یک نمونه مقدماتی ۳۰ نفری از جامعه، پرسشنامه توزیع شد و توسط نرم افزار SPSS 22 مقدار آلفا کرونباخ محاسبه گردید. نتایج در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. که نشان از مناسب بودن مقدار پایایی می باشد و بنابراین توزیع پرسشنامه در نمونه اصلی را می توان اجرا نمود. پس از جمع آوری داده ها در نمونه اصلی پژوهش، پایایی پرسشنامه با دو معیار: ضریب آلفای کرونباخ^۴ و پایایی مرکب^۵ (دلوین - گلدشتاین) "CR" بررسی شده است. آلفای کرونباخ (پایایی سازگاری درونی) این شاخص برای مطالعات تاییدی بیشتر از ۰,۷ می باشد (Nunnally, 1978). پایایی مرکب: مقدار قابل قبول برای شاخص CR بین ۰,۷ تا ۰,۹۶ می باشد (Fornell, & Larcker, 1981). روایی همگرا: به این معناست که مجموعه معرف ها سازه اصلی را تبیین می کنند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده^۶ (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می کنند. حداقل AVE معادل ۰,۵، بیانگر اعتبار همگرای قابل قبول است. روایی واگرا: روایی واگرا نسبتاً یک مفهوم تکمیل کننده است. معیار فورنل لارکر: این معیار که برای سنجش روایی واگرا بکار میرود؛ ادعا می کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرف های خودش داشته باشد. در یک

¹ Content Validity

² Convergent Validity

³ Discriminant Validity

⁴ Coefficient of Cronbach's Alpha

⁵ Composite Reliability

⁶ Average Variance Extracted



روش از بررسی این معیار باید جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود و مقداری بیشتر از آنها باشد. (آذر و همکاران، ۱۳۹۱)
نتایج ارزیابی و بررسی پایایی و روایی پرسشنامه پژوهش همگی در جداول شماره ۳ و ۴ نشان داده است که بیانگر پایایی و روایی مناسب ابزار پژوهش می باشند.

جدول شماره ۱. نتایج آلفا کرونباخ در نمونه اولیه

آلفا کرونباخ	تعداد نمونه	تعداد آیتم ها
۰,۹۵	۳۰	۲۸

یافته ها:

تجزیه و تحلیل داده ها:

برای انجام پردازش های اولیه از نرم افزار SPSS 22 استفاده شده است. و برای تحلیل و سنجش مدل پژوهش از تحلیل داده ها به روش مدلسازی معادلات ساختاری^۱ استفاده شد. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش Smart PLS 2 است. این نرم افزار مدل های معادلات ساختاری را که دارای چندین متغیر بوده و اثرات مستقیم، غیرمستقیم و تعاملی را شامل می شود، مورد تحلیل قرار می دهد. این نرم افزار برای آزمون تأثیر تعدیل کنندگی، نرم افزار مناسبی است (Bagozzi & Fornell, 1982).

کفایت نمونه و آزمون بارتلت: کفایت نمونه برداری (KMO) سرنی و کیسر (Cerny and Kaiser, 1997) معتقدند که وقتی مقدار (KMO) بزرگتر از ۰,۶ باشد می توان تحلیل عاملی را انجام داد. (هومن، ۱۳۸۰). «آزمون خی دو یا کرویت بارتلت» معنی دار بون آزمون خی و یا کرویت بارتلت حداقل شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی است. در آزمون بارتلت رد فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی دار است و حداقل شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی وجود دارد. (غیاثوند، ۱۳۹۰) نتایج تحلیل KMO و بارتلت برای پژوهش در جدول شماره ۲ ذکر شده که نتایج مقدار مناسب این آزمون را برای پژوهش نشان می دهد.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون KMO

عامل KMO	۰,۹۰۵
مقدار χ^2	۷۶۴۲,۳۱۵
درجه آزادی	۱۲۲۵
Sig	۰,۰۰۰

¹ Structural Equation Modeling



ارزیابی و اعتبار سنجی مدل: مدلسازی مسیری PLS شاخصی برای نیکویی برازش ارائه نکرده است. به همین دلیل چن ۱۹۸۸ فهرستی از معیارها را برای ارزیابی مدل های بخشی مطرح کرده است. کاربرد اصولی این معیارها شامل یک فرایند دو مرحله ای است. ۱. ارزیابی مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) ۲. ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی). این فرآیند در ابتدای کار خود به ارزیابی مدل های اندازه گیری می پردازد. برآوردهای PLS روایی و پایایی مدل های اندازه گیری را بر حسب معیارهای مطرح در مدل های بیرونی انعکاسی و ترکیبی ارزیابی می کند. وقتی که شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل های اندازه گیری به دست آمد، می توان به ارزیابی مدل ساختاری (درونی) پرداخت (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج (روایی و پایایی) ارزیابی مدل های اندازه گیری در جدول ۳ و ۴ نشان داده شده است.

ارزیابی مدل ساختاری: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰.۴ شود، موید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. (شکل ۲) ضریب مسیر و معنا داری روابط: هر ضریب مسیر در معادلات ساختاری PLS را می توان معادل یک ضریب بتای استاندارد شده در رگرسیون کمترین مربعات معمولی در نظر گرفت. ضرایب مسیر باید از لحاظ علامت، بزرگی و معناداری مورد بررسی قرار گیرند. ضرایب مسیر مثبت نشان دهنده روابط مستقیم؛ و علامت منفی نشان دهنده روابط معکوس بین دو سازه می باشند. در مورد معناداری ضرایب مسیر t آماره محاسبه می گردد. که مقدار آماره t بین بازه $[-1.96, 1.96]$ بازه عدم معناداری و عدم پذیرش مسیر بین دو سازه می باشد. (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج خروجی نرم افزار برای میزان شدت اثر (بزرگی) معناداری و علامت در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، همبستگی متغیرها و روایی واگرا

	Mean	S.D	GC	GMi	GOI	GTL	RC
GC	۳,۳۶۶۷	۰,۸۸۱۴۴	۰,۸				
GMI	۳,۷۲۸۳	۰,۷۴۱۴۷	۰,۷۰۳۷۳۰**	۰,۷۲۱			
GOI	۳,۶۰۸۳	۰,۷۳۰۱۷	۰,۷۲۹۱۹۳**	۰,۶۷۰۵۲۱**	۰,۷۶۱		
GTL	۳,۷۶۹۲	۰,۷۰۵۶۶	۰,۷۱۵۹۸۹**	۰,۷۰۸۵۷۲**	۰,۶۴۵۴۶۹**	۰,۷۶۱	
RC	۳,۶۱۸۸	۰,۶۰۶۱۵	۰,۷۰۰۲۹۷**	۰,۷۱۱۳۲۸**	۰,۶۷۶۷۵۹**	۰,۶۸۰۸۴۰**	۰,۷۵

** . Correlation is significant at the 0.01 level

جدول شماره ۴. آیتم ها و نتایج روایی و پایایی ابزار پژوهش

متغیر	آیتم ها	بار عاملی	آلفا کرونباخ	CR	AVE
رهبری تحول آفرین سبز ^۱ (GTL) (Chen, Chang, 2013-b- Mittal, Dhar, 2016)	Q ₁	۰,۶۴۰	۰,۸۴	۰,۸۸	۰,۵۸
	Q ₂	۰,۷۴۵			
	Q ₃	۰,۸۱۰			
	Q ₄	۰,۷۹۷			
	Q ₅	۰,۷۹۹			
	Q ₆	۰,۷۳۹			
هویت سازمانی سبز ^۲ (GOI) (Chen, 2011. Mittal, Dhar, 2016)	Q ₇	۰,۷۸۹	۰,۷۹	۰,۸۵	۰,۵۸
	Q ₈	۰,۶۳۱			
	Q ₉	۰,۷۶۰			
	Q ₁₀	۰,۷۸۰			
	Q ₁₁	۰,۵۸۴			
	Q ₁₂	۰,۶۷۳			
ذهن آگاهی سبز ^۳ (GMi) (Chen et al, 2014)	Q ₁₃	۰,۷۸۱	۰,۷۹	۰,۸۶	۰,۵۲
	Q ₁₄	۰,۷۹۸			
	Q ₁₅	۰,۷۴۶			
	Q ₁₆	۰,۶۶۶			
	Q ₁₇	۰,۵۶۴			
	Q ₁₈	۰,۷۴۵			
خلاقیت سبز ^۴ (GC) (Chen, chang, 2013-b- Mittal, Dhar, 2016)	Q ₁₉	۰,۷۴۷	۰,۸۸	۰,۹۱	۰,۶۳
	Q ₂₀	۰,۸۱۴			
	Q ₂₁	۰,۸۱۰			
	Q ₂₂	۰,۸۰۷			
	Q ₂₃	۰,۷۸۲			
	Q ₂₄	۰,۷۹۶			
تعهد منابع ^۵ (RC) (Li, 2014, Mittal, Dhar, 2016)	Q ₂₅	۰,۵۹۵	۰,۷۳	۰,۷۸	۰,۵۷
	Q ₂₆	۰,۶۹۵			
	Q ₂₇	۰,۷۴۵			
	Q ₂₈	۰,۷۲۱			
		۰,۷۲۱			

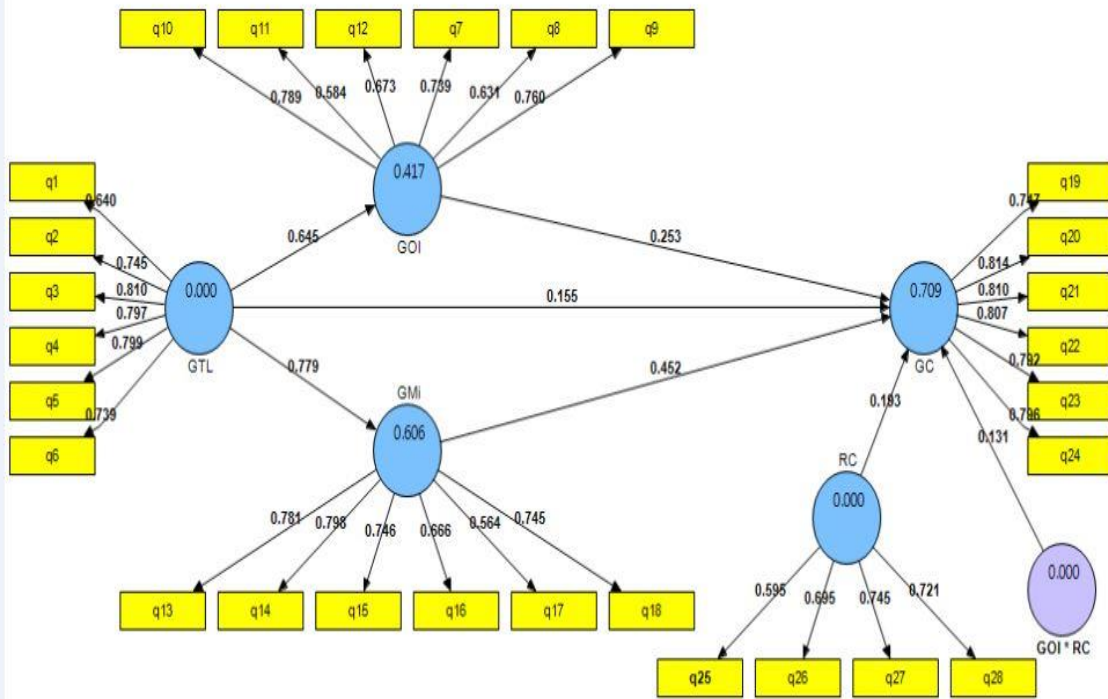
¹ Green transformational Leadership

² Green organizational Identity

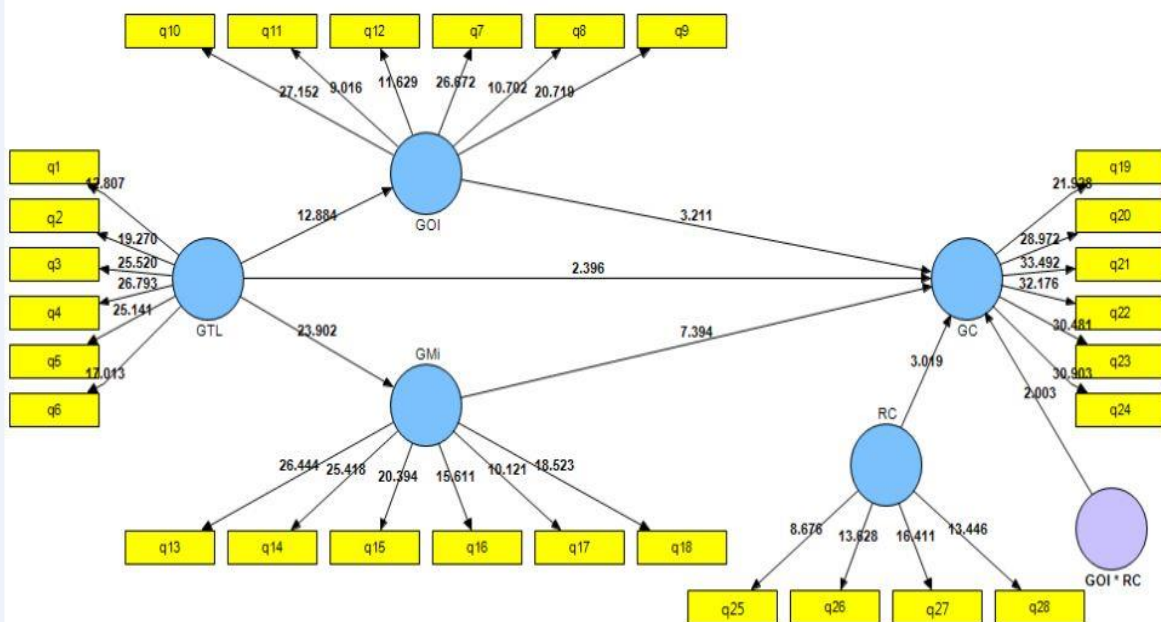
³ Green Mindfulness

⁴ Green Creativity

⁵ Resource Commitment



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب مسیر



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت تخمین معناداری ضرایب مسیر



ضریب تعیین R^2 : معیار R^2 نشان می‌دهد متغیرهای مکنون در مدل پژوهش تا چه حد می‌توانند توسط متغیرهای برونزای متناظرشان پیش بینی شوند. مقادیر ۰,۱۹ و ۰,۳۳ و ۰,۶۷ در مدل های مسیری PLS به ترتیب ضعیف و متوسط, قابل توجه, توصیف می شوند(آذر و همکاران, ۱۳۹۱). نتایج تحلیل ها برای متغیر های پژوهش که در جدول شماره ۵ ذکر شده, نشان از حد قابل قبول(قوی) برای متغیر های درونزای مدل را نشان میدهد.

آزمون کیفیت مدل ساختاری (ارتباط پیش بین^۱): این معیار برای بررسی توانایی مدل در پیش بینی کردن است؛ معیار غالب برای رابطه پیش بین شاخص Q^2 (استون - گایسر) است. اگر این مقدار برای یک متغیر مکنون درونزای معین بیشتر از صفر باشد, متغیرهای مستقل آنها ارتباط پیش بین دارند و مقادیر ۰,۰۲, ۰,۱۵ و ۰,۳۵ به ترتیب ارتباط پیش بین کوچک, متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون را نشان می دهند. (آذر و همکاران, ۱۳۹۱) نتایج پژوهش در جدول شماره ۵ ذکر شده است.

جدول شماره ۵. نتایج برازش مدل ساختاری

متغیر	R^2	Q^2
GTL	-	-
GOI	۰,۴۱۷	۰,۱۹
GMi	۰,۶۰۶	۰,۳۱
GC	۰,۷۰۹	۰,۱۰
(Moderator) RC	-	-

معیار نیکویی برازش: یک معیار کلی برای نیکویی برازش مدل بوسیله تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است. شاخص GOF که در فرمول شماره ۱ ذکر شده است, و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل به کار می رود(آذر و همکاران, ۱۳۹۱). مقادیر ۰,۰۱ و ۰,۲۵ و ۰,۳۰ به ترتیب مقدار ضعیف, متوسط وقوی را بیان میکنند(داوری, رضازاده, ۱۳۹۳).

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} * R^2} \quad (\text{فرمول شماره ۱})$$

$$GOF = \sqrt{0.54 * 0.45} = 0.49$$

عدد حاصل برای نیکویی برازش مدل ($GOF=0.49$) می باشد یعنی عملکرد کلی مدل پژوهش قوی برآورد می گردد.

آزمون فرضیه ها:

مطابق شکل ۲ و ۳ که ضرایب مسیر و معناداری این روابط را نشان میدهند, آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ۰,۱۵۵ و مقدار t آماری ۲,۳۹۴ میتوان نتیجه گرفت که رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز در شهرداری مرکزی کلان

¹ Predictive Relevance



شهر رشت تاثیر مستقیم دارد. برای فرضیه دوم رابطه میانجی هویت سازمانی سبز؛ با توجه به معنا داری رابطه رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز و مقادیر مربوط به رابطه رهبری تحول آفرین سبز با هویت سازمانی سبز و اثر آن بر خلاقیت سبز) به ترتیب با ضریب مسیر ۰,۶۴۵، معنا داری ۱۲,۸۸۴ و ضریب مسیر ۰,۲۵۳ و معناداری (۳,۲۱۱) میتوان نتیجه گرفت که هویت سازمانی سبز در ارتباط بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز نقش میانجی _ جزئی _ را دارد .

نتایج آزمون فرضیه ۳ نیز نشان می دهد که ذهن آگاهی سبز نقش میانجی بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز سازمانی را دارد؛ با این توضیح که مقادیر ضرایب مسیر و معنا داری بین رهبری تحول آفرین سبز و ذهن آگاهی سبز (۰,۷۹۹ و ۲۳,۹۰۲) می باشد و از طرف دیگر رابطه بین ذهن آگاهی سبز و خلاقیت سبز سازمانی (ضریب مسیر ۰,۴۵۲ و معناداری ۷,۳۹۴) برقرار است. بنابراین نقش میانجی _ جزئی _ ذهن آگاهی سبز تایید می شود.

همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده به میزان ۰,۱۵۵ از رابطه رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز به صورت مستقیم و ۰,۵۱۴ نیز به صورت غیر مستقیم می باشد. یعنی توسط متغیر های میانجی هویت سازمانی سبز و ذهن آگاهی سبز. در واقع می توان اینطور بیان کرد که به میزان ۰,۵۱۴ از تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز سازمانی توسط متغیرهای میانجی برقرار شده است. برای تعیین اینکه کدامیک از این دو متغیر تاثیر بیشتری را داشته اند، از ماتریس (IPMA) از نرم افزار Smart PLS3 استفاده شده است. نتایج در شکل ۴ و ۵ نشان داده شده است. که با توجه به نتایج ماتریس اهمیت و عملکرد می توان گفت متغیر ذهن آگاهی سبز نسبت به هویت سبز سازمانی تاثیر بیشتری بر خلاقیت سبز سازمانی داشته است.

❖ لازم به ذکر است که دسترسی به نسخه 3 نرم افزار با توجه به مقتضیات برای همگان امکان پذیر نیست و تنها از نسخه Student نرم افزار میتوان استفاده نمود، که تنها با ۱۰۰ نمونه مدل را میتوان اجرا نمود؛ بنابراین تنها برای تحلیل ماتریس (IPMA) از نسخه 3 نرم افزار (برای ارائه برخی نتایج بیشتر) استفاده شده است.



شکل ۴. نتایج ماتریس (IPMA) برای متغیر GOI



شکل ۵. نتایج ماتریس (IPMA) برای متغیر GMI

جدول شماره ۶. جدول اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

PATH	Direct Effect	Indirect Effect	Total
GTL→GC	۰,۱۵۵	۰,۵۱۴	۰,۶۶۹
GTL→GMI	۰,۶۴۶	-	۰,۶۴۶
GTL→GOI	۰,۷۷۹	-	۰,۷۷۹

فرضیه ۴ نقش تعدیلگری تعهد منابع را در ارتباط بین هویت سازمانی سبز و خلاقیت سبز بیان می کند، با توجه به مدل نهایی پژوهش که در شکل ۳ نشان داده شده؛ و با ضریب مسیر ۰,۱۳۱ و مقدار t آماری ۲,۰۰۳ برای متغیر (RC*GC) فرضیه تایید می گردد.

از طرفی برای تعیین شدت اثر تعدیل کنندگی از آزمون f^2 استفاده می شود. مقادیر ۰,۰۲ و ۰,۱۵ و ۰,۳۵ به ترتیب اثرات ضعیف، متوسط و قوی را نشان می دهند. (آذر و همکاران، ۱۳۹۱)

$$f^2 = \frac{R_{Include}^2 - R_{Exclude}^2}{1 - R_{Include}^2} \quad (\text{فرمول شماره ۲})$$

$R_{Include}^2$: مقدار R^2 در حضور متغیر (تعدیلی) / $R_{Exclude}^2$: مقدار R^2 بدون متغیر (تعدیلی)

$$f^2 = \frac{(0.709 - 0.674)}{(1 - 0.709)} = 0.12$$



در نهایت برای فرضیه ۴ می توان اینطور بیان کرد که: در مدل پژوهش متغیر تعهد منابع بر ارتباط بین هویت سازمانی سبز و خلاقیت سازمانی سبز اثر تعدیلی متوسط دارد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج این پژوهش همچون تحقیقاتی مانند (Mittal, Dhar, 2016) صنایع خدماتی (هتل‌های هند) (Mittal, Dhar, 2015) در شرکت‌های حوزه IT و (Wang et al, 2014) در صنعت هتلداری؛ تاثیر مستقیم رهبری تحول آفرین سبز را بر خلاقیت سبز سازمانی را نشان می دهد، و از طرفی با تایید رابطه میانجی هویت سازمانی سبز مانند پژوهش های (Chen and Chang, 2013 & Mittal, Dhar, 2016) و تعدیلگری تعهد منابع در پژوهش (Mittal, Dhar, 2016) میتوان اینطور نتیجه گرفت که اگر چه رهبران سازمان با رفتار رهبری تحول آفرین سبز مستقیماً بر ارتقای خلاقیت سازمانی کارکنان و پیروان تاثیر گذار هستند اما در کنار آن بخشی از این تاثیر با در نظر گرفتن هویت سازمانی سبز است که شکل می گیرد بنابراین رهبران سازمانی با ایجاد هویت سازمانی با یک دیدگاه زیست محیطی، و تعهدی که در برآوردن منابع برای این رویکردها بکار می گیرند میتوانند خلاقیت سبز را در کارکنان افزایش دهند. و از طرفی اگر تعهد منابع در ارتباط با مفاهیم و رویکردهای سبز ایجاد گردد به عنوان یک تعدیلگر به نوبه خود میتواند تاثیر هویت سبز ایجاد شده را بر خلاقیت سبز بیشتر نماید که (Mittal, Dhar, 2016) نیز نقش تعدیلگری تعهد منابع را بر این ارتباط تایید نمودند. در ادامه به تاثیر متغیر ذهن آگاهی پرداخته شد. که نتایج حاکی از این مطلب است که رفتار مدیران تحول آفرین با دیدگاه های زیست محیطی بر رفتار ذهن آگاهی سبز کارکنان و پیروان سازمانیشان تاثیر گذار است و این تاثیر به نوبه خود منجر به خلاقیت سبز سازمانی بیشتر خواهد شد. (همانند b- Chen et al 2014-، Chen et al 2014 a-، Mittal, Dhar, 2016).

در واقع برای این متغیر نیز همانند هویت سازمانی سبز می توان گفت تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان اگر چه به صورت مستقیم به اثبات رسیده اما این مورد را باید مدیران و رهبران سازمانی در نظر گیرند که بخشی از این تاثیر با ایجاد و تقویت رفتار ذهن آگاهی سبز کارکنان است که می توان به آن دست یافت؛ همان درک و توجهی که در ایجاد رفتار حل مسئله در شرایط خاص و پیچیده دنیای امروزی به آن نیاز است؛ و در ایجاد خلاقیت با توجه به مسائل زیست محیطی آن شرطی مهم می باشد.

محدودیت ها و پیشنهادات کاربردی:

این پژوهش نیز همانند دیگر پژوهش ها بدون محدودیت نبود است. اولاً اینکه مدل پژوهش یک مدل جدید می باشد و نیاز به اجرای آن در دیگر صنایع خدماتی و تولیدی لازم است تا نتایج قطعی تری در رابطه با روابط آن بدست آید. از طرفی امکان بررسی مدل در کل کلان شهری مثل رشت در مقتضیات این پژوهش نبوده و برای پژوهش های آتی می توان بررسی مدل را در شهرداری های دیگر مناطق شهر رشت انجام داد تا به نتایج جامعتری برای کل کلان شهر رشت دست یافت. از طرفی با توجه به برخی ملاحظات در مکان مورد مطالعه، امکان بررسی متغیر های کنترل مثل سابقه خدمت و سن و تحصیلات همزمان امکان پذیر نبوده؛ بنابراین به عنوان یک پیشنهاد نیز می توان به آن اشاره نمود که در تحقیقات آتی میتوان مدل را علاوه بر بررسی در صنایع مختلف خدماتی و تولیدی با در نظر گرفتن متغیر های کنترل اجرا نمود تا اثر آنها را در نتایج مدل



و ارزیابی ها و به تبع در تصمیمات مد نظر قرار داد. همچنین میتوان شاخص CMV (common method variance) که اثر گروه های مختلف پاسخگو را نشان می دهد، مخصوصا در مقیاس های وسیع تر مطالعه، مورد توجه محققان قرار گیرد؛ تا پاسخ ها تحت تاثیر قضاوت ها و ادراکات شخصی گروه های پاسخگو قرار نگیرد و نتایج دقیقتر را در پی داشته باشد.

تشکر و قدردانی:

مدیریت بهینه، حفظ پویایی و ارتقاء نوآوری هر سازمان نیازمند تجزیه و تحلیل صحیح محیط، انتخاب بهترین اهداف و راهبردها و اقدام موثر در جهت تامین هدف های تدوین شده است. بی شک دست یابی به این مهم فارغ از مطالعه و پژوهش و تدبر در امور امکان پذیر نمی باشد. شهرداری کلان شهر رشت با توجه به ظرفیت ها و توانمندی های خود مدیریت فرآیندهای پژوهشی و انجام مطالعه در خصوص مسائل مدیریت شهری را در دستور کار خود قرار داده و این اقدام را برای صاحب نظران و پژوهشگران تسهیل می نماید؛ تا در کنار دست آورد مهمی چون ثبت کلان شهر رشت در کنار اصفهان به عنوان شهر های خلاق ایران در یونسکو در اجرا و پیشبرد این هدف گامهای بیشتری برداشته شود؛ که در راستای همین امر شرایط و همکاریهای لازم برای اجرای این پژوهش فراهم گردید؛ لازم دانستیم تا مراتب تشکر و قدردانی خود را خدمت « شهردار محترم جناب آقای دکتر سید محمد علی ثابت قدم » و پرسنل شهرداری مرکزی کلان شهر رشت، تقدیم نماییم.

Archive SID



منابع

- آذر عادل. غلامزاده، رسول. قنواتی، مهدی (۱۳۹۰). "مدلسازی مسیری ساختاری در مدیریت. کاربرد نرم افزار Smart PLS - انتشارات نگاه دانش."
- آقاجانی، طهمورث، شوقی، بهزاد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۱۷. صص ۴۳-۵۱
- جلیلیان، حمیدرضا؛ مرادی، مرتضی؛ کاکا، ماوایی، حسین. (۱۳۸۹). رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان. دومانه نامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم. شماره ۳۲.
- جندقی، مهسا، ناظمی شمس الدین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر نوآوری سبز بر موفقیت محصول جدید سبز به واسطه‌ی مزیت رقابتی محصول سبز مورد مطالعه: شرکت‌های حاضر در نمایشگاه پلاستیک و پلیمر مشهد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- داوری، علی. رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). "مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. انتشارات جهاد دانشگاهی رایبیز، استیفن، پی (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، جلد دوم. تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی سپهوند، احسان. محمد رضایی، رسول. (۱۳۹۱). طراحی سنجه و بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری مطالعه موردی: کارکنان شهرداری کلان شهر اهواز. فصلنامه مطالعات مدیریت شهری. سال چهارم. شماره ۱۲.
- غیاثوند، احمد. (۱۳۹۰). "کاربرد آمار و نرم افزار Spss در تحلیل داده‌ها". چاپ چهارم. تهران: انتشارات متفکران.
- قربانی، رسول. حسین آبادی، سعید. طورانی، علی. (۱۳۹۲). شهرهای خلاق، رویکردی فرهنگی در توسعه شهری. مطالعات جغرافیایی مناطق خشک. سال سوم، شماره یازدهم، صص ۱-۱۸
- محمد زاده، زهرا. رحمان سرشت، حسین. کوشزاده، سید علی. (۱۳۹۲). "اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان". فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال چهارم. شماره ۳. پیاپی ۱۵
- میرکمالی، سید محمد؛ چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۶. شماره ۳. صص ۱۸۱-۱۵۵
- نیکوی درستکار، محبوبه؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا (۱۳۹۴). تاثیر هویت سازمانی سبز بر عملکرد نوآوری سبز در شرکت های حامی محیط زیست شهرک های صنعتی رشت. اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار هومن، حیدر علی (۱۳۸۰). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش‌های رفتاری. تهران: انتشارات پارسا.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5e32.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual, *Advances in Strategic Management*, No. 13, pp. 19-64.
- Bagozzi, R. P., & Fornell, C. (1982). Theoretical concepts, measurements, and meaning. In Fornell, C. (Ed.) *A second generation of multivariate analysis* (24-38). Vol. 1. New York, NY.: Praeger.
- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: a case study of a telecommunication firm. *The Leadership Quarterly*, 15, 625-646.
- Chandana. P., & Krishnan, P. R. (2009). Organizational commitment of informational technology professionals: role of transformational leadership and work-related beliefs. *Journal of Management Studies*, 4 (1), 1-12.
- Chang Ching-Hsun, Chen Yu-Shan, (2013). Green organizational identity and green innovation. *Management Decision*. Vol. 51 No. 5, pp. 1056-1070
- Chen Yu-Shan, Chang Ching-Hsun, Lin Yu-Hsien (2014-b) "Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy. *Sustainability*, 6, 6604-6621;
- Chen Yu-Shan. Chang Ching-Hsun. Yeh Shu-Ling. Cheng Hsin-I (2014-a). "Green shared vision and green creativity: the mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy". Springer Science+Business Media Dordrecht. Qual Quant.



- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013)a. The determinants of green product development performance: green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107e119.
- Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331-339
- Chen, Y.-S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384e404.
- Fiol, C. Marlene., O'Connor Edward J. (Jan., 2003), Waking up! Mindfulness in the Face of Bandwagons. *The Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 1 pp. 54-70
- Foreman, P. and Whetten, D. A. (2002). Members identification with multiple-identity organizations, *Organization Science*, No. 13, pp. 618-635.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable *variables and measurement error*. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39e50.
- Gumusluoglu, L., Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of Business Research* 62.(2009). PP.461-473
- Langer, E.J. (1997): *The Power of Mindful Learning*. Addison-Wesley Inc, Boston
- Mittal Swati, Dhar Rajib Lochan (2016)."Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels". *Tourism Management* 57. 118-127.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894e910.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Perlman, Adam(2015).Informed Mindfulness as the foundation for leadership Integrative Leadership explore, Vol. 11, No. 4. pp 324-325
- Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Paine, J. B., & Bacharach. D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Richey Jr. Robert Glenn. Musgrove, Carolyn F. Gillison, Stephanie T. Gabler, Colin B. (2014) The effects of environmental focus and program timing on green marketing performance and the moderating role of resource commitment. *Industrial Marketing Management*.
- Simpson, D. (2012). Knowledge resources as a mediator of the relationship between recycling pressures and environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 22(1), 32-41.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: the influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.