

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز با نقش میانجی انگیزش درونی سبز در استانداری کرمان

الهام علیرضازاده گلزاری^{۱*} | فتنه علیزاده مشکانی^۲ | محمد جواد نادری پور^۳

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز با نقش میانجی انگیزش درونی سبز در استانداری کرمان بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان در استانداری کرمان به تعداد ۱۱۲۲ نفر می باشد، از جامعه آماری مزبور براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۸۰) نمونه ای به حجم ۲۸۶ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقاتی سهم هر قسمت و کارکنان مربوطه مشخص می شود. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسشنامه استاندارد بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار PLS انجام گرفته است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که: رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی سبز تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد. انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین سبز، خلاقیت سبز کارکنان، انگیزش درونی سبز.

^۱ نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی، کیش. / Elham.al92@yahoo.com

^۲ هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد سیرجان.

مقدمه

خلاقیت یکی از پیچیده‌ترین و اسرارآمیزترین موضوعات مطرح در عملکرد انسان‌هاست. این موضوع در مدیریت سازمان‌های مدرن و پیچیده از اهمیت بیشتری برخوردار است. دستیابی به عمق مفهوم خلاقیت در سازمان‌ها کار آسانی نیست. زیرا در تعریف خلاقیت سازمانی، این مؤلفه از سوی افرادی که در یک سازمان اجتماعی پیچیده کار می‌کنند شکل می‌گیرد. با وجود پیشینه فراوان مطالعات خلاقیت، بحث پیرامون آن در سازمان بسیار تازه است و در ادبیات کمتر مفهوم روشنی مبنی بر معرفی خلاقیت مستمر در سازمان‌ها، یافت می‌شود (جمال‌الدینی، ۱۳۹۴). دنیای مدرن امروز، موجب افزایش آلودگی‌ها و مشکلات زیست‌محیطی و در نتیجه افزایش نگرانی دولت‌ها و سازمان‌ها در رابطه با محیط‌زیست شده‌است. این نگرانی‌ها موجب به وجود آمدن مفهوم جدیدی تحت عنوان خلاقیت سبز شد به زعم کمپ و پیرسون (۲۰۰۷) خلاقیت سبز می‌تواند فرآیندی جدید برای تولید محصول یا ارائه خدمت، یک روش یا سیاست جدید مدیریتی و یا راهکاری جدید برای کسب و کار باشد، که کاهش خطرات زیست‌محیطی، آلودگی و تأثیرات منفی مصرف انرژی (مانند آب، برق، گاز، نفت و ...) را در پی دارد. محصولات یا فرآیندهای سبز مانند صرفه جویی در مصرف انرژی، بازیافت ضایعات، طراحی محصول سبز و یا مدیریت زیست‌محیطی سازمان است (سمان و همکاران، ۲۰۱۲).

باید توجه داشت که کارکنان به انگیزه درونی سبز احتیاج دارند. در اینجا، کارکنان با انگیزه داخلی و عشق به طبیعت محیط را از خطرات ناشی از تولید، استفاده بیش از حد از محصولات با پایه کربن، مصرف انرژی و سایر زباله‌ها حفظ می‌کنند. بنابراین، این انگیزه شامل عشق و علاقه به حفظ و مراقبت از محیط است. به عنوان مثال، هنگامی که مهندسان روی نوآوری در بازیافت باتری‌های ضایعاتی کار می‌کنند که می‌تواند منجر به حداقل رساندن ضایعات تخلیه شده و مشکلات آلودگی شود، به نوعی انگیزه ذاتی برای نوآوری سازگار با محیط زیست و پایدار نیاز دارند. بنابراین، عشق و علاقه به محیط زیست یک پدیده طبیعی و ماده اساسی انگیزه ذاتی سبز است و کارمندان ممکن است وقتی از انگیزه ذاتی سبز بالاتر برای نوآوری در محصولات سبز و تمیز برخوردار باشند، ایده‌های خلاقانه سبز بیشتری داشته باشند (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

انگیزش و خلاقیت سازمانی به مقدار زیادی به رهبران و خصوصیات آنها بستگی دارد، زیرا آنها نقشی پیشرو در بهبود عملکردهای زیست‌محیطی ایفا می‌کنند (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰). در چندین پژوهش نشان داده شده که رهبری تحول‌محور نقشی کلیدی در حاصل شدن نتایج خلاق داشته است. رهبری تحول‌محور چهار بُعد دارد: برانگیختن هوشمندانه، ملاحظات انفرادی شده، کاریزما و انگیزه سازی الهام بخش، قدرت پر جذبۀ چنین رهبری کمک می‌کند پیروان به اندیشه‌های الهام بخشی دست پیدا کنند که این امر به نوبه خود منجر به کسب احترام میان آنها و در نتیجه بدست آوردن وفاداری آنها می‌شود. با کمک قدرت این کاریزما و جذبۀ، چنین رهبری میتواند حسی از مسئولیت جمعی بین پیروان خود ایجاد نماید. ملاحظات انفرادی به این رهبر کمک می‌کند حسی از تعلق بین پیروانش ایجاد کند که منجر به شکل‌گیری وابستگی و نگران یکدیگر بودن می‌شود. علاوه بر این، رهبر تحول‌محور با کمک انگیزه‌های الهام بخش نه تنها می‌تواند بینش و بصیرتی برای سازمان ایجاد نماید، بلکه همچنین می‌تواند به پیروانش کمک کند تا مسیری که این چشم انداز می‌تواند به واقعیت بدل شود را به او نشان دهند و سرانجام یک رهبر تحول‌محور می‌تواند از طریق برانگیختن هوشمند، باعث الهام بخشی به توانایی ادراکی پیروانش شود که

به نوبه خود منجر به بهبود و ارتقاء توانایی های خلاق آنها می شود. رهبر در این سبک هدایت، تفکر خلاق و نوآورانه را بین پیروانش ترغیب و تشویق می نماید. در نتیجه پژوهش های گذشته نشان می دهند که این سبک رهبری ارتباط بسیار زیادی با خلاقیت کارکنان دارد. یک رهبر تحول محور می تواند با برانگیختن پیروان به سوی سطوح بالاتر عملکرد و همچنین ترغیب آنها برای اندیشیدن به روشی خلاق باعث بهبود و توسعه خلاقیت شود. جونگ (۲۰۰۳) بر این باور است که رهبری تحول محور می تواند به پیروان کمک کند و ایده هایی جدید برای عملکرد مؤثر سازمانی به دست یابند.

رهبری تحول گرای سبز^۴ را به عنوان یک رفتار رهبری تعریف می کنیم که در آن هدف اصلی رهبری، دید روشن، الهام بخش، انگیزه برای کارکنان و همچنین حمایت از نیازهای توسعه آنها در جهت دستیابی به اهداف محیطی سازمان است (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ میتال و دارا، ۲۰۱۶؛ چن و چانگ، ۲۰۱۳). رهبری تحول گرای سبز به کارمندان انگیزه می دهد تا دانش جدید کسب کنند (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸؛ هاگر^۶ و همکاران، ۲۰۱۶) و آنها را درگیر فعالیت های مربوط به فرایند سبز و فعالیت های مربوط به نوآوری محصول می کند.

بیان مساله

دنیای امروز، موجب افزایش آلودگی ها، مشکلات زیست محیطی و نگرانی کشورها در رابطه با محیط زیست شده است. با افزایش نگرانی های زیست محیطی از سوی مصرف کنندگان، دولت ها و جوامع مختلف در سراسر جهان و شرکت های تولیدی در صدد توسعه ی برنامه های دوستدار محیط زیست مانند توسعه ی محصول سبز، برند سبز و فناوری سبز برآمدند این نگرانی ها به صنایع مختلف کشیده شد تا جایی که امروزه یکی از عوامل مهم در فعالیت شرکت ها از تأمین مواد اولیه گرفته تا فرآیند تولید محصول جدید در کارخانه و مسائلی که حین استفاده از محصول توسط مصرف کننده پیش می آید، ملاحظات زیست محیطی است (بیات و محمد نژاد، ۱۳۹۵).

بزرگترین مسئله ای که امروزه هر سازمان با آن برخورد دارد، مسأله تحول و دگرگونی است و قطعاً پذیرش این تغییر از سوی سازمان ها از بزرگ ترین عوامل دوام و بقای سازمان است. در واقع در این بازار پویا و مملو از رقابت، نوآوری ضامن بقای هر سازمان است. از آنجایی که امروزه عملکرد زیست محیطی بنگاه ها و پیروی از قوانین زیست محیطی به عنوان یک مزیت رقابتی برای بنگاه ها محسوب می شود (تسنگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین سازگار بودن هر گونه نوآوری با ملاحظات زیست محیطی بسیار حائز اهمیت است. به موجب این ضرورت مفهوم جدیدی با عنوان نوآوری سبز پدید آمد، بدین معنی که هر گونه نوآوری باید سهمی در ارتقای کارایی زیست محیطی سازمان داشته باشد. مانند نوآوری در فرآیندهای تولید که موجب صرفه جویی در مصرف انرژی و منابع طبیعی، بهبود فرآیند بازیافت و یا کاهش آلودگی های محیطی می شوند (مارات آر^۹، ۲۰۱۲).

انگیزه درونی سبز انگیزه ای است که درگیر یک رفتار سبز می شود که از درون فرد ناشی می شود زیرا به طور طبیعی برای شما خوشایند است. با استناد به استدلال های ارائه شده توسط دسی (۲۰۱۵)، فرض می کنیم انگیزه درونی سبز

⁴ GTFL

⁵ Mittal & Dhar

⁶ Li

⁷ Hughes

⁸ Tseng

⁹ Murat Ar

هنگامی عملی می‌شود که افراد یا کارمندان منبع علیت خود را درونی بدانند. به عنوان مثال، عشق به محیط زیست و تولید سبز باعث می‌شود که کارمندان محصولات و خدماتی ایجاد کنند که محیط را از صدمات ناشی از اقدامات، سیاست‌ها یا سازمان‌هایشان نجات داده و از آن محافظت می‌کند (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

رهبری تحول‌گرا عملکرد شرکت‌های بالاتر را ارتقا می‌بخشد، اما آنچه میان این دو ساختار میانجی‌گری می‌شود حل نشده است و مورد توجه محققان قرار گرفته است (پاریگندز^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد شرکت به ویژه هنگامی که شرکت‌ها برای بدست آوردن مزیت رقابتی و عملکرد برتر شرکت، باید در فرایندها و محصولات خود مبتکر باشند اهمیت پیدا می‌کند. در این مطالعه ما رهبری تحول‌گرای سبز را به عنوان یک رفتار رهبری تعریف می‌کنیم که در آن هدف اصلی رهبری، دید روشن، الهام بخش، انگیزه برای کارکنان و همچنین حمایت از نیازهای توسعه آنها در جهت دستیابی به اهداف محیطی سازمان است (چن و چانگ، ۲۰۱۳).

رهبری تحول‌گرای سبز به کارمندان انگیزه می‌دهد تا دانش جدید کسب کنند (لی، ۲۰۱۸) و آنها را درگیر فعالیتهای مربوط به فرایند سبز و فعالیت‌های مربوط به نوآوری محصول می‌کند که به شرکت اجازه می‌دهد محصولات سبز/ یا خدمات را وارد بازار کند و عملکرد محیطی‌شان را بهبود می‌بخشد (مارتینز^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۷).

بنابراین رهبری تحول‌آفرین سبزی می‌تواند زمینه را برای دستیابی به اهداف محیط زیست در جلوگیری از آلودگی را فراهم کند و موجبات صرفه جویی در هزینه‌های شرکت را با کاهش ضایعات، کاهش انرژی مصرفی و به طور کلی فعالیت‌های بازیافت و همچنین بهبود تصویر شرکت را فراهم می‌کند. بنابراین می‌تواند هم به مزایای زیست محیطی و هم اقتصادی سازمان کمک شایانی نماید. لذا با توجه به اهمیت موضوع ما به دنبال پاسخ دادن به این سوال هستیم که آیا رهبری تحول‌آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان: تبیین نقش میانجی انگیزش درونی سبز در استناداری کرمان تاثیر دارد؟

پیشینه تحقیق

آندرواژ و رازجو (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش نوآوری سبز، رهبری تحول‌آفرین سبز، مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان هتل‌های شهر تهران بودند. بر اساس نتایج به دست آمده مهم‌ترین عامل در تبیین عملکرد محیطی کارکنان است. و پس از آن رهبری تحول‌آفرین سبز و نوآوری سبز به عنوان مهم‌ترین علل شناسایی شدند و در مجموع هر سه متغیر مستقل پژوهش به خوبی تغییرات متغیر کل را تبیین کردند.

فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی نگرش زیست محیطی در سازمان حفاظت محیط زیست استان ایلام انجام دادند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین سبز بر نگرش زیست محیطی و رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد، علاوه بر این، نقش میانجی نگرش زیست محیطی در رابطه میان رهبری تحول‌آفرین سبز و رفتار سبز تأیید گردید.

¹⁰ Przychodzen

¹¹ Martinez

اندرواژ و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل - کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان انجام دادند. نتایج نشان داد آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی خلاقیت سبز و بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی درگیری کارکنان سبز و همچنین بر رفتار شهروندی سبز تاثیر معناداری دارد. بنابراین آموزش سبز موثر می تواند به بیمارستانها در انجام اقدامات موثر در حفظ پایداری زیست محیطی کمک کند.

کومار سینگ^{۱۲} و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه مدیریت منابع انسانی سبز اثر متقابل بر روابط بین رهبری تحول گرا سبز، نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی دارد. نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، نقش میانجی گر در تاثیر رهبری تحول گرا سبز بر نوآوری سبز ایفا می کند. همچنین مدیریت منابع انسانی سبز به طور غیر مستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد زیست محیطی شرکت تاثیر می گذارد.

ونجینگ و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان: تبیین نقش میانجی انگیزش درونی سبز و نقش تعدیل کننده انگیزش برونی سبز انجام داد. نتایج نشان داد تمامی روابط در مدل معنادار بودند.

مطالعات جیا و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده اند که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر مدیریت عملکرد، مدیریت استعداد و کارایی کارکنان تاثیر می گذارد .

میلر و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان منابع انسانی سبز: مقایسه کیفی در یک شرکت چندملیتی در ایالات متحده انجام دادند. نتایج مصاحبه ها نشان داد که اقدامات وسیعی توسط این زیرمجموعه ها در راستای حفظ محیط زیست انجام شده است. انجام اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه های پاداش و ارزیابی عملکرد در این شرکتها به ایجاد تعهد سبز در کارکنان منجر شده است.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

انگیزش درونی سبز در رابطه بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان نقش میانجی ایفا می کند.

فرضیه های فرعی

۱. رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

¹² Kumar Singha

¹³ Wenjing and et al.,

¹⁴ Millar and t al.,

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی است. این تحقیق کاربردی است زیرا نتیجه این تحقیق برای یک سازمان (استاندارداری مورد مطالعه) مورد استفاده قرار می گیرد. همچنین در تحقیقات همبستگی، هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا بین دو یا چند متغیر کمی (قابل سنجش) رابطه ای وجود دارد و اگر رابطه وجود دارد، اندازه و حد آن چقدر است؟ به عبارت دیگر، چون در این تحقیق رابطه بین متغیرهای رهبری تحول آفرین سبز، انگیزش درونی سبز و خلاقیت سبز کارکنان مورد مطالعه قرار می گیرد، لذا تحقیق از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان استاندارداری کرمان که تعداد آنها در سال ۱۴۰۰ به ۱۱۲۲ نفر بالغ گردیده است. از جامعه آماری مزبور براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۸۰) نمونه ای به حجم ۲۸۶ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقاتی سهم هر قسمت و کارکنان مربوطه مشخص می شود. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش سه پرسشنامه می باشد. پرسشنامه رهبری تحول آفرین سبز چن و چانگ (۲۰۱۳) با ۶ سوال، پرسشنامه خلاقیت سبز کارکنان چن و چانگ (۲۰۱۳) با ۶ سوال و پرسشنامه انگیزش درونی سبز آمایل و همکاران (۱۹۹۴) با ۶ سوال مورد استفاده قرار گرفت. هر سه پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه ای لیکرت و در طیف (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تنظیم شده است.

یافته ها

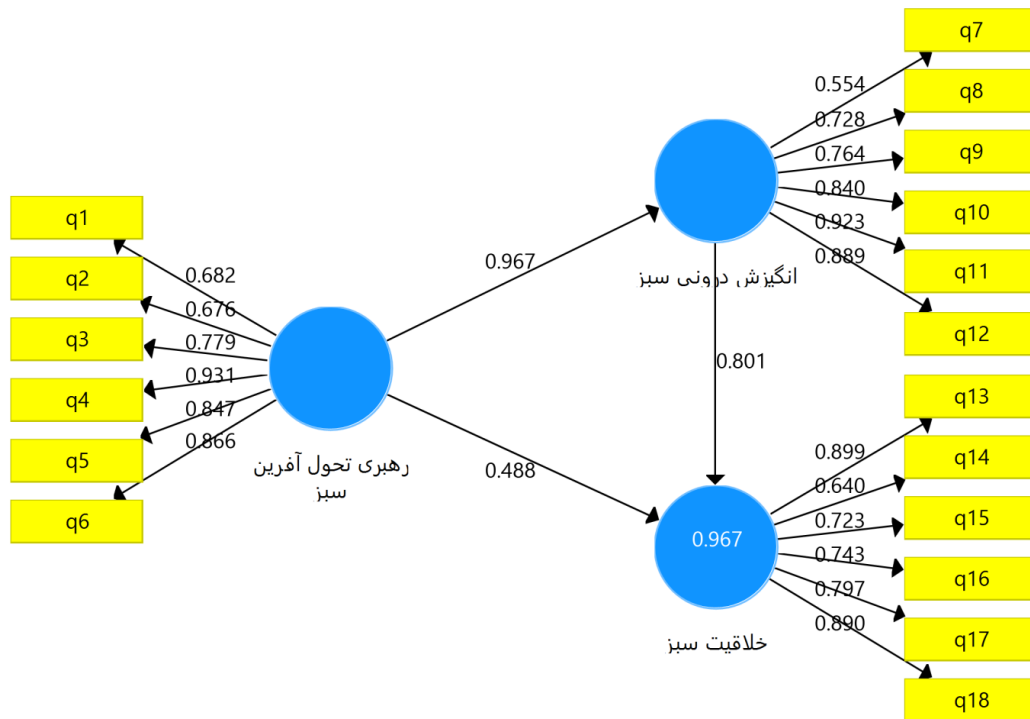
قبل از اینکه فرضیه های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. در صورتیکه سطح معناداری از ۰/۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می باشد. در غیر اینصورت داده ها غیر نرمال اند. بنابراین با توجه به جدول ذیل تمامی متغیرها غیر نرمال می باشند.

جدول ۱-۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
رهبری تحول آفرین سبز	۲۷۱	۰.۱۶۷	۰.۰۰۰
انگیزش درونی سبز	۲۷۱	۰.۱۹۴	۰.۰۰۰
خلاقیت سبز	۲۷۱	۰.۱۷۴	۰.۰۰۰

مدل یابی PLS در دو مرحله صورت می پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل های رویایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می شود.

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد. و ضریب مسیر بالای ۰.۴ مورد تایید قرار می گیرد.



شکل ۱-۱- ضریب مسیر در مدل مفهومی

فرضیه اصلی

انگیزش درونی سبز در رابطه بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان نقش میانجی ایفا می کند.

ضریب مسیر متغیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۴۸۸ و همچنین آماره t به مقدار ۵.۷۷۴ است می توان گفت: رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر متغیر رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۹۶۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۳.۵۵۸ است می توان گفت: رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد ضریب مسیر متغیر انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۸۰۱ و همچنین آماره t به مقدار ۱۶.۳۰۰ است می توان گفت: انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد بنابراین انگیزش درونی سبز در رابطه بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان نقش میانجی ایفا می کند.

فرضیه فرعی اول: رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به ضریب مسیر متغیر رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۴۸۸ و همچنین آماره t به مقدار ۵.۷۷۴ است می توان گفت: رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد

با توجه به ضریب مسیر متغیر رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۹۶۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۳.۵۵۸ است می‌توان گفت: رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد.

با توجه به ضریب مسیر متغیر انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان که به مقدار ۰.۸۰۱ و همچنین آماره t به مقدار ۱۶.۳۰۰ است می‌توان گفت: انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر معناداری دارد.

بحث

نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد انگیزش درونی سبز در رابطه بین رهبری تحول آفرین سبز و خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان نقش میانجی ایفا می‌کند. یعنی با افزایش مقدار عددی در رهبری تحول آفرین سبز، انگیزش درونی سبز افزایش یافته و در نتیجه خلاقیت سبز کارکنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج این آزمون با یافته‌های تحقیق ونجینگ و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۰) و دسی و رین^{۱۶} (۲۰۱۵) و و چن و چانگ^{۱۷} (۲۰۱۳) هم راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تایید می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد رهبری تحول آفرین سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی اگر مدیران سازمان، برای رسیدن به اهداف سازمان بر مسائل زیست محیطی را مد نظر قرار دهند و توانمندی کارکنان استفاده کنند و موانع را برطرف نمایند، به تبع آن خلاقیت سبز کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج این آزمون با یافته‌های ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تایید می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد که رهبری تحول آفرین سبز بر انگیزش درونی سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی اگر مدیران قادر باشند به پیروان خود روحیه دهند و آنها را در مسیر تامین منافع سازمانی در راستای حمایت از محیط زیست هدایت کنند و در جهت انگیزش کارکنان تلاش کنند. در نتیجه انگیزش درونی سبز آنان افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) و چن و چانگ (۲۰۱۳) هم راستا با این تحقیق می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تایید می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم نشان داد انگیزش درونی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان استانداری کرمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان گفت اگر کارکنان عشق و علاقه به حفظ و مراقبت از محیط زیست داشته باشند که این باعث افزایش کمک به محیط زیست می‌شود به تبع آن خلاقیت سبز کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج این آزمون با یافته‌های ونجینگ و همکاران (۲۰۲۰) و دسی و رین (۲۰۱۵) هم راستا می‌باشد و نتیجه این تحقیق را تایید می‌کند.

رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می‌باشد و سبک رهبری تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. در گذشته تئوری‌های سنتی رهبری مبتنی بر

¹⁵ Wenjing and et all.,

¹⁶ Deci & Ryan,

¹⁷ Chen & Chang

سلسله مراتبی بوده اند که قدرتی در بالای سازمان وجود داشت و دستورات از بالا به پایین دیکته می شد و پیروان در سطوح پایینتر به عنوان یک عضو سازمانی، ملزم به پیروی از این دستورات بودند، اما امروزه بنا به دلایلی از جمله پیشرفت در سطح سواد کارکنان تئوریهای سنتی رهبری دیگر پاسخگو نمی باشد. سازمانهایی که مدیران آنها حس افتخار و غرور از کار کردن در سازمان را به کارکنان انتقال داده، به کارکنان احترام گذاشته، حاضرند منافع خود را به خاطر منافع سازمان فدا کرده و الگوی شایستگی، مهارت و دانش کاری برای کارکنان هستند، کارکنان روابط مطلوب تری با مدیران داشته، بهتر قادرند اهداف خود را به نحو مطلوبی با اهداف سازمان انطباق داده، شفافیت اطلاعاتی بیش تری وجود داشته و نتیجتاً عملکرد کارکنان ارتقا خواهد یافت. در سازمانهایی که به کارکنان در توسعه توانایی هایشان کمک کرده، شناخت خوبی از نیازها، نقاط قوت و ضعف کارکنان داشته و زمان کافی برای آموزش و یادگیری کارکنان تخصیص می دهند علاوه بر اینکه کارکنان رضایت شغلی داشته، از خلاقیت سبز بالایی نیز برخوردار خواهند بود (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

بزرگ ترین مسئله ای که امروزه هر سازمان با آن مواجه است، مسئله ی تحول و دگرگونی است و قطعاً پذیرش این تغییر از سوی سازمان ها از بزرگ ترین عوامل دوام و بقای سازمان است. سازمان ها به تنهایی فعالیت نمی کنند، بلکه به صورت مداوم با یکدیگر رقابت دارند. در این بازار پویا و مملو از رقابت، نوآوری و در نتیجه آن ایجاد مزیت رقابتی، ضامن بقای هر سازمان است. از آن جایی که امروزه عملکرد زیست محیطی بنگاه ها و پیروی از قوانین زیست محیطی به عنوان یک مزیت رقابتی برای بنگاه ها محسوب می شود. سازگار بودن هر گونه نوآوری با ملاحظات زیست محیطی بسیار حائز اهمیت است. به موجب این ضرورت، مفهوم نوآوری سبز از طریق ارتقای کارایی زیست محیطی، سازمان را در بازارهای داخلی و جهانی دارای مزیت قابتی می کند (ونجینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

از طرفی هر چه یک کار با پاداش بیشتر کنترل یا تنظیم شود، انگیزه ذاتی برای انجام آن کار کمتر می شود. بایرون و خازنچی^{۱۸} (۲۰۱۲)، یافته های مشترکی را در یک متاآنالیز به دست آوردند که نشان می دهد رفتار خلاقانه کارکنان وقتی پاداش های احتمالی عملکرد انگیزه کارکنان را کنترل می کنند، اندکی کاهش می یابد. رهبری تحول گرای سبز به عنوان یک منبع مهم در مدیریت محیط زیست در سازمان مورد توجه قرار می گیرد در میان انواع مختلف رهبری، رهبری تحول گرا مستلزم ایجاد جو نوآورانه، پرتحرک، ایجاد انگیزه و ترغیب همکاران برای داشتن اعتماد/ یا شناسایی با دید رهبر است که نوآوری و عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد.

¹⁸ Byron & Khazanchi

منابع

- آندرواژ، لیلا، آلبو نعیمی، ابراهیم، رضایتی، لیلی، عطف، زهرا، قاسمی همدانی، ایمان. (۱۳۹۸). تاثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۰ (شماره ۴)، ۱۰۳-۱۱۲.
- بیات، روح الله و سپیده محمدنژاد مدردی، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر نوآوری های سبز بر عملکرد زیست محیطی و مزیت رقابتی سازمان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- جمال الدینی، محمد (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و خلاقیت فردی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان سیریک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- فرهادی نژاد، محسن، علی کرمی، سجاد، عبدی، مرضیه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز در محل کار: نقش میانجی نگرش زیست محیطی کارکنان. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱(۲)، ۲۹-۵۲.
- Byron, K., Khazanchi, S., 2012. Rewards and Creative Performance: A Meta-Analytic Test of Theoretically Derived Hypotheses. *Psychol. Bull.* 138, 809-830. <https://doi.org/10.1037/a0027652>
- 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.* 1 (116), 107-119.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., 2015. Self-Determination Theory. *Int. Encycl. Soc. Behav. Sci.* 21, 486-15 491. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4>.
- Hughes, D.J., Lee, A., Tian, A., Newman, A., 2018. Leadership, Creativity, and Innovation: A Critical Review and Practical Recommendations. *Leadersh. Q.* 29, 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Kumar Singha Sanjay, Manlio Del Giudice, Roberto Chiericic, Domenico Graziano. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change.* Volume 150, January 2020, 119762.
- Li, W., Bhutto, T.A., Nasiri, A.R., Shaikh, H.A., Samo, F.A., 2018. Organizational Innovation: The Role of Leadership and Organizational Culture. *Int. J. Public Leadersh.* 14, 33-47. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0026>
- Martinez-Conesa, I., Soto-Acosta, P., Carayannis, E.G., 2017. On the path towards open innovation: assessing the role of knowledge management capability and environmental dynamism in SMEs. *J. Knowl. Manage.* 21 (3), 553-570
- Millar, J, Chandana, S, Michael & Müller, C. (2016), Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2): 192-211.
- Mittal, S., Dhar, R.L., 2016. Effect of Green Transformational Leadership on Green Creativity: A Study of Tourist Hotels. *Tour. Manag.* 57, 118-127. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.007>
- Murat Ar, I. (2012). The impact of green product innovation on firm performance and competitive capability: the moderating role of managerial environmental concern. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 854-864.
- Przychodzen, W., Gómez-Bezares, F., Przychodzen, J., 2018. Green Information Technologies Practices and Financial Performance – The Empirical Evidence from German Publicly Traded Companies. *J. Clean. Prod.* 201, 570-579. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.081>

Tseng, M.-L., Wang, R., Chiu, A., Geng, Y., & Lin, Y. (2013). Improving performance of green innovation practices under uncertainty. *Journal of cleaner production*, 40, 71-82.

Wenjing L, Bhutto TA, Xuhui W, Maitlo Q, Zafar AU, Bhutto N, (2020) Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation, *Journal of Cleaner Production*, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>

Investigating the effect of green transformational leadership on green creativity with the mediating role of green inner motivation in Kerman Governorate

Elham Alirezazadeh Golzari^{1*} | Fataneh Alizadeh Meshgani² | Mohammad Javad Naderipour³

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of green transformational leadership on green creativity with the mediating role of green inner motivation in Kerman Governorate. This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of nature and method. The statistical population of the research includes all the employees in Kerman Governorate in the number of 1122 people. Based on the table of Karjesi and Morgan (1980), a sample size of 286 was determined from the said statistical population. There were three standard questionnaires. Data analysis was done using structural equations and PLS software. Research findings indicate that: green transformational leadership has a positive and significant effect on the green creativity of employees with the mediating role of green internal motivation. There is. Green transformational leadership has a positive and significant effect on the green creativity of employees. Green transformational leadership has a positive and significant effect on green internal motivation. Green intrinsic motivation has a positive and significant effect on the green creativity of employees.

Keywords: green transformational leadership, green employee creativity, green internal motivation.

¹ Corresponding author: PhD student of Azad Islamic University, Kish/
Elham.al92@yahoo.com

² Academic Faculty of Azad Islamic University, South Tehran Branch.

³ Master of Public Administration, Sirjan Azad University.