

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

بررسی تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت هیجانی و شناختی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت

علی شریعت نژاد^۱، امین حسنوندا^۲، سیده نسیم موسوی^۳، الهه منیشداوی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت هیجانی و شناختی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت انجام پذیرفت.

روش: این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی در استان لرستان هستند که برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده و تعداد اعضای نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که روایی آن‌ها با به کارگیری روش اعتبار محتوا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش، برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها، از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart PLS-2 و SPSS-19 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان داد رهبری رؤیایی بر خلاقیت هیجانی و شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد و سرمایه روانشناختی مثبت نقش میانجی در این رابطه ایفاء می‌کند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سبک رهبری رؤیایی به واسطه ایجاد ظرفیت و بهبود قابلیت‌های ذهنی و فکری کارکنان موجب افزایش سطح سرمایه روانشناختی آنان شده و از این طریق باعث بهبود خلاقیت شناختی و هیجانی منابع انسانی می‌شود. در حقیقت نتایج پژوهش مؤید آن است که رهبری رؤیایی به واسطه بهبود سرمایه روانشناختی باعث ایجاد خلاقیت شناختی و هیجانی منابع انسانی می‌شود.

کلید واژه‌ها: رهبری رؤیایی، خلاقیت شناختی، خلاقیت هیجانی، سرمایه روانشناختی مثبت.

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول)

shariat.al@lu.ac.ir

۲. استادیار، گروه علوم سیاسی و حقوق، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران hasanvand.amin@lu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - تجارت الکترونیک، دانشکده مینکران، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.

mousavi58@yahoo.com

۴. دانشجوی دکتری گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

lahe.maneshdavi@stu.malayeru.ac.ir

پیشگفتار

امروزه سازمان‌ها بیش از گذشته به یک رهبر مؤثر نیاز دارند. در واقع تغییرات سریع امروزی به وجود یک رهبر رؤیایی اشاره دارد. از سوی دیگر، چنین رهبران رؤیایی باید کارمندان با خلاقیت را برای طرح‌ریزی از زمان حال به چشم‌انداز آینده استخدام کنند، زیرا یکی از حوزه‌های مهم مدیریت منابع انسانی، خلاقیت است که یکی از بحث‌های مهم عملکرد سازمانی است. در عین حال، مدیران باید مهارت‌های رهبری مختلفی داشته باشند و باید به طور مؤثر از منابع انسانی سازمان استفاده کنند. در شرایط امروزی نیاز به یک رهبر رؤیایی وجود دارد که بتواند آینده را برای مدیریت خوب منابع انسانی از جمله سرمایه روانشناختی مثبت و خلاقیت روشن کند (اوزدیلک و شاهین، ۲۰۲۱). هر سازمان برای برطرف کردن نیازهای خود به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند به شکل بهینه راه‌حل‌ها نو و ابتکاری ارائه دهند. بنابراین شناخت خلاقیت و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن و پرورش خلاقیت در شرکت‌ها می‌تواند زمینه‌ساز سازمان پویا و فعال باشد. از خلاقیت طبقه‌بندی‌های مختلفی حاصل می‌شود که در یکی از این طبقه‌بندی‌های خلاقیت دارای دو بعد هیجانی و شناختی است. بعد شناختی خلاقیت، به وجود تفکر واگرا که شامل تولید ایده‌های جدید است، اشاره دارد و نشانگر انعطاف‌پذیری فرد است. درحقیقت داشتن تفکر واگرا در افراد خلاق به توانایی بیشتر آن‌ها در پرداختن به امور مختلف منجر می‌شود؛ در نتیجه این افراد دارای تفکر ساختاری‌اند، یعنی یک موضوع را به صورت ساخت‌مند و منظم بررسی می‌کنند. پایه‌های زیربنایی خلاقیت شناختی شامل فضای خلاقیت، روش‌های کاوش در خلاقیت ایجاد رابطه بین اجزای مسئله و ویژگی‌های خلاق پرورش‌گران است. به علاوه خلاقیت هیجانی به‌عنوان تولید ایده‌های جدید در مورد پدیده‌های هیجانی تعریف می‌شود. مفهوم خلاقیت هیجانی توسط آوریل^(۲۰۰۹) به عنوان بخشی از نظریه اجتماعی-سازه‌نگاری مطرح شد که هیجان‌ات را

1. Ozdilek & Sahin
2. Averill

ساختارهای پیچیده می‌داند که شامل پیامدهای اجتماعی برای تجربه، بیان و درک هیجان‌هاست. خلاقیت هیجانی می‌تواند انعطاف‌پذیری پاسخ را در موقعیت‌های استرس ذهنی و عینی دشوار فراهم کند و تبدیل به هیجان‌ها آشنا و کلیشه‌ای به دیگر هیجان‌ها کمک کند که برای جستجوی معانی رویدادهای نوظهور زندگی به کار گرفته می‌شود. خلاقیت هیجانی توسعه یافته در طول زندگی می‌تواند به افزایش تجربه سرسختی کمک کند که مکانسیم‌های روان‌شناختی آن ارتباط تنگاتنگی با تنظیم هیجانی دارد و علاوه بر این، در درجه اول برای سازگاری در موقعیت‌های غیرمنتظره و غیراستاندارد که گاهی نیاز به تولید کلیشه‌های اشکال واکنش هیجانی دارد به کار گرفته می‌شود (فراوانوا و نواسلوا، ۲۰۱۵). علاوه بر آنچه گفته شد، مطالعات بسیاری ضرورت رهبری در تحریک خلاقیت را تبیین کرده‌اند. یکی از این سبک‌های رهبری تحت عنوان رهبری رؤیایی^۲ شناخته می‌شود. رهبری رؤیایی یک نیاز مطلق برای سازمان‌های است که می‌خواهند طی چندین دهه آینده رشد کنند. رهبری که بدون چشم‌انداز است هیچ‌کاری را انجام نمی‌دهد او در یک دایره سرگردان دور خود می‌چرخد (مارلیا و همکاران،^۳ ۲۰۲۰). یک سازمان تنها با راهنمایی رهبران خود می‌تواند از یک درگیری و دوره پس از درگیری با کمترین آسیب جان سالم به در ببرد. برای آن، به جای یک مدیر، یک رهبر مورد نیاز است. رهبری رؤیایی که هدف آن برنامه‌ریزی برای آینده و رساندن سازمان به بهترین موقعیت است، الگویی است که از آن برای دستیابی به بهترین نتیجه به‌منظور غلبه بر تعارضات استفاده می‌شود (سینار و کابان،^۴ ۲۰۱۲). لذا با توجه به آنچه بیان شد، یکی از پیامدهای رهبری رؤیایی بهبود ظرفیت‌های روانشناختی افراد در قالب سرمایه روانشناختی است. امروزه سرمایه روانشناختی به جزء کلیدی سازمان‌ها تبدیل شده است و به‌عنوان منابع استراتژیک برای مزیت رقابتی تلقی می‌شود. سرمایه روانشناختی

1. Frolova & Novoselova
 2. visionary leadership
 3. Marlia & et al
 4. Cinar & Kaban

مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روانشناختی مثبت را شامل می‌شود (سرور و همکاران، ۲۰۱۷). ویژگی متمایز سرمایه روانشناختی این است که مبتنی برحالت است و بنابراین قابل توسعه و اندازه‌گیری است سرمایه روانشناختی به‌عنوان مطالعه و بکارگیری نقاط قوت و منابع انسانی و ظرفیت‌های روانشناختی مثبت‌گرا تعریف می‌شود که می‌توان آن‌ها را اندازه‌گیری کرد توسعه داد و به‌طور مؤثر برای بهبود عملکرد محیط کار امروزی مدیریت کرد (برهان‌الدین و همکاران، ۲۰۱۹). لذا با توجه به موارد ذکر شده هدف پژوهش حاضر آن است که تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت در سازمان‌های دولتی را مورد مطالعه قرار دهد.

هدف مدیریت بهبود عملکرد و کیفیت زندگی کارکنان است. به گفته، تیلور و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، رهبری رؤیایی، شکلی از رهبری تحول‌آفرین است که به دنبال توسعه ظرفیت اجزای سازمانی است. علاوه بر این، نواچوکو و همکارانش^۴ (۲۰۱۷) هدف رهبران رؤیایی را تعهد، اعتماد و وفاداری برای ایجاد و دستیابی به مأموریت و چشم‌انداز امروز و آینده می‌دانند (اوزدیلک و شاهین، ۲۰۲۱). رهبری رؤیایی برای سازمان حیاتی است، چرا که به‌عنوان کیفیت فراتر از نهاد شناخته شده است. از این رو، رهبری رؤیایی فرصتی را برای رشد ظرفیت سازمان برای برآوردن نیازهای اجزای تشکیل‌دهنده آن فراهم می‌کند. رهبری رؤیایی همچنین انگیزه ارتقای روحیه فردی و تیمی را با انتقال تشویق به کارگران تشویق می‌کند تا آن‌ها بتوانند به چشم‌انداز خود دست یابند. رهبری رؤیایی انسجام، اعتماد، انگیزه، تعهد و عملکرد بهبود یافته را در سازمان‌های جدید ایجاد می‌کند. بریوارت و همکاران^۵ (۲۰۱۴) معتقدند که رهبری رؤیایی به عنوان نوعی رهبری تحول‌آفرین در نظر گرفته می‌شود، زیرا می‌تواند به سرعت به وظیفه خود برای برآورده کردن استانداردهای سازمان یا شرکت دست یابد (ویدودو و علی یوسف،

1. Sarwar & et al
 2. Burhanuddin & et al
 3. Cornelius & Colvin
 4. Nwachukwu & et al
 5. Breevaart & et al
 6. Widodo & Ali Yusuf

(۲۰۲۱). رهبری رؤیایی توانایی رهبر برای شکل‌دهی و انتقال چشم‌انداز سازمان با ارائه جهت‌ها و تعیین اولویت‌ها برای پیشبرد سازمان و دستیابی به سطوح جدیدی از موفقیت است. رهبری رؤیایی، توانایی یک رهبر را برای به اشتراک گذاشتن بینش برای پیوند دادن تمایل سازمانی به اهداف آینده از طریق توانمندسازی زیردستان برای مشارکت را به نمایش می‌گذارد. به‌طور معمول رهبری رؤیایی دارای سه ویژگی متمایز است: (۱) اشتراک دیدگاه که گامی برای توسعه رهبری رؤیایی است که سازمان برای سال‌های آینده می‌خواهد. با به اشتراک گذاشتن مفاهیم به زیردستان برای ارزیابی نتایج و همچنین ایجاد بینش مؤثر که برای تغییرات برای پیشرفت تمرکز می‌کند. (۲) رویه‌های تخیل که از رهبر دارای بینش می‌خواهد که بینش خود را با زیردستان به اشتراک بگذارد و با آنها ارتباط برقرار کند. (۳) شناسایی زیر شاخه‌هایی که به نقش رهبر در مدیریت تغییرات در سازمان کمک می‌کند (آتیروونگ و همکاران، ۲۰۲۱). یک رهبر رؤیایی می‌تواند هر حادثه‌ای را که ممکن است پیش بیاید، پیش‌بینی کند، آینده را مدیریت کند و دیگران را به انجام راه‌های درست تشویق کند. این بدان معناست که رهبران آینده‌نگر می‌توانند چالش‌ها و فرصت‌هایی را در سازمان برای رسیدن به اهداف بینند (مارلیا و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری رؤیایی اهداف و مقاصد را برای اقدامات فردی و گروهی تعیین می‌کند، و به دنبال آنچه ما هستیم، نیست؛ بلکه بیشتر به دنبال چیزی است که می‌خواهیم باشیم یا انجام دهیم (صدرزاده و عباسی، ۱۳۹۹). علاوه بر این، رهبری رؤیایی باید ده شایستگی داشته باشد. (۱) تجسم، رهبر رؤیایی باید تصویر روشنی از آنچه باید انجام دهد و از هدف خود داشته باشد که بدانند که چه زمانی به آن می‌رسد. (۲) تفکر آینده‌نگر: رهبر آینده‌نگر فکر می‌کند که موقعیت کسب و کار در حال حاضر کجاست و به موقعیت مورد نظر در فراز آینده فکر می‌کند. (۳) نشان دادن آینده‌نگری، رهبر رؤیایی برنامه‌ریز است که می‌تواند آینده را با در نظر گرفتن آنچه می‌خواهد انجام دهد، پیش‌بینی کند و فن‌آوری‌ها، رویه‌ها، سازمان‌ها و سایر عوامل مؤثر در برنامه را در نظر بگیرد. (۴) برنامه‌ریزی فعال تعیین اهداف و استراتژی‌هایی که محض دستیابی به چنین اهدافی است، رهبران رؤیایی می‌توانند موانع بالقوه را پیش‌بینی یا در نظر بگیرند و برنامه‌های

جایگزین‌ها، خروجی جدید در مورد مسائل، فرصت‌ها، و مشکلات. ۶) اتخاذ تصمیم، جرأت ریسک کردن و در نظر گرفتن شکست‌ها به‌عنوان یک فرصت نه شکست. ۷) همسویی فرآیند، همسو کردن فرآیند با دانستن نحوه ارتباط اهداف خود به اهداف سازمان و همسو کردن وظایف و کارهای هر بخش در سراسر سازمان. ۸) ائتلاف‌سازی، منظور دستیابی به خود هدف، روابط هماهنگ در داخل و خارج سازمان و جستجوی فعالانه فرصت برای همکاری با طیف وسیعی از افراد، بخش‌ها و طبقات خاص. ۹) یادگیری مستمر می‌تواند به‌طور منظم در آموزش و انواع دیگر توسعه چه در داخل و چه در خارج از سازمان فعال باشد. ۱۰) پذیرش تغییر، رهبران رؤیایی می‌دانند که وقتی با تغییرات ناخواسته یا پیش‌بینی نشده مواجه می‌شوند. تغییر بخش مهمی از رشد و توسعه است. رهبر رؤیایی به‌طور فعال مسیری که می‌تواند برای تغییرات سودمند باشد را بررسی می‌کند (مارلیا و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری رؤیایی دارای ویژگی‌هایی است که این مدل را از سایر ویژگی‌های مدل رهبری متمایز می‌کند (عبیدالله و همکاران؛ ۲۰۱۹) و (کسومایانی و همکاران؛ ۲۰۲۰). رهبران رؤیایی چشم‌اندازی را ایجاد می‌کنند که پلی بین رهبران و پیروان و بین ایده‌ها و اقدامات جدید ایجاد می‌کند (مک لارنی و روینو، ۱۹۹۹؛ به نقل از مارلیا و همکاران، ۲۰۲۰).



شکل ۱. الگویی از رهبری رؤیایی (مک لارنی و روینو، ۱۹۹۹)

براساس مطالعات پیشین ابعاد رهبری روایی در چهار محور مطرح شده است:

1. Ubaidillah & et al
2. Kesumayani & et al
3. Mclarney & Rhyno



الف) تصویر آینده: رهبری رؤیایی اشاره به توانایی رهبر در تعریف و بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده چشم‌انداز برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق اهداف دارد (عباسیان اسفرجانی و همکاران، ۱۳۹۹).

ب) عمل‌گرا بودن: توانایی رهبر برای ایجاد، عمل و هدایت بصیرتی بلندمدت برای سازمان که از نیازهای متغیر محیطی نشات گرفته است (سینار و کابان، ۲۰۱۲).

ج) آماده بودن تغییرات: این عمل به وسیله بیان شفاف بصیرت یا نگرش بلندمدت، سبک مدیریت مربی‌گری، تغییر مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و برنامه‌ریزی و اجرای تغییر سازمانی همراه است (عباسیان اسفرجانی و همکاران، ۱۳۹۹).

د) تفکر رؤیایی: رهبران رؤیایی افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد رغبت و انرژی‌زایی می‌کند و به آنها الهام می‌بخشند (عباسیان اسفرجانی و همکاران، ۱۳۹۹).

علاوه بر آنچه گفته شد، ایوسویک و همکاران (۲۰۰۷) معتقد هستند که خلاقیت هیجانی، توانایی مناسب درک هیجانی برای عملکرد مناسب در تفکرات، فهمیدن برجسب هیجانی و نیز کنترل هیجانی در امور مربوط به خود و ارتباط با دیگران محسوب می‌شود (بهروز پورباغمیشه و همکاران، ۱۳۹۹). خلاقیت هیجانی در رویکرد جدیدی که موازی با هوش هیجانی مطرح شده است، به‌عنوان عاملی مؤثر در تنظیم هیجان‌ها و بهداشت روانی مورد توجه قرار گرفته است (ساداتی فیروزآبادی و یوسفی، ۱۳۹۸). خلاقیت هیجانی الگویی از توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با اصالت و تناسب در تجربه هیجانی است (کوشکا و همکاران، ۲۰۲۰). مفهوم خلاقیت هیجانی از نظریه ساختار اجتماعی هیجانی سرچشمه می‌گیرد؛ این نظریه معتقد است که می‌توان هیجان را به‌عنوان محرک-های اجتماعی با نقش‌های اجتماعی گذرا تعریف کرد. آوریل (۲۰۰۹) مفهوم خلاقیت

1. Ivcevic & et al
2. Kuska & et al

هیجانی را مطرح کرد و معتقد بود که خلاقیت هیجانی توانایی تجربه و ابزار احساسات است و باید شامل سه جزء آمادگی، تازگی و ترکیبی از اثربخشی و اصالت باشد (کنک ژیا و همکاران، ۲۰۲۱). خلاقیت هیجانی به طور کلی به عنوان تولید ایده‌های جدید در مورد پدیده‌های هیجانی تعریف می‌شود. خلاقیت هیجانی، طبق مطالعات آوریل ممکن است توانایی ایجاد شده در اثر تجربه اکتسابی باشند که اغلب با تعامل با افراد دیگر مرتبط است (فراوانوا و نواسلو، ۲۰۱۵). در این زمینه باید به این نکته زیر اشاره کرد که خلاقیت محدود و به تعداد کمی از افراد نیست، بلکه از آنجایی که تحقق و دستیابی به رویه‌های رفتاری جدید برای رشد انسان حیاتی است، بنابراین هر فردی باید دارای درجاتی از خلاقیت باشد (ماهاسنه و گازو، ۲۰۱۹). خلاقیت هیجانی به طور کلی به عنوان تولید ایده‌های جدید در مورد پدیده‌های هیجانی تعریف می‌شود (فرولو و نواسلو، ۲۰۱۵). بنابراین خلاقیت هیجانی یک ساختار مفهومی است که شناخت و تعریف مفهومی هیجان‌ات را به عنوان خلاقیت عینی یا ذهنی تسهیل می‌کند (ابولادزه و مارتسکویشویلی، ۲۰۱۶). بر اساس مطالعات، ابعاد خلاقیت هیجانی در چهار محور تبیین شده که شرح آن به صورت زیر است.

الف) نوآوری: نوآوری به توانایی فرد برای داشتن یک واکنش جدید یا متفاوت از واکنش رفتاری قبلی خود یا به طور کلی تر واکنش‌های معمول جامعه و در عین حال نشان دادن ارتباط با تصمیمات فعلی اشاره دارد (ماهاسنه و گازو، ۲۰۱۹).

ب) اثربخشی: برای خلاق بودن، یک واکنش یا پاسخ نظری باید به نفع فرد یا تعدادی از افراد باشد. بنابراین همه واکنش‌های جدید خلاقانه نیستند، برعکس، برخی ممکن است در واقع عجیب باشد (ماهاسنه و گازو، ۲۰۱۹). یک مفهوم نسبی است آنچه در یک زمینه مؤثر است ممکن است در زمینه دیگری بی‌اثر باشد، آنچه در کوتاه مدت مؤثر است ممکن است در بلندمدت مضر باشد و بالعکس (ابولادزه و مارتسکویشویلی، ۲۰۱۶).

ج) اصالت: استانداردها، آرمان‌ها، اخلاقیات و اصولی که یک فرد پذیرفته است در یک واکنش خلاقانه منعکس می‌شود و در واقع به‌عنوان ابزار تعریف می‌شود (ماهاسنه و گازو، ۲۰۱۹). اصالت چیزی است که آن را از دیگر انواع پاسخ‌های بدیع متمایز می‌کند (ابولادزه و مارتسکویشویلی، ۲۰۱۶).

د) آمادگی: افرادی مرحله خلاقیت را پشت سر می‌گذارند که برای فرآیند خلاقیت از آمادگی بالایی برخوردار باشند. در حقیقت، قبل از دستیابی به خلاقیت واقعی در یک زمینه خاص، به سال‌های طولانی آمادگی نیاز است (ماهاسنه و گازو، ۲۰۱۹).

علاوه بر موارد پیش گفته، خلاقیت شناختی، توانایی و ظرفیت فرد برای تولید ایده‌ها، آثار و محصولات نو و ابتکاری را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر خلاقیت موجب می‌شود تا فرد انطباقی جدید با شرایط و موقعیت‌های محیطی به گونه‌ای غیرمرسوم ولی مفید پیدا کند. از این رو باور صاحب‌نظران بر این است که خلاقیت ضمن داشتن توانایی‌های استدلالی در درون خویش یا تحلیل و واگرایی همراه است (خوش‌خلقی و همکاران، ۱۳۹۹) بر اساس نظریه خلاقیت شناختی، خلاقیت هر فرد به توانایی‌های فکری او بستگی دارد و توجه به این مسئله که به توانایی‌های شناختی افراد به شخصیت آن‌ها نسبت داده می‌شود، بسیار مهم است (بادره و محمودی، ۱۴۰۰). خلاقیت شناختی به شخص کمک می‌کند که در انجام کارها قدرت تحلیل داشته باشد و هنگام مواجهه با مشکل اعمال خود را بر اساس دانش پایه‌ریزی کند (گرافر و همکاران، ۱۳۹۶). خلاقیت شناختی دارای چهار بعد خلاقیت سیال، انعطاف‌پذیری، بسط و اصالت ابتکار است (جوکار و البرزی، ۱۳۸۹).

الف) خلاقیت سیال: توانایی برقراری معنی‌دار بین اندیشه و بیان آن که افراد را قادر می‌سازد راه‌حل‌های متعددی برای حل یک مسئله‌ی واحد ارائه دهند. به عبارت دیگر، خلاقیت سیال به کمیت‌های پاسخ‌های فرد به یک مسئله مرتبط است (رضایی و صفری، ۱۳۹۶).

ب) اصالت ابتکار: توانایی تفکر با شیوه غیرمتداول و خلاف عادت رایج، اصالت ابتکار نام دارد. اصالت ابتکار مبتنی بر ارائه جواب‌های غیرمعمول، تعجب‌آور و زیرکانه به مسائل است (رضایی و صفری، ۱۳۹۶).

ج) انعطاف‌پذیری: توانایی تفکر با راه‌های مختلف برای حل مسئله جدید است. تفکر قابل انعطاف، الگوهای جدیدی برای اندیشیدن طراحی می‌کند (رضایی و صفری، ۱۳۹۶).

د) بسط: توانایی توجه به جزئیات در حین انجام یک فعالیت است. اندیشه‌ی بسط‌یافته به کلیه جزئیات لازم یک طرح می‌پردازد و چیزی را از قلم نمی‌اندازد (رضایی و صفری، ۱۳۹۶).

از طرف دیگر، مفهوم سرمایه‌روانشناختی توسط لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) براساس مطالعات رفتار سازمانی مثبت و روانشناسی مثبت ایجاد شد. درحقیقت یکی از متغیرهای مهمی که ارتباط تنگاتنگی با خلاقیت دارد، سرمایه‌روانشناختی است. سرمایه‌روانشناختی از مباحث مهم روانشناسی مثبت‌گرا است که شامل رفتار، اعمال و افکار که اکتساب و قابل پرورش است. سرمایه‌روانشناختی شامل درک شخص از خوش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). لارسون و فرد (۲۰۰۴) و برخی دیگر از اقتصاددانان برای اولین بار مفهوم سرمایه‌روانشناختی مثبت را با تمرکز بر روانشناسی مثبت پس از تجزیه و تحلیل و مقایسه مطرح کردند. از آن پس علاقه عمومی به سرمایه‌روانشناختی افزایش یافت و لوتانز و همکارانش (۲۰۰۵) سرمایه‌روانشناختی را به‌عنوان عنصر ذهنی اصلی افراد تعریف کردند (وانگ و ژان، ۲۰۱۱). سرمایه‌روانشناختی مثبت بر رویکردها، معانی و نتایج مثبت تأکید می‌کند و به‌عنوان یک ظرفیت زیربنایی مشترک که برای انگیزه انسانی، پردازش‌شناختی، تلاش برای موفقیت و عملکرد منتج در محیط کار حیاتی است توصیف می‌شود. واژه‌های

1. Larson & Fred
2. Wang & Xuan

سرمایه روانشناختی و سرمایه روانشناختی مثبت توسط نویسندگان و منابع مختلف به صورت مترادف و جای هم استفاده می‌شوند در عین حال سرمایه روانشناختی بر منابع روانشناختی شخصی است (فدایی کاووس و گوکچن؛ ۲۰۱۵). با این حال بیانیه لوتانز (۲۰۰۲) از روانشناسی مثبت با توجه به سازماندهی زمینه تحقیقاتی اغلب بر آنچه در افراد اشتباه است، تأکید می‌کند، در حالی که آنچه برای افراد درست است نادیده گرفته می‌شود. او همچنین بر این نکته تأکید می‌کند که تجربیات مثبت می‌تواند نتایج مطلوبی را به همراه داشته باشد و منابع روان شناختی مختلفی را ایجاد و خاطر نشان می‌کند که این پژوهش با محوریت ساختارهای روانشناسی مثبت است. این ظرفیت‌های روان شناختی افراد قابل اندازه‌گیری توسعه‌پذیر و عملکرد محور را به تصویر می‌کشد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) تعریف کاملی از سرمایه روانشناختی ارائه می‌کنند که به ادعای او شامل چهار مؤلفه اندازه‌گیری است که عبارتند از: خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید، انعطاف‌پذیری (نورفیزل و همکاران؛ ۲۰۱۸). سرمایه روانشناختی به‌عنوان ارزیابی مثبت فرد از شرایط و احتمال موفقیت براساس تلاش و پشتکار با انگیزه تعریف شده است (غلام محمد و همکاران؛ ۲۰۲۲). بر اساس نظر ریبیرو و همکاران (۲۰۲۱) ابعاد سرمایه روانشناختی به صورت زیر است.

الف) خودکارآمدی: خودکارآمدی به خودباوری در مورد انجام یک وظیفه خاص برای دستیابی به هدف خاص اشاره دارد (ریبریو و همکاران؛ ۲۰۲۱). فرد را ملزم می‌کند تا تلاش‌های لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف چالش برانگیز انجام دهد (نورفیزل و همکاران، ۲۰۲۱).

ب) خوش‌بینی: به نوعی رابطه علت و معلولی در آینده یا علیت آینده تلقی می‌شود که نسبت‌های مثبت را برای پیروزی حال و آینده پیش‌بینی می‌کند (نورفیزل و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Fedai Cavus & Ayşe Gokcen
2. Laughin
3. Nurfaizal & et al
4. Ghulam Muhammad & et al
5. Ribeiro & et al

ج) امید: به عنوان حالتی از انگیزه نامیده می‌شود که مبتنی بر تعامل هدف، مسیر و عزم است. از آن به عنوان تعیین دستیابی به اهداف فردی و همچنین راه رسیدن به هدف و اعتقاد به دستیابی به آن یاد می‌شود (ریبریو و همکاران، ۲۰۲۱). می‌تواند براساس آن رویکردهای دستیابی به اهداف را مجدداً انتخاب کند (نورفیزل و همکاران، ۲۰۱۸).

د) انعطاف‌پذیری: به توانایی بهبود از ناملايمات، عدم قطعیت و شکست اطلاق می‌شود (ریبریو و همکاران، ۲۰۲۱). فرد می‌تواند به سرعت از شرایط دشوار بهبود یابد (نورفیزل و همکاران، ۲۰۱۸).

پیش از آنکه به روش شناسی و تحلیل داده‌ها پرداخته شود، لازم است تا ارتباط متغیرها با یکدیگر در قالب مدل و توسعه فرضیات بررسی شود. در این بخش بررسی ارتباط متغیرها و پس از آن، ارائه مدل پژوهش انجام می‌شود.

رهبری رؤیایی و خلاقیت هیجانی و شناختی: ربیعی فردانیه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ارزیابی کردند. از نظر آن‌ها بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی) و اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (آتیرا و وونگ و همکاران، ۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری رؤیایی شواهد تجربی از صنعت تولید تایلند پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان حاکی از آن بود که مهارت ارتباطی بیشترین تأثیر را بر رهبری رؤیایی دارد و پس از آن جو سازمانی و خلاقیت بیشتر تأثیر را دارند. نتیجه پژوهش می‌تواند به نفع مدیرانی باشد که برای ایجاد رهبری رؤیایی تلاش می‌کنند و میزان اهمیت مهارت ارتباطی را به عنوان یکی از قدرتمندترین ابزارها برای بهبود رهبری درک می‌کنند. ماهاسنه و گازو (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر برنامه آموزشی بر ارتقای خلاقیت هیجانی در بین دانشجویان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که

برنامه‌های آموزشی در بهبود خلاقیت هیجانی شرکت‌کنندگان مؤثر بوده از نظر آماری تفاوت معناداری بین برنامه‌های آموزشی و بهبود خلاقیت هیجانی وجود دارد.

رهبری رؤیایی و سرمایه روان‌ساختی: رهبری به عنوان یک موضوع پیچیده و محبوب موضوع بسیاری از مطالعات پژوهشی بوده است. زیرا نقش کلیدی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. در این نظریه این واقعیت نهفته است که رهبران نقش محوری در سازمان و در بهبود شکوفایی و عملکرد اعضای سازمان و در موفقیت سازمان دارند. پژوهشگران رهبری اظهار داشتند که رهبران مثبت و انگیزشی توانایی خود را برای ایجاد انگیزه روانی در میان اعضای سازمان افزایش می‌دهند و رهبران منفی منبع مهمی از احساسات منفی در سازمان هستند. رهبر تا حد زیادی رفتار کارکنان را تعیین می‌کند. این ممکن است به الگوبرداری از رهبران پیروان نسبت داده شود. هنگامی که پیروان درک می‌کنند که رهبران آن‌ها رفتار مثبتی دارند در تلاش برای تقلید از رهبران خود مثبت عمل می‌کنند. چندین سبک مختلف رهبری در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است. تعدادی از سبک‌های رهبری جدید از سال ۲۰۰۰ پیشنهاد شده‌اند تا جنبه‌های گمشده مهمی از سبک‌های رهبری کاریزماتیک تحول‌آفرین و تعاملی را آشکار کنند. اما هم‌پوشانی بین بسیاری از سبک‌های رهبری مورد بررسی مشکل ساز است. و احتمالاً تکرار مفهوم است در نتیجه، درک می‌شود که تغییر تنها میزان درک مفهوم رهبری است به همین دلیل این پژوهش به رهبری رؤیایی که متداول‌ترین موضوع مورد پژوهش در ادبیات است و یکی از تأثیرگذارترین نمونه‌های تئوری رهبری معاصر است. رهبری رؤیایی تمایلات نیازها و خواسته‌های زیردستان را از طریق توجه شخصی تشخیص می‌دهد و از آن‌ها برای ایجاد انگیزه در پیروان استفاده می‌کند. رهبر رؤیایی نه تنها نتایج مثبت را افزایش می‌دهد بلکه سطح استرس پیروان را در سازمان کاهش می‌دهد با کاهش تأثیرات منفی بر رضایت و عملکرد کارکنان چنین رهبرانی کارکنان را قادر می‌سازد تا بر اختلالات روانی غلبه کنند و قدرت مورد نیاز برای غلبه بر چالش‌های آینده را به دست آورند پژوهش‌های نشان داده است که رهبری رؤیایی (تحول‌آفرین) نقش

مهمی در بهبود عملکرد روانشناختی اعضای سازمان و بهبود بهزیستی آن‌ها ایفا می‌کند این به بهبود سرمایه روانشناختی کمک می‌کند و یک سابقه مهم سرمایه روانشناختی است. همچنین سسن و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی رابطه بین رهبری و سرمایه روانشناختی مثبت در صنعت هتلداری پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که رهبری تحول آفرین بر سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت دارد در حالی که رهبری آزاد تأثیر منفی و معنادار و رهبری تبادل‌گرا تأثیری بر آن ندارد. اوزدیلک و شاهین (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه روانشناختی مثبت در رابطه بین رهبری رؤیایی و مدیریت استعداد ارزیابی کردند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که با توجه به سطوح سرمایه روانشناختی مثبت معلمان نقش میانجی جزئی را در رابطه بین رهبری رؤیایی مدیران مدارس و مدیریت استعداد نشان می‌دهند غلام‌محمد و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که رهبری تحول آفرین تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد، همچنین سرمایه روانشناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند. بنابراین مشخص می‌شود رهبری تحول آفرین بانگش‌های مثبت، ظرفیت‌های روانی زیردستان خود را افزایش می‌دهند و کارکنان با سرمایه روانشناختی بالاتر می‌توانند از طریق رفتار کاری مثبت خود برای دستیابی به اهداف سازمانی کارهای بیشتری انجام دهد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۵) سرمایه روانشناختی را به‌عنوان یک منبع روانشناختی مثبت در نظر می‌گیرد که می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای رهبری قرار گیرد. رفتارهای رهبری در مقایسه با سایر رفتارها تأثیر بیشتری بر بازدهی کارکنان دارد. در نتیجه سبک‌های رهبری به شدت بر رفتارها و بازدهی بیرونی تأثیر می‌گذارد. منبع مهمی از احساسات مثبت و منفی هستند.

سرمایه روانشناختی و خلاقیت هیجانی و شناختی: هوشنگ نژاد و اسماعیلی (۱۳۹۸) در پژوهشی بررسی نقش خلاقیت هیجانی در سرمایه روانشناختی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان حاکی از آن بود که مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی در سرمایه روانشناختی نقش معنادار ایفا می‌کنند. گرافر و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش تنظیم هیجان خلاقیت شناختی و هیجانی دانشجویان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان حاکی از آن بود که آموزش تنظیم هیجان توانسته بر بهبود خلاقیت شناختی و هیجانی دانشجویان مؤثر واقع شود. یو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه روانشناختی در خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه شناختی رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت کارکنان دارد. مؤلفه‌هایی که بر خلاقیت تأثیر می‌گذارند عبارتند از: خوش‌بینی، امید، خودکارآمدی و تاب‌آوری در تسهیل خلاقیت کارکنان دارد. آپادحیایی و کومار (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی کارکنان و خلاقیت با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و احساسات مثبت پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که تأثیر سرمایه روانشناختی بر خلاقیت کارکنان به‌طور موازی و تاحدی با خودکارآمدی خلاق و احساسات مثبت میانجی‌گری می‌شود. نتیجه نشان می‌دهد که میانجی‌گری جزئی قابل توجهی از طریق خودکارآمدی خلاق و احساسات مثبت است. وانگ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بازتاب کار در اوقات فراغت و خلاقیت کارکنان با نقش سرمایه روانشناختی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی تأثیر بازتاب مثبت و منفی کار در طول اوقات فراغت را بر خلاقیت بنیادی و فرآینده میانجی‌گری می‌کند.

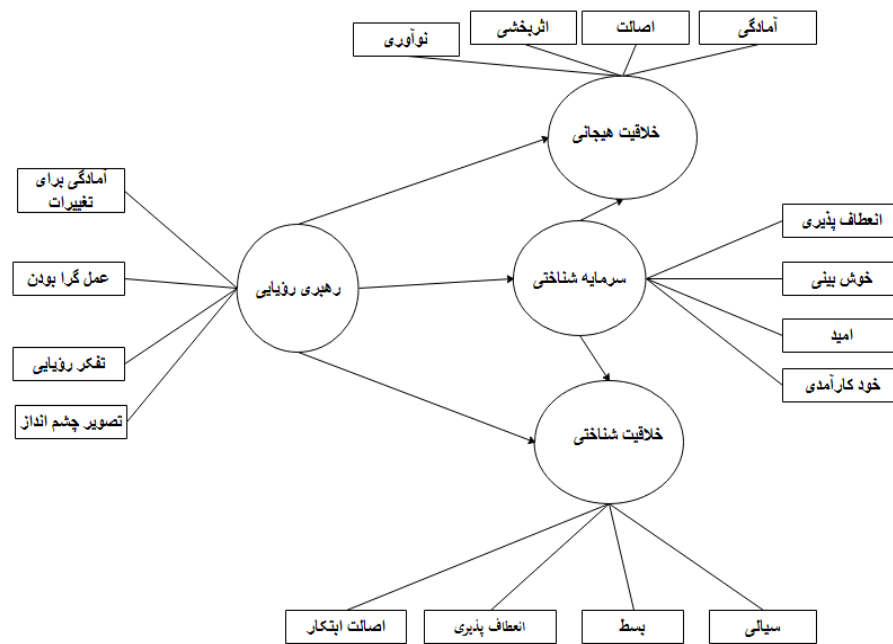
نقش سرمایه روانشناختی در رهبری رؤیایی و خلاقیت هیجانی و شناختی: نارنجی‌ثانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه چندگانه بین سرمایه روانشناختی و رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سرمایه

روانشناختی بر رهبری تحولی اثرگذار است. از نظر کارکنان از بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی، مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری و اعتماد به نفس و از بین مؤلفه‌های رهبری تحولی ملاحظات فردی نفوذ آرمانی و ترغیب ذهنی بیشترین اهمیت را دارا بوده‌اند. رهبری تحولی به‌طور مستقیم بر سرمایه روانشناختی و خلاقیت کارکنان اثرگذار است در حالی که سرمایه روانشناختی تأثیرپذیری بر میزان خلاقیت کارکنان دارد. ریگو و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رهبری، سرمایه روانشناختی و خلاقیت پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که رهبری می‌تواند هم به‌صورت مستقیم خلاقیت کارکنان را پیش‌بینی کرده و هم به‌صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه روانشناختی بر خلاقیت کارکنان اثر مثبت و مستقیمی داشته باشد. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر ارائه شده است:

- فرضیه اول: رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه دوم: رهبری رؤیایی بر خلاقیت هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه سوم: رهبری رؤیایی بر سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی بر خلاقیت هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه پنجم: سرمایه روانشناختی بر خلاقیت شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ششم: رهبری رؤیایی با توجه به نقش میانجی سرمایه شناختی مثبت بر خلاقیت شناختی و هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

همچنین به منظور نمایش فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ طراحی شده است. در این مدل رهبری رؤیایی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد تصویر آینده، تفکر رؤیایی، عمل‌گرا بودن، آماده بودن در برابر تغییرات که حاصل مدل سینار و کابن (۲۰۱۲) است. خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده که خلاقیت هیجانی شامل ابعاد نوآوری، اثربخشی، اصالت، آمادگی که از پرسشنامه آوریل و توماس نولز (۱۹۹۱) در نظر

گرفته شد و خلاقیت شناختی که شامل ابعاد خلاقیت سیالی، انعطاف پذیری، بسط، اصالت، اصلت که حاصل پژوهش عابدی (۱۳۷۲) است، در نظر گرفته شد. همچنین سرمایه شناختی مثبت که شامل ابعاد خودکارآمدی، خوش بینی، امید، انعطاف پذیری حاصل پژوهش لوتانز (۲۰۰۷) است، در نظر گرفته شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است، چرا که نتایج آن می‌تواند به‌طور عملی در راستای رفع نیازهای ایجاد شده استفاده کرد. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت توصیفی پیمایشی است که از تبیین علی جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده می‌نماید. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی در استان لرستان هستند که برای تعیین حجم نمونه فرمول

کوکران به کار گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۳۸۴ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد است که از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی بوده و قسمت دوم، شامل ۴ پرسشنامه (رهبری رؤیایی، خلاقیت شناختی، خلاقیت هیجانی، سرمایه روانشناختی مثبت) است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره رهبری رؤیایی که شامل ۴ بعد: تفکر رؤیایی، تصویر آینده، عمل‌گرا بودن، آماده بودن برای تغییرات که از ابعاد مدل سینار و کابان (۲۰۱۲) استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره خلاقیت هیجانی که شامل ابعاد: آمادگی، نوآوری، اثربخشی، اصالت است که از مدل آوریل و توماس نولز (۱۹۹۱) است. همچنین برای اندازه‌گیری خلاقیت شناختی از ابعاد مدل عابدی (۱۳۷۲) استفاده شده است که متغیرهای مذکور عبارتند از: سیالی، بسط، ابتکار، انعطاف‌پذیری و در نهایت پرسشنامه سرمایه‌روانشناختی مثبت از ابعاد مدل لوتانز (۲۰۰۷) که شامل ابعاد: خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی استفاده شده است. سؤالات سه پرسشنامه جمعاً ۱۲۸ سؤال است. این پرسشنامه‌ها به وسیله طیف پنج امتیازی لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. برای بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS و smart pls-2 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با

یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق گفته فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار روایی همگرا بیانگر این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۲) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد و متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است. بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰/۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول (۱) و (۲) نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب واریانس استخراج شده AVE	بارهای عاملی	ضریب پایایی مرکب (CR) PC>0.7	آلفای کرونباخ
رهبری رؤیایی	۰/۸۷	-	۰/۹۶	۰/۹۵
خلاقیت هیجانی	۰/۵۶	-	۰/۸۳	۰/۷۴
خلاقیت شناختی	۰/۷۱	-	۰/۹۱	۰/۸۷
سرمایه روانشناختی مثبت	۰/۷۴	-	۰/۹۲	۰/۸۸



روایی واگرا با روش فورنل و لارکر: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است. که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سرمایه روانشناختی مثبت	رهبری رؤیایی	خلاقیت شناختی	خلاقیت هیجانی
۰/۸۶	۰/۴۲	۰/۵۶	۰/۵۲
۰/۹۳	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۷۵
		۰/۸۴	۰/۷۰
			۰/۷۵

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls-2، جداول ۱ و ۲ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بارعاملی، پایایی مرکب، آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار Smart pls-2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار SPSS-19 استفاده شده است. پیش از آن که به تحلیل داده‌ها پرداخته شود، تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه به شکل جدول ۳ انجام شده است.

جدول ۳. متغیرهای جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
مرد	۲۳۲	زیر ۳۰ سال	۴۰	دیپلم	۱۸
زن	۱۴۱	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۷	کاردانی	۸۲
خدمت	فراوانی	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۴۰	کارشناسی	۱۲۰
زیر ۵ سال	۷۹	۵۱ سال به بالا	۴۶	کارشناسی ارشد	۱۲۱
۶ تا ۱۰ سال	۱۰۰			دکتر	۳۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۱				
۲۰ سال به بالا	۹۳				

همچنین معیارهای کیفیت مدل نیز در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R ²	Communality
خلاقیت هیجانی	۰/۲۳	۰/۵۶
خلاقیت شناختی	۰/۲۹	۰/۷۱
رهبری رؤیایی	-	۰/۸۷
سرمایه روانشناختی	۰/۹۶	۰/۷۴
مثبت		
میانگین	۰/۴۹	۰/۷۲

برازش کلی مدل: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود.

معیار نیکویی برازش^۱ Gof: توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^۲ در سال (۲۰۰۴) ابداع شد و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communlities} \times \bar{R}^2}$$

Communality: از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

$\overline{Communality}$: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درونزای مدل به دست می آید.

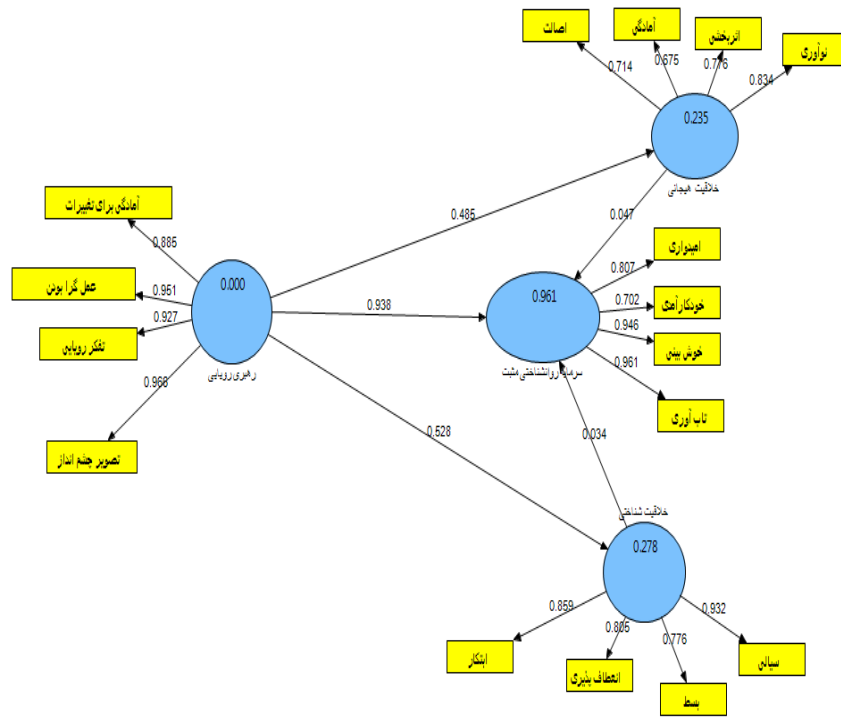
\bar{R}^2 : میانگین مقادیر R² متغیرهای درونزای مدل است.

$$Gof = \sqrt{(0.72 \times 0.49)} = 0.59$$

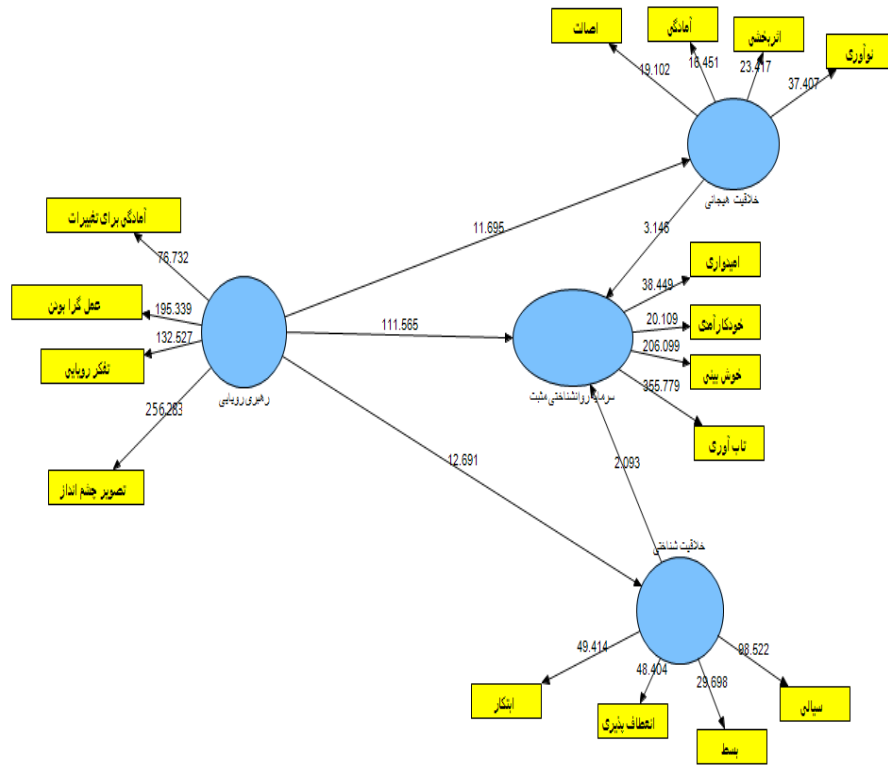
1. Gof
2. Tenenhaus et al

نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۵۹ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

در شکل ۲، خروجی نرم‌افزار Smart Pls2 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هست. خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش



شکل ۴. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات: در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ اگر مقدار معناداری آماری بالای ۱/۹۶ باشد، فرضیه مورد تأیید می‌شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ موجود است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه	t	ضریب مسیر	عنوان فرضیه
تأیید	۱۲/۸۹	۰/۵۲	فرضیه اول: رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۱۱/۶۹	۰/۴۸	فرضیه دوم: رهبری رؤیایی بر خلاقیت هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۱۱۱/۵۵	۰/۹۳	فرضیه سوم: رهبری رؤیایی بر سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۳/۱۴	۰/۰۴۷	فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی بر خلاقیت هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۲/۰۹	۰/۰۳۴	فرضیه پنجم: سرمایه روانشناختی بر خلاقیت شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است.

نتایج آزمون سوبل: در رابطه با تصمیم‌گیری در خصوص فرضیه ششم پژوهش، که مبنی بر نقش میانجی سرمایه شناختی مثبت در تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی است، از آزمون سوبل استفاده شده است. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی ۰/۹۳ درصد تغییرات را به‌طور مستقیم تبیین و سرمایه روانشناختی مثبت بر خلاقیت شناختی ۰/۰۳۴ از تغییرات را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. در آزمون سوبل مقدار Z-value از طریق رابطه زیر به‌دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدرمطلق این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. مقادیر مربوط به a، b،

Sa، Sb به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۳۴، ۰/۴۲، ۰/۱۵ و ۰/۹۳، ۰/۴۱، ۰/۴۰، ۰/۱۵ است. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار معناداری معناداری برای آزمون فرضیه فرعی چهارم ۲/۲۵ به دست می آید و برای فرضیه فرعی پنجم ۲/۷۱ با توجه به این که قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سو بل بیشتر از ۱/۹۶ است. می توان اظهار کرد که سرمایه روانشناختی نقش میانجی در تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی دارد.

بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر خلاقیت به عنوان یکی از پیچیده ترین رفتارهای انسان تلقی می شود که می تواند تحت تأثیر طیف گسترده ای از تجربیات اجتماعی، رشدی و آموزشی قرار گیرد که منجر به نتایج زیاد در زمینه های مختلف می شود. از این رو سازمان های دولتی باید زمینه خلاقیت را در بین افراد خود ایجاد کرده و آن را پرورش دهند. یکی از راه های پرورش خلاقیت شناختی و هیجانی شناسایی مؤلفه های مرتبط و اثرگذار بر خلاقیت شناختی و هیجانی است. رهبری رؤیایی و سرمایه روانشناختی مثبت گرا از جمله مؤلفه ها مرتبط با خلاقیت شناختی و هیجانی هستند. ضرورت و اهمیت سبک رهبری رویایی در سازمان ها بدان علت است که سبک رهبری رویایی به واسطه ایجاد ظرفیت و بهبود قابلیت های ذهنی و فکری کارکنان موجب افزایش سطح سرمایه روانشناختی آنان شده و از این طریق باعث بهبود خلاقیت شناختی و هیجانی منابع انسانی می شود. درحقیقت رهبری رویایی به واسطه بهبود سرمایه روانشناختی باعث ایجاد خلاقیت شناختی و هیجانی منابع انسانی می شود. لذا این پژوهش با هدف تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و خلاقیت هیجانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت انجام گرفت.

نتایج پژوهش به تفکیک فرضیات مؤید آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه فرضیات اول و دوم

نشان می‌دهد، مدیرانی که برای پیاده‌سازی سبک رهبری رؤیایی تلاش می‌کنند باعث ایجاد خلاقیت شناختی و هیجانی کارکنان خود می‌شوند. در حقیقت مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در مواجهه با مسائل روزانه خود نیازمند راه و روش‌های خلاقانه و نوآورانه برای تفکر هستند که نتایج پژوهش بیانگر آن است که رهبری رویایی می‌تواند بهبود دهنده آن باشد. لذا از آنجا که خلاقیت شناختی و هیجانی به عنوان یکی از اجزای اصلی سازمان‌های قرن ۲۱ برای انطباق و سازگاری با تغییرات شناخته می‌شود (سویفان و آل‌جانینی، ۲۰۱۷)، توجه به سبک رهبری رویایی بسیار حائز اهمیت است. افزون بر این، برخی از پژوهشگران معتقدند که خلاقیت شناختی و هیجانی کارکنان می‌تواند از طریق سبک‌های رهبری رشد و پرورش داده شود، چرا که رهبران با توانایی‌های خلاق خود و یافتن راه‌حلی برای حل مسائل پیچیده آغازگر این پدیده هستند. در این راستا خلاقیت شناختی و هیجانی کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی می‌تواند در سایه رهبری رؤیایی پدیدار شود. این رهبران با تشویق کارکنان به اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی، وضعیت موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بهبود و بازسازی سازمان‌ها، روش‌های نو و پیشرفته را جایگزین روش‌های سنتی نموده و از این طریق بر نوآوری خدمات و فرآیندهای سازمانی اثر می‌گذارد. نتایج فرضیه‌های اول و دوم این پژوهش یعنی تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و خلاقیت هیجانی، با پژوهش‌های ربیعی فردانیه (۱۴۰۰)، آتیرا و وونگ و همکاران (۲۰۲۱)، ماهاسنه و کازو (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد. علاوه بر مطالب پیش گفته، نتایج فرضیه سوم این پژوهش نشان داد که رهبری رؤیایی بر سرمایه روانشناختی مثبت تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه سوم نیز با پژوهش‌های سسن و همکاران (۲۰۱۹)، اوزدیلک و شاهین (۲۰۲۱)، غلام محمد و همکاران (۲۰۲۲)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۵) هم‌راستا است. این محققان سرمایه روانشناختی

1. Suifan & Al-Janini
2. Luthans & et al

را به عنوان یک منبع روانشناختی مثبت در نظر می‌گیرند که می‌تواند تحت تأثیر متغیر رهبری قرار گیرد. در نتیجه می‌توان گفت رفتارهای رهبری در مقایسه با سایر رفتارها تأثیر بیشتری بر بازدهی کارکنان دارد. در نتیجه سبک‌های رهبری به شدت بر رفتارها و بازدهی بیرونی کارکنان تأثیر می‌گذارد که منبع مهمی از احساسات مثبت و منفی هستند. در راستای فرضیه چهارم و پنجم باید گفت سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت شناختی و هیجانی کارکنان دارد. نتایج این فرضیات مبین آن است که کارکنانی که از ویژگی‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری برخوردارند، بیشتر موجب ایجاد با خلاقیت هیجانی و شناختی می‌شوند. افرادی که از نظر خودکارآمدی در سطح بالایی هستند، به این دلیل که اعتقاد دارند می‌توانند وظایف خود را بهتر از دیگران انجام دهند و هنگام مواجهه با موفقیت‌های چالش‌انگیز، انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که از روش‌های خلاقانه در کار خود استفاده نمایند. در این راستا کسانی که خوش‌بین هستند، نظر مثبتی نسبت به آینده دارند و احساس مثبتی در وجود آن‌ها قرار دارد که این عامل به عنوان محرکی برای انجام وظایف به صورت خلاقانه محسوب می‌شود. نتایج فرضیه چهارم و پنجم پژوهش‌های با پژوهش‌های نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۳) و ریگو و همکاران (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد. به علاوه در زمینه نوآوری پژوهش حاضر باید عنوان کرد با توجه به مرور ادبیات، پژوهش داخلی یا خارجی یافت نشد که تأثیر رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی با نقش میانجی در سازمان‌های دولتی را بررسی کرده باشد و بیشتر به صورت متغیر به صورت جداگانه با متغیرهای دیگر انجام شده بودند.

پژوهش حاضر از دیدگاه نظری و تجربی نقطه شروع مبنایی برای پرداختن به موضوع رهبری رؤیایی بر خلاقیت شناختی و هیجانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا در سازمان‌های دولتی است. البته با توجه به نوپا بودن این مبحث، پژوهشگران آتی فضای زیادی برای ارائه مبانی تئوری‌های جدید در این زمینه، بسط و گسترش موضوعات و کاربرد عملی

آن‌ها خواهند داشت. با توجه به موارد مذکور در بخش قبل و همچنین تأیید فرضیه‌ها و نتایج پژوهش، پیشنهادی کاربردی پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

مدیرانی که به دنبال ارتقاء خلاقیت به عنوان یک مزیت رقابتی هستند می‌توانند از ارزیابی روانشناختی برای گزینش و استخدام استفاده کرده و این مهم را مورد توجه قرار دهند. در این راستا بهره‌گیری از آزمون‌های توانش شناختی که مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در میان کارکنان نو ورود را محک می‌زنند، بسیار کارگشا است. همچنین به مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که متوجه اهمیت سرمایه روانشناختی باشند و برنامه‌های آموزشی مختلف را برای کمک به کارکنان و مدیران توسعه دهند و به عبارتی با حفظ خودکارآمدی، امیدآوری، خوش‌بینی و تاب‌آوری کارکنان آن‌ها را توانمند نموده تا بتوانند از خود در برابر دست دادن چنین سرمایه‌ای محافظت کنند. همچنین سازمان‌های دولتی می‌توانند با به کارگیری فرآیند انتخابی بهتر، کارمندان دارای سطوح بالای سرمایه روانشناختی را شناسایی و استخدام کرده و از ابزارهای ارزیابی سطح روانشناختی متقاضیان بهره بگیرند. مدیران باید آگاه باشند که رهبری رؤیایی تنها زمانی می‌تواند در ایجاد خلاقیت شناختی و هیجانی مؤثرتر باشد که کارمندان بتوانند با جهت‌گیری یادگیری و تمایل به روز کردن دانش خود و قدرت خود را نشان دهند. از این رو مدیران برای بهره‌گیری از سبک رهبری رویایی باید، از طریق کارشناسان خلاقیت سازمانی، دوره‌های آموزشی، دوره‌های افزایش مهارت‌های حل‌خلاقانه مسائل را برای کارکنان برگزار کنند. به علاوه مدیران باید جوی در سازمان حاکم کنند که کارکنان اطمینان حاصل کنند که به پیشنهاد مؤثر و خلاقانه پاسخ مناسبی داده می‌شود. یکی از راه‌های به‌وجود آوردن این جو حمایت‌آشکار مدیریت سازمان از پیشنهادهای ارائه شده است. همچنین پیشنهاد می‌شود، مدیران و کارکنان چشم‌اندازهای سازمان را در رسیدن به اهداف سازمان در نظر بگیرند و قبل از تصمیم‌گیری، از نظرات و پیشنهادهای همکاران و کارکنان سازمان استفاده کنند و بهترین ایده و نظر را انتخاب کرده و نقشه راه قرار دهند.

منابع و مآخذ

- ایرجی راد، ارسلان، و ملک زاده نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۶(۴)، ۵۱-۷۰.
- بارده، صدیقه و محمودی، مرضیه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه علی مهارت‌های خودآگاهی و حل مسئله با خلاقیت شناختی از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان دختر دوره اول متوسط شهرستان بهبهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام‌نور واحد بهبهان.
- بهرزوپورباغمیشه، مژگان؛ یوسف‌پور، ناهید و رضایی، اکبر (۱۳۹۹). بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی، ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با خلاقیت هیجانی دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام‌نور تبریز.
- جوکار، بهرام و البرزی، محبوبه. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی، *فصلنامه مطالعات روانشناختی*، دوره ۶، شماره ۱، ۱-۱۷.
- خوش‌خلفی؛ اعظم؛ یخچالی، حاجی و بهره‌وزی، ناصر. (۱۳۹۹). مقایسه دانش‌آموزان دختر دارای سبک‌های فرزندپروری مختلف از لحاظ خلاقیت هیجانی و شناختی در مدارس شهرستان متوسط اول شهر دزفول، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران.
- ربیعی فرادنبه، نیلوفر؛ مقتدایی، لیلا و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی، *نشریه علمی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره یازدهم، شماره سه، ۱۶۶-۱۳۹.
- رضایی، اکرم و صفری، محمود. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی معلمان دبیرستان‌های دخترانه شهر دماوند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، واحد دماوند.

ساداتی فیروزآبادی، سمیه و یوسفی، صادق. (۱۳۹۸). پیش‌بینی خلاقیت هیجانی براساس ابعاد کارکرد خانواده با نقش واسطه‌ای سبک‌های مقابله‌ای، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۴، پیاپی، ۷۸، ۶۸-۷۸.

صدزاده، جواد و عباسی، همایون. (۱۳۹۹). تبیین اثر رهبری رؤیایی و تعهدسازمانی بر عملکرد سازمانی کارشناسان ادارات آموزش و پرورش استان کرمانشاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت‌بدنی، دانشگاه رازی.

عباسیان اسفرجانی، محمدرضا؛ هویدا، رضا و عابدی، احمد. (۱۳۹۹). الگوی ساختار تأثیررهبری بصیربرعملکرد مدیران (مطالعه‌ای در سازمان‌های آموزشی شهر اصفهان، دوره ۱۳، شماره ۴۸، شماره پیاپی، ۴۸، ۱۰۶-۸۷.

گرافر، امیر؛ عرب‌زاده، مهدی و کدپور، پروین. (۱۳۹۶). تأثیرآموزش تنظیم هیجان بر خلاقیت شناختی و هیجانی دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه خوارزمی. نارنجی ثانی، فاطمه؛ رشیدی، محمد مهدی و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی چندگانه بین سرمایه روانشناختی و رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: مؤسسه مطالعات انرژی)، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ششم، شماره ۲۲، ۱۷۷-۱۵۵.

هوشنگ‌نژاد؛ محمود و اسمعیلی، عاطفه. (۱۳۹۸). بررسی نقش خلاقیت هیجانی در سرمایه روانشناختی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد قوچان، سومین همایش ملی روانشناسی تعلیم و تربیت و سبک زندگی دانشگاه پیام نور استان قزوین. ۱-۱۸.

Abuladze, N & Martskvishvili, K (2016). No words for emotions: Emotional creativity and alexithymia in art, *Problems of Psychology in the 21st Century*, Vol. 10, No. 2, PP.63-68.

Al-Ababneh, M, M, (2020). The Concept of Creativity: Definitions and Theories, *International Journal of Tourism & Hotel Business Management*, Vol. 2 (1), PP.245-249.

Averill, J.R. (2009). Individual differences in emotional creativity: structure and correlates. *Journal of Personality*. 67:2. PP.331-371.

Atthirawong, W, Bunnoiko, K & Panprung, W, (2021). Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence

from Thai Manufacturing Industry, *International Journal of Organizational Leadership*, 10, PP. 39-53.

- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), PP.138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S (2019). A Systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) Research Development: Implementation and Gaps, *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), PP.133–150.
- Cinar, F & Kaban, a (2012). Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, PP.197 – 206.
- Fedai Cavus, M & Ayşe Gokcen, A (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects, *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3): PP.244-255.
- Frolova, S, V & Novoselova, K, I (2015). Emotional Creativity as a Factor of Individual and Family Psychological Wellbeing, *international Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research, and Practice*. Volume 2, Issue 1, PP.31-43.
- Ghulam Muhammad, A, Karim, J, & Safiullah, M. (2022). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Transformational Leadership and Job Performance, *Pakistan Social Sciences eview April*, Vol. 6, No. 2 ,PP.823-839.
- Ivcevic, Z. Marc A. Brackett & John D. M. (2007). Emotional Intelligenc and Emotional Creativit. *Journal of Personality*. University of New Hampshire Yale University. Blackwell Publishing, Inc, 75 (2). PP, 199-236.
- Kesumayani, H, Eliyana, A, Hamidah, Akbar, M & Sebayang, K, D, (2020). Boosting Organizational Commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance, *Sys Rev Pharm*, 11(9), PP. 312-322.

- Kuska, M., Trnka, R., Mana, J. & Nikolai, T. (2020). Emotional Creativity: A Meta-analysis and Integrative Review, *Creativity Research Journal*, 2, PP.151-160.
- Larson, M., Fred, L. (2004.) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes [J]. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006 (9): PP.34-46.
- LI, B., YU, F. & Zhou, Z. (2014). Positive Psychological Capital: A New Approach to Social Support And Subjective Well –Being, *Ocial Behavior And Personality*, 42(1), PP.135-144.
- Luthans F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, PP. 695–706.
- Luthans, F., B.J. Avolio, F.O. Walumbwa & W. Li. (2005) .The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance, *Management and Organization Review*, 1(2), PP.249-271.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., (2007). *Psychological capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mahasneh, A.M & Gazo, A.M. (2019). Effect of the Training Program to Improve Emotional Creativity among Undergraduate Students, *Psychology in Russia: State of the Art*. Volume 12, Issue 3, PP.138-148.
- Marlia, M., A., Fahmy, R., Lukito, H., Lita, R., P. & Rahim, R. (2020). Visionary Leadership Role: Building Aghast Town Civilizations, *International Journal of Management (IJM)*, Volume 11, Issue 1, PP. 31–55,
- Mclarney, C., & Rhyno, S. (1999) . Mary Parker Follett: Visionary Leadership and Strategic Management. *Women in Management Review*.
- Munro, M., Pretorius, M., & Munro, A. (2011). Creativity, emotional intelligence and emotional creativity in student actors: a pilot study, <https://doi.org/10.1080/10137548.2008.9687883>,
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G., (2014). Psychological capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, PP. S120– S138

- Nurfaizal, Y., Dwiatmadja, C. & Murni Setyawati, S. (2018). Creative Psychological Capital: A Conceptual Framework for Future Creativity Research, international Conference Recent Innovation, PP. 446-453.
- Nwachukwu, C., Chladkova, H., Zufan, P., & Olatunji, F. (2017). Visionary leadership and its relationship to corporate social performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(4), PP.1302-1311.
- Ozdilek, K. & Sahin, S. (2021). The mediating role of positive psychological capital of the relationship between visionary leadership and talent management according to teacher perceptions. *Osmangazi Journal of Educational Research*, 8(2), PP.18-38.
- Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D. and Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 4, PP. 1015-1029
. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2122>.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity, *Journal of Business Research*, 65, PP.429-437.
- Sarwar, H., Nadeem, K. & Aftab, J. (2017) The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Vol. 7, No. 22, PP. 1-13
- Sesen, H., Surucu, L. & Maslaci, A. (2019). On the Relation between Leadership and Positive Psychological Capital in the Hospitality Industry, *International Journal of Business*, 24(2), PP.183-197.
- Suifan, S., & Al-Janini. (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Employees' Creativity in the Jordanian Banking Sector. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), PP.284-292.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership and its Relationship to Organizational Effectiveness. *Development Journal*, 35(6), PP 556-583.
- Teristoun, M., Amato, S., & Esposito, V. (2015). Transformational Leadership, Learning, and Employability: Effect

- son Performance among Faculty Members. *Contributed*, PP.739-742.
- Ubaidillah,M, Chistiana, R & Sahrandi, A.(2019). The Visionary Leadership Strategy in Advancing Educational Institutions, *Journal of Educational Innovation*, 6(2), PP.206-215.
- Upadhyay,Y & Kumar, D.(2020). Relationship between employees' psychologicalcapital and creativity: the mediating role of creativeself-efficacy and positive affect, *Int. J. International Journal of Business*, 24(2), localization, Vol. 26, No. 4, PP.360-378.
- Wang , Z, Meng, L, Cai, S & Jiang, L, A.(2020). Work reflection during leisure time and employee creativity: The role of psychological capita, *Journal of Management & Organization*. (2020), PP. 1 -13.
- Wang,H & , Xuan, L.(2011). Study on Psychological Capital and Organizational Identity, Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management, PP.662-665.
- Widodo, W & Ali Yusuf, F. (2021). The Effect of Organizational Citizenship and Visionary Leadership on Contextual Performance: A Case Study in Indonesia, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 8, No 6 ,0377–0386, PP.377-386.
- Yu, X, Li,D, Han Tsai,C & Wang, C.(2019). The role of psychological capital in employee creativity, *Career Development International*, DOI 10.1108/CDI-04-2018-0103.
- Zhou, L, Zhao, S, Tian, F, Zhang, X & Chen, S. (2017). Visionary leadership and employee creativity in China, *International Journal of Manpower*, PP.2-26. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0092>.