

# Designing a Model of Employee Daydreaming Power in the Organization With Grounded Theory Approach

## Abstract

Confusion and cognitive uncertainty of employees in the workplace will cause confusion and negative consequences in individual and organizational thinking. However, using the power of imagination and mental creativity, people who are known as dream, can serve as a psychological tool for managers, so the purpose of this study was to model the dreaming power of design employees in organizations. The method of the present research in terms of purpose, fundamental and applied, with qualitative-exploratory and in terms of implementation has been done using the given techniques. The instrument used was a semi-structured interview with experts in the field, 15 of whom were selected using targeted snowball sampling based on the principle of love. The results showed that a total of 40 categories and 364 statistical codes were organized in the form of five causal categories, contexts, interventions, strategies and messages. The results showed that the drawn model of employee empowerment directly causes significant leaps in organizational creativity and innovation and overcomes of organizational burnout and inertia crises, and managers can use this technique to train training professionals with high empowerment, competencies and goals They follow the organization from the mentioned cases.

## Keywords

Dreaming, employee dreaming, imagination, dreaming, dream power

# طراحی و پیاده‌سازی رویاپردازی کارکنان با رویکرد تجربی

## چکیده

ساختاریبخشی به عواطف و احساسات کارکنان در محیط کار موجب خواهد شد تا ظرفیت‌های ضمنی ذهن از رویکرد رویای آزاد نورویبولوژیکی به رویای کارآمد و ایده‌پردازی سازمانی هدایت پیدا کند، به همین منظور هدف پژوهش حاضر طراحی و پیاده‌سازی رویاپردازی کارکنان در سازمان‌ها بوده است. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و کاربردی، با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) و از نظر اجرا با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد و معادلات ساختاری انجام شده است. ابزار مورد استفاده نیز، در فاز اول، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان این حوزه بوده است که همگی آنان عضو هیئت علمی دانشگاه بوده حداقل 15 سال در دانشگاه در درس رفتار سازمانی تدریس داشته‌اند که تعداد آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری گلوله‌برفی بر اساس اصل اشباع، 15 نفر انتخاب گردید. در بخش دوم نیز، مدل بدست آمده تحت عنوان پرسشنامه در اختیار کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شهر همدان قرار گرفت که نمونه آن‌ها بر حس فرمول کوکران، 95 نفر و به شیوه در دسترس انتخاب شد. یافته‌ها حاکی از آن بود که در مجموع، تعداد 40 مقوله و 364 کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تنظیم شد، در بخش کمی نیز مشخص گردید، کلیه عوامل بدست آمده بر یکدیگر تاثیر معناداری دارند. در نهایت، نتایج مبین این امر است که رویاپردازی کارکنان، متشکل از طراحی اتاق فکر، بازی‌پردازی ذهن، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تبدیل رویا به هدف و کار عمیق است.

کلیدواژگان:

رویاپردازی، ساخت رویا، کار عمیق، تفکر خلاق

## مقدمه

یکی از نظریه‌های رایج در مورد رویاپردازی، این است که به فرد کمک می‌کند خطرات مهم و چیزهایی را که فراگرفته است را طبقه‌بندی کند و از طریق آن‌ها، افکار و احساسات پیچیده را مرتب کند (Heath & Nixon, 2021). پژوهش (Duarte et al., 2021) نشان داد که رویاپردازی، موجب استخراج مزیت‌های مثبت از اطلاعاتی است که در گذشته به صورت بی‌معنی در ذهن انبار شده است. از آنجایی که مغز در زمان رویاپردازی در بالاترین حد ممکن فعالیت قرار دارد، ارتباطاتی با ضمیر خودآگاه و ناخودآگاه برقرار می‌کند که در زمان طبیعی نمی‌تواند ایجاد کند، بنابراین، این زمان بهترین شرایط برای خلاقیت و نوآوری به حساب می‌آید (Scalabrini et al., 2018; Stumbrys & Daunytė, 2018; Oeser, 2018; Christoff & Fox, 2018; Brien, 2020). (Brien, 2020; Christoff & Fox, 2018; Oeser, 2018; Stumbrys & Daunytė, 2018). بیان داشت که آمیگدال<sup>1</sup>، در طول رویاپردازی، تمامی فعالیت‌های عصبی دریافتی را تا حد زیادی کنترل و ذهن را آماده مقابله با محدودیت‌ها و موانع تهدید آمیز می‌نماید. در پژوهش (Sperling et al., 2021) نیز ثابت شد که رویاپردازی مثبت، موجب کاهش بیماری‌های آلزایمر<sup>2</sup> و ام‌اس<sup>3</sup> شده است و موجب بازسازی سلول‌های مرده مغز خواهد شد.

<sup>1</sup> آمیگدال یا Amygdala ناحیه‌ای در مغز است که وظیفه درک احساسات و پاسخ به آن‌ها را بر عهده دارد.

<sup>2</sup> Alzheimer's disease

<sup>3</sup> MS disease

(Reinoso-Suárez et al., 2022) معتقد است که رویاهایی که احساسات، خاطرات و سایر اطلاعات را برای بهبود وضعیت فعلی و آینده به طور موثری درگیر می‌کند، مفید هستند. همچنین در پژوهش‌های (Holzinger et al., 2020) و (Serpe & DeCicco, 2020) مشخص شد که رویاپردازی مثبت در افراد، به عنوان راهکاری در جهت ارتقای انگیزه و سلامت روان و درمان بیماری افسردگی، نتیجه بخش بوده است. تحقیقات نشان داده است که فرسودگی شغلی (Yi et al., 2022)، نشخوار فکری (Aljuboori et al., 2022)، عوامل استرس‌زا (Barnes et al., 2021)، چالش‌های روزانه (Hu et al., 2022) و ارتباطات منفی کارکنان با یکدیگر (Fazhari & Rudianto, 2022)، بر عملکرد کارکنان تاثیر منفی دارد. فرسودگی شغلی علاوه بر خستگی مفرط عاطفی، موجب کاهش تعهد کارکنان به سازمان و عدم کارایی می‌گردد (Zanabazar & Jigjiddorj, 2022). پژوهش (Stankovic et al., 2022) نشان داد که فرسودگی شغلی ناشی از عدم هیجان در کار و فقدان انرژی است. (POZANTI et al., 2022) نیز ثابت کرد خستگی و فرسودگی شغلی، به دلیل نبود انگیزه، عدم میل به پیشرفت و مسدود بودن فضای تخیل و خلاقیت سازمان ایجاد می‌شود. همچنین، میزان ترک خدمت در سازمان‌هایی که با فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و لختی سازمانی مواجه بودند، بیشتر از سازمان‌های دیگر است (Ford & Swayze, 2022; Silva, 2022)، که این موجب از دست رفتن هزینه‌های جذب، آموزش و تطبیق با شرایط کار (Asikainen et al., 2022)، مهاجرت نخبگان و تحمیل هزینه‌های جدید برای جذب نیروی انسانی می‌شود (Paraschi et al., 2022). بنابراین حل مسئله فرسودگی و خستگی شغلی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی مدیران سازمان‌ها برای حفظ و نگهداری کارکنان است که به نظر می‌رسد با تکنیک‌های نوین مانند رویاپردازی قابل بهبود است. پژوهش (Moring, 2022) نشان داده است که کارکنان نسل جدید (نسل Y)، انگیزه متفاوت و کمتری نسبت به نسل قدیم (نسل X) که خواهان امنیت مالی و مسیر شغلی ثابت بودند، داشته و تمایل به اشتغال در شغلی را دارند که به آن‌ها چیزی فراتر از حقوق و پاداش مالی، ارائه کند؛ در این شرایط مدیران بایستی تجربه‌های لذت بخش زندگی کارکنان نسل جدید را که به عنوان رویا نمود پیدا می‌کند، شناسایی و در راستای تحقق آن‌ها تلاش نمایند (To, 2022). سازمان‌های امروزی از عدم مشارکت کاری کارکنانشان رنج می‌برند (Albrecht et al., 2022; Parasuraman et al., 2021). آن‌ها به نیروهایی نیاز دارند تا حتی در زمان خارج از کارهم، برای آن‌ها آورده داشته باشند (Little, 2021). یکی از راهکارهای درگیر کردن کارکنان برای مشارکت کاری، شنیدن و احترام به رویاهای آن‌ها در زندگی شخصی و کاری است (Basheer et al., 2021). در واقع رویاپردازی به عنوان یک تکنیک مریگری انگیزش و هدف‌گذاری کارکنان مطرح است (Yu & Wong, 2020)، تا در وهله اول، مشارکت کاری آن‌ها افزایش پیدا کند (Barnes et al., 2021; Hurtienne, 2022) و به عنوان یک استراتژی مهم مزیت‌بخش برای ارتقای انگیزش آن‌ها محسوب شود (To, 2022). همچنین (Yu & Wong, 2020) ثابت کرد که اهمیت بخشیدن مدیر به رویای کارکنان، موجب ایجاد احساس ارزشمندی در کارکنان و خروج سازمان از بحران اینرسی و افول می‌گردد که این موجب برطرف کردن مسئله عدم مشارکت کارکنان خواهد شد. از آنجا که تحقیقات قبلی نتوانسته‌اند مدلی بر اساس تجربه زیسته مدیران و کارکنان در رابطه با رویاپردازی سازنده کارکنان ارائه کنند، پرسش اصلی تحقیق این است: مدل رویا پردازی کارکنان در سازمان‌های ایرانی کدام است؟

### پیشینه نظری پژوهش

رویاپردازی: رویاپردازی فرآیندی است که در طی آن، مغز، اطلاعات غیرضروری را حذف می‌کند و با استفاده از اطلاعات مهم‌تر، اتفاقات دلخواه آینده را پیش‌بینی و تصور می‌نماید (Helin et al., 2022). در تعریفی دیگر آمده است که رویاپردازی، خاطره‌سازی مجازی در آینده‌ای ایده‌آل است که با ابزار ذهنی و ادراکی مغز، به وقوع می‌پیوندد (Heath & Nixon, 2021). برخی از پژوهشگران، رویاپردازی را نوعی فکر و تخیل با اعمال نهایت کنترل ذهن ارادی و غیرارادی، در جهت نیل به اهدافی فراتر از اهداف

دست‌یافتنی می‌دانند (Duarte et al., 2021). نحوه پیدایش رویا: رویا زمانی رخ می‌دهد که تحرکی منطبق بر خواستگاه لذت در مغز به وجود می‌آید و افکار شناوری که بی معنی بوده‌اند را به سمت آگاهی جمعی سوق می‌دهد (Balagué, 2021). از نظر عصب‌شناسی، رویاها ناشی از فعال شدن ساقه مغزی در ناحیه کورتکس<sup>۱</sup> معز و تحریک همزمان سیستم لیمبیک<sup>۲</sup> است که بر اساس تجربیات و خاطرات مختلف ثبت شده، شکل می‌گیرند (Brown, 2018). فون‌کلیتسینگ<sup>۳</sup> متخصص و روانپزشک علوم اعصاب بیان می‌دارد که علت پیدایش رویاها، برای موقعیت‌های زندگی واقعی است که بر اساس اطلاعات محیط، عاملی برای هدف‌گذاری و انگیزش در فرد است که در نهایت منجر به سیستم خودکنترلی و خودتکاملی انسان خردمند می‌شود (von Klitzing, 2018). (Hashim, 2019) نشان داد که فشار خون با چگونگی رویا رابطه دارد، به طوری که فشار خون بالا در مغز انسان، موجب فشار به ناحیه قشر مغز<sup>۴</sup> شده و رویاهای عجیب، نامفهوم و تهدیدآمیز شکل می‌گیرد، فشار خون پایین موجب تصورات و اوهام مرگ، نیستی و ناامیدی و فشار خون منظم، موجب رویاهای مثبت و اثربخش خواهد شد. همچنین در ابعاد فلسفی و مادی رویا نیز، یونگ<sup>۵</sup> نیز به مکتب ناتورالیسم معتقد بود و منشأ رویا در مباحث روان‌شناختی و مادی در ذهن می‌دانست (سنایی و فاضلی، 1394). یونگ در کتاب سرخ اشاره کرد که رویا حاصل تداعی خاطرات و تجربیات به شکل تغییر یافته و با اقتباس از پس‌زمینه فرهنگی، دینی و تجربی فرد است که با شرایط جسمانی و ذهنی فرد در رابطه است (Jung, 2012). نحوه ذخیره‌سازی رویا: لای<sup>۶</sup>، متخصص رویا و خواب، بیان می‌دارد که رویاها در ذهن کدگذاری می‌شود و با نمادهای خاصی در ذهن، به خاطر سپرده می‌شود (Lai et al., 2020). اطلاعات رویا هنگامی ذخیره می‌شود که فرد وارد مرحله‌ای به نام رم<sup>۷</sup> می‌شود که اصولاً قبل یا هنگام خواب است (Vallat et al., 2018). امواج مغزی در این حالت تسریع پیدا کرده و اطلاعات را به صورت نمادی از بزرگترین اتفاق و دستاورد آن رویا ذخیره می‌کند (Begovic, 2019). (Zhang et al., 2021) معتقد است رویاهایی که در وضعیت هیپنوگرافی<sup>۸</sup> ایجاد می‌شوند بیشترین ماندگاری و ذخیره‌سازی را خواهند داشت. گاهی اوقات رویاها به نحوی طبقه‌بندی می‌شوند که آمادگی لازم برای مقابله با تهدیدات آینده در فرد ایجاد شود (Conte et al., 2021). ویژگی‌های رویا پردازن: طبق پژوهش (Tolsma, 2019) مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی و جاه‌طلبی در رویا پردازان موثر است. همچنین افراد رویا پرداز، به خلاقیت و رفتارهای نوآورانه شهرت دارند (Thanh Hai, 2021)، علاقمند و مهربان هستند و به کیفیات تحسین‌برانگیز دیگران توجه ویژه‌ای دارند (Sepulveda et al., 2021). افراد رویا پرداز، در حوزه ارتباطات انسانی سرآمدند و رهبری طبیعی در انگیزه دادن و متقاعد کردن دیگران به شمار می‌آیند (Góral, 2019). این افراد در محل کار، تمایل زیادی به رشد و موفقیت نشان می‌دهند و هدف‌گرا و قاطع هستند (de Macêdo et al., 2019). (Clément, 2019) نشان داد که جاه‌طلبی و مسئولیت‌پذیری در امور محول شده در سازمان، از ویژگی‌های شخصیتی افراد رویا پرداز است. همچنین این افراد، الهام‌بخش و هماهنگی‌کننده سایر کارکنان سازمان نیز هستند (Polyakova, 2020) و اغلب فرایندهای اجرایی آنان در شتاب و عجله است و با کندی جریان کار، کلیشه‌های ساختاری، فعالیت‌های ماشینی، مخالف‌اند و تمایل به کنترل امور دارند (Stumbrys, 2018).

<sup>۱</sup> کورتکس یا Cortex ناحیه هسته‌ای در مغز است که وظیفه کنترل رفتارهای ارادی را بر عهده دارد.

<sup>۲</sup> سیستم حرکتی احساسی (Limbic system)

<sup>۳</sup> Von Klitzing

<sup>۴</sup> مسئولیت ساخت رویا را بر عهده دارد.

<sup>۵</sup> Carl Gustav Jung

<sup>۶</sup> Julie Lambert

<sup>۷</sup> REM: خواب با حرکات سریع چشم زیر پلک انجام می‌شود

<sup>۸</sup> وضعیتی بین هوشیاری و خواب است.

## روش تحقیق

این پژوهش از نظر هستی‌شناسی، مبتنی بر پارادایم تفسیری، از لحاظ روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های آمیخته (کیفی-کمی)، مبتنی بر تکنیک داده‌بنیاد و معادلات ساختاری و از نظر هدف، بنیادی و کاربردی است. در بخش اول، برای گردآوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان علم استعاره‌سازی مفاهیم نوین مدیریت می‌باشند که به‌عنوان استاد دانشگاه در این رشته سابقه تدریس چندساله داشته‌اند و یا پژوهشگرانی که در علم مدیریت منابع انسانی، دارای پیشینه پژوهشی مطلوبی بوده‌اند. جهت انتخاب افراد برای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی، استفاده گردید به این نحو که اولین فرد خبره بر اساس بررسی‌های اولیه، بایستی دارای پیشینه پژوهشی در خصوص استعاره‌سازی مفاهیم علم مدیریت، سابقه تدریس حداقل 15 سال در رشته مدیریت دولتی یا رفتار سازمانی به‌خصوص مفاهیم استراتژیک و انگیزش کارکنان و دارای ذهنیت و قدرت تجزیه و تحلیل مسائل نوآورانه بوده باشد. در بخش دوم نیز، به جهت بهره‌برداری از تجربه زیسته کارکنان در خصوص رویاپردازی، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شهر همدان بوده‌اند که تعداد آن‌ها 126 نفر بود و نمونه آماری نیز با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان 95 درصد، تعداد 95 نفر به عنوان نمونه آماری و با شیوه در دسترس انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این بخش، پرسشنامه‌ای است که از گویه‌ها (مفاهیم و کدها)، استخراج گردیده بود. نرم‌افزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نیز، نرم‌افزار Smart PLS نسخه سوم، استفاده شده است.

جدول 2- خلاصه روش‌شناسی پژوهش

پارادایم پژوهش	نوع پژوهش		روش تحلیل داده‌ها	روش گردآوری داده‌ها	جامعه آماری	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه
	هدف	رویکرد					
تفسیری	بنیادی- کاربردی	کیفی	داده‌بنیاد نظام‌مند	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	خبرگان دانشگاهی	هدفمند و گلوله برفی تا رسیدن به نقطه اشباع	12 نفر

پروتکل مصاحبه:

به دلیل اینکه پدیده رویاپردازی کارکنان در ادبیات نظری مقالات ایرانی جدید بوده است، در ابتدای جلسه، توضیحاتی در خصوص کم‌وکیف این پدیده ارائه شد و پس از پایان مصاحبه، ایشان، فرد خبره دیگری که در این زمینه دارای سوابق مشابه بودند را معرفی می‌کردند و مصاحبه‌ها به همین صورت ادامه پیدا کرد تا داده‌های به‌دست‌آمده بعد از نفر 15<sup>ام</sup>، به حد اشباع رسیدند. سوالاتی که در بخش مدل‌سازی رویاپردازی مطرح شدند عبارت بودند از: 1- چه دلایلی موجب ایجاد پدیده رویاپردازی می‌گردد؟ 2- چه عوامل زمینه‌ای بر پدیده رویاپردازی مؤثر است؟ 3- چه عوامل مداخله‌ای بر پدیده رویاپردازی اثرگذار است؟ 4- چه راهبردهایی جهت رویاپردازی مؤثر است؟ 5- پیامدهای رویاپردازی چیست؟

## شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار سنجی داده‌ها

چهار معیار برای بررسی میزان اعتبار پذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: 1- قابل قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد، 2- انتقال‌پذیری که برای کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود، 3- قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند، 4- تائید پذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد (شجری و همکاران، 1399). جهت تائید اعتبار پذیری، تمامی این معیارها به تائید خبرگان رسید. در پژوهش حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام‌شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب‌شده و کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه شده‌اند. روش باز آزمایی

برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به‌عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیر توافق مشخص شده‌اند. روش محاسبه پایایی به‌صورت زیر است: در این پژوهش چهار مصاحله به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند و بافاصله زمانی بیست روز مجدداً کدگذاری شده‌اند و نتایج در جدول 3 ارائه شده است. با توجه به اینکه میزان پایایی باز آزمون، 88٪ است و این مقدار بیشتر از 60٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها، تأیید می‌شود.

$$\text{پایایی درصد} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل داده‌ها}} \times 100\%$$

جدول 3- محاسبه پایایی باز آزمون

مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی باز آزمون
1	70	41	29	87٪
2	84	54	30	85٪
3	73	48	25	88٪
4	79	64	15	90٪
کل	306	152	97	88٪

### یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده این است که از بین 15 نفر نمونه انتخاب شده، هر 15 نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه‌های تهران و پیام نور بوده‌اند که از این تعداد 6 نفر دارای مرتبه علمی استاد تمام، 4 نفر دارای مرتبه علمی دانشیار و 5 نفر استادیار و حداقل دارای 15 سال سابقه تدریس و پژوهش بودند. در ادامه، پس از انجام دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز، کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده به‌صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول 4 و شکل 1 ارائه شده است. بر اساس یافته‌ها مشخص گردید که شرایط علی دارای هشت مقوله (لذت‌جویی، انگیزه‌طلبی، کمال‌گرایی، فرسودگی شغلی، وفاداری به سازمان، ارتقای خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی و رفتار سیاسی) و 96 کد، عوامل مداخله‌ای دارای شش مقوله (رفتارهای تخریبی، عدم سازماندهی، منابع انسانی، بحران اقتصادی، ملاحظات امنیتی و تعاملات کارکنان) و 37 کد، عوامل زمینه‌ای دارای 11 مقوله (ساختار سازمانی، دولت و سیاست‌ها، مهارت ذاتی روی‌پزدازی، ماهیت روی‌پزدازی، نوع شخصیت، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل جمعیت‌شناختی، فرهنگ فردی، محیط سازمان و عوامل اقتصادی) و 92 کد، راهبردها دارای هفت مقوله (طراحی اتاق فکر، بازی‌پزدازی ذهنی، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تکنیک‌های اجرا، تبدیل رویا به هدف و کار عمیق) و 49 کد، پیامدها دارای هشت مقوله (خودشکوفایی، رشد سازمان، مشارکت کارکنان، ذهن باز کارکنان، مثبت‌نگری کارکنان، تجربه حسی لذت، تجربه رفتاری و محیط پویا) و 90 کد می‌باشد.

جدول 4- نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی (منبع: یافته‌های محقق)

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
1		لذت‌جویی	کسب شادی و نشاط، کسب لذت، غرق شدن در تصورات، ارضای احساس موفقیت، احساس مفید بودن، احساس عزت نفس، احساس اعتماد به نفس، کسب حس خوب و تعالی روح، کشف علائق
2	شرایط علی	انگیزه‌طلبی	نیاز به ارتقای روانی، انگیزه جویی، ارتقای تفکر انگیزشی، تمایل به حرکت به جلو، علاقه به پیشرفت، نیاز به خودشکوفایی، نیاز به پاداش، ارضای احساس مسئولیت، احساس امنیت بیشتر، کسب حس قدرت، دستیابی به برترین جایگاه، علاقه به کسب قدرت و شهرت، ارتقای امید به آینده، الگوسازی
3		کمال‌گرایی	ارتقای استقلال فکری، الگوسازی، دلبستگی به اهداف شخصی، خودپیش‌برد منسجم، خوددلسوزی، مهرطلبی، روان رنجوری، خودمحوری، نگرانی درباره نقص‌ها، امید به بی‌نقص بودن، تمایل به استانداردهای بالا، تردید در مورد کیفیت جایگاه شغلی فعلی، ترجیح دادن همیشگی موقعیت بهتر،

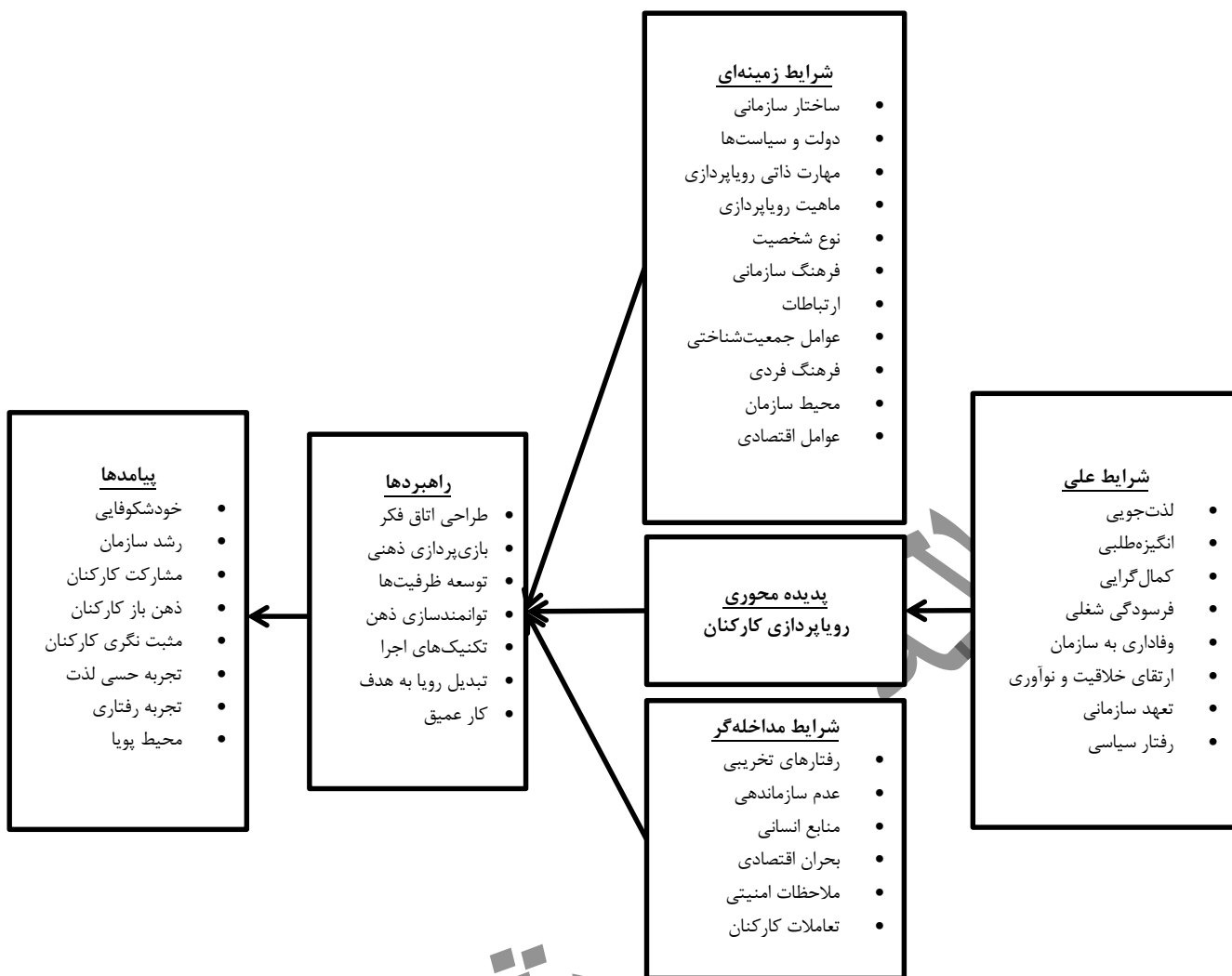
ردیف	ابعاد	مقاله	مفاهیم
			مرور آینده، اعتقاد به قدرت جذب، رسیدن به اهداف دست نیافتنی
4		فرسودگی شغلی	خستگی کاری، نیاز به رشد، سستی و رخوت متصدی شغل، از رمق افتادن و بی‌حالی کارکنان، فشار شغلی، کاهش قدرت سازگاری با سازمان، آشفتگی روانی، افسردگی شغلی، تحلیل‌رفتگی توان کاری، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت شغلی، مقابله دفاعی در روابط، احساس پوچی، یاس و ناکامی، کاهش علاقه نسبت به کار، خستگی کاری، عملکرد کاری پایین
5	وفاداری به سازمان		ارق به انجام کار، انجام کار با علاقه، انعطاف‌پذیری فزاینده فکری با سازمان، استفاده از تمام ظرفیت‌های برای انجام وظایف، علاقه به برند سازمان، ارادت به سازمان، علاقه به کسب اهداف سازمانی، تعهد مستمر به سازمان، احساس هویت توسط سازمان، اعتقاد قوی به اهداف سازمان، خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان، دلبستگی به کارکنان، طرفدار سازمان بودن
6		ارتقای خلاقیت و نوآوری	کوشش در پیدا کردن راه حل، کشف و شناسایی راه‌حل‌ها، کسب ایده، عبور از موانع فکری، همدات پنداری، پرورش جهش فکری، کنجکاوی در امور جدید، ریسک‌پذیری در سازمان، افزایش تحمل ابهام، ابتکار و تخیل پردازی، مقابله با تردید، دسترسی به اطلاعات ضمنی
7		تعهد سازمانی	تعهد عاطفی، تعهد تداوم، تعهد هنجاری، تکیه سازمانی متناسب با شرایط تحقق آملش، احساس تعلق و نگرش عاطفی به سازمان، انتخاب اول سازمان برای آینده کاری
8		رفتار سیاسی	حسابات در سازمان، ماکیاوولی‌گری، مقایسه کردن دائمی خود با دیگران، قدرت طلبی، نفوذ در دیگران، پنهان کاری اهداف و فعالیت‌ها، مخفی کردن مقاصد، لایالی‌گری هنگام کار، تعارضات سیاسی
1		طراحی اتاق فکر	برگزاری جلسات طوفان فکری، کلاس‌های افزایش انگیزش، برگزاری رویدادهای ایده‌یابی، اختصاص زمان خاص به رویاپردازی، جلسات مشاوره راه‌حل‌یابی، برگزاری دوره‌های رویاپردازی
2		بازی پردازی ذهنی	برگزاری رویدادهای بازی گونه‌ساز در جهت اهداف سازمان، استفاده از کودکان در رویاپردازی سازمان، تصویرسازی اتفاقات فراسازمانی برای کارکنان، ارائه تفریحات نشاط‌آور برای کارکنان، اختصاص ادواری انجام بازی توسط کارکنان، سفر بردن کارکنان، کار در طبیعت، درگیرکردن ذهن کارکنان با سخت‌ترین مسائل، به کارگیری روش چتر نجات ذهن
3		توسعه ظرفیت‌ها	کلاس خودشناسی، استعدادیابی کارکنان، اختصاص 20 دقیقه در روز به تفکر و رویاسازی، به کارگیری نیمکره خلاقیت کارکنان با تمرین مشاوره‌ای، آموزش گوش دادن به ندای درون، آموزش افزایش تمرکز، انجام یک کار عجیب در خلل کارها
4	راهبردها	توانمندسازی ذهن	افزایش ذوق رسیدن به هدف، افزایش کلاس‌های انگیزشی، آموزش و پرورش حس رویاپردازی واقع‌گرا، استفاده از مشاورین جوان، تشویق و پاداش به کارکنانی که رویاپردازند، استفاده از ظرفیت هنرمندانه کارکنان، آموزش توجه زیاد به جزئیات
5		تکنیک‌های اجرا	نوشتن و برنامه‌ریزی رویاها، استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش هوشمند، به کارگیری سامانه‌های پشتیبان از تصمیم‌گیری، استفاده از هوش مصنوعی برای رویاپردازی واقع‌گرا، ایجاد تعهد برای اجرا با استفاده پاداش و تنبیه، زورنالیستیک (روزنامه‌نگاری رویاها)
6		تبدیل رویا به هدف	خردکردن رویاها برای رسیدن به اهداف قابل اجرا، قابل اجرا کردن رویاها یا تعدیل آن‌ها توسط خبرگان، تدوین برنامه استراتژیک، تسهیلگری اجرا، طراحی فرم پیشرفت، پیگیری مسیر پیشرفت و زدودن موانع، استفاده از تکنولوژی‌های مدیریت پروژه
7		کار عمیق	تمرکز بر خروجی ارزشمند بجای به انتها رسیدن کار، انجام کار پرحمت و واقع‌گرا، درگیر نشدن با رویاهای کاذب، موناستیک (تفکیک کارهای کم عمیق و عمیق)، کار ریتمیک، ممنوع ساختن فعالیت‌های چندوظیفه‌ای، ممنوع کردن همیشه در دسترس بودن، کاهش کثرت شغل کارکنان
1		ساختار سازمانی	ماهیت خصوصی یا دولتی سازمان، ماهیت شغل (خدمات محور در مقابل محصول محور)، ساختار مرتفع در مقابل ساختار تخت سازمان، تجمع یا تقسیم دانش در سازمان
2	شرایط زمینه‌ای	دولت و سیاست‌ها	طرح قانون‌های جدید به منظور توسعه فرهنگ رویاسازی سازمانی کارکنان، اطلاع رسانی درباره قانون‌های موجود در حوزه‌های مشابه با این فرهنگ، اجرای قانون‌های مرتبط و استانداردهای لازم برای ترویج فرهنگ رویاپردازی، کمک هزینه دولت در تحقق و توسعه تسهیلات جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا، توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا، پشتیبانی سیاسی دولت در حوزه جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا، سیاست‌های کلان و ابلاغی فراسازمانی در حوزه اجرای رویاهای واقع‌گرا، پشتیبانی سیاسی دولت در حوزه جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
3		مهارت ذاتی رویاپردازی	تخصص و مهارت پرسنل در رویاپردازی، اعتماد و اثر بخشی آموزش‌های مهارتی رویاسازی کارکنان، انگیزه و علاقه مندی پرسنل به ابراز رویاها، به‌روزرسانی اطلاعات در فرایند رویاسازی، دقت و صحت اطلاعات در فرایند رویاسازی
4		ماهیت رویاپردازی	رویاپردازی درون و بیرون سازمانی، سرعت فرآیند رویاپردازی از رویا تا عمل، وضوح فرآیند عملی سازی رویاها، سادگی و شفافیت فرآیند رویاپردازی، قدرت اجرایی کردن بنیان رویاپردازی سازمانی
5		نوع شخصیت	عوامل روحی و روانی، تیپ‌های شخصیت در سازمان، آزادمنش در مقابل مستبد، قدرت طلب، پیشرفت‌گرا، انرژی بالا، اعتماد به نفس بالا، رهبر بودن در مقابل پیرو، شخصیت شنوا و بینا، شخصیت جزئی‌نگر
6		فرهنگ سازمانی	محدودیت‌های سازمان، ارزش سازمانی، تمدن سازمان، تاریخچه سازمانی، قوانین و سیاست‌ها، طرز تفکر مدیران و کارکنان، هنجارهای محیط کار، عادات سازمانی، انسجام داخلی، پویایی گروهی، بهادادن به رویاها و ایده‌ها، همراستایی و تداعی ارزش‌های عمومی جامعه اسلامی با رویاپردازی سازمانی، تداعی و نمایش فرهنگ عمومی با رویکرد رویاپردازی کارکنان
7		ارتباطات	روابط بین کارکنان، محتوای رویاآفرینی شبکه‌های اجتماعی، ارتباطات جهت‌دار، ارتباط با مدیران عالی، پویایی روابط مثبت در سازمان، ارتباط کارکنان با سازمان‌های متعالی، سیستم‌های اطلاعاتی قابل اعتماد جهت اطلاع رسانی کارکنان، شبکه‌های اطلاعاتی در استان در حوزه اطلاع رسانی جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا، سرعت ارتباطات و کیفیت تبادل اطلاعات جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا، باورها و اعتقادات مقامات ارشد ذی ربط در جهت اجرای رویاهای واقع‌گرا
8		عوامل جمعیت‌شناختی	سن، جنسیت، تحصیلات، تاهل، وضعیت مالی و درآمد، سابقه شغلی، مکان زندگی، چندمین فرزند، ژنتیک، ملیت، زبان، ترشح هورمون‌ها
9		فرهنگ فردی	بلوغ فکری، سبک زندگی، باورها، آداب و رسوم، دین، مذهب، ارزش‌های اجتماعی، مهارت‌ها و هنرها، نوع تمدن بشری، اعتقادات مذهبی پیش برنده، شرایط روانی
10		محیط سازمان	صمیمیت و همدلی، عوامل بصری محیط کار، طراحی زیبای محیط کار، نور زیاد، منظره محیط کار، معماری بصری سازمان، مدت زمان کار
11		عوامل اقتصادی	بودجه‌ریزی سازمان متناسب با رویاها و ایده‌ها، تناسب فضای اقتصادی سازمان با برنامه‌های رویاپردازی کارکنان، تناسب زیرساخت‌های اقتصادی سازمان در راستای اجرای رویاهای سازمانی کارکنان، تخصیص بودجه مناسب برای تحقق برنامه‌های رویاپردازانه
1		رفتارهای تخریبی	تمسخر مدیران و کارکنان، پایین دانستن ارزش رویا پردازی، سرکوب رویاها و ایده‌ها توسط مدیران، سرقت رویا، وجود افراد با انرژی منفی، عدم پشتیبانی مدیران، خودشیفتگی مدیران
2		عدم سازماندهی	اصلاحات سیاسی، اصلاحات سازمانی و مدیریتی، انحلال سازمان، تغییر اهداف کلان، بروکراسی شدید، چسبندگی سازمانی شدید، عدم سوت‌زنی
3	شرایط	منابع انسانی	عدم بلوغ سازمان، سن بالای کارکنان، پیری و فرسودگی منابع انسانی، کوتوله پروری، حضور انگل سازمانی، تنبلی سازمانی
4	مداخله‌گر	بحران اقتصادی	کاهش ارزش پول ملی، فشار اقتصادی، تعهدات مالی معوقه، تورم، افزایش ضریب جینی، عدم تناسب تلاش کارکنان با حقوق دریافتی، پایین بودن حقوق مدیران نسبت به تأمین مالی مسکن و رفاهیات
5		ملاحظات امنیتی	حفظ اسرار محرمانه سازمانی، سطح دسترسی کارکنان به اطلاعات، رفتار منافقانه کارکنان
6		تعاملات کارکنان	تعاملات غیررسمی، فضای گفت‌وگوی نامشخص، عدم تعریف کانال ارتباطی، تملق و چاپلوسی، سخن‌چینی، خویشاوند گرایی، عکس‌العمل احساسی، حواس‌پرتی
1		خودشکوفایی	شکوفایی استعدادها، دلگرمی به آینده، توان دریافت اطلاعات بیشتر، افزایش کمی و کیفی فعالیت‌ها، افزایش اعتماد به نفس مفید، انگیزه کافی، قدرت رهبریت گروه، جایزه‌دهی به خود، قدرشناسی، تلاش مضاعف، هم‌آفرینی شخصی
2	پيامدها	رشد سازمان	امکان جهش، ایجاد فناوری‌های نوین، افزایش اثرگذاری، خلق کارکنان و مدیران الهام‌بخش، ارتقای حمایت و پشتیبانی، برطرف کردن موانع بهره‌وری و خلاقیت، به‌روزرسانی مهارت‌ها و دانش کارکنان، توسعه اتحاد، سازمان متعالی، طولانی کردن دوره عمر سازمان، جرکت به سمت رقابت بیشتر، اصلاح و بهینه‌سازی ساختار و مقررات، ارتقای سبک زندگی کاری سالم
3		مشارکت	بهبود مهارت‌ها و افزایش خلاقیت، همدلی بین کارکنان و سازمان، اعتماد متقابل، انعطاف‌پذیری،



ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
		کارکنان	کنجکاوی، حس تعاون، ترکیب دانش فنی و تخصصی، احساس مسئولیت در امور، افزایش حس خودکنترلی، هم‌افزایی، گردش اطلاعات میان کارکنان و سازمان، افزایش پویایی، علاقه و پشتکار به پیشرفت، هوشمندی، افزایش تعقل و تفکر، بهبود روابط اجتماعی، منتورینگ و مربی‌گری، کارگروهی
4	ذهن باز کارکنان		توانایی شنیدن و دیدن عمیق، یادگیری مستمر، فرصت‌یابی توسط کارکنان، احساس آرامش بیشتر در سازمان، تمرکزپذیری بالای کارکنان، استفاده از اکثریت قدرت مغز در شغل، بهبود ارتباط سازمانی، افزایش قدرت حل مسئله، آماده سازی ذهن، تمرکز روی راه حل بجای مسئله، تقویت معنویات کارکنان
5	مثبت نگری کارکنان		هدایت افکار به فرای اهداف سازمان، درس گرفتن از گذشته و ساخت آینده، جذب مزایای محیطی، تمایل به تغییر مثبت در سازمان، شروع کردن و ارتقای عمل‌گرایی، افزایش روحیه مقاومت، تسلیم نشدن در برابر شکست‌ها، کشف عامل انگیزش، باور به موفقیت، خودباوری، افزایش نقطه تحمل بالا
6	تجربه حسی لذت		تداعی تصویر خوب در ذهن کارکنان رویاپرداز از خدمات مناسب سازمان برایشان، حس خوب هنگام حضور در جمع کارکنان رویاپرداز، احساس آرامش، کاهش اضطراب، کاهش دلزدگی شغلی، حس آرامش در حضور در جمع کارکنان رویاپرداز، تداعی خاطره خاص در حضور در جمع کارکنان رویاپرداز، حس لذت از حضور و در ارتباط بودن با کارکنان رویاپرداز، حس نماد استواری و پایداری در سازمان از ارتباط با کارکنان رویاپرداز
7	تجربه رفتاری		قدرت درک بالای کارکنان رویاپرداز، آگاهی و دانش لازم کارکنان رویاپرداز، رفتار منصفانه کارکنان رویاپرداز، خوش مشربی و ادب کارکنان رویاپرداز، رفتار صادقانه کارکنان رویاپرداز، تمایل به سرعت و انجام بالای کارها متناسب با رویای خود
8	محیط پویا		محیط کاری خوب، احترام به کرامت انسانی، اعتماد بین مافوق و زیردستان، تامین آرامش در محیط کار، فضای فیزیکی مطلوب، تمجید و قدردانی، ارتباط خوب متقابل

بر اساس کدهای بدست آمده و مقوله‌های انتخابی، درنهایت مدل پارادایم رویاپردازی کارکنان بر اساس تکنیک داده‌بنیاد در شکل 1، ارائه شده است.



شکل 1-مدل پارادایم رویاپردازی بر اساس تکنیک داده‌بنیاد(منبع: یافته‌های محقق)

در بخش کمی، به منظور شناخت بهتر نمونه‌ای که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، لازم است متغیرهای جمعیت‌شناختی توصیف شوند. از بین 95 نفر پاسخ‌دهنده، 62 مرد و 32 زن، 3 نفر دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر، 46 نفر دارای مدرک کارشناسی، 35 نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و 11 نفر نیز دارای مدرک دکتری تخصصی بوده‌اند. همچنین تمامی افراد مشارکت‌کننده، به دلیل حضور در شرکت‌های دانش‌بنیان، دارای سابقه کاری زیر 5 سال بوده‌اند. روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، جهت ارزیابی پایایی سازه‌های مورد بررسی در مدل تحقیق، از دو معیار پایایی ترکیبی<sup>1</sup> و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. مقدار این معیارها باید حداقل 0/7 باشد تا در سطح مورد قبول قرار گیرند. شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) شاخصی مناسب برای تعیین روایی همگرایی سازه‌های تحقیق است. حداقل میزان قابل قبول برای این ضریب از نظر نویسنده مذکور برابر با 0/5 است (رسولی و همکاران، 1397). بررسی این شاخص بین سازه‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در تمامی سازه‌های تحقیق امتیاز این ضریب بسیار بالاتر از حد آستانه مذکور است و بنابراین، سازه‌ها از نظر روایی همگرا در حد بسیار خوبی هستند.

<sup>1</sup>. Composite Reliability

جدول 5- معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

متغیرها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیرها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شرایط علی	0/512	0/904	0/854	شرایط مداخله‌گر	0/839	0/808	0/864
لذت جویی	0/895	0/821	0/762	رفتارهای تخریبی	0/510	0/771	0/763
انگیزه‌طلبی	0/732	0/914	0/903	عدم سازماندهی	0/611	0/848	0/845
کمال‌گرایی	0/538	0/736	0/711	منابع انسانی	0/701	0/728	0/736
فرسودگی شغلی	0/505	0/743	0/708	بحران اقتصادی	0/523	0/916	0/758
وفاداری به سازمان	0/548	0/749	0/766	ملاحظات امنیتی	0/509	0/767	0/723
ارتقای خلاقیت	0/521	0/751	0/836	تعاملات کارکنان	0/584	0/742	0/799
تعهد سازمانی	0/586	0/711	0/890	پیامدها	0/614	0/787	0/832
رفتار سیاسی	0/601	0/783	0/714	خودشکوفایی	0/562	0/782	0/814
راهبردها	0/590	0/814	0/741	رشد سازمان	0/574	0/811	0/862
طراحی اتاق فکر	0/512	0/745	0/722	مشارکت کارکنان	0/523	0/712	0/820
بازی‌پردازی ذهنی	0/622	0/799	0/764	ذهن باز کارکنان	0/519	0/790	0/839
توسعه ظرفیت‌ها	0/680	0/803	0/707	مثبت‌نگری کارکنان	0/655	0/853	0/899
توانمندسازی ذهن	0/641	0/800	0/811	تجربه حسی لذت	0/695	0/811	0/745
تکنیک‌های اجرا	0/542	0/766	0/748	تجربه رفتاری	0/508	0/764	0/767
تبدیل رویا به هدف	0/590	0/864	0/755	محیط پویا	0/743	0/823	0/788
کار عمیق	0/544	0/739	0/782				
شرایط زمینه‌ای	0/623	0/769	0/755	شرایط زمینه‌ای	0/623	0/729	0/755
ساختار سازمانی	0/598	0/744	0/731	فرهنگ سازمانی	0/564	0/755	0/763
دولت و سیاست‌ها	0/545	0/728	0/722	ارتباطات	0/603	0/764	0/794
مهارت ذاتی	0/582	0/733	0/764	عوامل جمعیت شناختی	0/698	0/722	0/865
ماهیت رویاپردازی	0/606	0/798	0/792	فرهنگ فردی	0/531	0/781	0/736
نوع شخصیت	0/617	0/723	0/825	محیط سازمان	0/512	0/796	0/734
عوامل اقتصادی	0/521	0/788	0/708				

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش نیز، از سه معیار  $R^2 - Q^2 - SRMR$  استفاده شده که مقادیر بدست آمده برابر با 0/642، 0/598 و 0/0077 است که نشان‌دهنده قرار گرفتن در بازه مطلوب و قابل تأیید می‌باشد (رسولی و همکاران، 1397). حال که مدل مفهومی طراحی شده بر اساس پارامترهای تأییدکننده برازش و روابط درونی مورد تأیید قرار گرفته است، می‌توان در جدول 6، نتایج آزمون فرضیات بر اساس خروجی‌های آماری در مدل بیرونی و درونی نشان داده شده است. طبق نتایج به‌دست‌آمده هر پنج فرضیه مطرح‌شده مورد تأیید نهایی قرار گرفت که نشان می‌دهد مدل به‌دست‌آمده پژوهش نیز از نظر کمی - آماری نیز مورد تأیید است.

جدول 6- نتایج آزمون فرضیات (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه	مسیر فرضیات	ضریب بتا	آماره تی	آماره معنی‌داری
اول	شرایط علی ← رویاپردازی کارکنان	0/467	4/158	0/000
دوم	رویاپردازی کارکنان ← راهبردها	0/751	12/426	0/000
سوم	شرایط زمینه‌ای ← راهبردها	0/394	4/081	0/000
چهارم	شرایط مداخله‌گر ← راهبردها	0/152	2/579	0/000
پنجم	راهبردها ← پیامدها	0/690	8/548	0/000

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل رویاپردازی کارکنان در سازمان با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد انجام گردید. جهت این کار در بخش اول، پس از ارائه مقدمه و چالش‌های مطرح شده در حوزه رویاپردازی کارکنان و خلا و شکاف پژوهشی آن، مبانی نظری در خصوص رویاپردازی، نحوه پیدایش رویا، نحوه ذخیره‌سازی رویا و ویژگی‌های رویاپردازان ارائه شد. سپس در مرحله دوم با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد و مصاحبه با خبرگان، تعداد 40 مقوله و 364 کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تنظیم شد و در نهایت مدل بدست آمده در شکل 1، استخراج و ارائه گردید. در خصوص نتایج رویاپردازی، پژوهشگران متعددی، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که در بین آن‌ها هرزبرگ<sup>1</sup> در نظریه دو عاملی انگیزش به دسته دوم عوامل انگیزشی در کار اشاره می‌کند و معتقد است که انگیزش، تشویق افراد و پرداختن به نیازهای روانی آنان، موجب انگیزش خواهد شد (Herzberg, 2005). این نظریه را می‌توان در راستای پژوهش حاضر دانست چراکه رویاپردازی کارکنان، نوعی حمایت‌طلبی مدیران و ارضای نیازهای روانی آن‌ها را به دنبال دارد. به طور طبیعی نمی‌توان همواره انتظار داشت که رویاپردازی، پیامدهای مثبتی را همراه داشته باشد، گاهی اوقات، رویاپردازی موجب سرگردانی فکری و چرخیدن دور یک مشکل بدون خروج از آن خواهد شد (K. L. Merlo et al., 2020). اگر رویاپردازی با پیش‌زمینه رفتار سیاسی، همراه باشد موجب تنازع قدرت خواهد شد و عملکرد کلی سازمان را مختل می‌نماید (Derfler-Rozin et al., 2018). بنابراین برای ارزیابی درست از رویاپردازی کارکنان باید، میزان انگیزش به دست آمده برای کارکنان همراه با خلاقیت و نوآوری ایجاد شده را ملاک قرار داد (Baer et al., 2020). نتایج این پژوهش نشان داد که رویاپردازی زمانی به درجه بالایی از کارایی می‌رسد که کارکنان از درک نسبی در خصوص مرز بین خیال‌بافی بی‌هدف و رویاپردازی کارآمد برخوردار باشند. در خصوص دلایل علی احصا شده در مدل بدست آمده، می‌توان اذعان کرد که لذت‌جویی به عنوان غریزه‌ای طبیعی در همه انسان‌ها وجود دارد و تمام کارکنان، احساسات خوب و متعالی خود مانند پیشرفت در محیط کار را در قالب رویاپردازی‌های متنوع به منصف ظهور می‌گذارند. آن‌ها با این کار، احساس مفیدبودن و نشاط پیدا می‌کنند و عزت نفس و اعتماد به نفس آن‌ها در یک فرایند خودانگیزشی رشد و افزایش می‌یابد. این یافته‌ها دقیقاً منطبق بر پژوهش (Kirikutsa et al., 2022) است که در نتایج تحقیقات خود دریافته است کارکنان با شادی و نشاط دست یافته از تصورات آینده خود، انگیزش بسیار مضاعفی در محیط کار پیدا می‌کنند. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان دادند که میل به رشد در سازمان با تخیل کارکنان در خصوص کسب جایگاه‌های قدرت در سازمان، رابطه دارد (Jhantasa, 2022) و علاقه و تعهد زیاد به سازمان در قالب امیال و برنامه پیشرفت (Loor-Zambrano et al., 2022)، منجر به ایجاد احساس وفاداری در کارکنان می‌شود و با دو مولفه از دلایل علی استخراج شده مبنی بر وفاداری سازمانی و تعهد سازمانی در یک راستا قرار دارد. مورد بعدی، کمال‌گرایی برخی کارکنان در خصوص کم و کیف زندگی کاری است که ناشی از دلبستگی فراوان به اهداف متعالی خود و امید به

<sup>1</sup> Herzberg

بی‌نقص بودن سازمان است که یکی از مهم‌ترین دلایل برای رویاپردازی کارکنان در سازمان محسوب می‌شود. اصولاً کارکنان به دلیل استقلال فکری مطلوب و ترجیح دادن همیشگی موقعیت بهتر در سازمان، آرزوهایی در سر می‌پروراندند و تمایل دارند به اهدافی فراتر از حد موجود دست پیدا کنند، در همین حوزه، پژوهش (De Clercq et al., 2022) انجام گردید که نشان داد کارکنانی که در رویای رسیدن به جایگاه برتر در سازمان قرار دارند، اهداف سخت‌کاری را مد نظر قرار می‌دهد، همچنین (Kizito, 2019) نیز تاکید کرد آرزوهای کارکنان برای ارتقا در سازمان ناشی از الگوهای برتر رهبری در سازمان و نگرانی برای آینده بهتر شغلی است که در کارکنان ایده‌آل‌گرا به مرور زمان، رویت می‌گردد. در خصوص رفتار سیاسی نیز، کارکنانی که درگیر حسادت کاری می‌گردند و دائماً خود را با مافوق و مدیران بالادستی مقایسه می‌کنند درگیر رویاپردازی در رابطه با رسیدن به جایگاه آنان می‌شوند که در نهایت منجر به تعارضات و ماکیاوولی‌گری خواهند شد. پژوهش (حسن پور et al., 2021) نیز نشان داد که حسادت در محیط کار، تنش‌های سیاسی و قدرت طلبی منفی را افزایش و تصور منفی و ناهمسانی شناختی در کارکنان را ایجاد می‌کند. پژوهش‌های (Maryati & Kusumayuda, 2021) و (Audrey, 2019) بیان داشتند که خستگی و فرسودگی شغلی، موجب آشفتگی روانی و تحلیل رفتگی توان کاری کارکنان می‌گردد، به همین خاطر ذهن این افراد جهت مقابله با احساس پوچی، رخوت و سستی موجود، اقدام به رویاپردازی در جهت افزایش انگیزش و علاقه به کار می‌کند، این نتیجه منطبق بر دلیل اصلی رویاپردازی است که در این تحقیق به آن اشاره شد. کارکنان جوان علاوه بر دلیل فرسودگی شغلی، تمایل به عبور از موانع فکری فردی و سازمانی را دارند، بنابراین با استفاده از قدرت باز ذهن خود، اقدام به کنجکاوی در اموری می‌کنند که سایر کارکنان با سابقه دیگر به آن‌ها فکر نکرده‌اند، بنابراین همانطور که در پژوهش (Baer et al., 2020) ذکر شده است کارکنان جوان، به دلیل تمایل به خلاقیت و نوآوری که از خود نشان می‌دهند دائماً در تصور و اهداف دست‌نیافتنی خود تفکر می‌کنند. در رابطه با شرایط زمینه‌ای، مشخص گردید که ساختار سازمانی از حیث سازمان دولتی یا خصوصی، ارتفاع سازمان و تجمع دانش در نقاط مختلف سازمان، به عنوان بستر مهم رویاپردازی مطرح است، چرا که به نظر می‌رسد سازمان‌های مرتفع و طویل، باعث رویاپردازی بیشتر کارکنان برای رسیدن به جایگاه‌های بالاتر می‌شوند. پژوهش (McGee, 2010) نیز مفهوم نردبان آرزوهای شغلی را مطرح کرد که بیانگر این بود به هر میزان سازمان، از ساختارهای وظیفه‌ای هر می‌شکل استفاده کند، کارکنان رویای ارتقای بیشتری را در سر می‌پروراند. همچنین، فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان از حیث ارزش‌ها و تمدن سازمان، روند و جهت آرزوها و رویاهای کارکنان را مشخص می‌نماید. این بدان معنی است که کارکنان بر مدار باورهای فردی و سازمانی خود رویاپردازی می‌نمایند، اگر ارزش‌ها و اصول اخلاقی موجود در فرهنگ سازمانی، بر مدار خدمت و توانگری شغلی، باشد، کارکنان رویای ارتقا برای خدمت‌کردن را در سر خواهند داشت و اگر ارزش‌های حاکم جهت کسب قدرت و ثروت باشد، کارکنان در جهت آن، رویاپردازی خواهند کرد. همچنین، باتوجه به ساختار اجتماعی جامعه، توقع کسب درآمد بیشتر مردان در مقابل زنان، جنبه‌های متنوع عاطفی و احساسی آنان، به نظر می‌رسد جنسیت و سن، به عنوان یک عامل زمینه‌ای مهم در رویاپردازی کارکنان تاثیر گذار است. پژوهش (E. M. Merlo et al., 2020) نشان داد کارکنان جوان مرد بین سن 22 الی 26 سال بیشترین نرخ رویاپردازی در روز و کارکنان 50 الی 55 سال زن، کمترین رویاپردازی را داشته‌اند. پژوهش (Domhoff, 2019) نیز به این نتیجه رسید که ملیت و ژنتیک افراد در قدرت تجسم و رویاپردازی آن‌ها موثر است. پژوهش (Ferreira et al., 2018) نیز دریافت که افرادی که در نهایت احساسات خود قرار می‌گیرند و بیشترین ترشح هورمون شادی یا غم را دارند، مستعد بیشترین نرخ رویاپردازی‌اند. در خصوص شرایط مداخله‌ای نیز، عواملی وجود دارد که موانع مهمی در مسیر رویاپردازی کارکنان محسوب می‌گردند. در جریان رویاپردازی ممکن است رویاپرداز، مورد تمسخر سایرین در سازمان قرار بگیرد و با طردشدگی و عدم پشتیبانی مدیران مواجه گردد، نتایج این بخش در راستای پژوهش (Aliza et al., 2021)، مبنی بر جرکت رویاپرداز از خلاقیت به سکوت سازمانی در پی بی‌توجهی و طردشدگی سازمانی، قرار دارد. حواس‌پرتی ایجاد شده در محیط کار و عکس‌العمل‌های احساسی منجر به برهم‌ریختگی نظام رویاپردازی مفید و

کارآمد کارکنان خواهد شد و به عنوان یک عامل مداخله‌گر منفی به حساب می‌آید. پژوهش (Van Vianen et al., 2022) نشان داد که روابط منفی کارکنان با یکدیگر، سمت و سوی تخیلات منفی و رویاپردازی انقامجویی را افزایش می‌دهد، همچنین پژوهش (Tussing et al., 2022) نیز نشان داد حسادت ایجاد شده بین کارکنان موجب، منفی‌بافی و تصورات منفی آن‌ها از یکدیگر می‌شود. در ادامه مشخص گردید، سازمان‌های کوتوله‌پرور به دلیل ترس از پیشرفت و رشد کارکنان و خطر از دست دادن موقعیت شغلی، موجب سرکوب رویاهای آنان می‌شوند و این در پژوهش (نیلی آحمدآبادی & بسته، 1395) نیز به آن تاکید شده است. راهبردهای رویاپردازی در این پژوهش شامل 7 عامل طراحی اتاق فکر، بازی‌پردازی ذهنی، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تکنیک‌های اجرا، تبدیل رویا به هدف و کار عمیق بود که ماهیت اصلی آن بر مدار جهت‌دهی به افکار سرگردان کارکنان بر مبنای خلاقیت برای دستاوردهای نوآورانه قابل اجرا در سازمان است. طراحی اتاق فکری برای برگزاری جلسات طوفان فکری، جلسات مشاوره راه‌حلیابی و برگزاری دوره‌های رویاپردازی می‌تواند، رویاهای سرگردان کارکنان را در جهت منافع سازمان همگرا کند. پژوهش (Bruno, 2022) نیز نشان داد که طوفان فکری و دوره‌های رویاپردازی با استفاده از قابلیت‌های جدید تکنولوژی واقعیت مجازی، می‌تواند رویاپردازی‌های منحصربفردی در کارکنان ایجاد نماید. (Edwards, 2008) توضیح داد که کارکنان شرکت گوگل بایستی در طول روز، حداقل یک ایده جدید به مدیر بالادستی خود ارائه کنند و این به معنای اهمیت بخشیدن به رویاهای کارکنان است. همچنین پژوهش حاضر به طور خاص، راهبرد بازی‌پردازی ذهنی را مطرح می‌نماید که بایستی کارکنان در قالب افکار و رفتار کودکانه تفکر و تخیل کنند تا روحیه نشاط‌آوری، محدودیت‌زدایی و تصویرسازی بی‌نهایت در ایشان تقویت گردد و منجر به رویاهای قدرتمند و اثربخش شود. پژوهش‌های (Ivan et al., 2019) و (Vardarlier, 2021) نشان دادند که گیمیفیکشن (بازی‌پردازی) کارکنان در طول روز، قدرت رویاپردازی آن‌ها را به طور محسوسی افزایش می‌دهد، همچنین (Dale, 2014) نیز به این نتیجه رسید که بازی کردن کارکنان در طول روز، قدرت ذهن آن‌ها را برای حل مسائل پیچیده، رویارویی با بحران و تعاملات گسترده تا دو برابر افزایش می‌دهد. همچنین تغییر سیاست‌های سازمانی در جهت اختصاص 20 دقیقه در طول روز به تفکر و رویاسازی، آموزش افزایش تمرکز و استعدادیابی کارکنان از طریق رویاهای آن‌ها، می‌تواند به عنوان راهبردهای توسعه ظرفیت‌ها و آموزش و پرورش حس رویاپردازی واقع‌گرا، یاری‌بخش باشد. پژوهش (Heath & Nixon, 2021) نیز نشان داد که ذهنیت بخشیدن خلاق به کارکنان برای ایجاد رویا، نیازمند کوشش مدیران برای تقویت ظرفیت‌های محیطی و سازمانی رویاپردازی است. همچنین پژوهشگرانی دیگر در تحقیقات خود دریافتند که رویاپردازی در طول روز هنگام انجام کارهای عجیب و منحصربفرد به وجود می‌آید بنابراین به مدیران پیشنهاد داده‌اند تا گوش دادن به ندای درون در کارکنان خود را هنگام انجام کارهای نوآورانه سخت تقویت کنند (Farnbach et al., 2019). به طور معمول، تمامی رویاها در دسته رویاپردازی‌های مفید و کارآمد قرار نمی‌گیرد و برخی از آن‌ها آرزوهای محال یا غیرممکنی است که در شرایط فیزیکی و سیاست‌های کلان سازمان، امکان به وقوع پیوستن ندارد، به همین خاطر لازم است تا رویاهای قابل اجرای کارکنان از حیث اجرا و برنامه‌ریزی برای انجام، به اهداف و استراتژی‌های کوچک‌تر قابل اجرا تبدیل شود تا از یک مفهوم انتزاعی و ساختگی اولیه ذهنی، به برنامه‌ای مدون و جامع تبدیل گردد. در همین راستا، پژوهش (Palanica & Fossat, 2022) نیز نشان داد که تعدیل آرزوها و ایده‌های کارکنان در قالب سیاست‌های سازمان و اهداف قابل برنامه‌ریزی، منجر به ایجاد حس مشارکت در کارکنان و تسهیل دستیابی به اهدافی فراتر از سازمان خواهد شد. مورد بعیدی انجام کار عمیق توسط کارکنان است که در این حالت، کارکنان با درگیری عمیق با داده‌های پیش‌رو، قدرت تمرکز و تخیل بیشتری پیدا کرده و می‌توانند فراتر از کارهای روزمره خود، بی‌اندیشند، در این رابطه مطالعه (نظری، 2021) نیز بر سکوت و خلوت‌گزینی برای همه انسان‌ها به عنوان نوعی مهارت، تاکید کرده است. متاثر از رویاپردازی، پیامدهای مثبت و منفی

<sup>1</sup> Gamification

برای سازمان حاصل خواهد شد. اولین پیامد آن خودشکوفایی کارکنان در قالب رشد استعدادها، هم‌آفرینی و تلاش مضاعف است که یکی از پیامدهای پژوهش (Choi et al., 2022) درخصوص رشد ذهنی و ارتقای استعداد و خلاقیت کارکنان با ایده‌یابی نیز به همین مورد اشاره دارد. همچنین گفته شده امکان جهش سازمان با اهداف پیش رو و ایده‌های ساده بدست نمی‌آید (El-Kassar et al., 2022) و بنظر می‌رسد جهش‌های نوآورانه با رویکردی مثبت کارکنان و اجرای آن، حاصل می‌شود. روحیه همدلی و مشارکت در کارکنان بر اساس افزایش تعقل و تفکر و رسیدن به نقطه‌ای که همفکری را مبدا شکوفایی خواهند دانست، ایجاد می‌گردد. پژوهش (Shih & Nguyen, 2022) نیز به این نتیجه دست یافت که همفکری و ایده‌یابی موجب ایجاد احساس همدلی و مشارکت کارکنان خواهد شد. همچنین پژوهش (Lucas & Mai, 2022) دریافت که کارکنانی که روحیه خلاقیت و نوآوری بیشتری دارند، نسبت به سایر کارکنان دیگر، احساس مثبتی نسبت به همکاران خود داشته‌اند و درصددند تا یادگیری بیشتری داشته باشند. از دیگر پیامدهای رویکردی، هدایت افکار کارکنان به سمت فرای اهداف تعیین شده است، تداعی تصاویر خوب در ذهن کارکنان رویکردی، احساس آرامش و کاهش اضطراب را به همراه خواهد داشت. پژوهش (E. M. Merlo et al., 2020) نیز نشان داد که تفکرات مثبت و رویکردی مثبت در حین کار، موجب تجربه‌های لذت بخش روانی کارکنان خواهد شد و خاطرات مثبت دلفریب و نوستالژیک را ایجاد می‌کند. همواره رویکردی، موجب ادراک بالاتر از محیط شده و خوش‌بینی نسبت به آینده را در روحیه کاری کارکنان تزریق می‌نماید. محیط کاری خوب حاصل رفتارها و کنش‌های مثبت گرایانه کارکنانی است که رویای پیروزی فردی و سازمانی را دارند و این کنش‌ها حاصل احترام کارکنان و مدیران به کرامت انسانی و پذیرش رویکردی کارکنان است.

## پیشنهادها

از نتایج این تحقیق می‌توان به مدیران و مسئولین سازمان‌ها پیشنهادهای مفیدی ارائه کرد تا بتوانند از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل رویکردی کارکنان استفاده نمایند: به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود روحیه فردی و جمعی سازمان را به سمت تیپ‌های شخصیتی شنوا همگرا کنند، بدین منظور لازم است تا همیشه آماده شنیدن رویاهای کارکنان به هرنحوی و در هر چهارچوبی با رعایت احترام به حرمت نفس و کرامت انسانی آنان باشند. جهت این کار می‌توانند اقدام به ایجاد دفاتر رویا پردازی کارکنان نمایند و هر کارمند را موظف نمایند هفته‌ای حداقل یک رویای خود را به آن‌ها به صورت مکتوب، یا حضوری یا تحت فایل صوتی دریافت کنند. برای هر رویای کارمندی، پاداشی در نظر بگیرند و آن‌ها را تشویق به تبدیل رویا به اهداف قابل برنامه‌ریزی نمایند و رفته رفته به آن‌ها در صورت نفع سازمان، جامه عمل بپوشانند. به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد جهت توانمندسازی ذهن کارکنان، ساعاتی از روز را به صورت اجباری، جهت بازی کارکنان با یکدیگر اختصاص دهند تا کارکنان در شرایط درگیری ذهنی قرار بگیرند و حس رویکردی آنان تقویت گردد. این کار علاوه بر تخلیه روانی حاصل از فشار کاری، موجب حرکت کارکنان در مسیر تخیل و تصویرسازی می‌شود. برای انتخاب و اجرای بازی‌ها لازم است تا از روانشناسان صنعتی، برای جلوگیری از نتایج سو بازی‌ها کمک گرفته شود. مدیران سازمان‌ها بایستی ننگ رویکردی، خجالت از نوع رویا و شرمساری از گفتن آن را در بین کارکنان به مرور از بین ببرند. جهت این کار بایستی ابتدا خود آن‌ها رویای خود را به سایرین و کارکنان بازگو کنند و اکراه ناشی از رویاها و موانع ذهنی (تمسخر کارکنان، شکستن فرهنگ ضد رویکردی) را با طرح رویا از طرف خود برطرف نمایند. همچنین بایستی قضاوت لحظه‌ای در مورد رویاها و نتیجه‌گیری فوری از آن‌ها را تا حد ممکن به تعویق بیندازند تا فرد رویکردی با ترس قضاوت منفی از مطرح کردن رویای خود روبه‌رو نشود و بتواند به این مسیر ادامه دهد. در این راستا مدیران می‌توانند

مباحث و تکنیک‌های مربوط به پرورش ایمنی روانشناختی برای ایده‌یابی و رویکردی کارکنان را اجرا نمایند. از آنجاکه اکثر رویاهای متنوع و خلاق، در زمان هیپنোগرافی ذهنی شکل می‌گیرد، لازم است تا مدیران زمان محدودی از روز کاری کارکنان را به خواب آن‌ها اختصاص دهند تا رویکردی آن‌ها در این هنگام، افزایش پیدا کند. سپس از آن‌ها بخواهند تا رویاهای خود را پس از خواب یادداشت کرده و به سمع و نظر بقیه کارکنان نیز برسانند.

## منابع

- حسن پور، ا.، جعفری نیا، س.، وکیلی، ی.، و مهدبی، م. (1399). طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان های دولتی. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*, 19(4), 789-821.
- رسولی، ن.، ترابی، م.، و رسولی، م.ا. (1397). گام به گام با اسمارت پی‌ال‌اس نسخه سوم. انتشارات پویندگان طلایی دانشگاه. تهران. سنایی، ع.، و فاضلی، ع. (1394). تبیین ناتورالیستی رؤیای صادقه: ارسطو و یونگ. *مجله پژوهش های فلسفی دانشگاه تبریز*, 10(19), 207-230.
- شجری، م.، اصغری صارم، ع.، و صمدی، ع. (1399). مفهوم پردازای سکتۀ سازمانی (پیشایندها، مصادیق و پسایندها). *مدیریت دولتی*, 13(1), 77-102.
- نظری، م. (1399). سخن سردبیر: سکوت پژوهشگر. *مدیریت بازرگانی*, 13(3), 609-610.
- نیلی احمدآبادی، م.، و بسته، م. (1395). کوتوله پروری، دلایل و پیامدها دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی.
- Albrecht, S. L., Bocks, A., Dalton, J., Lorigan, A., & Smith, A. (2022). Pro-Environmental Employee Engagement: The Influence of Pro-Environmental Organizational, Job and Personal Resources. *Sustainability*, 14(1), 43 .
- Aliza, K., Shaheen, S., Malik, M. J., Zulfiqar, S., Batool, S. A., Ahmad-ur-Rehman, M., & Javed, A. (2021). Linking ostracism with employee negligence behavior: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 1-25 .
- Aljuboori, Z. M., Singh, H., Haddad, H., Al-Ramahi, N. M., & Ali, M. A. (2022). Intellectual Capital and Firm Performance Correlation: The Mediation Role of Innovation Capability in Malaysian Manufacturing SMEs Perspective. *Sustainability*, 14(1), 154 .
- Asikainen, H., Nieminen, J. H., Häsä, J., & Katajavuori, N. (2022). University students' interest and burnout profiles and their relation to approaches to learning and achievement. *Learning and Individual Differences*, 93, 102105 .
- Audrey, R. (2019). The influence of employee empowerment towards front office department job satisfaction at karibia boutique hotel, medan Universitas Pelita Harapan .
- Baer, M., Dane, E., & Madrid, H. (2020). Zoning out or Breaking Through? Linking Daydreaming to Creativity in the Workplace. *Academy of Management Journal*(ja) .
- Balagué, L. (2021). Time of Daydreaming, Daydreaming of Time. *Alkemie*, 2021(27), 105-121 .
- Barnes, C. M., Watkins, T., & Klotz, A. (2021). An exploration of employee dreams: The dream-based overnight carryover of emotional experiences at work. *Sleep Health*, 7(2), 191-197 .
- Basheer, M. F., Saleem, M., Hameed, W. U., & Hassan, M. M. (2021). Employee Voice Determinants And Organizational Innovation: Does The Role Of Senior Manager Matter? *Psychology and Education Journal*, 58(3), 1624-1638 .
- Begovic, J. (2019). Activity patterns of central amygdala neurons in a mouse model of narcolepsy
- Brien, D. L. (2020). Dreaming of Creativity: Imaging and Imagining the Creative Self in Memoir. *M/C Journal*, 23(1) .
- Brown, L. J. (2018). Transformational processes in clinical psychoanalysis: dreaming, emotions and the present Moment. *Routledge* .
- Bruno, C. (2022). Digitally Enhanced Creativity: Augmenting Creativity Through Digital Technologies. In *Creativity in the Design Process* (pp. 83-96). Springer .
- Choi, S. H., McClintock, C. H.-Y., Lau, E., & Miller, L. (2022). The impact of perceived relationship to ancestors on the association between self-transcendence and psychopathology: A cross-cultural examination. *Transcultural Psychiatry*, 136346152111049072 .
- Christoff, K., & Fox, K. C. (2018). *The Oxford handbook of spontaneous thought: Mind-wandering, creativity, and dreaming*. Oxford University Press .
- Clément, C. (2019). Dreamers. In *Brain-Computer Interface Technologies* (pp. 255-260). Springer .



- Conte, F., Cellini, N., De Rosa, O., Rescott, M. L., Malloggi, S., Giganti, F., & Ficca, G. (2021). The effects of sleep quality on dream and waking emotions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 431 .
- Dale, S. (2014). Gamification: Making work fun, or making fun of work? *Business information review*, 31(2), 82-90 .
- De Clercq, D., Shu, C., & Gu, M. (2022). Overcoming organizational politics with tenacity and passion for work: benefits for helping behaviors. *Personnel Review* .
- de Macêdo, T. C. F., Ferreira, G. H., de Almondes, K. M., Kirov, R., & Mota-Rolim, S. A. (2019). My dream, my rules: can lucid dreaming treat nightmares? *Frontiers in Psychology*, 10, 2618 .
- Derfler-Rozin, R., Baker, B., & Gino, F. (2018). Compromised ethics in hiring processes? How referrers' power affects employees' reactions to referral practices. *Academy of Management Journal*, 61(2), 615-636 .
- Domhoff, G. W. (2019). The neurocognitive theory of dreams at age 20: An assessment and a comparison with four other theories of dreaming. *Dreaming*, 29(4), 265 .
- Duarte, B. A., Joseph, A.-L. C., Falcone, G., & Jerram, M. (2021). From daydreaming to dissociation: An exploratory study on the role of thought suppression and dissociation in fantasy prone individuals. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice* .
- Edwards, D. (2008). *Artscience: Creativity in the post-Google generation*. Harvard University Press .
- El-Kassar, A.-N., Dagher, G. K., Lythreatis, S., & Azakir, M. (2022). Antecedents and consequences of knowledge hiding: The roles of HR practices, organizational support for creativity, creativity, innovative work behavior, and task performance. *Journal of Business Research*, 140, 1-10 .
- Farnbach, S., Gee, G., Eades, A.-M., Evans, J. R., Fernando, J., Hammond, B., Simms, M., DeMasi, K., & Hackett, M. L. (2019). 'We're here to listen and help them as well': a qualitative study of staff and Indigenous patient perceptions about participating in social and emotional wellbeing research at primary healthcare services. *BMC psychiatry*, 19(1), 1-12 .
- Fazhari, S., & Rudianto, R. (2022). Influence of interpersonal communication of chairman and employees on employee performance Inna Parapat Hotel and Resort. *COMMICAST*, 3(1), 158-163 .
- Ferreira, F., Lopes da Costa, R., Pereira, L., Jerónimo, C., & Dias, Á. (2018). The relationship between chemical of happiness, chemical of stress, leadership, motivation and organizational trust: A case study on Brazilian workers. *The relationship between chemical of happiness, chemical of stress, leadership, motivation and organizational trust: a case study on Brazilian workers*(2), 89-100 .
- Ford, V., & Swayze, S. (2022). Twenty-First Century Issues Impacting Turnover of IT Professionals: From Burnout and Turnover to Workplace Wellbeing. In *Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce* (pp. 1784-1810). IGI Global .
- Góral, A. (2019). *Idealists and dreamers: Struggling for more resilient communities via alternative organisations*. In *Organizing Hope*. Edward Elgar Publishing .
- Hashim, N. (2019). Sleep dreaming: the neuroscientific mapping of brain networks. *Journal of Rehman Medical Institute*, 5(3), 01-02 .
- Hassanpour, A., Jafarinaia, S., Vakili, Y., and Mahzabi, M. (2021). Designing an employee jealousy management model in government organizations. *Scientific Journal of "Organizational Culture Management"*, 19 (4), 789-821.(in Persian)
- Heath, T., & Nixon, E. (2021). Immersive imaginative hedonism: Daydreaming as experiential 'consumption'. *Marketing Theory*, 14705931211004665 .
- Helin, J., Dahl, M., & Guillet de Monthoux, P. (2022). The power of daydreaming: the aesthetic act of a new beginning. *Culture and Organization*, 28(1), 64-78 .
- Herzberg, F. (2005). The motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74 .
- Holzinger, B., Saletu, B., & Klösch, G. (2020). Cognitions in sleep: Lucid dreaming as an intervention for nightmares in patients with posttraumatic stress disorder. *Frontiers in Psychology*, 11 .
- Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety science*, 145, 105524 .
- Hurtienne, M. W. (2022). Framing Your Future Through Employee Engagement. In *Handbook of Research on Future of Work and Education: Implications for Curriculum Delivery and Work Design* (pp. 94-110). IGI Global .
- Ivan, G., Carla, P., & Antonio, C.-M. J. (2019). Introducing gamification to increase staff involvement and motivation when conducting SPI initiatives in small-sized software enterprises. *IET Software*, 13(5), 456-465 .
- Jhantasana, C. (2022). Intrinsic and Extrinsic Motivation for University Staff Satisfaction: Confirmatory Composite Analysis and Confirmatory Factor Analysis. *Asia Social Issues*, 15(2), 249810-249810 .
- Jung, C. G. (2012). *The red book: A reader's edition*. WW Norton & Company .
- Kirikutsa, E. G., Khromenko, A. V., Dudukalova, G. N., Dudukalov, V. V., & Grigorieva, O. L. (2022). Institutional

- Changes in the Peculiarities of the System of Motivation and Socio-psychological Climate of Interpersonal Relations of the Consumer Cooperation System. In *Cooperation and Sustainable Development* (pp. 317-324). Springer .
- Kizito, R. (2019). Is an Agenda for an Inclusivity Framework to Drive Transformation a Possibility or an Idealistic Dream? In *Transformation of Higher Education Institutions in Post-Apartheid South Africa* (pp. 53-65). Routledge .
- Lai, G., Langevin, J.-P., Koek, R. J., Krahl, S. E., Bari, A. A., & Chen, J. W. (2020). Acute effects and the dreamy state evoked by deep brain electrical stimulation of the amygdala: associations of the amygdala in human dreaming, consciousness, emotions, and creativity. *Frontiers in human neuroscience*, 14, 61 .
- Little, S. H. J. (2021). Factors that influence employee participation in workplace mental wellbeing initiatives: the role of leadership .
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100185 .
- Lucas, B. J., & Mai, K. M. (2022). Illumination and elbow grease: A theory of how mental models of the creative process influence creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 168, 104107 .
- Lynn, S. J., Neufeld, V., Green, J. P., Sandberg, D., & Rhue, J. (2018). Daydreaming, fantasy, and psychopathology. In *Hypnosis and imagination* (pp. 67-98). Routledge .
- Maryati, T., & Kusumayuda, A. (2021). Empirical Study of Job Stress, Turnover Intention, and Job Involvement. 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020) .
- McGee, J. M. (2010). To Climb or Not to Climb: The Probing of Self-Imposed Barriers that Delay or Deny Career Aspirations to be an Administrator in a Public School System. *Forum on Public Policy Online* ,
- Merlo, E. M., Sicari, F., Frisone, F., Alibrandi, A., & Settineri, S. (2020). Personality types and dreaming in future health professionals: Effect of age and gender. *International Journal of Dream Research*, 160-172 .
- Merlo, K. L., Wiegand, K. E., Shaughnessy, S. P., Kuykendall, L. E., & Weiss, H. M. (2020). A qualitative study of daydreaming episodes at work. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 203-222 .
- Moring, A. (2022). Artificial Intelligence and Employee Motivation. In *AI on The Job* (pp. 93-100). Springer .
- Nazari, m. (2021). Editor's note: The researcher's silence. *Business Management*, 13 (3), 609-610. (in Persian)
- Nili Ahmadabadi, M., and closed, M. (1395). Dwarf Breeding, Causes and Consequences Second International Conference on Accounting, Economics and Financial Management. (in Persian)
- Oeser, F. (2018). Social dreaming to creativity. In *The Creativity of Social Dreaming* (pp. 9-23). Routledge .
- Palanica, A., & Fossat, Y. (2022). Effects of nature virtual backgrounds on creativity during videoconferencing. *Thinking Skills and Creativity*, 43, 100976 .
- Paraschi, E. P., Georgopoulos, A., & Papanikou, M. (2022). Safety and security implications of crisis-driven austerity HRM practices in commercial aviation: A structural equation modelling approach. *Safety science*, 147, 105570 .
- Parasuraman, B., Kelly, D., & Rathakrishnan, B. (2021). Employee participation in the private sector in Malaysia: The Applicability of Favourable Conjunctures Model. *Asean Marketing Journal*, 1(2), 3 .
- Polyakova, O. (2020). Features of Professional Reflection of Social Workers with Professional Deformations. *Contemporary Problems of Social Work*, 6(2), 112-118 .
- POZANTI, M. S., AYDIN, O. A., & Kaptanoğlu, A. (2022). Burnout and Intention to Leave A Meta-Analysis of the Relationship Between in Turkey. *International Journal of Health Administration and Education Congress* (Sanitas Magisterium) .
- Rasooli, N., Torabi, M.A. and Rasouli, M.A. (1397). Step by step with Smart Piels III version. Golden Pooyandegan University Press. Tehran. (in Persian)
- Reinoso-Suárez, F., De Andrés, I., Rodrigo-Angulo, M., De la Roza, C., Nuñez, A., & Garzón, M. (2022). The anatomy of dreaming, and REM sleep. *European Journal of Anatomy*, 3(3), 163-175 .
- Sanaei, A., and Fazeli, A. (2016). The Naturalist Explanation of the True Dream: Aristotle and Jung. *Journal of Philosophical Research, University of Tabriz*, 10 (19), 207-230. (in Persian)
- Scalabrini, A., Esposito, R., & Mucci, C. (2021). Dreaming the unrepressed unconscious and beyond: repression vs dissociation in the oneiric functioning of severe patients. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process, and Outcome*, 24(2) .
- Scarpelli, S., Alfonsi, V., Gorgoni, M., Giannini, A. M., & De Gennaro, L. (2021). Investigation on neurobiological mechanisms of dreaming in the new decade. *Brain Sciences*, 11(2), 220 .
- Sepulveda, G., Castillo, S., De La Lima, M., & Wanis, C. (2021). Uplifting Dreamers & Undocumented Student Voices at SCU .
- Serpe, A., & DeCicco, T. (2020). An investigation into anxiety and depression in dream imagery: The issue of co-morbidity. *International Journal of Dream Research*, 82-89 .
- Shajari, M., Asghari Sarem, A., and Samadi, A. (2021). Conceptualization of organizational stroke (antecedents, instances and consequences). *Public Administration*, 13 (1), 77-102. (in Persian)

- Shih, H.-A., & Nguyen, T.-V. (2022). Effects of leader-follower congruence in humor on employee creativity: a broaden and build theory approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12 .
- Silva, R. (2022). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL EXHAUSTION, JOB SATISFACTION, AND TURNOVER INTENTION ON AUDITING PROFESSIONALS'PERFORMANCE. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28, 1-15 .
- Sperling, R., Henley, D., Aisen, P. S., Raman, R., Donohue, M. C., Ernstrom, K., Rafii, M. S., Streffer, J., Shi, Y., & Karcher, K. (2021). Findings of efficacy, safety, and biomarker outcomes of atabecestat in preclinical Alzheimer disease: A truncated randomized phase 2b/3 clinical trial. *JAMA neurology*, 78(3), 293-301 .
- Stankovic, M., Papp, L., Ivánkovits, L., Lázár, G., Pető, Z., & Tőreki, A. (2022). Psychological immune competency predicts burnout syndrome among the high-risk healthcare staff: A cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 60, 101114 .
- Stumbrys, T. (2018). Lucid nightmares: A survey of their frequency, features, and factors in lucid dreamers. *Dreaming*, 28(3), 193 .
- Stumbrys, T., & Daunyte, V. (2018). Visiting the land of dream muses: The relationship between lucid dreaming and creativity. *International Journal of Dream Research*, 11(2), 207-212 .
- Thanh Hai, D. (2021). Vietnam and China: ideological bedfellows, strange dreamers. *Journal of Contemporary East Asia Studies*, 1-21 .
- To, C. N. (2022). Increasing Autonomous Motivation through Needs Satisfaction Daily Diaries American University .
- Tolsma, S. S. (2019). DREAMERS, VISIONARIES, AND REVOLUTIONARIES IN THE LIFE SCIENCES. *Perspectives on Science and Christian Faith*, 71(4), 260-262 .
- Tussing, D. V., Wihler, A., Astandu, T. V., & Menges, J. I. (2022). Should I stay or should I go? The role of individual strivings in shaping the relationship between envy and avoidance behaviors at work. *Journal of Organizational Behavior* .
- Vallat, R., Eichenlaub, J.-B., Nicolas, A., & Ruby, P. (2018). Dream recall frequency is associated with medial prefrontal cortex white-matter density. *Frontiers in Psychology*, 9, 1856 .
- Van Vianen, A. E., Van Laethem, M., Leineweber, C., & Westerlund, H. (2022). Work changes and employee age, maladaptive coping expectations, and well-being: a Swedish cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-14 .
- Vardarlier, P. (2021). Gamification in human resources management: An agenda suggestion for gamification in HRM. *Research Journal of Business and Management*, 8(2), 129-139 .
- von Klitzing, K. (2018). Dreams and narratives in the developmental process: Dreaming as perceived in developmental psychology and neurobiology. In *Dream and Fantasy in Child Analysis* (pp. 111-123). Routledge .
- Yi, X., Li, X., Ma, X., & Li, F. (2022). The relationship between occupational stress and job burnout in coal miners: Interactions between GCCR and SLC6A4 gene polymorphisms and the environment. *Journal of Affective Disorders*, 297, 76-82 .
- Yu, C. K.-C., & Wong, S.-S. (2020). Lucid dreaming as a correlate of locus of control and resilience. *Dreaming*, 30(1), 19 .
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. *SHS Web of Conferences* ,
- Zhang, H., Wang, X., Li, H., Mehendale, S., & Guan, Y. (2021). Auto-annotating sleep stages based on polysomnographic data. *Patterns*, 100371 .

مقاله پذیرش شده