



The University of Tehran Press

Organizational Culture Management

Online ISSN: 2423-6934

Home Page: <https://jomc@ut.ac.ir>

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

Mohammad Amin Torabi¹ | Seyed Reza Seyed Javadin^{2*} | Ali Ghorbani³ | Shadan Vahabzadeh Monshi⁴ | Rahele Biranvand⁵

1. Department of Business Management,, Faculty of Management University of Tehran, Tehran, Iran. Email: matorabi@ut.ac.ir
2. Corresponding Author, Department of Business Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: rjavadin@ut.ac.ir
3. Department of Business Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: ghorbani02@pnu.ac.ir
4. Department of Business Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: sh_vahabzadeh@iauthb.ac.ir
5. Department of Business Management, Shahr-e-Quds Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: rahelebeiranvand@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received 22 February 2022
Revised 06 June 2022
Accepted 07 June 2022
Published online 11 September 2024

Keywords:
Dreaming,
Employee dreaming,
Imagination,
Dream power.

ABSTRACT

Confusion and cognitive uncertainty of employees in the workplace can lead to confusion and negative consequences in individual and organizational thinking. However, using the power of imagination and mental creativity, people who are known as dreamers, can serve as a psychological tool for managers. The purpose of this study is to model the dreaming power of employees in organizations. The method of the present research in terms of purpose, is fundamental and applied, with qualitative-exploratory approaches 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 saturation. The results showed that a total of 40 categories and 364 statistical codes were organized in the form of five categories: causes, 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 organizational burnout and inertia crises. Managers can use this technique to train professionals with high empowerment, competencies and goals aligned with the organization.

Cite this article: Torabi, M. A.; Seyed Javadin, S. R.; Ghorbani, A.; Vahabzadeh Monshi, Sh. & Biranvand, R. (2024). Designing a Model of Employee Daydreaming Power in the Organization with Grounded Theory Approach. *Organizational Culture Management*, 22 (3), 275-292. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.339215.1008428>



© Mohammad Amin Torabi, Seyed Reza Seyed Javadin, Ali Ghorbani, Shadan Vahabzadeh Monshi, Rahele Biranvand
Publisher: University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.339215.1008428>



طراحی و اجرای رؤیایپردازی کارکنان با رویکرد تجربی

محمدامین ترابی^۱ | سید رضا سیدجوادین^{۲*} | علی قربانی^۳ | شادان وهابزاده منشی^۴ | راحله بیرانوند^۵

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: matorabi@ut.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: rjavadin@ut.ac.ir

۳. گروه مدیریت بازرگانی، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: ghorbani02@pnu.ac.ir

۴. گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: sh_vahabzadeh@iau-thb.ac.ir

۵. گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهرقدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: rahelebeiranvand@yahoo.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

کلیدواژه:

تفکر خلاق،

رؤیایپردازی،

ساخت رؤیا،

کار عمیق.

ساختاربخشی به عواطف و احساسات کارکنان در محیط کار موجب خواهد شد تا ظرفیت‌های ضمنی ذهن از رویکرد رؤیای آزاد نورویبولوژیکی به رؤیای کارآمد و ایده‌پردازی سازمانی هدایت پیدا کند. به همین منظور هدف پژوهش حاضر طراحی و اجرای رؤیایپردازی کارکنان در سازمان‌ها بوده است. پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی و کاربردی، با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی)، است و 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 بودند و حداقل پانزده سال در دانشگاه در درس رفتار سازمانی تدریس داشتند که تعداد آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری گلوله‌برفی بر اساس اصل اشباع ۱۵ نفر بود. در بخش دوم نیز مدل به‌دست‌آمده تحت عنوان پرسشنامه در اختیار کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شهر همدان قرار گرفت که نمونه آن‌ها بر حس فرمول کوکران ۹۵ نفر بود و به شیوه در دسترس انتخاب شدند. در مجموع تعداد ۴۰ مقوله و ۳۶۴ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها، و پیامدها تنظیم شد. در بخش کمی نیز مشخص شد کلیه عوامل به‌دست‌آمده بر یک‌دیگر تأثیر معنادار دارند. در نهایت، نتایج مبین این است که رؤیایپردازی کارکنان متشکل از طراحی اتاق فکر، بازی‌پردازی ذهن، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تبدیل رؤیا به هدف، و کار عمیق است.

استناد: ترابی، محمدامین؛ سیدجوادین، سید رضا؛ قربانی، علی؛ وهابزاده منشی، شادان و بیرانوند، علی (۱۴۰۳). طراحی و اجرای رؤیایپردازی کارکنان با رویکرد تجربی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲ (۳) ۲۷۵-۲۹۲.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.339215.1008428>

© محمدامین ترابی، سید رضا سیدجوادین، علی قربانی، شادان وهابزاده منشی، راحله بیرانوند

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.339215.1008428>



مقدمه

یکی از نظریه‌های رایج در مورد رویایپردازی این است که به فرد کمک می‌کند خاطرات مهم و چیزهایی را که فراگرفته است طبقه‌بندی کند و از طریق آن‌ها افکار و احساسات پیچیده را مرتب کند (Heath & Nixon, 2021). پژوهش دورات^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد رویایپردازی موجب استخراج مزیت‌های مثبت از اطلاعاتی است که در گذشته به صورت بی‌معنی در ذهن انبار شده است. از آنجا که مغز در زمان رویایپردازی 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 (Brien, 2020; Christoff & Fox, 2018; Oeser, 2018; Stumbrys & Daunytė, 2018). اسکالبرینی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) بیان داشتند که آمیگدال^۳، در طول رویایپردازی، همه فعالیت‌های عصبی دریافتی را تا حد زیادی کنترل و ذهن را آماده مقابله با محدودیت‌ها و موانع تهدیدآمیز می‌کند. در پژوهش اسپرلینگ^۴ و همکاران (۲۰۲۱) نیز ثابت شد رویایپردازی مثبت موجب کاهش بیماری‌های آلزایمر^۵ و ام‌اس^۶ و موجب بازسازی سلول‌های مرده مغز خواهد شد. رزینوسوارز^۷ و همکاران (۲۰۲۲) بر آنند که رویایهایی که احساسات، خاطرات و سایر اطلاعات را برای بهبود وضعیت فعلی و آینده به طور مؤثر درگیر می‌کنند مفید هستند. همچنین در پژوهش‌های هولزینگر^۸ و همکاران (۲۰۲۰) (Holzinger et al., 2020) و سرپ و دسیکو^۹ (۲۰۲۰) مشخص شد رویایپردازی مثبت در افراد به عنوان راهکاری در جهت ارتقای انگیزه و سلامت روان و درمان بیماری افسردگی نتیجه‌بخش بوده است. تحقیقات نشان داده است فرسودگی شغلی (یی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲)، نشخوار فکری (آلجوبوری^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۲)، عوامل استرس‌زا (برانس^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۱)، چالش‌های روزانه (هوو و همکاران، ۲۰۲۲)، و ارتباطات منفی کارکنان با یکدیگر (فزاری و رودیان^{۱۳}، ۲۰۲۲) بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. فرسودگی شغلی علاوه بر خستگی مفرط عاطفی موجب کاهش تعهد کارکنان به سازمان و عدم کارایی می‌شود (Zanabazar & Jigjiddorj, 2022). پژوهش استانکوویچ^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۲)، نشان داد 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 موجب از دست رفتن هزینه‌های جذب و آموزش و تطبیق با شرایط کار (آسیکانیان^{۱۵}، ۲۰۲۲)، مهاجرت نخبگان، و تحمیل هزینه‌های جدید برای جذب نیروی انسانی می‌شود (Paraschi et al., 2022). بنابراین حل مسئله فرسودگی و خستگی شغلی یکی از چالش‌های مهم پیش روی مدیران سازمان‌ها برای حفظ و نگهداری کارکنان است که به نظر می‌رسد با تکنیک‌های نوین، مانند رویایپردازی، قابل بهبود است. پژوهش مورینگ^{۱۶} (۲۰۲۲) نشان داد کارکنان نسل جدید (نسل Y) انگیزه متفاوت و کمتری نسبت به نسل قدیم (نسل X)، که خواهان امنیت مالی و مسیر شغلی ثابت بودند، دارند و تمایل به اشتغال در شغلی دارند که به آن‌ها چیزی فراتر از حقوق و پاداش مالی ارائه کند. در این شرایط مدیران باید تجربه‌های لذت‌بخش زندگی کارکنان نسل جدید را، که به عنوان رویا نمود پیدا

1. Duarte
2. Scalabrini

۳. Amygdala، ناحیه‌ای در مغز است که وظیفه درک احساسات و پاسخ به آن‌ها را بر عهده دارد.

4. Sperling
5. Alzheimer's disease
6. MS disease
7. Reinoso-Suárez
8. Holzinger
9. Serpe & DeCicco
10. Yi
11. Aljuboori
12. Barnes
13. Fazhari & Rudianto
14. Stankovic
15. Asikainen
16. Moring

می‌کند، شناسایی و به منظور تحقق آن‌ها تلاش کنند (To, 2022). سازمان‌های امروزی از عدم مشارکت کاری کارکنانشان رنج می‌برند (Albrecht et al., 2022; Parasuraman et al., 2021). آن‌ها به نیروهایی نیاز دارند که حتی در زمان خارج از کار هم برای آن‌ها آورده داشته باشند (Little, 2021). یکی از راهکارهای درگیر کردن کارکنان به مشارکت کاری شنیدن رؤیاهای آن‌ها در زندگی شخصی و کاری و احترام به آن است (Basheer et al., 2021). در واقع رؤیاپردازی یک تکنیک مربیگری انگیزش و هدف‌گذاری کارکنان است (Yu & Wong, 2020) تا در وهله اول مشارکت کاری آن‌ها افزایش پیدا کند (Barnes et al., 2021; Hurtienne, 2022) و همچنین به عنوان یک استراتژی مهم مزیت‌بخش برای ارتقای انگیزش آن‌ها عمل کند (To, 2022). یوو و ونگ^۱ (۲۰۲۰) نیز ثابت کردند اهمیت دادن مدیر به رؤیای کارکنان موجب ایجاد احساس ارزشمندی در کارکنان و خروج سازمان از بحران اینرسی و افول می‌شود که این موجب برطرف شدن مسئله عدم مشارکت کارکنان خواهد شد. از آنجا که تحقیقات قبلی نتوانسته‌اند مدلی بر اساس تجربه زیسته مدیران و کارکنان در رابطه با رؤیاپردازی سازنده کارکنان ارائه کنند، پرسش اصلی تحقیق این است: مدل رؤیاپردازی کارکنان در سازمان‌های ایرانی کدام است؟

پیشینه نظری پژوهش

رؤیاپردازی: رؤیاپردازی فرایندی است که طی آن مغز اطلاعات غیرضروری را حذف می‌کند و با استفاده از اطلاعات مهم‌تر اتفاقات دلخواه آینده را پیش‌بینی و تصور می‌کند (Helin et al., 2022). در تعریفی دیگر آمده است رؤیاپردازی خاطره‌سازی مجازی در آینده‌ای ایده‌آل است که با ابزار ذهنی و ادراکی مغز به وقوع می‌پیوندد (Heath & Nixon, 2021). برخی از پژوهشگران رؤیاپردازی 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 رؤیا:** رؤیا زمانی رخ می‌دهد که تحریکی منطبق بر خاستگاه لذت در مغز به وجود می‌آید و افکار شناوری را که بی‌معنی بوده‌اند به سمت آگاهی جمعی سوق می‌دهد (Balagué, 2021). از نظر عصب‌شناسی، رؤیا ناشی از فعال شدن ساقه مغزی در ناحیه کورتکس^۲ مغز و تحریک هم‌زمان سیستم لیمبیک^۳ است که بر اساس تجربیات و خاطرات مختلف ثبت‌شده شکل می‌گیرد (Brown, 2018). فون کلیتسینگ^۴ متخصص و روانپزشک علوم اعصاب بیان می‌دارد علت پیدایش رؤیاهای برای موقعیت‌های زندگی واقعی است که بر اساس اطلاعات محیطی عاملی برای هدف‌گذاری و انگیزش در فرد است که در نهایت منجر به سیستم خودکنترلی و خودتکاملی انسان خردمند می‌شود (von Klitzing, 2018). هاشم^۵ (۲۰۱۹)، نشان داد فشار خون با چگونگی رؤیا رابطه دارد؛ طوری که فشار خون بالا در مغز انسان موجب فشار به ناحیه قشر مغز^۶ می‌شود و رؤیاهای عجیب و نامفهوم و تهدیدآمیز شکل می‌گیرد، فشار خون پایین موجب تصورات و اوهام مرگ و نیستی و ناامیدی می‌شود، و فشار خون منظم رؤیاهای مثبت و اثربخش را ایجاد می‌کند. همچنین در ابعاد فلسفی و مادی رؤیا، یونگ^۷ به مکتب ناتورالیسم معتقد بود و منشأ رؤیا را در مباحث روان‌شناختی و مادی در ذهن می‌دانست (سنایی و فاضلی، ۱۳۹۴). یونگ در کتاب سرخ اشاره کرد که رؤیا حاصل تداعی خاطرات و تجربیات به شکل تغییر یافته و با اقتباس از پس‌زمینه فرهنگی و دینی و تجربی فرد است که با شرایط جسمانی و ذهنی فرد در رابطه است (Jung, 2012). **نحوه ذخیره‌سازی رؤیا:** لای^۸، متخصص رؤیا و خواب، بیان می‌دارد که رؤیاهای در ذهن کدگذاری می‌شوند و با نمادهای خاصی در ذهن به خاطر سپرده می‌شوند (Lai et al., 2020). اطلاعات رؤیا هنگامی ذخیره می‌شود که فرد وارد مرحله‌ای به نام رم^۹ می‌شود که اصولاً قبل یا هنگام خواب است (Vallat et al., 2018). امواج مغزی در این حالت تسریع پیدا

1. Yu & Wong

۲. Cortex، ناحیه هسته‌ای در مغز است که وظیفه کنترل رفتارهای ارادی را بر عهده دارد.

۳. سیستم حرکتی احساسی (limbic system).

4. Von Klitzing

5. Hashim

۶. مسئولیت ساخت رؤیا را بر عهده دارد.

7. Carl Gustav Jung

8. Julie Lambert

۹. REM: خواب با حرکات سریع چشم زیر پلک انجام می‌شود.

می‌کند و اطلاعات را به صورت نمادی از بزرگ‌ترین اتفاق و دستاورد آن رؤیا ذخیره می‌کند (Begovic, 2019). ژانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) معتقد است رؤیاهایی که در وضعیت هیپنوگرافی^۲ ایجاد می‌شوند بیشترین ماندگاری و ذخیره‌سازی را خواهند داشت. گاهی اوقات رؤیایها به نحوی طبقه‌بندی می‌شوند که آمادگی لازم برای مقابله با تهدیدات آینده در فرد ایجاد شود (Conte et al., 2021). **ویژگی‌های رؤیایپردازان:** طبق پژوهش تولسما^۳ (۲۰۱۹) مشخص شد ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، و جاه‌طلبی در رؤیایپردازی افراد مؤثر است. همچنین افراد رؤیایپرداز به خلاقیت و رفتارهای نوآورانه شهرت دارند (Thanh Hai, 2021)، علاقه‌مند و مهربان هستند، و به کیفیات تحسین‌برانگیز دیگران توجه ویژه‌ای دارند (Sepulveda et al., 2021). افراد رؤیایپرداز 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). کلمنت^۴ (۲۰۱۹) نشان داد جاه‌طلبی و مسئولیت‌پذیری در امور محول شده در سازمان از ویژگی‌های شخصیتی افراد رؤیایپرداز است. همچنین این افراد الهام‌بخش و هماهنگ‌کننده سایر کارکنان سازمان هستند (Polyakova, 2020) و اغلب فرایندهای اجرایی آنان در شتاب و عجله است و با کندی جریان کار، کلیشه‌های ساختاری، و فعالیت‌های ماشینی مخالف‌اند و تمایل به کنترل امور دارند (Stumbrys, 2018).

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 و اسنادی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. جامعه آماری کلیه خبرگان علم استعاره‌سازی مفاهیم نوین مدیریت بودند که به عنوان استاد دانشگاه در این رشته سابقه تدریس چندساله داشتند یا پژوهشگرانی که در علم مدیریت منابع انسانی دارای پیشینه پژوهشی مطلوب بودند. جهت انتخاب افراد برای نمونه آماری از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد؛ به این نحو که اولین فرد خبره بر اساس بررسی‌های اولیه باید دارای پیشینه پژوهشی در خصوص استعاره‌سازی مفاهیم علم مدیریت، سابقه تدریس حداقل پنج سال در رشته مدیریت دولتی یا رفتار سازمانی، به خصوص مفاهیم استراتژیک و انگیزش کارکنان، و دارای ذهنیت و قدرت تجزیه و تحلیل مسائل نوآورانه می‌بود. در بخش دوم نیز به جهت بهره‌برداری از تجربه زیسته کارکنان، در خصوص رؤیایپردازی، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان شهر همدان بود که تعداد آنها ۱۲۶ نفر بود. نمونه آماری نیز با استفاده از فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد تعداد ۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری و با شیوه در دسترس انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این بخش پرسشنامه بود که از گویه‌ها (مفاهیم و کدها) استخراج شده بود. نرم‌افزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش Smart PLS نسخه سوم بود.

جدول ۱. خلاصه روش‌شناسی پژوهش

پارادایم پژوهش	نوع پژوهش		روش تحلیل	روش گردآوری	جامعه آماری	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه
	هدف	رویکرد					
تفسیری	بنیادی- کاربردی	کیفی	داده‌بنیاد نظام‌مند	داده‌ها نیمه‌ساختاریافته	خبرگان دانشگاهی	هدفمند و گلوله برفی تا رسیدن به نقطه اشباع	۱۲ نفر

پروتکل مصاحبه

به دلیل اینکه پدیده رؤیایپردازی کارکنان در مباحث 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 را که در این زمینه دارای سوابق مشابه

1. Zhang

۲. وضعیتی بین هوشیاری و خواب است.

3. Tolsma

4. Clément

بود معرفی می‌کرد و مصاحبه‌ها به همین صورت ادامه پیدا کرد تا داده‌های به دست آمده بعد از نفر پانزدهم به حد اشباع رسیدند. سؤالاتی که در بخش مدل‌سازی رؤیایپردازی مطرح شدند عبارت بودند از: ۱. چه دلایلی موجب ایجاد پدیده رؤیایپردازی می‌شود؟ ۲. چه عوامل زمینه‌ای بر پدیده رؤیایپردازی مؤثر است؟ ۳. چه عوامل مداخله‌ای بر پدیده رؤیایپردازی اثرگذار است؟ ۴. چه راهبردهایی جهت رؤیایپردازی مؤثر است؟ ۵. پیامدهای رؤیایپردازی چیست؟

شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار سنجی داده‌ها

چهار معیار برای بررسی میزان اعتبارپذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱. قابل قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد؛ ۲. انتقال‌پذیری که برای کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود؛ ۳. قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند؛ ۴. تأییدپذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مد نظر قرار می‌دهد (شجری و همکاران، ۱۳۹۹). جهت تأیید اعتبارپذیری همه این معیارها به تأیید خبرگان رسید. در پژوهش حاضر از پایایی بازآزمون و روش توافق درون‌موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های استفاده شده است. برای محاسبه پایایی بازآزمون، از میان مصاحبه‌های انجام شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب و کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی با هم مقایسه شدند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیرتوافق مشخص شدند. روش محاسبه پایایی بدین صورت است: در این پژوهش چهار مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شدند و با فاصله زمانی بیست روز مجدداً کدگذاری شدند. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به اینکه میزان پایایی بازآزمون ۸۸ درصد است و این مقدار بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید می‌شود.

$$\text{پایایی درصد} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل داده‌ها}} \times 100\% \quad (1)$$

جدول ۳. محاسبه پایایی بازآزمون

مصحح	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی بازآزمون
۱	۷۰	۴۱	۲۹	۸۷٪
۲	۸۴	۵۴	۳۰	۸۵٪
۳	۷۳	۴۸	۲۵	۸۸٪
۴	۷۹	۶۴	۱۵	۹۰٪
کل	۳۰۶	۱۵۲	۹۷	۸۸٪

یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده این است که از بین ۱۵ نفر نمونه انتخاب شده هر ۱۵ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه‌های تهران و پیام نور بوده‌اند که از این تعداد ۶ نفر دارای مرتبه علمی استاد تمام، ۴ نفر دارای مرتبه علمی دانشیار، و ۵ نفر استادیار و حداقل دارای ۱۵ سال سابقه تدریس و پژوهش بودند. در ادامه، پس از دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز و کدگذاری محوری مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده به صورت نظام‌مند به یک‌دیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم شدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول ۴ و شکل ۱ ارائه شده است. بر اساس یافته‌ها مشخص شد شرایط علی دارای هشت مقوله (لذت‌جویی، انگیزه‌طلبی، کمال‌گرایی، فرسودگی شغلی، وفاداری به سازمان، ارتقای خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی، و رفتار سیاسی) و ۹۶ کد، عوامل مداخله‌ای دارای شش مقوله (رفتارهای تخریبی، عدم سازماندهی، منابع انسانی، بحران اقتصادی، ملاحظات امنیتی، و تعاملات کارکنان) و ۳۷ کد، عوامل زمینه‌ای دارای ۱۱ مقوله (ساختار سازمانی، دولت و سیاست‌ها، مهارت ذاتی رؤیایپردازی، ماهیت رؤیایپردازی، نوع شخصیت، فرهنگ سازمانی، ارتباطات، عوامل جمعیت‌شناختی، فرهنگ فردی، محیط سازمان، و عوامل اقتصادی) و ۹۲ کد، راهبردها دارای هفت مقوله (طراحی اتاق فکر، بازی‌پردازی ذهنی، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تکنیک‌های اجرا، تبدیل رؤیا به هدف، و

کار عمیق) و ۴۹ کد، پیامدها دارای هشت مقوله (خودشکوفایی، رشد سازمان، مشارکت کارکنان، ذهن باز کارکنان، مثبت‌نگری کارکنان، تجربه حسی لذت، تجربه رفتاری، و محیط پویا) و ۹۰ کد است.

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری، و انتخابی (منبع: یافته‌های محقق)

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱		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 تالی روح، کشف علایق
۲		انگیزه‌طلبی	نیاز به ارتقای روانی، انگیزه‌جویی، ارتقای تفکر انگیزشی، تمایل به حرکت رو 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
۳		کمال‌گرایی	ارتقای استقلال فکری، الگوسازی، دلبستگی به اهداف شخصی، خودپیش‌برد منسجم، خوددلسوزی، مهرطلبی، روان‌رنجوری، خودمحوری، نگرانی درباره نقص‌ها، امید به بی‌نقص بودن، تمایل به استانداردهای بالا، تردید در مورد کیفیت جایگاه شغلی فعلی، ترجیح دادن همیشگی موقعیت بهتر، مرور آینده، اعتقاد به قدرت جذب، رسیدن به اهداف دست‌نیافتنی
۴	شرایط علی	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 یوچی، یأس و ناکامی، کاهش علاقه به کار، خستگی کاری، عملکرد کاری پایین
۵		وفاداری به سازمان	عرق به انجام دادن کار، انجام دادن کار با علاقه، انعطاف‌پذیری فزاینده فکری با سازمان، استفاده از همه ظرفیت‌ها برای انجام دادن 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
۶		ارتقای خلاقیت و نوآوری	کوشش در پیدا کردن راه‌حل، کشف و شناسایی راه‌حل‌ها، کسب ایده، عبور از موانع فکری، هم‌ذات‌پنداری، پرورش جهش فکری، کنجکاوی در امور جدید، ریسک‌پذیری در سازمان، افزایش تحمل ابهام، ابتکار و تخیل‌پردازی، مقابله با تردید، دسترسی به اطلاعات ضمنی
۷		تعهد سازمانی	تعهد عاطفی، تعهد تداوم، تعهد هنجاری، تکیه سازمانی متناسب با شرایط تحقق آمالش، احساس تعلق و نگرش عاطفی به سازمان، انتخاب اول سازمان برای آینده کاری
۸		رفتار سیاسی	حسادت در سازمان، ماکیاولی‌گری، مقایسه کردن دائمی خود با دیگران، قدرت‌طلبی، نفوذ در دیگران، پنهان‌کاری اهداف و فعالیت‌ها، مخفی کردن مقاصد، لابی‌گری هنگام کار، تعارضات سیاسی
۱	راهبردها	طراحی اتاق فکر	برگزاری جلسات طوفان فکری، کلاس‌های افزایش انگیزش، برگزاری رویدادهای ایده‌یابی، اختصاص زمان خاص به رؤیای پردازی، جلسات مشاوره راه‌حلی‌یابی، برگزاری دوره‌های رؤیای پردازی
۲		بازی‌پردازی ذهنی	برگزاری رویدادهای بازی‌گونه‌ساز در جهت اهداف سازمان، استفاده از کودکان در رؤیای پردازی سازمان، تصویرسازی اتفاقات فراسازمانی برای کارکنان، ارائه تفریحات نشاط‌آور برای کارکنان، اختصاص ادواری انجام دادن بازی توسط کارکنان، سفر بردن کارکنان، کار در طبیعت، درگیر کردن ذهن کارکنان با سخت‌ترین مسائل، به‌کارگیری روش چتر نجات ذهن
۳		توسعه ظرفیت‌ها	کلاس خودشناسی، استعدادیابی کارکنان، اختصاص ۲۰ دقیقه در روز به تفکر و رؤیاسازی، به‌کارگیری نیم‌کره خلاقیت کارکنان با تمرین‌های مشاوره‌ای، آموزش گوش دادن به ندای درون، آموزش افزایش تمرکز، انجام دادن یک کار عجیب در خلال کارها
۴		توانمندسازی ذهن	افزایش ذوق رسیدن به هدف، افزایش کلاس‌های انگیزشی، آموزش و پرورش حس رؤیای پردازی واقع‌گرا، استفاده از مشاوران جوان، تشویق و پاداش به کارکنانی که رؤیای‌پردازند، استفاده از ظرفیت هنرمندانه کارکنان، آموزش توجه زیاد به جزئیات
۵		تکنیک‌های اجرا	نوشتن و برنامه‌ریزی رؤیایها، استفاده از سامانه‌های مدیریت دانش هوشمند، به‌کارگیری سامانه‌های پشتیبان از تصمیم‌گیری، استفاده از هوش مصنوعی برای رؤیای‌پردازی واقع‌گرا، ایجاد تعهد برای اجرا با استفاده از پاداش و تنبیه، ژورنالینگ (روزنامه‌نگاری رؤیایها)
۶		تبدیل رؤیا به هدف	خرد کردن رؤیایها برای رسیدن به اهداف قابل اجرا، قابل اجرا کردن رؤیایها با تعدیل آن‌ها توسط خبرگان، تدوین برنامه استراتژیک، تسهیلگری اجرا، طراحی فرم پیشرفت، پیگیری مسیر پیشرفت و زدودن موانع، استفاده از تکنولوژی‌های مدیریت پروژه
۷		کار عمیق	تمرکز بر خروجی ارزشمند به جای به انتها رسیدن کار، انجام دادن کار پرزحمت و واقع‌گرا، درگیر نشدن با رؤیایهای کاذب، موانع (تفکیک کارهای کم‌عمیق و عمیق)، کار ریتمیک، ممنوع ساختن فعالیت‌های چندوظیفه‌ای، ممنوع کردن همیشه در دسترس بودن، کاهش کثرت شغل کارکنان
۱	شرایط زمینه‌ای	ساختار سازمانی	ماهیت خصوصی یا دولتی سازمان، ماهیت شغل (خدمات‌محور در مقابل محصول‌محور)، ساختار مرتفع در مقابل ساختار تخت سازمان، تجمع یا تقسیم دانش در سازمان

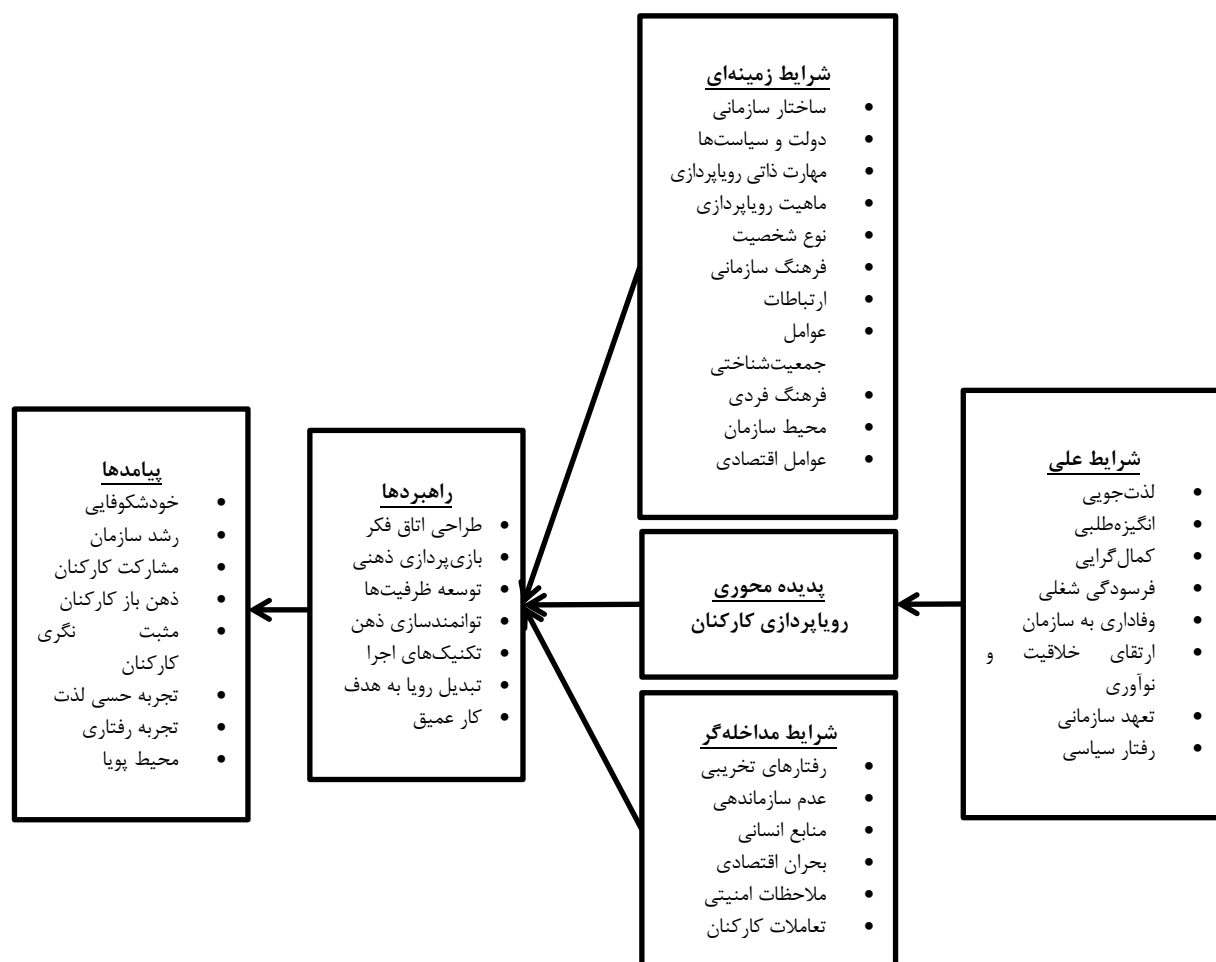
ادامه جدول ۴.

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۲		دولت و سیاست‌ها	طرح قانون‌های جدید به منظور توسعه فرهنگ ر‌ویاسازی سازمانی کارکنان، اطلاع‌رسانی درباره قانون‌های موجود در حوزه‌های مشابه با این فرهنگ، اجرای قانون‌های مرتبط و استانداردهای لازم برای ترویج فرهنگ ر‌ویاپردازی، کمک‌هزینه 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
۳		مهارت ذاتی ر‌ویاپردازی	تخصص و مهارت پرسنل در ر‌ویاپردازی، اعتماد و اثربخشی آموزش‌های مهارتی ر‌ویاسازی کارکنان، انگیزه و علاقه‌مندی پرسنل به ابراز ر‌ویاها، به‌روزرسانی اطلاعات در فرایند ر‌ویاسازی، دقت و صحت اطلاعات در فرایند ر‌ویاسازی
۴		ماهیت ر‌ویاپردازی	ر‌ویاپردازی درون سازمانی و برون سازمانی، سرعت فرایند ر‌ویاپردازی از ر‌ویا تا عمل، وضوح فرایند عملی‌سازی ر‌ویاها، سادگی و شفافیت فرایند ر‌ویاپردازی، قدرت اجرایی کردن بنیان ر‌ویاپردازی سازمانی
۵		نوع شخصیت	عوامل روحی و روانی، تیپ‌های شخصیت در سازمان، آزادمنش در مقابل مستبد، قدرت‌طلب، پیشرفت‌گرا، انرژی بالا، اعتماد به نفس بالا، رهبر بودن در مقابل پیرو، شخصیت شنوا و بینا، شخصیت جزئی‌نگر
۶		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، بها دادن به ر‌ویاها و ایده‌ها، هم‌سویی و تداعی ارزش‌های عمومی جامعه اسلامی با ر‌ویاپردازی سازمانی، تداعی و نمایش فرهنگ عمومی با رویکرد ر‌ویاپردازی کارکنان
۷		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 اطلاع‌رسانی کارکنان، شبکه‌های اطلاعاتی در استان در حوزه اطلاع‌رسانی جهت اجرای ر‌ویاهای واقع‌گرا، سرعت ارتباطات و کیفیت تبادل اطلاعات جهت اجرای ر‌ویاهای واقع‌گرا، باورها و اعتقادات مقامات ارشد ذی‌ربط در جهت اجرای ر‌ویاهای واقع‌گرا
۸		عوامل جمعیت‌شناختی	سن، جنسیت، تحصیلات، تاهل، وضعیت مالی و درآمد، سابقه شغلی، مکان زندگی، چندمین فرزند، ژنتیک، ملیت، زبان، ترشح هورمون‌ها
۹		فرهنگ فردی	بلوغ فکری، سبک زندگی، باورها، آداب و رسوم، دین، مذهب، ارزش‌های اجتماعی، مهارت‌ها و هنرها، نوع تمدن بشری، اعتقادات مذهبی پیش‌برنده، شرایط روانی
۱۰		محیط سازمان	صمیمیت و همدلی، عوامل بصری محیط کار، طراحی زیبای محیط کار، نور زیاد، منظره محیط کار، معماری بصری سازمان، مدت زمان کار
۱۱		عوامل اقتصادی	بودجه‌ریزی سازمان متناسب با ر‌ویاها و ایده‌ها، تناسب فضای اقتصادی سازمان با برنامه‌های ر‌ویاپردازی کارکنان، تناسب زیرساخت‌های اقتصادی سازمان جهت اجرای ر‌ویاهای سازمانی کارکنان، تخصیص بودجه مناسب برای تحقق برنامه‌های ر‌ویاپردازانه
۱		رفتارهای تخریبی	تمسخر مدیران و کارکنان، پایین دانستن ارزش ر‌ویاپردازی، سرکوب ر‌ویاها و ایده‌ها توسط مدیران، سرتق ر‌ویا، وجود افراد با انرژی منفی، عدم پشتیبانی مدیران، خودشیفتگی مدیران
۲		عدم سازماندهی	اصلاحات سیاسی، اصلاحات سازمانی و مدیریتی، انحلال سازمان، تغییر اهداف کلان، بروکراسی شدید، چسبندگی سازمانی شدید، عدم سوت‌زنی
۳	شرایط مداخله‌گر		عدم بلوغ سازمان، سن بالای کارکنان، پیری و فرسودگی منابع انسانی، کوتوله‌پروری، حضور انگل سازمانی، تنبلی سازمانی
۴		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
۵		ملاحظات امنیتی	حفظ اسرار محرمانه سازمانی، سطح دسترسی کارکنان به اطلاعات، رفتار منافقانه کارکنان
۶		تعاملات کارکنان	تعاملات غیررسمی، فضای گفت‌وگوی نامشخص، عدم تعریف کانال ارتباطی، تملق و چاپلوسی، سخن‌چینی، خویشاوندگرایی، عکس‌العمل احساسی، حواس‌پرتی
۱		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
۲	پیامدها		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، حرکت به سمت رقابت بیشتر، اصلاح و بهینه‌سازی ساختار و مقررات، ارتقای سبک زندگی کاری سالم
۳		مشارکت کارکنان	بهبود مهارت‌ها و افزایش خلاقیت، همدلی بین کارکنان و سازمان، اعتماد متقابل، انعطاف‌پذیری، 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، متورینگ و مربی‌گری، کار گروهی

ادامه جدول ۴.

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۴	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، آماده‌سازی ذهن، تمرکز روی راه‌حل به جای مسئله، تقویت معنویات کارکنان	
۵	مثبت‌نگری 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	
۶	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 از حضور در جمع کارکنان رویاپرداز، تداعی خاطره خاص از 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	
۷	تجربه رفتاری	قدرت درک بالای کارکنان رویاپرداز، آگاهی و دانش لازم کارکنان رویاپرداز، رفتار منصفانه کارکنان رویاپرداز، خوش‌مشربی و ادب کارکنان رویاپرداز، رفتار صادقانه کارکنان رویاپرداز، تمایل به سرعت و انجام دادن کارها متناسب با رویای خود	
۸	محیط پویا	محیط کاری خوب، احترام به کرامت انسانی، اعتماد بین مافوق و زیردستان، تأمین آرامش در محیط کار، فضای فیزیکی مطلوب، تمجید و قدرانی، ارتباط خوب متقابل	

بر اساس کدهای به‌دست‌آمده و مقوله‌های انتخابی، در نهایت مدل پارادایم رویاپردازی کارکنان بر اساس تکنیک داده‌بنیاد در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. 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 ۹۵ نفر پاسخ‌دهنده، ۶۲ مرد و ۳۲ زن، ۳ نفر دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر، ۴۶ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۳۵ نفر دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، و ۱۱ نفر نیز دارای مدرک دکتری تخصصی بوده‌اند. همچنین همه افراد مشارکت‌کننده به دلیل حضور در شرکت‌های دانش‌بنیان دارای سابقه کاری زیر ۵ سال بوده‌اند. در روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، جهت ارزیابی پایایی سازه‌های مورد بررسی در مدل تحقیق از دو معیار پایایی ترکیبی^۱ و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. مقدار این معیارها باید حداقل ۰/۷ باشد تا در سطح مورد قبول قرار گیرند. شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) شاخصی مناسب برای تعیین روایی همگرایی سازه‌های تحقیق است. حداقل میزان قابل قبول برای این ضریب از نظر نویسنده مذکور برابر با ۰/۵ است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). بررسی این شاخص بین سازه‌های این تحقیق نشان می‌دهد در همه سازه‌های تحقیق امتیاز این ضریب بسیار بالاتر از حد آستانه مذکور است و بنابراین سازه‌ها از نظر روایی همگرا در حد بسیار خوبی هستند.

جدول ۵. معیارهای برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

متغیرها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیرها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شرایط عالی	۰/۵۱۲	۰/۹۰۴	۰/۸۵۴	شرایط مداخله‌گر	۰/۸۳۹	۰/۸۰۸	۰/۸۶۴
لذت‌جویی	۰/۸۹۵	۰/۸۲۱	۰/۷۶۲	رفتارهای تخریبی	۰/۵۱۰	۰/۷۷۱	۰/۷۶۳
انگیزه‌طلبی	۰/۷۳۲	۰/۹۱۴	۰/۹۰۳	عدم سازماندهی	۰/۶۱۱	۰/۸۴۸	۰/۸۴۵
کمال‌گرایی	۰/۵۳۸	۰/۷۳۶	۰/۷۱۱	منابع انسانی	۰/۷۰۱	۰/۷۲۸	۰/۷۳۶
فرسودگی شغلی	۰/۵۰۵	۰/۷۴۳	۰/۷۰۸	بحران اقتصادی	۰/۵۲۳	۰/۹۱۶	۰/۷۵۸
وفاداری به سازمان	۰/۵۴۸	۰/۷۴۹	۰/۷۶۶	ملاحظات امنیتی	۰/۵۰۹	۰/۷۶۷	۰/۷۲۳
ارتقای خلاقیت	۰/۵۲۱	۰/۷۵۱	۰/۸۳۶	تعاملات کارکنان	۰/۵۸۴	۰/۷۴۲	۰/۷۹۹
تعهد سازمانی	۰/۵۸۶	۰/۷۱۱	۰/۸۹۰	پیامدها	۰/۶۱۴	۰/۷۸۷	۰/۸۳۲
رفتار سیاسی	۰/۶۰۱	۰/۷۸۳	۰/۷۱۴	خودشکوفایی	۰/۵۶۲	۰/۷۸۲	۰/۸۱۴
راهبردها	۰/۵۹۰	۰/۸۱۴	۰/۷۴۱	رشد سازمان	۰/۵۷۴	۰/۸۱۱	۰/۸۶۲
طراحی اتاق فکر	۰/۵۱۲	۰/۷۴۵	۰/۷۲۲	مشارکت کارکنان	۰/۵۲۳	۰/۷۱۲	۰/۸۲۰
بازی‌پردازی ذهنی	۰/۶۲۲	۰/۷۹۹	۰/۷۶۴	ذهن باز کارکنان	۰/۵۱۹	۰/۷۹۰	۰/۸۳۹
توسعه ظرفیت‌ها	۰/۶۸۰	۰/۸۰۳	۰/۷۰۷	مثبت‌نگری کارکنان	۰/۶۵۵	۰/۸۵۳	۰/۸۹۹
توانمندسازی ذهن	۰/۶۴۱	۰/۸۰۰	۰/۸۱۱	تجربه حسی لذت	۰/۶۹۵	۰/۸۱۱	۰/۷۴۵
تکنیک‌های اجرا	۰/۵۴۲	۰/۷۶۶	۰/۷۴۸	تجربه رفتاری	۰/۵۰۸	۰/۷۶۴	۰/۷۶۷
تبدیل رؤیا به هدف	۰/۵۹۰	۰/۸۶۴	۰/۷۵۵	محیط پویا	۰/۷۴۳	۰/۸۲۳	۰/۷۸۸
کار عمیق	۰/۵۴۴	۰/۷۳۹	۰/۷۸۲				
شرایط زمینه‌ای	۰/۶۲۳	۰/۷۶۹	۰/۷۵۵	شرایط زمینه‌ای	۰/۶۲۳	۰/۷۲۹	۰/۷۵۵
ساختار سازمانی	۰/۵۹۸	۰/۷۴۴	۰/۷۳۱	فرهنگ سازمانی	۰/۵۶۴	۰/۷۵۵	۰/۷۶۳
دولت و سیاست‌ها	۰/۵۴۵	۰/۷۲۸	۰/۷۲۲	ارتباطات	۰/۶۰۳	۰/۷۶۴	۰/۷۹۴
مهارت ذاتی	۰/۵۸۲	۰/۷۳۳	۰/۷۶۴	عوامل جمعیت‌شناختی	۰/۶۹۸	۰/۷۲۲	۰/۸۶۵
ماهیت رویاپردازی	۰/۶۰۶	۰/۷۹۸	۰/۷۹۲	فرهنگ فردی	۰/۵۳۱	۰/۷۸۱	۰/۷۳۶
نوع شخصیت	۰/۶۱۷	۰/۷۲۳	۰/۸۲۵	محیط سازمان	۰/۵۱۲	۰/۷۹۶	۰/۷۳۴
عوامل اقتصادی	۰/۵۲۱	۰/۷۸۸	۰/۷۰۸				

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش نیز از سه معیار $SRMR - Q^2 - R^2$ استفاده شد که مقادیر به دست آمده برابر با ۰/۶۴۲ و ۰/۵۹۸ و ۰/۰۷۷ است که نشان‌دهنده قرار گرفتن در بازه مطلوب و قابل تأیید است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). بدین

ترتیب، مدل مفهومی طراحی شده بر اساس پارامترهای تأییدکننده برآزش و روابط درونی مورد تأیید قرار گرفت. در جدول ۶ نتایج آزمون فرضیات بر اساس خروجی‌های آماری در مدل بیرونی و درونی نشان داده شده است. طبق نتایج، هر پنج فرضیه مطرح شده مورد تأیید نهایی قرار گرفت که نشان می‌دهد مدل به‌دست‌آمده پژوهش نیز از نظر کمی - آماری مورد تأیید است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه	مسیر فرضیات	ضریب بتا	آماره تی	آماره معنی‌داری
اول	شرایط علی ← رؤیایپردازی کارکنان	۰/۴۶۷	۴/۱۵۸	۰/۰۰۰
دوم	رؤیایپردازی کارکنان ← راهبردها	۰/۷۵۱	۱۲/۴۲۶	۰/۰۰۰
سوم	شرایط زمینه‌ای ← راهبردها	۰/۳۹۴	۴/۰۸۱	۰/۰۰۰
چهارم	شرایط مداخله‌گر ← راهبردها	۰/۱۵۲	۲/۵۷۹	۰/۰۰۰
پنجم	راهبردها ← پیامدها	۰/۶۹۰	۸/۵۴۸	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه

این پژوهش با هدف طراحی مدل رؤیایپردازی کارکنان در سازمان با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد انجام شد. جهت این کار در بخش اول، پس از ارائه مقدمه و چالش‌های مطرح شده در حوزه رؤیایپردازی کارکنان و خلأ و شکاف پژوهشی آن، مبانی نظری در خصوص رؤیایپردازی، نحوه پیدایش رؤیا، نحوه ذخیره‌سازی رؤیا، و ویژگی‌های رؤیایپردازان ارائه شد. سپس با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد و مصاحبه با خبرگان تعداد ۴۰ مقوله و ۳۶۴ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها، و پیامدها تنظیم شد. در نهایت مدل به‌دست‌آمده در شکل ۱ استخراج و ارائه شد. در خصوص نتایج رؤیایپردازی، پژوهشگران متعدد به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که بین آن‌ها هرزبرگ^۱ در نظریه دوعاملی 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 هم‌سو با پژوهش حاضر دانست. چون رؤیایپردازی کارکنان نوعی حمایت‌طلبی مدیران و ارضای نیازهای روانی آن‌ها را به دنبال دارد. به طور طبیعی نمی‌توان همواره انتظار داشت که رؤیایپردازی پیامدهای مثبتی به همراه داشته باشد. گاهی اوقات رؤیایپردازی موجب سرگردانی فکری و چرخیدن دور یک مشکل بدون خروج از آن خواهد شد (Merlo et al., 2020). اگر رؤیایپردازی با پیش‌زمینه رفتار سیاسی همراه باشد موجب تنازع قدرت خواهد شد و عملکرد کلی سازمان را مختل خواهد کرد (Derfler-Rozin et al., 2018). بنابراین برای ارزیابی درست از رؤیایپردازی کارکنان باید میزان انگیزش به‌دست‌آمده برای کارکنان همراه با خلاقیت و نوآوری ایجادشده را ملاک قرار داد (Baer et al., 2020). نتایج این پژوهش نشان داد رؤیایپردازی زمانی به درجه بالایی از کارایی می‌رسد که کارکنان از درک نسبی در خصوص مرز بین خیال‌بافی بی‌هدف و رؤیایپردازی کارآمد برخوردار باشند. در خصوص دلایل علی احصاشده در مدل به‌دست‌آمده می‌توان اذعان کرد که لذت‌جویی به عنوان غریزه‌ای طبیعی در همه انسان‌ها وجود دارد و همه کارکنان احساسات خوب و متعالی خود، مانند پیشرفت در محیط کار، را در قالب رؤیایپردازی‌های متنوع به منصه ظهور می‌رسانند. آن‌ها با این کار احساس مفید بودن 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 کیریوکوستا^۲ و همکاران (۲۰۲۲) است که در نتایج تحقیقات خود دریافته کارکنان با شادی و نشاط دست‌یافته از تصورات آینده خود انگیزش بسیار مضاعفی در محیط کار پیدا می‌کنند. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان دادند میل به رشد در سازمان با تخیل کارکنان در خصوص کسب جایگاه‌های قدرت در سازمان رابطه دارد (Jhantasana, 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 مؤلفه از دلایل علی استخراج‌شده 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 بی‌نقص بودن سازمان است که یکی از مهم‌ترین دلایل برای رؤیایپردازی کارکنان در سازمان محسوب می‌شود. اصولاً کارکنان به دلیل استقلال فکری مطلوب و ترجیح دادن

همیشه موقیبت بهتر در سازمان آرزوهایی در سر می‌پروراند و تمایل دارند به اهدافی فراتر از حد موجود دست پیدا کنند. در همین حوزه، پژوهش دکلرک^۱ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد کارکنانی که در رؤیای رسیدن به جایگاه برتر در سازمان قرار دارند اهداف سخت کاری را مد نظر قرار می‌دهند. همچنین کیزیتو^۲ (۲۰۱۹) تأکید 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 رؤیت می‌شود. در خصوص رفتار سیاسی نیز کارکنانی که درگیر حسادت کاری می‌شوند و دائم خود را با مافوق و مدیران بالادستی مقایسه می‌کنند درگیر رؤیاپردازی در رابطه با رسیدن به جایگاه آنان می‌شوند که در نهایت منجر به تعارضات و ماکیاولی‌گری خواهد شد. پژوهش حسن‌پور و همکارانش (۲۰۲۱) نیز نشان داد حسادت در محیط کار تنش‌های سیاسی و قدرت‌طلبی منفی را افزایش می‌دهد و تصور منفی و ناهمسانی شناختی در کارکنان ایجاد می‌کند. پژوهش‌های ماریاتی و کوسومودا^۳ (۲۰۲۱) و آدری^۴ (۲۰۱۹) نشان داد خستگی و فرسودگی شغلی موجب آشفتگی روانی و تحلیل رفتگی توان کاری کارکنان می‌شود. به همین خاطر ذهن این افراد جهت مقابله با احساس پوچی و رخوت و سستی موجود اقدام به رؤیاپردازی در جهت افزایش انگیزش و علاقه به کار می‌کند. این نتیجه منطبق بر دلیل اصلی رؤیاپردازی است که در این تحقیق به آن اشاره شد. کارکنان جوان، علاوه بر فرسودگی شغلی، تمایل به عبور از موانع فکری فردی و سازمانی دارند. بنابراین با استفاده از قدرت باز ذهن خود اقدام به کنجکاوای در اموری می‌کنند که سایر کارکنان با سابقه به آن‌ها فکر نکرده‌اند. بنابراین همان‌طور که در پژوهش بائر^۵ و همکاران (۲۰۲۰) آمده است کارکنان جوان، به دلیل تمایل به خلاقیت و نوآوری، دائم به اهداف دست‌نیافتنی خود فکر می‌کنند. در رابطه با شرایط زمینه‌ای، مشخص شد که ساختار سازمانی از حیث سازمان دولتی یا خصوصی، ارتفاع سازمان، و تجمع دانش در نقاط مختلف سازمان به عنوان بستر مهم رؤیاپردازی مطرح است. چون به نظر می‌رسد سازمان‌های مرتفع و طویل باعث رؤیاپردازی بیشتر کارکنان برای رسیدن به جایگاه‌های بالاتر می‌شوند. پژوهش مک‌گی^۶ (۲۰۱۰) نیز مفهوم نردبان آرزوهای شغلی را مطرح کرد که بیانگر این بود که به هر میزان سازمان از ساختارهای وظیفه‌ای هرم‌شکل استفاده کند کارکنان رؤیای ارتقای بیشتر را در سر می‌پروراند. همچنین، فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان، از حیث ارزش‌ها و تمدن سازمان، روند و جهت آرزوها و رؤیاهای کارکنان را مشخص می‌کند. این بدان معنی است که کارکنان بر مدار باورهای فردی و سازمانی خود رؤیاپردازی می‌کنند. اگر ارزش‌ها و اصول اخلاقی موجود در فرهنگ سازمانی بر مدار خدمت و توانگری شغلی باشد، کارکنان رؤیای ارتقا برای خدمت کردن را در سر خواهند داشت و اگر ارزش‌های حاکم جهت کسب قدرت و ثروت باشد، کارکنان در جهت آن رؤیاپردازی خواهند کرد. همچنین، با توجه به ساختار اجتماعی جامعه و توقع کسب درآمد بیشتر مردان در مقابل زنان و جنبه‌های متنوع عاطفی و احساسی آنان به نظر می‌رسد جنسیت و سن به عنوان یک عامل زمینه‌ای مهم در رؤیاپردازی کارکنان تأثیرگذار است. پژوهش مرلو^۷ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد کارکنان جوان مرد بین ۲۲ تا ۲۶ سال بیشترین میزان رؤیاپردازی در روز و کارکنان ۵۰ تا ۵۵ سال زن کمترین رؤیاپردازی را داشته‌اند. پژوهش دامهاف^۸ (۲۰۱۹) نیز به این نتیجه رسید که ملیت و ژنتیک افراد در قدرت تجسم و رؤیاپردازی آن‌ها مؤثر است. پژوهش فریرا^۹ (۲۰۱۸) نیز نشان داد افرادی که در نهایت احساسات خود قرار می‌گیرند و بیشترین ترشح هورمون شادی یا غم را دارند مستعد بیشترین میزان رؤیاپردازی‌اند. در خصوص شرایط مداخله‌ای نیز عواملی وجود دارد که موانع مهمی در مسیر رؤیاپردازی کارکنان محسوب می‌شود. در جریان رؤیاپردازی ممکن است رؤیاپرداز مورد تمسخر سایرین در سازمان قرار بگیرد و با طردشدگی و عدم پشتیبانی مدیران مواجه شود. نتایج این بخش هم‌سو با پژوهش آلینزا^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر حرکت رؤیاپرداز از خلاقیت به سکوت سازمانی در پی بی‌توجهی و طردشدگی سازمانی است. حواس‌پرتی ایجادشده در محیط کار و عکس‌العمل‌های احساسی منجر به

1. De Clercq
2. Kizito
3. Maryati & Kusumayuda
4. Audrey
5. Baer
6. McGee
7. Merlo
8. Domhoff
9. Ferreira
10. Aliza

برهم‌ریختگی نظام رؤیایپردازی مفید و کارآمد کارکنان خواهد شد و یک عامل مداخله‌گر منفی به حساب می‌آید. پژوهش ون ویانن^۱ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد روابط منفی کارکنان با یک‌دیگر سمت و سوی تخیلات منفی و رؤیایپردازی انقامجویی را افزایش می‌دهد. همچنین پژوهش توسینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد حسادت ایجادشده بین کارکنان موجب منفی‌بافی و تصورات منفی آن‌ها از یک‌دیگر می‌شود. در ادامه مشخص شد سازمان‌های کوتوله‌پرور به دلیل ترس از پیشرفت و رشد کارکنان و خطر از دست دادن موقعیت شغلی موجب سرکوب رؤیاهای آنان می‌شوند و این در پژوهش نیلی‌احمدآبادی و بسته (۱۳۹۵) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. راهبردهای رؤیایپردازی در این پژوهش شامل ۷ عامل طراحی اتاق فکر، بازی‌پردازی ذهنی، توسعه ظرفیت‌ها، توانمندسازی ذهن، تکنیک‌های اجرا، تبدیل رؤیا 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 رؤیایپردازی می‌تواند رؤیاهای سرگردان کارکنان را در جهت منافع سازمان همگرا کند. پژوهش برونو^۳ (۲۰۲۲) نیز نشان داد طوفان فکری و دوره‌های رؤیایپردازی با استفاده از قابلیت‌های جدید تکنولوژی واقعیت مجازی می‌تواند رؤیایپردازی‌های منحصربه‌فردی در کارکنان ایجاد کند. ادوارد^۴ (۲۰۰۸) توضیح داد کارکنان شرکت گوگل باید در طول روز حداقل یک ایده جدید به مدیر بالادستی خود ارائه کنند و این به معنای اهمیت بخشیدن به رؤیاهای کارکنان است. همچنین پژوهش حاضر به طور خاص راهبرد بازی‌پردازی ذهنی را مطرح می‌کند که باید کارکنان در قالب افکار و رفتار کودکانه تفکر و تخیل کنند تا روحیه نشاط‌آوری، محدودیت‌زدایی، و تصویرسازی بی‌نهایت در ایشان تقویت و منجر به رؤیاهای قدرتمند و اثربخش شود. پژوهش‌های ایوان^۵ و همکاران (۲۰۱۹) و واردارلیر^۶ (۲۰۲۱) نشان داد گیمیفیکشن^۷ (بازی‌پردازی) کارکنان در طول روز قدرت رؤیایپردازی آن‌ها را به طور محسوسی افزایش می‌دهد. همچنین دیل^۸ (۲۰۱۴) به این نتیجه رسید که بازی کردن کارکنان در طول روز قدرت ذهن آن‌ها را برای حل مسائل پیچیده و رویارویی با بحران و تعاملات گسترده تا دو برابر افزایش می‌دهد. همچنین تغییر سیاست‌های سازمانی در جهت اختصاص ۲۰ دقیقه در طول روز به تفکر و رؤیاسازی و آموزش افزایش تمرکز و استعدادیابی کارکنان از طریق رؤیاهای آن‌ها می‌تواند به عنوان راهبردهای توسعه ظرفیت‌ها و آموزش و پرورش حس رؤیایپردازی واقع‌گرا یاری‌بخش باشد. پژوهش هز و نیکسن^۹ (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که ذهنیت بخشیدن خلاق به کارکنان برای ایجاد رؤیا نیازمند کوشش مدیران برای تقویت ظرفیت‌های محیطی و سازمانی رؤیایپردازی است. همچنین پژوهشگرانی دیگر در تحقیقات خود دریافتند که رؤیایپردازی در طول روز هنگام انجام دادن کارهای عجیب و منحصربه‌فرد به وجود می‌آید. بنابراین به مدیران پیشنهاد داده‌اند گوش دادن به ندای درون در کارکنان خود را هنگام انجام دادن کارهای نوآورانه سخت تقویت کنند (Farnbach et al., 2019). به طور معمول، همه رؤیاهای در دسته رؤیایپردازی‌های مفید و کارآمد قرار نمی‌گیرند و برخی از آن‌ها آرزوهای محال هستند که در شرایط فیزیکی و سیاست‌های کلان سازمان امکان به وقوع پیوستن ندارند. به همین سبب لازم است رؤیاهای قابل اجرای کارکنان از حیث اجرا و برنامه‌ریزی برای انجام دادن به اهداف و استراتژی‌های کوچک‌تر قابل اجرا تبدیل شوند تا از یک مفهوم انتزاعی و ساختگی اولیه ذهنی به برنامه‌ای مدون و جامع تبدیل شوند. در همین زمینه، پژوهش پالانیکا و فوسات^{۱۰} (۲۰۲۲) نشان داد 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 بعدی کار عمیق توسط کارکنان است که در این حالت کارکنان با درگیری عمیق با داده‌های پیش رو قدرت تمرکز و تخیل بیشتری پیدا می‌کنند و می‌توانند فراتر از کارهای روزمره خود بیندیشند. در این رابطه مطالعه نظری (۲۰۲۱) نیز بر سکوت و خلوت‌گزینی برای همه انسان‌ها به عنوان نوعی مهارت تأکید کرده است. متأثر از رؤیایپردازی، پیامدهای مثبت و منفی برای سازمان حاصل خواهد شد. اولین پیامد آن خودشکوفایی

1. Van Vianen
2. Tussing
3. Bruno
4. Edwards
5. Ivan
6. Vardarlier
7. Gamification
8. Dale
9. Heath & Nixon
10. Palanica & Fossat

کارکنان در قالب رشد استعدادها و هم‌آفرینی و تلاش مضاعف است که یکی از پیامدهای پژوهش چوی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در خصوص رشد ذهنی و ارتقای استعداد و خلاقیت کارکنان با ایده‌یابی به همین مورد اشاره دارد. همچنین گفته شده امکان جهش سازمان با اهداف پیش رو و ایده‌های ساده به دست نمی‌آید (El-Kassar et al., 2022) و به نظر می‌رسد جهش‌های نوآورانه با رویکردی مثبت کارکنان و اجرای آن حاصل می‌شود. روحیه‌ی همدلی و مشارکت در کارکنان بر اساس افزایش تعقل و تفکر و رسیدن به نقطه‌ای که همفکری را مبدأ شکوفایی خواهند دانست ایجاد می‌شود. پژوهش شی و نوین^۲ (۲۰۲۲) نیز به این نتیجه دست یافت که همفکری و ایده‌یابی موجب ایجاد احساس همدلی و مشارکت کارکنان خواهد شد. همچنین پژوهش لوکاس و می^۳ (۲۰۲۲) نشان داد کارکنانی که روحیه‌ی خلاقیت و نوآوری بیشتری دارند نسبت به سایر کارکنان احساس مثبت‌تری به همکاران خود دارند و درصد 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 مرلو^۴ و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد تفکرات مثبت و رویکردی مثبت در حین کار موجب تجربه‌های لذت‌بخش روانی کارکنان خواهد شد و خاطرات مثبت دل‌فریب و نوستالژیک را ایجاد می‌کند. همواره رویکردی مثبت موجب ادراک بالاتر از محیط می‌شود و خوش‌بینی نسبت به آینده را در روحیه‌ی کاری کارکنان تزریق می‌کند. محیط کاری خوب حاصل رفتارها و کنش‌های مثبت‌گرایانه 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.

پیشنهاد

از نتایج این تحقیق می‌توان به مدیران و مسئولان سازمان‌ها پیشنهادهای مفیدی ارائه کرد تا بتوانند از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل رویکردی کارکنان استفاده کنند. به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود روحیه‌ی فردی و جمعی سازمان را به سمت تیپ‌های شخصیتی شنا همگرا کنند. بدین منظور لازم است همیشه آماده شنیدن رویاهای کارکنان به هر نحو و در هر چارچوبی با رعایت احترام به حرمت نفس و کرامت انسانی آنان باشند. جهت این کار می‌توانند اقدام به ایجاد دفاتر رویکردی کارکنان کنند و هر کارمند را موظف کنند هفته‌ای حداقل یک رویای خود را به آن‌ها به صورت مکتوب یا حضوری یا تحت فایل صوتی ارسال کنند. برای هر رویای کارمندی پاداشی در نظر بگیرند و آن‌ها را تشویق به تبدیل رویا به اهداف قابل برنامه‌ریزی کنند و کم‌کم به آن‌ها، در صورت نفع سازمان، جامعه عمل ببوشانند. به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود جهت توانمندسازی ذهن کارکنان ساعتی 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 شود. 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 از روانشناسان صنعتی برای جلوگیری از نتایج سوء بازی‌ها کمک گرفته شود. مدیران سازمان‌ها باید ننگ رویکردی، خجالت از نوع رویا، و شرمساری از گفتن آن را در بین کارکنان به مرور از بین ببرند. جهت این کار باید ابتدا خود آن‌ها رویای خود را برای سایرین و کارکنان بازگو کنند و اگر ناشی از بیان رویاها و موانع ذهنی (تمسخر کارکنان و شکستن فرهنگ ضد رویکردی) را با طرح رویا از طرف خود برطرف کنند. همچنین باید 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 زمینه مدیران می‌توانند مباحث و تکنیک‌های مربوط به پرورش ایمنی روان‌شناختی برای ایده‌یابی و رویکردی کارکنان را اجرا کنند. از آنجا که اکثر رویاهای متنوع و خلاق در زمان هیپنوگرافی ذهنی شکل می‌گیرد، لازم است 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 کنند و به سمع و نظر بقیه کارکنان نیز برسانند.

1. Choi
2. Shih & Nguyen
3. Lucas & Mai
4. Merlo

منابع

- حسن پور، ا.؛ جعفری نیا، س.؛ وکیلی، ی. و مهذب، م. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان‌های دولتی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۴)، ۷۸۹ - ۸۲۱.
- رسولی، ن.؛ ترابی، م.ا. و رسولی، م.ا. (۱۳۹۷). گام به گام با اسمارت پی‌ال‌اس نسخه سوم. تهران: پویندگان طلایی دانشگاه.
- سنایی، ع. و فاضلی، ع. (۱۳۹۴). تبیین ناتواالیستی رویای صادقه: ارسطو و یونگ. مجله پژوهش‌های فلسفی دانشگاه تبریز، ۱۰(۱۹)، ۲۰۷ - ۲۳۰.
- شجری، م.؛ اصغری صارم، ع. و صمدی، ع. (۱۳۹۹). مفهوم‌پردازی سکنه سازمانی (پیشایندها، مصادیق، و پسایندها). مدیریت دولتی، ۱۳(۱)، ۷۷ - ۱۰۲.
- نظری، م. (۱۳۹۹). سخن سردبیر: سکوت پژوهشگر. مدیریت بازرگانی، ۱۳(۳)، ۶۰۹ - ۶۱۰.
- نیلی احمدآبادی، م. و بسته، م. (۱۳۹۵). کوتوله‌پروری، دلایل و پیامدها. دومین کنفرانس بین‌المللی 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, 102-105.
- Audrey, R. (2019). *The influence of employee empowerment towards front office department job satisfaction at karibia boutique hotel, medan* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Baer, M., Dane, E., & Madrid, H. P. (2021). Zoning out or breaking through? Linking daydreaming to creativity in the workplace. *Academy of Management Journal*, 64(5), 1553-1577.
- 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* (Doctoral dissertation).
- 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*, 13634615211049072.
- 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. (2023). Overcoming organizational politics with tenacity and passion for work: benefits for helping behaviors. *Personnel Review*, 52(1), 1-25.
- 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. (2022). 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*, 9(3), 218.
- Edwards, D. (2008). *Artscience: Creativity in the post-Google generation*. Harvard University Press.
- El-Kassar, A.-N., Dagher, G. K., Lythreath, 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* (pp. 108-119). 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., & 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. & 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., & Rasouli, M.A. (1397). *Step by step with Smart Piels III version*. Tehran: Golden Pooyandegan University Press. (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. & 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., & 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., Petó, 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. & Daunytė, 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. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 132, p. 01003). EDP Sciences.
- Zhang, H., Wang, X., Li, H., Mehendale, S., & Guan, Y. (2022). Auto-annotating sleep stages based on polysomnographic data. *Patterns*, 3(1).