

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان دانشگاهی با رویکرد داده بنیاد

Designing a Dream Model of Academic Staff with a Grounded Theory

Approach تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۷/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۲/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.A.Torabi, (Ph.D.), S.R.SeyedJavadin, (Ph.D.),
M.JafariZare, (Ph.D Student), R.Mirhajian
moghadam, (Ph.D Student), & ,
N.Jamalimonfared, (Ph.D Student)

محمدامین ترابی^۱، سیدرضا سیدجوادین^{۲*}، مرتضی
جعفری زارع^۳، رامونا میرحاجیان مقدم^۴ و ندا جمالی
منفرد^۵

Abstract

Aim: The mental confusion and cognitive indecision of the staff in the university will cause mental confusion and negative consequences in individual and organizational dimensions. However, using the imagination and mental creativity of employees, which is known as a dream, can be used as a psychological tool for managers, so the purpose of this study was to design a model of employees' dream power in organizations. **Method:** The method of this research is applied in terms of purpose, with a qualitative-exploratory approach and in terms of implementation using data-based technique. The tools used were semi-structured interviews with experts in this field, including professors of career counseling and organizational behavior and administrative managers of ShahidBeheshti University, whose number was selected using targeted snowball sampling based on the principle of saturation, 12 people. **Findings:** The results showed that a total of 40 categories and 364 statistical codes were set in the form of five causal categories, contexts, interventions, strategies and consequences. **Conclusion:** The results showed that the drawn model of employees' dream power can relatively lead to leaps in organizational creativity and innovation and overcome the crisis of burnout and inertia of the organization and managers can use this technique to train employees with high motivation. Pursue the competencies and goals of the organization beyond those mentioned.

Keywords: Dreaming, Dreaming of Employees, Imagination, Dream, Dream Power

چکیده
هدف: سرگردانی ذهنی و بلا تکلیفی شناختی کارکنان در دانشگاه موجب آشفتگی فکری و پیامدهای منفی در ابعاد فردی و سازمانی خواهد شد. با این حال، بهره‌گیری از قدرت تخیل و خلاقیت ذهنی کارکنان که به عنوان رویا شناخته می‌شود، می‌تواند به عنوان ابزاری روانشناختی، در خدمت مدیران قرار بگیرد، به همین منظور هدف پژوهش حاضر طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان‌ها بوده است. **روش:** روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، با رویکرد کیفی-اکتشافی و از نظر اجرا با استفاده از تکنیک داده‌بنیاد انجام شده است. ابزار مورد استفاده نیز، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان این حوزه شامل اساتید رشته مشاوره شغلی و رفتار سازمانی و مدیران اداری دانشگاه شهید بهشتی بوده است که تعداد آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری گلوله‌برفی هدفمند بر اساس اصل اشباع، ۱۲ نفر انتخاب گردید. **یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن بود که در مجموع، تعداد ۴۰ مقوله و ۳۶۴ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تنظیم شد. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که مدل ترسیم شده قدرت رویاپردازی کارکنان، می‌تواند به طور نسبی، موجب جهش‌هایی در خلاقیت و نوآوری سازمانی و عبور از بحران‌های فرسودگی و لختی سازمان گردد و مدیران می‌توانند با این تکنیک، کارکنانی تربیت کنند تا بتوان انگیزشی بالا، شایستگی‌ها و اهدافی فراتر از موارد ذکر شده سازمان را دنبال نمایند.

کلیدواژه‌ها: رویاپردازی، رویای کارکنان، تخیل، آرزو، قدرت رویا

۱. دکتری مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استاد تمام گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

Rjavadin@ut.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، ایران

۵. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران شمال، ایران

مقدمه

رویا که اغلب در کودکی سرچشمه می‌گیرد، تاثیر قدرتمندی بر شکل‌گیری ذهنیت انسان‌های می‌گذارد (لین، نفولفد، گرین، سندبرگ و روو^۱، ۲۰۲۱؛ مولوفسکی^۲، ۲۰۱۸). بسیاری از انسان‌ها برای دفاع از رویای خود و رسیدن به آن، آماده تحمل بسیاری از محرومیت و سختی‌ها هستند (سوفر-دوکت و سومر^۳، ۲۰۱۸). یکی از نظریه‌های رایج در مورد رویاپردازی، این است که به فرد کمک می‌کند خاطرات مهم و چیزهایی را که فراگرفته است را طبقه‌بندی و از طریق آن‌ها، افکار و احساسات پیچیده را مرتب کند (هلس و نیکسون^۴، ۲۰۲۱). 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 (هلین، دال و مونتوکس^۵، ۲۰۲۰). در تعریفی دیگر آمده است که رویاپردازی، خاطره‌سازی مجازی در آینده‌ای ایده‌آل است که با ابزار ذهنی و ادراکی مغز، به وقوع می‌پیوندد (هرس و نیکسون^۶، ۲۰۲۱). 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 (دارت، جوزف، فالكون و جرام^۷، ۲۰۲۱). رویا زمانی رخ می‌دهد که تحریکی منطبق بر خواستگاه لذت در مغز به وجود می‌آید و افکار شناوری که بی معنی بوده‌اند را به سمت آگاهی جمعی سوق می‌دهد (بالاگویه^۸، ۲۰۲۱). از نظر عصب‌شناسی، رویاها ناشی از فعال شدن ساقه مغزی در ناحیه کورتکس مغز و تحریک همزمان سیستم لیمبیک است که بر اساس تجربیات و خاطرات مختلف ثبت شده، شکل می‌گیرند (برون^۹، ۲۰۱۸). رویاها، عاملی برای هدف‌گذاری و انگیزش در فرد است که در نهایت منجر به سیستم خودکنترلی و خودتکاملی انسان خردمند می‌شود (ون کلیتزیگ^{۱۰}، ۲۰۱۸). (هاشم^{۱۱}، ۲۰۱۹) نشان داد که علائم بالینی مانند فشار خون، ضربان قلب و تنفس با چگونگی رویا رابطه دارد، به طوری که فشار خون بالا در مغز انسان، موجب فشار به ناحیه قشر مغز شده و رویاهای عجیب، نامفهوم و تهدیدآمیز شکل می‌گیرد، فشار خون پایین موجب تصورات و اوهام مرگ، نیستی و

1. Lynn, Neufeld, Green, Sandberg & Rhue
2. Molofsky
3. Soffer-Dudek & Somer
4. Heath & Nixon
5. Helin, Dahl & Monthoux
6. Heath & Nixon
7. Balagué
8. Brown
9. Von Klitzing
10. Hashim

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

نامیدی و فشار خون منظم، موجب رویاهای مثبت و اثربخش خواهد شد. همچنین در ابعاد فلسفی و مادی رویا نیز، یونگ^۱ نیز به مکتب ناتورالیسم معتقد بود و منشا رویا در مباحث روان‌شناختی و مادی در ذهن می‌دانست (سنایی و فاضلی، ۱۳۹۵). 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 (جانگ^۲، ۲۰۱۲). رویاها در ذهن کدگذاری می‌شود و با نمادهای خاصی در ذهن، به خاطر سپرده می‌شود (لای، لانگوین، کوک، کرال، باری و چن^۳، ۲۰۲۰). اطلاعات رویا هنگامی ذخیره می‌شود که فرد وارد مرحله‌ای به نام رم می‌شود که اصولاً قبل یا هنگام خواب است (والات، آیکنلاوب، نیکلاس و روی^۴، ۲۰۱۸). امواج مغزی در این حالت تسریع پیدا کرده و اطلاعات را به صورت نمادی از بزرگترین اتفاق و دستاورد آن رویا ذخیره می‌کند (بگوویس^۵، ۲۰۱۹). ژانگ، وانگ، لی، مهندال و گان^۶ (۲۰۲۱) معتقدند رویاهایی که در وضعیت هیپنوگرافی 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 (کونته، سلینی، رزا، رسکات، مالوگی، جیگانتی و فیکا^۷، ۲۰۲۱).

پژوهش دارت، جوزف، فالکون و جرام^۸ (۲۰۲۱) 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 (برین^۹، ۲۰۲۰؛ استومبری و دانیت^{۱۰}، ۲۰۱۸؛ اوسر^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ چریستف و فاکس^{۱۲}، ۲۰۱۸). آمیگدال، در طول رویاپردازی، تمامی فعالیت‌های عصبی دریافتی را تا حد زیادی کنترل و ذهن را آماده مقابله با محدودیت‌ها و موانع

-
1. Carl Gustav Jung
 2. Jung
 3. Lai, Langevin, Koek, Krahl, Bari & Chen
 4. Vallat, Eichenlaub, Nicolas & Ruby
 5. Begovic
 6. Zhang, Wang, Li, Mehendale & Guan
 7. Conte, Cellini, Rosa, Rescott, Malloggi, Giganti & Ficca
 8. Duarte, Joseph, Falcone & Jerram
 9. Brien
 10. Stumbrys & Daunytė
 11. Oeser
 12. Christoff & Fox

تهدیدآمیز می‌نماید(اسکالابرینی، اسپوزیتو و موچی^۱، ۲۰۲۱؛ اسکارپلی، آلفونسو، گورگونی، جیانینی و جنارو^۲، ۲۰۲۱). نتایج پژوهش اسپرلینگ، هنلی، آيسن، رامن، دونوهو، ارنستروم، رافی، استرفر و کارچر^۳(۲۰۲۱) حاکی از این بود که رویاپردازی مثبت، موجب کاهش بیماری‌های آلزایمر و ام‌اس و بازسازی سلول‌های مرده مغز خواهد شد. رینوسو-سوارز، آندرس، رودریگو-آنگولو، روزا، نونیز و گارزون^۴(۲۰۲۲) معتقد است که رویاهایی که احساسات، خاطرات و سایر اطلاعات را برای بهبود وضعیت فعلی و آینده به طور موثری درگیر می‌کند، در مسیر رشد شناختی و عاطفی مفید هستند. همچنین در پژوهش‌های هولزینگر، سالتو و کلوش^۵(۲۰۲۰) و سرپ و دسیکو^۶(۲۰۲۰) 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(بی، لی، ما و لی^۷، ۲۰۲۲)، نشخوار فکری(الجبوری، سینگ، حداد، رامه و علی^۸، ۲۰۲۲)، عوامل استرس‌زا(بارنز، واتکینز و کلوتر^۹، ۲۰۲۱)، چالش‌های روزانه(هو، دلارد و تاريس^{۱۰}، ۲۰۲۲) و ارتباطات منفی کارکنان با یکدیگر(فازهارى و رودیانتو^{۱۱}، ۲۰۲۲)، بر عملکرد کارکنان تاثیر منفی دارد. فرسودگی شغلی علاوه بر خستگی مفرط عاطفی، موجب کاهش تعهد کارکنان به سازمان و عدم کارایی می‌گردد(زانابازر و جیگیدوری^{۱۲}، ۲۰۲۲). پژوهش استانکوویچ، پاپ، ایوانکوویتس، لازار، پتو و تورکی^{۱۳}(۲۰۲۲) نشان داد که فرسودگی شغلی ناشی از عدم هیجان در کار و فقدان انرژی کافی است. در پژوهش پوزانتی، آیدین، و کاپتان اوغلو^{۱۴}(۲۰۲۲) نیز مشخص شد که 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(فورد و

1. Scalabrini, Esposito & Mucci
2. Scarpelli, Alfonsi, Gorgoni, Giannini & Gennaro
3. Sperling, Henley, Aisen, Raman, Donohue, Ernstrom, Rafii, Streffer & Karcher
4. Reinoso-Suárez, Andrés, Rodrigo-Angulo, Roza, Nuñez & Garzón
5. Holzinger, Saletu & Klösch
6. Serpe & DeCicco
7. Yi, Li, Ma & Li
8. Aljuboori, Singh, Haddad, Ramah & Ali
9. Barnes, Watkins & Klotz
10. Hu, Dollard & Taris
11. Fazhari & Rudianto
12. Zanabazar & Jigjiddorj
13. Stankovic, Papp, Ivánkovits, Lázár, Petó & Töreki
14. Pozanti, AYDIN & Kaptanoğlu

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

اسوایز^۱، ۲۰۲۲؛ سیلوا^۲، ۲۰۲۲)، که این موجب از دست رفتن هزینه‌های جذب، آموزش و تطبیق با شرایط کار، مهاجرت نخبگان و تحمیل هزینه‌های جدید برای جذب نیروی انسانی می‌شود (پراسچی، جورجوپولوس و پاپانیکو^۳، ۲۰۲۲). 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 (مورینگ^۴، ۲۰۲۲) 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 (تو^۵، ۲۰۲۲). سازمان‌های امروزی از عدم مشارکت کاری کارکنان رنج می‌برند (پاراسورامان، کلی و راتاکریشن^۶، ۲۰۲۱؛ آلبرچت^۷، ۲۰۲۲). آن‌ها به نیروهایی نیاز دارند تا حتی در زمان خارج از کارهم، برای آن‌ها آورده داشته باشند (لیتل^۸، ۲۰۲۱). یکی از راهکارهای درگیر کردن کارکنان برای مشارکت کاری، شنیدن و احترام به رویاهای آن‌ها در زندگی شخصی و کاری است (بشیر، سلیم، حمید و حسن^۹، ۲۰۲۱). در واقع رویاپردازی به عنوان یک تکنیک مربیگری انگیزش و هدف‌گذاری کارکنان مطرح است (یو و ونگ^{۱۰}، ۲۰۲۰)، تادر وهله اول، مشارکت کاری آن‌ها افزایش پیدا کند (بارنز، واتکینز، و کلوتر^{۱۱}، ۲۰۲۱؛ هورتینن^{۱۲}، ۲۰۲۱) و به عنوان یک استراتژی مهم مزیت‌بخش برای ارتقای انگیزش آن‌ها به کار گرفته شود (تو، ۲۰۲۲). همچنین یو و وانگ (۲۰۲۰) نیز نشان داد 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.

-
1. Ford & Swayze
 2. Silva
 3. Paraschi, Georgopoulos & Papanikou
 4. Moring
 5. To
 6. Parasuraman, Kelly & Rathakrishnan
 7. Albrecht
 8. Little
 9. Basheer, Saleem, Hameed, & Hassan
 10. Yu & Wong
 11. Barnes, Watkins & Klotz
 12. Hurtienn

طبق پژوهش تولسما^۱ (۲۰۱۹) مشخص شد که ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی و جاه‌طلبی در رویاپردازی افراد موثر است. همچنین افراد رویاپرداز، به خلاقیت و رفتارهای نوآورانه شهرت دارند (سانهای^۲، ۲۰۲۱)، علاقمند و مهربان هستند و به کیفیات تحسین‌برانگیز دیگران توجه ویژه‌ای دارند (سیولودا، کاستیو، دلایما و وانیس^۳، ۲۰۲۱). افراد رویاپرداز، در حوزه ارتباطات انسانی سرآمدند و رهبری طبیعی در انگیزه دادن و متقاعد کردن دیگران به شمار می‌آیند (گورال^۴، ۲۰۱۹). این افراد در محل کار، تمایل زیادی به رشد و موفقیت نشان می‌دهند و هدف‌گرا و قاطع هستند (دی‌ماکدو، فریرا، دآلموندز، کیروف و موتا رولیم^۵، ۲۰۱۹). (سلیمنت^۶، ۲۰۱۹) نشان داد که جاه‌طلبی و مسئولیت‌پذیری در امور محول شده در سازمان، از ویژگی‌های شخصیتی افراد رویاپرداز است. همچنین این افراد، الهام‌بخش و هماهنگی‌کننده سایر کارکنان سازمان نیز هستند (پولیاکوا^۷، ۲۰۲۰) و اغلب فرایندهای اجرایی آنان در شتاب و عجله است و با کندی جریان کار، کلیشه‌های ساختاری، فعالیت‌های ماشینی، مخالفانند و تمایل به کنترل امور دارند (استیومبریس^۸، ۲۰۱۸).

پژوهش بارنز، واتکینز و کلوتز^۹ (۲۰۲۱) نشان داده است، کارکنانی که در محل کار خود، انگیزه و رویای ارتقا دارند، به کار خود عشق می‌ورزند و آمادگی دریافت سخت‌ترین مسئولیت‌ها را خواهند داشت. سایلان، آفریلیانتو و نور^{۱۰} (۲۰۲۱) نیز دریافتند، عاشقان کار و آن‌هایی که افراد موثری در سازمان‌اند، نسبت به آینده سازمان، دارای ایده و رویاهای مثبتی هستند. نتایج پژوهش بنجامین^{۱۱} (۲۰۲۰) نیز حاکی از آن بود که رویاپردازی در کارکنان سطح اعتماد و تعهد آن‌ها را به طور معناداری افزایش می‌دهد. میورسی^{۱۲} (۲۰۱۹) دریافت که تجسم و رویاپردازی در خصوص شغل آینده کارکنان دانشگاه و ترسیم همه جانبه آن، آرمان‌های شغلی و جاه‌طلبی‌های سازمانی آن‌ها را به وضوح نشان می‌دهد و این تکنیک برای سنجش استعداد در شغلی خاص و انتخاب

-
1. Tolsma
 2. Thanh Hai
 3. Sepulveda, Castillo, De La Lima & Wanis
 4. Góral
 5. de Macêdo, Ferreira, de Almondes, Kirov & Mota-Rolim
 6. Clément
 7. Polyakova
 8. Stumbrys
 9. Barnes, Watkins & Klotz
 10. Silaen, Afrilianto & Noor
 11. Benjamin
 12. Murthy

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

رشته و شغل آن‌ها موثر است. پژوهش ویتنی^۱ (۲۰۲۰) نیز نشان داد که زنان کارمند در سازمان‌های فناوری اطلاعات، با رویاپردازی، ظرفیت کارآفرینی و رهبری مشارکتی را توسعه می‌دهند. در جدول ۱، نمونه‌هایی از استفاده رویاپردازی کارکنان در رشد شغل و سازمان ارائه شده است. خلا پژوهشی که در تحقیقات قبلی مشهود است، عدم وجود مدلی جامع در خصوص پیشامدها و پیامدهای رویاپردازی کارکنان است، همین امر باعث شده است که مدیران نسبت به رویاپردازی کارکنان، خوش بین نباشند و از فواید آن آگاهی نداشته باشند.

جدول ۱: نمونه‌ای از استفاده رویاپردازی کارکنان در رشد شغل و سازمان

سال	مورد مطالعه	نحوه استفاده از رویا	نتایج	منبع
۲۰۱۰	۱۱ سپتامبر و تعدیل ۲۰۰ خلبان مسافربری	تقویت رویای پرواز در کودکی و بازنگری آن	پر رنگ کردن نقش خلبانی و باز استخدام آن‌ها در صنایع آموزش هوانوردی و کشاورزی هوایی	(فراهر & گابریل ^۲ ، ۲۰۱۴)
۲۰۱۶	۱۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت	استفاده از رویاپردازی در مربیگری و منتورینگ	رویاپردازی منجر به تعاملات بیشتر کارکنان با یکدیگر می‌شود	(گریتوود ^۳ ، ۲۰۱۶)
۲۰۱۸	کارکنان و کارگران چند کارخانه صنعتی در آمریکا	استفاده از رویاهای اجتماعی در مشاغل سازمانی	بهره‌وری‌های سازمانی قابل تطبیق و پیاده سازی با رویاهای اجتماعی است	(میچیل ^۴ ، ۲۰۱۸)
۲۰۲۰	۱۲۰ نفر از کارگران در صنایع مختلف آمریکا	۴ بار در هفته داستان آینده کاری خود را بنویسند	داستان نوشتن آینده و رویاپردازی درباره آن می‌تواند باعث افزایش مشارکت و تعهد کاری کارکنان شود	(بنجامین، ۲۰۲۰)
۲۰۲۰	استفاده برای استخدام ۱۵ نفر از کارکنان	درخواست از داوطلبین استخدام برای ارائه رویای شغلی خود	برنامه‌ها و سطح پیشرفت ذاتی کارکنان در آینده شغلی‌شان در مصاحبه آنان، مشخص می‌شود.	(فونیر، لامبرت و ماریون-ورنو ^۵ ، ۲۰۲۰)
۲۰۲۰	۱۱۹ دانشجوی دانشگاه هنگ‌کنگ	استفاده از رویاپردازی برای آماده سازی رویارویی با بحران	نتایج نشان داد که رویاپردازی کارکنان، تاب‌آوری و کنترل هیجانات آنان را افزایش می‌دهد.	(یو & وانگ، ۲۰۲۰)
۲۰۲۱	۹۴ نفر از شاغلین در دانشگاه	استفاده از رویاها قبل از خواب	نتایج نشان داد که رویاهای مثبت قبل از خواب منجر به ایجاد روابط	(بارنز،)

1. Whitney
2. Fraher & Gabriel
3. Greatwood
4. Michael
5. Fournier, Lambert & Marion-Vernoux

سال	مورد مطالعه	نحوه استفاده از رویا	نتایج	منبع
	واشنگتن		عاطفی و خلق و خوی مثبت در روز بعدی کارکنان با یکدیگر می‌شود.	وانکینز و کلوتز ^۱ ، (۲۰۲۱)
۲۰۲۱	۳۰ نفر از کارکنان بانک اندونزی	استفاده از واقعیت مجازی برای رویاپردازی کارکنان	نتایج نشان داد که استفاده از فناوری‌های نوین در رویاپردازی کارکنان موثر است و قدرت رویاپردازی آنان را افزایش قابل توجهی می‌دهد	(سایلن ، آفریلیانتو و نور ^۲ ، (۲۰۲۱)

باتوجه به این که دانشگاه و محیط آکادمیک، فضای نسبتاً گسترده، پیچیده و مهمی از حیث فعالیت‌های شغلی برای کارکنان و مدیران دانشگاه به حساب می‌آید، تصمیم‌گیری‌های متنوع و انبوه اطلاعات موجب فرسایش ذهنی و اختلال در کارایی و اثربخشی کارکنان خواهد شد که در این موقعیت، مسئولین و مدیران دانشگاه باید مراقب تاثیرات بی‌انگیزی کارکنان، عدم نشاط و شادابی، فرسودگی و خستگی در محیط‌های دانشگاهی باشند چرا که فرسودگی و خستگی، پیشاینده بسیار مهمی در حوادث مخرب شغلی است. از این رو توانایی‌های کارکنان به اندازه کافی مورد استفاده قرار نمی‌گیرند و فرصت‌های شکوفایی به دلیل اتلاف زمانی ناشی از فرسودگی، از دست می‌رود، بنابراین ایجاد قدرت رویاپردازی در کارکنان و تقویت آن به نظر می‌رسد می‌تواند منجر به پیدایش راهکارهایی برای رویارویی با فرسودگی شغلی و مسخ سازمانی گردد. 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 قدرت رویا پردازی کارکنان در سازمان‌های ایرانی کدام است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هستی‌شناسی، مبتنی بر پارادایم تفسیری، از لحاظ روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های اکتشافی، برحسب داده‌ها، کیفی، مبتنی بر تکنیک داده‌بنیاد و از نظر هدف، کاربردی است. برای گردآوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان این حوزه شامل اساتید رشته مشاوره شغلی و رفتار سازمانی و مدیران اداری دانشگاه شهید بهشتی بوده‌اند. جهت انتخاب افراد

1. Barnes, Watkins & Klotz
2. Silaen, Afrilianto & Noor

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

برای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی از نوع نظری، استفاده گردید به این نحو که اولین فرد خبره بر اساس بررسی‌های اولیه، بایستی دارای پیشینه آموزشی یا شغلی در زمینه مشاوره شغلی یا رفتار سازمانی، سابقه تدریس حداقل ۱۵ سال در رشته مشاوره یا روانشناسی صنعتی یا مدیریت دولتی یا رفتار سازمانی به‌خصوص انگیزش کارکنان و دارای ذهنیت و قدرت تجزیه و تحلیل مسائل نوآورانه بوده باشد. سپس فرد مورد نظر، بر اساس تجربیات خود و مفاهیمی که در مصاحبه انجام شده است، فرد خبره دیگری را برای مصاحبه معرفی کرده است و این روند تا رسیدن به حد اشباع ادامه پیدا کرد.

جدول ۲: خلاصه روش‌شناسی پژوهش

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

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 ۱۲^{ام}، به حد اشباع رسیدند. سوالاتی که در بخش مدل‌سازی قدرت رویاپردازی مطرح شدند عبارت بودند از:

- ۱- چه دلایلی موجب ایجاد قدرت رویاپردازی کارکنان می‌گردد؟
- ۲- چه عوامل زمینه‌ای بر قدرت رویاپردازی کارکنان مؤثر است؟
- ۳- چه عوامل مداخله‌ای بر قدرت رویاپردازی کارکنان اثرگذار است؟
- ۴- چه راهبردهایی برای رویاپردازی کارکنان مؤثر است؟
- ۵- پیامدهای رویاپردازی کارکنان چیست؟

شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار سنجی داده‌ها

بر اساس تکنیک داده‌بنیاد، که بر خواسته از داده‌های کیفی است، فرآیندی طی می‌گردد که از داده‌های خرد و ساخت مفهوم شروع شده و سپس با روش‌های نو مجدداً به هم پیوند می‌خورند. بنابراین در این روش، می‌توان برای کشف نظریه از روی داده‌هایی که به صورت کد استخراج می‌شوند و در حوزه علوم انسانی هستند، دست به تحلیل زد. در این تکنیک، محورها و سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های دریافت شده، مورد بازبینی اولیه قرار گرفتند و به تدریج اصلاح و تکامل پیدا می‌کنند، همچنین از روند کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تخصیص به

مقوله‌های هسته‌ای استفاده شده است (استراوس و کوربین^۱، ۲۰۱۱). به‌طور کلی، پژوهش بایستی قابل‌اعتماد باشد تا بتواند دقت در فرایند و تناسب در محصول نهایی را نشان دهد، چهار معیار برای بررسی میزان اعتبار پذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- قابل‌قبول 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- تأیید پذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد (شجری و همکاران، ۲۰۲۱). جهت تأیید اعتبار پذیری، تمامی این معیارها به تأیید 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 مشخص‌شده‌اند. روش محاسبه پایایی به‌صورت زیر است: در این پژوهش چهار مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب‌شده‌اند و بافاصله زمانی بیست روز مجدداً کدگذاری شده‌اند و نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به اینکه میزان پایایی باز آزمون، ۸۸٪ است و این مقدار بیشتر از ۶۰٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها، تأیید می‌شود.

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

جدول ۳: محاسبه پایایی باز آزمون

مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی باز آزمون
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٪

ملاحظات اخلاقی

رضایت آگاهانه، احترام به شرکت‌کنندگان و تعهد محققین به ارائه صادقانه و امانت‌داری نتایج، از ملاحظات اخلاقی این پژوهش بوده است

یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت شناختی 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 انجام دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز، کدگذاری بسته، کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول ۴ و شکل ۱ 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 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 رویاپردازی، ماهیت رویاپردازی، 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 رویا 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 می‌باشد.

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

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	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 تعالی روح، کشف علایق
۲	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
۳		کمال‌گرایی	ارتقای استقلال فکری، الگوسازی، دلبستگی به اهداف شخصی،

ردیف	مقاله اصلی	مقاله فرعی	مفاهیم
			خودپیش برد 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، مرور آینده، اعتقاد به قدرت جذب، رسیدن به اهداف دست نیافتنی
۴	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
۵	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
۶	ارتقای خلاقیت و نوآوری		کوشش در پیدا کردن راه حل، 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 تخیل پردازی، 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، قدرت طلبی، نفوذ در دیگران، پنهان کاری اهداف و فعالیت‌ها، مخفی کردن مقاصد، لابی‌گری هنگام کار، تعارضات سیاسی
۱	طراحی اتاق فکر		برگزاری جلسات طوفان فکری، کلاس‌های افزایش انگیزش، برگزاری رویدادهای ایده‌یابی، اختصاص زمان خاص به رویاپردازی، جلسات مشاوره راه‌حل‌یابی، برگزاری دوره‌های رویاپردازی
۲	راهبردها	بازی‌پردازی 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

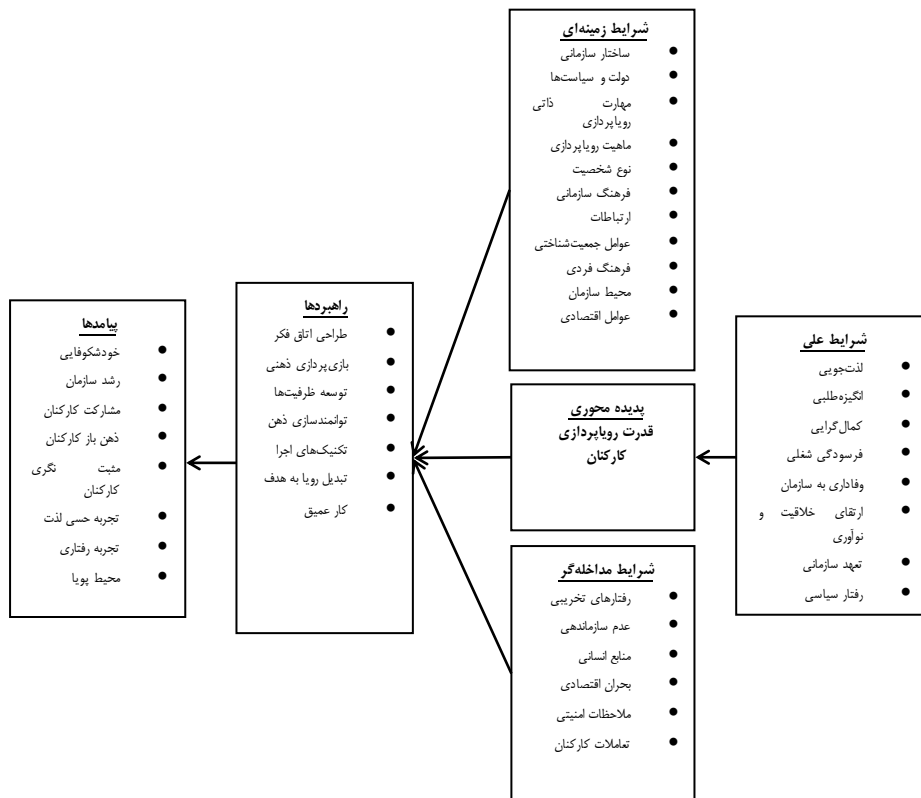
ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
			بازی توسط کارکنان، سفر بردن کارکنان، کار در طبیعت، درگیر کردن ذهن کارکنان با سخت‌ترین مسائل، به کارگیری روش چتر نجات ذهن
۳		توسعه ظرفیت‌های فکری	کلاس خودشناسی، استعدادیابی کارکنان، اختصاص ۲۰ دقیقه در روز به تفکر و رویاسازی، به کارگیری نیمکره خلاقیت کارکنان با تمرین مشاوره‌ای، آموزش گوش دادن به ندای درون، آموزش افزایش تمرکز، انجام یک کار عجیب در خلل کارها
۴		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
۵		استفاده از فناوری‌ها	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)
۶		تبدیل رویا به هدف	خرد کردن رویاها برای رسیدن به اهداف قابل اجرا، قابل اجرا کردن رویاها 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 بجای به انتها رسیدن کار، انجام کار پرزحمت و واقع‌گرا، درگیر نشدن با رویاهای کاذب، موناستیک (تفکیک کارهای کم عمیق و عمیق)، کار ریتمیک، ممنوع ساختن مالتی تسکینگ، ممنوع کردن همیشه در دسترس بودن، کاهش کثرت شغل کارکنان
۸		طراحی محیط کار آرامش‌بخش	بهره‌برداری از حداکثر نور خورشید، استفاده از رنگ‌های آرامش‌بخش در طراحی اتاق کاری، استفاده از پنجره‌های قدی، نماگرفتن از طبیعت بیرون، خوشبو کننده هوا منطبق بر تحریک فعالیت ذهنی، استفاده از گیاهان متنوع در محیط کار، استفاده از رنگ‌های روشن و الگوهای ساده در چیدمان صندلی و میز، جلوگیری از بی‌نظمی چیدمان، استفاده از سبک روستیک
۱	شرایط زمینه‌ای	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
۲		دولت و سیاست‌ها	طرح قانون‌های جدید به منظور توسعه فرهنگ رویاسازی سازمانی کارکنان، اطلاع رسانی درباره قانون‌های موجود در حوزه‌های مشابه با

ردیف	مقاله اصلی	مفاهیم
		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
۳	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
۴	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
۵	4	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
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، بهادادن به رویاها و ایده‌ها، همراستایی و تداعی ارزش‌های عمومی جامعه اسلامی با رویاپردازی سازمانی، تداعی و نمایش فرهنگ عمومی با رویکرد رویاپردازی کارکنان
۷	ارتباطات	روابط بین کارکنان، محتوای روایا فرینی شبکه‌های اجتماعی، ارتباطات جهت‌دار، ارتباط با مدیران عالی، پویایی روابط مثبت در سازمان، ارتباط کارکنان با سازمان‌هایی 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
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

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
			اجتماعی، مهارت‌ها و هنرها، نوع تمدن بشری، اعتقادات مذهبی پیش برنده، 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 در راستای اجرای رویاهای سازمانی کارکنان، تخصیص بودجه مناسب برای تحقق برنامه‌های رویاپردازانه
۱		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
۲		عدم سازماندهی	اصلاحات سیاسی، اصلاحات سازمانی و مدیریتی، انحلال سازمان، تغییر اهداف کلان، بروکراسی شدید، چسبندگی سازمانی شدید، عدم سوت‌زنی
۳		منابع انسانی	عدم بلوغ سازمان، سن بالای کارکنان، پیری و فرسودگی منابع انسانی، کوتوله پروری، حضور انگل سازمانی، تنبلی سازمانی
۴	شرایط 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 تامین 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، سخن چینی، خویشتاوند گرایی، عکس العمل 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	پيامدها	رشد سازمان	امکان جهش، ایجاد فناوری‌های نوین، افزایش اثرگذاری، خلق کارکنان و مدیران الهام بخش، 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

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
۳		مشارکت کارکنان	بهبود مهارت‌ها و افزایش خلاقیت، همدلی بین کارکنان و سازمان، اعمال متقابل، انعطاف پذیری، 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
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، آماده سازی ذهن، تمرکز روی راه حل بجای مسئله، تقویت معنویات کارکنان
۵		نگرش مثبت 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
۶		تجربه حس 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
۷		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
۸		پویایی کارکنان	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 قدرت رویاپردازی بر اساس تکنیک داده‌بنیاد در شکل ۱، ارائه شده است.



شکل ۱: مدل پارادایم قدرت رویاپردازی کارکنان دانشگاهی بر اساس تکنیک داده‌بنیاد (منبع: یافته‌های محقق) **بحث و نتیجه‌گیری**

این پژوهش با هدف طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با استفاده از تکنیک داده بنیاد 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 داده بنیاد و مصاحبه با خبرگان، تعداد ۴۰ مقوله و ۳۶۴ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهنماها و پیامدها تنظیم شد و در نهایت مدل بدست آمده در شکل ۱، استخراج و ارائه گردید. در خصوص نتایج رویاپردازی، پژوهشگران متعددی، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که در بین آن‌ها هرزبرگ^۱ در نظریه دو عاملی انگیزش

1. Herzberg

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 (هرزبرگ، ۲۰۰۵). 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 (مرلو، سیکاری، فریسون،. علیبرندی و ستینری^۱، ۲۰۲۰). اگر رویاپردازی با پیش‌زمینه رفتار سیاسی، همراه باشد موجب تنازع قدرت خواهد شد و عملکرد کلی سازمان را مختل می‌نماید (درفلرروزین، بیکر و جینو^۲، ۲۰۱۸). 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 (بیر، دان و مادرید^۳، ۲۰۲۰). نتایج این پژوهش نشان داد که قدرت 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 علی‌الحصا شده در مدل بدست آمده، می‌توان اذعان کرد که لذت‌جویی به عنوان گزینه‌ای 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 خودانگیزی رشد و افزایش می‌یابد. این یافته‌ها دقیقاً منطبق بر پژوهش (کیری کوتسا، کرومنکو، دودوکالووا، دودوکالف و گریگورویا^۴، ۲۰۲۲) 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 (ژانتاسانا، ۲۰۲۲) و علاقه و تعهد زیاد به سازمان در قالب امیال و برنامه پیشرفت (لور-زامبورانو، سانتوس رولدان و پالاسیوس فلورنسیو^۵، ۲۰۱۸)، 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

1. Merlo, Sicari, Frisone, .Alibrandi & Settineri
2. Derfler-Rozin, Baker & Gino
3. Baer, Dane & Madrid
4. Kirikutsa, Khromenko, Dudukalova, Dudukalov & Grigorieva
5. Looor-Zambrano, Santos-Roldán & Palacios-Florencio

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

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 رویاپردازی کارکنان در سازمان محسوب می‌شود. اصولاً کارکنان به دلیل استقلال فکری مطلوب و ترجیح دادن همیشگی موقعیت بهتر در سازمان، آرزوهایی در سر می‌پرورانند و تمایل دارند به اهدافی فراتر از حد موجود دست پیدا کنند، در همین حوزه، پژوهش (دی کلرک، شو و گو، ۲۰۲۲) انجام گردید که نشان داد کارکنانی که در رویای رسیدن به جایگاه برتر در سازمان قرار دارند، اهداف سخت کاری را مد نظر قرار می‌دهد، همچنین (کیزی‌تو، ۲۰۱۹) نیز 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، 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، جعفری‌نیا، و کیلی و مهدبی، ۱۴۰۰) 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 (ماریاتی و کیوسومیوندا، ۲۰۲۱) و (آیودری، ۲۰۱۹) 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 (بیر، دان و مادرید، ۲۰۲۰) 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

-
1. De Clercq, Shu & Gu
 2. Kizito
 3. Maryati & Kusumayuda
 4. Audrey

برای رسیدن به جایگاه‌های بالاتر می‌شوند. پژوهش (مسیگی^۱، ۲۰۱۰) نیز مفهوم نردبان آرزوهای شغلی را مطرح کرد که بیانگر این بود به هر میزان سازمان، از ساختارهای وظیفه‌ای هرمی شکل استفاده کند، کارکنان رویای ارتقای بیشتری را در سر می‌پروراندند. 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 (مرلو، سیکاری، فریسون، علیبرندی و ستینری، ۲۰۲۰) نشان داد کارکنان جوان مرد بین سن ۲۲ الی ۲۶ سال بیشترین نرخ رویاپردازی در روز و کارکنان ۵۰ الی ۵۵ سال زن، کمترین رویاپردازی را داشته‌اند. پژوهش (دومپهوف^۲، ۲۰۱۹) نیز به این نتیجه رسید که ملیت و ژنتیک افراد در قدرت تجسم و رویاپردازی آن‌ها موثر است. پژوهش (فریرا، دا کوستا، پیررا، جرونیمو و دیاس^۳، ۲۰۱۸) 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 (علیزا، شاهین، مالک، ذوالفقار، بتول، رحمان و جاوید^۴، ۲۰۲۱)، مبنی بر حرکت رویاپرداز از خلاقیت به سکوت سازمانی در پی بی‌توجهی و طردشدگی سازمانی، قرار دارد. حواس پرتی 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 (وان ویانن، ون لاثهم، لینویر، وسترونلد^۵، ۲۰۲۲) نشان داد که روابط منفی کارکنان با یکدیگر، سمت و سوی تخیلات منفی و رویاپردازی انقامجویی را افزایش

1. McGee
2. Domhoff
3. Ferreira, da Costa, Pereira, Jerónimo & Dias
4. Aliza, Shaheen, Malik, Zulfiqar, Batool, Rehman & Javed
5. Van Vianen, Van Laethem, Leineweber & Westerland

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

می‌دهد، همچنین پژوهش (توسینگ، ویلر، آستاندو و منگر^۱، ۲۰۲۲) 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 احمدآبادی و بسته، ۱۳۹۵) نیز به آن تاکید شده است.

راهبردهای رویاپردازی در این پژوهش شامل ۷ 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 (بریونو^۲، ۲۰۲۲) نیز نشان داد که طوفان فکری و دوره‌های رویاپردازی با استفاده از قابلیت‌های جدید تکنولوژی واقعیت مجازی، می‌تواند رویاپردازی‌های منحصربفردی در کارکنان ایجاد نماید. (ادواردز^۳، ۲۰۰۸) 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 (ایوان، کارلا و آنتونیو^۴، ۲۰۱۹) و (واردارلییر^۵، ۲۰۲۱) نشان دادند که گیمیفیکشن (بازی‌پردازی) کارکنان در طول روز، قدرت رویاپردازی آن‌ها را به طور محسوس افزایش می‌دهد، همچنین (داله^۶، ۲۰۱۴) 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 ۲۰ 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 (هرس

-
1. Tussing, Wihler, Astandu & Menges
 2. Bruno
 3. Edwards
 4. Ivan, Carla & Antonio
 5. Vardarlier
 6. Gamification
 7. Dale

و نیکسون، ۲۰۲۱) 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 دریافته‌اند که رویاپردازی در طول روز هنگام انجام کارهای عجیب و منحصر بفرد 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 (فارنباخ، گی، ایدز، ایوانز، فرناندو، هاموند، سیمز، دماسی و هکت^۱، ۲۰۱۹). 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 برنامه‌های مدون و جامع تبدیل گردد. در همین راستا، پژوهش (پالانیکا و فوست^۲، ۲۰۲۲) 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 بعدی انجام کار عمیق توسط کارکنان است که در این حالت، کارکنان با درگیری عمیق با داده‌های پیش رو، قدرت تمرکز و تخیل بیشتری پیدا کرده و می‌توانند فراتر از کارهای روزمره خود، بی‌اندیشند، در این رابطه مطالعه (نظری، ۲۰۲۱) نیز بر سکوت و خلوت‌گزینی برای همه انسان‌ها به عنوان نوعی مهارت، تاکید کرده است.

متاثر از رویاپردازی، پیامدهای مثبت و منفی برای سازمان حاصل خواهد شد. اولین پیامد آن خودشکوفایی کارکنان در قالب رشد استعدادها، هم‌آفرینی و تلاش مضاعف است که یکی از پیامدهای پژوهش (چوی، مک کلینتاک، لائو و میلر^۳، ۲۰۲۲) در خصوص 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 (ال-کاسار، داغر، لیترتیس و آزاکی^۴، ۲۰۲۲) و بنظر می‌رسد جهش‌های نوآورانه با رویاپردازی 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 (شیخ و نگوین^۵، ۲۰۲۲) نیز به این نتیجه دست یافت که همفکری و ایده‌یابی موجب ایجاد احساس همدلی و مشارکت کارکنان خواهد شد. همچنین

1. Farnbach, Gee, Eades, Evans, Fernando, Hammond, Simms, DeMasi & Hackett
2. Palanica & Fossat
3. Choi, McClintock, Lau & Miller
4. El-Kassar, Dagher, Lythreathis & Azakir
5. Shih & Nguyen

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

پژوهش (لوکاس و مای^۱، ۲۰۲۲) دریافت که کارکنانی که روحیه خلاقیت و نوآوری بیشتری دارند، نسبت به سایر کارکنان دیگر، احساس مثبتی نسبت به همکاران خود داشته‌اند و درصدند تا یادگیری بیشتری داشته باشند. از دیگر پیامدهای رویاپردازی، هدایت افکار کارکنان به سمت فرای اهداف تعیین شده است، تداعی تصاویر خوب در ذهن کارکنان رویاپرداز، احساس آرامش و کاهش اضطراب را به همراه خواهد داشت. پژوهش (مرلو، سیکاری، فریسون،. علیبرندی و ستینری، ۲۰۲۰) نیز نشان داد که تفکرات مثبت و رویاپردازی مثبت در حین کار، موجب تجربه‌های لذت بخش روانی کارکنان خواهد شد و خاطرات مثبت دلفریب و نوستالژیک را ایجاد می‌کند. همواره رویاپردازی، موجب ادراک بالاتر از محیط شده و خوش بینی نسبت به آینده را در روحیه کاری کارکنان تزیق 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 رویاپردازی کارکنان است.

پیشنهادها

از نتایج این تحقیق می‌توان به مدیران و مسئولین دانشگاه‌ها پیشنهادهای مفیدی ارائه کرد تا بتوانند از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل رویاپردازی کارکنان استفاده نمایند:

به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود جهت فعالسازی قدرت و ظرفیت‌های بالقوه رویاپردازی کارکنان در جهت مثبت، در طراحی و چیدمان وسایل اتاق‌های کارکنان به گونه‌ای عمل نمایند که هنگام ساخت و معماری فضای اتاق‌ها، حداکثر نور خورشید به صورت پنجره‌های قدی، مورد استفاده قرار بگیرد و از رنگ‌آمیزی‌های آرامش‌بخش، خوشبوکننده هوا جهت تحریک فعالیت‌های ذهنی، استفاده از گیاهان متنوع با رویکرد روستیک (پیاپیاده‌سازی المان‌های طبیعت مانند دریا و جنگل در محیط کار) و الگوهای چیدمان صمیمانه و مشورتی اقدام نمایند، این کار موجب خواهد شد تا زمینه‌های اولیه و لازم جهت تحریک رویاپردازی در ذهن کارکنان دانشگاه ایجاد شود. همچنین پیشنهاد می‌شود طبق نظریه یونگ در خصوص تمرکز بر ضمیرناخودآگاه جهت افزایش قدرت تخیل، در جهت تطبیق بهتر روحیات کارکنان با فضای رویاپردازی و دوری از خستگی‌های مفرط کاری که مانع از ایجاد رویاپردازی می‌شوند، به صورت یکبار یا چندبار در هفته، کارکنان در طبیعت یا محیط بیرونی محل کار که فضای باز دارد، با استفاده از فناوری اطلاعات و تجهیزات مجازی، حضور به عمل آورند و وظایف شغلی خود را انجام دهند، این کار باعث می‌گردد عناصر طبیعی موجود در محیط، محرک مناسبی برای خیال‌پردازی و افزایش قدرت رویاپردازی کارکنان شود. این کار می‌تواند به صورت تورهای طبیعت‌گردی ادواری نیز به

جهت تفریح و سرگرمی جهت استفاده از انرژی مثبت طبیعت انجام گیرد که در نهایت موجب تحریک آمیگدال و رویاپردازی می‌شود.

به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود جهت بهره‌برداری از تقابل و جهش‌های فکری نامنظم کارکنان که یکی از مهم‌ترین ابزارهای تقویت رویاپردازی است، اقدام به گردش شغلی عمودی و افقی کارکنان و مدیران با یکدیگر کنند تا هم تجربیات زیسته آنان به یکدیگر منتقل شود و هم روحیه خارج از جو روانی وظایف شغلی یک سمت خاص، منجر به ایجاد ایده‌های خلاقانه و تقویت رویاپردازی پویا شود، این دقیقاً همان کاری است که دکتر عبدالله شفیع‌آبادی (پدر مشاوره شغلی ایران)، در کتاب انتخاب و تحول شغلی به آن اشاره کرده‌اند.

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. 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 قدرت رویاپردازی 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.

محدودیت‌ها

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود که می‌توان به محدود بودن دامنه کارکنان و مدیران دانشگاهی با رویکرد محدودیت مکانی شهر تهران که در نهایت مدل بدست آمده، مختص این دامنه محدود طراحی شده و کاربرد دارد. هرچند به کارگیری پارادایم داده‌بنیاد منجر به درک عمیق از پدیده مورد نظر و دلایل، راهبردها و پیامدهای آن خواهد شد اما باید اذعان کرد که امکان تعمیم‌پذیری نتایج از حیث زمان و مکان، را محدود کرده است. همچنین به دلیل اینکه پدیده رویاپردازی کارکنان در ادبیات نظری مقالات ایرانی، جدید و منابع مرتبط با این حوزه کم بوده است، تعدادی از مصاحبه‌کنندگان با این مفهوم به طور دقیق آشنایی نداشتند و محقق، در ابتدای جلسه توضیحاتی در جهت شناخت بهتر ارائه کرد. در رابطه با زدودن این موانع به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این پژوهش را با قلمرو مکانی مرتبط با مشاغل که درگیر سختی کار زیادی هستند انجام دهند تا زمینه‌های رشد و باروری فکری در این نوع شاغلین

طراحی مدل قدرت رویاپردازی کارکنان در سازمان با رویکرد داده بنیاد

بررسی و تحلیل گردد. همچنین، به نظر می‌رسد محدوده‌های زمانی مختلف در سال، ممکن است بر سبک و سیاق رویاپردازی کارکنان تاثیر گذار باشد که پیشنهاد می‌گردد در زمان‌های مختلفی در سال این پژوهش مجدداً تکرار گردد تا تفاوت یا ظرفیت‌های متنوع آن مشخص گردد. از آن‌جا که تاثیر مستقیم قدرت رویاپردازی کارکنان در عملکرد کارکنان، به طور کمی مشخص نشده است، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی، با انجام پژوهش‌های معادلات ساختاری، این تاثیر را کشف و بررسی نمایند.

تضاد منافع

در این پژوهش، هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسندگان، گزارش نشده است.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی اساتید، کارکنان و مدیران محترم دانشگاه شهید بهشتی که در این پژوهش همکاری داشته‌اند، قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

حسن پور، ا.، جعفری‌نیا، س.، و کیلی، ی.، و مهدبی، م. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت حسادت کارکنان در سازمان‌های دولتی. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۱۹(۴)، ۷۸۹-۸۲۱. سنایی، ع.، و فاضلی، ع. (۱۳۹۵). تبیین ناتورالیستی رؤیای صادقه: ارسطو و یونگ. *مجله پژوهش‌های فلسفی دانشگاه تبریز*، ۱۰(۱۹)، ۲۰۷-۲۳۰.

قربانی، ع.، ترابی، م. ا. (۱۴۰۰). مفهوم‌پردازی و طراحی مدل شهاب‌سنگ‌های سازمانی: چالش‌ها و راهکارها. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(شماره ۴ (پیاپی ۳۶))، ۱۶۴-۱۴۷.

نظری، م. (۱۴۰۰). سخن سردبیر: سکوت پژوهشگر. *مدیریت بازرگانی*، ۱۳(۳)، ۶۰۹-۶۱۰. نیلی احمدآبادی، م.، و بسته، م. (۱۳۹۵). کوتوله پروری، دلایل و پیامدها دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی. تهران.

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., Zulfikar, 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
- Benjamin, L. (2020). Achieving the dream through a screen: Exploring employee engagement and commitment in virtual environments.
- 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. (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., Lythreathis, 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.
- Fournier, C., Lambert, M., & Marion-Vernoux, I. (2020). What do Young Employees Dream of? Quality of Work, Career Aspirations and Desire for Mobility Among the Under 30s. *Economie & Statistique*(514-515-516), 113.
- Fraher, A. L., & Gabriel, Y. (2014). Dreaming of flying when grounded: Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies*, 51(6), 926-951.
- Góral, A. (2019). Idealists and dreamers: Struggling for more resilient communities via alternative organisations. In *Organizing Hope*. Edward Elgar Publishing.
- Greatwood, M. (2016). How to counter the growing disengagement with engagement programs: use "dream management". *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Hashim, N. (2019). Sleep dreaming: the neuroscientific mapping of brain networks. *Journal of Rehman Medical Institute*, 5(3), 01-02.
- 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.
- Michael, T. A. (2018). Creating new cultures: the contribution of Social Dreaming. In *Social dreaming@ work* (pp. 107-121). Routledge.

- Molofsky, M. (2021). *The Mindbrain and Dreams: An Exploration of Dreaming, Thinking, and Artistic Creation*, by Mark J. Blechner, Routledge, Abingdon and New York, 2018, 343 pp. In: Springer.
- Moring, A. (2022). Artificial Intelligence and Employee Motivation. In *AI on The Job* (pp. 93-100). Springer.
- Murthy, V. (2019). Management graduates' metaphors for expectations through dream jobs. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 12(4), 433-447.
- 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 Conjunctions 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)*,
- 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.
- 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.
- 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.
- Silaen, S. H. Y., Afrilianto, M., & Noor, A. H. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT THROUGH DREAM (Digital Room For E-Learning Modules) APPLICATION TRAINING BASED ON E-LEARNING AT BANK BTN CIMAHI BRANCH. *EMPOWERMENT: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, 10(2), 149-159.
- Silva, R. (2022). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL EXHAUSTION, JOB SATISFACTION, AND TURNOVER INTENTION ON AUDITING PROFESSIONALS' PERFORMANCE. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28, 1-15.

- Soffer-Dudek, N., & Somer, E. (2018). Trapped in a daydream: Daily elevations in maladaptive daydreaming are associated with daily psychopathological symptoms. *Frontiers in Psychiatry*, 9, 194.
- 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., & 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., & Westerland, 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.
- Whitney, T. (2020). VLSI and Beyond: The Dream of Impact, Creating Technology with Inclusive Cultures. In *Women in Microelectronics* (pp. 187-199). Springer.
- 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.