

Presenting a Conceptual Model of Sustainable Meaningful Hope in Organizations

1. Esmat Hasanpour *: Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Heshmat Allah Eskandari Asl : Assistant professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3. Abdolmajid Mohammadi : Assistant professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

4. Hamed Alipour : Instructor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email Address: ehasanpour5@pnu.ac.ir

Abstract:

This study aimed to design and explain a conceptual model of sustainable meaningful hope in organizations, particularly in petrochemical industries, by identifying causal, contextual, intervening, strategic, and outcome-related factors. The research was applied in purpose and qualitative in method, using thematic analysis. The study population included first-hand scientific sources (from 2016 to 2023) and employees of Lordegan Petrochemical Company. Purposeful criterion sampling continued until theoretical saturation was reached. Data were gathered through note-taking from 50 sources (32 national articles, 14 international ones, and 4 books) and 20 semi-structured expert interviews. Data analysis involved open, descriptive, and interpretive coding. Qualitative validity was ensured through credibility, transferability, and reliability (Cohen's kappa). From 186 initial codes, a paradigmatic model was extracted, identifying "sustainable meaningful hope" as the core phenomenon. Causal conditions included spiritual insight, coping with challenges, perceived controllability, psychological hardiness, and job characteristics. Contextual factors comprised spiritual work climate, organizational intimacy, positive culture, temporal vision, and family-oriented culture. Intervening factors such as lifestyle, optimism, self-efficacy, leadership style, and social support moderated the relationships. Strategies like goal management, self-development, empowerment, creative visualization, and social capital development enhanced hope. Consequences included spiritual well-being, self-control, improved mental health, risk-taking, avoidance of negativity, job satisfaction, organizational commitment, and reduced organizational silence. The model demonstrates that hope is a dynamic, malleable construct that can be strengthened through organizational interventions such as positive culture-building and employee empowerment. It provides a culturally adapted framework to promote sustainable human resource development in industrial contexts, emphasizing psychological and spiritual resilience as pathways to organizational sustainability.

Keywords: Sustainable meaningful hope; thematic analysis; petrochemical employees; paradigmatic model; human resource development

How to Cite: Hasanpour, E., Eskandari Asl, H. A., Mohammadi, A., & Alipour, H. (2026). Presenting a Conceptual Model of Sustainable Meaningful Hope in Organizations. *Management, Education and Development in Digital Age*, 3(3), 1-18.



ارائه مدل مفهومی امیدواری معنادار پایدار در سازمان‌ها

۱. عصمت حسن پور ^{id}: استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. حشمت اله اسکندری اصل ^{id}: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. عبدالمجید محمدی ^{id}: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. حامد علی پور ^{id}: مربی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: ehasanpour5@pnu.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی و تبیین مدلی مفهومی برای امیدواری معنادار پایدار در سازمان‌ها با تمرکز بر صنایع پتروشیمی، به‌ویژه پتروشیمی لردگان، و شناسایی عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای مؤثر بر آن بود. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا کیفی با رویکرد تحلیل تماتیک است. جامعه پژوهش شامل منابع علمی منتشرشده بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲ و کارکنان پتروشیمی لردگان بود. نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌محور تا اشباع نظری انجام گرفت و داده‌ها از طریق فیش‌برداری از ۵۰ منبع (۳۲ مقاله داخلی، ۱۴ خارجی و ۴ کتاب) و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ متخصص جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز، توصیفی و تفسیری انجام و از اعتبارسنجی کیفی بر اساس معیارهای اعتمادپذیری، قابلیت انتقال و پایایی (ضریب کاپا) استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل ۱۸۶ کد اولیه منجر به استخراج یک مدل پارادایمی شد که در آن پدیده محوری «امیدواری معنادار پایدار» تحت تأثیر شرایط علی همچون بینش معنوی، تعامل با چالش‌ها، ادراک کنترل‌پذیری، سرسختی روان‌شناختی و ویژگی‌های شغلی قرار دارد. شرایط زمینه‌ای شامل محیط معنوی، فضای صمیمانه، فرهنگ‌سازی مثبت، چشم‌انداز زمانی و فرهنگ خانوادگی است. عوامل مداخله‌گر مانند سبک زندگی، خوش‌بینی، خودکارآمدی، سبک رهبری و حمایت اجتماعی نقش تعدیل‌کننده دارند. راهبردهایی چون مدیریت اهداف، خودسازی، مثبت‌گرایی، توانمندسازی و توسعه سرمایه اجتماعی به تقویت این سازه منجر می‌شوند. پیامدها شامل بهروزی معنوی، خودکنترلی، سلامت روان، ریسک‌پذیری، چالش‌پذیری، رضایت و تعهد سازمانی و کاهش سکوت سازمانی است. الگوی ارائه‌شده نشان می‌دهد امیدواری مفهومی پویا و قابل‌تغییر است که از طریق مداخلات سازمانی، فرهنگ‌سازی مثبت، حمایت اجتماعی و توانمندسازی کارکنان می‌تواند پایدار شود. این مدل با تأکید بر مؤلفه‌های بومی و فرهنگی ایران، چارچوبی برای طراحی برنامه‌های آموزشی و مدیریتی جهت ارتقای امیدواری و پایداری منابع انسانی در سازمان‌های صنعتی فراهم می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: امیدواری معنادار پایدار؛ تحلیل تماتیک؛ کارکنان پتروشیمی؛ مدل پارادایمی؛ منابع انسانی

نحوه استناددهی: حسن پور، عصمت، اسکندری اصل، حشمت اله، محمدی، عبدالمجید، علی پور، حامد. (۱۴۰۵). ارائه مدل مفهومی امیدواری معنادار پایدار در سازمان‌ها. *مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال*، ۳(۳)، ۱-۱۸.



مقدمه

در دهه‌های اخیر، پویایی محیط‌های سازمانی در نتیجه‌ی تحولات فناورانه، رقابت‌های شدید، فشارهای اقتصادی و تغییرات اجتماعی، به شکلی بی‌سابقه افزایش یافته است. سازمان‌ها برای بقا و رشد در چنین محیطی، نه تنها به سرمایه‌های فیزیکی و مالی بلکه به سرمایه‌های انسانی توانمند، با انگیزه و پایدار نیازمندند. در این میان، سازه‌های روان‌شناختی مثبت مانند امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به عنوان منابع درونی انسان نقش بسزایی در ارتقای عملکرد و پایداری سازمانی ایفا می‌کنند (Peterson & Seligman, 2023). امیدواری، به ویژه در قالب مفهومی گسترده‌تر یعنی «امیدواری معنادار پایدار»، نوعی نظام شناختی و عاطفی است که فرد را در مواجهه با چالش‌ها قادر می‌سازد معنا و هدفی متعالی برای تلاش‌های خود بیابد و مسیرهایی جایگزین برای تحقق اهداف ترسیم کند (Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023).

نظریه امید اسنایدر، که پایه‌گذار فهم علمی از این مفهوم است، سه مؤلفه‌ی اصلی را برای آن برمی‌شمارد: تفکر هدف (goal thinking)، تفکر مسیر (pathway thinking) و تفکر عاملی (agency thinking). به عبارت دیگر، امیدواری صرفاً احساس خوش‌بینی نیست، بلکه نظامی شناختی-انگیزشی است که افراد را قادر می‌سازد اهداف خود را به روشنی تعریف کرده، مسیرهای متنوع برای دستیابی به آنها بیابند و در برابر موانع، انگیزه‌ی خود را حفظ کنند (Marques & Gallagher, 2017). از این منظر، امید نه تنها ویژگی فردی، بلکه پدیده‌ای سازمانی و اجتماعی است که در تعامل میان کارکنان، رهبران و فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد (Smith, 2023).

در محیط‌های کاری امروز، امید نقشی محوری در ایجاد تاب‌آوری سازمانی و حفظ انگیزش در شرایط ناپایدار دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطوح بالاتر امید در کارکنان با سلامت روان، رضایت شغلی و عملکرد بهتر مرتبط است (Khalidian et al., 2017; Rashid Zadeh et al., 2019). همچنین، امید با کاهش استرس شغلی، افزایش تعهد سازمانی و شکل‌گیری نگرش‌های مثبت نسبت به آینده رابطه‌ی مستقیم دارد (Safarishali & Tavafi, 2018). در مقابل، کمبود امید و معنای کاری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی، سکوت سازمانی، بی‌انگیزگی و کاهش بهره‌وری شود (Sanjari et al., 2020). از این رو، امیدواری پایدار نه تنها در سطح فردی بلکه در سطح کلان سازمانی، به عنوان راهبردی برای پایداری عملکرد و رشد منابع انسانی تلقی می‌شود.

مطالعات جدید در حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا نشان می‌دهد که امید یک سازه‌ی پویا و قابل آموزش است که می‌تواند از طریق مداخلات شناختی، معنوی و محیطی افزایش یابد (Dixon et al., 2017; Fowler et al., 2017). یافته‌های Fowler و همکاران (۲۰۱۷) و Dixon و همکاران (۲۰۱۷) حاکی از آن است که امید با خوش‌بینی و آینده‌نگری همبستگی قوی دارد و نقش واسطه‌ای میان اهداف فردی و انگیزش درونی ایفا می‌کند. Galiana و همکاران (۲۰۱۵) نیز با اعتبارسنجی مقیاس امید گرایشی نشان دادند که امید ساختاری چندبعدی دارد و می‌توان آن را در تعامل میان تفکر شناختی و احساس کنترل بر آینده سنجید (Galiana et al., 2015).

در همین راستا، پژوهش Kelberer و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کند که امیدواری و خوش‌بینی موجب جهت‌گیری انتخابی توجه به محرک‌های مثبت هیجانی می‌شود و از این طریق استرس روانی را کاهش داده و احساس رضایت از کار را تقویت می‌کند (Kelberer et al., 2018). همچنین، Marques و Gallagher (۲۰۱۷) به پایداری امید در طول زمان اشاره کرده و نشان داده‌اند که حتی در گروه‌های سنی مختلف، امید ویژگی‌ای انعطاف‌پذیر و قابل پرورش است (Marques & Gallagher, 2017). این یافته‌ها در کنار پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که امید، قابلیت فردی و سازمانی است که از طریق ساختارهای حمایتی و فرهنگی قابل توسعه می‌باشد (Rashid Zadeh et al., 2019).

در فضای کاری ایران، موضوع امیدواری در تعامل با عوامل فرهنگی، اجتماعی و معنوی اهمیت دوچندان یافته است. نبی‌پور و فلاح (۲۰۱۵) با طراحی آموزش امیددرمانی مبتنی بر مفاهیم اسلامی، نشان دادند که تقویت امید در بستر معنوی موجب افزایش کنترل درونی، رضایت از زندگی و سازگاری روانی می‌شود (Nabipur & Fallah, 2015). در همین راستا، حیدری و همکاران (۲۰۱۶) با بررسی تحولات پارادایمی روان‌شناسی دین، تحول رویکردهای روان‌شناسی مدرن را از نگرش‌های صرفاً مادی‌گرایانه به سمت مدل‌های معنا محور تبیین کرده‌اند و امید را نیرویی وجودی و اخلاقی معرفی می‌کنند که انسان را به پیوند با معنای زندگی سوق می‌دهد (Heidari et al., 2016). بنابراین، در

جامعه‌ی ایرانی که ریشه‌های فرهنگی و دینی نقش برجسته‌ای در رفتار و نگرش کارکنان دارند، امیدواری را باید پدیده‌ای چندبعدی و چندسطحی در نظر گرفت که از تعامل باورهای معنوی، روابط اجتماعی و ادراک کنترل شکل می‌گیرد.

در همین بستر، تحقیقات سازمانی نیز اهمیت امید را در پایداری عملکرد و بهره‌وری نشان داده‌اند. برای مثال، پژوهش احمدی و همکاران (۲۰۱۸) در وزارت کشور با رویکرد نظریه داده‌بنیاد، مدل بهسازی عملکرد کارکنان را بر اساس متغیرهایی مانند انگیزش، تعهد و امید طراحی کردند که موجب افزایش بهره‌وری و رضایت سازمانی شد (Ahmadi et al., 2018). پژوهش محمدی و همکاران (۲۰۲۳) نیز در شرکت‌های پتروشیمی ماهشهر تأیید کرد که امید به عنوان یکی از مؤلفه‌های پویای منابع انسانی، با رفتارهای پایداری سازمانی ارتباط معناداری دارد (Mohammadi et al., 2023).

در سطح کلان‌تر، مطالعات مربوط به پایداری منابع انسانی، امیدواری را یکی از ارکان کلیدی حفظ نیروی انسانی در صنایع پیچیده دانسته‌اند. مدل ارائه‌شده توسط مختارپوراصل و کاملی (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که عملکرد پایدار منابع انسانی مستلزم تقویت سازه‌های روان‌شناختی مثبت، به‌ویژه امیدواری است که موجب افزایش رضایت شغلی، سلامت روان و تعهد کاری می‌شود (Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023). این یافته‌ها با پژوهش رفیعی‌مفرد (۲۰۱۹) همسو است که عملکرد پایدار کارکنان را در گرو شادابی و نشاط ناشی از امیدواری می‌داند (Rafiei Mofrad, 2019).

از منظر مدیریتی، امید ارتباط نزدیکی با سبک رهبری و فرهنگ سازمانی دارد. پژوهش اسمیت (۲۰۲۳) بر این نکته تأکید دارد که رهبران استراتژیک با ایجاد چشم‌انداز مثبت و بهره‌گیری از امید به عنوان ابزاری مدیریتی، می‌توانند کارکنان را در دوران تغییر و بحران همراه سازند و مقاومت سازمانی را کاهش دهند (Smith, 2023). به همین ترتیب، بویکانیو (۲۰۲۵) در پژوهش خود بر نقش رهبری تطبیقی در مواجهه با تحولات فناورانه و دیجیتالی تأکید می‌کند و امید را موتور محرک یادگیری سازمانی و انطباق موفق با تغییرات می‌داند (Boikanyo, 2025).

در سطح روان‌شناختی، احساس امید با مؤلفه‌هایی چون خودکارآمدی و ادراک حمایت سازمانی ارتباط نزدیکی دارد. مطالعه سیهاگ و ساریکوال (۲۰۱۵) نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده، به افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان منجر می‌شود و امیدواری به عنوان بخش مهمی از این سرمایه، نقش واسطه‌ای بین حمایت سازمانی و عملکرد فردی دارد (Sihag & Sarikwal, 2015). پژوهش‌های داخلی نیز بر همین ارتباط تأکید دارند؛ برای نمونه، پژوهش شیخ‌الاسلامی و رمضانی (۲۰۱۷) نشان داد که امیددرمانی گروهی بر اساس نظریه اسنایدر، موجب ارتقای خودکارآمدی در مردان کم‌توان جسمی-حرکتی شد (Sheikh al-Islami & Ramazani, 2017). چنین شواهدی نشان می‌دهد که امید، نه تنها موجب بهبود هیجانی، بلکه عاملی برای ارتقای ادراک توانمندی‌های فردی است.

در کنار این عوامل، رویکردهای جدید مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه مدیریت سبز، نشان داده‌اند که امیدواری می‌تواند در پیوند با مسئولیت اجتماعی و رفتارهای محیط‌نگر، به پایداری سازمانی منجر شود. پژوهش عارفی‌نژاد و شرفی (۲۰۲۳) نشان داد که مدیریت سبز منابع انسانی و رفتارهای محیط‌نگار کارکنان از طریق تقویت حس مسئولیت اجتماعی، امید سازمانی را افزایش می‌دهد و در نهایت به پایداری عملکرد می‌انجامد (Arefi Nejad & Sharafi, 2023). این یافته‌ها با نتایج پژوهش تورابی و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است که مدل توانمندسازی اعضای هیئت علمی را با تأکید بر انگیزش درونی، خودباوری و امید طراحی کردند (Torabi et al., 2022).

در مجموع، مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که امیدواری معنادار پایدار، سازمای چندبعدی است که در تعامل میان عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی شکل می‌گیرد. در سطح فردی، عواملی مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی و سرسختی روان‌شناختی؛ در سطح سازمانی، متغیرهایی چون رهبری تحول‌آفرین، حمایت اجتماعی و فرهنگ مثبت؛ و در سطح فرهنگی، مؤلفه‌هایی نظیر باورهای معنوی و ارزش‌های الهی، هر یک در ایجاد و تداوم امید نقش ایفا می‌کنند (Ghasemi et al., 2018; Hashemi et al., 2018; Razini et al., 2018; Kabiri Pour et al., 2018). این الگوها در عین تفاوت‌های نظری، بر این نکته اشتراک دارند که امید، فرآیندی پویا و قابل مداخله است که می‌تواند به توسعه‌ی پایداری منابع انسانی و عملکرد سازمانی منجر شود (Jandaghi et al., 2024).

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف طراحی و ارائه‌ی مدل مفهومی امیدواری معنادار پایدار در سازمان‌ها با تأکید بر صنایع پتروشیمی ایران انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا، کیفی از نوع تحلیل تماتیک است. در بخش کیفی، از روش تحلیل تم (محتوا) برای کدگذاری داده‌ها استفاده شد. جامعه مورد بررسی شامل منابع دست اول (مقالات و کتاب‌های داخلی و خارجی از ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲) بود. نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌محور تا رسیدن به اشباع نظری (۵۰ منبع: ۳۲ مقاله داخلی، ۱۴ خارجی و ۴ کتاب) انجام گرفت. ابزارهای جمع‌آوری داده شامل فیش‌برداری، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ متخصص خبره بود. روایی کیفی از طریق اعتبارپذیری (بازبینی توسط متخصصان)، قابلیت انتقال (توضیح دقیق فرایند) و پایایی (ضریب کاپا) تأمین شد. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با کدگذاری باز (استخراج ۱۸۶ کد اولیه)، کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و استخراج مضامین اصلی و فرعی (ادغام به مدل پارادایمی) انجام شد.

یافته‌ها

کدگذاری توصیفی (Descriptive Coding)

کدگذاری توصیفی (Descriptive Coding) به عنوان بخشی از تحلیل تماتیک استفاده شده است. این کدگذاری، اولین مرحله از کدگذاری باز است که داده‌های خام (شامل منابع متنی، مصاحبه‌ها و پرسشنامه‌های خبره) را به کدها و مفاهیم اولیه تبدیل می‌کند. در مقاله ۱۸۶ کد اولیه از ۵۰ منبع (۳۲ مقاله داخلی، ۱۴ مقاله خارجی و ۴ کتاب) و مصاحبه با ۲۰ متخصص استخراج شده و پس از پالایش به مقوله‌های اصلی (علی، زمینه‌ای، محوری، مداخله‌گر و پیامدها) دسته‌بندی شده‌اند. جدول زیر کدهای توصیفی استخراج‌شده را بر اساس مقوله‌های اصلی مدل پارادایمی ارائه می‌دهد که از داده‌های خام استخراج شده است.

جدول ۱. کدگذاری توصیفی

سبک رهبری	نوع رهبری (مانند خدمتگزار یا تحول‌آفرین).	تحلیل محتوا و مصاحبه‌ها.
حمایت اجتماعی	پشتیبانی از سوی همکاران و سازمان.	منابع خارجی. (Luthans & Jensen, ۲۰۰۲)
مدیریت اهداف	برنامه‌ریزی دقیق برای دستیابی به اهداف.	منابع داخلی (ترابی و همکاران, ۱۴۰۱).
حمایت معنوی	تقویت ارزش‌های معنوی در محیط کار.	مصاحبه‌ها و منابع خارجی. (Dugleby et al., ۲۰۰۹)
خودسازی	توسعه مهارت‌ها و رشد شخصی کارکنان.	تحلیل محتوا و مصاحبه‌ها.
تجسم خلاقانه	تصورسازی موفقیت در ذهن کارکنان.	منابع خارجی. (Snyder, ۲۰۰۲)
مثبت‌گرایی	تقویت نگرش مثبت در سازمان.	منابع داخلی (رشیدزاده و همکاران, ۱۳۹۸).
توانمندسازی	افزایش استقلال و مهارت‌های کارکنان.	منابع داخلی (محمدی و همکاران, ۱۴۰۲).
کمک‌طلبی	جستجوی حمایت از دیگران در سازمان.	مصاحبه‌ها و تحلیل محتوا.
توسعه سرمایه اجتماعی	تقویت روابط اجتماعی در محیط کار.	منابع داخلی (عارفی‌نژاد و شرفی, ۱۴۰۱).
مهارت‌آموزی	آموزش مهارت‌های مرتبط با شغل.	تحلیل محتوا و منابع داخلی.
پیامدها	بهروری معنوی	احساس رضایت و آرامش درونی کارکنان.
	خودکنترلی	توانایی مدیریت هیجانات در محیط کار.
	بهبود سلامت روان	کاهش استرس و افزایش سلامت روانشناختی.
	ریسک‌پذیری	پذیرش چالش‌های جدید در کار.
	اجتناب از منفی‌گرایی	کاهش تمرکز بر جنبه‌های منفی محیط کار.
	چالش‌پذیری	آمادگی برای مواجهه با مشکلات پیچیده.
	رضایت سازمانی	افزایش رضایت از محیط کاری.
	بهبود تعهد سازمانی	افزایش وفاداری به سازمان.
	کاهش سکوت سازمانی	افزایش مشارکت و بیان نظرات کارکنان.
		منابع داخلی (محمدی و همکاران, ۱۴۰۲).
		منابع خارجی. (Luthans & Jensen, ۲۰۰۲)
		منابع داخلی (احمدی و همکاران, ۱۳۹۷).
		تحلیل محتوا و منابع خارجی. (Hirschi, ۲۰۱۴)
		منابع خارجی. (Snyder, ۲۰۰۲)
		مصاحبه‌ها و تحلیل محتوا.

جدول فوق کدهای توصیفی استخراج‌شده از بر اساس مقوله‌های اصلی مدل پارادایمی دسته‌بندی می‌کند. این کدها در مرحله کدگذاری باز از تحلیل محتوای منابع (۳۲ مقاله داخلی، ۱۴ خارجی، ۴ کتاب) و مصاحبه با ۲۰ متخصص استخراج شده‌اند. هر کد توصیفی به یک مفهوم خاص اشاره دارد که از داده‌های متنی یا مصاحبه‌ها به دست آمده و در نهایت به مقوله‌های اصلی (علی، زمینه‌ای، محوری، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) مرتبط شده است. این کدها پایه‌ای برای مراحل بعدی کدگذاری محوری و انتخابی در تحلیل تماتیک فراهم کرده‌اند.

کدهای تفسیری (Interpretive Coding)

کدگذاری تفسیری (Interpretive Coding) به عنوان بخشی از کدگذاری در روش تماتیک انجام می‌شود. این مرحله، شامل مقایسه، دسته‌بندی و تفسیر روابط بین کدها برای تشکیل مقوله‌های اصلی است. کدهای تفسیری از ۱۸۶ کد اولیه (استخراج‌شده در کدگذاری باز) به دست آمده و روابط بین پدیده محوری (امیدواری معنی‌بخش پایدار) و سایر مقوله‌ها را تفسیر می‌کنند. این کدها بر اساس اصول اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) و با تمرکز بر روابط علت-معلولی، زمینه‌ای و مداخله‌ای تفسیر شده‌اند.

جدول ۲. کدهای تفسیری

مقوله اصلی	کد تفسیری	توضیح مختصر	منبع استخراج (بر اساس پایان نامه)
شرایط علی	تأثیر بینش معنوی بر شکل گیری امید	تفسیر باورهای معنوی به عنوان عامل علی در ایجاد انگیزش پایدار برای اهداف کاری.	تحلیل محوری مصاحبه ها و منابع (اسنایدر، ۲۰۰۲؛ پرچم و همکاران، ۱۳۹۲).
	رابطه تعامل با چالش ها و پایداری امید	تفسیر مواجهه با موانع به عنوان محرک رشد امیدواری در محیط صنعتی.	مقایسه کدها از مصاحبه ها (صفری شالی و طوافی، ۱۳۹۷؛ Hirschi, ۲۰۱۴).
	ادراک کنترل پذیری به عنوان پیش ران تحول	تفسیر حس کنترل بر شرایط به عنوان عامل علی در افزایش سرسختی روانشناختی.	تفسیر روابط از منابع خارجی (Marques & Gallagher, ۲۰۱۷).
	سرسختی روانشناختی و مقاومت سازمانی	تفسیر مقاومت در برابر استرس به عنوان پایه پایداری امید در کارکنان.	تحلیل محوری منابع داخلی (رشیدزاده و همکاران، ۱۳۹۸).
	ویژگی های شغلی و انگیزش درونی	تفسیر طراحی شغل به عنوان عامل علی در تقویت امیدواری پایدار.	مقایسه کدها از تحلیل محتوا (مختارپوراصل و کاملی، ۱۴۰۱).
شرایط زمینه ای	نقش محیط معنوی در حفظ امید	تفسیر فضای ارزش محور به عنوان زمینه ای برای تداوم امیدواری سازمانی.	تفسیر روابط از مصاحبه ها (Duggleby et al., ۲۰۰۹).
	فضای صمیمانه و تعلق سازمانی	تفسیر روابط دوستانه به عنوان زمینه تقویت کننده تعهد و امید.	تحلیل محوری منابع داخلی (عارفی نژاد و شرفی، ۱۴۰۱).
	فرهنگ سازی مثبت و تغییر نگرش	تفسیر ترویج مثبت گرایی به عنوان زمینه ای برای کاهش منفی گرایی کاری.	مقایسه کدها از مصاحبه ها و منابع.
	چشم انداز زمان و برنامه ریزی بلندمدت	تفسیر زمان بندی اهداف به عنوان زمینه پایداری امید در سازمان.	تفسیر روابط از منابع داخلی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).
	فرهنگ خانوادگی و حمایت اجتماعی	تفسیر حس تعلق به عنوان زمینه ای برای افزایش سرمایه اجتماعی.	تحلیل محوری مصاحبه ها و منابع متنی.
پدیده محوری	امیدواری پایدار به عنوان فرایند چرخشی	تفسیر امید به عنوان پدیده مرکزی هدف محور با پایداری در طول زمان.	تفسیر کلی از منابع (اسنایدر، ۲۰۰۲؛ پرچم و همکاران، ۱۳۹۲).
عوامل مداخله گر	سبک زندگی و تعدیل امید	تفسیر الگوهای زندگی به عنوان مداخله گر در تقویت یا کاهش امیدواری.	تحلیل روابط از مصاحبه ها (خالدیان و همکاران، ۱۳۹۶).
	خوش بینی و تأثیر بر نگرش کاری	تفسیر نگرش مثبت به عنوان مداخله گر در پایداری امید در چالش ها.	تفسیر از منابع خارجی (Marques & Gallagher, ۲۰۱۷).
	خودکارآمدی و تقویت عاملیت	تفسیر باور به توانایی به عنوان مداخله گر در افزایش اراده کاری.	مقایسه کدها از منابع (شیخ الاسلامی و رضانی، ۱۳۹۶؛ Sihag & Sarikwal, ۲۰۱۵).
	سبک رهبری و جهت دهی سازمانی	تفسیر رهبری خدمتگزار به عنوان مداخله گر در حفظ امید سازمانی.	تحلیل محوری مصاحبه ها و منابع.
	حمایت اجتماعی و کاهش انزوا	تفسیر پشتیبانی به عنوان مداخله گر در بهبود روابط کاری.	تفسیر روابط از منابع خارجی (Luthans & Jensen, ۲۰۰۲).
راهبردها	مدیریت اهداف و مسیرهای جایگزین	تفسیر برنامه ریزی به عنوان راهبرد برای غلبه بر موانع امید.	تحلیل از منابع داخلی (ترابی و همکاران، ۱۴۰۱).
	حمایت معنوی و تقویت رفاه	تفسیر ارزش های معنوی به عنوان راهبرد برای پایداری امید.	تفسیر روابط از مصاحبه ها (Duggleby et al., ۲۰۰۹).
	خودسازی و رشد فردی	تفسیر توسعه شخصی به عنوان راهبرد برای افزایش خودکارآمدی.	مقایسه کدها از تحلیل محتوا و مصاحبه ها.
	تجسم خلاقانه و انگیزش ذهنی در کار.	تفسیر تصویرسازی به عنوان راهبرد برای حفظ اراده در کار.	تفسیر از منابع خارجی (Snyder, ۲۰۰۲).

مثبت‌گرایی و تغییر دیدگاه	تفسیر نگرش مثبت به عنوان راهبرد برای اجتناب از منفی‌گرایی.	تحلیل روابط از منابع داخلی (رشیدزاده و همکاران، ۱۳۹۸).
توانمندسازی و استقلال کارکنان	تفسیر افزایش مهارت به عنوان راهبرد برای پایداری عملکرد.	تفسیر از منابع داخلی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲).
کمک‌طلبی و شبکه‌سازی	تفسیر جستجوی حمایت به عنوان راهبرد برای توسعه روابط.	تحلیل محوری مضامینها و تحلیل محتوا.
توسعه سرمایه اجتماعی و همکاری	تفسیر روابط همکارانه به عنوان راهبرد برای تقویت امید سازمانی.	تفسیر روابط از منابع داخلی (عارفی‌نژاد و شرفی، ۱۴۰۱).
مهارت‌آموزی و آموزش مداوم	تفسیر یادگیری به عنوان راهبرد برای غلبه بر چالش‌های شغلی.	مقایسه کدها از تحلیل محتوا و منابع داخلی.
پیامدها	بهروری معنوی و رضایت درونی	تفسیر امید پایدار به عنوان پیامد منجر به آرامش کاری. (Duggleby et al., ۲۰۰۹).
خودکنترلی و مدیریت هیجان	تفسیر امید به عنوان پیامد کاهش استرس و افزایش کنترل.	تفسیر روابط از مضامینها و منابع داخلی.
بهبود سلامت روان و تاب‌آوری	تفسیر پایداری امید به عنوان پیامد سلامت روان‌ناختی.	تحلیل محوری منابع داخلی (خالدیان و همکاران، ۱۳۹۶).
ریسک‌پذیری و نوآوری	تفسیر امید به عنوان پیامد پذیرش چالش‌های جدید.	تفسیر از منابع خارجی. (Hirschi, ۲۰۱۴).
اجتناب از منفی‌گرایی و تمرکز مثبت	تفسیر امید پایدار به عنوان پیامد کاهش تمرکز منفی.	تحلیل روابط از منابع خارجی. (Snyder, ۲۰۰۲).
چالش‌پذیری و عملکرد بالا	تفسیر امید به عنوان پیامد آمادگی برای مشکلات پیچیده.	مقایسه کدها از مضامینها و تحلیل محتوا.
رضایت سازمانی و وفاداری	تفسیر امید به عنوان پیامد افزایش رضایت از محیط کار.	تفسیر روابط از منابع خارجی (Luthans & Jensen, ۲۰۰۲).
بهبود تعهد سازمانی و مشارکت	تفسیر پایداری امید به عنوان پیامد وفاداری بیشتر.	تحلیل از منابع داخلی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).
کاهش سکوت سازمانی و بیان آزاد	تفسیر امید به عنوان پیامد افزایش مشارکت کارکنان.	تفسیر روابط از منابع داخلی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲).

جدول فوق کدهای تفسیری استخراج‌شده از مرحله کدگذاری محوری بر اساس مقوله‌های اصلی مدل پارادایمی دسته‌بندی می‌کند. این کدها روابط و تفسیرهای مفهومی بین داده‌های خام را نشان می‌دهند، که از مقایسه کدها (مانند تأثیر عوامل علی بر پدیده محوری) به دست آمده‌اند. هر کد تفسیری بر پایه روابط علت-معلولی یا زمینه‌ای تفسیر شده و در نهایت به قضایای نظری منجر شده است.

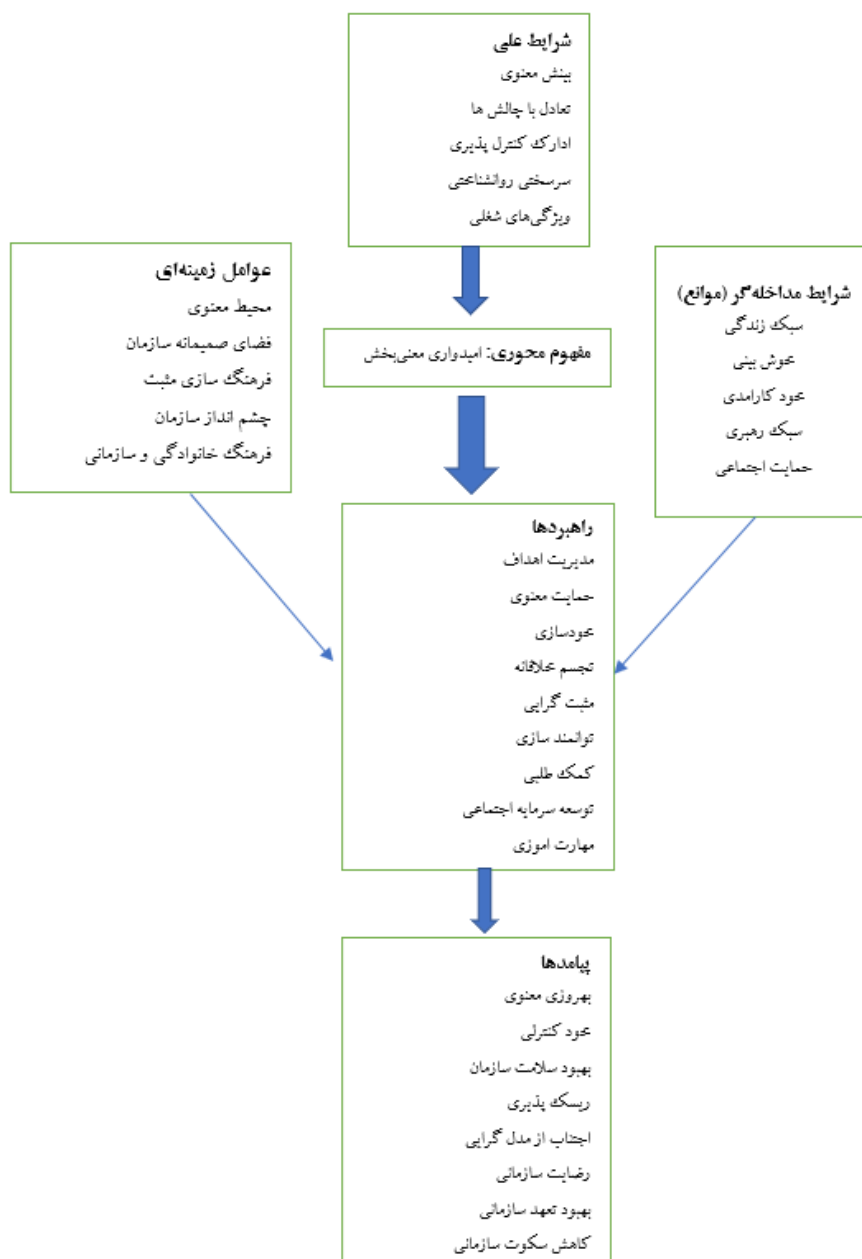
مضامین اصلی و فرعی

مضامین اصلی (Main Themes) مقوله‌های کلیدی مدل پارادایمی تحلیل کیفی هستند که از تحلیل تماتیک استخراج شده‌اند. این مضامین شامل شرایط علی، زمینه‌ای، پدیده محوری، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها می‌شوند. مضامین فرعی (Sub-Themes) زیرمجموعه‌های تفصیلی این مقوله‌ها هستند که از کدهای توصیفی (جدول قبلی: کدهای توصیفی) و کدهای تفسیری (جدول قبلی: کدهای تفسیری) اقتباس شده‌اند. این مضامین از ۱۸۶ کد اولیه (پس از کدگذاری باز و محوری) و قضایای نظری (۵ قضیه در فصل پنجم) به دست آمده‌اند، و بر روابط مفهومی مانند علت-معلولی و زمینه‌ای تمرکز دارند. جدول زیر این مضامین را به صورت سلسله‌مراتبی ارائه می‌دهد.

جدول ۳. مضامین اصلی و فرعی

مضمون اصلی	مضامین فرعی	توضیح یکپارچه	منبع استخراج
شرایط علی	بینش معنوی	باورهای معنوی به عنوان محرک اولیه برای ایجاد انگیزه هدف‌محور و پایدار در محیط کار.	کد توصیفی (بینش معنوی)، کد تفسیری (تأثیر بینش معنوی بر شکل‌گیری امید)، قضیه اول، اسنایدر. (۲۰۰۲)
تعامل با چالش‌ها		مواجهه فعال با موانع شغلی برای تقویت اراده و پایداری امیدواری.	کد توصیفی (تعامل با چالش‌ها)، کد تفسیری (رابطه تعامل با چالش‌ها و پایداری امید)، صفری شالی و طوافی. (۱۳۹۷)
ادراک کنترل‌پذیری		باور به کنترل شرایط کاری به عنوان پیش‌نیاز سرسختی و امیدواری.	کد توصیفی (ادراک کنترل‌پذیری)، کد تفسیری (ادراک کنترل‌پذیری به عنوان پیش‌ران تحول)، Hirschi (۲۰۱۴)
سرسختی روانشناختی		مقاومت روانشناختی در برابر فشارهای کاری برای حفظ امید پایدار.	کد توصیفی (سرسختی روانشناختی)، کد تفسیری (سرسختی روانشناختی و مقاومت سازمانی)، رشیدزاده و همکاران. (۱۳۹۸)
ویژگی‌های شغلی		طراحی شغل با پاداش‌های درونی برای تقویت انگیزه و امیدواری.	کد توصیفی (ویژگی‌های شغلی)، کد تفسیری (ویژگی‌های شغلی و انگیزش درونی)، مختارپوراصل و کاملی. (۱۴۰۱)
شرایط زمینه‌ای	محیط معنوی	فضای ارزش‌محور سازمانی که امیدواری را در برابر چالش‌ها حفظ می‌کند.	کد توصیفی (محیط معنوی)، کد تفسیری (نقش محیط معنوی در حفظ امید)، Duggleby et al. (۲۰۰۹)
فضای صمیمانه سازمان		روابط دوستانه و حمایت‌گر برای تقویت حس تعلق و امیدواری.	کد توصیفی (فضای صمیمانه سازمان)، کد تفسیری (فضای صمیمانه و تعلق سازمانی)، عارفی‌نژاد و شرفی. (۱۴۰۱)
فرهنگ‌سازی مثبت		ترویج نگرش مثبت برای کاهش منفی‌گرایی و تقویت امیدواری.	کد توصیفی (فرهنگ‌سازی مثبت)، کد تفسیری (فرهنگ‌سازی مثبت و تغییر نگرش)، تحلیل محتوا.
چشم‌انداز زمان		برنامه‌ریزی بلندمدت برای اهداف به عنوان زمینه پایداری امید.	کد توصیفی (چشم‌انداز زمان)، کد تفسیری (چشم‌انداز زمان و برنامه‌ریزی بلندمدت)، احمدی و همکاران. (۱۳۹۷)
فرهنگ خانوادگی و سازمانی		ایجاد حس تعلق خانوادگی برای افزایش سرمایه اجتماعی و امید.	کد توصیفی (فرهنگ خانوادگی و سازمانی)، کد تفسیری (فرهنگ خانوادگی و حمایت اجتماعی)، مصاحبه‌ها.
پدیده محوری	امیدواری معنی‌بخش پایدار	فرایند هدف‌محور و پایدار با تأکید بر معنی‌بخشی در محیط کاری صنعتی.	کد توصیفی (امیدواری معنی‌بخش پایدار)، کد تفسیری (امیدواری پایدار به عنوان فرایند چرخشی)، اسنایدر (۲۰۰۲)، پرچم و همکاران (۱۳۹۲).
عوامل مداخله‌گر	سبک زندگی	الگوهای زندگی سالم به عنوان تعدیل‌کننده پایداری امیدواری.	کد توصیفی (سبک زندگی)، کد تفسیری (سبک زندگی و تعدیل امید)، خالدیان و همکاران. (۱۳۹۶)
خوش‌بینی		نگرش مثبت به آینده به عنوان تعدیل‌کننده نگرش کاری.	کد توصیفی (خوش‌بینی)، کد تفسیری (خوش‌بینی و تأثیر بر نگرش کاری)، Marques & Gallagher (۲۰۱۷)
خودکارآمدی		باور به توانایی‌های فردی برای تقویت اراده و امیدواری.	کد توصیفی (خودکارآمدی)، کد تفسیری (خودکارآمدی و تقویت عاملیت)، شیخ‌الاسلامی و رضانی. (۱۳۹۶)
سبک رهبری		رهبری خدمتگزار یا تحول‌آفرین به عنوان تعدیل‌کننده جهت‌دهی امید.	کد توصیفی (سبک رهبری)، کد تفسیری (سبک رهبری و جهت‌دهی سازمانی)، تحلیل محتوا.
حمایت اجتماعی		پشتیبانی همکاران و سازمان برای کاهش انزوا و تقویت امید.	کد توصیفی (حمایت اجتماعی)، کد تفسیری (حمایت اجتماعی و کاهش انزوا)، Luthans & Jensen (۲۰۰۲)
راهبردها	مدیریت اهداف	برنامه‌ریزی دقیق برای ایجاد مسیرهای جایگزین و حفظ امید.	کد توصیفی (مدیریت اهداف)، کد تفسیری (مدیریت اهداف و مسیرهای جایگزین)، ترابی و همکاران. (۱۴۰۱)
حمایت معنوی		تقویت ارزش‌های معنوی برای پایداری امیدواری در محیط کار.	کد توصیفی (حمایت معنوی)، کد تفسیری (حمایت معنوی و تقویت رفاه)، Duggleby et al. (۲۰۰۹)
خودسازی		توسعه مهارت‌ها و رشد فردی برای افزایش خودکارآمدی و امید.	کد توصیفی (خودسازی)، کد تفسیری (خودسازی و رشد فردی)، مصاحبه‌ها.

تجسم خلاقانه	تصویرسازی موفقیت برای حفظ انگیزه و اراده کاری.	کد توصیفی (تجسم خلاقانه)، کد تفسیری (تجسم خلاقانه و انگیزش ذهنی)، اسنایدر. (۲۰۰۲)
مثبت‌گرایی	تقویت نگرش مثبت برای اجتناب از منفی‌گرایی در کار.	کد توصیفی (مثبت‌گرایی)، کد تفسیری (مثبت‌گرایی و تغییر دیدگاه)، رشیدزاده و همکاران. (۱۳۹۸)
توانمندسازی	افزایش استقلال و مهارت‌ها برای پایداری عملکرد و امید.	کد توصیفی (توانمندسازی)، کد تفسیری (توانمندسازی و استقلال کارکنان)، محمدی و همکاران. (۱۴۰۲)
کمک‌طلبی	جستجوی حمایت برای تقویت روابط و امیدواری سازمانی.	کد توصیفی (کمک‌طلبی)، کد تفسیری (کمک‌طلبی و شبکه‌سازی)، مصاحبه‌ها.
توسعه سرمایه اجتماعی	تقویت روابط همکارانه برای افزایش امید و همکاری.	کد توصیفی (توسعه سرمایه اجتماعی)، کد تفسیری (توسعه سرمایه اجتماعی و همکاری)، عارفی‌نژاد و شرفی. (۱۴۰۱)
مهارت‌آموزی	آموزش مداوم برای غلبه بر چالش‌ها و حفظ امید.	کد توصیفی (مهارت‌آموزی)، کد تفسیری (مهارت‌آموزی و آموزش مداوم)، تحلیل محتوا.
پیامدها	بهروری معنوی	احساس رضایت و آرامش درونی به عنوان نتیجه امیدواری پایدار.
	خودکنترلی	مدیریت هیجانات و استرس به عنوان پیامد امیدواری پایدار.
	بهبود سلامت روان	افزایش تاب‌آوری و کاهش استرس به عنوان نتیجه امید.
	ریسک‌پذیری	پذیرش چالش‌های جدید و نوآوری به عنوان پیامد امید.
	اجتناب از منفی‌گرایی	کاهش تمرکز بر جنبه‌های منفی به عنوان نتیجه امید.
	چالش‌پذیری	آمادگی برای مواجهه با مشکلات پیچیده به عنوان پیامد.
	رضایت سازمانی	افزایش رضایت از محیط کاری به عنوان نتیجه امید پایدار.
	بهبود تعهد سازمانی	افزایش وفاداری و مشارکت به عنوان پیامد امیدواری.
	کاهش سکوت سازمانی	افزایش بیان آزاد و مشارکت به عنوان نتیجه امید.



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش که با رویکرد کیفی و تحلیل تماتیک انجام شد، منجر به شناسایی و تدوین یک مدل پارادایمی برای «امیدواری معنادار پایدار در سازمان‌ها» گردید. تحلیل داده‌ها نشان داد که پدیده‌ی محوری این پژوهش یعنی امیدواری معنادار پایدار، تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر قرار دارد و از طریق راهبردهای مشخصی به پیامدهایی چون بهزیستی روانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش سکوت سازمانی منتهی می‌شود. یافته‌ها آشکار ساخت که امید در سازمان نه یک احساس زودگذر بلکه یک فرایند روانی-اجتماعی پیچیده است که در تعامل میان باورهای فردی، محیط کاری و ارزش‌های فرهنگی شکل می‌گیرد.

در سطح عوامل علی، نتایج پژوهش نشان داد که بینش معنوی، تعامل با چالش‌ها، ادراک کنترل‌پذیری، سرسختی روان‌شناختی و ویژگی‌های شغلی نقش محوری در شکل‌گیری امید دارند. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین همسو است؛ برای مثال، مارکز و گالاگر (Marques & Gallagher, 2017) نشان دادند که امید مفهومی پویا است و در تعامل با متغیرهایی نظیر کنترل درونی و معنا در زندگی رشد می‌یابد. همچنین، مطالعه‌ی خلدیان و همکاران (Khalidian et al., 2017) نشان داد که مداخلات معنادرمانی و شناختی-رفتاری می‌توانند سطح امید را در افراد میانسال و سالمند افزایش دهند و موجب سازگاری بیشتر در شرایط دشوار شوند. این یافته‌ها تأیید می‌کند که تفکر معنامحور و باور به قابلیت کنترل آینده، دو رکن اساسی در پایداری امید به شمار می‌آیند.

یافته‌های پژوهش همچنین بیانگر آن بود که عوامل زمینه‌ای مانند محیط معنوی، فرهنگ سازمانی مثبت، حمایت اجتماعی، روابط صمیمی در محیط کار و فرهنگ خانوادگی حمایتی، به‌عنوان بسترهایی عمل می‌کنند که امکان شکل‌گیری امید پایدار را فراهم می‌سازند. نتایج در این زمینه با پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی همخوانی دارد. برای نمونه، مختارپوراصل و کاملی (Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023) در مدل ارزیابی عملکرد پایدار منابع انسانی بیان کردند که امید به‌عنوان یک عامل انگیزشی درونی، زمانی تداوم می‌یابد که سازمان بستر فرهنگی و حمایتی لازم را فراهم سازد. همچنین، یافته‌های محمدی و همکاران (Mohammadi et al., 2023) در صنایع پتروشیمی نشان داد که وجود فرهنگ مشارکتی، عدالت سازمانی و اعتماد متقابل، نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ امیدواری و انگیزش کارکنان دارد.

در بخش عوامل مداخله‌گر، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که متغیرهایی نظیر سبک زندگی، خوش‌بینی، خودکارآمدی، سبک رهبری و حمایت اجتماعی، بر نحوه‌ی تداوم و تقویت امید اثرگذارند. این نتایج با پژوهش‌های بین‌المللی هم‌راستا است؛ به‌ویژه یافته‌های سیهاگ و ساریکوال (Sihag & Sarikwal, 2015) که نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند از طریق تقویت سرمایه روان‌شناختی، به افزایش امید در کارکنان منجر شود. همچنین، پژوهش اسمیت (Smith, 2023) در حوزه رهبری استراتژیک نشان داد که رهبران الهام‌بخش از طریق ایجاد چشم‌انداز روشن و تعامل مثبت، احساس امید و پایداری را در تیم‌های کاری افزایش می‌دهند. یافته‌های پژوهش حاضر نیز مؤید آن است که سبک رهبری تحول‌گرا و مشارکتی، به‌ویژه در محیط‌های صنعتی، نقش تسهیل‌گر در توسعه‌ی امیدواری معنادار ایفا می‌کند.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که راهبردهای اصلی تقویت امید شامل مدیریت هدف‌محور، خودسازی و توانمندسازی روانی، مثبت‌اندیشی، توسعه سرمایه اجتماعی و ایجاد فرصت‌های رشد در سازمان است. این یافته با مدل امید اسنایدر و پژوهش‌های تجربی Fowler و Dixson همخوانی دارد؛ آنان تأکید کردند که افراد امیدوار، توانایی شناسایی مسیرهای جایگزین برای اهداف و انگیزه لازم برای پیگیری آنها را دارند (Dixson et al., 2017; Fowler et al., 2017). همچنین، پژوهش گالیانا (Galiana et al., 2015) بر این نکته تأکید می‌کند که امید می‌تواند از طریق آموزش مهارت‌های شناختی و تنظیم هیجان افزایش یابد. نتایج مطالعه‌ی حاضر نیز نشان داد که برنامه‌های آموزشی مبتنی بر بازسازی شناختی، تمرکز بر معنا و تقویت خودکارآمدی، در محیط سازمانی می‌تواند به رشد امیدواری پایدار کمک کند.

در تبیین پیامدها، یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که امید پایدار به ارتقای بهزیستی روانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش رفتارهای منفی از قبیل سکوت سازمانی منجر می‌شود. این یافته با پژوهش رفیعی‌مفرد (Rafiei Mofrad, 2019) که عملکرد پایدار کارکنان را حاصل تعامل امید، شادی و تعهد دانست، همسو است. همچنین، مطالعه‌ی عارفی‌نژاد و شرفی (Arefi Nejad & Sharafi, 2023) تأکید کرد که امید سازمانی به‌عنوان میانجی بین رفتارهای محیط‌نگر و پایداری سازمانی عمل می‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد که امید نه‌تنها به عنوان یک ویژگی فردی، بلکه به‌صورت پدیده‌ای جمعی در پایداری سازمان‌ها اثرگذار است.

از دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌گرا، یافته‌های پژوهش حاضر مؤید آن است که امیدواری معنادار پایدار نوعی سازگاری فعال با واقعیت است و نه انکار مشکلات. به عبارت دیگر، کارکنان امیدوار در مواجهه با موانع، رویکرد حل‌مسئله و معنامحور اتخاذ می‌کنند و از این طریق در مسیر رشد شخصی و سازمانی پیشرفت می‌کنند (Boikanyo, 2025). این نتیجه با نظریه‌ی رهبری تطبیقی بویکانیو همخوانی دارد که تأکید دارد امید در زمان تغییرات فناورانه، عاملی تعیین‌کننده در حفظ انگیزه و انطباق کارکنان است. از سوی دیگر، یافته‌های خلدیان (Khalidian et al., 2017) و رشیدزاده (Rashid Zadeh et al., 2019) نشان دادند که امید می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای میان فشار روانی و سلامت روان داشته باشد. این همخوانی‌ها نشان می‌دهد که امید به‌ویژه در محیط‌های پرفشار صنعتی، سازوکار مقابله‌ای حیاتی است.

از بعد معنوی و فرهنگی، یافته‌های حاضر حاکی از آن است که معنا در کار و باورهای دینی نقش مهمی در پایداری امید دارد. این یافته با پژوهش نبی‌پور و فلاح (Nabipur & Allah, 2015) که آموزش امیددرمانی مبتنی بر مفاهیم اسلامی را مؤثر دانسته‌اند، همسو است. همچنین، نتایج با پژوهش کبیری‌پور و همکاران (Kabiri Pour et al., 2018) نیز هم‌راستا است که تفکر راهبردی از منظر اسلامی را عامل هدایت معنوی و اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های شغلی دانستند. این موضوع نشان می‌دهد که امید در فرهنگ ایرانی-اسلامی نه تنها ریشه در انگیزش فردی، بلکه در معنابخشی به کار و خدمت دارد. چنین برداشتی از امید می‌تواند تمایز قابل توجهی میان مفهوم امید در فرهنگ غربی و ایرانی ایجاد کند؛ در حالی که در مدل‌های غربی، امید بیشتر به جنبه‌های شناختی و انگیزشی محدود می‌شود، در چارچوب ایرانی، بعد معنوی و اخلاقی آن پررنگ‌تر است.

در تحلیل رابطه بین خودکارآمدی و امید، یافته‌های حاضر با پژوهش شیخ‌الاسلامی (Sheikh al-Islami & Ramazani, 2017) هم‌خوانی دارد که در مطالعه‌ی امیددرمانی گروهی نشان داد افزایش احساس کنترل درونی به رشد امید منجر می‌شود. همچنین، نتایج با یافته‌های گاسمی (Ghasemi et al., 2018) در زمینه‌ی روان‌درمانی مثبت همسو است که بیان کرد تمرکز بر جنبه‌های مثبت زندگی می‌تواند انعطاف‌پذیری روانی و امید به آینده را افزایش دهد. بر همین اساس، می‌توان نتیجه گرفت که امید با مؤلفه‌های روانی مرتبطی چون خودکنترلی، خوش‌بینی و تاب‌آوری در ارتباطی تعاملی قرار دارد.

از منظر سازمانی، یافته‌های تحقیق حاضر نیز تأیید کرد که رهبران سازمانی نقش مستقیمی در پرورش امید در میان کارکنان دارند. پژوهش جندقی (Jandaghi et al., 2024) نشان داد که عدالت سازمانی و خوش‌بینی مدیران از طریق افزایش احساس امنیت روانی، امید کارکنان را ارتقا می‌دهد. این موضوع با یافته‌های تورابی و همکاران (Torabi et al., 2022) نیز هم‌خوانی دارد که تأکید کردند توانمندسازی کارکنان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری و ق‌دردانی از تلاش‌ها، موجب افزایش احساس امید و رضایت شغلی می‌شود. در نتیجه، امید در سازمان نه تنها سازه‌ای روانی، بلکه پدیده‌ای مدیریتی است که در تعامل میان ارزش‌ها، رفتارهای رهبری و ساختارهای حمایتی شکل می‌گیرد.

افزون بر این، یافته‌ها نشان دادند که راهبردهای توسعه‌ی امید نظیر توانمندسازی روانی و اجتماعی، خودسازی و ارتقای معنویت فردی می‌تواند به پایداری عملکرد و بهزیستی کارکنان منجر شود. این نتیجه با پژوهش فاولر (Fowler et al., 2017) و کبیرر (Kelberer et al., 2018) هم‌خوانی دارد که تأکید دارند امید با تمرکز بر اهداف قابل دستیابی و بازنگری در مسیرهای زندگی، سبب احساس رضایت و پایداری روانی می‌شود. در واقع، امید به‌عنوان عامل جهت‌دهنده رفتار، موجب می‌شود فرد در شرایط ناامیدی نیز با حفظ معنا و هدف، از تسلیم‌شدن در برابر فشارها جلوگیری کند.

در نهایت، مدل استخراج‌شده از این پژوهش نشان می‌دهد که امیدوار معنادار پایدار نه تنها سازه‌ای فردی، بلکه پدیده‌ای نظام‌مند در ساختار سازمان است. این مدل ضمن ترکیب ابعاد روانی، اجتماعی و فرهنگی، نشان می‌دهد که امید می‌تواند محور پایداری منابع انسانی و عاملی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری باشد (Ahmadi et al., 2023; Arefi Nejad & Sharafi, 2018). در مجموع، یافته‌ها تأیید می‌کنند که امید با سازوکارهایی چون معنابخشی به کار، خودکارآمدی، روابط حمایتی و رهبری تحول‌گرا، می‌تواند به عنوان راهبردی مؤثر در توسعه پایدار سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

این پژوهش همانند سایر مطالعات کیفی با محدودیت‌هایی همراه بوده است. نخست آنکه داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته در یک صنعت خاص (پتروشیمی لردگان) گردآوری شد و این امر ممکن است قابلیت تعمیم نتایج به سایر صنایع را محدود کند. دوم آنکه رویکرد کیفی مبتنی بر تفسیر پژوهشگر است و احتمال سوگیری در مرحله‌ی تحلیل وجود دارد، هرچند از روش‌هایی چون بازبینی همتایان و تأیید مشارکت‌کنندگان برای افزایش روایی استفاده شد. سوم اینکه عوامل زمینه‌ای نظیر شرایط اقتصادی، سیاست‌های کلان سازمانی و تحولات فرهنگی می‌تواند در ادراک امید اثرگذار باشد که کنترل این متغیرها خارج از توان پژوهش حاضر بوده است.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، مدل ارائه‌شده به‌صورت کمی و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون شود تا روابط بین متغیرها به‌طور دقیق‌تر سنجیده شود. همچنین، بررسی نقش واسطه‌ای متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی و سلامت روان در ارتباط میان امید و عملکرد می‌تواند مسیرهای جدیدی را در پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی بگشاید. از سوی دیگر، مطالعات آینده می‌توانند با رویکرد تطبیقی میان صنایع مختلف، تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری در شکل‌گیری امید سازمانی را مورد بررسی قرار دهند.

سازمان‌ها می‌توانند بر اساس یافته‌های این پژوهش، برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای برای ارتقای امید طراحی کنند که شامل آموزش مهارت‌های تفکر هدف‌محور، خودکارآمدی، معناجویی در کار و تاب‌آوری روانی باشد. همچنین، مدیران باید با اتخاذ سبک رهبری مشارکتی، ایجاد چشم‌انداز مثبت، قدردانی از کارکنان و فراهم‌سازی محیطی عادلانه، احساس امید را در سازمان نهادینه کنند. افزون بر این، گنجاندن شاخص‌های روان‌شناختی مانند امید در ارزیابی عملکرد منابع انسانی، می‌تواند به ارتقای پایداری و بهره‌وری نیروی کار کمک کند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

In recent years, organizations have faced unprecedented challenges due to rapid technological transformation, global competition, and volatile economic conditions. These dynamics have significantly increased the need for organizations to strengthen their human capital through psychological, emotional, and cultural mechanisms that promote resilience and sustainability. Among these mechanisms, *sustainable meaningful hope* has emerged as a key construct that influences employees' motivation, adaptability, and long-term engagement in their professional environments (Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023). Unlike transient optimism, sustainable meaningful hope is a multidimensional psychological state rooted in meaning, self-efficacy, and perceived control, allowing individuals to find direction and persistence even amid adversity (Peterson & Seligman, 2023).

According to Snyder's theory of hope, this construct consists of three interdependent cognitive components: goal thinking (the ability to set meaningful objectives), pathway thinking (the ability to find routes to achieve those objectives), and agency thinking (the belief in one's ability to pursue them). Hope is thus a dynamic system integrating motivation, cognition, and



emotion, which directs behavior toward goal achievement (Marques & Gallagher, 2017). Contemporary research shows that hope is not a fixed trait but rather a malleable and developmental process that can be nurtured through supportive environments, leadership, and organizational culture (Fowler et al., 2017; Smith, 2023).

Within organizational psychology, hope has been conceptualized as a central dimension of *psychological capital*, alongside self-efficacy, optimism, and resilience (Sihag & Sarikwal, 2015). Employees with higher levels of hope are more capable of coping with change, remaining engaged in long-term goals, and contributing to organizational innovation and learning. These findings are particularly relevant to high-stress sectors, such as petrochemical industries, where performance sustainability depends on both technical and emotional stability (Mohammadi et al., 2023).

Empirical studies in Iran and other contexts support this perspective. For instance, Mokhtarpour Asal and Kamali (Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023) demonstrated that sustainable human resource performance is directly influenced by psychological constructs such as hope and optimism, which enhance employees' job satisfaction and psychological well-being. Similarly, Mohammadi et al. (Mohammadi et al., 2023) found that organizational sustainability in petrochemical companies relies heavily on supportive leadership, cultural integration, and motivational mechanisms fostering hope.

Cross-cultural research also confirms the critical role of hope as a universal yet culturally sensitive phenomenon. Nabipur and Fallah (Nabipur & Fallah, 2015) showed that hope-based interventions grounded in Islamic concepts improved inner control and resilience among participants, while Kabiri Pour et al. (Kabiri Pour et al., 2018) emphasized that strategic thinking from an Islamic perspective reinforces meaning, ethical responsibility, and purposefulness in professional contexts. This spiritual dimension of hope in the Iranian cultural setting highlights its unique distinction from Western conceptualizations that focus primarily on individual cognition and motivation (Heidari et al., 2016).

International studies complement these findings. Fowler et al. (Fowler et al., 2017) and Dixon et al. (Dixon et al., 2017) showed that hope correlates strongly with future orientation, positive affect, and learning motivation, whereas Galiana et al. (Galiana et al., 2015) validated the multidimensional structure of the Dispositional Hope Scale, confirming that hope can be measured across emotional and cognitive dimensions. Moreover, Kelberer et al. (Kelberer et al., 2018) found that optimism and hope jointly shape attentional patterns toward positive stimuli, enhancing emotional regulation and adaptive functioning.

Within the context of organizational behavior, recent approaches link hope to leadership and empowerment. Smith (Smith, 2023) showed that strategic leaders can foster organizational hope by articulating clear visions and motivating employees during change, while Boikanyo (Boikanyo, 2025) emphasized adaptive leadership as a determinant of organizational hope in technology-driven transformation. These insights align with Jandaghi et al. (Jandaghi et al., 2024), who found that organizational justice and resilience strengthen the quality of work life by enhancing hope and optimism.

In sum, the literature highlights that hope is both a personal and systemic resource. It emerges through interactions between personal beliefs, social relationships, and institutional values (Arefi Nejad & Sharafi, 2023). Hopeful employees engage more deeply in their work, display higher job satisfaction, and contribute to sustainability initiatives (Rafiei Mofrad, 2019). Yet, despite extensive studies on hope, few frameworks have been developed that integrate its psychological, organizational, and cultural dimensions within industrial environments in Iran.

Therefore, the present study aimed to design and explain a conceptual model of *sustainable meaningful hope* in organizations, focusing on the Lordegan Petrochemical Industry. This model sought to identify and interrelate the causal,

contextual, intervening, strategic, and outcome dimensions of hope to provide a localized framework for cultivating psychological and organizational sustainability (Mohammadi et al., 2023; Mokhtarpour Asal & Kamali, 2023).

Methods and Materials

This research adopted an applied qualitative design based on a thematic analysis approach. The study population included academic and organizational experts in the field of human resources, psychology, and petrochemical management. Data collection involved two complementary methods: (1) documentary analysis of 50 relevant sources—including 32 national articles, 14 international papers, and 4 academic books—and (2) semi-structured interviews with 20 experts selected through purposive criterion sampling.

Data collection continued until theoretical saturation was achieved. Each interview lasted approximately 60–90 minutes and was recorded and transcribed verbatim. Data analysis followed the stages of open, axial, and selective coding, consistent with grounded theory methodology. Triangulation, peer review, and participant validation were employed to ensure credibility. Qualitative reliability was further confirmed through Cohen's kappa coefficient, indicating high inter-coder agreement.

Findings

Data analysis yielded 186 initial codes, 42 subcategories, and 13 main themes that were synthesized into a paradigmatic model. The core phenomenon—*sustainable meaningful hope*—was positioned at the center of the model, surrounded by five dimensions: causal conditions, contextual conditions, intervening conditions, strategies, and outcomes.

Causal Conditions: Factors leading to the emergence of hope included spiritual vision, interaction with challenges, perceived controllability, psychological hardiness, and meaningful job characteristics. These elements defined the foundation upon which employees built resilience and purpose in their work environment.

Contextual Conditions: Contextual enablers such as a spiritual climate, supportive organizational culture, social cohesion, and family-oriented values provided a fertile ground for sustaining hope. Organizations that encouraged open communication, ethical practices, and mutual respect facilitated employees' psychological engagement.

Intervening Conditions: Moderating factors identified in the study included lifestyle, optimism, self-efficacy, leadership style, and social support. These variables influenced how hope manifested and persisted under varying conditions. For instance, employees with higher perceived social support and positive leadership experiences reported stronger and more stable feelings of hope.

Strategies: The strategic mechanisms fostering sustainable hope comprised goal management, self-development, empowerment, positive thinking, and social capital enhancement. Organizations that implemented mentorship programs, recognition systems, and opportunities for skill development observed more durable expressions of hope among employees.

Outcomes: Sustainable meaningful hope produced a series of beneficial outcomes at both personal and organizational levels. These included enhanced psychological well-being, greater self-control, reduced job burnout, increased job satisfaction, higher organizational commitment, and lower organizational silence. The model indicated that hope operates as a psychological catalyst linking individual motivation to organizational sustainability.

Discussion and Conclusion

The conceptual model developed in this study extends existing theories of hope by integrating psychological, spiritual, and organizational dimensions within a unified framework. The findings demonstrate that sustainable meaningful hope is not

merely an emotional disposition but a *systemic construct* shaped by cultural and institutional variables. Hope functions as a dynamic mediator that aligns personal meaning with collective goals, thus fostering long-term organizational resilience.

In line with previous studies, the results confirm that spiritual beliefs, perceived control, and positive leadership jointly contribute to the maintenance of hope within organizations. Employees who perceive their work as meaningful and aligned with broader values display stronger perseverance, even in adverse conditions. This aligns with evidence from psychological capital theory, emphasizing that hope enhances individual adaptability and fosters collective well-being.

Furthermore, the study underscores the role of organizational culture as a stabilizing factor in the sustainability of hope. A supportive, inclusive, and value-driven culture not only strengthens interpersonal trust but also transforms hope from an individual aspiration into a shared organizational ethos. When hope is collectively experienced, it generates positive emotional contagion and collective efficacy, thereby improving performance and cooperation.

The model also suggests that leadership is a critical determinant in institutionalizing hope. Leaders who communicate clear visions, encourage participation, and validate employee contributions create an environment in which hope can thrive. Leadership practices grounded in empathy and empowerment serve as psychological anchors during uncertainty, mitigating the effects of stress and burnout. In industrial contexts such as petrochemical companies—where challenges are persistent and complex—such leadership behaviors are particularly vital.

At a broader level, the model illustrates that hope acts as a bridge between personal and organizational sustainability. Hopeful employees tend to engage in pro-social and environmentally responsible behaviors, reflecting the convergence between individual well-being and corporate social responsibility. The inclusion of spiritual and cultural variables in the model further indicates that in non-Western contexts, meaning and ethical orientation are indispensable components of sustainable hope.

In conclusion, sustainable meaningful hope represents a multidimensional framework that unites personal motivation, spiritual meaning, and organizational strategy. It provides a viable psychological infrastructure for maintaining human resource resilience in complex industrial settings. By cultivating environments that nurture hope through supportive leadership, value alignment, and empowerment, organizations can enhance both employee well-being and long-term organizational sustainability.

References

- Ahmadi, O., Kamalian, A. R., Yaghoubi, N. M., Ghasemi, M., & Jalali, S. S. (2018). Designing a Model for Improving Employee Performance in the Ministry of Interior with a Grounded Theory Approach. *Resource Management in Law Enforcement*, 6(4), 1-34. <https://www.sid.ir/paper/264057/fa>
- Arefi Nejad, M., & Sharafi, S. (2023). Investigating the Impact of Green Human Resource Management and Employees' Environmental Behavior on Organizational Sustainability through the Mediating Role of Social Responsibility in the Social Security Organization of Kerman. *New Theories and Research in Public Management*, 1(3), 34-47. <https://www.sid.ir/paper/1046000/fa>
- Boikanyo, D. H. (2025). Adaptive Leadership in Times of Organizational Change Driven by Digital Technologies. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1007826>
- Dixon, D. D., Worrell, F. C., & Mello, Z. (2017). Profiles of hope: How clusters of hope relate to school variables. *Learning and Individual Differences*, 59, 55-64. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.08.011>
- Fowler, D., Weber, E., Klappa, S., & Miller, S. (2017). Replicating future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion. *Personality and individual differences*, 116, 22-28. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.010>
- Galiana, L., Oliver, A., Sancho, P., & Tomas, J. M. (2015). Dimensionality and validation of the dispositional hope scale in a Spanish sample. *Social Indicators Research*, 120, 297-308. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0582-1>



- Ghasemi, N., Goudarzi, M., Mir Drikond, F., & Gholamzadeh, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Psychological Inflexibility and Self-Efficacy in Women with Chronic Pain. *Anesthesia and Pain*, 9(4), 1-14. https://jap.iuims.ac.ir/browse.php?a_id=5405&sid=1&slc_lang=fa
- Hashemi Razini, H., Mousavi Panah, S. M., & Shiri, M. (2018). The Relationship between Achievement Goal Orientation and Motivational Beliefs with Procrastination and Self-Disabled Academic Performance of Students. *Educational and School Studies*, 3(11), 67-79. <https://www.sid.ir/paper/511841/>
- Heidari, H., Rouhani Rasaf, J., & Kardoost Finni, K. (2016). From Freud to Maslow: Transformations of Paradigms in the Psychology of Religion in the Modern Era. *Journal of Religions Research*, 10(20), 61-91. <https://www.sid.ir/paper/190186/fa>
- Jandaghi, F., Nazem, F., & Afkaneh, S. (2024). Developing a Model of Quality of Work Life Based on Organizational Justice, Organizational Optimism, and Organizational Resilience Among Employees of the Education Departments in Tehran Province. *Dmbaj*, 3(1), 69-85. <https://doi.org/10.61838/dmbaj.3.1.5>
- Kabiri Pour, M., Soltani, M., & Abdollahi, A. (2018). Explaining the Concept of Strategic Thinking from an Islamic Perspective. *Organizational Culture Management*, 16(3), 751-777. https://jomc.ut.ac.ir/article_68790.html
- Kelberer, L. J. A., Kraines, M. A., & Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and individual differences*, 124, 84-90. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.003>
- Khaldian, M., Sohrabi Asmarood, F., Asghari Ganj, A., & Karami Baghtifouni, Z. (2017). A Comparison of the Effectiveness of Two Group Cognitive-Behavioral Therapy and Group Meaning Therapy on Reducing Depression and Increasing Life Hope in Empty Nest Syndrome. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 8(29), 135-164. <https://etiadpajohi.ir/article-1-1109-fa.html>
- Marques, S. C., & Gallagher, M. W. (2017). Age differences and short-term stability in hope: Results from a sample aged 15 to 80. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 53, 120-126. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2017.10.002>
- Mohammadi, S., Nedaaf, M., & Sheikh Qalavand, F. (2023). Designing a Model for Organizational Sustainability with a Grounded Theory Approach (Case Study: Mahshahr Petrochemical Companies). *Research in Organizational Resource Management*, 13(1), 155-179. https://ormr.modares.ac.ir/article_18385.html
- Mokhtarpour Asal, H., & Kamali, M. J. (2023). A Model for Evaluating Sustainable Human Resource Performance. *Management Process and Development*, 35(1), 81-115. <https://doi.org/10.52547/jmdp.35.1.81>
- Nabipur, M., & Fallah, M. H. (2015). Designing Hope Therapy Training Based on Islamic Concepts. *First National Conference on Islam and Mental Health*, 1-9. <https://www.sid.ir/paper/842986/fa>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2023). Character strengths and workplace hope: Impacts on commitment and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 44IS - 2, 155-174. <https://doi.org/10.1002/job.2599>
- Rafiei Mofrad, S. (2019). Sustainable Employee Performance in Organizations: Factors Creating Employee Well-Being. *First National Conference on Humanities and Development*. <https://civilica.com/doc/938795/>
- Rashid Zadeh, A., Birami, M., Hashemi Nasrat Abad, T., & Mir Nasib, M. M. (2019). The Effectiveness of Positive Thinking Training Based on Religious Teachings on the Psychological Health and Resilience of Mothers with Autistic Children. *Women and Family Studies*, 11(43), 59-83. <https://www.sid.ir/paper/385721/fa>
- Safarishali, R., & Tavafi, P. (2018). Investigating the Level of Future Hope and Influencing Factors among Citizens of Tehran. *Welfare Planning and Social Development*, 9(35), 117-157. https://qjssd.atu.ac.ir/article_9312.html
- Sanjari, A. R., Golshahi, B., & Abbaszadeh, N. (2020). Pathology of Self-Belief and Hope among the Personnel of the Iranian Army (Case Study: Military Academies of the Islamic Republic of Iran). *Military Management*, 20(78), 155-189. https://jmm.iranjournals.ir/article_241331.html
- Sheikh al-Islami, A., & Ramazani, S. (2017). The Impact of Group Hope Therapy Based on Snyder's Theory on Self-Efficacy in Physically-Motor Disabled Men. *Social Work*, 6(1), 5-12. https://socialworkmag.ir/browse.php?a_id=191&sid=1&slc_lang=fa
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-26. <https://psycnet.apa.org/record/2015-54651-001>
- Smith, J. A. U. T. R. (2023). Strategic leadership and hope in managing organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(1), 75-93. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2022-0334>
- Torabi, M. A., Seyed Javadin, S. R., Jafari Zare, M., Mirhajian Moghadam, R., & Jamali Manfarid, N. (2022). Designing a Model for Empowering Academic Staff with a Grounded Theory Approach. *Career and Organizational Counseling*, 14(1), 141-170. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_102636.html