

ISSN:2821-1588		https://www.jadm.khadu.ir	
	Journal of Air Defense Management Volume 3, Issue 11 Fall 2024 P.P. 57-76		
Research Paper			
Presenting a Model for Enhancing Hope in a Defense Organization Darush Mehri¹, Amir Houshang Khadem Daghigh², Masoome Hajihoseinloo³, Ali Farhadi³ 1. Assistant Prof., Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: Dr.mehri.sh@ssau.ac.ir 2. Assistant Prof., Dafos Aja faculty member, Tehran, Iran. Email: Ami13541354@gmail.com 3. PhD in Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran. E-mail: Masoome hajihoseinloo@gmail.com 4. Assistant Prof., Faculty of Management, Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: Ali_farhadi92@yahoo.com			
bArticle Information		Abstract	
Received: 2024/08/01 Accepted: 2024/09/06		Background & Purpose: Hope is recognized as a key factor in increasing productivity, motivating employees, and strengthening their resilience within organizations. This concept becomes especially significant in defense organizations, which face complex challenges and high-pressure work environments. Given the necessity of boosting morale and motivation among employees in such organizations, presenting a model for enhancing hope can contribute to improving organizational performance and achieving strategic goals. The aim of this paper is to present a practical model for enhancing hope in a defense organization.	
Keywords: Hope, Enhancement of Hope, Defense Organization.		Methodology: This qualitative research is a type of applied research. The research information sources were published scientific documents as well as interview data with experts of a defense organization. In this research, a semi-structured interview was conducted with 14 experts using the method of purposeful and judgmental sampling. The obtained data were analyzed using the grounded theory method (Glaser's emergent approach) and with the help of MaxQDA software. Validity of the research was done with the approval of members and participants. Also, the reliability of the research was confirmed by agreement method (81% agreement coefficient).	
Corresponding Author: Darush Mehri Email: Dr.mehri.sh@ssau.ac.ir		Findings: The results of this study showed that the research model includes the three dimensions of what (spiritual beliefs, realism, purposefulness, foresight, psychological capital, effort and motivation, resilience), why (increasing individual and social vitality, strengthening the social and political system, strengthening health/health). psychological, strengthening cognitive-emotional beliefs) and how to (develop spiritual well-being, strengthen beliefs, develop social and cultural capital, explain jihad, manage media and social networks, focus on economic growth and progress, strengthen national security, develop strategic and cognitive thinking, Scientific jihad and national capacity building, attracting young scientific and educated elites, improving the level of social well-being, developing emotional intelligence, positive health, gratitude, good governance). Conclusion: The final model of the research,, by identifying key factors and offering practical solutions can play an effective role in enhancing the hope of employees in defense organizations. This model, with an emphasis on organizational cohesion, mutual trust, and fostering a positive mindset, provides a suitable foundation for achieving strategic objectives and increasing organizational efficiency.	
Citation: Mehri, Darush; Khadem Daghigh, Amir Houshang; hajihoseinloo, Masoome and Farhadi, Ali.(2024). Presenting a Model for Enhancing Hope in a Defense Organization. <i>Journal of Air Defense Management</i>, 3(11), 57-76.			



فصلنامه علمی مدیریت دفاع هوایی

دوره ۳، شماره ۱۱

پاییز ۱۴۰۳

صص ۵۷-۷۶



مقاله پژوهشی

ارائه الگویی برای ارتقای امید در یک سازمان دفاعی

داریوش مهری^۱، امیر هوشنگ خادم دقیق^۲، معصومه حاجی حسینلو^۳، علی فرهادی^۴

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: Dr.mehri.sh@ssau.ac.ir

۲. استادیار، عضو هیئت علمی دافوس آجا، تهران، ایران. رایانامه: Ami13541354@gmail.com

۳. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران. رایانامه: Masoome hajihoseinloo@gmail.com

۴. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: Ali_farhadi92@yahoo.com

چکیده

اطلاعات مقاله

زمینه و هدف: امید به عنوان یکی از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری، ایجاد انگیزه و تقویت تاب‌آوری کارکنان در سازمان‌ها شناخته می‌شود. این مفهوم به‌ویژه در سازمان‌های دفاعی که با چالش‌های پیچیده و محیط‌های کاری پر فشار روبه‌رو هستند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. با توجه به ضرورت ارتقای روحیه و انگیزه کارکنان در این سازمان‌ها، ارائه الگویی برای ارتقای امید می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و تحقق اهداف راهبردی کمک کند. هدف این مقاله، ارائه یک الگوی کاربردی برای ارتقای امید در یکی از سازمان‌های دفاعی است.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۵/۱۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۶/۱۶

کلیدواژه‌ها:

روش‌شناسی: این پژوهش کیفی از نظر هدف، نوعی پژوهش کاربردی است. منابع اطلاعاتی پژوهش را مستندات علمی منتشر شده و همچنین داده‌های مصاحبه با خبرگان یک سازمان دفاعی تشکیل دادند. در این پژوهش با تعداد ۱۴ نفر از خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش داده بنیاد (رویکرد ظاهر شونده گلizers) و با کمک نرم‌افزار مکس کیو دی ای تجزیه و تحلیل شدند. روایی پژوهش، با تأیید اعضاء و مشارکت‌کنندگان انجام شد. همچنین پایایی پژوهش به روش توافق یا همخوانی (ضرب توافق ۸۱٪) تأیید گردید.

امید،
ارتقای امید،
سازمان دفاعی.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که الگوی تحقیق شامل سه بعد چپستی (اعتقادات معنوی، واقع‌بینی، هدفمندی، آینده‌نگری، سرمایه روان‌شناختی، تلاش و انگیزه، تاب‌آوری)، چرایی (افزایش نشاط فردی و اجتماعی، تقویت نظام اجتماعی و سیاسی، تقویت بهداشت/سلامت روان، تقویت باورهای شناختی - عاطفی) و چگونگی (توسعه بهزیستی معنوی، تقویت اعتقادات، توسعه سرمایه اجتماعی و فرهنگی، جهاد تبیین، مدیریت رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، تمرکز بر رشد و پیشرفت اقتصادی، تقویت امنیت ملی، توسعه تفکر راهبردی و شناختی، جهاد علمی و ظرفیت‌سازی ملی، جذب نخبگان جوان علمی و فرهیخته، ارتقاء سطح بهزیستی اجتماعی، توسعه هوش هیجانی، سلامت مثبت، شکرگزاری، حکمرانی خوب) است.

نتیجه‌گیری: الگوی نهایی پژوهش، با شناسایی عوامل کلیدی و ارائه راهکارهای عملی می‌تواند نقشی مؤثر در ارتقای امید کارکنان سازمان‌های دفاعی ایفا کند. این الگو با تأکید بر انسجام سازمانی، اعتماد متقابل و تقویت نگرش مثبت، بستری مناسب برای تحقق اهداف راهبردی و افزایش کارآمدی سازمان فراهم می‌آورد.

نویسنده مسئول:

داریوش مهری

ایمیل:

Dr.mehri.sh@
ssau.ac.ir

استناد: مهری، داریوش؛ خادم دقیق، امیر هوشنگ؛ حاجی حسینلو، معصومه و فرهادی، علی. (۱۴۰۳). ارائه الگویی برای ارتقای امید در یک سازمان دفاعی. فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، ۳(۱۱)، ۵۷-۷۶.

مقدمه

در جهان ناپایدار، نامطمئن، پیچیده و مبهم^۱ کنونی، افزایش مشکلات اقتصادی، روحی و رفاهی، زندگی انسان‌ها را در جنبه‌های فردی و اجتماعی تحت تاثیر قرار داده است به نحوی که حتی مدیران سازمان‌ها به فکر امیدافزایی و تحکیم آن در بین منابع انسانی سازمان تحت رهبری خود هستند. امید^۲ به عنوان یکی از سازه‌های روانشناسی مثبت نقش مهمی در زندگی اجتماعی، فردی و سازمانی افراد ایفا می‌کند. امیدواری از جمله نشانه‌های پویایی و نشاط در جامعه و انگاره‌ای برای پیشرفت اجتماعی است. امیدوار بودن مهمترین انگیزه در زندگی انسان است و عدم امید به آینده و کسالت، موجب کناره‌گیری فرد از اجتماع، افسردگی و انزوای اجتماعی می‌شود. این عوامل خود کاهش فعالیت و کارایی را به دنبال دارند (صفری شالی و طوافی، ۱۳۹۷). افراد با امید زیاد به دلیل تمایل به اهداف مشخص و چالش برانگیز در طول زندگی، به احتمال زیاد شادتر هستند و عموماً نتایج زندگی بهتری دارند و این روند به بهزیستی بیشتر آنها منجر می‌شود (هینیتز و همکاران^۳، ۲۰۱۸؛ کیم و همکاران^۴، ۲۰۱۹؛ مورفی^۵، ۲۰۲۳). افراد بسیار امیدوار از کسانی که کمتر امید دارند خود را دوست داشتنی‌تر و مطلوب‌تر می‌دانند و افکار مثبت بیشتر و افکار منفی کمتری دارند. افزون بر این، افرادی که امید بیشتری دارند از کم امیدها عزت نفس بیشتری دارند، متکی به خود و پر انرژی‌اند و در تحقق اهدافشان بیشتر اهل مبارزه و چالش‌اند. در مقابل افرادی که امید کمی دارند در پیگیری اهدافشان افکار منفی بیشتری دارند و اغلب احساس می‌کنند پیگیری اهدافشان آن‌ها را خسته و ناتوان کرده و می‌کند (اسنایدر و همکاران^۶، ۲۰۰۰، به نقل از مگیار - موئی^۷، ۱۳۹۹).

افزایش امید در بین کارکنان سازمان می‌تواند به افزایش قدرت روانی از جمله عملکرد محیط کار، رضایت شغلی، شادکامی در کار و تعهد سازمانی منجر شود (سپهوند و کرمی، ۱۳۹۸). فقدان امید در سازمان کارکنان را دچار استرس اضافی می‌کند. از نظر عصبی، مغز انسان تحت استرس، انعطاف‌پذیری و خلاقیت را در حل مساله از دست می‌دهد. کارکنانی که امید ندارند می‌توانند ناامید شده و بهره‌وری را از دست بدهند. آن‌ها همچنین ریسک از

1. Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity

2. Hope

3. Heinitz et al

4. Kim et al

5. Murphy

6. Snyder et al

7. Magyar - Moe

دست دادن اعتماد به نفس و عزت نفس را دارند. برای برخی، ناامیدی مداوم در کار به یک یاس عاطفی و معنوی فراگیر تبدیل می‌شود که بر تمام جنبه‌های دیگر زندگی آن‌ها تاثیر می‌گذارد. یک وضعیت کاری ناامیدکننده می‌تواند عوارض واقعی بر سلامت روانی، سلامت جسمی و روابط آن‌ها داشته باشد. امید می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با استرس و عدم اطمینان در زندگی خود کنار بیایند. کارکنان با امید بالا اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند، مهارت‌های مقابله‌ای بالاتری دارند و فرسودگی شغلی کمتری را در کار گزارش می‌کنند. (فولکمن^۱، ۲۰۱۰). یک محیط کار با انبوهی از کارکنان با امید بالا که برای دستیابی به اهداف کار مشترک و همچنین اهداف شخصی خود ارزش قائل هستند، از نظر تئوری یک مکان مولد و با عملکرد بالا خواهد بود (اسنایدر، ۲۰۰۰، به نقل از میوز^۲، ۲۰۱۸).

در چشم‌انداز به سرعت در حال تحول امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه هستند که اغلب می‌تواند منجر به احساس عدم اطمینان و ناامیدی در میان کارکنان شود. در این میان بخش دفاعی و نظامی، به دلیل تنوع وظایف، انتظارات، مسئولیت‌ها، گستردگی محیط کار و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام بسیاری از فعالیت‌های نظامی، حوزه‌ای بسیار وسیع است. برای رسیدن به عملکرد موفق و تقویت مأموریت‌های نظامی، آمادگی روانشناختی در بین نیروهای نظامی اهمیت زیادی دارد (کندی و زیلمر^۳، ۱۳۹۳). علاوه بر بعد جسمانی، نیروی نظامی که از نظر روحی و روانی نیز آماده و سالم باشد، نیرویی مستحکم و شکست‌ناپذیر خواهد بود. یکی از عوامل کلیدی بهزیستی و آمادگی روانی در بین نیروهای نظامی، امید به عنوان یکی از هیجانات مثبت است. امید باعث افزایش اشتیاق شغلی، ایجاد احساس دلبستگی در محیط کار، ایده‌های نوآورانه و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود و سازگاری آنان را با تغییرات تسهیل می‌کند. داشتن امید در بین نظامیان تاثیرات شگرفی بر موفقیت افراد در سازمان، سلامت روانی، بهبود تاب‌آوری و غلبه بر بیماری‌ها دارد. فرد امیدوار با شوق بیشتری نسبت به دیگران خود را درگیر چالش‌های شغلی می‌کند و با انطباق بیشتری نسبت به تغییرات محیطی در تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌کوشد. موضوع امید با خودباوری و کفایت نفس ارتباط نزدیک دارد (الوانی، ۱۳۹۵). امید به کارکنان نظامی انگیزه می‌دهد و می‌تواند آمادگی همه جانبه و عملکرد کلی را در یگان‌های نظامی ارتقاء بخشد و بدین گونه پیشرفت و تعالی سازمانی را فراهم نماید (سلیگمن، ۱۳۹۷). مسئله اصلی این

^۱. Folkman

^۲. Muse

^۳. Kennedy and Zillmer

تحقیق اینجاست که نبود مدل‌ها یا چارچوب‌های ساختاریافته‌ای که به‌طور خاص برای تقویت امید در سازمان‌های دفاعی طراحی شده باشند، می‌تواند توسعه راهبردهای اثربخش را مختل کند. پیاده‌سازی مدلی جامع می‌تواند به‌عنوان پایه‌ای برای پرورش امید عمل کند. از آنجایی که امید در بین نیروهای مسلح نقش مهمی در سلامت روانی، معنوی و جسمانی کارکنان و پیشرفت سازمانی ایفا می‌کند، در این پژوهش به این موضوع پرداخته می‌شود که الگوی ارتقای امید در بین کارکنان یکی از سازمان‌های دفاعی از چه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی تشکیل می‌گردد؟.

پیشینه پژوهش

مفهوم امید در فرهنگ فارسی به عنوان اشتیاق یا تمایل به روی دادن یا انجام امری همراه با آرزوی تحقق آن توصیف شده است. امیدآفرینی در قرآن به معنای آرزو، استواری، اعتماد، توقع، چشم داشت و انتظار است که در بسیاری از آیات قرآن کریم با مشتقات متعددی چون رجا، امل، طمع، عسی، لعل، خوف، تمنی، خشیت، رغبت، انتظار، بشارت و انذار به کار رفته است (زارعی و خوشوقت، ۱۴۰۱). از منظر قرآن کریم، امید در راستای تکامل انسان و تکامل انسان در قرآن، به‌سوی مقام خلیفه الهی و تبدیل شدن به مظهر تجلی اسمای الهی است. از این رو، امید واقعی نیز، در راستای تجلی صفات الهی در وجود بشر نهاده شده است. قرآن کریم برای نیل بدین هدف، دو گونه امید را برای آدمی تبیین نموده است: امید حقیقی و امید کاذب. مهم‌ترین شاخصه‌های امید حقیقی عبارت‌اند از: نیت خالصانه، همراهی با عمل و همراهی با خوف (خبرگزاری فارس، ۱۳۹۳).

مقام معظم رهبری و فرمانده معزز کل قوا^(مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «امید یعنی آن حالتی که با حرکت همراه است؛ با تنبلی و سکون نمی‌سازد. کسی که امید دارد به اینکه به سرمنزل برسد، راه می‌رود. اینکه کسی بنشیند و در عین حال امیدوار باشد که به منزل خواهد رسید، این نشدنی است؛ این فریب‌گری، در روایات و ادعیه به «اغترار بالله» تعبیر شده است که مذمت شده؛ اینکه انسان بدون حرکت، بدون تلاش آرزو بکند که به یک مقصودی برسد؛ نه، تلاش لازم است؛ امام این امید را داشت و تلاش می‌کرد. امید، موتور حرکت امام بزرگوار بود» (بیانات در مراسم سی‌وچهارمین سالگرد ارتحال امام خمینی (رحمه‌الله)، ۱۴۰۲).

در حوزه روانشناختی، ویژگی مشخص پژوهش‌های حیطه روانشناسی مثبت^۱ در دهه‌های گذشته مفهوم امید است. باور بر این است که این مفهوم نوعی جهت‌گیری مثبت

^۱. Positive Psychology

به سمت آینده را مشخص می‌کند و ارتباط مستقیمی با اهداف و قصدمندی در زندگی دارد (روئینی^۱، ۱۳۹۷). در روانشناسی معروف‌ترین نظریه درباره امید از اسنایدر^۲ است. او امید را به عنوان الگویی شناختی و هدفمند از تفکر تعریف می‌کند که در آن مردم برای رسیدن به اهداف خود مسیرهای متفاوتی را دنبال می‌کنند، انگیزه پی‌گیری این مسیرها را دارند و فعالانه در صورت لزوم به دنبال مسیرهای جایگزین برای این اهداف می‌گردند. تئوری امید اسنایدر مبتنی بر جهت‌گیری آینده است که افراد را قادر می‌سازد آینده امیدوارکننده‌ای را تجسم کنند و اهدافی را حتی در مواجهه با موانع طاقت فرسا تعیین و دنبال کنند. بر این اساس مفهوم امید مطابق با نظریه امید اسنایدر شامل سه مؤلفه مرتبط با هم است: ۱- تفکر هدف (هر چیزی که خود فرد مایل است بدان دست یابد، آن را انجام دهد یا تجربه کند)، ۲- تفکر گذرگاه (توانایی ادراک شده فرد برای شناسایی و ایجاد مسیرهایی به سمت هدف) و ۳- تفکر عامل (یک مؤلفه‌ی انگیزشی برای به حرکت در آوردن فرد، در مسیر راه‌های در نظر گرفته شده برای رسیدن به هدف). این سه مؤلفه بر یکدیگر اثر متقابل دارند. تعیین اهداف مهم، به افزایش انگیزه منجر می‌شود و این انگیزه برانگیخته شده، به نوبه خود ممکن است به یافتن گذرگاه کمک کند (فرنام و حمیدی، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر، برخی از روانشناسان بر جنبه عاطفی امید تاکید می‌کنند. به عنوان مثال فردریکسون امید را به عنوان یک نیروی روانشناختی یا سپر^۳ می‌بیند که خاصیت تاب‌آوری را فراهم می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا با موقعیت‌های استرس‌زا و منفی مقابله کنند. در روانشناسی بالینی، شاخص امید هرث^۴ که اغلب مورد استفاده قرار می‌گیرد نه تنها بر انتظارات آینده و تفکر هدفمند بلکه بر احساس عمومی و پراکنده امیدواری تمرکز می‌کند. اگرچه این رویکردها همچنین مولفه‌های شناختی مانند انتظارات، انگاره‌ها و برنامه‌ریزی هدفمند را در مقایسه با نظریه امید اسنایدر به کار می‌گیرند، اما با جنبه عاطفی امید، یعنی احساسات غیر قابل کنترل‌تر، خود برانگیختگی و بار عاطفی همراه هستند (پلیجینگ، برگر و اکسل^۵، ۲۰۲۱).

پیشینه تجربی

محققان از جنبه‌های مختلف به مطالعه امید پرداخته‌اند. بدین‌منظور در ادامه به بررسی

¹. Ruini

². Snyder

³. Buffer

⁴. Herth Hope Index

⁵. Pleeging, Burger and Exel

پژوهش‌های انجام شده در این زمینه پرداخته می‌شود. زارعی و خوشوقت (۱۴۰۱) با تکیه بر اندیشه‌های جوادی آملی و علامه طباطبایی به تحلیل و بررسی امیدآفرینی در قرآن، پرداختند. یافته‌های تحقیق آنان نشان داد که اعتقاد به یگانگی خدا، معاد، نبوت و ظهور منجی آخرالزمان از راهکارهای معرفتی قرآن برای امیدآفرینی در انسان است. همچنین قرآن کریم جهت القای امید در آدمی، در حوزه رفتاری، عواملی چون ذکر و یاد خدا، توبه، هجرت و جهاد و صبر و بردباری را برشمرده است.

خلیلیان شلمزاری (۱۴۰۰) در تحقیق خود با عنوان «مؤلفه‌ها و مدل مفهومی امید بر اساس آیات قرآن کریم: خوانشی با رویکرد روان‌شناختی» نشان داد که امید در آیات قرآن از چهار ویژگی مهم هدف، تکیه‌گاه، اسباب امید (مادی و فرامادی) و تلاش و تحمل سختی‌ها برخوردار است. همچنین مولفه‌های روانشناختی امید بر اساس آیات قرآن کریم عبارتند از عاملیت اعتمادزا، عاملیت سبب‌ساز و عاملیت نیروبخش.

در پژوهشی که فرهوش و دیگران (۱۴۰۰) با عنوان «تدوین بسته امید درمانی با رویکرد اسلامی در مواجهه با پیامدهای روانشناختی همه‌گیری کرونا» انجام دادند عواملی چون: آموزش مهارت هدف‌گذاری، انگیزش معنوی، تدبیر و انتخاب مسیر مناسب، مهارت برنامه‌ریزی، تقویت یاد خدا و توکل جزء ویژگی‌های بسته امید درمانی برای مواجهه با بیماری کرونا شناخته شدند.

روهنده (۱۴۰۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «تبیین امید و امید آفرینی از منظر آیات و روایات با محوریت بیانیه گام دوم انقلاب» راهکارهای افزایش امید را در چهارچوب زیر طبقه‌بندی نموده است؛

- شیوه‌های عملی موثر بر امید تراز بیانیه گام دوم انقلاب از منظر آیات و روایات شامل (تکیه بر دانش‌های امیدآفرین، به کارگیری نیروی کار فعال، روحیه امید بخش به جامعه، تاکید بر ظرفیت‌های امیدبخش در جامعه، تغییر در جهت فکری افراد جامعه)؛

- شیوه‌های اقتصادی موثر بر امید (مردمی کردن اقتصاد، عدم اتکاء به صنعت نفت، رفع موانع تولید، مبارزه با قاچاق و واردات بی رویه، جلوگیری از اسراف و تبذیر (مدیریت مصرف)، رونق تولیدات داخلی)؛

- شیوه‌های سیاسی موثر بر امید (عزت نفس ملی، مدیریت بر مبنای شایسته سالاری، افزایش کیفیت حکمرانی مطلوب، جوان‌گرایی در عرصه مدیریت، حفظ هویت ملی) -

- شیوه‌های فرهنگی موثر بر امید (تبیین فرهنگ ایشار و شهادت، تحقق معنویت و اخلاق در جامعه)؛

- شیوه‌های شناختی موثر بر امید شامل (هدفمند بودن زندگی، توکل و امید به خداوند)؛

- ابزارهای موثر امید آفرینی در جامعه امروز شامل (رسانه و تبلیغات، رسانه‌های دیداری، رسانه‌های شنیداری، رسانه‌های نوشتاری).

مرحمتی و خرمائی (۱۳۹۷) رابطه دین‌داری و امید را با روش پژوهش همبستگی در بین دانشجویان دانشگاه شیراز مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که دین‌داری و صبر با افزایش امید همراه است.

فرنام و حمیدی (۱۳۹۵) طی یک مطالعه در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان به این نتیجه دست یافتند که آموزش مثبت‌نگری با تأکید بر قرآن و آموزه‌های اسلامی باعث افزایش متغیر امید شده است. طی پژوهشی که علیزاده اقدام (۱۳۹۱) به بررسی میزان امید به آینده در بین دانشجویان دانشگاه تبریز و عوامل موثر بر آن پرداخت، به این نتیجه دست یافت که امید دانشجویان به آینده از میزان دینداری، انسجام و اعتماد اجتماعی و سرمایه فرهنگی متاثر می‌گردد.

محققان و پرچم (۱۳۹۰) در تحقیق خود به "بررسی تطبیقی راهکارهای ایجاد و افزایش امید از دیدگاه روانشناسی مثبت‌نگر و قرآن کریم" پرداخته‌اند. یافته‌های مطالعه آنان نشان داد که مهمترین راهکارهای اعتقادی قرآن برای افزایش امید عبارتند از: ایمان و عقیده به توحید، نبوت و معاد؛ مهمترین راهکارهای رفتاری قرآن برای افزایش امید در حوزه فردی عبارتند از: ذکر، تهجد، نماز، و تلاوت قرآن و مهمترین راهکارهای رفتاری افزایش امید در حوزه اجتماعی عبارتند از: (انفاق، احسان، عفو و بخشش، امر به معروف و نهی از منکر و وفای به عهد).

فریز^۱ (۲۰۲۳) در رساله دکتری خود در بین معلمان نشان داد که رهبری امیدمحور^۲ از طریق همبستگی مثبت با امید جمعی و بهزیستی محل کار به عنوان یک منبع شغلی عمل می‌کند و در عین حال اثرات تقاضاهای شغلی (مانند خستگی، نظارت سوء) را کاهش می‌دهد. سایر و کلیر^۳ (۲۰۲۲) در یک مطالعه دو ساله قوم‌شناسی نشان دادند که با فرهنگ امید قوی‌تر، سازمان‌ها بیشتر درگیر چالش بزرگ می‌شوند - رفاه اعضای سازمانی شکوفا می‌شود و سازمان‌ها اهداف خود را دنبال می‌کنند.

کوئینگ و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند که امید رابطه معکوسی با اختلال استرس پس از سانحه، افسردگی و اضطراب در جانبازان و سربازان وظیفه فعال با

¹. Freeze

². Hope-centered Leadership

³. Sawyer and Clairkdk

⁴. Koenig et al

علائم اختلال استرس پس سانحه^۱ دارد. پسمور و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان دادند که امید می‌تواند اثرات فرسودگی شغلی را کاهش دهد. همچنین ارتباط مثبتی بین امید و معنی‌داری در کار قوی وجود دارد.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می‌دهد که محققان توجه کمتری به مفهوم امید در زمینه‌های سازمانی و محیط کار، و همچنین در سطوح مختلف چپستی، چرایی و چگونگی ارتقاء امید داشته‌اند. علاوه بر این، در ارتباط با سازمان‌های دفاعی، این موضوع کمتر مورد توجه و بررسی پژوهشگران قرار گرفته است. بنابراین، با توجه به شکاف موجود در ادبیات پژوهشی، تحقیق حاضر با رویکردی جامع و کاربردی درصدد ارائه الگویی برای ارتقای امید در یکی از سازمان‌های دفاعی است.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق بر حسب هدف از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت داده‌ها، جزء پژوهش‌های کیفی و مبتنی بر راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد کلاسیک گلیر است. گلیر در روش خود، استفاده از تنها یک پارادایم را گیج‌کننده و آزاردهنده می‌داند و تصریح می‌کند برای پیوند مقوله‌ها، نقشه‌های نظری متعددی وجود دارد (لاک^۳، ۲۰۰۱) بنابراین در این مطالعه برای طراحی الگوی تحقیق از استراتژی نظریه داده بنیاد (رویکرد ظاهر شونده) بهره گرفته شده است. دلیل استفاده محقق از رویکرد ظاهر شونده هم به کارکرد این رویکرد مربوط می‌گردد. این رویکرد در مقایسه با رویکرد نظام‌مند، الگوهای متنوع‌تر و گسترده‌تری را جهت تلفیق داده‌ها ارائه می‌دهد و به‌جای تحمیل نظریه به داده‌ها، نظریه را از بطن داده کنکاش می‌کند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در گام اول داده‌های تحقیق از طریق مبانی نظری، پیشینه تحقیق و مدارک و مراجع علمی معتبر گردآوری و تحلیل گردید. در گام دوم شرکت‌کنندگان در تحقیق، خبرگان علمی و سازمانی سازمان مورد مطالعه بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شدند و تعداد ۱۵ مصاحبه نیمه ساختاریافته با آنان تا نقطه اشباع نظری مقوله‌ها ادامه یافت. در گروه خبرگان علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمان دفاعی مورد مطالعه در رشته‌های روانشناسی، علوم تربیتی و مدیریت و آگاه به موضوع پژوهش، انتخاب گردیدند. در

^۱. Post-traumatic Stress Disorder

^۲. Passmore et al

^۳. Lock

بخش خبرگان سازمانی، فرماندهان و مدیران صاحب‌دانش و تجربه موفق در پست‌های مدیریت عالی سازمان با حداقل مدرک کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی، برای انجام فرایند مصاحبه گزینش شدند.

تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد پدیدارشنونده و در سه مرحله؛ کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و نظری و با بهره‌گیری از نرم افزار مکس. کیو. دی. ای^۱ انجام شد. در کدگذاری نظری محقق به‌جای کدگذاری مقوله‌ها به‌صورت پارادایمی (روش اشتروس و کوربین) و محدود کردن خود از روش رویکرد ظاهرشنونده استفاده کرده است. در این پژوهش مطابق رویکرد گلیزر، اعتبار نظریه از مبنایی بودن داده‌ها حاصل شده است (جویز و الونی^۲، ۲۰۱۱) و معیارهای تناسب و عملی بودن، مرتبط بودن و قابلیت اصلاح مدنظر محقق بوده است. علاوه بر این مطابق نظر کرسول (۱۳۹۱: ۳۲۵) برای بررسی روایی پژوهش، از تأیید اعضاء و مشارکت‌کنندگان استفاده گردید، بدین‌صورت که نتیجه مطالعه به افراد مشارکت‌کننده در تحقیق برگردانده شد و نظرات اصلاحی آنان اخذ و اصلاحات لازم به‌عمل آمد. (ضرغامی‌فر و آذر، ۱۳۹۲: ۱۸۶). کرسول برای بررسی پایایی در پژوهش‌های کیفی، توافق در همسانی رمزگذاری بین دو یا چند رمزگذار را پیشنهاد می‌کند (کرسول، ۱۳۹۱: ۳۲۴)؛ بنابراین در زمینه پایایی، از روش توافق یا همخوانی بین مشارکت‌کنندگان استفاده گردید و ضریب توافق ۸۱٪ به‌دست آمد.

یافته‌های پژوهش

برای کدگذاری و تحلیل داده‌ها، از تئوری داده‌بنیاد کلاسیک گلیزر در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، انتخابی و نظری استفاده شد. در مرحله نخست، یعنی کدگذاری باز، محقق با مرور متوالی، بررسی دقیق، خرد کردن و مقایسه‌سازی داده‌ها، به نام‌گذاری، برچسب‌زنی و مفهوم‌پردازی اولیه از داده‌ها پرداخت. در این فرایند، ۲۵۱ کد و مفهوم از مصاحبه‌ها، ادبیات و مستندات علمی و جلسات گروه کانونی استخراج شد که جزئیات آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. مفاهیم پایه حاصل از کدگذاری باز

ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه
۱	رجاء	۸۵	عاملیت نیروبخش (انگیزش عمل)	۱۶۹	احساس معنویت بیشتر
۲	امید به برخورداری از رحمت الهی	۸۶	گام‌های استوار	۱۷۰	باور به امکان‌پذیری تغییر
۳	امید به لقای الهی	۸۷	تلاش برای پیشرفت همه‌جانبه	۱۷۱	تمایل به تغییر
۴	امید به مغفرت و بخشش الهی	۸۸	همت و تلاش	۱۷۲	تأثیر بر بهزیستی عاطفی
۵	امید به رسیدن منجی	۸۹	اقدام به عمل	۱۷۳	تقویت اراده

^۱. Maxqda

^۲. Jones and Alony

ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه
۶	امید به توبه و بخشش خداوند	۹۰	تفکر عاملیت (انگیزش و اراده)	۱۷۴	تجسم آینده بهتر
۷	امید به خداوند در دل‌سختی‌ها	۹۱	سست‌نشدن	۱۷۵	مثبت اندیشی
۸	راضی بودن به قضاو قدر الهی	۹۲	نشاط	۱۷۶	اتفاق
۹	عاملیت اعتمادازا	۹۳	تحرك	۱۷۷	احسان
۱۰	عدم ترس از غیر خدا	۹۴	پیششاری و پیشگامی	۱۷۸	عفو و بخشش
۱۱	داشتن روحیه معنوی	۹۵	تنبلی‌نکردن	۱۷۹	امربه‌معروف و نهی‌ازمنکر
۱۲	ایمان،	۹۶	خسته نشدن	۱۸۰	وفای به عهد
۱۳	امید به خداوند	۹۷	حرکت و همت امیدوارانه	۱۸۱	ذکر و یاد خدا
۱۴	مأیوس نشدن از کمک الهی	۹۸	اعتماد به نفس	۱۸۲	توبه
۱۵	نیت صادقانه،	۹۹	تحرك وسیع و جدی	۱۸۳	هجرت و جهاد در راه خدا
۱۶	انگیزه الهی و خدایی	۱۰۰	حفظ انگیزه‌ها با شدت و قوت	۱۸۴	صبر و بردباری
۱۷	امید به افزایش نعمت‌های معنوی	۱۰۱	روحیه پروری	۱۸۵	توکل به خدا
۱۸	آرامش روحی	۱۰۲	کار متکی به ایمان و امید	۱۸۶	تأسی و اقتدا به اسوه‌های قرآنی
۱۹	طراحی کارها برای رسیدن به خشنودی خداوند	۱۰۳	تقویت قوه‌ی محرکه‌ی انسان	۱۸۷	تلاوت آیات قرآن و انس با آن
۲۰	پیروی از حق	۱۰۴	ارتقاء سلع روح امیدواری	۱۸۸	اقامه نماز
۲۱	تقوا	۱۰۵	همراهی با عمل صالح	۱۸۹	تہجد و شب‌زنده‌داری
۲۲	نیت صادقانه	۱۰۶	اندوه‌گین نشدن	۱۹۰	زکات
۲۳	نداشتن آرزوهای موهوم و خیالی	۱۰۷	ایستادگی	۱۹۱	اتفاق
۲۴	اعتدال در آرزوها	۱۰۸	تحمل سختی‌ها	۱۹۲	اعمال صالح و خدایسند
۲۵	حقیقت‌جویی	۱۰۹	پاسخ انعطاف‌پذیر به فشارهای زندگی	۱۹۳	اتفاق و ایثار مؤمنانه
۲۶	امید صادق و متکی به واقعیت‌های عینی	۱۱۰	بهبود امنیت جسمی	۱۹۴	عمل به آموزه‌های دینی
۲۷	نگاه واقع‌بینانه،	۱۱۱	پرورش شادی و حس بهزیستی	۱۹۵	میزان دین‌داری
۲۸	اعتدال در آرزوها	۱۱۲	افزایش حس شوخ‌طبعی	۱۹۶	ایمان
۲۹	داشتن اهداف امیدوارانه و چالشی	۱۱۳	افزایش رشد اجتماعی	۱۹۷	تقویت ایمان و دین‌داری
۳۰	هدفمندی انسان	۱۱۴	تشویق به رشد و توسعه شخصی	۱۹۸	انگیزش معنوی
۳۱	حق بودن هدف	۱۱۵	احساس هدف و معنا در زندگی	۱۹۹	انگیزش مثبت (رجاء)
۳۲	واقعی بودن هدف	۱۱۶	ایجاد روابط قوی‌تر با دیگران	۲۰۰	انگیزه منفی (خوف)
۳۳	انتظار رسیدن به هدف	۱۱۷	کمک به حفظ روابط اجتماعی	۲۰۱	دعا
۳۴	فعالیت هدف‌دار	۱۱۸	بهبود کیفیت زندگی	۲۰۲	صبر
۳۵	هدف‌داری	۱۱۹	ایجاد فرصت‌ها	۲۰۳	تحقق معنویت و اخلاق در جامعه
۳۶	هدف‌های عالی و متعالی	۱۲۰	تقویت پشتکار	۲۰۴	اعتقاد به یگانگی خدا
۳۷	پیش رفتن به سمت هدف‌ها	۱۲۱	برانگیزاننده انسان به کار و فعالیت	۲۰۵	باورسندی به قدرت لایزال و بی‌نهایت خداوند
۳۸	امید به زندگی راحت و با آرامش	۱۲۲	تقویت همبستگی اجتماعی	۲۰۶	قوت بخشی باورهای دینی و اعتقادی
۳۹	نگاه به آینده	۱۲۳	پشتوانه‌ای برای سیاست‌گذاران نظام	۲۰۷	تقویت ایمان
۴۰	آینده‌نگری	۱۲۴	مشارکت مذهبی	۲۰۸	توحیدمحوری
۴۱	آینده و افق روشن	۱۲۵	خدمت بهتر به دیگران	۲۰۹	اعتقاد به توحید
۴۲	چشم‌انداز	۱۲۶	منشأ اصلاح امور در جامعه	۲۱۰	اعتقاد به نبوت و اصل معاد
۴۳	افق دید	۱۲۷	کاهش اضطراب	۲۱۱	ولایت‌مداری
۴۴	افق روشن	۱۲۸	کاهش افسردگی	۲۱۲	اعتقاد به اصل امامت
۴۵	اعتماد به آینده	۱۲۹	کاهش غم	۲۱۳	فرهنگ مهدویت و انتظار فرج
۴۶	اعتقاد به آینده‌ی بسیار روشن و جذاب	۱۳۰	کاهش خشم	۲۱۴	ایمان به کمک الهی
۴۷	انتظار	۱۳۱	خودکنشی کمتر	۲۱۵	ایمان و اعتقاد و یقین به منجی عالم بشریت
۴۸	امید به پیروزی بر دشمنان	۱۳۲	کاهش تنهایی	۲۱۶	انسجام و اعتماد اجتماعی
۴۹	امید به پیشرفت	۱۳۳	رفع مشکلات خواب کم‌تر	۲۱۷	هویت و فرهنگ‌سازی
۵۰	امید به موفقیت	۱۳۴	تعداد کمتری از بیماری‌های مزمن	۲۱۸	مشارکت اجتماعی
۵۱	تفکر مسیرها (ایجاد راهبرد)	۱۳۵	کاهش اختلال استرس پس از سانحه	۲۱۹	ارتقای کیفیت حکمرانی
۵۲	نگاه خوش‌بینانه	۱۳۶	کاهش احساس درماندگی	۲۲۰	تحقق عدالت
۵۳	تفکر مثبت	۱۳۷	کنترل احساسات منفی	۲۲۱	پاسخگویی به نیازهای مردم در ارتباط با دولت
۵۴	نگاه امیدوارانه	۱۳۸	سلامت روحی	۲۲۲	حذف وعده‌های غیرعملی
۵۵	تقویت اعتمادبه‌نفس و توانایی‌های درونی	۱۳۹	دور کردن افکار منفی	۲۲۳	در صحنه بودن مردم
۵۶	توانایی‌های درک شده شخص (ایمان تفکر کنترکانه)	۱۴۰	حفظ و توسعه نگاه مثبت به آینده	۲۲۴	عمل دین باورانه مسئولان
۵۷	دیدن نقاط قوت	۱۴۱	تقویت مهارت حل مساله	۲۲۵	جریان توانایی

ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه	ردیف	مفاهیم پایه
۵۸	به کارگیری عقلانیت	۱۴۲	افزایش اعتماد به نفس	۲۲۶	مکتب شهیدان
۵۹	تهدید	۱۴۳	افزایش تاب‌آوری	۲۲۷	برخورد قضایی با سوءاستفاده‌کنندگان از بیت‌المال
۶۰	احساس مسئولیت	۱۴۴	توسعه ایمان	۲۲۸	جهاد تبیین
۶۱	تبیین مقاومت ملت در عبور از بحران‌ها و دشواری‌ها	۱۴۵	بیان دستاوردهای انقلاب اسلامی	۲۲۹	آگاهی مردم از برنامه‌های دولت
۶۲	بیان پیشرفت‌های کشور	۱۴۶	بیان موفقیت‌ها و وقایع تاریخی امیدآفرین	۲۳۰	بیان داستان‌های امیدبخش قرآن کریم
۶۳	تبیین فرهنگ ایثار و شهادت	۱۴۷	رسانه و تبلیغات	۲۳۱	رسانه‌های دیداری
۶۴	رسانه‌های شنیداری	۱۴۸	رسانه‌های نوشتاری	۲۳۲	توسعه خبرهای زندگی امیدبخش
۶۵	فضای مجازی	۱۴۹	رشد اقتصادی	۲۳۳	خلق فرصت‌های شغلی
۶۶	افزایش درآمد	۱۵۰	رفاه	۲۳۴	کار و تلاش
۶۷	به کارگیری نیروی کار فعال	۱۵۱	مردمی کردن اقتصاد	۲۳۵	عدم اتکاء به صنعت نفت
۶۸	رفع موانع تولید	۱۵۲	اقتصاد دانش پایه	۲۳۶	مبارزه با قاچاق و واردات بی‌رویه
۶۹	جلوگیری از اسراف و تبذیر	۱۵۳	اصلاح الگوی مصرف	۲۳۷	رونق تولیدات داخلی
۷۰	حفظ استقلال و تمامیت ارضی	۱۵۴	توجه به عزت، مصلحت و حکمت در فرآیند دیپلماسی	۲۳۸	پاسداری از کشور در مقابل خطرات و تهدیدات دشمنان
۷۱	توسعه فرهنگ ایثار و شهادت	۱۵۵	کسب فرصت‌ها برای توسعه و پیشرفت	۲۳۹	تدبیر و انتخاب مسیر مناسب
۷۲	آموزش مهارت هدف‌گذاری	۱۵۶	تفکر سیستمی	۲۴۰	توسعه تفکر خلاق
۷۳	جامعه امید بخش آینده نگر	۱۵۷	تحول فکری مثبت‌گرا	۲۴۱	تلاش برای پیشرفت علمی
۷۴	شناخت و بکارگیری صحیح ظرفیت‌های ملی	۱۵۸	توسعه مجاهدت و جهاد علمی	۲۴۲	تلاش برای دستیابی به قله‌های دانش
۷۵	ایجاد زیرساخت‌های مناسب	۱۵۹	تکیه بر دانش‌های نافع	۲۴۳	تأکید بر ظرفیت‌های امیدبخش در جامعه
۷۶	جذب جوانان تحصیل کرده و فرزانه	۱۶۰	حضور جوانان نخبه	۲۴۴	ارزش قائل شدن برای نخبگان
۷۷	تعامل دوجانبه بین نخبگان و نظام مدیریت کشور	۱۶۱	حفظ تعاملات و روابط مثبت با سایر افراد	۲۴۵	ارتباط با دنیای بیرون
۷۸	معاشرت با دوستان با رویکرد تعامل اثربخش و همافزا	۱۶۲	احساس تعلق به جامعه	۲۴۶	شناخت و کنترل عواطف خود و دیگران
۷۹	خودانگیزشی	۱۶۳	همدلی و همدلی	۲۴۷	خودکنترلی
۸۰	ورزش	۱۶۴	مرور جملات مثبت	۲۴۸	تمرکز بر توسعه باور مثبت
۸۱	کاهش استرس	۱۶۵	آزادواج یادوام	۲۴۹	خوش‌بینی
۸۲	آموزش مسئولیت‌پذیری با تأکید بر قرآن و آموزه‌های اسلامی	۱۶۶	شکر خدا را به جای آوردن	۲۵۰	توجه به داشته‌ها و نعمت‌ها
۸۳	یادآوری الطاف الهی و نعمت‌ها	۱۶۷	افزایش عزت‌نفس ملی	۲۵۱	مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری
۸۴	جوان‌گرایی در عرصه مدیریت	۱۶۸	حفظ و ارتقاء هویت ملی		

در مرحله کدگذاری انتخابی پس از به دست آوردن قرابت معنایی و مشابهت‌ها بین کدهای به دست آمده، مفاهیم مشابه با یکدیگر طبقه‌بندی شدند و سپس مقوله‌پردازی آنها انجام شد. در واقع محقق داده‌های کدگذاری شده را با یکدیگر به صورت مداوم مقایسه نمود و مقوله‌های متناسب را کنار هم قرار داد. به این منظور هر یک از کدهای سطح اول با سایر کدها مقایسه گردید و کدهای مشابه در یک طبقه قرار گرفت. در این مرحله ۲۶ مقوله فرعی پدید آمد. جدول شماره ۲ زیر مقوله‌ها و مقوله‌های فرعی به دست آمده در مرحله کدگذاری انتخابی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. زیرمقوله‌ها و مقوله‌های فرعی مربوط به امید آفرینی

ردیف	مقوله فرعی	زیرمقوله‌ها
۱.	اعتقادات معنوی	رجاء، امید به برخورداری از رحمت الهی، امید به لقای الهی، امید به مغفرت و بخشش الهی، امید به رسیدن منجی، امید به توبه و بخشش خداوند، امید به خداوند در دل‌سختی‌ها، راضی بودن به قضاو قدر الهی، عاملیت اعتماد‌آزا، عدم ترس از غیر خدا، داشتن روحیه معنوی، ایمان، امید به خداوند، مأیوس نشدن از کمک الهی، نیت صادقانه، انگیزه الهی و خدایی، امید به افزایش نعمت‌های معنوی، آرامش روحی، طراحی کارها برای رسیدن به خشنودی خداوند، پیروی از حق، تقوا، نیت صادقانه

ردیف	مقوله فرعی	زیرمقوله‌ها
۲.	واقع‌بینی	نداشتن آرزوهای موهوم و خیالی، اعتدال در آرزوها، حقیقت‌جویی، امید صادق و متکی به واقعیت‌های عینی، نگاه واقع‌بینانه، اعتدال در آرزوها
۳.	هدفمندی	داشتن اهداف امیدوارانه و چالشی، هدفمندی انسان، حق بودن هدف، واقعی بودن هدف، انتظار رسیدن به هدف، فعالیت هدف‌دار، هدف‌داری، هدف‌های عالی و متعالی، پیش رفتن به سمت هدف‌ها، امید به زندگی راحت و با آرامش
۴.	آینده‌نگری	نگاه به آینده، آینده‌نگری، آینده و افق روشن، چشم‌انداز، افق دید، افق روشن، اعتماد به آینده، اعتقاد به آینده بسیار روشن و جذاب، انتظار، امید به پیروزی بر دشمنان، امید به پیشرفت، امید به موفقیت، تفکر مسیری (ایجاد راهبرد)
۵.	سرمایه روان‌شناختی	نگاه خوش‌بینانه، تفکر مثبت، نگاه امیدوارانه، تقویت اعتمادبه‌نفس و توانایی‌های درونی، توانایی‌های درک شده شخص (یا همان تفکر گذرگاه) دیدن نقاط قوت، به‌کارگیری عقلانیت، تعهد، احساس مسئولیت
۶.	تلاش و انگیزه	عاملیت نیروبخش (انگیزش عمل)، تلاش برای پیشرفت همه‌جانبه، همت و تلاش، اقدام به عمل، تفکر عاملیت (انگیزش و اراده)، سست‌نشدن، نشاط، تحرک، پشتتازی و پیشگامی، تمبلی‌نکردن، خسته‌نشدن، حرکت و همت امیدوارانه، گام‌های استوار، اعتماد به نفس، تحرک وسیع و جدی، حفظ انگیزه‌ها با شدت و قوت، روحیه پروری، کار متکی به ایمان و امید، تقویت قوه‌ی محرکه‌ی انسان، ارتقاء سطح روح امیدواری، همراهی با عمل صالح
۷.	تاب‌آوری	اندوه‌گین‌نشدن، ایستادگی، تحمل سختی‌ها، پاسخ انعطاف‌پذیر به فشارهای زندگی
۸.	افزایش نشاط فردی و اجتماعی	بهبود امنیت جسمی، پرورش شادی و حس بهزیستی، افزایش حس شوخ‌طبعی، افزایش رشد اجتماعی، تشویق به رشد و توسعه شخصی، احساس هدف و معنا در زندگی، ایجاد روابط قوی‌تر با دیگران، کمک به حفظ روابط اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی، ایجاد فرصت‌ها، تقویت پشتکار، برانگیزاننده انسان به کار و فعالیت
۹.	تقویت نظام اجتماعی و سیاسی	تقویت همبستگی اجتماعی، پشتیبان‌های برای سیاست‌گذاران نظام، مشارکت مذهبی، خدمت بهتر به دیگران، منشأ اصلاح امور در جامعه
۱۰.	تقویت بهداشت/سلامت روان	کاهش اضطراب، کاهش افسردگی، کاهش غم، کاهش خشم، خودکشی کمتر، کاهش تنهایی، رفع مشکلات خواب کم‌تر، تعداد کمتری از بیماری‌های مزمن، کاهش اختلال استرس پس از سانحه، کاهش احساس درماندگی، کنترل احساسات منفی، سلامت روحی، دورکردن افکار منفی
۱۱.	تقویت باورهای شناختی - عاطفی	حفظ و توسعه نگاه مثبت به آینده، تقویت مهارت حل مساله، افزایش اعتمادبه‌نفس، افزایش تاب‌آوری، توسعه ایمان، احساس معنویت بیشتر، باور به امکان‌پذیری تغییر، تمایل به تغییر، تأثیر بر بهزیستی عاطفی، تقویت اراده، تجسم آینده بهتر، مثبت‌اندیشی
۱۲.	توسعه بهزیستی معنوی	انفاق، احسان، عفو و بخشش، امر به معروف و نهی از منکر، وفای به عهد، ذکر و یاد خدا، توبه، هجرت و جهاد در راه خدا، صبر و بردباری، توکل به خدا، تأسی و اقتدا به اسوه‌های قرآنی، تلاوت آیات قرآن و انس با آن، اقامه نماز، تهجد و شب‌زنده‌داری، زکات، انفاق، اعمال صالح و خدایند، انفاق و ایثار مؤمنانه، عمل به آموزه‌های دینی، میزان دین‌داری، ایمان، تقویت ایمان و دین‌داری، انگیزش معنوی، انگیزش مثبت (رجاء)، انگیزه منفی (خوف)، دعا، صبر، تحقق معنویت و اخلاق در جامعه

ردیف	مقوله فرعی	زیرمقوله‌ها
۱۳.	تقویت اعتقادات	اعتقاد به یگانگی خدا، باورمندی به قدرت لایزال و بی‌نهایت خداوند، قوت بخشی باورهای دینی و اعتقادی، تقویت ایمان، توحیدمحوری، اعتقاد به توحید، اعتقاد به نبوت و اصل معاد، ولایت‌مداری، اعتقاد به اصل امامت، فرهنگ مهدویت و انتظار فرج، ایمان و اعتقاد و یقین به منجی عالم بشریت، ایمان به کمک الهی
۱۴.	توسعه سرمایه اجتماعی و فرهنگی	انسجام و اعتماد اجتماعی، هویت و فرهنگ‌سازی، مشارکت اجتماعی، ارتقای کیفیت حکمرانی، پاسخگویی به نیازهای مردم در ارتباط با دولت، تحقق عدالت، برخورد قضایی با سوءاستفاده‌کنندگان از بیت‌المال، حذف وعده‌های غیرعملی، در صحنه بودن مردم، عمل دین باورانه مسئولان، جریان تواصی، مکتب شهیدان
۱۵.	جهاد تبیین	جهاد تبیین، تبیین مقاومت ملت در عبور از بحران‌ها و دشواری‌ها، بیان دستاوردهای انقلاب اسلامی، آگاهی مردم از برنامه‌های دولت، بیان پیشرفت‌های کشور، بیان موفقیت‌ها و وقایع تاریخی امیدآفرین، بیان داستان‌های امیدبخش قرآن کریم، تبیین فرهنگ ایثار و شهادت
۱۶.	مدیریت رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی	رسانه و تبلیغات، رسانه‌های دیداری، رسانه‌های شنیداری، رسانه‌های نوشتاری، توسعه خبرهای زندگی امیدبخش، فضای مجازی
۱۷.	تمرکز بر رشد و پیشرفت اقتصادی	رشد اقتصادی، خلق فرصت‌های شغلی، افزایش درآمد، رفاه، کار و تلاش، به‌کارگیری نیروی کار فعال مردمی کردن اقتصاد، عدم اتکاء به صنعت نفت، رفع موانع تولید، مبارزه با قاچاق و واردات بی‌رویه، جلوگیری از اسراف و تبذیر اصلاح الگوی مصرف، رونق تولیدات داخلی، اقتصاد دانش‌پایه
۱۸.	تقویت امنیت ملی	حفظ استقلال و تمامیت ارضی، توجه به عزت، مصلحت و حکمت در فرآیند دیپلماسی، پاسداری از کشور در مقابل خطرات و تهدیدات دشمنان، توسعه فرهنگ ایثار و شهادت، کسب فرصت‌ها برای توسعه و پیشرفت
۱۹.	توسعه تفکر راهبردی و شناختی	تدبیر و انتخاب مسیر مناسب، آموزش مهارت هدف‌گذاری، تفکر سیستمی، توسعه تفکر خلاق، جامعه امید بخش آینده نگر، تحول فکری مثبت‌گرا
۲۰.	جهاد علمی و ظرفیت‌سازی ملی	تلاش برای پیشرفت علمی، توسعه مجاهدت و جهاد علمی، تلاش برای دستیابی به قله‌های دانش، شناخت و بکارگیری صحیح ظرفیت‌های ملی، ایجاد زیرساخت‌های مناسب، تکیه بر دانش‌های نافع، تأکید بر ظرفیت‌های امیدبخش در جامعه
۲۱.	جذب نخبگان جوان علمی و فرهیخته	جذب جوانان تحصیل‌کرده و فرزانه، حضور جوانان نخبه، ارزش قائل شدن برای نخبگان، تعامل دوجانبه بین نخبگان و نظام مدیریت کشور
۲۲.	ارتقاء سطح بهزیستی اجتماعی	حفظ تعاملات و روابط مثبت با سایر افراد، ارتباط با دنیای بیرون، معاشرت با دوستان با رویکرد تعامل اثر بخش و هم افزا، احساس تعلق به جامعه
۲۳.	توسعه هوش هیجانی	شناخت و کنترل عواطف خود و دیگران، خودآنگیزی، همدلی و هماهنگی، خودکنترلی
۲۴.	سلامت مثبت	ورزش، مرور جملات مثبت، تمرکز بر توسعه باور مثبت، کاهش استرس، ازدواج بادوام، خوش‌بینی، آموزش مثبت‌نگری با تأکید بر قرآن و آموزه‌های اسلامی
۲۵.	شکرگزاری	شکر خدا را به‌جای آوردن، توجه به داشته‌ها و نعمت‌ها، یادآوری الطاف الهی و نعمت‌ها
۲۶.	حکمرانی خوب	افزایش عزت‌نفس ملی، مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری، جوان‌گرایی در عرصه مدیریت، حفظ و ارتقاء هویت ملی

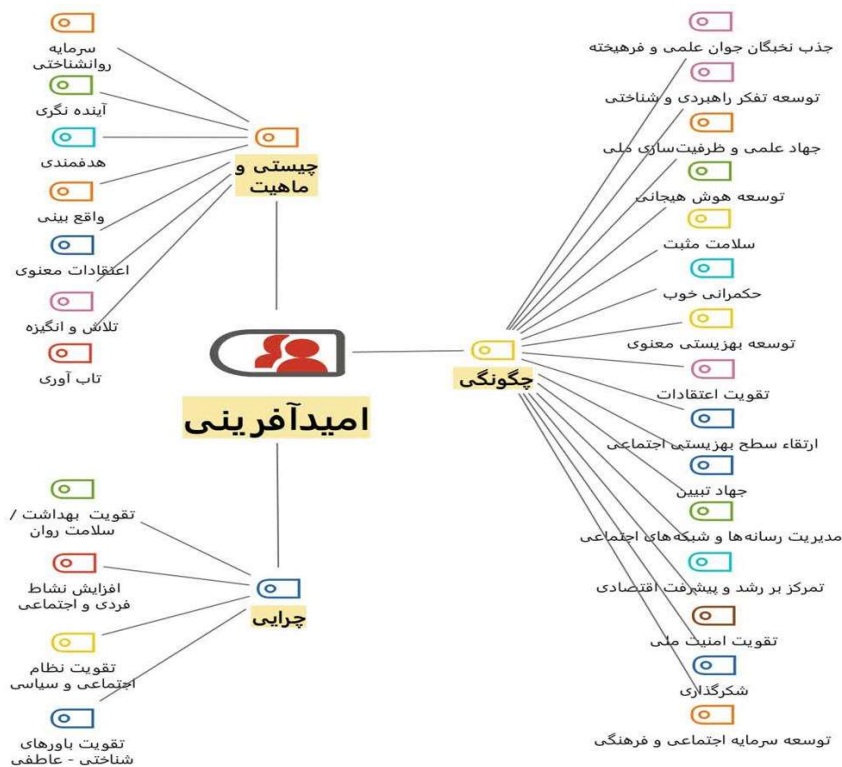
در آخرین مرحله از کدگذاری که به کدگذاری نظری معروف است، پژوهشگر با توجه به کدها و مقوله‌های شناسایی‌شده در دو مرحله قبل به استحکام بیشتر فرایند کدگذاری

می‌پردازد و با توجه به مفاهیم پدیدار شده از دل داده‌ها، به تلفیق داده‌ها در مورد پدیده موردنظر می‌پردازد که تصویر غنی‌تری از مفاهیم و مقوله‌های حاصل، فراهم خواهند کرد. در نتیجه این فرآیند سه کد نظری و مقوله اصلی چіستی، چرایی و چگونگی امید کشف گردید.

جدول ۳. مقوله‌های اصلی و فرعی مرتبط با امید آفرینی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی
چیستی امیدآفرینی	اعتقادات معنوی
	واقع‌بینی
	هدفمندی
	آینده‌نگری
	سرمایه روان‌شناختی
	تلاش و انگیزه
	تاب‌آوری
چرایی امیدآفرینی	افزایش نشاط فردی و اجتماعی
	تقویت نظام اجتماعی و سیاسی
	تقویت بهداشت/سلامت روان
	تقویت باورهای شناختی - عاطفی
چگونگی امیدآفرینی	توسعه بهزیستی معنوی
	تقویت اعتقادات
	توسعه سرمایه اجتماعی و فرهنگی
	جهاد تبیین
	مدیریت رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی
	تمرکز بر رشد و پیشرفت اقتصادی
	تقویت امنیت ملی
	توسعه تفکر راهبردی و شناختی
	جهاد علمی و ظرفیت‌سازی ملی
	جذب نخبگان جوان علمی و فرهیخته
	ارتقاء سطح بهزیستی اجتماعی
	توسعه هوش هیجانی
	سلامت مثبت
	شکرگزاری
	حکمرانی خوب

الگوی نهایی به‌دست‌آمده از کدگذاری نظری در شکل زیر ارائه شده است. این الگو بر اساس سه بُعد اصلی چیستی، چرایی و چگونگی تدوین و شکل گرفته است.



شکل ۱. الگوی نهایی امیدآفرینی برآمده از داده‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه شواهد روشنی وجود دارد مبنی بر اینکه امید طیف وسیعی از نتایج بهزیستی کارکنان از جمله بهزیستی روانی، بهزیستی اجتماعی و بهزیستی ذهنی را پیش‌بینی می‌کند. امید را می‌توان به عنوان یک نیروی نگهدارنده زندگی در نظر گرفت که در رابطه فرد با آینده ریشه دارد. فقدان امید در سازمان کارکنان را تحت فشار استرس مفرط قرار می‌دهد. کارکنانی که امید ندارند ممکن است ناامید شوند و بهره‌وری خود را از دست بدهند. آنها همچنین در خطر از دست دادن اعتماد به نفس و احترام به خود هستند. برای برخی، ناامیدی مداوم در کار تبدیل به یک ناامیدی عاطفی و معنوی فراگیر می‌شود که بر تمام جنبه‌های دیگر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد. یک موقعیت کاری ناامیدکننده می‌تواند بر سلامت روانی، سلامت جسمی و روابط افراد تأثیر بگذارد. محققان معتقدند که افزایش امید در میان کارکنان می‌تواند به افزایش قدرت روانی، از جمله عملکرد در محل کار، رضایت شغلی، شادی کاری و تعهد سازمانی منجر شود.

نتایج پژوهش نشان داد که الگوی ارتقای امید در سازمان دفاعی مورد مطالعه شامل

سه بُعد اصلی است: چِستی امید، چرایی و اهمیت امید، و چگونگی ارتقای امید. بُعد چِستی امید شامل هفت مؤلفه است: اعتقادات معنوی، واقع‌بینی، هدفمندی، آینده‌نگری، سرمایه روان‌شناختی، تلاش و انگیزه، و تاب‌آوری. اعتقادات معنوی به باورهای مرتبط با ارزش‌های الهی و معنوی اشاره دارد. واقع‌بینی، نگرشی منطقی و متعادل نسبت به زندگی را توصیف می‌کند. هدفمندی به معنای تعیین اهداف مشخص و معنادار است. آینده‌نگری توانایی برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده را شامل می‌شود. سرمایه روان‌شناختی به مجموعه ویژگی‌هایی مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی، و انعطاف‌پذیری اطلاق می‌شود. تلاش و انگیزه به اراده و انرژی لازم برای دستیابی به اهداف مربوط است، و تاب‌آوری توانایی مواجهه با چالش‌ها و ناملایمات را نشان می‌دهد.

بُعد چرایی و اهمیت امید بر ضرورت تقویت امید تأکید دارد و شامل چهار مؤلفه است: افزایش نشاط فردی و اجتماعی، تقویت بهداشت و سلامت روان، تقویت نظام اجتماعی و سیاسی، و تقویت باورهای شناختی-عاطفی. افزایش نشاط فردی و اجتماعی موجب بهبود کیفیت زندگی و شادابی افراد و جامعه می‌شود. تقویت بهداشت و سلامت روان با کاهش استرس و بهبود وضعیت روانی همراه است. تقویت نظام اجتماعی و سیاسی به ایجاد همبستگی و انسجام اجتماعی و حکمرانی منجر می‌شود، و تقویت باورهای شناختی-عاطفی نگرش‌های مثبت و انگیزه‌های فردی را ارتقا می‌دهد.

بُعد چگونگی ارتقای امید، شامل ۱۵ مؤلفه است که روش‌های عملیاتی افزایش امید را معرفی می‌کند: توسعه بهزیستی معنوی، تقویت اعتقادات، توسعه سرمایه اجتماعی و فرهنگی، جهاد تبیین، مدیریت رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، تمرکز بر رشد و پیشرفت اقتصادی، تقویت امنیت ملی، توسعه تفکر راهبردی و شناختی، جهاد علمی و ظرفیت‌سازی ملی، جذب نخبگان جوان علمی و فرهیخته، ارتقاء سطح بهزیستی اجتماعی، توسعه هوش هیجانی، توسعه سلامت مثبت، شکرگزاری، و حکمرانی خوب. این مؤلفه‌ها به ترتیب به تقویت ارتباطات معنوی، باورهای اخلاقی و دینی، اعتماد اجتماعی، شفاف‌سازی مفاهیم، جهت‌دهی مناسب به محتوای رسانه‌ای، بهبود وضعیت معیشت و شرایط اقتصادی، ایجاد ثبات و امنیت، تقویت تفکر بلندمدت، پیشبرد علم و فناوری، مشارکت نخبگان، تعامل مؤثر و معنادار با دیگران و جامعه، ارتقای مدیریت هیجانات، تمرکز بر سلامت روان و جسم، ترویج نگرش قدردانی، و ایجاد نظام مدیریتی کارآمد اشاره دارند. یافته‌های این تحقیق با پژوهش‌های زارعی و خوشوقت (۱۴۰۱)، خلیلیان شلمزاری (۱۴۰۰)، فرهوش و دیگران (۱۴۰۰)، روهنده (۱۴۰۰)، مرحمتی و خرمائی (۱۳۹۷)، فرنام و حمیدی (۱۳۹۵)، علیزاده اقدام (۱۳۹۱)، محققیان و پرچم (۱۳۹۰)، فریز (۲۰۲۳)، سایر و کلیر (۲۰۲۲) و پسمور و همکاران (۲۰۲۰)

همسو است.

مطالعه حاضر با شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش امید، نقش مهمی در گسترش دانش و ارتقای شناخت پیرامون مفهوم امیدافزایی در زمینه‌های سازمانی ایفا می‌کند. وجه تمایز این پژوهش نسبت به سایر تحقیقات مشابه، رویکرد جامع آن به مفهوم امید است که در سه بُعد اصلی شامل چیستی، چرایی، و چگونگی امید بررسی شده است. این نگاه جامع به مفهوم امید، علاوه بر ارائه دیدگاه‌های تازه، به تقویت و هم‌افزایی نظری این حوزه کمک شایانی می‌کند.

این مطالعه، مانند سایر پژوهش‌ها، فاقد محدودیت نبوده است. یکی از محدودیت‌های اصلی این تحقیق، تمرکز آن بر یک سازمان دفاعی خاص است که به تبع آن، قابلیت تعمیم‌یافته‌ها به سایر سازمان‌ها باید با احتیاط و دقت انجام شود. افزون بر این، در این مقاله تنها از روش کیفی استفاده شده است، که این امر می‌تواند تفسیر یافته‌ها را با محدودیت‌هایی مواجه کند. بنابراین، به کارگیری روش‌های تحقیق دیگر، همچون رویکرد کمی، در پژوهش‌های آتی می‌تواند به توسعه نتایج این مطالعه کمک کند. در نهایت، بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد‌های کاربردی زیر برای ارتقای امید در سازمان مورد مطالعه ارائه می‌شود:

- تبیین دستاوردها و اقدامات مثبت در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛
- طراحی برنامه آموزشی ارتقای بهزیستی معنوی کارکنان؛
- ارائه بسته خدمات رفاهی مطلوب در جهت امیدآفرینی، رفاه و بهزیستی منابع انسانی؛
- کاربست رویکرد و پروتکل روان‌درمانی مثبت‌گرا و ارائه مشاوره‌ی توانمندمحور به مراجعان در مراکز بهداشتی و درمانی ن. م؛
- طراحی، ابلاغ و ارزیابی شاخص‌های حکمرانی خوب در بین فرماندهان و مدیران؛
- اجرای برنامه‌های آموزشی مهارتی همچون: فنون توسعه تفکر راهبردی، تفکر سیستمی، مهارت ارتباطی، مهارت حل مساله، مهارت خودآگاهی و هوش هیجانی برای منابع انسانی؛
- استقرار نظام شایسته‌گزینی و انتصاب مدیران کارآمد در سطوح مختلف مدیریتی؛
- آموزش تمرین‌های روانشناسی مثبت‌گرا همچون: تمرین بخشش، شکرگزاری، مدیتیشن، آگاهی ذهنی، تفکر مثبت و غرقگی به فرماندهان و کارکنان؛
- آشنایی کارکنان با بینش، نگرش و زندگی‌نامه حماسه آفرینان، ایثارگران و شهدا در دوران پرحماسه دفاع مقدس؛
- طراحی نظام انگیزشی مطلوب برای گذراندن دوره‌های آموزشی توسط کارکنان؛
- اجرای مناسب نظام هماهنگ مدیریت خدمات کشوری در پرداخت‌ها؛

- تدارک بستر انگیزشی مناسب برای نخبگان، استعدادهای برتر و اعضای هیئت علمی؛
- طراحی محیط‌های یادگیری با توجه به اصول روانشناسی مثبت‌گرا؛
- فراهم نمودن مقدمات ازدواج کارکنان جوان؛
- توسعه یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، همکاری، کار تیمی، خلاقیت و نوآوری؛
- تولید و انتشار انواع محتوا در زمینه امیدافزایی در رسانه‌ها و شبکه‌های درون سازمانی؛
- توسعه فرهنگ سازمانی مثبت‌گرا و مشارکت کارکنان در تعیین اهداف سازمانی.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از زحمات خبرگان مشارکت کننده در این تحقیق، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

منابع

- استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت. (۱۳۹۳). *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنايي - رویه‌ها و شیوه‌ها*. مترجم: بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۵). *مدیریت عمومی*. نشر نی.
- بیانات در دیدار مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۱۳۸۵/۰۳/۲۹.
- بیانات در مراسم سی‌وچهارمین سالگرد ارتحال امام خمینی (رض)، ۱۴/۰۳/۱۴۰۲.
- تحلیل اخلاقی امید با تأکید بر آیات قرآن کریم (۱۳۹۳). بازیابی ۲۵ اسفند ۱۴۰۲، از: <https://farsnews.ir/news/13930110000475>
- خلیلیان شلمزاری، محمود (۱۴۰۰). مؤلفه‌ها و مدل مفهومی امید براساس آیات قرآن کریم: خوانشی با رویکرد روان شناختی. *روانشناسی فرهنگی*، ۲، ۱-۲۴.
- دیدار جمعی از فرماندهان ارتش - انگیزه و امید به آینده، شرط پیشرفت و موفقیت، ۳۰/۰۱/۱۳۸۵.
- روهنده، سلیمه. (۱۴۰۰). تبیین امید و امید آفرینی از منظر آیات و روایات با محوریت بیانیه گام دوم انقلاب، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم قرآنی زاهدان.

- روئینی، کیارا. (۱۳۹۷). *روانشناسی مثبت در حیطه‌های بالینی (پژوهش و عمل)*. مترجمان: فرید براتی سده و افسانه صادقی، انتشارات رشد.
- زارعی، نفیسه و خوشوقت، سمیه. (۱۴۰۱). امیدآفرینی در قرآن با تکیه بر اندیشه‌های جواد آملی و علامه طباطبایی (ره)، *مطالعات تطبیقی قرآن پژوهی*، ۲، ۲۱۰-۲۲۹.
- ساغروانی، سیما؛ مرتضوی، سعید؛ لگزبان، محمد و رحیم نیا، فریبرز. (۱۳۹۳). «تحمیل» نظریه به داده‌ها و یا «ظهور» نظریه از داده‌ها: نظریه پردازی در علوم انسانی و اجتماعی، با روش شناسی نظریه داده بیناد. *پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۴(۱)، ۱۵۱-۱۷۰.
- سپهوند، تورج و کرمی، خلیل (۱۳۹۸). بررسی روند تحولی امیدواری و مؤلفه‌های آن در کارکنان: یک مطالعه مقطعی از ۲۰ تا ۶۰ سالگی. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۵(۱)، ۴۰-۲۹.
- سلیگمن، مارتین ای. پی. (۱۳۹۷). *شکوفایی روانشناسی مثبت‌گرا، درک جدیدی از نظریه شادکامی و بهزیستی*. مترجمان: امیر کامکار و سکینه هژبریان، نشر روان.
- صفری شالی، رضا؛ طوافی، پویا. (۱۳۹۷). بررسی میزان امید به آینده و عوامل مؤثر بر آن در بین شهروندان تهرانی. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۳۵، ۱۵۳-۱۱۶.
- ضرغامی‌فر، مژگان و آذر، عادل. (۱۳۹۲). تحلیلی بر شیوه نگاشت شناختی در ساختاربندی داده‌های کیفی مطالعات سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۳(۱ و ۲)، ۱۵۹-۱۸۵.
- علیزاده اقدم، محمدباقر. (۱۳۹۱). بررسی میزان امید به آینده در بین دانشجویان و عوامل موثر بر آن. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۴۸، ۱۸۹-۲۰۶.
- فرنام، علی؛ وحیددی، محمد. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مثبت‌نگری در افزایش امید با تأکید بر قرآن و آموزه‌های اسلامی، *فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی*، ۲۲، ۲۴-۴۶.
- فروزش، محمد؛ جهانگیرزاده، محمدرضا؛ احمدی، محمدرضا؛ حافظی، مجتبی و کاشانی‌نژاد آبیانه، مرتضی. (۱۴۰۰). تدوین بسته امید درمانی با رویکرد اسلامی درمواجهه با پیامدهای روانشناختی همه‌گیری کرونا. *مجله روانشناسی بالینی*، ۲(۵۰)، ۲۰۱-۲۱۱.
- کرسول، جان دبلیو. (۱۳۹۱). *طرح پژوهشی رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی*. ترجمه علیرضا کیامنش و مریم دانای طوس. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.
- کندی، کری اچ؛ زیلمر، اریک ای. (۱۳۹۳). *روانشناسی نظامی، کاربرد بالینی و عملیاتی*. مترجمان: خدابخش احمدی و همکاران، دانژه.
- محققیان، زهرا و پرچم، اعظم. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی راهکارهای ایجاد و افزایش امید از دیدگاه روانشناسی مثبت‌نگر و قرآن کریم. *نشریه معرفت*، ۱۶۴، ۹۹-۱۱۰.
- مرحمتی و خرمائی. (۱۳۹۷) رابطه دین‌داری و امید: نقش واسطه‌ای صبر، *روانشناسی تحولی*، ۵۶، ۴۳۵-۴۴۴.
- مگیار - موئی، جینا. ال. (۱۳۹۹). *فنون روانشناسی مثبت‌گرا، راهنمای درمانگران*. مترجم: فرید براتی سده، انتشارات رشد.

- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho - oncology*, 19 (9), 901-908.
- Freeze, C. (2023). *Hope-centered leadership. a dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy*, University of Oklahoma, graduate college.
- Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D. and Schorlemmer, J. (2018). Positive organizational behavior: Longitudinal effects on subjective well-being. *PloS One*, 13(6), 0198588.
- Jones, M. and Alony, I. (2011). Guiding the use of Grounded Theory in Doctoral studies—an example from the Australian film industry. *International Journal of Doctoral Studies*, 6, 95-114.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R. and Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Koenig, H. G., Youssef, N. A., Smothers, Z., Oliver, J. P., Boucher, N. A., Ames, D., ... and Haynes, K. (2020). Hope, religiosity, and mental health in US veterans and active duty military with PTSD symptoms. *Military Medicine*, 185(1-2), 97-104.
- Murphy, E. R. (2023). *Hope and Well-being. Current Opinion in Psychology*, 101558 .
- Muse, Y. Y. (2018). *hope and burnout in human services nonprofit organizations. a dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy*, University of Oklahoma, graduate college .
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C. and Hellman, C. M. (2020). The Relationship Between Hope, Meaning in Work, Secondary Traumatic Stress, and Burnout Among Child Abuse Pediatric Clinicians. *The Permanente Journal*, 24, 19.087.
- Pleeging, E., Burger, M. and van Exel, J. (2021). The relations between hope and subjective well-being: A literature overview and empirical analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1019–1041.
- Sawyer, K. B. and Clair, J. A. (2022). Hope cultures in organizations: Tackling the grand challenge of commercial sex exploitation. *Administrative Science Quarterly*, 67(2), 289–338.