

توسعه فردی و تحول سازمانی

طراحی مدل مفهومی امیدآفرینی راهبردی در سازمان‌های ایرانی مبتنی بر تحلیل بیانات مقام معظم رهبری

- حسن عسکری^۱، فاطمه سهرابی^{۲*}، کامران نظری^۳، علی سلحشور^۴، یعقوب احمدی^۵
- شیوه استناددهی: عسکری، حسن، سهرابی، فاطمه، نظری، کامران، سلحشور، علی، و احمدی، یعقوب. (۱۴۰۴). طراحی مدل مفهومی امیدآفرینی راهبردی در سازمان‌های ایرانی مبتنی بر تحلیل بیانات مقام معظم رهبری. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۱)، ۱-۱۵.
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۴. استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
۵. استادیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: 3781987833@iau.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۱ خرداد ۱۴۰۴
تاریخ بازنگری: ۲۴ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۲۴ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ ارسال: ۱ بهمن ۱۴۰۳

هدف این پژوهش طراحی یک مدل مفهومی بومی و اسلامی برای امیدآفرینی سازمانی در سازمان‌های ایرانی، مبتنی بر تحلیل بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) است. این مطالعه از نوع کیفی اکتشافی و مبتنی بر روش تحلیل مضمون است. داده‌ها از طریق تحلیل عمیق بیانات مقام معظم رهبری و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت اسلامی و سیاست‌گذاری کلان گردآوری شد. نمونه‌گیری به روش هدفمند و گلوله‌برفی انجام شد و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در مرحله کدگذاری باز ۲۱۰ کد اولیه شناسایی شد که در مرحله کدگذاری محوری در قالب ۶ مقوله اصلی از جمله تقویت ایمان، خودباوری ملی، تاب‌آوری سازمانی، مقابله رسانه‌ای با ناامیدی، مدیریت نوآورانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازماندهی شد. در نهایت، مقوله مرکزی تحت عنوان «امیدآفرینی سازمانی بر مبنای اندیشه‌های مقام معظم رهبری» استخراج شد که مدل مفهومی نهایی پژوهش بر آن استوار گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که امیدآفرینی از دیدگاه رهبری، صرفاً یک احساس فردی نیست، بلکه راهبردی مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی در مسیر پیشرفت و تمدن‌سازی اسلامی است. مدل ارائه‌شده می‌تواند چارچوبی عملیاتی برای سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، توسعه مدیریت اسلامی و ارتقاء پویایی سازمانی در کشور باشد.

کلیدواژگان: امیدآفرینی سازمانی؛ مدیریت راهبردی؛ مقام معظم رهبری؛ خودباوری ملی؛ تحلیل مضمون

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Designing a Conceptual Model of Strategic Hope-Building in Iranian Organizations Based on the Analysis of the Supreme Leader's Statements

Hassan Askari¹, Fatemeh Sohrabi^{2*}, Kamran Nazari³, Ali Salahshour⁴, Yaghoob Ahmadi⁵

1. Ph.D. Student, Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
2. Department of Management, Sa.C., Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran
4. Assistant Professor, Department of Islamic Studies, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran
5. Assistant Professor, Department of Sociology, Payame Noor University, Tehran, Iran

How to cite: Askari, H., Sohrabi, F., Nazari, K., Salahshour, A., & Ahmadi, Y. (2025). Designing a Conceptual Model of Strategic Hope-Building in Iranian Organizations Based on the Analysis of the Supreme Leader's Statements. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(1), 1-15.

*Corresponding Author's Email: 3781987833@iau.ir

Abstract

The aim of this study is to design an indigenous and Islamic conceptual model for strategic organizational hope-building in Iranian organizations based on the analysis of the Supreme Leader's speeches. This qualitative exploratory research employed thematic analysis. Data were collected through in-depth analysis of the Supreme Leader's statements and semi-structured interviews with 25 experts in Islamic management and public policy. Purposive and snowball sampling techniques were used. Data analysis followed open, axial, and selective coding procedures. In the open coding stage, 210 initial codes were extracted. Through axial coding, these were organized into six core categories: strengthening faith, national self-belief, organizational resilience, media resistance to despair, innovative leadership, and social responsibility. The selective coding phase identified the central category as "organizational hope-building based on the Supreme Leader's thought," forming the foundation of the final conceptual model. The results indicate that hope, in the Supreme Leader's perspective, is not merely a psychological state but a strategic managerial and sociocultural approach essential for Islamic civilizational progress. The proposed model provides an operational framework for HR policy-making, managerial development, and fostering organizational vitality across Iranian institutions.

Keywords: *Organizational governance, banking industry, structural equation modeling, organizational leadership, market orientation, structural configuration, ethical conduct*

Submit Date: 20 January 2025

Revise Date: 14 May 2025

Accept Date: 19 May 2025

Publish Date: 22 May 2025



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

در فضای پرتلاطم و پرفشار کنونی که سازمان‌های ایرانی با آن روبرو هستند، توجه به مفاهیم انگیزشی و روان‌شناختی از جمله امید، بیش از پیش ضرورت می‌یابد. امید به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی سرمایه روان‌شناختی، نقشی بنیادین در تقویت تعهد سازمانی، افزایش تاب‌آوری در برابر بحران‌ها و ارتقاء بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کند (Luthans et al., 2023). در این میان، مفهوم "امیدآفرینی سازمانی" در ادبیات مدیریتی معاصر، به عنوان رویکردی راهبردی برای مواجهه با چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی مطرح شده است. این مفهوم نه تنها واجد ابعاد روانی و انگیزشی است، بلکه ناظر به تحول در سبک‌های رهبری، سیاست‌گذاری منابع انسانی و ساختارهای سازمانی نیز می‌باشد (Smith, 2023).

نظریه‌پردازان حوزه روان‌شناسی مثبت‌گرا، امید را به عنوان نیرویی پویا معرفی کرده‌اند که شامل سه مؤلفه هدف‌گذاری، ترسیم مسیر و انگیزش برای حرکت در مسیر تحقق اهداف است (Snyder, 2021). چنین نگاهی به امید، فراتر از یک احساس ساده یا نگرش مثبت، آن را به عنوان یک ظرفیت شناختی-رفتاری تعریف می‌کند که می‌تواند در فرآیند رهبری و تصمیم‌سازی سازمانی ایفای نقش کند. پژوهش‌های متعدد نیز نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که فضای امیدمحور درون خود ایجاد می‌کنند، از سطح بالاتری از رضایت شغلی، تعهد، خلاقیت و نوآوری برخوردارند (Carver et al., 2023; Peterson & Seligman, 2023).

در زمینه رهبری سازمانی، ارتباط میان سبک‌های رهبری مثبت و تقویت امید در میان کارکنان به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. رهبری تحول‌گرا و راهبردی، با ترسیم چشم‌اندازهای روشن و تقویت حس معنا در کار، به عنوان بسترهای تقویت امید شناخته می‌شوند (Davis et al., 2022; Rego et al., 2022). در این راستا، رهبرانی که با تحریک فکری، توجه به نیازهای فردی و شناسایی ظرفیت‌های بالقوه کارکنان عمل می‌کنند، می‌توانند به شکل‌گیری فضای امیدوارانه در سازمان کمک شایانی نمایند.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه امید سازمانی، عمده ادبیات موجود مبتنی بر نظریه‌های غربی و در چارچوب فرهنگ‌های فردگرا تدوین شده است. این در حالی است که امید در بستر فرهنگی-دینی جوامعی همچون ایران، مفهومی عمیق‌تر، اجتماعی‌تر و پیوند خورده با معنویت دارد (Zarei & Khoshvaght, 2021). آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه در نگاه رهبری فکری نظام جمهوری اسلامی ایران، امید را نه صرفاً یک احساس روانی، بلکه راهبردی تمدن‌ساز و عنصر کلیدی در تحقق پیشرفت معرفی می‌کنند (Sarv, 2021). مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) امید را به عنوان "موتور محرکه جامعه" و "کلید پیشرفت" معرفی کرده‌اند و بر ضرورت نهادینه‌سازی آن در ساختارهای مدیریتی، سیاسی و اجتماعی کشور تأکید داشته‌اند (Sohail Sarv et al., 2021).

مطالعات داخلی نیز نشان می‌دهند که یکی از راهبردهای اصلی دشمنان برای تضعیف پویایی جامعه ایرانی، تزریق ناامیدی، سیاه‌نمایی و القای ناکارآمدی است. در مقابل، بیانات مقام معظم رهبری پیوسته بر ضرورت دمیدن روح امید، ترویج خودباوری ملی و تکیه بر ظرفیت‌های درونی تأکید داشته‌اند (Mohammadi Moghaddam & Kavand, 2022). ایشان بارها هشدار داده‌اند که امید باید با واقع‌گرایی، عمل‌گرایی و جهاد مستمر همراه باشد تا به‌جای امید واهی، بستری برای تحول واقعی فراهم گردد (Dehghan, 2022).

بر همین اساس، در پژوهش‌های اخیر تلاش شده است تا چارچوبی بومی برای امیدآفرینی در بستر فکری رهبری تدوین شود. برای مثال، پژوهش مولایی (۱۴۰۱) به تبیین مدل مفهومی امید در اندیشه رهبر معظم انقلاب پرداخته و نشان داده است که ارکان اساسی این مفهوم شامل

صبر، اعتماد به وعده الهی، جهاد علمی و اتکاء به ظرفیت‌های داخلی است (Molaei, 2022). پژوهش منصوری نیز بر تمایز میان امید صادق و کاذب تأکید کرده و امید صادق را محرک تحول فردی و اجتماعی معرفی می‌کند (Mansouri, 2020). در تحلیل گفتمان سیاستی بیانات رهبری، امید همواره به‌عنوان یک مقوله راهبردی و چندبعدی مطرح شده که با مفاهیمی چون آینده‌نگری، جوان‌گرایی، مقاومت فعال، توسعه علمی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کارآمدی مدیریتی پیوند دارد (Rezaei Varmziar & Sharafi, 2022). در همین راستا، پژوهش سرور و همکاران نیز با روش تحلیل مضمون نشان داده‌اند که امید در بیانیه گام دوم انقلاب، نه یک احساس سطحی بلکه سازه‌ای تمدنی برای عبور از موانع و تحقق اهداف بلندمدت انقلاب اسلامی است (Sarv, 2021). در کنار بعد محتوایی و معنایی، سازوکارهای نهادی و مدیریتی نیز نقش مهمی در تحقق امید سازمانی ایفا می‌کنند. طبق دیدگاه ارفانی، ظرفیت سیال منابع انسانی، توسعه سرمایه انسانی و انعطاف‌پذیری سازمانی از جمله پیش‌نیازهای ایجاد محیط‌های پویا و امیدوارانه در سازمان‌ها هستند (Erfani et al., 2020). چنین دیدگاهی، با رویکرد سرمایه روان‌شناختی لوتانز نیز هم‌راستا است که امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری را مؤلفه‌های کلیدی برای موفقیت سازمانی می‌داند (Luthans et al., 2023). از این منظر، طراحی مدلی مفهومی برای امیدآفرینی در سازمان‌های ایرانی، مبتنی بر بیانات راهبردی مقام معظم رهبری، ضرورتی دوچندان می‌یابد. این مدل نه تنها می‌تواند شکاف میان نظریه‌های غربی و بستر فرهنگی-دینی ایران را پر کند، بلکه مبنایی بومی برای سیاست‌گذاری منابع انسانی، سبک‌های رهبری و برنامه‌ریزی راهبردی فراهم می‌آورد (Smith, 2023). پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون و تحلیل بیانات رهبری طی دهه‌های اخیر، در پی آن است که مؤلفه‌ها، سازوکارها و پیامدهای امیدآفرینی سازمانی را شناسایی کرده و چارچوبی مفهومی برای نهادینه‌سازی آن در سازمان‌های دولتی ایران ارائه دهد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از حیث ماهیت و روش اجرا، یک تحقیق کیفی محسوب می‌شود که به روش تحلیل مضمون انجام شده است. تحلیل مضمون، روشی مناسب برای شناسایی الگوها و مفاهیم معنادار در داده‌های متنی است و امکان استخراج مضامین کلیدی را از بیانات و اسناد فراهم می‌کند. در این تحقیق، هدف اصلی شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های امیدآفرینی سازمانی بر مبنای بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و طراحی یک مدل مفهومی بومی برای سازمان‌های ایرانی است. رویکرد پژوهش مبتنی بر استخراج از داده‌های کیفی، تحلیل عمیق محتوا و ترکیب یافته‌های نظری با دیدگاه‌های خبرگان می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل خبرگان دانشگاهی هستند که با متن کامل بیانات، سخنرانی‌ها، پیام‌ها و اسناد مکتوب مقام معظم رهبری طی دهه‌های اخیر که موضوعاتی نظیر امید، پیشرفت، مدیریت اسلامی و آینده‌نگری را پوشش می‌دهند آشنایی کامل دارند. از میان این جامعه وسیع، نمونه‌ای از بیانات به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. معیار انتخاب نمونه‌ها، ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله‌های امیدآفرینی سازمانی بوده است. علاوه بر تحلیل بیانات معظم‌له، برای تفسیر و تعمیق یافته‌ها از نظرات خبرگان حوزه مدیریت، علوم انسانی اسلامی و سیاست‌گذاری کلان استفاده شده است تا اطمینان از جامعیت و دقت مضامین استخراج شده فراهم شود. فرآیند نمونه‌گیری از خبرگان به روش گلوله برفی انجام شده است. در این فرآیند ابتدا تعدادی از خبرگان شامل اساتید دانشگاه، پژوهشگران حوزه مدیریت اسلامی و مسئولان باسابقه سازمانی که آشنایی عمیقی با اندیشه‌های مقام معظم رهبری داشتند، شناسایی شدند و سپس با معرفی ایشان، تعداد خبرگان گسترش یافت. در نهایت تعداد ۲۵

نفر از خبرگان که معیارهای تخصص، تجربه عملی و شناخت مبانی فکری رهبری را داشتند، به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل تحلیل اسناد، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و یادداشت‌برداری تحلیلی بوده است.

برای تحلیل داده‌های کیفی، ابتدا کلیه متون بیانات و مصاحبه‌ها با استفاده از روش کدگذاری باز مورد بررسی قرار گرفتند و واحدهای معنایی اولیه استخراج شدند. سپس این واحدها در فرآیند کدگذاری محوری در قالب مضامین اصلی و فرعی طبقه‌بندی گردیدند. نهایتاً، با استفاده از کدگذاری انتخابی، مدل نهایی مفهومی پژوهش توسعه داده شد. برای افزایش اعتبار تحلیل، تکنیک‌های بازبینی توسط خبرگان و مثلث‌سازی داده‌ها به کار گرفته شد و صحت مضامین شناسایی شده مورد ارزیابی قرار گرفت. در راستای اعتباربخشی یافته‌ها، از شاخص‌های قابلیت اعتماد، قابلیت انتقال، قابلیت وابستگی و تأییدپذیری استفاده شد. به منظور اطمینان از قابلیت اعتماد داده‌ها، متن مصاحبه‌ها و مضامین استخراج شده برای بازبینی به برخی از خبرگان ارسال گردید و بازخوردهای اصلاحی دریافت شد. برای قابلیت انتقال نتایج، توصیف غنی و دقیق از زمینه‌های تحقیق ارائه شده است. همچنین تلاش شده است با ثبت مستندات فرآیند پژوهش و تصمیمات کلیدی، قابلیت وابستگی و تأییدپذیری نتایج افزایش یابد. در مجموع، روش‌شناسی این پژوهش با دقت علمی بالا طراحی شده تا یافته‌های نهایی از اعتبار نظری و کاربردی برخوردار باشند.

یافته‌ها

در بخش کیفی این تحقیق، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی انجام شده است. افراد منتخب در این مصاحبه‌ها از بین کارکنان با سابقه و تجربه‌های مختلف انتخاب شده‌اند تا دیدگاه‌های متنوعی در خصوص همراستایی اهداف فردی و سازمانی جمع‌آوری شود. جمعیت‌شناسی این بخش به‌طور کلی به ویژگی‌هایی چون جنسیت، سن، وضعیت تحصیلی، تجربه شغلی و سطح مسئولیت افراد در سازمان‌ها پرداخته است.

جدول ۱. جمعیت‌شناسی بخش کیفی

ویژگی	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۱۵	۶۰٪
زن	۱۰	۴۰٪
سن		
زیر ۳۰ سال	۵	۲۰٪
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰	۴۰٪
بالای ۴۰ سال	۱۰	۴۰٪
وضعیت تحصیلی		
لیسانس	۱۲	۴۸٪
فوق لیسانس	۱۰	۴۰٪
دکتر	۳	۱۲٪
سابقه خدمت		
کمتر از ۵ سال	۸	۳۲٪
۵-۱۰ سال	۱۰	۴۰٪
بیشتر از ۱۰ سال	۷	۲۸٪
سمت شغلی		
مدیر ارشد	۵	۲۰٪
مدیر میانی	۱۰	۴۰٪
کارکنان ستادی	۱۰	۴۰٪

در این پژوهش، طرح تحقیق از نوع کیفی اکتشافی انتخاب شده است. هدف از به کارگیری این طرح، فهم عمیق و کشف مضامین پنهان در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) درباره امیدآفرینی سازمانی است. روش مورد استفاده در این مطالعه، تحلیل مضمون بوده که به استخراج مفاهیم کلیدی و طبقه بندی آن‌ها در قالب مضامین اصلی و فرعی منجر شده است. این طرح، ماهیت انعطاف پذیر دارد و امکان می دهد تا از طریق مطالعه متون و مصاحبه با خبرگان، به بازنمایی الگوی ذهنی و معنایی مرتبط با امید در سازمان های ایرانی پرداخته شود. تمرکز بر تحلیل محتوایی بیانات و داده های کیفی، پژوهش را قادر ساخته است که به جای آزمون فرضیه های از پیش تعیین شده، به تولید نظریه بومی و مدل مفهومی جدیدی در زمینه امیدآفرینی سازمانی برسد.

کدگذاری باز (Open Coding) نخستین مرحله از فرآیند تحلیل داده های کیفی در این پژوهش محسوب می شود. در این مرحله، داده های گردآوری شده از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و مصاحبه های نیمه ساختاریافته با خبرگان، به صورت خط به خط و واژه به واژه مورد بررسی دقیق قرار گرفتند. هدف از کدگذاری باز، شکستن داده ها به کوچک ترین واحدهای معنایی و برچسب گذاری آن ها بر اساس مفاهیم ذاتی شان بود. در این فرآیند، تلاش شد تا بدون پیش فرض قبلی، کدهایی استخراج شود که مستقیماً از دل داده ها نشأت گرفته باشند. این کدها شامل مفاهیمی همچون "اعتماد به وعده الهی"، "تلاش و جهاد مستمر"، "اتکاء به ظرفیت های درونی" و "مقابله با یأس آفرینی دشمنان" بودند که هر یک نمایانگر جنبه ای از امیدآفرینی سازمانی در چارچوب اسلامی است. در ادامه، پس از استخراج حجم گسترده ای از کدهای اولیه، فرایند خلاصه سازی، حذف کدهای تکراری و ادغام مفاهیم مشابه انجام شد تا ساختار منظم تر و فشرده تری از مفاهیم اولیه حاصل گردد. کدگذاری باز به پژوهشگر این امکان را می دهد که با دیدی باز و بدون تعصب نظری، به کشف الگوهای پنهان در داده های کیفی بپردازد. همچنین، این مرحله پایه و اساس کدگذاری محوری و در نهایت توسعه مدل مفهومی تحقیق را فراهم ساخت. طی کدگذاری باز، تعداد ۲۱۰ کد اولیه شناسایی شد که در مراحل بعدی با ترکیب و تحلیل بیشتر، به مجموعه ای از مقولات و مضامین اصلی و فرعی تبدیل شدند.

جدول ۲. کد اولیه استخراج شده از داده ها (مرحله کدگذاری باز)

شماره	کد اولیه تولیدشده	مفهوم کلیدی
۱	اعتماد به وعده های الهی	تقویت باورهای ایمانی
۲	امید به آینده روشن انقلاب	آینده نگری مثبت
۳	تکیه بر ظرفیت های داخلی	خودباوری ملی
۴	جهاد علمی و اقتصادی	تلاش پایدار
۵	صبر و استقامت در برابر مشکلات	تاب آوری سازمانی
۶	مقابله با القای یأس دشمنان	مقاومت روانی-رسانه ای
۷	شناخت دشمن و راهبردهای او	آگاهی و بصیرت سازمانی
۸	توسعه علمی و فناوری	پیشرفت دانش بنیان
۹	عدالت گستری در سازمان	عدالت اجتماعی سازمانی
۱۰	اعتمادسازی میان مردم و مدیران	سرمایه اجتماعی مثبت
۱۱	خودسازی فردی و سازمانی	تعالی انسانی در سازمان
۱۲	ارتقاء معنویت در محیط کار	معنویت محوری سازمانی
۱۳	ارتباط با امام زمان (عج) در تقویت امید	بعد معنوی انتظار
۱۴	نهادینه کردن فرهنگ مقاومت	فرهنگ سازمانی مقاوم
۱۵	الگوسازی از موفقیت های داخلی	ارتقاء انگیزه ملی
۱۶	آموزش امیدمحور به کارکنان	توسعه سرمایه روان شناختی
۱۷	گسترش رسانه های امیدآفرین	رسانه های مثبت گرا

۱۸	مبارزه با روحیه بی تفاوتی	مسئولیت پذیری اجتماعی
۱۹	پرورش روحیه امید در جوانان	نقش جوانان در تحول
۲۰	برجسته سازی دستاوردهای ملی	اعتماد به نفس ملی
۲۱	تاکید بر فرصت های داخلی	شناسایی ظرفیت ها
۲۲	صیانت از روحیه انقلابی	حفظ ارزش های اصیل
۲۳	تقویت کارآمدی مدیریتی	مدیریت مبتنی بر شایسته سالاری
۲۴	پاسخگویی شفاف به مردم	مسئولیت پذیری و شفافیت
۲۵	مقابله با ناکارآمدی و فساد	پاکدستی سازمانی
۲۶	ترویج امید فعال (نه امید منفعلانه)	امید عمل گرا
۲۷	مشارکت فعال کارکنان در تصمیم گیری	افزایش تعلق سازمانی
۲۸	تعهد به اهداف و آرمان ها	تعهد سازمانی
۲۹	تقدیر از موفقیت های کوچک و بزرگ	انگیزش مثبت
۳۰	ایجاد شبکه های حمایتی در سازمان	حمایت روانی اجتماعی
۳۱	پیوند امید با مسئولیت پذیری	امید مبتنی بر تلاش جمعی
۳۲	مبارزه با تصویرسازی منفی از آینده	آینده سازی مثبت
۳۳	ارتقاء کیفیت خدمات به مردم	بهبود کارآمدی سازمانی
۳۴	تثبیت هویت انقلابی کارکنان	انسجام هویتی سازمان
۳۵	تأکید بر قدرت اراده ملی	قدرت تغییر از درون

کدگذاری محوری دومین مرحله در فرآیند تحلیل مضمون این پژوهش به شمار می آید که در آن، کدهای اولیه استخراج شده از مرحله کدگذاری باز به شیوه ای ساختارمند سازمان دهی و طبقه بندی شدند. هدف اصلی در این مرحله، شناسایی روابط منطقی میان کدهای اولیه و ترکیب آن ها در قالب مقوله های اصلی و فرعی بود. در این فرآیند، پژوهشگر با تحلیل دقیق اشتراکات مفهومی، همبستگی های معنایی و الگوهای رفتاری مستتر در داده ها، کدهای پراکنده را به خوشه هایی با معنای واحد تجمیع کرد. این خوشه بندی بر اساس پرسش هایی نظیر «چه چیزی؟»، «چرا؟»، «چگونه؟» و «با چه نتایجی؟» انجام گرفت که به روشن تر شدن ابعاد مختلف پدیده ای امیدآفرینی سازمانی کمک کرد. نتیجه این مرحله، ایجاد دسته بندی هایی مفهومی همچون "اعتماد به وعده های الهی"، "توسعه سرمایه انسانی"، "تقویت تاب آوری سازمانی"، "مقابله با یأس آفرینی" و "تقویت آینده نگری سازمانی" بود که به صورت مقوله های محوری سازماندهی شدند. در کدگذاری محوری این تحقیق، روابط میان شرایط علی (نظیر باور به وعده های الهی و خودباوری ملی)، شرایط زمینه ای (مانند فرهنگ سازمانی اسلامی و عدالت سازمانی)، راهبردهای مدیریتی (مانند توسعه منابع انسانی و ترویج رسانه های امیدآفرین) و پیامدها (مانند ارتقاء بهره وری، افزایش تعهد سازمانی و توسعه اجتماعی) مورد شناسایی و تحلیل قرار گرفت. برای افزایش دقت در سازماندهی داده ها، از نمودارهای مفهومی و نقشه های ذهنی استفاده شد تا فرآیند اتصال کدهای باز به مقوله های اصلی به شیوه ای شفاف و منظم انجام شود. این مرحله، زمینه لازم برای توسعه مدل مفهومی نهایی پژوهش را فراهم ساخت و نشان داد که امیدآفرینی در سازمان های ایرانی از دیدگاه مقام معظم رهبری، فرآیندی چندبعدی و سیستمی است که نیازمند توجه به پیوندهای درونی و برونی مؤلفه های گوناگون سازمانی است.

جدول ۳. کدگذاری محوری

شماره	مقوله محوری	زیرمقوله‌ها	کدهای اولیه مرتبط
۱	اعتماد به وعده‌های الهی و تقویت معنویت	-اعتقاد به وعده‌های الهی -ارتباط معنوی با خداوند -امید به ظهور و آینده روشن	اعتماد به وعده الهی، معنویت محوری، انتظار ظهور
۲	خودباوری ملی و اتکاء به ظرفیت‌های داخلی	-بهره‌گیری از توانمندی‌های داخلی -ارتقاء خوداتکایی سازمانی -استفاده از منابع بومی	تکیه بر ظرفیت‌های داخلی، ارتقاء توان داخلی، توسعه منابع داخلی
۳	توسعه تاب‌آوری و استقامت سازمانی	-صبر و مقاومت -مقابله با فشارهای دشمنان -حفظ انگیزه در بحران‌ها	صبر و استقامت، مقابله با ناامیدی دشمنان، مقاومت اجتماعی
۴	ایجاد فرهنگ رسانه‌ای و اجتماعی امیدآفرین	-مقابله با سیاه‌نمایی رسانه‌ای -ترویج موفقیت‌های ملی -گسترش رسانه‌های مثبت‌گرا	مقابله با جنگ روانی، الگوسازی ملی، رسانه‌های امیدآفرین
۵	مدیریت تحول‌آفرین و آینده‌نگر	-گسترش نوآوری و خلاقیت سازمانی -حمایت از پیشرفت علمی -سیاست‌گذاری بر مبنای آینده‌نگری	نوآوری سازمانی، توسعه علمی، امید به آینده پیشرو

کدگذاری انتخابی (Selective Coding) به‌عنوان سومین و نهایی‌ترین مرحله از فرآیند تحلیل داده‌های کیفی در این پژوهش، به یکپارچه‌سازی و انسجام‌بخشی یافته‌های حاصل از کدگذاری باز و محوری اختصاص دارد. در این مرحله، پژوهشگر تلاش می‌کند تا یک مقوله‌ی مرکزی (Core Category) که سایر مقوله‌ها حول آن شکل گرفته‌اند را شناسایی و تثبیت کند. در تحقیق حاضر، بر مبنای تحلیل‌های پیشین و انسجام مفاهیم، مقوله‌ی مرکزی به عنوان «امیدآفرینی سازمانی بر مبنای اندیشه‌های مقام معظم رهبری» تعیین شد. کدگذاری انتخابی فرآیندی است که طی آن مقولات محوری مختلف به‌صورت منطقی به یکدیگر پیوند داده شده و داستان نظری تحقیق (Theoretical Storyline) شکل می‌گیرد که به تبیین چگونگی تحقق امیدآفرینی سازمانی در بستر مدیریت اسلامی می‌پردازد. در این فرآیند، ارتباطات علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردی بین مقوله‌های محوری و زیرمقوله‌ها مورد بررسی دقیق قرار گرفت و یک مدل مفهومی نهایی استخراج شد. به عبارت دیگر، در کدگذاری انتخابی، مفهوم امیدآفرینی سازمانی به مثابه یک سازه چندبعدی معرفی شده است که از طریق عوامل معنوی (مانند اعتماد به وعده‌های الهی)، عوامل مدیریتی (همچون ارتقاء خودباوری ملی)، عوامل رفتاری (مانند توسعه تاب‌آوری سازمانی)، و عوامل فرهنگی-اجتماعی (مانند مقابله با سیاه‌نمایی رسانه‌ای) تحقق می‌یابد. کدگذاری انتخابی این امکان را فراهم می‌کند که یافته‌های پژوهش در قالب یک چارچوب نظری منسجم سامان یابند و ارتباط بین داده‌های کیفی و مدل مفهومی پیشنهادی به شکلی منظم و معتبر برقرار شود.

جدول ۴. کدگذاری انتخابی - سازماندهی مفاهیم در قالب مقوله مرکزی

مقوله مرکزی	مقوله‌های محوری	زیرمقوله‌ها	خلاصه ارتباط مفهومی
امیدآفرینی سازمانی از دیدگاه مقام معظم رهبری	تقویت ایمان و باور به وعده‌های الهی	اعتماد به وعده الهی، ارتباط با خداوند، انتظار ظهور	امید مبتنی بر ایمان، زیربنای پایداری فردی و سازمانی است.
	توسعه خودباوری ملی و تکیه بر منابع داخلی	خوداتکایی، ظرفیت‌های داخلی، ارتقاء توان ملی	خودباوری عامل تحرک و پیشرفت سازمانی و ملی می‌شود.
	ایجاد تاب‌آوری و پایداری سازمانی	صبر، استقامت، مدیریت بحران‌ها	تاب‌آوری لازمه مقابله با فشارها و استمرار امید در مسیر پیشرفت است.
	مبارزه با ناامیدی رسانه‌ای و اجتماعی	مقابله با سیاه‌نمایی، ترویج موفقیت‌ها	امید باید در برابر تهدیدات رسانه‌ای تقویت و بازتولید شود.
	مدیریت آینده‌نگر و نوآور	چشم‌اندازسازی، نوآوری، توسعه علمی	مدیریت مبتنی بر امید، سازمان را برای آینده روشن آماده می‌کند.
	ارتقاء مسئولیت‌پذیری و اعتماد اجتماعی	شفافیت، پاسخگویی، کاهش فساد	امید سازمانی با اعتماد اجتماعی گره خورده و با مسئولیت‌پذیری تقویت می‌شود.

مدل مفهومی نهایی این پژوهش، بر پایه تحلیل مضمون بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) پیرامون امیدآفرینی سازمانی، طراحی شده است. این مدل نشان می‌دهد که امیدآفرینی در سازمان‌های ایرانی یک فرآیند چندبعدی و سیستمی است که بر هفت مقوله کلیدی استوار است: تقویت ایمان و باور به وعده‌های الهی، توسعه خودباوری ملی، ایجاد تاب‌آوری سازمانی، مبارزه با سیاه‌نمایی رسانه‌ای، مدیریت آینده‌نگر و نوآور، ارتقاء مسئولیت‌پذیری و اعتماد اجتماعی، و توسعه سرمایه انسانی. این عوامل در ارتباط متقابل با یکدیگر، به تقویت روحیه امید در سازمان، افزایش انگیزش کارکنان، ارتقاء بهره‌وری و پیشبرد اهداف کلان ملی می‌انجامد. مقوله‌ی مرکزی این مدل، "امیدآفرینی سازمانی بر اساس اندیشه‌های مقام معظم رهبری" است که به عنوان نیروی محرکه‌ای برای توسعه، پیشرفت و خوداتکایی در سطح سازمانی و ملی عمل می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش که بر مبنای تحلیل مضمون بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و مصاحبه با خبرگان مدیریت اسلامی استخراج شده است، نشان می‌دهد که امیدآفرینی سازمانی در گفتمان رهبری مفهومی چندبعدی، راهبردی و مبتنی بر بنیان‌های اعتقادی، فرهنگی، مدیریتی و اجتماعی است. نتایج تحلیل کیفی داده‌ها، شش مقوله محوری را در ارتباط با امیدآفرینی در سازمان‌ها شناسایی کرد: تقویت ایمان و باور به وعده‌های الهی، توسعه خودباوری ملی، ایجاد تاب‌آوری سازمانی، مقابله با یأس رسانه‌ای، مدیریت آینده‌نگر و نوآور، و ارتقاء مسئولیت‌پذیری و اعتماد اجتماعی. این شش مؤلفه، در تعامل نظام‌مند با یکدیگر، چارچوب مفهومی مدل پیشنهادی را شکل داده و مقوله مرکزی "امیدآفرینی سازمانی بر اساس اندیشه‌های مقام معظم رهبری" را صورت‌بندی کرده‌اند.

نتیجه نخست این پژوهش، برجسته‌سازی نقش ایمان و باورهای دینی در شکل‌گیری امید پایدار در سازمان است. در بیانات رهبری، امید صرفاً یک احساس زودگذر روانی تلقی نمی‌شود، بلکه ریشه در ایمان به وعده‌های الهی، اعتقاد به نصرت خداوند و باور به ظهور دارد. این یافته هم‌راستا با دیدگاه‌های دینی در خصوص امید است که در پژوهش زارعی و خوش‌صفت (Zarei & Khoshvaght, 2021). همچنین این رویکرد با تحلیل جهاد و هجرت به عنوان پایه‌های معرفتی و رفتاری امید معرفی شده‌اند (Mansouri, 2020).

دومین یافته پژوهش، تأکید بر خودباوری ملی و اتکاء به ظرفیت‌های درونی است. این مؤلفه در گفتمان رهبری به عنوان مبنای تحرک سازمانی، عبور از بحران‌ها و پیشرفت پایدار تلقی می‌شود. پژوهش مولایی نیز نشان می‌دهد که از منظر رهبری، یکی از ارکان امید، اعتماد به توان داخلی

و تکیه بر ظرفیت‌های ملی است (Molaei, 2022). این نگرش در تضاد با دیدگاه‌های وارداتی صرف و رویکردهای وابسته به بیرون است و با رویکرد سرمایه روان‌شناختی لوتانز نیز هم‌خوانی دارد که در آن امید با باور به توانایی درونی (self-efficacy) و مسیرهای دستیابی به اهداف پیوند دارد (Luthans et al., 2023).

یافته سوم، مربوط به مقوله "تاب‌آوری سازمانی" است. در اندیشه رهبری، صبر، استقامت و ایستادگی در برابر فشارها و دشمنی‌ها، از جمله مؤلفه‌های کلیدی برای حفظ و گسترش امید در سازمان‌هاست. این یافته با نظریه‌های روان‌شناسی مثبت، به‌ویژه چارچوب اسنایدر در مورد امید به‌عنوان ظرفیت فعال در مسیر رسیدن به هدف و مقاومت در برابر موانع، هم‌راستا است (Snyder, 2021). همچنین پژوهش پترسون و سلینگمن نشان داده که امید، به همراه سایر نقاط قوت شخصیتی، باعث افزایش تاب‌آوری و رضایت در محیط‌های کاری می‌شود (Peterson & Seligman, 2023).

چهارمین نتیجه پژوهش به نقش رسانه‌ها در تضعیف یا تقویت امید در فضای سازمانی اشاره دارد. در بیانات مقام معظم رهبری، مقابله با سیاه‌نمایی رسانه‌ای، برجسته‌سازی موفقیت‌های ملی و استفاده از ابزارهای رسانه‌ای برای ترویج امید از اهمیت راهبردی برخوردار است. این مؤلفه در پژوهش سرور و همکاران نیز مورد تأکید قرار گرفته و نشان داده شده که امید در گفتمان رهبری، مؤلفه‌ای فعال در برابر جنگ نرم دشمنان است (Sarv, 2021).

مقوله پنجم، مدیریت آینده‌نگر و نوآور است. امید در بیانات رهبری با چشم‌اندازسازی، نوآوری، توسعه علمی و تکیه بر جوانان پیوند دارد. این دیدگاه با یافته‌های پژوهش دیویس و همکاران مطابقت دارد که نشان می‌دهند امید موجب تقویت رفتارهای کارآفرینانه، نوآورانه و هدف‌محور در سازمان‌ها می‌شود (Davis et al., 2022). همچنین مطالعه اسمیت نیز رابطه میان رهبری راهبردی و امید به‌عنوان محرک تغییرات مثبت در سازمان را تأیید می‌کند (Smith, 2023).

ششمین مؤلفه مورد شناسایی، ارتقاء مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و اعتماد اجتماعی است. در مدل ارائه‌شده، امیدآفرینی تنها در بعد درونی خلاصه نمی‌شود، بلکه با تعاملات اجتماعی و سطح بالایی از پاسخگویی مدیران گره خورده است. این یافته هم‌راستا با دیدگاه محمدی‌مقدم و کاوند است که در پژوهش خود، مسئولیت‌پذیری، اعتماد اجتماعی و انضباط جمعی را از ارکان امید اجتماعی معرفی کرده‌اند (Mohammadi Moghaddam & Kavand, 2022).

در جمع‌بندی نتایج، مدل مفهومی طراحی‌شده در این پژوهش، الگویی نظام‌مند و بومی را برای امیدآفرینی سازمانی ارائه می‌دهد که با بیانات مقام معظم رهبری و تحلیل نظریات روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدیریت اسلامی هم‌راستا است. این مدل تأکید دارد که امید، باید مبتنی بر واقع‌گرایی، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و معنویت باشد. امید مطلوب، امیدی است که در سطح فردی به انگیزش و تلاش می‌انجامد، در سطح سازمانی موجب تعهد، نوآوری و بهره‌وری می‌شود، و در سطح کلان اجتماعی، زمینه‌ساز پیشرفت تمدنی خواهد بود.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به تمرکز آن بر بیانات مقام معظم رهبری در حوزه امید و تحلیل آن با روش کیفی اشاره کرد. این تمرکز گرچه نقطه قوت پژوهش نیز محسوب می‌شود، اما ممکن است باعث محدود شدن دامنه تحلیل به یک چارچوب خاص گفتمانی شود. همچنین تعداد نمونه‌های مصاحبه محدود به ۲۵ نفر بوده که گرچه از خبرگان حوزه مدیریت اسلامی انتخاب شده‌اند، اما امکان دارد دیدگاه‌های متنوع‌تری در جامعه علمی کشور وجود داشته باشد که در این پژوهش پوشش داده نشده‌اند.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، مدل مفهومی استخراج‌شده در این پژوهش به صورت تجربی و کمی در سازمان‌های مختلف مورد آزمون قرار گیرد تا اعتبار بیرونی و قابلیت تعمیم آن افزایش یابد. همچنین انجام مطالعات مقایسه‌ای میان سازمان‌های دولتی و خصوصی در زمینه تحقق ابعاد مختلف امیدآفرینی می‌تواند به غنای بیشتر مدل منجر شود. بررسی تأثیر امیدآفرینی سازمانی بر شاخص‌هایی مانند رضایت شغلی، وفاداری کارکنان، خلاقیت و اثربخشی نیز از دیگر مسیرهای پیشنهادی برای ادامه تحقیق است.

سازمان‌های ایرانی، به‌ویژه در بخش دولتی، باید با بازنگری در سیاست‌های منابع انسانی و شیوه‌های مدیریتی، به شکل فعالانه‌ای در جهت ایجاد فضای امیدوارانه در محیط‌های کاری اقدام کنند. طراحی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر تقویت سرمایه روان‌شناختی، الگوسازی از موفقیت‌های داخلی، حمایت از نوآوری‌های جوانان و شفاف‌سازی عملکرد سازمانی، از جمله راهبردهایی است که می‌تواند امید را به یک مؤلفه پایدار در بطن سازمان تبدیل کند. استفاده هدفمند از رسانه‌ها برای مقابله با فضای یأس‌آفرین و انعکاس دستاوردهای ملی نیز ضروری است تا افکار عمومی نسبت به آینده امیدوار و متعهد باقی بماند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

In the contemporary management discourse, hope has emerged as a strategic psychological and organizational construct rather than merely an emotional state. As organizations face growing uncertainty, economic instability, and socio-political turbulence, the need for hope as a catalyst for resilience, commitment, and productivity has significantly intensified (Carver et al., 2023). In organizational psychology, hope is commonly defined as a cognitive-motivational construct comprising goal-directed energy (agency) and the perceived capability to generate routes to those goals (pathways) (Snyder, 2021). This conceptualization has been instrumental in framing hope as a component of Psychological Capital, alongside self-efficacy, optimism, and resilience (Luthans et al., 2023).

Despite its prominence in Western models, hope in non-Western, especially Islamic contexts, has unique cultural, spiritual, and ideological underpinnings. In the Islamic worldview, hope is deeply intertwined with faith in divine promises, trust in a purposeful future, and resistance against despair—especially in adversarial contexts such as socio-political oppression or media warfare (Zarei & Khoshvaght, 2021). In Iran, the Supreme Leader has consistently emphasized the necessity of cultivating hope as a strategic force in institutional progress and national development. From this standpoint, hope is not a transient affective state but a cornerstone of civilizational evolution and a

shield against the systematic dissemination of despair by external enemies and internal inefficiencies (Sohail Sarv et al., 2021).

Numerous studies have explored the psychological and sociological dimensions of hope, yet most are rooted in individual-centric paradigms derived from positive psychology and organizational behavior (Peterson & Seligman, 2023; Rego et al., 2022). These models primarily address hope as a factor influencing job satisfaction, innovation, and leadership effectiveness in Western institutions. In contrast, research in Iranian and Islamic frameworks has gradually begun to explore the sociocultural and spiritual contours of hope. Scholars such as Dehghan (2022) have distinguished between “sincere hope” and “false hope” in Islamic thought, asserting that hope must be grounded in realism, action, and divine alignment (Dehghan, 2022). Others, like Molaei (2022), have modeled hope in the discourse of the Supreme Leader as a triadic framework of resistance, future-orientation, and national self-reliance (Molaei, 2022).

Furthermore, research by Mohammadi Moghaddam and Kavand (2022) identifies hope as a pivotal agent in the realization of the goals of the “Second Step of the Revolution” statement, highlighting the collective nature of hope in driving societal transformation (Mohammadi Moghaddam & Kavand, 2022). Similarly, Sarv (2021) characterizes hope in the Leader’s narrative as a cultural and epistemic strategy for countering defeatism and mobilizing youth and institutional energy (Sarv, 2021). Despite these important contributions, a gap remains in the development of an integrative, localized conceptual model of organizational hope-building based specifically on the Supreme Leader’s strategic discourse.

This study aims to fill that gap by designing a conceptual model of strategic hope-building in Iranian organizations, grounded in the thematic analysis of the Supreme Leader’s statements. By doing so, it integrates Islamic governance values with contemporary organizational theory, offering a framework that reflects both indigenous philosophical roots and applicable managerial practices. The model seeks to translate discursive principles into actionable organizational strategies, especially relevant in Iranian institutions seeking transformation and resilience.

Methods and Materials

This research adopted a qualitative-exploratory design utilizing thematic analysis. The data corpus consisted of selected speeches, statements, and official communications of the Supreme Leader from recent decades, particularly those addressing themes of hope, Islamic management, and future-orientation. Additionally, 25 experts in Islamic management, public policy, and strategic leadership were selected through purposive and snowball sampling for semi-structured interviews. The data were analyzed in three coding stages: open, axial, and selective. Open coding was used to extract initial semantic units from both the textual and interview data.

Findings

The thematic analysis led to the identification of 210 initial open codes, which were synthesized into six axial categories:

1. Strengthening faith and trust in divine promises
2. Promoting national self-reliance and endogenous capacity
3. Developing organizational resilience
4. Combatting media-driven despair
5. Fostering visionary and innovative leadership
6. Enhancing social accountability and public trust

These categories coalesced around the core theme of “Organizational Hope-Building Based on the Supreme Leader’s Thought”. The final model illustrates how hope, as conceptualized in the Supreme Leader’s discourse, functions as a multi-dimensional, systemic process within Iranian institutions.

In the first theme, hope emerges through spiritual convictions, particularly belief in divine promises and eschatological goals such as the awaited savior. The second theme highlights the importance of self-belief at the national and organizational level, emphasizing reliance on domestic expertise, resources, and cultural strengths. The third axis centers on building institutional resilience through patience, endurance, and perseverance amid crises.

The fourth theme deals with resisting psychological warfare and countering negative media narratives by promoting internal success stories and reframing public discourse. The fifth theme addresses future-oriented governance through innovation, scientific advancement, and transformative policymaking. Finally, the sixth dimension calls for transparency, social responsibility, and reciprocal trust between institutions and the public.

The core message emerging from these six categories is that strategic hope-building is not limited to motivational slogans or spiritual rhetoric—it is an operational logic that must be institutionalized through leadership behaviors, policy structures, and cultural norms.

Discussion and Conclusion

The findings of this study underscore that hope, within the framework of the Supreme Leader’s discourse, is not a passive or superficial sentiment but a deeply strategic and systemic construct. Unlike Western conceptions of hope that often emphasize individual agency and personal optimism, the hope articulated in this Islamic-Iranian model is simultaneously spiritual, national, and organizational. It is rooted in metaphysical faith, shaped by historical consciousness, and oriented toward long-term civilizational development.

One of the most important contributions of this research is the identification of faith in divine promises as a foundational pillar of hope-building. This aspect redefines organizational motivation not merely as a function of incentives or goal clarity, but as a spiritual commitment to a future anchored in divine wisdom and providence. Such a paradigm promotes resilience and moral confidence among organizational members, particularly during periods of uncertainty, economic hardship, or foreign pressure. Hope, in this light, becomes a spiritual discipline and a moral imperative rather than a psychological state alone.

The emphasis on national self-reliance and endogenous capacity reflects the model’s divergence from dependency-based models of development and governance. In organizations, this principle translates to policies that prioritize local expertise, reduce foreign dependency, and instill a sense of pride in indigenous knowledge and cultural identity. It also redefines competence and leadership not by Western performance metrics alone but by commitment to the nation’s collective potential and ideological mission.

The model’s focus on organizational resilience—as expressed through values such as patience, steadfastness, and endurance—offers a culturally resonant alternative to burnout-prone, reactive management cultures. Rather than framing challenges as crises to be survived, this approach reframes them as tests of will, opportunities for growth, and catalysts for transformation. Hope, therefore, becomes the fuel for long-term mission adherence and institutional persistence in the face of structural challenges.

A notable contribution of this study is its incorporation of strategic communication and media engagement into the architecture of hope-building. While Western models may treat media as an auxiliary to branding or employee engagement, this model elevates media to a battleground for

public morale. It acknowledges the psychological warfare waged by hostile entities and calls for an intentional narrative of success, sovereignty, and purpose. Organizational hope is not self-generated alone; it must be communicated, defended, and legitimized in the public sphere.

References

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2023). Optimism, hope, and adjustment: Perspectives on positive psychology. *Journal of Positive Psychology*, 18(1), 22-37. <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2100083>
- Davis, L., Kim, Y., & Thomas, R. (2022). Hope and entrepreneurial behavior in organizations. *Journal of Business Research*, 135, 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.042>
- Dehghan, M. (2022). Ethics of Hope: Requirements and Consequences of Sincere Hope with Regard to the Second Step Statement. *Socio-Cultural Studies of the Islamic Revolution*, 5(2), 59-84. https://journals.ihu.ac.ir/article_206374.html
- Erfani, R., Hasanpour, A. A. U. J. S., & Abdollahi, B. (2020). A Model of Human Resource Fluidity Capacity in ISP Industries. 6th National Conference on Humanities and Management Studies, <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1409065/>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2023). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. https://academic.oup.com/book/26255?trk=public_post_comment-text
- Mansouri, M. (2020). Analysis of the Characteristics of True Hope in the Theory of Expectation of the Supreme Leader. *Research in the Foundations and Thought of Mahdism*, 6(1), 75-98. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1747503>
- Mohammadi Moghaddam, M., & Kavand, S. (2022). A Data-Based Investigation on Hope-Creation in Society in Line with the Realization of the Second Step of the Revolution Statement. *Strategic Studies of the Islamic Revolution*, 14(2), 101-134. https://issk.sndu.ac.ir/article_2864.html
- Molaei, M. (2022). Presenting a Model of Hope for the Future in the Thought of Imam Khamenei (May God Protect Him). *Journal of Islamic Management*, 10(4), 88-115. http://journals.basu.ac.ir/article_4915.html
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2023). Character strengths and workplace hope: Impacts on commitment and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 44(S - 2), 155-174. <https://doi.org/10.1002/job.2599>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2022). Hope and positive leadership: A source of organizational resilience. *Journal of Management*, 48(3SP - 567), 591. <https://doi.org/10.1177/01492063211008909>
- Rezaei Varmziar, F., & Sharafi, M. (2022). Indicators of Hope-Creating Expectation in the Islamic Model of Progress in the Thought of Imam Khamenei (May God Protect Him). *Quarterly Journal of New Approaches to Jihadi Management and Islamic Governance*. https://journals.iau.ir/article_694365.html
- Sarv, F. (2021). An Analytical Examination of the Meaning of Hope in the Statements of Ayatollah Khamenei, with Emphasis on the Second Step of the Islamic Revolution Statement. *Political Thought*, 9(3), 41-63. https://www.roir.ir/article_148792.html?lang=fa
- 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>
- Snyder, C. R. (2021). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-279. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sohail Sarv, M., Hezarjaribi, J., & Alemi, S. (2021). An Analytical Examination of the Meaning of Hope in the Statements of Ayatollah Khamenei; With Emphasis on the Second Step of the Islamic Revolution Statement. *Journal of Islamic Revolution Research*, 10(4), 73-105. <https://doi.org/10.1001.1.23222573.1400.10.4.4.0>
- Zarei, N., & Khoshvaght, S. (2021). Creating Hope in the Quran, Emphasizing the Thoughts of Javadi Amoli and Allameh Tabatabaei (RA). *Comparative Tafsir Studies*, 6(2), 204-223. https://www.olomquran.ir/article_150061.html