


Public Organizations Management *Open Access*

Winter (2025) 13(1): 163-178

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2025.71508.4989>

Received: 06/June/2024

Accepted: 18/Nov/2024

ORIGINAL ARTICLE

Scenario Planning for Crisis Management of Employees' Identitylessness in the Military Organizations Based on System Dynamics Approach

Behnam Golshahi^{1*} , **Alireza Mortezaazadeh²** 

1. Associate Professor.
Department of Human
Resources Management, AJA
University of Command and
Staff, Tehran, Iran.

2. Msc, Department of
Human Resources
Management, AJA University
of Command and Staff
Tehran, Iran.

Correspondence

Behnam Golshahi
E-mail: b.golshahi@casu.ac.ir

How to cite

Golshahi, B., & Mortezaazadeh,
A.R. (2025). Scenario Planning
for Crisis Management of
Employees' Identitylessness in
the Military Organizations Based
on System Dynamics Approach.
*Public Organizations
Management*, 13(1), 163-178.

ABSTRACT

Lack of identity involves employees of the organization with disorders such as; Low self-confidence, depression, anxiety, limited career advancement, low work concentration, etc. Therefore, the manuscript seeks identifying the key factors which play a role in the employees' identitylessness and mapping possible scenarios for managing this crisis in military organizations. This is an applied research which has been carried by descriptive-causal method. The statistical population includes expert managers of HRM in one of the military organizations with at least a master's degree, which 25 people were selected by purposeful. Data were collected by two library-field methods. For this purpose, after carrying out library studies and determining the key factors affecting the identity crisis of employees, a questionnaire was prepared to evaluate the effectiveness and effectiveness of key factors to map possible scenarios in the crisis management of employee identitylessness. The validity of the questionnaire was confirmed using the content method as well as reliability by retest method at another time and correlation between the tests (0/73). The systematic review illustrated the effective factors in the crisis of identitylessness are classified into two general categories, individual and environmental. In addition, to simulate the collected data, four scenarios were selected and simulated. The results indicated the increase in the individual's success, positive changes in the economic situation, the decrease in the use of social media, and the emergence of good personality traits lead to an increase in the percentage of people's identity acquisition and, as a result, a decrease in the incidence of identity crisis and the management of identity crisis will be. At the end, solutions for managing the crisis of identity among the employees were presented.

KEYWORDS

Employees, Identitylessness Crisis, Scenario Planning, System Dynamics.



© 2025, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

سناریوپردازی مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی با رویکرد پویاشناسی سیستم

بهنام گلشاهی^{۱*}، علیرضا مرتضی‌زاده^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.
۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: بهنام گلشاهی
رایانامه:

b.golshahi@casu.ac.ir

استاد به این مقاله

گلشاهی، بهنام و مرتضی‌زاده، علیرضا (۱۴۰۳). سناریوپردازی مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی با رویکرد پویاشناسی سیستم. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۳(۱)، ۱۶۳-۱۷۸.

چکیده

بی‌هویتی، اختلالاتی چون؛ اعتماد به نفس پایین، افسردگی، اضطراب، پیشرفت شغلی محدود، تمرکز کاری کم و ... را برای کارکنان در سازمان‌ها ایجاد می‌کند. از این‌رو، شناسایی عوامل کلیدی نقش‌آفرین بر بی‌هویتی کارکنان و نگاهت سناریوهای محتمل برای مدیریت این بحران در سازمان‌های نظامی به عنوان هدف پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. این پژوهش از منظر هدف، کاربردی است که به روش توصیفی- علی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران منابع انسانی در یکی از سازمان‌های نظامی با حداقل مدرک کارشناسی‌ارشد است که تعداد ۲۵ نفر از آنان به روش هدفمند انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به دو روش کتابخانه‌ای- میدانی گردآوری شده‌اند. بدین منظور، پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و تعیین عوامل کلیدی مؤثر بر بحران بی‌هویتی کارکنان، پرسشنامه‌ای جهت ارزیابی اثرگذاری و اثربرداری عوامل کلیدی برای نگاهت سناریوهای محتمل در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان تنظیم شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش محتوایی و پایایی آن از طریق روش آزمون مجدد در زمان دیگر و همبستگی بین آزمون‌ها (۰/۷۳) تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها برای شناسایی عوامل کلیدی به روش مرور نظام‌مند متون و منابع علمی و سناریوپردازی به روش پویاشناسی سیستم انجام شده است. مرور نظام‌مند متون و منابع علمی نشان داد که عوامل مؤثر در بحران بی‌هویتی کارکنان در دو دسته کلی فردی و محیطی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین برای شبیه‌سازی داده‌های جمع‌آوری شده، یک حالت پایه بر مبنای پاسخ‌های داده شده در نظر گرفته شد و با بررسی پاسخ‌های خبرگان، چهار سناریو به صورتی که تمام عوامل کلیدی در آن درگیر شوند انتخاب و شبیه‌سازی گردید. شبیه‌سازی سناریوها نشان داد که در مجموع، افزایش موفقیت فرد، تغییرات مثبت در وضعیت اقتصادی، کاهش استفاده از رسانه‌های جمعی و اجتماعی و به‌وجود آمدن ویژگی‌های شخصیتی خوب در افراد، باعث بالا رفتن درصد کسب هویت افراد و به‌دنبال آن کاهش میزان بروز بحران بی‌هویتی و مدیریت بحران بی‌هویتی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی

کارکنان، بحران بی‌هویتی، سناریوپردازی، پویاشناسی سیستم.

مقدمه

در کسب هویت خود دچار اختلال گردد عوارضی همچون، عدم اعتماد به نفس، افسردگی، اضطراب، مشکل در کار، عدم پیشرفت شغلی، نداشتن تمرکز کاری و... را برای شخص در پی خواهد داشت و نمی‌تواند آن‌طور که باید زندگی روزمره و کار خود را پیش برد و فرد با نوعی بحران بی‌هویتی مواجه خواهد شد که خارج شدن از آن بسیار مشکل است (خیراندیش و همکاران، ۲۰۲۱). زمانی که افراد درگیر با این بحران افزایش پیدا کنند، سازمان دچار بحران بی‌هویتی از سوی کارکنان خواهد شد که عملکرد فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هوس^۵، ۲۰۲۴). بحران بی‌هویتی زمینه‌های متعددی از جمله؛ اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، فناورانه، سیاسی و ... دارد که می‌تواند زندگی فرد و سازمان را مختل کرده و یا چالش‌هایی برای سازمان ایجاد کند (مولینرو^۶، پریرا^۷ و لارا^۸، ۲۰۱۷).

سازمان‌های نظامی در کشور، متناسب با نوع مأموریت خود، متکی بر سرمایه‌های انسانی کارآمد، متدین، متخصص و متعهدی هستند که بتوانند در صحنه نبرد تا پای جان در مسیر دستیابی به اهداف و مأموریت واگذاری اقدام کنند. وجود فرهنگ غنی حاکم بر نیروهای مسلح، که علاوه بر پایبندی بر نظم و انضباط، متکی بر مبانی ارزشی و اعتقادی است، هویت سازمانی و به تبع آن هویت فردی مشخصی را در مجموعه کارکنان نیروهای مسلح ایجاد ساخته است (مولایی و مرادخانی، ۲۰۱۶). با این حال، سرمایه‌های انسانی این سازمان‌ها نیز از یک‌طرف متأثر از محیط اجتماعی و فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و تغییرات فناورانه و شبکه‌های اجتماعی پیرامون خود هستند که در برخی موارد تعدادی از کارکنان را به سمت بی‌هویتی فردی سوق می‌دهد. از طرف دیگر نیز برخی از عوامل فردی اعم از ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه‌های شناختی و روان‌شناختی، نوع ارتباطات و عواطف و احساسات فردی افراد نیز ممکن است زمینه بی‌هویتی کارکنان را در سازمان‌های نظامی تشدید نماید. عدم توجه به پدیده بی‌هویتی در برخی از افراد، سبب انتشار و توسعه آن در بین سایر کارکنان شده و بی‌هویتی را تا مرز سازمانی توسعه خواهد داد (نصیری اشتنیفی، ۲۰۲۳). بنابراین با توجه به فلسفه وجودی نیروهای مسلح، انجام هرگونه پژوهش علمی در راستای جلوگیری از اشاعه

در عصر اطلاعات، از پیش‌بران‌های اصلی موفقیت در هر سازمان، وجود سرمایه انسانی فعال، توانمند و وظیفه‌گرایی است که بسیار کمیاب، بی‌نظیر یا کم‌نظیر و ارزش‌آفرین است و به‌آسانی قابل کپی‌برداری توسط رقبا نیست (سینامبلا^۱، دارماون^۲ و مندریکا^۳، ۲۰۲۲؛ گلشاهی و همکاران، ۲۰۲۳). با اقتباس از این دیدگاه، نقش سرمایه‌های انسانی در سازمان و مأموریت‌های محوله آن بسیار حائز اهمیت است و ضعف در اثربخشی سرمایه‌های انسانی، سازمان‌ها را با چالش‌های جدی در تحقق اهداف و مأموریت واگذاری روبرو می‌سازد (رسولی، ۲۰۲۲). در عین حال، هریک از کارکنان دارای یکسری خصوصیات منطبق با محیط و یکسری ویژگی‌های شخصیتی مخصوص به خود هستند. سازمان‌ها نیز به تبع این ویژگی‌های شخصیتی، به ارزیابی سرمایه‌های انسانی خود مبتنی بر شاخص‌هایی همچون؛ روحیه فردی، تجربه کاری، میزان تلاش در کار، میزان کیفیت انجام کار، تعداد مأموریت‌هایی که شخص با موفقیت انجام داده است، انواع آزمون‌های روانشناسی و مهارتی و غیره می‌پردازند (گوسوامی^۴، ۲۰۱۸). این ویژگی‌های شخصیتی بر نحوه کار و عملکرد فرد تأثیر مستقیم دارد و می‌تواند باعث بهتر کار کردن یا ضعیف شدن کارکرد فرد شود (نصیری اشتنیفی، ۲۰۲۳). یکی از پراهمیت‌ترین مواردی که می‌تواند کار فرد را تحت تأثیر قرار دهد، خودآگاهی از هویت و ویژگی‌های شخصیتی و کاری فرد است (محمدی و همکاران، ۲۰۲۳).

خودآگاهی از هویت مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی و گروهی است که فرد به وسیله آن خود را از دیگر افراد متمایز می‌کند که این ویژگی‌ها هسته اصلی فرد را تشکیل می‌دهند. این ویژگی‌ها نه تنها شامل اخلاقیات و ارزش‌ها، بلکه شامل نحوه رفتار، اعتقادات و احساسات فرد نیز می‌شوند. از آنجایی که هویت افراد همیشه با آن همراه هستند، تقریباً همیشه فعال‌اند و افراد بر مبنای این ویژگی‌ها برجسته می‌شوند. اگر فرد

5. Howse
6. Molinero
7. Pereira
8. Lara

1. Sinambela
2. Darmawan
3. Mendrika
4. Goswami

هستیم (شهابی و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین در فرهنگ جامع روان‌شناسی-روانپزشکی هویت یعنی خود اساسی و مستمر فرد یا مفهوم درونی و ذهنی از خود به‌عنوان یک شخص مثلاً هویت جنسی، قومی یا گروهی و... (کشاورز و میرزایی، ۲۰۲۰).

خود هویتی کارکنان

در سازمان‌های مختلف همچون سازمان‌های نظامی هر یک از کارکنان هویتی مشخص و ویژگی‌ها و اعتقادات خاص خود را دارند که آن‌ها را از سایر کارکنان متمایز می‌سازد که به آن خودهویتی فردی نیز گفته می‌شود. اگرچه یکسری از ویژگی‌های شخصیتی و اعتقادات هر یک از این افراد از تجارب شخصی در طول زندگی روزمره و کاری و تعامل با همکاران خود به دست می‌آید، اما در کل هر یک از افراد دارای شخصیتی هستند که با افراد دیگر متفاوت می‌شوند (دراموند، ۲۰۲۱). کارکنان با سن پایین و جوان موجود در سازمان یکی از مهم‌ترین منابع آن سازمان هستند زیرا در موقعیت سنی هستند که می‌توان آن‌ها را به مسیر رشد و تعالی فردی هدایت کرد که باعث رشد و تعالی سازمان نیز خواهند شد. از طرفی جوانی و نوجوانی مرحله شکل‌گیری هویت واقعی و حساس‌ترین دوران زندگی هر فرد است که رشد بین کودکی و بزرگسالی است و اگر جوان در این دوران به خود هویتی در رابطه با خودش دست پیدا کند می‌تواند از این دوران حساس و چالش‌های آن با موفقیت عبور کند (محمدی و همکاران، ۲۰۲۳).

اگر فرد در کسب خودهویتی دچار مشکل گردد و حتی در ادامه نتواند آن را اصلاح کند دچار بحران هویت خواهد شد (محمدی و همکاران، ۲۰۲۳)، حفظ تعادل میان وحدت با خود و روابط با دیگران از نشانه‌های احراز هویت به شمار می‌آید. به همین دلیل هرگاه تعادل گفته شده به هم خورده و حالت عدم توازن شکل بگیرد نوعی بحران هویت و اختلال به وجود می‌آید و عوارضی همچون؛ ناسازگاری اجتماعی، احساس پوچی، از خود بیگانگی، عدم مسئولیت‌پذیری، مشکل در روابط، اختلالات روحی و روانی، عدم پیشرفت تحصیلی و شغلی، اختلالات شخصیتی و ... را برای فرد و از سوی دیگر مشکلاتی برای سازمان یا جامعه در پی خواهد داشت (کشاورز و میرزایی، ۲۰۲۰). شخصی که دچار بحران هویت می‌شود در درجه اول از حقیقت وجودی خود و استعدادهایی که دارد آگاهی کافی ندارد و در درجه دوم از هدف خلقت و نقشی که در نظام هستی دارد بی‌اطلاع است، بنابراین از نحوه ارتباط با دیگران و برخورد با حوادث زندگی روزمره و شغلی خود و پاسخ به پرسش‌های

پدیده بی‌هویتی فردی در سطح کارکنان این سازمان‌ها با رویکرد آینده‌پژوهانه، به‌منظور جلوگیری از غافل‌گیری احتمالی، از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

از سوی دیگر، اگر سازمانی به دنبال پیشرفت و توسعه است باید زمینه شغلی و محیطی را برای کارکنان خود به‌گونه‌ای فراهم سازد که فرد دچار بی‌هویتی نگردد و بتواند اهداف و مسیر آینده شغلی، جایگاه خود در سازمان و جامعه و ... را در ذهن خود تصور نماید. بنابراین ضروری است که زمینه‌ها و عواملی که در کسب هویت افراد تأثیر مستقیم دارند بررسی شوند تا سازمان‌ها بتوانند در این موارد خود را تقویت کنند و بتوانند بحران بی‌هویتی را مدیریت کنند. بنابراین با توجه به خلأ تحقیقاتی که در زمینه مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی وجود دارد، این پژوهش در نظر دارد با رویکردی آینده‌پژوهانه، ضمن شناسایی عوامل کلیدی نقش‌آفرین بر بی‌هویتی کارکنان، به نگاشت سناریوهای محتمل برای مدیریت این بحران در سازمان‌های نظامی بپردازد.

سؤال پژوهش

۱) عوامل مؤثر بر بحران بی‌هویتی کارکنان و سناریوهای محتمل برای مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی کدامند؟

مبانی نظری

هویت

این مفهوم در معنای عام کلمه همان چیزی است که هر شخص (خودی) را از شخص دیگری (غیرخودی) جدا می‌کند (مولایی و مرادخانی، ۲۰۱۶) و مانند برچسب‌هایی هستند که فرد با اختیار خود یا بدون اختیار آن‌ها را با خود پیوند می‌زند. هویت در سطح فردی شامل مؤلفه‌هایی همچون ویژگی‌های شخصیتی و رابطه‌ای، رفتار، اخلاقیات و ... می‌شود (ویلیر و بچلر، ۲۰۲۱). گیدنز معتقد است هویت ذاتی نیست، بلکه ساخته می‌شود سپس در تعامل با افراد دیگر تغییر می‌کند و همراه با احساس تعلق است (لین، ۲۰۲۳). همچنین هویت به تفاوت ما با دیگران نیز مربوط می‌شود این که بدانیم چه کسی

1. Wheeler
2. Bechler
3. Lin

دانش‌آموزان تأثیرگذار است و به‌مرور هویت دانش‌آموزان با غرق شدن در فرهنگ غربی قابل‌تغییر و دگرگونی است.

شهبازی عنبران و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان «هویت‌های دوگانه در فضای مجازی-واقعی نوجوانان(مورد مطالعه: دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه استان اردبیل)» انجام داده‌اند. این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که دانش‌آموزان در فضای واقعی و مجازی دارای هویت دوگانه‌ای هستند. این هویت دوگانه در ابعاد دینی، فرهنگی، قومی، ملی، خانوادگی و جنسی قابل مشاهده است و این دوگانگی تحت تأثیر عواملی همچون؛ جنسیت، سن، میزان استفاده از فضای مجازی، نوع رسانه‌های اجتماعی قرار می‌گیرد. همچنین تحقیقات نشان داد که دانش‌آموزان در فضای واقعی و مجازی هویت متفاوتی را تجربه می‌کنند و در فضای مجازی هویت آن‌ها بیشتر فردگرایانه، گرایش به بی‌نامی و فرهنگ مدرن است.

کشاورز و میرزایی (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «بلوغ و بحران هویت در دوران نوجوانی و نقش آن در دوست‌یابی» انجام داده‌اند. این پژوهش به روش توصیفی و با استفاده از ابزار مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده است. طبق نتایج این پژوهش مشخص شد که عواملی همچون؛ خانواده، رسانه‌های جمعی، آموزش و پرورش، دوستی و دوست‌یابی، ارزش‌ها و فرهنگ‌های جامعه، بر هویت تأثیرگذار هستند و عوامل بروز بحران هویت می‌باشند.

قاسمی چفته (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «بحران هویت و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری هویت ایرانی-اسلامی در کودکان» انجام داده است. این پژوهش به روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد عواملی که بر شکل‌گیری هویت مؤثر هستند عبارت‌اند از؛ آموزش غیررسمی، شخصیت فردی، موقعیت اجتماعی خانواده.

جمع‌بندی پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد تحقیقات گذشته عواملی همچون؛ خانواده، رسانه‌های جمعی، آموزش و پرورش، دوستی و دوست‌یابی، ارزش‌ها و فرهنگ‌های جامعه، آموزش غیررسمی، شخصیت فردی، موقعیت اجتماعی خانواده، فضای مجازی، جامعه، عوامل اجتماعی، نحوه تعاملات، روابط بین فردی، ویژگی‌های فردی، عوامل روان‌شناختی، میزان تاب‌آوری، باورها و ویژگی‌های شخصیتی فرد را در شکل‌گیری هویت فردی و یا حرکت به‌سمت بی‌هویتی مؤثر دانسته‌اند. با این حال، در کمتر پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر در بحران بی‌هویتی کارکنان و ارائه سناریوهای محتمل در مدیریت بحران بی‌هویتی با رویکردی آینده‌نگرانه پرداخته شده است. از سوی دیگر، از نظر مکانی نیز

اصلی زندگی عاجز و ناتوان است، در نهایت دچار سردرگمی و چندگانگی خواهد شد (همان).

پیشینه پژوهش

در ادامه به بررسی پیشینه‌های تجربی انجام شده در حوزه هویت کارکنان و عوامل مؤثر در بحران بی‌هویتی پرداخته شده است:

وانگاس^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل روانی و اجتماعی شکل‌دهنده هویت در معلمان زبان آینده» انجام داده‌اند. این پژوهش به روش کیفی با تحلیل مضمون و با استفاده از ابزار مصاحبه انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی، نحوه تعاملات، روابط بین فردی، ویژگی‌های فردی، عوامل روان‌شناختی، میزان تاب‌آوری و... بر هویت افراد تأثیرگذار است و می‌تواند باعث بروز بحران هویت یا برعکس یعنی باعث شکل‌گیری هویت شود.

ویلر و بچلر (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «اشیاء و خودهویتی» انجام داده‌اند. این پژوهش به روش توصیفی و با استفاده از ابزار مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که اشیاء صرفاً اشیاء نیستند و فراتر از جنبه کاربردی بسیار نمادین هستند و می‌توانند بخش‌های خصوصی افراد را تشکیل دهند و هویت عمومی آن‌ها را شکل دهند. همچنین از نظر روان‌شناختی نیز تأثیر زیادی دارند.

دراموند^۲ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «خودهویتی و هویت شخصی» انجام است. این پژوهش به روش توصیفی و با استفاده از ابزار مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده است. این پژوهش نشان داد که ریشه هویت شخصی در اعتقادات و تعهدات را نمی‌توان جدا از پرسش‌های درست و غلط، در همه حوزه‌های عقل-شناختی، اقتصادی، عاطفی و عملی به‌درستی درک کرد. شکوفایی فرد در تلاش و تعهد به اعتقادات و اعمال او است و باید به دنبال آن اعتقادات، تعهدات و اعمال او باشیم تا هویت فرد را بیابیم. در اصل هویت شخصی ریشه در باورها، ویژگی‌ها، احساسات و حالات فرد دارد که این عوامل خود به عوامل دیگر وابسته است.

هارجانتو^۳ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «تأثیر عوامل خانه، مدرسه و جامعه بر تغییرات خودهویتی دانش‌آموزان متوسطه اندونزیایی» انجام داده‌اند. این پژوهش به روش کمی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. با توجه نتایج به دست آمده می‌توان گفت که عوامل خانه، مدرسه و جامعه بر هویت

1. Vanegas
2. Drummond
3. Harjanto

متغیرها، امکان شبیه‌سازی و پیش‌بینی رفتارهای پیچیده را فراهم می‌آورد (گتورگانتزاز، ۲۰۲۰). همچنین مدل‌سازی برای نگاشت سناریوها مبتنی بر داده‌های پرسشنامه‌ای انجام شده است که در آن نوع (مثبت و منفی) و شدت (۱- تا ۱+) روابط بین عوامل کلیدی مؤثر در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان از جامعه خبرگی پرسش شده است. استفاده از روش‌های معتبر و قابل اطمینان، که ترکیبی از اندازه‌گیری‌های سنتی خودگزارش‌دهی و ابزارهای استراتژیک است، برای دستیابی به این هدف ضروری است (امیری و همکاران، ۲۰۲۲). از منظر نوع مدل‌سازی، با توجه به اینکه عوامل مؤثر بر بحران بی‌هویتی با پیشرفت جوامع دائماً در حال تغییر است و بررسی این عوامل هرچند وقت یک‌بار و به صورت گسسته اتفاق می‌افتد، بنابراین مدل‌سازی از نوع ترکیبی گسسته- پیوسته زمانی است.

در این پژوهش جهت افزایش روایی پرسشنامه، علاوه بر بررسی عوامل از منظر معیارهای مقبولیت و قابلیت تأیید در گام قبلی، پرسشنامه از نظر محتوایی و صوری به تأیید پنج نفر از خبرگان رسید. همچنین پایایی پرسشنامه به روش آزمون مجدد در زمانی دیگر ارزیابی شد. به این منظور، پرسشنامه در زمانی دیگر بین تعدادی از خبرگان توزیع شد و همبستگی بین پاسخ‌ها محاسبه شد. از آنجایی که همبستگی به دست آمده ۰/۷۳ بود، پرسشنامه پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در گام نخست برای شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان به روش مرور نظام‌مند متون و منابع علمی و در گام بعدی برای سناریوپردازی به روش مدل‌سازی پویاشناسی سیستم انجام شده است که در ادامه به تشریح فرایند انجام شده پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

نتایج به دست آمده از تحلیل جمعیت‌شناختی خبرگان در شکل (۱) نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان مرد هستند. همچنین همگی دارای تحصیلات تکمیلی و تجربه در حوزه مدیریت منابع انسانی هستند. از طرفی بیشتر خبرگان دارای سن ۳۵-۳۰ سال و سابقه شغلی ۲۰ سال به بالا هستند که نشان‌دهنده تجربه بالای پاسخ‌دهندگان است. مجموع داده‌های جمعیت‌شناختی، سطح خبرگی و تخصص افراد مشارکت‌کننده در فرایند نظرسنجی این پژوهش را روشن ساخته و اعتبار داده‌های گردآوری شده را بالا می‌برد.

بحران بی‌هویتی در سازمان‌های نظامی مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین در این پژوهش تلاش شده است به‌منظور سناریوپردازی مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان مورد مطالعه از رویکرد پویاشناسی سیستم برای پیش‌بینی روابط علت و معلولی بین عوامل کلیدی تأثیرگذار در این زمینه پرداخته شده است که نوآوری در روش در کنار نوآوری موضوعی و مکانی پژوهش را توجیه می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از جنبه نوع پژوهش، توصیفی از نوع علی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران یکی از سازمان‌های نظامی با حداقل مدرک کارشناسی ارشد و تجربه در حوزه مدیریت منابع انسانی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۲۵ نفر از افراد برای توزیع و پاسخ به پرسشنامه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش به دو روش کتابخانه‌ای- میدانی گردآوری شده‌اند. بدین منظور، در گام نخست با انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مرور نظام‌مند متون و منابع علمی مرتبط با حوزه هویت فردی و سازمانی، عوامل مؤثر در هویت کارکنان، دلایل و علل بروز بی‌هویتی در کارکنان و مسیر تبدیل آن به بحران بی‌هویتی، به شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر بحران بی‌هویتی کارکنان پرداخته شد. به‌منظور تأیید روایی و پایایی منابع و متون علمی تلاش شد از منابع منتشر شده در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی استفاده شود که بیشترین میزان استناد و چاپ مجدد را داشته‌اند. همچنین برای ارزیابی روایی عوامل احصا شده در روش مرور نظام‌مند از معیارهای مقبولیت و قابلیت تأیید استفاده شد. به‌طوری‌که عوامل احصا شده در اختیار سه نفر از خبرگان قرار گرفت و از ایشان خواسته شد میزان مقبولیت منطقی دسته‌بندی‌های عوامل کلیدی را بیان کنند. همچنین قابلیت تأیید عوامل به دست آمده به‌منظور پشتیبانی نظری توسط سایر تحقیقات نیز بررسی شد.

در گام دوم پژوهش، پس از شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در بحران بی‌هویتی کارکنان، به نگاشت سناریوهای محتمل در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان مبتنی بر مدل‌سازی پویاشناسی سیستم و تبیین روابط علت و معلولی بین عوامل کلیدی با استفاده از نرم‌افزار ونسیم پرداخته شد. استفاده از مدل‌سازی پویاشناسی سیستم برای سناریونویسی در این پژوهش به آن دلیل است که این روش نه‌تنها به درک بهتر رفتارهای پیچیده کمک می‌کند، بلکه ابزارهای لازم برای تحلیل و پیش‌بینی نتایج تصمیمات مختلف را نیز فراهم می‌آورد (ایی و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، این روش با تمرکز بر حلقه‌های بازخورد و تأثیرات متقابل بین

متغیرهای جمعیت‌شناختی

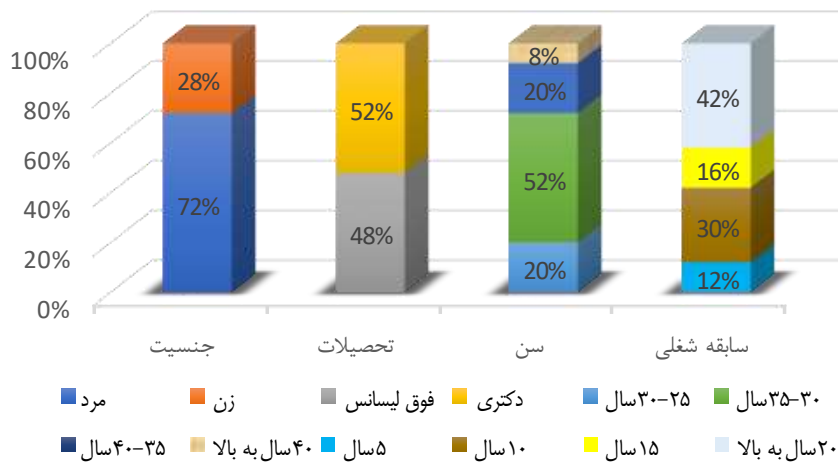


Figure 1. Frequency Distribution of Demographic Variables

با مشکل مواجه شود هویت‌یابی فرد نیز مختل می‌گردد در جدول (۱) خلاصه شده است.

جمع‌بندی متون علمی نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر مدیریت بحران بی‌هویتی دربرگیرنده عوامل محیطی (اعم از عوامل اجتماعی، وضعیت اقتصادی، مدرسه، عوامل فرهنگی، تغییرات ناگهانی، خانواده، رسانه‌های جمعی، آموزش و پرورش) و عوامل فردی (اعم از نحوه تعاملات، عوامل روانشناختی، عواطف، امید داشتن، ارزش‌ها و اعتقادات، احترام و ارزیابی مثبت فرد، حس خودکارآمدی، موفقیت فرد، ویژگی‌های شخصیتی) است. در ادامه این عوامل از دو منظر مقبولیت و قابلیت تأیید توسط خبرگان سازمان نظامی مورد مطالعه ارزیابی و تأیید شدند. بنابراین مسئله پژوهش معطوف به دو گروه عوامل کلیدی فردی و محیطی است که دربرگیرنده مجموعه‌ای از زیرعواملی است که مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان به آنان وابسته است. در گام بعدی، عوامل کلیدی در قالب پرسشنامه‌ای ماتریسی (جدول ۲) تنظیم شدند. سپس نوع و شدت روابط بین عوامل کلیدی از منظر اثرگذاری و اثرپذیری و نقش‌آفرینی در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی از خبرگان نظرسنجی شد که مبنایی برای شکل‌دهی حلقه علت و معلولی متناسب با روابط بین عوامل کلیدی قرار گرفت.

یافته‌های مرور نظام‌مند متون و سناریوپردازی

همان‌گونه که در روش‌شناسی پژوهش اشاره شد، این پژوهش در دو گام مرور نظام‌مند متون (جهت شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان) و نگاشت سناریوهای محتمل به روش مدل‌سازی پویاشناسی سیستم در نرم‌افزار ونسیم انجام شده است که به تشریح مراحل و یافته‌های احصاء شده پرداخته می‌شود:

الف) تعریف مسئله

در هر مدل‌سازی ابتدا نیاز به ساختاربندی و تعریف مسئله است. برای تعریف مسئله باید عوامل یا متغیرهای مؤثر در آن شناسایی شوند. همان‌طور که اشاره شد، بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی مسئله‌ای است که این پژوهش در پی سناریوپردازی نحوه مدیریت آن بوده است. به منظور کشف ابعاد مسئله و شناخت عوامل کلیدی مؤثر در آن، برابر با آنچه در روش‌شناسی اشاره شد، ضمن مرور نظام‌مند متون و منابع علمی، به استخراج عوامل کلیدی مؤثر در این مسئله پرداخته شد. بر مبنای جمع‌بندی مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش، تعدادی از این عوامل و زمینه‌ها همچون؛ زمینه‌های اقتصادی، زمینه فرهنگی، خانوادگی، فردی، عاطفی، آموزش و پرورش و... که فرد را در کسب هویت خود یاری می‌دهد و اگر

جدول ۱. جمع‌بندی عوامل مؤثر بر بحران بی‌هویتی کارکنان

Table 1. Summarizing the Factors Affecting the Crisis of Employees' Identitylessness

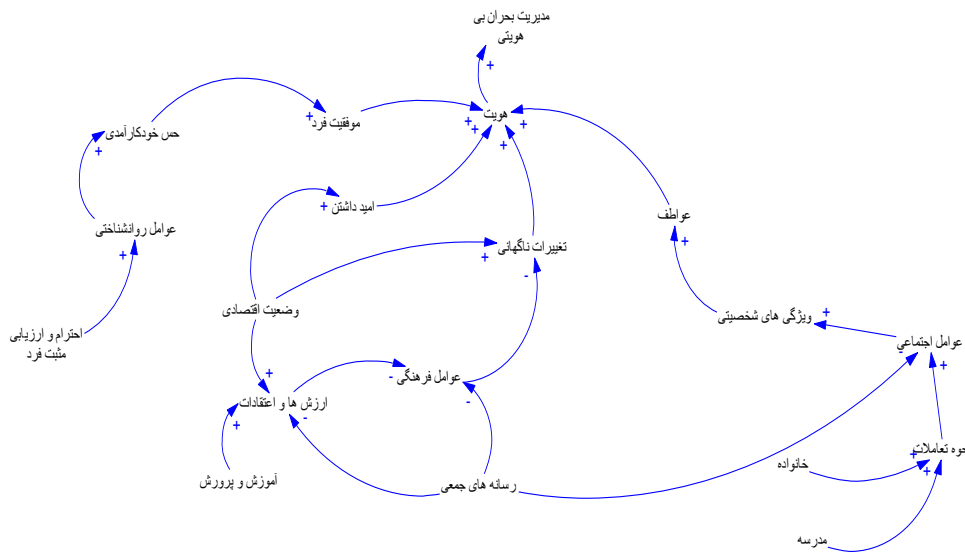
عوامل فردی	عوامل محیطی	محققان
ویژگی‌های شخصیتی		
موفقیت فرد		وانگاس و همکاران (۲۰۲۱)
حسن خودکارآمدی		هارجانتو و همکاران (۲۰۱۹)
احترام و ارزیابی مثبت فرد		استت و همکاران (۲۰۱۴)
ارزش‌ها و اعتقادات		کشاوریز و میرزایی (۱۳۹۹)
امید داشتن		مولینرو و همکاران (۲۰۱۷)
عواطف		هوس (۲۰۲۴)
عوامل روانشناختی		
نحوه تعاملات		
آموزش و پرورش		
رسانه‌های جمعی		
خانواده		
تغییرات ناگهانی		
عوامل فرهنگی		
مدرسه		
وضعیت اقتصادی		
عوامل اجتماعی		

ج) تدوین مدل علت و معلولی

در رویکرد پویایی‌شناسی سیستم، بعد از تدوین فرضیه پویا، باید آن را در قالب روابط علت و معلولی نشان داد. این شماتیک، پویایی ساختار حاکم بر مسئله را با دید سیستمی به نمایش می‌گذارد و در درک و فهم ساختار ایجاد کننده مسئله و شناسایی راه‌کارهای بهبود مسئله کمک می‌نماید. در این تحقیق ابتدا روابط علت و معلولی از طریق جمع‌بندی پاسخ‌های داده شده به پرسشنامه توسط خبرگان که در جدول (۲) آورده شده است تعیین شد و سپس این روابط در نرم‌افزار ونسیم طراحی گردید.

ب) فرضیه پویا

در این مرحله چرایی مسئله بررسی می‌شود که به آن فرضیه پویا گفته می‌شود. فرضیه پویای این پژوهش، نگاهت سناریوهای محتمل مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی مبتنی بر عوامل کلیدی شکل‌دهنده بی‌هویتی (عوامل فردی و محیطی) است. دلیل آن بهره‌مندی از رویکردی آینده‌نگرانه برای جلوگیری از غافل‌گیری سازمان‌های نظامی از پدیده بحران بی‌هویتی کارکنان است که از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است.



شکل ۲. مدل روابط علت و معلولی متغیرهای پژوهش

Figure 2. Model of Cause and Effect Relationships of Research Variables

جدول ۲. ماتریس تجمع پاسخ‌های داده شده به پرسشنامه توسط خبرگان

Table 2. Matrix summarizing the responses given to the questionnaire by experts

عوامل اثرگذار	عوامل اجتماعی	وضعیت اقتصادی	مدرسه	عوامل فرهنگی	تغییرات ناگهانی	خانواده	رساله‌های جمعی	آموزش و پرورش	نحوه تعاملات	عوامل روانشناختی	عواطف	امید داشتن	ارزش‌ها و اعتقادات	احترام و ارزیابی مثبت فرد	حسن خودکارآمدی	موفقیت فرد	ویژگی‌های شخصیتی
عوامل اجتماعی	۱*
عوامل فرهنگی	۱*	.	.	.
تغییرات ناگهانی	.	۱*	.	۱*
نحوه تعاملات	.	.	۱*
عوامل روانشناختی	۲*	.	.	.
عواطف	۴*
امید داشتن	.	۱*
ارزش‌ها و اعتقادات	.	۱*	۱*
حسن خودکارآمدی	۲*
موفقیت فرد	۳*	.	.
ویژگی‌های شخصیتی	۳*
هویت	۱*	۱*	۱*	.	.	.	۱*	.

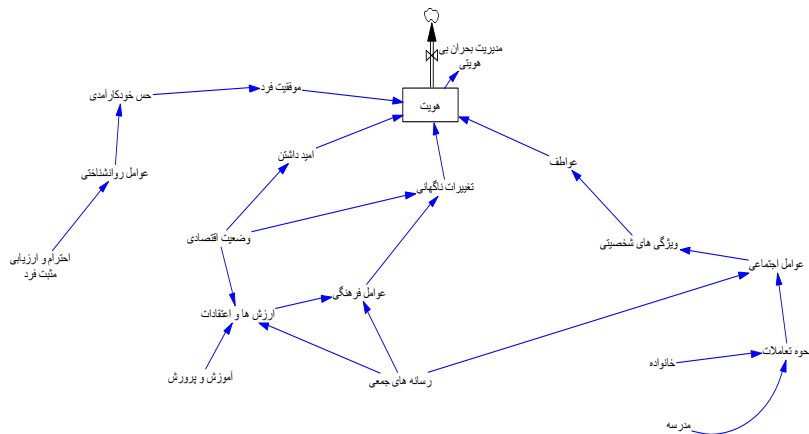
عوامل دیگر را در خود جای داده و در نهایت بر هویت اثر می‌گذارند.

ه) اعتبارسنجی مدل

بعد از تکمیل مدل جریان که در شکل (۳) مشخص است، باید مدل از نظر بازنمایش و ساختاری اعتبارسنجی و تأیید گردد، در واقع اعتبارسنجی فرایند ایجاد اعتماد در مفید و مناسب بودن مدل است. در این مقاله از دو آزمون تأیید ساختار و سازگاری ابعادی و واحدی استفاده شد که نتایج آن گویای مناسب بودن مدل‌سازی بوده است.

د) تدوین مدل جریان

در این قسمت نمودار جریان مدل طراحی شده در شکل (۲) تبیین و تشریح می‌شود. این نمودار قابلیت شبیه‌سازی و نمایش رفتار حاصل از ساختار مدل را دارد. همچنین این نمودار قابلیت نمایش رفتار مدل در حالات مختلف و تغییرات مختلف و کاهش و افزایش عوامل را نیز به نمایش می‌گذارد. در این گام مطابق ضرایب اثرگذاری و اثرپذیری موجود در جدول (۲)، فرمول‌نویسی‌ها انجام می‌شود. همان‌طور که در جدول (۲) مشخص است عواملی همچون عواطف، تغییرات ناگهانی، امید داشتن و موفقیت فرد چهار عامل اصلی هستند که از عوامل دیگر اثر می‌پذیرند و به‌نوعی



شکل ۳. مدل حالت-جریان متغیرهای پژوهش

Figure 3. Stateflow Model of Research Variables

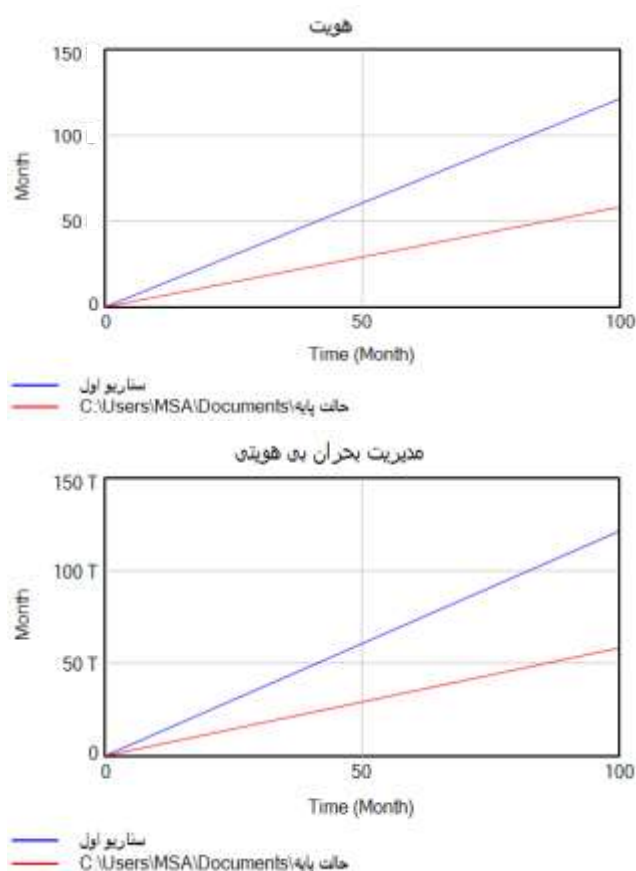
ادامه به تشریح رفتار مدل در هریک از سناریوهای محتمل برای مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان پرداخته شده است.

سناریو اول: افزایش میزان موفقیت فرد

با توجه به شکل (۴) که نتایج شبیه‌سازی سناریو اول است، می‌توان گفت که با افزایش احترام و ارزیابی مثبت کارکنان و به دنبال آن ایجاد حس خودکارآمدی در شخص که باعث افزایش میزان موفقیت وی می‌شود، میزان کسب هویت در فرد بیشتر شده و می‌توان از این طریق بحران بی‌هویتی کارکنان را کنترل کرد و یا از بروز آن جلوگیری کرد.

و) شبیه‌سازی و بررسی سناریوها و حالات مختلف بر روی مدل

در این گام ابتدا به بررسی و شبیه‌سازی مدل در حالت پایه پرداخته می‌شود (نمودار قرمز) و سپس رفتار مدل بر اساس سناریوها و حالات مختلف تجزیه و تحلیل شده است (نمودارهای آبی). در نهایت با بررسی و تحلیل تمام سناریوهای شبیه‌سازی شده، به نتیجه‌گیری کلی و ارائه راهکار پرداخته می‌شود. مطابق مدل علت و معلولی، عواملی در قالب سناریو بررسی و تحلیل شده‌اند که خودبه‌خود عوامل دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند و یا وابسته به تغییر عوامل دیگر هستند.



شکل ۴. نتایج شبیه‌سازی سناریو اول

Figure 4. Simulation Results of the First Scenario

بروز تغییرات ناگهانی مثبت در سازمان و جامعه می‌تواند به میزان قابل‌توجهی در کسب هویت شخص مؤثر باشد و از بروز بحران بی‌هویتی جلوگیری کند.

سناریو دوم: کاهش استفاده از رسانه‌های جمعی و به دنبال آن کاهش تغییرات ناگهانی

مطابق شکل (۵)، نتایج شبیه‌سازی سناریو دوم نشان داد که کاهش استفاده از رسانه‌های اجتماعی و به دنبال آن کاهش تغییرات فرهنگی منفی و کاهش تغییرات ناگهانی منفی و حتی

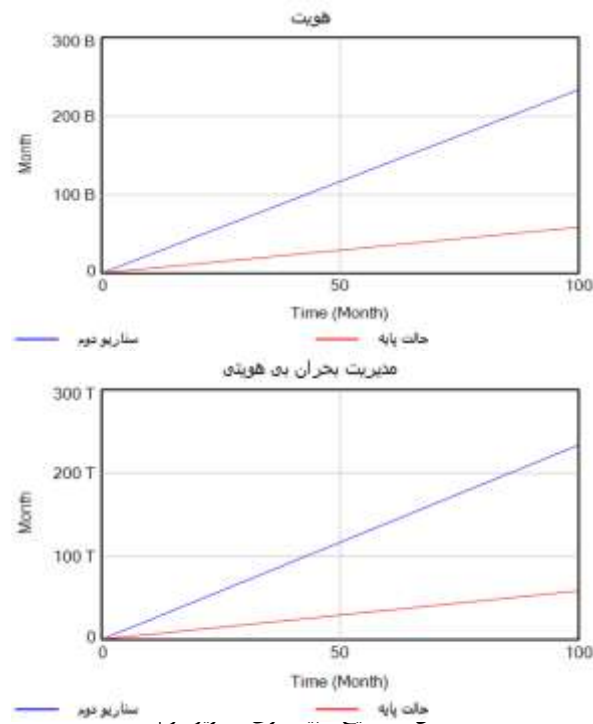
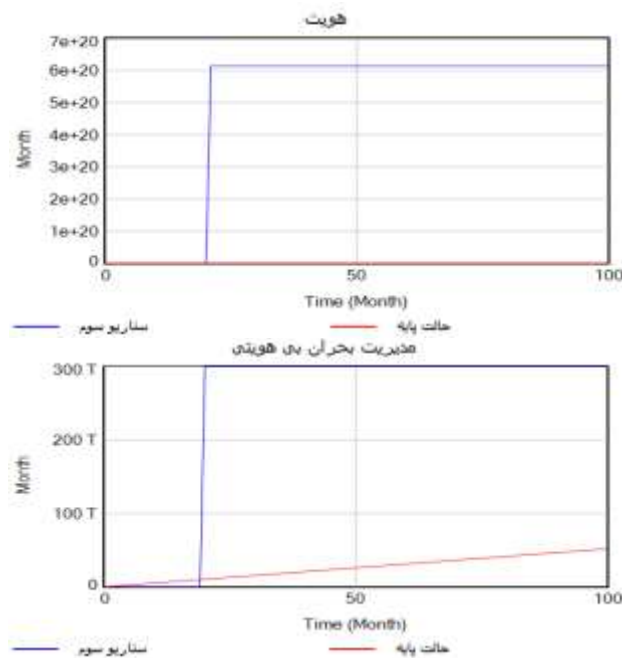


Figure 5. Simulation Results of the Second Scenario

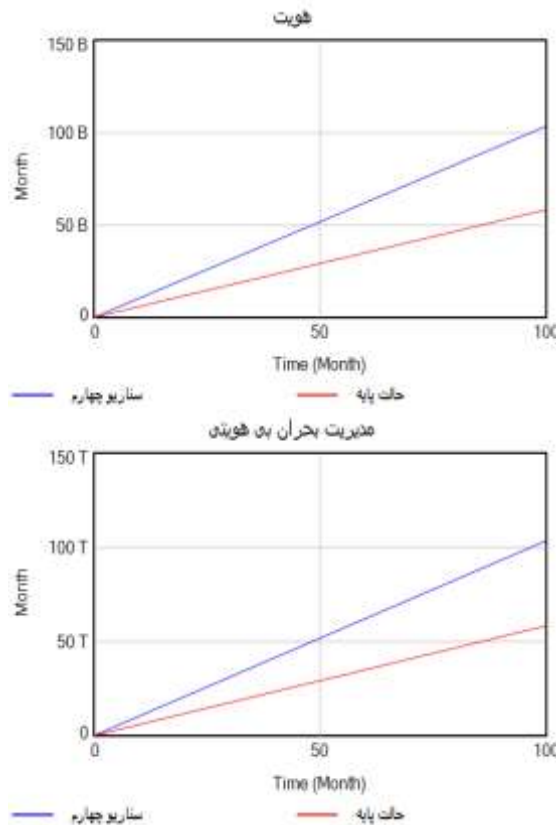
بروز تغییرات ناگهانی منفی در سازمان و جامعه و افزایش تغییرات ناگهانی مثبت می‌تواند به میزان بالایی کارکنان سازمان را در کسب هویت یاری نماید و از بروز بحران بی‌هویتی در نیروهای انسانی جلوگیری کند.

سناریو سوم: به وجود آمدن تغییرات اقتصادی مثبت در جامعه و فرد و به دنبال آن افزایش امیدواری همان‌طور که شکل (۶) نشان می‌دهد شبیه‌سازی سناریو سوم مشخص کرد که به وجود آمدن تغییرات اقتصادی مثبت در جوامع و افراد و در پی آن افزایش میزان امیدواری در فرد و همچنین کاهش



شکل ۶. نتایج شبیه‌سازی سناریو سوم

Figure 6. Simulation Results of the Third Scenario



شکل ۷. نتایج شبیه‌سازی سناریو چهارم
Figure 7. Simulation Results of the Fourth Scenario

در دو گروه فردی و محیطی تعیین شد. سپس با تدوین و توزیع پرسشنامه‌ای ماتریسی بین خبرگان، میزان اثرگذاری و اثرپذیری عوامل کلیدی درگیر با موقعیت مسئله‌زا تعیین و با استفاده از رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها و به کمک نرم‌افزار ونسیم عوامل مؤثر بر مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان مدل‌سازی گردید. در ادامه با شبیه‌سازی مدل ساخته شده در حالت پایه و حالات مختلف (چهار سناریو) و مقایسه نمودارهای به دست آمده از شبیه‌سازی سناریوها با نمودار شبیه‌سازی شده در حالت پایه، حالات مختلف بررسی شد و تأثیر مثبت و منفی عوامل کلیدی تعیین شده بر مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان مشخص و سناریوهای مختلف روایت شد.

تحلیل سناریو اول مشخص ساخت که می‌توان با افزایش حس احترام در فرد و در پی آن ایجاد عوامل روان‌شناختی مثبت و افزایش حس کارآمدی در وی، میزان موفقیت فرد را در سازمان افزایش داده و به دنبال کسب موفقیت وی در سازمان، می‌توان میزان کسب هویت فردی را نیز بالا برد و در نهایت میزان بروز بحران بی‌هویتی وی را کاهش داد. نتایج به دست آمده از این سناریو با نتایج تحقیق وانگاس و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان «شناسایی عوامل روانی و اجتماعی شکل‌دهنده هویت

سناریو چهارم: به وجود آمدن ویژگی‌های شخصیتی خوب در فرد و تحت تأثیر قرار گرفتن عواطف فرد مطابق شکل (۷) نتایج شبیه‌سازی سناریو چهارم مشخص کرد که با افزایش تأثیر مثبت خانواده و مدرسه در سنین پایین کارکنان و به دنبال آن بهتر شدن نحوه تعاملات در فرد و به وجود آمدن ویژگی‌های شخصیتی خوب و تحت تأثیر قرار گرفتن عواطف در سنین بزرگسالی، به‌نوعی به کسب هویت افراد و مستحکم شدن آن کمک کرده و از این طریق از بروز بحران بی‌هویتی در بزرگسالی کارکنان جلوگیری و میزان آن را کاهش می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که مطرح شد این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل کلیدی مؤثر در بحران بی‌هویتی کارکنان و در ادامه نگاهت سناریوهای محتمل برای مدیریت این بحران در سازمان‌های نظامی به روش مدل‌سازی پویاشناسی سیستم بود. در همین راستا با مرور نظام‌مند منابع و متون علمی مرتبط با موضوع، عوامل کلیدی مؤثر بر کسب هویت و یا بروز بحران بی‌هویتی

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به شبیه‌سازی انجام شده بر روی عوامل کلیدی مؤثر در مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان در سازمان‌های نظامی در چهار سناریوی بالا، در ادامه به‌منظور توسعه خودهویتی و جلوگیری از شروع بحران بی‌هویتی در بین کارکنان، پیشنهادهایی بدین شرح ارائه می‌شود:

ایجاد فضایی مثبت و با احترام بین کارکنان در سازمان، ساخت و توسعه شبکه‌های اجتماعی داخلی کاربرپسند متناسب با ابعاد فرهنگ اجتماعی قالب در کشور، استعدادیابی افراد و به‌کارگیری آنان در حوزه تخصصی، توسعه مشارکت افراد در فرایندهای سازمانی و به دنبال آن پیشرفت شغلی آن‌ها در سازمان، توجه به وضعیت اقتصادی و رفاهی کارکنان و ارائه برنامه‌های بهزیستی و رفاه معطوف برای افراد، آموزش حرفه‌ای به خانواده‌ها و مربیان مدارس برای ایجاد فضای مثبت آموزشی در خانه و مدرسه جهت ایجاد ویژگی‌های شخصیتی مثبت در افراد از دوران کودکی، آموزش‌های فرهنگی مناسب در سازمان و همسو کردن ارزش‌های فردی با ارزش‌ها، اهداف و باورهای سطح سازمان و جامعه. این قبیل اقدامات می‌تواند تا حدود زیادی بروز بحران بی‌هویتی در کارکنان را مدیریت کند. از طرفی، توسعه یافتن سطح خودهویتی در افراد، روحیه کاری آنان را نیز افزایش داده و توسعه در سطوح فردی و سازمانی را به دنبال دارد.

با توجه به محدودیت زمانی در جمع‌آوری داده‌ها و اندازه‌گیری تغییرات متغیرها در طول زمان، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود این متغیرها را در مدت‌زمانی طولانی‌تر و با وسعتی بیشتر مورد بررسی قرار دهند تا تحلیلی دقیق‌تر در رابطه شبیه‌سازی روابط بین عوامل کلیدی مؤثر در مسئله در سناریوهای مختلف حاصل شود.

سپاسگزاری

از کلیه خبرگانی که ما را در اجرای این پژوهش یاری رسانند کمال سپاسگزاری را داریم.

در معلمان زبان آینده» تا حدود زیادی سازگار است و شبیه‌سازی سناریوی اول را پشتیبانی نظری می‌کند.

شبیه‌سازی سناریو دوم مشخص کرد که با کاهش استفاده از شبکه‌های اجتماعی در کارکنان، میزان تحت تأثیر قرار گرفتن ارزش‌ها و اعتقادات افراد و عوامل فرهنگی حاکم بر سازمان نیز متعاقباً کاهش پیدا کرده و به دنبال آن احتمال بروز تغییرات ناگهانی منفی در کارکنان سازمان کمتر می‌شود. در نتیجه میزان کسب هویت فردی در این فضا بیشتر شده و مدیریت بحران بی‌هویتی کارکنان با موفقیت بالاتری انجام می‌شود. نتایج این سناریو با نتایج تحقیق شهابی عنبران و همکاران (۱۴۰۲)، تا حدود زیادی همسو است و احتمال تحقق سناریوی شبیه‌سازی شده در این پژوهش را تأیید می‌کند.

بررسی سناریو سوم نشان می‌دهد که با بهبود وضعیت اقتصادی جامعه و در پی آن وضعیت اقتصادی فرد، ارزش‌ها و اعتقادات فردی کارکنان با سازمان همسوتر شده و همچنین میزان امیدواری در آن افزایش پیدا می‌کند و شخص می‌تواند راحت‌تر تصمیم گرفته و به دنبال آن خودهویتی بالاتری را کسب کند. همچنین رشد اقتصادی خود نیز از طریق تأثیر بر تغییرات ناگهانی منفی و حتی بروز تغییرات ناگهانی مثبت در سازمان می‌تواند نقش بسیار زیادی بر کسب هویت شخص ایفا کند. شبیه‌سازی انجام شده در این سناریو با نتایج پژوهش دراموند (۲۰۲۱)، منطبق بوده و میزان تحقق آن را بالا می‌برد.

نتایج سناریو چهارم نشان می‌دهد که با افزایش تأثیر مثبت خانواده و مدرسه در فرد از دوران کودکی، نحوه تعاملات و ارتباطات فرد توسعه یافته و در نتیجه فرد در برابر عوامل اجتماعی می‌تواند واکنش بهتری از خود نشان دهد و به دنبال آن ویژگی‌های شخصیتی خوب در فرد رشد پیدا کرده و شخص بهتر و راحت‌تر می‌تواند از کودکی در جامعه و در بزرگسالی در سازمان ایفای نقش کند. به دنبال این فرایند، هویت فردی در سطح قابل ملاحظه‌ای توسعه می‌یابد. شبیه‌سازی انجام شده در این سناریو تا حدود زیادی توسط نتایج پژوهش هارجانتو و همکاران (۲۰۱۹) پشتیبانی می‌شود.

References

- Amiri, H., Ghorbani, A., Hosseini, M. H., & Akbar Jowkar, A. (2022). Identifying the effective psychologically motivational factors in neuromarketing: A systematic review. *Journal of Practice in Clinical Psychology*, 10(2), 153–163. Doi: [10.32598/jpcp.10.2.824.1](https://doi.org/10.32598/jpcp.10.2.824.1)
- Barbarà-i-Molinero, A., Cascón-Pereira, R., & Hernández-Lara, A. B. (2017). Professional identity development in higher education: influencing factors. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 189–203. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2015-0058>

- Drummond, J. J. (2021). Self-identity and personal identity. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 20(2), 235-247. <https://doi.org/10.1007/s11097-020-09696-w>
- Georgantzias, N. C. (2020). Scenario-driven planning with system dynamics. *System Dynamics: Theory and Applications*, 41-67. https://doi.org/10.1007/978-0-387-30440-3_465-4
- Ghasemi Chefte, F. (2018). Identity crisis and factors affecting the formation of Iranian-Islamic identity in children. *National conference on the identity of Iranian-Islamic children in preschool*, Yazd, Ministry of Education of Yazd province. (In Persian) <https://sid.ir/paper/898759/fa>
- Golshahi, B., Sadeghi Nasab, M., & Moradi Demneh, G. (2023). The Structural Model of Transformation in the Human Capital Management of the Islamic Republic of Iran Army. *Military Sciences and Techniques*, 19(63), 33-62. (In Persian) <https://doi.org/10.22034/qjmst.2023.553766.1719>
- Goswami, A. (2018). Human resource management and its importance for today's organizations. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*, 15(3), 128-135. <http://dx.doi.org/10.29070/15/57308>
- Harjanto, I., Lie, A., & Wijaya, J. (2019). Home, school, and community factors on Indonesian secondary students' self-identity changes. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 9(2), 348-358. <http://dx.doi.org/10.17509/ijal.v9i2.20232>
- Howse, W. (2024). Coping with Identity Crisis: Group Dynamics in Response to Self-Identity Challenges. *Studies in Psychological Science*, 2(1), 28-39. [doi:10.56397/SPS.2024.03.04](https://doi.org/10.56397/SPS.2024.03.04)
- Keshavarz, M. & Mirzaei, F. (2020). Maturity and identity crisis during adolescence and its role in making friends, *Iranian Quarterly Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 5(22), 132-142. (In Persian) <https://www.psyj.ir/user/articles/2872>
- Kheirandish, M., Hassan Poor, A., Vakili, Y., & Naqdi, M. (2021). Employee identity management model in public organizations: a mixed method study. *Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 97-123. (In Persian) <https://doi.org/10.22034/jhrs.2021.292807.1726>
- Lin, Q. (2023). Transformational leadership and Innovative Work Behavior: The role of identification, voice and innovation climate. *International Journal of Hospitality Management*, 113, 103521. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103521>
- Mohammadi, F., Oshvandi, K., Borzou, S. R., Khodaveisi, M., Khazaei, S., Shokouhi, M. R., ... & Kalbasi, M. (2023). Suicide resilience, identity crisis and quality of life in burned adolescents. *Nursing open*, 10(1), 287-296. <https://doi.org/10.1002/nop2.1303>
- Moulai, J. & Moradkhani, M. (2016). Sociological Investigation of Factors Affecting Social Identity (Case Study of Female Students of Payam Noor University, Abadan city), *scientific research quarterly of social sciences of Islamic Azad University Shoshtar unit*, 10(2), 189-210. (In Persian) <https://sanad.iau.ir/Journal/ssq/Article/1036514>
- Nasiri, Ashtanifi, M. (2023). Objectives and importance of human resources, *the 10th New Ideas in Technology and Engineering*, Rasht, Basij Organization of Gilan Civil and Architectural Engineers. (In Persian) <https://civilica.com/doc/1736341/>
- Rasouli, S. N. (2022). Presenting the 4.0 Generation Human Capital Development Model in Tehran Municipality with a Mixed Approach. *Public Organizations Management*, 10(4), 115-134. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.64336.4634>
- Shahabi, A., Behjat Jafari, A., Hashemi, S. & Soltanifar, M. (2023). Dual identities in the virtual-real space of teenagers (case study: students of the second year of high school in Ardabil province). *Quarterly Journal of Culture-Communication studies*, 24(61), 33-64. (In Persian) <https://doi.org/10.22083/jccs.2023.331813.3560>
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47-58. <https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43>
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2014). Self-esteem and identities. *Sociological perspectives*, 57(4), 409-433. <https://doi.org/10.1177/0731121414536141>

- Vanegas, M., Lopera, L. J., & Mesa, H. F. (2021). Psychosocial Factors that Shape the Professional Identity Crisis in Prospective Language Teachers. *Qualitative Report*, 26(9). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4536>
- Wheeler, S. C., & Bechler, C. J. (2021). Objects and self-identity. *Current Opinion in Psychology*, 39, 6-11. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.07.013>
- Yi, Y., Wu, J., Zuliani, F., Lavagnolo, M. C., & Manzardo, A. (2023). Integration of life cycle assessment and system dynamics modeling for environmental scenario analysis: A systematic review. *Science of The Total Environment*, 166545. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.166545>