

فصلنامه دانش انتظامی سمنان ، دوره چهاردهم ، شماره پنجاه و چهارم ، زمستان ۱۴۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۲

صفحات: ۸۰-۹۳

بررسی نقش فناوری های نوین ارتباطی در شکل گیری و تحول هویت اجتماعی در

کارکنان فراجا

نویسنده:

علیرضا منیری<sup>۱</sup>\*

## چکیده

این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه‌ای به بررسی تأثیر فناوری‌های نوین ارتباطی بر هویت اجتماعی کارکنان فراجا پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که این فناوری‌ها ضمن تسهیل تعاملات و تقویت حس تعلق سازمانی، چالش‌هایی همچون کاهش تعاملات انسانی، شکل‌گیری هویت‌های چندگانه و فشار اطلاعاتی را نیز به همراه دارند. با توجه به این تأثیرات، این تحقیق از چند جنبه حائز اهمیت است. نخست، این پژوهش می‌تواند برای درک بهتر آثار فناوری‌های نوین ارتباطی بر رفتار اجتماعی و هویت اجتماعی کارکنان مفید باشد. دوم، از آنجا که کارکنان فراجا در این فضاها دیجیتال ابعاد مختلف هویتی خود را بازنگری می‌کنند، این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاری‌های مناسب مدیریتی برای بهینه‌سازی تعاملات درون سازمانی کمک کند. سوم، این پژوهش در غنا بخشی به نظریه‌های موجود در حوزه ارتباطات و هویت اجتماعی در دوران دیجیتال مفید است. پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاری‌هایی مبتنی بر آموزش سواد دیجیتال، مدیریت هویت دیجیتال و ایجاد تعادل میان تعاملات انسانی و فناوری در سازمان فراجا تدوین گردد.

واژگان کلیدی: فناوری‌های نوین ارتباطی، هویت اجتماعی، کارکنان فراجا، تعاملات سازمانی

## مقدمه

فناوری های نوین ارتباطی (ICT)<sup>۱</sup> نقش بی بدیلی در شکل دهی به جوامع معاصر ایفا می کنند و تأثیرات آن ها به ویژه در حوزه های اجتماعی، فرهنگی و روان شناختی مشهود است. در این میان، بررسی ارتباط این فناوری ها با هویت اجتماعی افراد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. هویت اجتماعی، که به معنای احساس تعلق فرد به گروه ها و جوامع مختلف است، با توجه به تحولات روزافزون در حوزه فناوری، در حال تغییرات بنیادی قرار دارد (گیدنز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱). هویت اجتماعی در برگیرنده شاخص ها و علائم در حوزه مؤلفه های مادی، زیستی، فرهنگی و روانی می باشد که شناسایی فرد از فرد، گروه از گروه یا اهلیتی از اهلیت دیگر و فرهنگی از فرهنگ یعنی وجه اختصاصی هر فرد یا گروه را شامل می شود (ابوالحسنی، ۱۳۸۸).

فناوری های نوین ارتباطی، از جمله اینترنت، شبکه های اجتماعی و اپلیکیشن های ارتباطی، روش های نوینی را برای تعامل و ارتباط میان افراد فراهم کرده اند. این تحولات به ویژه در سازمان ها و نهادهای نظامی مانند فراجا، ابعاد مختلفی از هویت اجتماعی افراد را تحت تأثیر قرار داده است (کاستل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). این فناوری ها تنها روابط میان فردی را دگرگون نکرده اند، بلکه به افراد این امکان را داده اند تا در فضای دیجیتال هویت های جدیدی بسازند یا هویت های پیشین خود را بازتعریف کنند (ترکل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). به ویژه در سازمان های نظامی همچون فراجا، که ویژگی های خاصی از نظر ساختاری، فرهنگی و اجتماعی دارند، این تغییرات می تواند با چالش های خاصی روبه رو شود. اثرات فناوری های نوین بر هویت اجتماعی کارکنان فراجا شامل تغییرات در فرآیندهای تعامل، پذیرش اطلاعات و ساختارهای اجتماعی درون سازمان است که می تواند بر ارتقاء یا تضعیف حس تعلق به سازمان، وفاداری، و حتی کیفیت عملکرد تأثیر بگذارد (کلنر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

پژوهش حاضر از چند جنبه حائز اهمیت می باشد: نخست، با توجه به ظهور ابزارهای جدید ارتباطی، پژوهشگران می توانند آثار این فناوری ها را بر رفتار اجتماعی افراد و سازمان ها بررسی کنند. دوم، درک بهتر از هویت اجتماعی کارکنان فراجا می تواند به ایجاد سیاست های مدیریتی مناسب کمک کند که در نتیجه آن، تعاملات درون سازمانی بهینه تر شود. سوم، این تحقیق می تواند به مطالعه نظریه های موجود در زمینه ارتباطات و هویت اجتماعی در دوران دیجیتال غنا بخشد و زمینه های جدیدی برای پژوهش های آینده فراهم آورد. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال روشن

1 Information and Communications Technology

2 Giddens

3 Castells

4 Turkle

5 Kellner

سازی نقش رسانه های نوین فناوری ارتباطی در سازمان یافتن و تحولات هویتی کارکنان فراجا انجام شد.

### سوالات پژوهش

فناوری های نوین ارتباطی چه تأثیری بر شکل گیری و تحول هویت اجتماعی کارکنان فراجا دارند؟  
تعاملات دیجیتال میان کارکنان چگونه می تواند بر هویت اجتماعی آنان تأثیرگذار باشد؟  
چه موانعی در پذیرش فناوری های نوین در فراجا وجود دارد و این موانع چگونه بر هویت اجتماعی تأثیر می گذارند؟

### روش تحقیق

این پژوهش با بهره گیری از روش تحقیق کتابخانه ای، به بررسی نقش فناوری های نوین ارتباطی در ایجاد و تحول هویت اجتماعی کارکنان فراجا می پردازد. در این مطالعه، با استفاده از منابع معتبر علمی و نظرات محققان برجسته در حوزه های مرتبط، موضوع مورد نظر، واکاوی می شود. ابتدا، با مراجعه به کتاب ها، مقالات علمی، پایان نامه ها و منابع دیجیتال معتبر، اطلاعات مرتبط با فناوری های نوین ارتباطی، هویت اجتماعی و تأثیرات آن ها بر سازمان های نظامی جمع آوری می گردد. سپس، این اطلاعات به صورت نظام مند طبقه بندی و مورد بررسی قرار می گیرند تا ابعاد مختلف موضوع شناسایی شود. در مرحله بعد، با تحلیل محتوای منابع گردآوری شده، به شناسایی الگوها، مفاهیم کلیدی و نتایج پژوهش های پیشین پرداخته می شود. این تحلیل ها می توانند به درک ژرف تری از تأثیرات فناوری های ارتباطی بر هویت اجتماعی کارکنان در سازمان های نظامی مانند فراجا کمک کنند. در پایان، با ترکیب و مقایسه یافته های به دست آمده، نتایج پژوهش ارائه می شود.

### پیشینه تحقیق

مفهوم «هویت» در روان شناسی و جامعه شناسی، به طور گسترده، با تعاریف و دیدگاه های مختلفی روبه رو است که نشان دهنده پیچیدگی و چندبعدی بودن این مفهوم است. از آنجا که هر دیدگاه به ابعاد خاصی از هویت پرداخته است، ارائه یک تعریف جامع و واحد برای آن دشوار به نظر می رسد.

یکی از نخستین دیدگاه‌ها در روان‌شناسی به‌ویژه در زمینه رشد هویت توسط اریک اریکسون<sup>۱</sup> مطرح شد. اریکسون (۱۹۶۸) روان‌شناس، هویت را به‌عنوان یکی از مراحل اساسی رشد روانی-اجتماعی انسان معرفی کرد. او معتقد بود که رشد انسان در هشت مرحله متوالی صورت می‌گیرد که هرکدام با یک بحران روانی-اجتماعی مشخص می‌شوند. در مرحله پنجم، که دوره نوجوانی را شامل می‌شود، بحران «هویت در برابر سردرگمی نقش» مطرح است. در این مرحله فرد به دنبال کشف هویت شخصی خود است و در صورت موفقیت به هویت منسجم می‌رسد، اما اگر نتواند در این مسیر موفق شود، با سردرگمی نقش مواجه خواهد شد.

در ادامه، جیمز مارسیا (۱۹۸۰، ۱۹۹۳)<sup>۲</sup> با گسترش نظریه اریکسون، چهار وضعیت هویت را بر اساس دو معیار «کاوش» و «تعهد» معرفی کرد. این چهار وضعیت شامل «هویت موفق»، که در آن فرد پس از کاوش فعال به تعهداتی دست می‌یابد، «وقفه هویت» که در آن فرد در حال کاوش است ولی هنوز به تعهدات مشخصی نرسیده، «ضبط هویت» که فرد بدون کاوش کافی تعهدات تعیین‌شده توسط دیگران را می‌پذیرد، و «پراکندگی هویت» که فرد در آن نه در حال کاوش است و نه تعهدی دارد و دچار سردرگمی هویت است، می‌شود. از نظر مارسیا این وضعیت‌ها نه تنها مراحل مختلف شکل‌گیری هویت هستند، بلکه افراد ممکن است در دوره‌های مختلف زندگی خود از یک پایگاه هویت به پایگاهی دیگر منتقل شوند.

در حوزه نظریات هویت اجتماعی، هنری تاجفل و جان ترنر (۱۹۷۹)<sup>۳</sup> دیدگاه خود را درباره رفتارهای میان‌گروهی و شکل‌گیری هویت اجتماعی مطرح کرده اند. آنها معتقدند که بخشی از هویت فرد از عضویت در گروه‌های مختلف اجتماعی شکل می‌گیرد. این فرآیند از سه جزء اصلی تشکیل می‌شود: دسته‌بندی اجتماعی، شناسایی اجتماعی و مقایسه اجتماعی. افراد با دسته‌بندی خود در گروه‌های مختلف، هویت خود را با آن گروه‌ها شناسایی کرده و از طریق مقایسه گروه‌های خود با دیگران، در تلاش برای دستیابی به تمایز مثبت هستند.

چارلز هورتون کولی (۱۹۰۲)<sup>۴</sup> نیز نظریه‌ای متفاوت را با مفهوم «خود آینه‌ای» معرفی کرد که بر اساس آن هویت فرد از طریق بازتاب تعاملات اجتماعی و نظرات دیگران شکل می‌گیرد. به این معنا که فرد خود را از دیدگاه دیگران می‌بیند و این بازتاب‌ها تأثیر عمیقی بر ساخت هویت او دارد. برزونسکی (۱۹۹۲، ۲۰۰۳)<sup>۵</sup> نیز هویت را به‌عنوان یک ساختار مفهومی می‌بیند که از طریق

1 Erik Erikson

2 Marcia

3 Tajfel & Turner

4 Cooley

5 Berzonsky

فرآیندهای شناختی و سبک‌های پردازش اطلاعات شکل می‌گیرد. او معتقد است که افراد از سبک‌های مختلف پردازش اطلاعات برای ساخت هویت خود استفاده می‌کنند.

آنتونی گیدنز (۱۹۸۴)<sup>۱</sup> در نظریه ساخت‌یابی خود، بر تعامل مداوم ساختارهای اجتماعی و کنش‌های فردی در شکل‌گیری هویت تأکید دارد. او بر این باور است که هویت فرد در تعامل با ساختارهای اجتماعی و منابع موجود در آن‌ها شکل می‌گیرد و هم‌زمان با کنش‌های فردی، این ساختارها بازتولید یا تغییر می‌یابند. استوارت هال (۱۹۹۰)<sup>۲</sup> نیز در نظریه هویت فرهنگی خود، هویت فردی و جمعی را در چارچوب فرآیندهای تاریخی و گفتمان‌های فرهنگی تحلیل کرده است. از نظر هال، هویت‌ها ثابت و ایستا نیستند، بلکه به‌طور پیوسته و در تعامل با تحولات اجتماعی و فرهنگی بازسازی می‌شوند.

در جامعه‌شناسی، هویت به‌عنوان مفهومی چندبعدی شناخته می‌شود که از زوایای مختلف قابل بررسی است. هویت اجتماعی و هویت شخصی دو نوع عمده هویت هستند که پیوند تنگاتنگی با یکدیگر دارند (تاجفل و همکاران، ۲۰۰۰). هویت اجتماعی درک ما از خود و دیگران را شامل می‌شود و درک دیگران از خودشان نیز در آن گنجانده می‌شود (جنکینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). ارون گافمن (۱۹۵۹)<sup>۴</sup> در نظریه نمایش خود، هویت را به‌عنوان یک «نمایش» در موقعیت‌های اجتماعی مختلف توصیف می‌کند که در آن افراد نقش‌هایی را بازی می‌کنند که بر اساس انتظارات گروه‌ها و موقعیت‌های اجتماعی شکل می‌گیرند. این دیدگاه تأکید دارد که هویت یک فرآیند پویا و همیشه در حال تغییر است. جورج هربرت مید (۱۹۳۴)<sup>۵</sup> نیز تأکید دارد که هویت از تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرد و فرد از طریق درک و پذیرش نقش‌های اجتماعی مختلف، هویت خود را می‌سازد. از نظر مید، هویت اجتماعی نه تنها از تجربیات فردی، بلکه از تأثیرات اجتماعی نیز ناشی می‌شود.

در جامعه مدرن، گیدنز (۱۹۹۱) بر نقش مداوم و پویا در شکل‌گیری هویت تأکید دارد و معتقد است که افراد در دنیای جهانی‌شده هویت‌های مختلفی دارند که بسته به موقعیت و شرایط تغییر می‌کنند. هویت‌های اجتماعی تحت تأثیر رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در دنیای معاصر نیز شکل می‌گیرند. از سوی دیگر، بورديو (۱۹۹۰)<sup>۶</sup> هویت را به‌عنوان نتیجه تعاملات فردی در میدان‌های مختلف اجتماعی می‌بیند که تحت تأثیر انواع مختلف سرمایه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی قرار دارد. در نهایت، فوکو (۱۹۷۷)<sup>۷</sup> در نظریات خود بر رابطه میان هویت و قدرت تأکید کرده و

1 Giddens

2 Hall

3 Jenkins

4 Goffman

5 Mead

6 Bourdieu

7 Foucault

معتقد است که نهادهای اجتماعی در فرآیند شکل دهی به هویت های اجتماعی نقش دارند. او نشان می دهد که هویت های فردی در مواجهه با ساختارهای اجتماعی و سیستم های قدرت همواره در حال بازتعریف و تغییر هستند.

## کاربرد نظریات هویت

با توجه به نظریه های متنوع روان شناختی و جامعه شناسی هویت، می توان نتیجه گرفت که شکل گیری هویت در کارکنان فراجا نیازمند رویکردی چندبعدی و منسجم است که هم جنبه های فردی و هم اجتماعی آن را در بر گیرد. از منظر روان شناختی، بهره گیری از اصول رشد هویت اریکسون (۱۹۶۸) و وضعیت های مختلف هویتی مطرح شده توسط مارسیا (۱۹۸۰، ۱۹۹۳) می تواند به ایجاد فضایی تشویقی برای کاوش و تعهد فردی در میان کارکنان کمک کند. به عبارت دیگر، فراهم آوردن فرصت هایی برای درگیر شدن در پروژه های متنوع، تعیین نقش های معنادار و تشویق به مسئولیت پذیری، زمینه ای مناسب برای شکل گیری هویت حرفه ای و شخصی در میان کارکنان فراهم می آورد.

از سوی دیگر، نظریه های هویت اجتماعی تاجفل و ترنر (۱۹۷۹) و همچنین تحلیل های ارائه شده توسط گافمن (۱۹۵۹) و مید (۱۹۳۴) بر اهمیت تعاملات اجتماعی، گروهی و ارائه نقش های مثبت تأکید دارند. بنابراین، ایجاد گروه های کاری با اهداف مشترک، تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های مشترک و تشویق به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی می تواند حس تعلق و هویت جمعی را در میان کارکنان تقویت کند. این رویکرد، علاوه بر بهبود همکاری و انسجام تیمی، می تواند به کاهش تعارضات و افزایش رضایت شغلی منجر شود.

علاوه بر این، توجه به تأثیر ساختارهای اجتماعی و رسانه های داخلی سازمان در شکل گیری هویت (گیدنز، ۱۹۸۴؛ هال، ۱۹۹۰) اهمیت ویژه ای دارد؛ به طوری که استفاده از ارتباطات موثر و بروز داستان های موفقیت سازمانی می تواند بازتاب دهنده ارزش ها و اهداف فراجا بوده و نقش مهمی در بازتولید هویت سازمانی ایفا کند. در نهایت، با ترکیب این رویکردها و ایجاد محیطی حمایتی که ارزش های فردی و اجتماعی کارکنان را محترم شمرده و تقویت می کند، می توان انتظار داشت که هویت کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت و پویایی سازمانی تقویت شده و زمینه ساز بهبود عملکرد، نوآوری و مشارکت مستمر گردد.

در کاربردهای نظریات هویتی، تأثیرات این مفاهیم در حوزه های مختلف زندگی اجتماعی مشهود است. به ویژه در رفتار سازمانی، نظریه هویت به طور واضح نشان می دهد که احساس تعلق به گروه ها می تواند بر درک نقش ها و تقویت همکاری در محیط های کاری تأثیر بگذارد. برای مثال،

شرکت‌هایی همچون گوگل با استفاده از اصول هویتی، محیط‌هایی ایجاد کرده‌اند که نوآوری و همکاری را ترویج می‌دهند و زمانی که کارکنان هویت مشترکی با گروه‌های خود دارند، انگیزه بیشتری برای مشارکت در اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهند. در روابط بین‌گروهی نیز، نظریه هویت بر این نکته تأکید دارد که با ایجاد ارتباطات هدفمند بین گروه‌ها می‌توان تعصبات و جانبداری‌ها را کاهش داد و این فرآیند می‌تواند زمینه‌ساز درک متقابل و احترام بین گروه‌ها شود.

در دنیای سیاست نیز، هویت‌های سیاسی به‌شدت با هویت اجتماعی در ارتباط هستند و می‌توانند بر رفتار رأی‌دهی و مشارکت سیاسی تأثیر بگذارند. کمپین‌های سیاسی معمولاً از دینامیک‌های هویتی برای جلب حمایت استفاده کرده و استراتژی‌هایی به کار می‌بندند که هویت‌های گروهی را تقویت کنند. درک این فرآیندها می‌تواند به تحلیل‌های روان‌شناختی رفتار انتخاباتی و تعاملات میان هویت‌های اجتماعی و سیاسی کمک کند.

### تأثیر رسانه‌های ارتباطی و اجتماعی بر هویت اجتماعی

در عصر حاضر، اینترنت و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به عنوان بستری نوین برای تبادل اطلاعات و تعاملات فردی و جمعی، نقش بسزایی در شکل‌گیری و تحول هویت اجتماعی ایفا می‌کنند. اینترنت به عنوان بستری برای ساخت و ارائه خودهای نوین عمل می‌کند؛ به‌طوری که افراد قادرند شخصیت‌هایی را در عرصه‌های مجازی ایجاد کنند که در دنیای مادی ممکن است وجود نداشته باشند یا دستیابی به آن‌ها دشوار باشد (اسلوین، ۱۳۸۰)<sup>۱</sup>. این فناوری‌ها شامل کامپیوتر، ماهواره و اینترنت می‌شوند که فضایی مجازی برای تعاملات انسانی ایجاد کرده و موجب می‌شوند مرزهای هویتی گسترده‌تر شده و تمایز بین هویت واقعی و تخیلی مبهم گردد.

یکی از جنبه‌های قابل توجه در تأثیر رسانه‌های ارتباطی بر هویت اجتماعی، امکان دسترسی به اطلاعات و دیدگاه‌های متنوع است. در فضای مجازی، افراد با مواجهه مداوم با تجربیات و نظرات مختلف، مرزهای هویتی خود را بازنگری کرده و به شکل‌دهی هویت‌های چندگانه و پویاتر دست می‌یابند؛ فرایندی که می‌تواند به انعطاف‌پذیری بیشتر جهان‌بینی آن‌ها منجر شود (گیدنز و ریمر، ۱۳۸۸)<sup>۲</sup>. تورن (۱۳۸۰) بیان می‌کند که: «ما در سکوت زندگی می‌کنیم، در شلوغی به سر می‌بریم، منزوی هستیم و در دریای خلقت گم می‌شویم» (ص. ۱۶۰). این بیان نشان‌دهنده حس جدایی و همچنین فرصتی برای بازسازی خویش‌شناسی در بسترهای مجازی است.

1 Sliven

2 Giddens & Reimer

فضای مجازی علاوه بر ایجاد بسترهای متنوع برای ابراز وجود فردی، امکان مشارکت در گفت‌وگوهای عمومی و گروهی را نیز فراهم می‌کند. در این فضا، کاربران می‌توانند بدون در نظر گرفتن محدودیت‌های فیزیکی مانند جنسیت، سن، طبقه اجتماعی، نژاد یا قومیت، به هویتی مدرنیزه و با ویژگی‌های منحصر به فرد دست یابند. به عبارت دیگر، شبکه‌های اجتماعی با ارائه امکان انتخاب خروجی‌های متفاوت، هم فردیت را تقویت می‌کنند و هم موجب تکثر هویتی می‌شوند؛ به نحوی که رشد استفاده از اینترنت موجب انعطاف‌پذیری بیشتر در ابراز وجود و بازتعریف خویش‌نمایی می‌شود.

فرآیند شکل‌گیری هویت در فضای مجازی، می‌تواند به عنوان روندی مدرن در جهت بازسازی خود و دستیابی به فهم عمیق‌تر از هویت تعبیر شود. در دوران مدرنیته، افراد اغلب دچار جدایی از ریشه‌های اصلی خود و افزایش اضطراب می‌شوند؛ اما اینترنت با فراهم آوردن بسترهایی برای برخورد ساختار و فردیت، علاوه بر تقویت امکان ابراز خود ایده‌آل، هویت فعلی فرد را نیز به چالش می‌کشد. شبکه‌های اجتماعی در این مسیر، ابتدا خود واقعی فرد را از او می‌ربایند و سپس فرصت بروز «خود نوین» را فراهم می‌کنند. این فرآیند بازتولیدی، در بسترهای گفت‌وگومانی دیجیتال، به ایجاد هویت‌های جدید و بازتعریف مداوم مفاهیم فردی و جمعی منجر می‌شود. همچنین، دنیا‌های مجازی آیین‌ها و آدابی را ایجاد می‌کنند که هرچه فرد تصویر واقعی یا ایده‌آل خود را بهتر در آن شناسایی کند، ارتباطش با آن تقویت می‌شود (ریچارد بارتل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

در عین حال، اینترنت به عنوان یکی از مهم‌ترین نمونه‌های فناوری‌های ارتباطی، با ویژگی‌هایی نظیر فقدان مرزهای جغرافیایی، سیاسی و جنسیتی، هویت اجتماعی را به چالش کشیده و بازتعریف می‌کند (محسنی، ۱۳۹۳). رسانه‌های ارتباطی، زمینه‌ای برای بازنمایی هویت‌ها فراهم می‌کنند که در آن افراد و گروه‌ها می‌توانند خود را به شیوه‌های گوناگون معرفی کنند. این بسترها علاوه بر نقش مهم در تقویت حس تعلق و هویت جمعی، در حوزه‌های حرفه‌ای و سازمانی نیز تأثیرگذار هستند؛ به‌طوری که کارکنان فراجا نیز با تعامل مستقیم یا غیرمستقیم با فناوری‌های ارتباطی، در معرض تغییرات هویتی قرار می‌گیرند. فضای مجازی و رسانه‌های اجتماعی، علاوه بر تسریع انتقال اطلاعات و تجربیات، چالش‌هایی نظیر تهدیدات سایبری و تأثیرات فرهنگی را نیز به همراه دارند.

در مجموع، رسانه‌های ارتباطی و اجتماعی از طریق فراهم آوردن بسترهای چندبعدی برای تبادل اطلاعات، ایجاد فضای گفتگوی جمعی و بازتعریف هویت‌های فردی و جمعی، تأثیر عمیقی بر رشد

و تحول هویت اجتماعی دارند. این فناوری‌ها فرصت‌هایی برای ابراز هویت‌های متنوع فراهم می‌کنند و به افراد اجازه می‌دهند تا در چارچوبی پویا و مدرن، خود را بازسازی و بازتعریف کنند؛ اما در عین حال، لازم است به چالش‌های ناشی از کاهش انسجام اجتماعات واقعی و تقسیمات احتمالی توجه ویژه‌ای شود تا از پتانسیل مثبت این بسترها در جهت تقویت حس تعلق و ایجاد هویت‌های مشترک به بهترین نحو بهره‌مند شد.

### تحولات هویتی در دوران گذار

اهمیت و رواج فزاینده سازه هویت اجتماعی ناشی از تغییرات دوران گذار، یعنی حرکت از جامعه سنتی به جامعه مدرن، است. این دوران با تغییرات شدید در هویت فردی و اجتماعی همراه بوده است. جی. دان (۱۳۸۵)<sup>۱</sup> این تحولات را ناشی از فرایند جهانی‌شدن و پیچیدگی‌های مرتبط با آن می‌داند. کارکنان پلیس، به‌ویژه در مواجهه با جهانی‌شدن، ناگزیر به تطبیق هویت‌های خود با شرایط جدید هستند. در این دوران، افراد به هویت‌های چندگانه‌ای نظیر هویت ملی، مذهبی، قومی و حرفه‌ای وابسته هستند که هیچ‌گونه تعارضی میان آن‌ها به چشم نمی‌خورد.

رستگار و رضایی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به تأثیر جهانی‌شدن بر سازمان پلیس اشاره کرده‌اند و بیان داشته‌اند که سازمان پلیس در آینده با چالش‌های جدیدی مواجه خواهد شد که با تجربیات گذشته تفاوت‌های اساسی دارد. این پژوهش نشان می‌دهد که تغییرات ناشی از جهانی‌شدن می‌تواند ساختارهای هویتی کارکنان پلیس را تحت تأثیر قرار دهد. یادگاری (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با موضوع جرایم سایبری علیه کارکنان فراجا، نشان داده است که آگاهی ناکافی از موضوعات نوین مانند جامعه مجازی، هوش همراه و وب اشیا می‌تواند کارکنان را در معرض چالش‌های جدید قرار دهد. این تحقیق بر اهمیت آموزش و آگاهی‌بخشی تأکید دارد. وطن‌پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با محوریت آینده‌پژوهی در امور پلیسی، به اهمیت پیشگیری از پیامدهای احتمالی تهدیدات آینده اشاره کرده است. او تأکید دارد که پیچیدگی روزافزون تهدیدات مرتبط با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نیازمند اقدامات پیشگیرانه و برنامه‌ریزی دقیق است.

رسانه‌های ارتباطی و اجتماعی تأثیر چشم‌گیری بر هویت اجتماعی و حرفه‌ای کارکنان فراجا دارند. این رسانه‌ها با ایجاد فضاهای جدید برای تعاملات اجتماعی، زمینه‌ساز تغییرات هویتی در سطوح فردی و سازمانی شده‌اند. درک تحولات هویتی در دوران گذار و چالش‌های ناشی از جهانی‌شدن، برای سازمان‌هایی نظیر پلیس ضروری است. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که سازمان‌ها باید با برنامه‌ریزی دقیق و آموزش کارکنان، خود را برای مواجهه با چالش‌های آتی آماده کنند.

## یافته ها

تأثیر فناوری های نوین ارتباطی بر شکل گیری و تحول هویت اجتماعی کارکنان فراجا

فناوری های نوین ارتباطی، از جمله اینترنت و شبکه های اجتماعی، با ایجاد بسترهای دیجیتال گسترده و متنوع، به شکوفایی ابعاد مختلف هویت اجتماعی کارکنان فراجا کمک می کنند. این فناوری ها با فراهم آوردن امکان دسترسی به اطلاعات و دیدگاه های متنوع، موجب می شوند که کارکنان بتوانند مرزهای هویتی خود را بازنگری کنند و به صورت پویا، ابعاد حرفه ای، شخصی و اجتماعی خود را مجدداً تعریف نمایند. به عبارت دیگر، فناوری های نوین علاوه بر تقویت فردیت، زمینه تکثر هویتی را نیز فراهم می آورند؛ به طوری که کارکنان در فضاهای مجازی قادرند نسخه های نوین و چندبعدی از خود ارائه دهند و به بازسازی مداوم هویت اجتماعی خود بپردازند (گیدنز و ریمر، ۱۳۸۸؛ اسلوین، ۱۳۸۰). در فضای مجازی، افراد علاوه بر ارائه نسخه های نوین از خود، فرصت های متعددی برای بیان ابعاد متفاوت شخصیت شان دارند؛ به نحوی که هویت واقعی و ایده آل به صورت همزمان مطرح شده و در معرض تغییر قرار می گیرند (تورن، ۱۳۸۰). این فرآیند می تواند موجب شود تا کارکنان فراجا، در مواجهه با چالش های ناشی از جدایی از ریشه های سنتی و اضطراب های مرتبط با دنیای مدرن، به بازسازی هویت خود بپردازند و در نتیجه هویت اجتماعی آنان پویا و چندبعدی تر گردد.

## تأثیر تعاملات دیجیتال میان کارکنان بر هویت اجتماعی آنان

رسانه های نوین ارتباطی، علاوه بر تقویت فردیت، می توانند موجب تکثر هویتی شوند؛ به عبارت دیگر، کارکنان فراجا در بسترهای دیجیتال علاوه بر بازنمایی ابعاد حرفه ای، جنبه های شخصی و اجتماعی خود را نیز به شیوه ای متفاوت ابراز می کنند. تعاملات دیجیتال میان کارکنان موجب ایجاد بسترهای گفت و گوی مشترک و تبادل تجربیات فردی و گروهی می شود که در نتیجه آن حس تعلق، همبستگی و انسجام گروهی تقویت می گردد. از طریق این تعاملات، کارکنان نه تنها اطلاعات و دیدگاه های متنوعی را از یکدیگر دریافت می کنند، بلکه با شرکت در بحث ها و فعالیت های آنلاین، فرصت های مشترکی برای شکل گیری هویت جمعی فراهم می شود. این فرآیند موجب می شود که کارکنان فراجا به واسطه تعاملات دیجیتال، نقش های خود در سازمان را بازنگری و تقویت کرده و در عین حال، ابعاد نوین هویت حرفه ای و شخصی خود را به شیوه ای پویا بازسازی نمایند.

## موانع پذیرش فناوری‌های نوین در فراجا و تأثیر آن‌ها بر هویت اجتماعی

علی‌رغم مزایای فراوان فناوری‌های نوین ارتباطی، موانعی نیز در پذیرش و بهره‌برداری از آن‌ها در فراجا وجود دارد که می‌تواند بر شکل‌گیری هویت اجتماعی کارکنان تأثیرگذار باشد. از جمله این موانع می‌توان به مقاومت در برابر تغییر، عدم آمادگی کافی کارکنان از نظر سواد دیجیتال و اضطراب ناشی از فضای مجازی اشاره کرد. همچنین، چالش‌های ناشی از تهدیدات سایبری و نگرانی‌های مربوط به حریم خصوصی، ممکن است زمینه ساز ایجاد انسجام کمتر در هویت اجتماعی کارکنان شوند. از سوی دیگر، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که اینترنت به عنوان ابزاری برای ارتباط، با ویژگی‌های از قبیل فقدان مرزهای جغرافیایی، سیاسی و جنسیتی، می‌تواند هویت اجتماعی کارکنان فراجا را به چالش کشیده و در عین حال بازتعریف کند. در این بستر، امکانات متعددی برای انتخاب خروجی‌های متفاوت آنلاین فراهم می‌شود که هم موجب تقویت فردیت و هم دامن زدن به تکثر هویتی می‌شود؛ فرآیندی که موجب انعطاف‌پذیری بیشتر در ابراز وجود و بازسازی هویت فردی و جمعی می‌گردد (گیدنز و ریمر، ۱۳۸۸؛ محسنی، ۱۳۹۳).

این موانع می‌توانند موجب تکه‌تکه شدن ابعاد هویتی و کاهش حس تعلق جمعی شوند؛ از این رو، مدیریت صحیح و تدوین راهبردهای نوین جهت آموزش و تسهیل استفاده از فناوری‌های دیجیتال، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا اثرات منفی احتمالی کاهش یافته و ابعاد مثبت تعاملات دیجیتال به بهینه‌ترین شکل ممکن در تقویت هویت اجتماعی کارکنان به کار گرفته شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فناوری‌ها و تعاملات دیجیتال می‌توانند با فراهم آوردن بسترهای نوین برای تبادل اطلاعات و ایجاد فضاهای گفتگوی چندجانبه، نقش کلیدی در تحول هویت اجتماعی کارکنان فراجا ایفا کنند؛ اما در کنار آن، موانعی نظیر مقاومت در برابر تغییر و چالش‌های مربوط به فضای دیجیتال نیز وجود دارند که در صورت عدم مدیریت صحیح، می‌توانند منجر به تضعیف انسجام و همبستگی اجتماعی شوند. بنابراین، تدوین سیاست‌ها و راهبردهایی که هم از مزایای فناوری‌های نوین بهره‌مند شده و هم موانع را کاهش دهند، برای تقویت هویت اجتماعی کارکنان فراجا ضروری به نظر می‌رسد.

## بحث و نتیجه گیری

تحولات فناوری‌های نوین ارتباطی (ICT)، به‌ویژه در سازمان‌های حساس و نظامی نظیر فراجا، تأثیرات چشمگیری بر شکل‌گیری و تحول هویت اجتماعی کارکنان داشته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که این فناوری‌ها در کنار ایجاد فرصت‌های نوآورانه برای تقویت تعاملات سازمانی و بازتعریف هویت حرفه‌ای، چالش‌های قابل‌توجهی را نیز به همراه داشته‌اند. فناوری‌های نوین

ارتباطی نقش مهمی در تسهیل و بهبود ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی کارکنان فراجا ایفا کرده‌اند. ابزارهایی نظیر شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های دیجیتال، بسترهای موثری برای تبادل دانش و تجربیات حرفه‌ای فراهم آورده‌اند. این امر نه تنها باعث افزایش بهره‌وری شده است، بلکه حس تعلق و انسجام سازمانی را نیز تقویت کرده است (کاستل، ۲۰۱۰). همان‌طور که گیدنز (۱۹۹۱) تأکید کرده است، هویت اجتماعی در جوامع مدرن به طور مداوم تحت تأثیر تغییرات فناوری قرار دارد و این امر در سازمان‌های نظامی با ساختارهای منظم و مأموریت‌های حساس، اهمیت بیشتری می‌یابد.

### چالش‌های موجود

با این حال، فناوری‌های نوین ارتباطی چالش‌هایی را برای کارکنان فراجا ایجاد کرده‌اند. از جمله این چالش‌ها می‌توان به کاهش تعاملات انسانی، افزایش وابستگی به فناوری‌های دیجیتال و شکل‌گیری هویت‌های چندگانه در فضای مجازی اشاره کرد (ترکل، ۲۰۱۱). این چالش‌ها، در برخی موارد، باعث کاهش انسجام هویتی و ایجاد تضاد میان هویت شخصی و حرفه‌ای کارکنان شده است. علاوه بر این، ماهیت حساس مأموریت‌های فراجا و وابستگی به اطلاعات دقیق و فوری، ممکن است فشار اطلاعاتی بیشتری را بر کارکنان وارد کند و بر تصمیم‌گیری آن‌ها تأثیر منفی بگذارد.

### محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر، با وجود نتایج ارزشمند، دارای محدودیت‌هایی است که باید در تفسیر یافته‌ها مدنظر قرار گیرد:

محدودیت در دسترسی به داده‌ها: به دلیل ماهیت امنیتی سازمان فراجا، دسترسی به برخی اطلاعات و داده‌های حساس امکان‌پذیر نبود که این امر می‌تواند بر عمق تحلیل‌ها تأثیر گذاشته باشد.

روش تحقیق کتابخانه‌ای: استفاده از روش کتابخانه‌ای ممکن است محدودیت‌هایی در بررسی دقیق تأثیرات عملی و تجربی فناوری‌های ارتباطی بر کارکنان داشته باشد. پژوهش‌های آینده می‌توانند از روش‌های میدانی و کیفی برای غنای بیشتر داده‌ها بهره‌گیرند.

تفاوت‌های نسلی میان کارکنان: تأثیر فناوری‌های نوین ممکن است در میان نسل‌های مختلف کارکنان فراجا متفاوت باشد، اما این پژوهش نتوانسته است این تفاوت‌ها را به طور جامع بررسی کند.

تمرکز بر یک سازمان خاص :نتایج این پژوهش به‌طور ویژه بر کارکنان فراجا تمرکز دارد و ممکن است تعمیم‌پذیری آن به سایر سازمان‌ها با ساختارها و مأموریت‌های متفاوت محدود باشد.

### پیشنهادهات

فناوری‌های نوین ارتباطی نقشی دوگانه در شکل‌گیری و تحول هویت اجتماعی کارکنان فراجا ایفا می‌کنند. در حالی که این فناوری‌ها فرصت‌هایی برای تقویت تعاملات، انسجام و بازتعریف هویت حرفه‌ای ایجاد کرده‌اند، چالش‌هایی همچون کاهش تعاملات انسانی و سردرگمی هویتی نیز به دنبال داشته‌اند. برای بهره‌گیری بهینه از این فناوری‌ها و مدیریت چالش‌های آن، سیاست‌گذاری‌های دقیق و مبتنی بر شواهد علمی ضروری است. پژوهش‌های آینده می‌توانند با تمرکز بر جنبه‌های عملی و تجربی این موضوع، دیدگاه‌های جامع‌تری ارائه دهند.

برای مدیریت تأثیرات مثبت و منفی فناوری‌های نوین ارتباطی بر هویت اجتماعی کارکنان فراجا، پیشنهاد می‌شود:

برنامه‌های آموزشی سواد دیجیتال برای کارکنان تدوین شود تا از فناوری‌ها به‌طور بهینه استفاده کنند.

سیاست‌هایی برای مدیریت هویت دیجیتال و تعاملات آنلاین کارکنان طراحی و اجرا شود.

تحقیقاتی میدانی برای بررسی دقیق‌تر تأثیرات فناوری‌های ارتباطی بر هویت اجتماعی کارکنان، به‌ویژه از منظر روان‌شناختی، انجام شود.

تحقیقات آینده به بررسی تفاوت‌های بین‌نسلی در پذیرش و استفاده از فناوری‌های نوین بپردازند.

### منابع

ابوالحسنی، سید رحیم (۱۳۸۸)، تعیین و سنجش مؤلفه‌های هویت ایرانی. تهران: مرکز تحقیقات استراتژیک

اسلوین، جیمز (۱۳۸۰)، اینترنت و جامعه، ترجمه عباس گیلوری و علی رادباوه، تهران: نشر کتابدار.

تورن، آلن (۱۳۸۰)، نقد مدرنیته، ترجمه مرتضی مردیپا، تهران: گام نو.

جنکینز، ریچارد (۱۳۹۱)، هویت اجتماعی. تورج یاراحمدی. تهران: انتشارات شیرازه

دان، رابرت جی (۱۴۰۱)، بحران‌های هویت: نقد اجتماعی پست مدرنیته، ترجمه صالح نجفی، تهران: انتشارات شیرازه

علی رستگار، و صادق رضایی (۱۳۹۲). «آینده پژوهی چالش های سازمانی فرا روی پلیس متأثر از جهانی شدن.

گیدنز، انتونی، (۱۳۸۶)، جامعه شناسی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نشرنی.

محسنی، م (۱۳۹۳)، جامعه شناسی جامعه / اطلاعاتی (چاپ سوم). دیدآور.

وطن پور، علیرضا (۱۳۸۹)، «آینده پژوهی در امور پلیسی»، شیراز: مجموعه مقالات همایش دانش و امنیت، جلد دوم

یادگاری، وحید (۱۳۹۴) « آینده پژوهی جرایم سایبری علیه کارکنان فراجا»، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی

Barthel, R. (2003). Designing virtual worlds (Paperback ed.). New Riders Publishing

Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford University Press

Brzezinski, M. (1992). Information processing styles and identity: The relationship between cognition and social adaptation. *Journal of Social Psychology*, 47(2), 123–142.

Castells, M. (2010). *The rise of the network society*. Wiley-Blackwell.

Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order*. Charles Scribner's Sons

Erikson, E. H. (1968). Identity: Youth and crisis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12(3), 425-439.

Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Pantheon Books

Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.

Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Anchor Books

Hall, S. (1990). Cultural identity and diaspora. In J. Rutherford (Ed.), *Identity: Community, culture, difference* (pp. 222-237). Lawrence & Wishart.

Kellner, D. (2001). *Media culture: Cultural studies, identity, and politics between the modern and the postmodern*. Routledge.

Marcia, J. E. (1993). The ego identity status approach to ego development. In J. H. Laird (Ed.), *The self and identity* (pp. 1-30). Springe

Mead, H. (1934). *Mind, self, and society*. University of Chicago Press

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Turkle, S. (2011). *Alone together: Why we expect more from technology and less from each other*. Basic Books.