New Research in Islamic Humanities Studies
Online ISSN : 2980 - 8944
https://api.lu.ac.ir/
Lorestan University

From Disruption to Consolidation: Narrative Identity Work Trajectories Following Internal Job Relocation in Iraqi Higher Education

Amal Jaber Fzaea[1], **Seyed Hosein Kazemi**[2] ✉, and **Mehdi Mortazavi**[3]

1. PhD Student, Department of Public Management, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. Email: amal.alsayeri@modares.ac.ir
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Public Administration, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. Email: h.kazemi@modares.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Public Administration, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. Email: m.mortazavi@modares.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 02 November 2025
Received in revised form 03 February 2026
Accepted 04 March 2026
Available online 21 March 2026

Keywords:
Narrative Identity Work,
Internal Relocation,
Confidence Trigger,
Professional Identity Reconstruction,
HRM as Narrative Scaffold

ABSTRACT

Objective: The present study undertakes an examination of how the phenomenon of intra organizational job rotation activates the dynamic process of narrative identity work within the context of Iraq's public higher education system. In this regard, human resource management practices have been conceptualized not as merely administrative instruments, but rather as narrative scaffolds capable of smoothing the arduous path of employees transition from the phase of identity rupture toward stabilization and coherence, or conversely, of obstructing it.

Method: Based on a qualitative and interpretive research design, field data were collected through 34 in-depth semi-structured interviews with faculty members, administrative staff, and human resource specialists of the University of Sumer, Iraq, and were analyzed using thematic analysis with the aid of ATLAS.ti software.

Results: The findings indicate that job rotation effectively functions as a narrative trigger and catalyst, disrupting and fragmenting the individual's identity continuity through three destructive mechanisms: disturbance and rupture in the social recognition network, entrapment in role ambiguity, and the perception of procedural injustice. To heal this identity rupture, the organizational subject traverses a four-stage reconstruction pathway whose culmination crystallizes in an emerging mechanism termed the trust trigger; this construct is a novel proposed pathway that explains how a socially visible, role-relevant achievement, occurring within a time window of the individual's cognitive readiness, will function as a reinforcing factor in the stabilization of their professional identity. Furthermore, within the research context, a fundamental paradox between accessibility and effectiveness was revealed: the most effective human resource management support mechanisms were, in practice, the least accessible and rarest in the field.

Conclusions: The innovation of this study lies in introducing the trust trigger as a theoretical and novel construct that extends the boundaries of identity work theory to contexts and atmospheres afflicted by resource constraints, and thereby yields path breaking implications for reimagining the role of human resource management as a narrative scaffold builder.

Cite this article: Fzaea, A. J., Kazemi, S. H., Mortazavi, M. (2026). From Disruption to Consolidation: Narrative Identity Work Trajectories Following Internal Job Relocation in Iraqi Higher Education. *New Research in Islamic Humanities Studies*, 5 (9), 1-23. https://doi.org/10.22034/api.2026.2108690.1994

© Author(s) retain the copyright and full publishing rights.
Publisher: Lorestan University.
DOI: https://doi.org/10.22034/api.2026.2108690.1994

Introduction

Intra organizational job rotation, as one of the most frequent forms of organizational change, transforms employees responsibilities, network relationships, professional standing, and sense of belonging, challenging their institutionalized understanding of their professional selves. Professional identity is today regarded not as a rigid, static attribute but as a fluid, dynamic construct continually forming within social interactions and career transitions. The theory of identity work provides a valuable lens for monitoring such ruptures, with narrativity positioned as a constitutive element within it. Nevertheless, the application of this theoretical lens to investigate intra organizational job rotations remains neglected.

In contrast, the hegemonic perspective in prior research has been outcome-oriented and functionalist, directing attention to outputs such as organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention. This approach remains entrapped in three limiting assumptions: treating the transitioning subject as a passive recipient, a behaviorist focus on tangible outcomes, and the assumption that macro structural variables directly produce identity products. The absence of explanation regarding the intermediate narrative and meaning-interpreting layer has remained obscured to date. This gap becomes a hundredfold more evident in organizations lacking systematic administrative support mechanisms, as much of the organizational literature has been cultivated in developed ecosystems.

Accordingly, the present study, by examining the reconfiguration of post-rotation professional identity at the University of Sumer, Iraq, seeks to answer four fundamental questions: How do employees narrate the phenomenon of rotation in connection with their professional identity? What signs of identity rupture emerge? What narrative strategies do employees employ to recover identity equilibrium? And how can human resource management practices smooth or obstruct the path of identity reconstruction? The endeavor to answer these questions contributes significantly to the analysis of identity reconstruction layers in a context differing from countries commonly studied in this field.

Method

Based on a qualitative and interpretive research design, field data were collected through 34 in-depth semi structured interviews with faculty members, administrative staff, and human resource specialists of the University of Sumer, Iraq, and were analyzed using thematic analysis with the aid of ATLAS.ti software.

Results

The findings indicate that job rotation effectively functions as a narrative trigger and catalyst, disrupting and fragmenting the individuals identity continuity through three destructive mechanisms: disturbance and rupture in the social recognition network, entrapment in role ambiguity, and the perception of procedural injustice. To heal this identity rupture, the organizational subject traverses a four-stage reconstruction pathway

whose culmination crystallizes in an emerging mechanism termed the trust trigger; this construct is a novel proposed pathway that explains how a socially visible, role-relevant achievement, occurring within a time window of the individual's cognitive readiness, will function as a reinforcing factor in the stabilization of their professional identity. Furthermore, within the research context, a fundamental paradox between accessibility and effectiveness was revealed: the most effective human resource management support mechanisms were, in practice, the least accessible and rarest in the field.

Conclusions

Intra organizational job rotation is not merely a simple change of desk or post; rather, it functions as a profound narrative rupture that splits the continuity of the employees professional story and consequently compels the organizational human being to undertake the process of reconstructive identity work. The findings indicated that the path of recovery following this rupture is never the product of the mere passage of time or structural compulsion; rather, it arises from the simultaneous intersection of the individuals own agency and narrative endeavor, the dynamism of social affirmations (from colleagues), and the mediation and capacity of organizational structures. It is the intersection of these factors that determines the ultimate outcome: whether that fragmented narrative of the individuals identity will transform into a coherent and enduring whole or not.

The key theoretical contribution of this research to the management literature is the introduction of the conceptual construct of the trust trigger. This construct is a three-sided mechanism that demonstrates that if an achievement is (first) relevant to the individual's work role, (second) rendered visible by the organizational community, and (third) occurs within a time frame in which the employee possesses the cognitive readiness to assimilate it, it plays the role of a powerful catalyst and profoundly accelerates the individuals transition from confusion toward a legitimate professional identity. This very phenomenon simply explains why employees with entirely similar levels of performance experience different identity related and psychological outcomes (from despair to definitive success); the key to the puzzle lies here: whether their success was affirmed by the organizational community and whether this affirmation occurred in a timely manner so as to blend with their psychological context or not.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank the anonymous reviewers for their insightful comments and constructive feedback, which significantly improved the quality of this manuscript. We also extend our gratitude to our colleagues for their valuable discussions and technical support throughout this research.

Ethical Considerations

The authors strictly adhered to the highest standards of research integrity. The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and any other form of scientific misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not for profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

پژوهش های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی
شاپا الکترونیکی: ۸۹۴۴-۲۹۸۰
https://api.lu.ac.ir/
دانشگاه لرستان

از گسست تا تحکیم: مسیرهای بازسازی روایتی هویت پس از جابه‌جایی شغلی درون‌سازمانی در آموزش عالی عراق

آمال جابر فزیع[۱]، سیدحسین کاظمی[۲] ✉، مهدی مرتضوی[۳]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: amal.alsayeri@modares.ac.ir
۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: h.kazemi@modares.ac.ir
۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: m.mortazavi@modares.ac.ir

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی،

تاریخچه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۱
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۱۳
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها:
کار هویتیِ روایی،
جابه‌جایی درون‌سازمانی،
محرک اعتماد،
بازسازی هویت حرفه‌ای،
مدیریت منابع انسانی به‌مثابه داربست روایی

چکیده

هدف: پژوهش پیش‌رو به واکاوی این مهم می‌پردازد که چگونه پدیده جابه‌جایی شغلی درون‌سازمانی، فرایند پویای کار هویتیِ روایتی را در بستر نظام آموزش عالیِ دولتیِ عراق فعال می‌سازد. در این راستا نیز اقدامات مدیریت منابع انسانی نه به‌عنوان ابزارهای صرفاً اداری، بلکه در قامت داربست‌های روایی مفهوم‌پردازی شده‌اند که می‌توانند مسیرِ دشوارِ گذارِ کارکنان از فازِ گسست هویتی به‌سوی تثبیت و انسجام را هموار نموده یا بالعکس، در برابر آن مانع‌تراشی کنند.

روش پژوهش: بر پایه یک طرح پژوهشیِ کیفی و تفسیرگرا، داده‌های میدانی از رهگذرِ ۳۴ مصاحبهٔ عمیقِ نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت‌علمی، بدنه اداری و متخصصان منابع انسانیِ دانشگاه سومر عراق گردآوری و با کاربستِ تحلیل مضمونیِ مبتنی بر نرم‌افزار *ATLAS.ti* تجزیه‌وتحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهند که جابه‌جاییِ شغلی، عملاً به سانِ یک محرک و ماشه‌چکانِ روایی عمل می‌کند و پیوستگیِ هویتیِ فرد را از طریق سه سازوکارِ مخرّب یعنی اختلال و گسست در شبکهٔ بازشناسیِ اجتماعی، گرفتاری در ابهام نقش، و ادراکِ بی‌عدالتیِ رویه‌ای دچار انقطاع و ازهم‌گسیختگی می‌سازد. برای التیامِ این گسستِ هویتی، سوژهٔ سازمانی یک مسیرِ بازسازیِ چهارمرحله‌ای را طی می‌کند که نقطهٔ اوجِ آن در یک مکانیسم نوپدید تحت عنوان محرک اعتماد تبلور می‌یابد؛ این سازه یک مسیرِ پیشنهادیِ بدیع است که تبیین می‌کند چنانچه یک دستاوردِ مرتبط با نقش و رؤیت‌پذیر از منظرِ اجتماعی، در درون یک پنجرهٔ زمانی از آمادگی شناختیِ فرد رقم بخورد، به‌مثابه عامل تقویت‌کننده در تثبیت هویتِ حرفه‌ای وی عمل خواهد کرد. افزون بر این، در بسترِ پژوهش، نوعی پارادوکسِ بنیادین میانِ دسترس‌پذیری و اثربخشی آشکار شد: اثربخش‌ترین سازوکارهای حمایتیِ مدیریت منابع انسانی، در عمل کم‌دسترس‌ترین و کمیاب‌ترینِ آن‌ها در میدان بودند.

نتیجه‌گیری: نوآوری این مطالعه، معرفیِ محرک اعتماد به‌عنوان سازه‌ای نظری و نوآورانه است که مرزهای کاربستِ نظریه کار هویتی را به بافتارها و اتمسفرهایِ مبتلا به محدودیت منابع تعمیم می‌دهد و از این رهگذر، دلالت‌هایِ راهگشایی برای بازآفرینی نقشِ مدیریت منابع انسانی در جایگاه یک داربست‌ساز روایی به ارمغان می‌آورد.

استناد: فزیع، آمال جابر؛ کاظمی، سیدحسین و مرتضوی، مهدی. (۱۴۰۵). از گسست تا تحکیم: مسیرهای بازسازی روایتی هویت پس از جابه‌جایی شغلی درون‌سازمانی در آموزش عالی عراق. *پژوهش های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی*، (۹) ۵، ۲۳-۱.
https://doi.org/10.22034/api.2026.2108690.1994

ناشر: دانشگاه لرستان.

© نویسندگان.

DOI: https://doi.org/10.22034/api.2026.2108690.1994

مقدمه

جابه‌جاییِ درون‌سازمانی به‌عنوان یکی از پربسامدترین اَشکال تغییرات سازمانی، این قابلیت را دارد که مسئولیت‌ها، مناسباتِ شبکه‌ای، جایگاه حرفه‌ای وحس تعلق‌خاطرِ کارکنان را حتی زمانی که منحصراً در حصارِ یک سازمانِ واحد رخ می‌دهد به‌طور بنیادین دگرگون سازد. این پدیده، درکِ نهادینه‌شده افراد از خویشتنِ حرفه‌ای‌شان را به چالش کشیده و آنان را ناگزیر می‌سازد تا تن به انطباق با واقعیاتِ نوپدیدِ سازمانی دهند(Lupina-Wegener et al., 2026; Ray, 2024). به سبب همین آثار عمیق بر پیکرهِ هویت حرفه‌ای وانطباق‌پذیری در محیط کار است که این موضوع، روزبه‌روز توجهِ مضاعفِ پژوهشگران حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و مطالعات مسیر شغلی را به خود معطوف داشته است .(Ray, 2024)

در همین راستا، هویت حرفه‌ای[1] بدین معنا که افراد چه ادراکی از جایگاه خویش به‌عنوان عضوی از یک حرفه یا جامعهِ سازمانی دارند تا از آن مجرا پیوستگی، معنا و مشروعیت را در حیاتِ حرفه‌ایِ خود تجربه کنند (Brown, 2015) امروزه دیگر یک ویژگیِ صلب، ذاتی و ایستا پنداشته نمی‌شود. بالعکس، این مفهوم روزافزون به‌مثابه سازه‌ای سیال وپویا مفهوم‌پردازی می‌شود که پیوسته در بطن تعاملات اجتماعی، تجربیات زیسته‌یِ سازمانی وگذارهایِ مسیرِ شغلی در حال شدن و تکوین است (Reissner & Armitage-Chan, 2024) به همین دلیل است که وقوعِ هرگونه دگرگونی معنادار در نقش‌های شغلی یا موقعیتِ سازمانیِ یک کارمند، می‌تواند پیوندها ومفصل‌های این چارچوبِ ادراکی را دچار انقطاع نموده و چرخه تازه‌ای از بازتفسیر[2] را در درون فرد بیدار کند که در خلال آن، تجربهِ کاری و زیسته او نیازمند اعطایِ بارِ معنایی جدیدی است (Ibarra et al., 2026)

در این میان، نظریه کار هویتی عدسیِ کانونی و ارزشمندی برای رصد و کالبدشکافی چنین گسست‌هایی در اختیار می‌گذارد (Brown, 2015; Ibarra, 1999) و تمرکز تحلیلیِ خود را بر آن دسته از تکاپوهای شناختی، گفتمانی و رفتاری بنا می‌نهد که انسانِ سازمانی از رهگذرِ آن‌ها به ساخت، صیانت و بازنگری در خودفهمی‌اش دست می‌یازد (Brown, 2015; Brown & Coupland, 2015). در این رویداد معماری، روایتگری نه‌تنها از ابزاری صرف برای گزارشِ منفعلانه رویدادهای ماضیه فراتر می‌رود، بلکه دقیقاً به‌مثابه عنصری برسازنده وحیاتی در کالبدِ کار هویتی جای می گیرد (Ibarra & Barbulescu, 2010) تا آنجا که این مؤلفه‌یِ روایتگری، امروزه رسماً به‌عنوان مفهومی محوری برای تشریح، واکاوی و معناکاویِ گذارهای حرفه‌ای پذیرفته شده است (Malta et al., 2025). با این‌وجود و اگرچه تاکنون کاربست رویکردهای روایی هویتی را در گستره‌ای از مفاهیمِ عرصه مدیریت نظیر ارتقای شغلی، تحولات نقش، توسعه ظرفیتِ رهبران، بازساخت سازمانی و دگرگونی‌های شغلی شاهد بوده‌ایم (Brown & Coupland, 2015)، جای شگفتی است که استمداد از این عدسیِ نظری برای کندوکاوِ پدیده‌ی جابه‌جایی‌های شغلیِ درون‌سازمانی و بازیابی هویت پس از آن، کماکان در یک انزوای نسبی به سر می‌برد و مهجور واقع شده است (Chen et al., 2022; Courtois et al., 2025).

در نقطه مقابلِ این رویکردِ انسان‌محور وکیفی، نگاهِ هژمونیک در تحقیقات پیشین پیرامون مقولهِ جابه‌جایی[3]، رویکردی عمیقاً پیامدگرا وکارکردگرایانه بوده که توجهات را سراسر به سمت برون‌دادهایی از جنس تعهد سازمانی، میزان رضایت از شغل، آمادگی برای ترک خدمت، ظرفیت انطباق، و سطح خروجی عملکرد معطوف داشته است(Chen et al., 2022; Courtois et al., 2025). ماحصل چنین نگرشی، ارائهِ بینشی نسبتاً خام ومحدود پیرامون ظرایف فرایندهای زیرپوستی وپیچیده‌ای بوده است که بازسازیِ هویت حرفه‌ای کارمند را رقم می‌زنند. این تصلب پیامدگرا، با تسلط وسیطره‌ی مدل‌های کلاسیک جامعه‌پذیری سازمانی و فرایندهای آشناسازیِ کارکنان، مضاعف نیز شده است؛ چرا که چارچوب‌های یادشده، کارکنانِ انتقال‌یافته را پیش‌فرضاً به‌مثابه گیرندگان ومصرف‌کنندگانِ منفعلِ حمایت‌ها، دستورالعمل‌های آموزشی و خوراک‌های اطلاعاتی درباره

1. Professional Identity
2. Transfer
3. Reinterpretation

ماهیت نقشِ جدیدشان تصویر نموده‌اند(Bauer et al., 2025; Frogeli et al., 2023). هرچند کتمان نمی‌توان کرد که دیدگاه‌های مزبور به غنای درک آکادمیک از مقوله‌ی تطابق‌یابی در محیط کار کمک‌های شایانی کرده‌اند، لیکن تمامیِ آن‌ها در تاروپود سه فرض محدودکننده‌ی تحلیلی اسیر مانده‌اند: نخست آن‌که سوژه‌یِ در حال گذار را دریافت‌کننده‌ای فاقد کنش در ماشین جامعه‌پذیری تلقی می‌کنند، نه عاملی آفرینش‌گر و مسلط بر ظرفیتِ روایتگری؛ دوم آنکه سرشتِ رفتارگرایانهِ نهفته در این جریان پژوهشی، شیفته‌ی نظاره و واکاوی محصولات و پیامدهایِ ملموسِ سازگاری شده و لاجرم، جریانِ پیچیده‌ِ شناختی ذهنی و توالیِ رخدادهای تولیدکنندهِ آن‌ها را در تاریکی نگه داشته‌اند؛ و سومین مورد که پاشنه‌آشیلِ بنیادین این پژوهش‌هاست آنکه تمامی آن‌ها فرض را بر این می‌گذارند که متغیرهای کلانِ ساختاری به‌نحوی بی‌واسطه محصولات هویتی تولید می‌کنند، بدون بذل توجه نظریه‌پردازانه قابل توجهی درباره آن دسته از مکانیسم‌های روایتی و معناکاو که توانایی پیونددادن، تفسیرکردن، و بدل‌ساختن واقعیاتِ سلب ساختاری را به تجاربی ذی‌شعور در حریم هویت بدل می سازند. فقدان تبیین درخصوص این لایه وگره‌گاهِ میانی است که تا به امروز در گستره تحقیقات به غایت مستور مانده است.

شگفتانه تر آنکه تبعات نادیده گرفتنِ این شکاف نظری، در آن دست اتمسفرهایِ سازمانی‌ای که غنی از تشکیلات ومکانیسم‌های پشتیبانیِ اداریِ سیستماتیک نیستند، ده‌ها برابر عیان‌تر می‌شود؛ علتِ امر هم مشخص است، پیکره بخش کثیری از ادبیات سازمانی امروز که سنگِ بنای داناییِ بشری است، عملاً بر دوش اکوسیستم‌هایی (عموماً جهان توسعه‌یافته) پرورش‌یافته که به‌وفورِ از نظام‌های پویای سرمایه انسانی ومکانیزم‌های حمایتیِ دوران‌گذار برخوردار بوده‌اند(Bauer et al., 2025; Frogeli et al., 2023). پس چنانچه بخواهیم کیفیت ساخت دوباره والتیام هویت را در جغرافیایی پرابهام وبی‌رحم ناشی از کمیابی منابع وتحقیقات اصیل دانشگاهی دنبال کنیم، نه‌تنها چاره‌ای به نقد فرضیات مستقر یافته‌ایم بلکه کاربست اصیل تئوریِ جریانِ کار هویتی را فراسوی مرزها وزادگاه سنتیِ آزمون آن توسعه ووسعت خواهیم داد.

لذا برای پاسخ‌گویی به خلأهای فوق، تحقیقِ حاضر بر آن است تا به واکاوی، استخراج وبازروایت پیکربندی دوباره‌یِ هویت حرفه‌ای پسا جابه‌جایی را در بطن ساختار دانشگاه ملی ودولتی عراق (دانشگاهِ سـومـر) بپردازد؛ مجموعه عالیِ بوروکراتیک وتحت فرمان توسعه ساختارهای دولتی که به‌وضوح تجربه‌ی دردهایِ روانی وسازمانی کارمندان به واسطه جابجایی مدام را تحمل می‌کند. تحقیق حاضر از دریچه کارهای هویتی وروایتگری، در چنین فضایی دنبال واکاوی پرسش‌هایی از این دست است: افراد در ساختار روایت، هویت خود را پس از تجربه جابجایی ناخوانده چگونه برمی‌سازند ومعنا می بخشند؛ دلهره‌های مرتبط با بحران هویتی کجای مسیرِ تغییر پدیدار ومتورم می‌گردد، وظرفیت ماشین اداری در ساختار منابع انسانی دقیقاً وعملاً کدام بخش از تکاپوی نیروی کار خویش برای حل بحران معنا وهویت را وسعت می‌بخشد، تسهیل ساخته، ویا اساساً سرکوب‌کننده جلوه می‌دهد؟ بنابراین نقشه راه پژوهشِ حاضر، به‌صراحت متکی بر واکاوی چهار سؤال بنیادین است:

۱. کارکنانِ سازمان، پدیده‌یِ جابه‌جایی درون‌سازمانی را در پیوند با هویتِ حرفه‌ای خود، چگونه روایت وتفسیر می‌کنند؟

۲. در حینِ فرایند جابه‌جایی وپس از آن، چه نشانه‌هایی از گسستِ هویتی وآشفتگیِ درکِ حرفه‌ای در میان کارکنان پدیدار می‌شود؟

۳. کارکنانِ جابه‌جاشده، برایِ مهارِ این گسست وبازیابیِ حسِ تعادلِ هویتیِ خود، از چه راهبردهای روایی وگفتمانی بهره می‌گیرند؟

۴. اقدامات وسیاست‌های مدیریت منابع انسانی، در طول زمان چگونه می‌توانند مسیرِ این بازسازیِ هویتی را برای کارکنان هموار ساخته ویا با مانع مواجه کنند؟

تلاش برای پاسخدهی به پرسش‌های بالا، کمک بسزایی برای تحلیل لایه‌های بازسازی هویتی در زمان جابجایی درون سازمانی در بستر سازمان های کشورهایی متفاوت از کشورهای متداول در پژوهش های این حوزه می کند.

مبانی نظری

جابه‌جایی درون‌سازمانی وگسست در هویت حرفه‌ای

پدیده جابه‌جایی درون‌سازمانی، دگرگونی وگذاری به غایت معنادار در حیات سازمانی است؛ رویدادی که اگرچه مرزهایِ جغرافیاییِ آن منحصراً به یک نهاد واحد محدود می‌شود، اما نقشه راهِ مسئولیت‌ها، جایگاهِ اعتباری و روابط شبکه‌ایِ فرد را دستخوش دگرگونی‌های ژرف می‌سازد(Ray, 2024). با وجود آنکه چنین جابه‌جایی‌هایی در چشمِ بوروکراسیِ اداری، صرفاً جابه‌جایی‌هایی مهندسی‌شده و تغییراتی روزمره انگاشته می‌شوند، اما غالباً پیامدهایی عمیق بر بستر زندگی حرفه‌ای کارکنان به‌جا می‌گذارند؛ به‌ویژه از آن حیث که نحوه ادراک، موقعیت‌یابی و خوانشِ انسانِ سازمانی از خویشتنِ خویش را در هزارتویِ بافتار سازمانی به چالش می‌کشند (Lupina-Wegener et al., 2026).

از دریچه‌ی هویت حرفه‌ای، چنین گذارهایی قادرند همان رشتهِ پیوستگی واتصال نامرئی‌ای را که فرد به‌مدد آن حسی منسجم ویکپارچه از خود در محیط کار ایجاد می‌کند، به‌شدت دچار پارگی وگسست نمایند. در همین راستا نیز باید گفت که هویت حرفه‌ای نه صفتی الحاقی، بلکه سازه‌ای اجتماعاً برساخته، سیال و در حال تکوین از خودپنداره فرد در پیوند با یک حرفه یا واحد سازمانی است که پیوسته در بستر تعاملات میان‌فردی، تأیید و بازشناسی همتایان، و انباشت تجربه‌ها شکل می‌گیرد و تحول می‌یابد (Reissner & Armitage-Chan, 2024). هنگامی که جابه‌جایی، نظامِ انتظاراتِ مرتبط با نقش و بنیان‌های اعتبارسنجیِ اجتماعیِ پیرامون فرد را دستخوش اختلال می‌کند، کارمند با گسستی عمیق در تداومِ خودفهمیِ حرفه‌ای خویش مواجه می‌شود که عبور از آن مستلزم فرایندی دشوار از بازتفسیر و انطباق است (Ibarra et al., 2026).

در بستر نظریه کار هویتی، مواجهه با این‌گونه گسست‌ها صرفاً به واکنش‌های انطباقیِ روانی محدود نمی‌شود؛ بلکه به عرصه‌ای از تکاپوهای مستمرِ شناختی و گفتمانی بدل می‌شود که فرد از خلال آن‌ها، در واکنش به تحولات سازمانی، می‌کوشد انسجامِ خویشتن را حفظ یا آن را از نو بازسازی کند (Brown, 2015, 2017). بدین اعتبار، پدیده جابه‌جایی درون‌سازمانی بستر وتقویت کننده ای است که به واسطه‌ی دستکاریِ هم‌زمانِ سه عنصر معنایِ نقش، جای‌گیریِ شبکه‌ای وبازشناسیِ مشروعیت از سوی نهاد، انگیزش اجرای کار هویتی در روان کارمند را برمی‌انگیزد.

کار هویتی وپویشِ روایی در بازسازی هویت

کار هویتی، دلالت بر جریان‌های پیوسته و ناآرامی دارد که سوژه در دلِ شرایطِ درحال‌گذارِ سازمان، از طریقِ آن‌ها شالودهِ هویتِ حرفه‌ای خویش را پی‌ریزی، پاسداری و یا مهندسی مجدد می‌کند(Ibarra, 1999; Reissner & Armitage-Chan, 2024) . در همین راستا یکی از بنیادین‌ترین مفروضات در منظومه‌یِ پژوهش‌های پُست‌مدرن و کنونی این است که هویت تنها متکی بر فعل و کنشِ رفتاری به منصه‌یِ ظهور نمی‌رسد، بلکه ذاتاً ماهیتی گفتمانی و برآمده از پویش‌های روایتی دارد؛ بدان معنا که کارکنان از رهگذرِ خلقِ و نقل داستان‌ها و روایت‌هایی که به توشهِ تجارب گذشته نظم می‌بخشند، گسست‌های هویتی خود را فهم کرده و بدین ترتیب به گذارِ حرفه‌ای خود جامهِ معنا پوشانده و روزنه‌های رو به آینده را پیدا می کنند (Ibarra & Barbulescu, 2010).

بنابراین در هنگامه گذارهای سازمانی، همچون وقوع یک جابه‌جایی، برجستگی این سازوکارهای روایی به اوجِ تبلور می‌رسد؛ چرا که سوژه ناگزیر است خودِ حرفه‌ایِ گذشته خویش را بر کرسیِ آشتی با انتظاراتِ ناشناخته‌یِ بافتِ جدید بنشاند. چنین گسستی قادر است از شریان‌هایِ مختلفی، همچون ظهور پدیده مبهم‌شدن مرزهایِ وظایف، دگردیسی در مشروعیتِ ادراک‌شده، و زوالِ اعتبار در پیشگاه مخاطبان و شبکه همکاران، رخنه کند(Reissner & Armitage-Chan, 2024). طبعاً تقاطعِ این مؤلفه‌های نامطلوب، پایداریِ لنگرگاهِ هویتیِ فرد را متزلزل ساخته وضرورت ورود به فازِ بازسازی تفسیری را دوچندان می‌کند.

ادبیات ژرفِ نظریه کار هویتی به نیکی عیان می‌سازد که کارگزاران سازمانی جهت مهار این تنش‌های دوران گذار، خود را به طیفی از راهبردها و ترفندهای متنوع روایی مجهز می‌کنند؛ از تکیه بر استراتژی‌های محافظه‌کارانه همچون مقصریابی و برون‌سپاریِ ریشه‌یِ گسست به ساختارهای معیوب سازمان گرفته، تا تلاش برای اثبات مجدد و اغراق در شایستگی‌های ایام گذشته، و یا بهره‌گیری از تکنیک آینده‌نگرانه‌ی قاب‌بندی مجدد[1] رویدادِ جابه‌جایی، به‌عنوان نقطه‌ی عطفی در جریان تعالی مسیر شغلی‌شان(Brown & Coupland, 2015). اما نقطهِ طلاییِ ماجرا در این پارادوکس نهفته است که کارکرد ومیزان اثربخشی یک سناریوی روایی مشخص در همه‌جا وبرای همه‌کس یکسان نیست. یک شابلون و راهبرد روایی واحد، ممکن است هویتی متلاطم را در ساحت یک سازمان ترمیم کرده و به ساحل ثبات رهنمون سازد، درحالی‌که همان الگو در سازمانی دیگر عقیم و بی‌حاصل می‌ماند؛ این ظرافت، دقیقاً به این پیش‌شرط وابستگی دارد که آیا اتمسفرِ پیرامونی و حاکم بر بسترِ نهادی، پتانسیلِ باورپذیریِ آن روایت را داشته و قابلیت‌هایِ بازشناسی و مشروعیت‌بخشیِ اجتماعی به فرد را مهیا می‌سازد یا خیر (Ibarra & Barbulescu, 2010).

بافتارِ اجتماعی ونقشِ میانجی‌گرِ نهاد در تکوین کار هویتی

هرچند نطفه‌ی کار هویتی اصولاً در لایه‌های روان‌شناختیِ فردی بسته می‌شود، اما تحلیل واستنباطِ آن در فضایی مجرد ومنتزع از بافتارِ پیرامونیِ اجتماعی وشبکهِ نهادی محال است. ساختار، فرهنگ و اتمسفر سازمانی به‌عنوان نقش‌آفرینان محوری، خالقِ اکوسیستمی هستند که تمامی روایت‌های هویتی انسان تحت حاکمیت آن پرورش یافته، مفصل‌بندی گشته و نهایتاً از تأییدیه‌یِ اجتماعی بهره‌مند می‌شوند(Alvesson & Willmott, 2002). رویکردهای کلاسیک و سنت‌گرایِ موجود در پیکره پژوهش‌های مرتبط با جامعه‌پذیریِ سازمانی و فرایندِ جذب، از دیرباز ستایشگر تأثیر مستقیم و مکانیکی متغیرهایی نظیر ابهام‌زدایی از نقش، اشباع اطلاعاتی، و سازوکارهای حمایتی بر روان‌سازی جریان تطابق فرد با شغل بوده‌اند(Bauer et al., 2025; Frogeli et al., 2023). اما شاید بتوان گفت رسالت پنهان این رویکردها آن است که عاملیت سوژه‌ی بشری را قربانی سیستم می‌کنند وکارکنان را عملاً تا سطحِ ظروف خالی ودریافت‌کنندگانِ خنثایِ بسته‌های آموزه‌ای سازمان فرو می‌کاهند، بی‌آنکه اعتباری برای قوه کنشگری ومفسرِ فعّال بودن وی در فهم زیست‌بوم تازه‌اش قائل باشند. در آن سو، چشم‌انداز غنیِ پارادایم کار هویتی نه‌تنها بر ظرفیت عاملیت انسان در کشمکش‌ها و تفسیرهای استعاری بر سرِ صیانتِ تجربیات خویش پای می‌فشارد، بلکه از سوی دیگر نیز معترف است که تمامی این ظرفیتِ پویای فردی در نهایت در بسترهای حاکمیت سازمانی شکل می گیرد؛ بسترهایی نامرئی که با صدور و یا انسداد مجوزِ بازشناسی، به فرد مشروعیت یا عدم مشروعیت هویتی‌اش را دیکته می‌کنند (Alvesson & Willmott, 2002; Ibarra, 1999). در پرتو چنین رویکردی، بازآرایی هویتی از بطن جابجایی درون سازمانی را تنها وتنها می‌توان در ظرفِ یک پویش ارتباط‌محور و تعاملی–رابطه‌ای فهم کرد که تلاش روانیِ فرد جهت استقلال را پیوسته وناگزیر، رویاروی سنگر سازمان وسیستم قرار می‌دهد.

در جریان این کشمکش پیچیده، پدیده ادراک حمایتِ سازمانی وارزیابی حس برقراری عدالت، اصلی‌ترین وزنه‌ها ومجاریِ متغیر بافت سازمانی برشمرده می‌شوند. به میزانی که ادراک فرد از انصاف وامنیت سازمانی تقویت شود، این ظرفیت نیز افزایش می‌یابد که بازخوردهای محیط پیرامون را با اطمینان بیشتری تفسیر کرده ونشانه‌های تأییدکننده از سوی سازمان را در چارچوب هویت حرفه‌ایِ ادراک‌شده خویش ادغام کند. در مقابل، تجربه هرگونه بی‌عدالتی، محرومیت اطلاعاتی یا احساس تحقیر در بستر توزیع نابرابر فرصت‌ها و موقعیت‌های سازمانی، می‌تواند اعتبار معناییِ پیام‌های دریافتی از سازمان را تضعیف کرده و به شکل‌گیری برداشت‌هایی مبهم‌تر و پراکنده‌تر در فرایند بازسازی خویشتن بینجامد (Adamovic, 2023; Colquitt, 2001; Eisenberger et al., 1986; Kurtessis et al., 2017).

بُعد تحلیلی دیگر ماجرا را نیز نباید از خاطر دور داشت. این بعد که باز هم مولفه ای از موقعیت و بستر سازمان است به اجباری یا داوطلبانه بودن جابجایی برمی گردد که می تواند شتاب‌دهنده یا کاهنده کار هویتی باشد(Ray, 2024). پدیده

1. Reframing

انتقال‌های ابلاغی/تکلیفی برای کارمند نوعی حس تحت‌سلطه‌بودن نامطلوب قلمداد شده و حق استقلال‌رأی اندک وی را نشان می دهد، کما اینکه جابجایی ارادی فرد جهت حضور و کسب دانش را می توان نوعی استراتژی و تحرکات آگاهانه برای پیشرفت وی قلمداد کرد (Bauer et al., 2025). نکات تحلیلی مهمی از این منظر می توان استخراج کرد. در جابجایی اجباری این امکان روایی بیشتر می شود که فرد تقصیر را متوجه بیرون خویش نظیر خودکفایتی و بی‌خردی مافوقِ خود بداند(Brazier et al., 2025). بالعکس در مدل انتخابی، عاملیت روایتی فرد چه بسا در قاب رهپویی مسیر موفقیت خویش تفسیر شود. اما در هر دو صورت یک پدیده واحد رخ می دهد: بازتفسیر گفتمانی روایت هویت در حریم شغلی کارمند در نسبت با زیستن در واقعیت جدید ساختاری (Brazier et al., 2025).

سیستمِ مدیریت منابع انسانی به مثابهٔ داربست سازندهِ شرایط کار هویتی

در خوانش مسلط و سنتیِ ادبیات این حوزه، سازوکارهای مدیریت منابع انسانی عمدتاً به‌مثابه مجموعه‌ای از نظام‌ها و اقدامات طراحی‌شده برای ارتقای عملکرد فردی و در نهایت تضمین کارآمدی و بقای سازمان در نظر گرفته شده‌اند(Delery & Doty, 1996). بااین‌حال، هنگامی که این سازوکارها از منظر تفسیریِ هویت مورد توجه قرار می‌گیرند، دیگر صرفاً ابزارهایی برای افزایش عملکرد نیستند؛ بلکه به مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها وبسترهای سازمانی بدل می‌شوند که در جریان تعامل ومذاکره با فرد، می‌توانند به بازسازی وتثبیت هویت حرفه‌ای او کمک کنند. در این چارچوب، اقدامات سازمانی و به ویژه مدیریت منابع انسانی، زمینه‌ای فراهم می کنند که فرد از خلال آن، جایگاه خود را در سازمان تفسیر کرده و تصویری منسجم‌تر از خویشتن حرفه‌ای خویش شکل دهد(Chen et al., 2022).

بنابراین مجموعه‌ای از اقدامات استراتژیک سازمانی در این حوزه، از جمله شفاف‌سازی نقش ووظایف، ارائه بازخوردهای ارزشمند درباره عملکرد، مربی گری مدیریتی وایجاد جایگاه‌های اجتماعیِ به‌رسمیت‌شناخته‌شده در واحد سازمانی، می‌توانند بر شکل‌گیری وچارچوب‌بندی ادراک فرد از محیط سازمانی اثرگذار باشند. این اقدامات در جریان فرایندهای تفسیری، به منابعی برای پردازش و بازسازی هویت حرفه‌ای تبدیل می‌شوند؛ به این معنا که فرد از خلال نشانه‌ها و پیام‌های دریافت‌شده از سازمان، جایگاه خود، میزان ارزشمندی و تعلق خویش را ارزیابی و تفسیر می‌کند (Ragins & McFarlin, 1990; Wang et al., 2020).

اهمیت این سازوکارها به‌ویژه در موقعیت‌های گذار وتغییرات سازمانی آشکارتر می‌شود؛ موقعیت‌هایی که در آن‌ها استمرار هویت حرفه‌ای فرد ممکن است با ابهام، تنش یا گسست مواجه شود. در چنین شرایطی، اقدامات حمایتی سازمان می‌توانند به‌عنوان منبعی برای اعتباربخشی و ایجاد پشتوانه اجتماعی- روانی عمل کنند و به فرد امکان دهند پس از تجربه فشارهای ناشی از گذار، روایتی حرفه‌ای و از نظر اجتماعی پذیرفتنی از خویشتن خود بازسازی و تثبیت کند (Ibarra & Barbulescu, 2010). در نهایت، سازوکارهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی را نمی‌توان صرفاً معمار مستقیم پیامدهای ذهنی وروایی هویت دانست؛ بلکه این سازوکارها بیشتر نقش داربست وتسهیل‌کننده‌ای را ایفا می‌کنند که شرایط ومحدودیت‌های فرایند ساخت، بازسازی وترمیم هویت حرفه‌ای را شکل می‌دهد. اهمیت این نقش زمانی آشکار می‌شود که عملکرد هر اقدام مدیریتی نه صرفاً بر اساس پیامدهای عینی و عملکردی آن، بلکه بر مبنای معنایی که فرد از آن اقدام استخراج می کند و نحوه ادغام این معنا در روایت شخصی و حرفه‌ای خویش ارزیابی شود(Wang et al., 2020). از این منظر، عبور از نگاه تقلیل‌گرایانه به مدیریت منابع انسانی، مستلزم توجه به لایه‌ای عمیق‌تر از کارکردهای سازمانی است؛ لایه‌ای که در آن، مجموعه اقدامات ورویه‌های نهادی در بطن فرایندهای مستمرِ تفسیر، مذاکره وبازسازی هویت حرفه‌ای جریان می‌یابند.

روش پژوهش

بافت پژوهش، نمونه‌گیری، گردآوری داده‌ها وراهبرد تحلیلی

این پژوهش در بستر دانشگاه سومر انجام شده است؛ نهادی دولتی در نظام آموزش عالی عراق که در سال ۲۰۱۳ تأسیس شده ودر سال‌های اخیر، از طریق بازساختاردهی سازمانی، شکل‌گیری دانشکده‌های جدید وجابه‌جایی مستمر کارکنان، در حال توسعه بوده است. این بافت نهادی از منظر نظری اهمیت دارد، زیرا با بسیاری از بافت‌های برخوردار از منابع که بر ادبیات پیشین غلبه دارند، تفاوت دارد. ضمن اینکه ساختارهای اداری متمرکز نظیر دانشگاه ها، امکان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با جابه‌جایی را محدود می‌کنند ومی‌توانند زمینه ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای را فرآهم آورند. همچنین، عدم‌قطعیت سازمانی در دوره‌های گذار، الزامات وفشارهای بیشتری را بر کارکنان تحمیل می‌کند. افزون بر این، نبود سازوکارهای رسمیِ گذار، از جمله فرایندهای ساختاریافته آشناسازی، مربی‌گری تعیین‌شده ونظام‌های رسمی بازشناسی، موجب می‌شود بخش مهمی از فرایند کار هویتی از طریق عاملیت فردی وشبکه‌های رابطه‌ای غیررسمی پیش رود؛ وضعیتی که اهمیت بازسازی خودراهبر ومیانجی‌گری همتایان در فرایند شکل‌گیری وتثبیت هویت را برجسته می‌سازد.

در این مطالعه برای جذب ۳۴ مشارکت‌کننده دارای اطلاعات غنی وبرخوردار از تجربه اخیر ومستقیم جابه‌جایی، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. به‌منظور دستیابی به حداکثر تنوع، مشارکت‌کنندگان از نظر نقش حرفه‌ای، نوع جابه‌جایی وسابقه سازمانی متنوع انتخاب شدند. نمونه پژوهش شامل اعضای هیئت‌علمی، کارکنان اداری ومدیران منابع انسانی بود وموارد جابه‌جایی اختیاری واجباری را دربر می‌گرفت. همچنین، سابقه سازمانی مشارکت‌کنندگان در سه سطح تجربه پایین، متوسط وبالا توزیع شده بود.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت کنندگان

متغیر	طبقه‌بندی	تعداد مشارکت‌کنندگان
نقش حرفه‌ای	اعضای هیئت علمی	۱۵
	کارکنان اداری	۱۵
	مدیران منابع انسانی	۴
نوع جابه‌جایی شغلی	جابه‌جایی اداری (اجباری)	۲۶
	جابه‌جایی داوطلبانه	۸
سابقه خدمت در سازمان	کم (۱–۵ سال)	۵
	متوسط (۶–۱۰ سال)	۱۲
	زیاد (۱۱ سال وبیشتر)	۱۷

کفایت داده‌ها بر اساس معیار اشباع پیشنهادی گست و همکاران (Guest et al., 2006) ارزیابی شد. در این رویکرد، اشباع به نقطه‌ای اشاره دارد که در آن، داده‌های جدید دیگر کد یا بینش مفهومی تازه‌ای به تحلیل نمی‌افزایند. برای عملیاتی‌کردن این معیار، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به‌صورت نظام‌مند با کتابچه کدگذاریِ در حال شکل گیری مقایسه وموارد جدید از نظر ایجاد کدها ومضامین تازه پایش شدند. افزون بر اشباع داده‌ها، مطابق با رویکرد ساندرز و همکاران (Saunders et al., 2018)، اشباع نظری نیز مورد ارزیابی قرار گرفت؛ به این معنا که بررسی شد آیا چارچوب تحلیلی در حال ظهور می‌تواند دامنه موارد مشاهده‌شده را به‌طور کافی تبیین کند یا خیر. اشباع زمانی تأیید شد که مصاحبه‌های متوالی، تدقیق مفهومی یا گسترش معناداری در مقوله‌های تحلیلی بنیادین پژوهش ایجاد نکردند.

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شدند که هر یک بین ۴۵ تا ۷۵ دقیقه به طول انجامید. مصاحبه‌ها بر اساس پروتکلی انجام شدند که متناسب با اهداف پژوهش تدوین شده بود وبا هدف برانگیختن روایت مشارکت‌کنندگان از تجربه جابه‌جایی، ادراک آنان از گذار نقش، فرایند سازگاری وتجربه‌های محیط کار طراحی شده بود. محورهای اصلی مصاحبه

شامل نقش حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان پیش از جابه‌جایی، شرایط پیرامون رویداد جابه‌جایی، تجربه‌های سازگاری در نقش جدید وتغییرات ادراک‌شده در جایگاه حرفه‌ای درون سازمان بود. نمونه‌ای از پرسش‌های راهنما عبارت بودند از: آیا می‌توانید نقش حرفه‌ای خود را پیش از جابه‌جایی توصیف کنید؟، جابه‌جایی چگونه رخ داد وشما آن را چگونه تجربه کردید؟، در طول فرایند گذار با چه چالش‌هایی مواجه شدید؟ و در حال حاضر جایگاه حرفه‌ای خود را در مقایسه با دوره پیش از جابه‌جایی چگونه ادراک می‌کنید؟. تمامی مصاحبه‌ها پس از دریافت رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان انجام، به‌صورت صوتی ضبط وبه‌طور کامل وعیناً پیاده‌سازی شدند. همچنین ملاحظات اخلاقی در تمامی مراحل پژوهش رعایت شد. این ملاحظات شامل ناشناس‌سازی مشارکت‌کنندگان از طریق استفاده از کد یا نام‌های مستعار، حفاظت از محرمانگی تمامی داده‌های سازمانی وشخصی، وتضمین حق مشارکت‌کنندگان برای انصراف از پژوهش در هر مرحله وبدون هیچ‌گونه پیامد بود.

تحلیل داده‌ها بر اساس یک رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. برای تقویت اعتمادپذیری پژوهش، مجموعه‌ای از راهبردهای مکمل به کار گرفته شد. نخست، بازبینی اعضا[1] با مشارکت ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان انجام شد تا دقت ومعقول‌بودن تفسیرهای پژوهشگر ارزیابی شود. دوم، پایایی بین‌کدگذاران از طریق کدگذاری مستقل زیرمجموعه‌ای از متن‌های پیاده‌شده وسپس بحث ومقایسه کدها برای دستیابی به اجماع بررسی شد. سوم، یادداشت‌برداری بازاندیشانه برای مستندسازی تصمیمات تحلیلی، فرایندهای تفسیری وپیش‌فرض‌های پژوهشگر مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

مکانیسم‌های گسست روایی: جابه‌جایی چگونه روایت حرفه‌ای را مختل می‌کند؟

تحلیل داده‌ها نشان داد که گسست هویتی ناشی از جابه‌جایی را نمی‌توان صرفاً یک واکنش روان‌شناختی منفرد به تغییر موقعیت شغلی دانست. این گسست در نتیجه هم‌زمانی سه سازوکار اصلی شکل می‌گرفت: اختلال در بازشناسی، ابهام نقش وادراک بی‌عدالتی رویه‌ای. تلاقی این سه سازوکار، منابع اجتماعی ونهادیِ اعتباربخشی را که تثبیت هویت حرفه‌ای به آن‌ها وابسته است، تضعیف می‌کرد. غلبه این تجربه‌ها در روایت مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که شدت گسست هویتی بیش از آنکه صرفاً از آسیب‌پذیری فردی ناشی شود، با ویژگی‌های ساختاری وفرایندیِ خود جابه‌جایی ارتباط داشت. در ادامه هر یک از این سه سازوکار بررسی می شوند.

اختلال در بازشناسی

نخستین سازوکار، گسست در بازشناسی حرفه‌ای بود. مشارکت‌کنندگان این تجربه را به‌صورت از دست رفتن پیوندهایی توصیف کردند که پیش‌تر منزلت، شایستگی وسابقه حرفه‌ای آنان را برای دیگران قابل مشاهده ومعتبر می‌ساخت. در نتیجه، فرد تخصص وتجربه خود را با خود به موقعیت جدید منتقل می‌کرد، اما شبکه‌ای که پیش‌تر این سرمایه حرفه‌ای را می‌شناخت وتأیید می‌کرد، دیگر در دسترس نبود. یک کارمند اداری با ۱۵ سال سابقه این وضعیت را چنین توصیف کرد: انگار عقربه‌ی تمامِ تجربه واعتبارم صفر شده بود. یک مشارکت‌کننده دانشگاهی نیز انقطاع میان گذشته حرفه‌ای وموقعیت جدید را چنین بیان کرد: هیچ‌کس گذشته درخشانم را نمی‌دید؛ ناچار بودم بی‌وقفه ماهیت خودم را به دیگران ثابت کنم!.

این تجربه صرفاً در سطح فردی باقی نمانده بود. برخی مدیران نیز به فقدان حمایت نهادی برای آماده‌سازی کارکنان در دوره گذار اشاره کردند. یکی از مدیران اظهار داشت: مؤسسه کوچک‌ترین سپری برای آماده‌سازی روان آن‌ها مهیا نکرده است. بنابراین، جابه‌جایی نه‌تنها محل انجام کار، بلکه شبکه اجتماعیِ اعتباربخشی به هویت حرفه‌ای را نیز تغییر می‌داد.

1. member checking

ابهام نقش

سازوکار دوم، ابهام نقش بود. نامشخص‌بودن حدود وظایف، معیارهای ارزیابی وانتظارات عملکردی، توانایی کارکنان برای تفسیر جایگاه جدید خود را کاهش می‌داد. یکی از مشارکت‌کنندگان این وضعیت را چنین بیان کرد: در این تاریکی، چه عملی را دستاورد محسوب می‌کنند؟ یکی از اعضای أرشد مدیریت سرمایه انسانی نیز بر استمرار این ابهام تأکید کرد: خلأ مطلق شرح‌وظایف شغلی برای این انتقالی‌ها، سیاه‌چاله سردرگمی است که ماه‌ها فرد را در خود می‌بلعد. در نتیجه، کارکنان در دوره اولیه جابه‌جایی نه‌تنها با وظایف جدید، بلکه با مسئله‌ای بنیادی‌تر مواجه بودند: اینکه در موقعیت جدید چه کسی هستند وبر اساس چه معیارهایی می‌توانند شایستگی حرفه‌ای خود را اثبات کنند.

ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای

سومین سازوکار، ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای بود. روایت‌ها نشان دادند که حتی در مواردی که دستور جابه‌جایی به‌صورت رسمی وروشن ابلاغ شده بود، فقدان اطلاعات درباره چرایی تصمیم ومنطق سازمانیِ تغییر، می‌توانست آن را ناعادلانه جلوه دهد. مسئله اصلی برای بسیاری از مشارکت‌کنندگان، صرفاً نبود یک ابلاغیه مکتوب نبود؛ بلکه فقدان توضیح وروایت نهادی‌ای بود که می‌توانست تغییر را برای آنان قابل‌فهم ومشروع کند.

ترکیب این سه سازوکار، وضعیتی از انجماد هویتی ایجاد می‌کرد که در آن فرد هم‌زمان درباره حدود اختیار، جایگاه خود ومیزان تعلقش به محیط جدید دچار تردید می‌شد. یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار کرد: نمی‌فهمیدم تا کجا اختیار گام برداشتن دارم. مشارکت‌کننده دیگری نیز از تجربه نامرئی وحل‌شدن در قلب گروهی بزرگ وغریب سخن گفت. اگرچه برخی سرپرستان حمایت‌هایی موردی ارائه می‌کردند، این حمایت‌ها در برابر فقدان یک نظام سازمانی منسجم برای پشتیبانی از فرایند گذار کافی نبودند. همچنین، داده‌ها نشان دادند که این گسست در میان کارکنانی که جابه‌جایی اجباری را تجربه کرده بودند، شدیدتر از افرادی بود که جابه‌جایی را به‌صورت اختیاری انتخاب کرده بودند.

دست‌وپا زدن در فرایند تغییر: چارچوب‌های شناختی به‌عنوان کار هویتی

یافته‌ها نشان دادند که گسست هویتی به‌صورت مستقیم وخودکار به فروپاشی هویت منجر نمی‌شد. در فاصله میان اختلال ساختاری وپیامد هویتی، مشارکت‌کنندگان از مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی وتفسیری برای کاهش تنش وحفظ تداوم خویشتن حرفه‌ای استفاده می‌کردند. در میان کارکنانی که جابه‌جایی را اجباری تجربه کرده بودند، سه الگوی اصلی شناسایی شد.

نخست، برون‌سپاری علت شکست به شرایط سازمانی بود. مشارکت‌کنندگان بخشی از ناکامی‌های خود را به ویژگی‌های ساختاری وروابط سازمانی نسبت می‌دادند تا آن را مستقیماً به ضعف شخصی خود مرتبط نکنند. یکی از آنان گفت: برخورد قهری جزئی از ذات سازمان بود نه عملکرد من.

دوم، بازخوانی گذشته حرفه‌ای به‌عنوان منبع تداوم هویتی که در قالب آن مشارکت‌کنندگان با بازگشت روایتی به موفقیت‌ها ودستاوردهای گذشته، میان هویت حرفه‌ای پیشین وموقعیت جدید خود پیوند برقرار می‌کردند. یکی از آنان اظهار داشت: گرچه غریبی در جایی ناشناس بودم، ولی یاد درونی افتخار کارهای گذشته در آن مجموعه امیدی درون تاریکی بود.

سوم، تفکیک حوزه‌های تحت کنترل از حوزه‌های خارج از کنترل بود به این صورت که برخی کارکنان تلاش می‌کردند حوزه‌هایی را که هنوز بر آن‌ها اختیار داشتند، از بخش‌هایی که تحت تأثیر تصمیمات سازمانی قرار گرفته بود جدا کنند. برای نمونه، یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش را حوزه‌ای می‌دانست که همچنان می‌توانست در آن عاملیت خود را اعمال کند: کار پژوهش را خلوت وسنگر تسلط خود کردم؛ در اینجا اختیار به‌دست من بود.

در مقابل، مشارکت‌کنندگانی که جابه‌جایی را به‌صورت اختیاری تجربه کرده بودند، عموماً ظرفیت بیشتری برای تفسیر تغییر به‌عنوان فرصتی برای رشد وپیشرفت داشتند. از آنجا که مسیر تغییر با ترجیحات وسرمایه‌گذاری‌های حرفه‌ای خود آنان پیوند داشت، نوسان‌های اولیه کمتر به تهدید مستقیم علیه هویت آنان تبدیل می‌شد.

بااین‌حال، مقایسه دو گروه نشان داد که بازسازی هویت صرفاً از طریق روایت فردی امکان‌پذیر نیست. حتی زمانی که فرد توانایی تولید یک روایت مثبت ومنسجم از تجربه خود را داشت، تثبیت این روایت به تأیید سازمانی ومشروعیت‌بخشی شبکه اجتماعی پیرامون او نیز وابسته بود. یکی از مدیران منابع انسانی در این زمینه اظهار داشت: اینکه کارکنان در برابر تصمیم سازمان سکوت واز آن تبعیت می‌کردند، به این معنا نبود که از نظر روانی برای پذیرش آن آماده بودند. کسی برای بحران روانی آن‌ها را حمایتی نمی‌کرد؛ سازمان فقط به یک ابلاغیه رسمی اکتفا می‌کرد!

مسیر تکوین وزمان‌مندی روایت رهایی

تحلیل روایت‌ها نشان داد که بازسازی هویت پس از جابه‌جایی، فرایندی فوری یا یک‌مرحله‌ای نیست. مشارکت‌کنندگان این فرایند را در قالب مراحلی تدریجی تجربه می‌کردند که مرزهای زمانی آن‌ها بیشتر ماهیتی روایی داشت تا تقویمی. بر اساس الگوهای مشترک در روایت‌ها، چهار مرحله اصلی قابل تشخیص بود.

فاز نخست: انقباض واختلال حاد هفته‌های ۱ تا ۸: در این مرحله، تجربه غالب شامل ناآشنایی، فقدان روایت روشن از خویشتن وناتوانی در درک قواعد محیط جدید بود. یکی از مشارکت‌کنندگان این وضعیت را چنین توصیف کرد: چیزی وداستانی از خود برای عرضه در این واحد جدید نداشتم. در این دوره، نبود فرایندهای ساختاریافته آشناسازی وحمایت سازمانی، ابهام درباره قواعد محیط جدید را تشدید می‌کرد.

فاز دوم: تلاش برای سازگاری واعتبارطلبی هفته‌های ۹ تا ۱۶: در مرحله دوم، تمرکز کارکنان به سمت اثبات شایستگی وایجاد روابط اجتماعی جدید حرکت می‌کرد. مشارکت‌کنندگان تلاش می‌کردند از طریق عملکرد، همکاری وتعامل با دیگران، زمینه‌ای برای دیده‌شدن وبازشناسی حرفه‌ای خود ایجاد کنند. یکی از آنان گفت: تلاش می کردم کارهایی انجام بدهم که بعدها همکاران بتوانند از آن‌ها به‌عنوان نشانه‌ای از توانمندی من یاد کنند.

فاز سوم: نقطه عطف وشکل‌گیری محرک اعتماد هفته‌های ۱۷ تا ۲۴: در این مرحله، در برخی روایت‌ها نقطه عطفی مشاهده شد که در آن یک تجربه مشخص از موفقیت، بازشناسی یا اعتماد دیگران، نقش محرک اعتماد را ایفا می‌کرد. این نقطه عطف زمانی شکل می‌گرفت که سه شرط به‌صورت هم‌زمان فرآهم می‌شدند: دستاورد برای دیگران قابل مشاهده وقابل ارزیابی باشد؛ دستاورد با حوزه تخصصی ونقش رسمی فرد ارتباط داشته باشد؛ زمان کافی از جابه‌جایی گذشته باشد تا فرد ومحیط جدید آمادگی تفسیر وپذیرش این دستاورد را پیدا کرده باشند. فقدان هر یک از این شرایط، امکان تبدیل موفقیت عینی به اعتبار هویتی را کاهش می‌داد. یکی از مشارکت‌کنندگان در توصیف این لحظه گفت: وقتی کارمندان بخش برای کمک به من رجوع کردند، همان‌جا بود که فهمیدم دیگر توانمندی‌ام دیده شده وجایگاهم در سیستم تثبیت شده است.

فاز چهارم: نوسازی هویت وإلحاق تجربه جدید به گذشته حرفه‌ای پس از شش ماه: در مرحله پایانی، مشارکت‌کنندگان موفق‌تر می‌توانستند تجربه جابه‌جایی را نه به‌عنوان گسستی دائمی، بلکه به‌عنوان بخشی از مسیر حرفه‌ای خود بازتعریف کنند. در این مرحله، تجربه دشوار انتقال به منبعی برای بازتعریف توانمندی وتمایز حرفه‌ای تبدیل می‌شد. یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار داشت: تجربه دشوار دوران انتقال، اکنون به بخشی از هویت حرفه‌ای و مایه افتخار من تبدیل شده است؛ چراکه نشان‌دهنده توانایی من در مواجهه با شرایط دشوار، حفظ تداوم حرفه‌ای وتثبیت جایگاهم در سازمان است.

جدول ۲. مسیر بازسازی هویت پس از جابه‌جایی درون‌سازمانی

مرحله	زمان‌بندی تقریبی	تجربه غالب	شرایط حمایت‌کننده از پیشرفت
گسست حاد	هفته‌های ۱ تا ۸	عدم‌قطعیت، کاهش اعتمادبه‌نفس، وگسست روال‌های جاافتاده	حمایت جهت‌دهی وآشناسازی (که عمدتاً در روایت مشارکت‌کنندگان غایب بود)
مشروعیت‌بخشی فعالانه به خود	هفته‌های ۹ تا ۱۶	ایجاد اعتبار، آشنایی نقشی، ورؤیت‌پذیری حرفه‌ای	درگیرشدن با وظایف، کسب دانش، یادگیری، وحمایت غیررسمی
محرک اعتماد	هفته‌های ۱۷ تا ۲۴	بازشناسی اجتماعی مشارکت‌ها ورشد مشروعیت حرفه‌ای	دستاوردهای مرئی، مرتبط با نقش، وبه‌موقع که پس از سازگاری اولیه رخ می‌دهند
تثبیت هویت	از هفته ۲۴ به بعد	انسجام حرفه‌ای تازه، اعتمادبه‌نفس، وثبات هویت	بازشناسی پایدار، ادغام اجتماعی، واعتبارسنجی مستمر نقش

مسیرهای متفاوت بازسازی هویت

جدول ۲ نشان می دهد که مسیر بازسازی هویت میان مشارکت‌کنندگان یکسان نبود. بااین‌حال، قوی‌ترین وپایدارترین مسیر در داده‌ها، مسیری بود که به شکل‌گیری محرک اعتماد منتهی می‌شد. در کنار این مسیر، سه سازوکار دیگر نیز مشاهده شد: ثبات از طریق روابط اجتماعی وحمایت سرپرست، تثبیت تدریجی از طریق گذر زمان، وشفافیت نقش وآشناسازی ساختاریافته. در میان این مسیرها، شفافیت نقش وآشناسازی ساختاریافته از نظر نظری اهمیت ویژه‌ای داشتند، اما در بافت مورد مطالعه کمتر در دسترس بودند. در مقابل، روابط حمایتی وزمان، اگرچه می‌توانستند به تدریج به بازسازی هویت کمک کنند، غالباً به منابع غیررسمی وظرفیت فردی وابسته بودند.

این یافته به یکی از پارادوکس‌های اصلی پژوهش اشاره دارد: سازوکارهایی که از نظر کارکنان بیشترین ظرفیت را برای تسهیل گذار وبازسازی هویت داشتند، همان سازوکارهایی بودند که در محیط مورد مطالعه کمتر به‌صورت نظام‌مند در دسترس قرار داشتند. در نتیجه، سازمان وبخش منابع انسانی آن به‌جای آنکه از طریق ایجاد یک نظام حمایتی منسجم، هزینه روانی وزمانیِ گذار را کاهش دهد، بخش قابل‌توجهی از بار بازسازی هویت را بر دوش خود کارکنان قرار می‌داد. این وضعیت می‌توانست فرسودگی، بی‌انگیزگی وحتی گرایش به ترک سازمان را افزایش دهد.

جدول ۳. مسیرهای تثبیت هویت شناسایی‌شده در روایت‌های مشارکت‌کنندگان

مسیر	محرک اصلی	پیامد هویتی	محدودیت اصلی
مسیر محرک اعتماد	دستاورد بازشناسی‌شده وبه‌موقع	تثبیت سریع هویت	بسیار اثربخش اما همواره در دسترس نیست
مسیر تثبیت رابطه‌ای	تعلق وحمایت رابطه‌ایِ پایدار	تثبیت تدریجی هویت	وابسته به سرمایه اجتماعی وحمایت سرپرست
مسیر شفافیت ساختاری	شفاف‌سازی زودهنگام نقش وانتظارات روشن عملکرد	تثبیت سریع وکارآمد	در نبود آشناسازی ساختاریافته، نادر است
مسیر فرسایش زمانی	انباشت تدریجی آشنایی، شایستگی روزمره، وبازشناسی‌های جزئی	تثبیت نهایی اما پرهزینه	عدم‌قطعیت طولانی‌مدت وریسک بیشتر ترک خدمت

محیط سازمانی؛ بستر تسهیل یا تشدید گسست هویتی؟

تحلیل داده‌ها سه مؤلفه اصلی محیط سازمانی را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تجربه هویتی کارکنان آشکار کرد: حمایت ادراک‌شده سازمانی، عدالت واحترام در فرایندهای سازمانی، ودسترسی به روابط حمایتی ورهیاری. نخست، فقدان بازشناسی رسمیِ سابقه ودستاوردهای پیشین می‌توانست احساس نامأنوسی وفاصله از سازمان را تشدید کند. هنگامی که سازمان برای تجربه ودستاوردهای گذشته فرد جایگاهی قائل نمی‌شد، این فقدان بازشناسی نه صرفاً به‌عنوان یک کاستی اداری، بلکه به‌عنوان نشانه‌ای از کاهش ارزش حرفه‌ای فرد تفسیر می‌شد. در مقابل، زمانی که کارکنان احساس می‌کردند سازمان برای تخصص وتجربه آنان ارزش قائل است، بازسازی هویت با سهولت بیشتری انجام می‌شد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه اظهار داشت: به راستی اگر برای سازمان اهمیت وارزش حرفه‌ای داشتم، انتظار می‌رفت پیش از اتخاذ تصمیم درباره جابه‌جایی، نظر وشرایط من نیز در فرایند تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گیرد.

دوم، نبود نظام رسمی رهیاری، کارکنان را به روابط حمایتیِ تصادفی وغیررسمی وابسته می‌کرد. در چنین شرایطی، امکان دسترسی به یک فرد باتجربه برای دریافت راهنمایی، تفسیر قواعد محیط جدید وکسب اعتبار اجتماعی، به کیفیت شبکه روابط فرد بستگی داشت، نه به یک سازوکار نهادی پایدار. سوم، یافته‌ها نشان دادند که برخی از مؤثرترین سازوکارهای حمایت از هویت حرفه‌ای از جمله آشناسازی ساختاریافته، مربی‌گری سازمانی وبازشناسی رسمی دستاوردها در بافت مورد مطالعه کم‌دسترس بودند. بنابراین، مسئله صرفاً فقدان منابع حمایتی نبود؛ بلکه نوعی شکاف میان اثربخشی ادراک‌شده سازوکارهای حمایتی ودسترس‌پذیری واقعی آن‌ها وجود داشت.

در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهند که مصائب هویتی تجربه‌شده در دوره جابه‌جایی را نمی‌توان صرفاً پیامد ویژگی‌های فردی یا دشواری ذاتی تغییر شغلی دانست. این تجربه در تعامل میان شرایط ساختاری جابه‌جایی، منابع اجتماعیِ بازشناسی، میزان شفافیت نقش وکیفیت حمایت سازمانی شکل می‌گیرد. از این منظر، محیط سازمانی صرفاً پس‌زمینه‌ای منفعل برای بازسازی هویت نیست؛ بلکه یکی از سازوکارهای اصلی تعیین‌کننده مسیر، سرعت وکیفیت این بازسازی است.

جدول ٤. سازوکارهای حمایت سازمانی تسهیل‌کننده بازسازی هویت پس از جابه‌جایی درون‌سازمانی

سازوکار حمایتی	کارکرد اصلی	دسترس‌پذیری مشاهده‌شده	اولویت برای رسمی‌سازی
شفاف‌سازی نقش	ابهام نقش را کاهش می‌دهد وسازگاری را تسریع می‌کند	پراکنده ووابسته به سرپرست	بالا
بازشناسی دستاورد	عملکرد را به مشروعیت موردبازشناسی اجتماعی تبدیل می‌کند	ناهمسان در میان واحدها	بالا
مربی‌گری غیررسمی	راهنمایی، تفسیر، واعتبارسنجی اجتماعی فراهم می‌کند	رایج اما با توزیع نابرابر	بسیار بالا
مربی‌گری رسمی	حمایت توسعه‌ایِ ساختاریافته وعادلانه فراهم می‌کند	عمدتاً غایب	حیاتی
آشناسازی رسمی	شفافیت نقش را برقرار می‌سازد وادغام زودهنگام را تسهیل می‌کند	برای کارکنان جابه‌جاشده، غایب	بنیادین

بحث

آورده‌ها وبسطِ نظری در قلمرو نظریه‌ی کار هویتی

چن و همکاران (Chen et al., 2022) در واکاوی‌های خویش نشان دادند که این هویت حرفه‌ای است که هندسه‌ی پیامدهای ناشی از اجرای خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی را ترسیم می‌کند؛ پژوهش حاضر اما با کالبدشکافی دقیقِ سازوکارهای روایی

پنهان در بستر گسست‌های دورانِ گذار، از این یافته فراتر رفته و فهم ما از هویت را، از یک متغیرِ منفعل، به یک بازسازیِ روایی کنشگرانه، زنده و فعالانه ارتقا می‌بخشد. در امتداد این مسیر، ریسنر و آرمیتاژ–چن (Reissner & Armitage-Chan, 2024) نیز در مرور نظام‌مندِ فراترکیبِ خود، جلوه‌های مختلفی از پدیده‌ی کار هویتی را احصا نمودند، اما معماریِ فرایندی و کاتالیزورهایی را که این تجلیات از طریق آن‌ها در قالبِ یک هویت باثبات متراکم می‌شوند، در سایه باقی گذاشتند. مطالعه حاضر کوشید از رهگذرِ تبیینِ مسیر چهارمرحله‌ای وخلق سازه‌ی مفهومیِ محرک اعتماد، این خلا را مرتفع سازد. کورتویس و همکاران (Courtois et al., 2025). پیش‌تر از این، ابعاد خلاقانه وآینده‌نگرِ کار هویتی را مستند ساخته بودند؛ حال آنکه یافته‌های پژوهشِ ما مؤید آن است که کامیابی این فعالیت، عمیقاً در گرو قیود زمان‌بندی وفضای سازمانیِ نهادینه‌شده است. همچنین درحالی‌که مالتو و همکاران (Malta et al., 2025). روایت را شاه‌بیتِ تحلیلِ گذارهای مسیرِ شغلی می‌دانند، داده‌های ما در تکمیلِ این مدعا نشان می‌دهند که اثربخشیِ مکانیسم‌های روایی، ماهیتاً پدیده‌ای شدیداً وابسته به بافتار نهادی است؛ بدین معنا که یک استراتژیِ روایی واحد، شاید در یک بسترِ سازمانی لنگرگاهِ نجاتِ هویتِ فرد شود، اما در بسترِ سازمانیِ دیگری ازآن‌رو که سازمان، مجال باورپذیری و مشروعیت‌یابیِ اجتماعی را برای آن روایت فراهم نمی‌آورد محکوم به شکستِ قطعی باشد.

همچنین از بطن تحلیل داده‌ها، چهار بینش شکوفا شد که واجدِ غنای نظری بالقوه‌ای هستند که ألبته ما این دستاوردها را نه به شکلِ نتیجه‌گیری‌های جزم‌اندیشانه، بلکه به‌مثابه گزاره‌هایی زاینده جهت واکاوی در پژوهش‌های آتی صورت‌بندی کرده‌ایم:

نخست اینکه گذار موفق وبازسازی هویت حرفه‌ای در جامعه مورد مطالعه، هرگز تابعی منفعلانه ومکانیکی از گذر صرف زمان نبود؛ بلکه به‌طور عمیقی تحت تأثیر دستاوردهای حرفه‌ای، روابط وشبکه‌های اجتماعی سازمان، وفرایندهای روایی معناسازی قرار داشت. سازه محرک اعتماد به عنوان یکی از یافته های این مطالعه نشان داد که بازسازی هویت مستلزم حصول دستاوردهایی است که در یک پنجره زمانی مناسب، هم‌زمان با آمادگی شناختی فرد برای تفسیر وادغام تجربه جدید، حاصل شوند واز سوی شبکه اجتماعی سازمان نیز مورد بازشناسی واعتباربخشی قرار گیرند. افزون بر این، در بسترهای نهادیِ کشورهای درحال‌توسعه، که سازمان‌ها ممکن است با محدودیت‌هایی در نظام‌های رسمی مدیریت منابع انسانی مواجه باشند، حمایت‌های روان‌شناختیِ نهفته در شبکه‌های همتایان، با اتکا به عاملیت روایی کارکنان، می‌توانند بخشی از خلأ حمایت‌های رسمی را جبران کنند ودر قالب سازوکارهای جبرانی نقش‌آفرینی نمایند.

دوم اینکه معماریِ فرایندیِ عیان‌شده در این زیست‌بوم سازمانی، تجلی یک سیرِ تطورِ چهارفازی بود: گسست حاد (فاز یکم)، تقلا برای مشروعیت‌بخشی به خویشتن (فاز دوم)، رخ‌نمون‌شدن محرک اعتماد (فاز سوم)، وسرانجام تثبیتِ نهاییِ هویت (فاز چهارم). چنانچه این مدلِ پدیدارشناسانه در فضاهای سازمانی مشابه تأیید شود، حاکی از آن خواهد بود که قانونِ اثربخشیِ مشروط ومرحله‌محور، عنصر لاینفک هر تبیینِ جامعی از مکانیزم‌هایِ بازسازیِ هویتی است. این معماری نوین همچنین، مرزهایِ چرخه‌های شخصی‌سازی هویت[1] پرات و همکاران (Pratt et al., 2006) را بسط داده و سازوکاری همگرا طرح می‌کند که به‌مددِ آن، آشوب هویتیِ مذکور می‌تواند به تثبیت و قرار رهنمون شود. همچنین این مطالعه رویکرد ایبارا(Ibarra & Barbulescu, 2010) را نیز با این پیشنهاد تکمیل می‌کند که کارایی یک استراتژی روایی، نه محصول فردِ تنها، بلکه قویاً مقهورِ شرایط ساختار سازمان است.

سوم آنکه در این پژوهش، داوطلبانه یا اجباری بودن جابه‌جایی به‌عنوان متغیری تعدیل‌گر در تجربه روان‌شناختی وفرایند بازسازی هویت آشکار شد. مشارکت‌کنندگانی که جابه‌جایی خود را تحمیلی ادراک می‌کردند، برای حفظ تداوم هویتی ومدیریت تنش‌های ناشی از آن، بیشتر به راهبردهای تفسیریِ تدافعی متوسل می‌شدند؛ از جمله نسبت‌دادن ریشه تنش‌ها به محدودیت‌ها ورویه‌های سازمانی وبازخوانی دستاوردها واعتبار حرفه‌ای گذشته به‌عنوان منبعی برای حفظ تداوم خویشتن. در مقابل، مشارکت‌کنندگانی که جابه‌جایی را به‌صورت اختیاری انتخاب کرده بودند، دشواری‌های دوره گذار را بیشتر به‌عنوان هزینه‌ای قابل‌قبول در مسیر سرمایه‌گذاری راهبردی بر کارراهه حرفه‌ای خود تفسیر می‌کردند. این تفاوت نشان می‌دهد که

1. Identity Personalization Cycles

تجربه‌های ظاهراً مشابهِ جابه‌جایی، بسته به میزان عاملیت فرد در انتخاب آن، می‌توانند به شکل‌گیری روایت‌های هویتی وتجربه‌های زیسته متفاوتی منجر شوند.

چهارم و در نهایت اینکه مطالعهٔ حاضر به نوعی بسطِ کاربست نظریه‌ی کار هویتی با پیاده‌سازی موفق آن در فضایی آکنده از محرومیت‌های سیستماتیک نهادیِ مستقر در کشوری درحال‌توسعه محسوب می شود. این محیط جایی بود که ارکانِ جهانِ اولیِ مدیریت منابع انسانی چون رهیاری مدون، شفافیت رویه‌ها، پروتکل‌های استانداردِ انطباقِ شغلی، وسیستم‌های جبرانِ خدمات در آن حضوری مبهم وکمرنگ داشتند. با این حال و در دلِ چنین فضای بوروکراتیکی، اقداماتی نظیر طلبِ مشروعیت از مجاری غیررسمیِ شبکه همکاران، اگرچه در ابتدا پایه‌های تثبیت سازمان را متزلزل نشان می‌دادند، اما به‌مرور توانسته بودند در جبران خلأ پشتیبانی رسمی نقش ایفا کنند(Alvesson & Willmott, 2002). نتیجه‌ی مهم آن است که پویاییِ بازیافتِ هویت برخلاف نگاه‌هایِ خشکِ مسلط، ماهیتی مطلقاً منعطف و نهادپایه دارد.

قاب‌بندیِ روایتی، زیربنای اعتماد ومحرک اعتماد

یافته‌ها مؤید آن‌اند که ادراک بی‌عدالتی رویه‌ای در مراحل اولیه گسست، بستر اعتماد را که برای فرایندهای بعدیِ بازسازی ویکپارچه‌سازی هویت اهمیت دارد، تضعیف می‌کرد. بی‌عدالتی ادراک‌شده، کارکنان را از امکان دسترسی به یک توضیح منسجم وقابل‌قبول درباره دلایل جابه‌جایی محروم می‌ساخت ودر نتیجه، زمینه را برای شکل‌گیری واکنش‌های تدافعی، فاصله‌گیری وانزوای اجتماعی فرآهم می‌کرد. یکی از مشارکت‌کنندگان این تجربه را چنین بیان کرد: حتی وقتی ماه‌ها بعد مدیرم لب به تحسین کارم گشود، هضم این تأیید برایم دشوار بود؛ اگر حقیقتاً برایم ارزش وشأنی قائل بودند، در روزهای آغازین مرا در فرایند تصمیم‌گیری ومشورت دخیل می‌کردند.

این یافته نشان می‌دهد که شفافیت رویه‌ای وتعامل پیش از جابه‌جایی می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری زمینه روان‌شناختی لازم برای بهره‌مندی از حمایت‌های بعدی داشته باشند. هنگامی که اعتماد اولیه در نتیجه فرایندهای غیرشفاف یا تصمیم‌های فاقد توضیح کافی تضعیف می‌شود، حمایت‌هایی مانند رهیاری، تشویق وبازشناسی پس از جابه‌جایی ممکن است نتوانند به‌سادگی در فرایند بازسازی هویت ادغام شوند. بنابراین، اثربخشی حمایت‌های پس از انتقال تا حدی به کیفیت تجربه فرد از فرایند تصمیم‌گیری پیش از انتقال وابسته است.

از سوی دیگر، شکل‌گیری محرک اعتماد نیز به تحقق هم‌زمان چند شرط وابسته بود. هم‌زمانی این شرایط، رویدادهای معمول کاری را از رویدادهایی که ظرفیت تثبیت هویت داشتند متمایز می‌کرد. نخست، شفافیت نقش می‌توانست ابهام موجود در مراحل اولیه را کاهش دهد وامکان تمرکز فرد بر اثبات شایستگی خود را افزایش دهد. دوم، مربی‌گری وحمایت رابطه‌ای به‌عنوان یک داربست تفسیری عمل می‌کرد وبه فرد کمک می‌کرد تا یک دستاورد کاری را نه صرفاً به‌عنوان موفقیتی فردی، بلکه به‌عنوان نشانه‌ای معنادار از شایستگی حرفه‌ای خود تفسیر کند. سوم، بازشناسی اجتماعی موجب می‌شد این دستاورد در شبکه اجتماعی سازمان دیده ومعتبر شود.

بنابراین، یک دستاورد حرفه‌ای به‌خودی‌خود الزاماً به بازسازی هویت منجر نمی‌شد؛ بلکه زمان مناسب، حمایت رابطه‌ای وبازشناسی اجتماعی در تعامل با یکدیگر، شرایط لازم برای تبدیل یک موفقیت عینی به نشانه‌ای هویتی را فرآهم می‌کردند. در این فرایند، قاب‌بندی روایتی فرد نیز نقش مهمی داشت، زیرا تجربه ودستاورد را در قالبی معنادار به روایت حرفه‌ای او پیوند می‌داد. در میان هر دو گروه کارکنانِ دارای جابه‌جایی اجباری و اختیاری، تأیید و مشروعیت‌بخشی از سوی همکاران یکی از مهم‌ترین عوامل تبدیل دستاوردهای کاری به شواهدی معتبر از هویت حرفه‌ای بود (Ibarra et al., 2026). بااین‌حال، عاملیت فردی در این فرایند نقش تسهیل‌کننده داشت ونمی‌توانست به‌تنهایی جایگزین فرایند اجتماعیِ بازشناسی ومشروعیت‌بخشی شود.

اقتضائات بافتار: اکوسیستم اداری عراق به مثابهٔ بستر آزمون نظری

محدودیتهای برآمده از تمرکزگرایی اداری فضای مطالعه شده سبب شد مشارکت کنندگان فقدان ابزارهای حمایت نهادی را به مثابه واقعیتی ساختار وعرفی درونی ببینند وتلاش خود را در قالب نوعی انطباقی اجباری وتهاجمی بر پایه تلاشِ خوداتکا وبدون انتظار حمایت سازمان پیش ببرد. یکی از مشارکت کنندگان با آرامشی نشأت گرفته از این جبر توضیح داد: به خوبی می‌دانستم رنج وسکوت فضا متأثر از ماشین بی‌خِرد بوروکراسی ماست ونه منعکس از بیهودگی توانایی شخصیِ من. چنین منش بافتاری تبیین روشنی از این است که چرا حتی علیرغم کسری نظام‌یافته مزمن سیستم منابع انسانی این سازمان، کماکان افراد دست از بازطراحی هویت خود نکشیدند وآن را به طور موفق بازسازی کردند. این نتیجه خلاف انتظار صرفاً مرهون مکمّلیت حضور وپناه شبکه‌های همیاری/استمدادی نهان غیررسمی وروایت‌یار همتایان وهمکاران بود. به زبان یکی از استادان دانشگاه این مهم چنین بیان شد: از آنجا که محیط جدید فرصت کافی برای شناخت واثبات توانمندی‌هایم فرآهم نمی‌کرد، به دانش وتجربه همکارانم به‌عنوان منبعی برای هدایت وسازگاری حرفه‌ای خود اتکا می‌کردم.

با وجود اینکه کارکنان توانستند از این طریق هویتِ خود را بازسازی کنند، اما این مسیر به‌ظاهر اثربخش، از نظر ساختاری به‌شدت ناپایدار وشکننده به‌نظر می‌رسید. در واقع، تثبیتِ هویت در این شرایط، کاملاً به عواملی چون حضورِ همکارانِ پذیرا، برخورداری از سرمایه اجتماعی، ونبودِ تعارضات میان‌فردی گره خورده بود. افزون بر این، وجود ناامنی شغلی باعث می‌شود که انگیزه افراد برای بازسازی هویت، بیشتر ماهیتی متکی بر تلاش برای بقا داشته باشد تا یک انگیزش توسعه‌ایِ درونی؛ تفاوتی که می‌تواند پیامدهایِ متفاوتی برای پایداریِ طولانی‌مدتِ هویت به همراه داشته باشد ونیازمند بررسی در مطالعات طولیِ آینده است.

بنابراین این یافته‌ها هشدار مهمی دربردارند: وارد کردنِ بدون نقادی و کپی‌برداری از چارچوب‌های حمایتِ رسمیِ کشورهای توسعه‌یافته، این خطر را به همراه دارد که همین شبکه‌های ارگانیک و حمایتیِ موجود در بافتِ کنونی را نیز تخریب و مختل سازد (Slay & Smith, 2011). بنابراین، هرگونه اصلاحاتی در این نظام، نباید به جایگزینی یا سرکوبِ شبکه‌های ارتباطیِ فعلی و مشروعیت‌بخشی‌هایِ همتامحور بینجامد، بلکه باید بر پایه‌ی همین عاملیت‌های روایی موجود بنا گردد (Alvesson & Willmott, 2002).

دلالت‌های کاربردی وتوصیه‌ها برای خط‌مشی‌گذاران سازمانی

بر پایه الگوهای تحلیلی وشواهد به‌دست‌آمده، یافته‌های این پژوهش دربردارنده چندین دلالت کاربردی برای مدیریت وراهبریِ سرمایه‌های انسانی است. در سطح کلانِ حکمرانی، سیاست‌گذاریِ جابه‌جایی کارکنان می‌بایست الزاماتی همچون برقراری جلسات مشورت پیش‌ازجابه‌جایی و انتقال پرونده‌ها وسوابقِ افتخارات حرفه‌ای کارمند به واحدِ مقصد را تدوین واجباری سازد. در سطح نهادی/تشکیلاتی، اجرای دوره‌های ساختاریافته‌یِ آشناسازی با شغل، استقرارِ چترِ حمایتیِ رهیاری رسمی (منتورینگ) برای تمامی انتقال‌یافتگان، وطراحی مکانیسم‌هایی برای قدردانی وبازشناسیِ به‌موقعِ دستاوردها دقیقاً در آن بازه زمانی که ظهور محرک اعتماد بالاترین شانس واثربخشی را دارد از اهمیتی راهبردی برخوردارند. نهایتاً در سطح خُرد وواحدی، اقداماتی نظیر شفاف‌سازیِ زودهنگامِ نقش وفراهم‌کردنِ بستر ادغامِ عامدانه‌یِ کارمندانِ جابه‌جاشده در دلِ شبکه‌های حرفه‌ای دپارتمانِ جدید، نقشی کانونی ایفا می‌کنند.

در یک نگاهِ جامع، اجرای هم‌افزایِ این تدابیر می‌تواند منجر به شیفتِ استراتژیکی شود که طی آن، حمایت‌های سازمانی از امری موقت ووابسته به صلاحدید مدیران، به حقوقِ پایدار وساختاریِ کارکنان بدل می‌گردد؛ گذاری بجا که شرط تحققِ آن نیازمندِ سرمایه‌گذاریِ زیرساختی ومعماریِ سازمانی است و لزوماً هزینه‌یِ مالیِ مازادی در پی نخواهد داشت. همچنین یافته‌های فوق لزومِ بازنگریِ بنیادین در نگرش به مدیریت منابع انسانی را پررنگ می‌سازند. مدیریت منابع انسانی را دیگر نباید صرفاً یک نهادِ هماهنگ‌کننده‌ی اداری دانست؛ بلکه باید آن را در قامتِ معمارِ استراتژیکِ شرایط روایتی در نظر گرفت؛ معماری که امکانِ بازیابی وتثبیت مشروعیتِ حرفه‌ایِ فرد پس از جابه‌جایی را مهیا می‌سازد. حیاتی‌ترین شرایطی که در این

پژوهش در این راستا خودنمایی کردند یعنی ارتباطِ اقناعی پیش از انتقال، شفافیتِ وظایف، مربی‌گریِ آگاه به بافت سازمان، ودر نهایت تأیید وبازشناسیِ به‌هنگام مواردی هستند که می‌توانند به‌عنوان توصیه‌های کاربردی، مستقیماً به دستورالعمل‌های مدیریتی وسازمانی ترجمه واعمال شوند.

محدودیت‌های پژوهش وچشم‌اندازِ مطالعات آتی

به رغم تحلیل های فوق باید استنتاج از این نتایج با لحاظِ برخی محدودیت‌های روش‌شناختی ومحیطی صورت پذیرد. نخست آنکه میدان تحقیق محدود به یک نهاد دولتی واحد در جغرافیای عراق بوده است. دوم، ماهیت مقطعی و گذشته‌نگرِ مصاحبه‌ها که متکی بر واکاوی تجربیاتی ماه‌ها پس از وقوعشان بوده طبعاً احتمال بروز سوگیری یادآوری[1] را افزایش می‌دهد؛ از این رو، بهتر آن است که مراحل زمانیِ استخراج‌شده را صرفاً الگوهای تقریبیِ روایتی بپنداریم، تا توالیِ زمانیِ قاطع وتخطی‌ناپذیر. سوم، راهبردِ نمونه‌گیری هدفمند ممکن است ناخواسته کفه ترازو را به سودِ آن دسته از مشارکت‌کنندگانی سنگین کرده باشد که از مهارتِ بیان وقابلیتِ بازاندیشیِ عمیق‌تری در تشریحِ تجربیات خویش برخوردار بوده‌اند.

در پرتوِ این موارد، به پژوهشگران آتی اکیداً پیشنهاد می‌شود افقِ این کاوش را از طریق طراحی مطالعاتِ تطبیقی ومقایسه‌ای در بسترِ فرهنگ‌ها وساختارهای نهادیِ متنوع بسط دهند. به‌کارگیری رویکردهای طولی جهت پایش زنده ومستمرِ شکل‌گیریِ جریانِ هویت درگذر زمان، ونهایتاً آزمونِ واعتبارسنجیِ کمّی برای سازه‌ی مفهومیِ نوپدیدِ محرک اعتماد واندازه‌گیری ضریب پایداری پیامدهای هویتی آن، افق‌هایی برای پیشبردِ این مطالعات در آینده خواهند بود.

نتیجه‌گیری

جابه‌جایی شغلیِ درون‌سازمانی، تنها یک تغییر میز یا پُستِ ساده نیست؛ بلکه همچون یک گسست روایيِ عمیق عمل می‌کند که پیوستگیِ داستانِ حرفه‌ایِ کارمند را شکافته ودر پی آن، انسانِ سازمانی را ناگزیر به اجرای فرآیندِ کار هویتیِ بازسازنده می‌کند. یافته‌ها نشان داد که مسیر بازیابیِ پس از این گسست، هرگز محصول گذر صِرف زمان ویا جبرِ ساختاری نیست؛ بلکه برخاسته از تلاقیِ هم‌زمانِ عاملیت وتکاپویِ روایيِ خودِ فرد، پویاییِ تأییداتِ اجتماعی (از سوی همکاران)، و میانجی‌گری وظرفیتِ ساختارهای سازمان است. تلاقیِ این عوامل است که سرنوشت نهایی را رقم می‌زند: آیا آن روایتِ تکه‌تکه‌شده از هویتِ فرد، به کلیتی منسجم وتاب‌آور بدل خواهد شد یا خیر.

سهم نظریِ کلیدیِ این پژوهش برای ادبیاتِ مدیریت، معرفیِ سازه‌ی مفهومی محرک اعتماد است. این سازه، یک مکانیزم سه‌ضلعی است که اثبات می‌کند اگر یک دستاورد (نخست) مرتبط با نقش کاری فرد باشد، (دوم) از سوی جامعه سازمانی رؤیت شده باشد، و (سوم) در بازه زمانی رخ دهد که کارمند آمادگی ذهنی برای هضمِ آن را داشته باشد، نقشِ یک کاتالیزور قدرتمند را بازی کرده وگذارِ فرد از آشفتگی به‌سوی یک هویتِ مشروعِ حرفه‌ای را به‌شدت تسریع می‌بخشد. همین پدیده به‌سادگی تبیین می‌کند که چرا کارمندانی با سطح عملکردِ کاملاً مشابه، نتایج وخروجی‌های هویتی وروانیِ متفاوتی را (از ناامیدی تا موفقیتِ قطعی) تجربه می‌کنند؛ کلید معما در اینجاست که آیا موفقیتِ آن‌ها توسط جامعه سازمان تأیید شده وآیا این تأیید، به‌موقع رخ داده تا با بافتار روانی آن‌ها درآمیزد یا خیر.

1. Recall Bias

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

نویسندگان به نحو مساوی در نگارش مقاله همکاری داشتند.

تعارض منافع

بر اساس اظهارات نویسندگان، این مقاله تعارض منافعی ندارد.

حامی مالی

بنابر اظهارات نویسندگان این پژوهش هیچگونه حامی مالی ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی مشارکت کنندگان در این پژوهش سپاسگزاری می شود.

References

Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, *20*(4), 762–782. https://doi.org/10.1111/emre.12564

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, *39*(5), 619–644. https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305

Bauer, T. N., Erdogan, B., Ellis, A. M., Truxillo, D. M., Brady, G. M., & Bodner, T. (2025). New Horizons for Newcomer Organizational Socialization: A Review, Meta-Analysis, and Future Research Directions. *Journal of Management*, *51*(1), 344–382. https://doi.org/10.1177/01492063241277168

Brazier, C. E., Parmentier, M., & Masdonati, J. (2025). Navigating Involuntary Career Changes: Emotional Dynamics During Work-Related Identity Loss and Recovery. *Journal of Career Development*, *52*(6), 758–782. https://doi.org/10.1177/08948453251394015

Brown, A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*, *17*(1), 20–40. https://doi.org/10.1111/ijmr.12035

Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, *19*(3), 296–317. https://doi.org/10.1111/ijmr.12152

Brown, A. D., & Coupland, C. (2015). Identity Threats, Identity Work and Elite Professionals. *Organization Studies*, *36*(10), 1315–1336. https://doi.org/10.1177/0170840615593594

Chen, Y., Currie, G., & McGivern, G. (2022). The role of professional identity in HRM implementation: Evidence from a case study of job redesign. *Human Resource Management Journal*, *32*(2), 283–298. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12399

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 386–400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Courtois, C., Picard, C.-F., & Gendron, Y. (2025). Spotlight on identity construction among professionals transitioning to an emerging occupation. *Journal of Professions and Organization*, *12*(1). https://doi.org/10.1093/jpo/joae016

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, And Configurations. Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, *39*(4), 802–835. https://doi.org/10.2307/256713

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Frogeli, E., Jenner, B., & Gustavsson, P. (2023). Effectiveness of formal onboarding for facilitating organizational socialization: A systematic review. *PLOS ONE*, *18*(2), e0281823. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281823

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? *Field Methods*, *18*(1), 59–82. https://doi.org/10.1177/1525822X05279903

Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, *44*(4), 764–791. https://doi.org/10.2307/2667055

Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity As Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *Academy of Management Review*, *35*(1), 135–154. https://doi.org/10.5465/amr.35.1.zok135

Ibarra, H., Wittman, S., & Smith, K. (2026). Career Transition and Professional Identity: Dynamic Processes, Multiple Selves, and Nonlinear Trajectories. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *13*(1), 137–163. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-071546

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Lupina-Wegener, A., Van Dick, R., & Haslam, A. (2026). From Identity Threat to Identity Gain: The Role of Identity Leadership in Helping Employees Negotiate Organizational Change. *Journal of Change Management*, *26*(1), 60–72. https://doi.org/10.1080/14697017.2026.2623636

Malta, C., Damo, C., & Meirinhos, V. (2025). *Career Transitions: Insights from a Narrative Approach* (pp. 243–271). https://doi.org/10.1007/978-3-031-89948-5_11

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, *49*(2), 235–262. https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060

Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, *37*(3), 321–339. https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90048-7

Ray, C. (2024). Internal Mobility: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, *50*(1), 264–306. https://doi.org/10.1177/01492063231180826

Reissner, S., & Armitage-Chan, E. (2024). Manifestations of professional identity work: an integrative review of research in professional identity formation. *Studies in Higher Education*, *49*(12), 2707–2722. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2322093

Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, *52*(4), 1893–1907. https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8

Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, *64*(1), 85–107. https://doi.org/10.1177/0018726710384290

Wang, Y., Kim, S., Rafferty, A., & Sanders, K. (2020). Employee perceptions of HR practices: A critical review and future directions. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(1), 128–173. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674360