

شناسایی تنوع نسلی در بازار کنونی کار ایران

شبنم آفرین آباد^۱، فرزین فرحبد^{۲*}، محمدرضا آزاده دل^۳، سعید باقرسلیمی^۴، حمیدرضا رضایی کلیدبری^۵

۱- دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول) farzinfarahbod@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۵- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	امروزه شناخت نسل‌های مختلف و تنوع آن در محیط‌های کاری یکی از موارد بسیار ارزشمند جهت بهبود عملکرد سازمان‌ها و شرکت‌هاست. بر این اساس، مقاله حاضر به منظور مقایسه نسل‌های مختلف و شناخت آنها انجام شده است و به دسته بندی ویژگی‌های هر نسل و همچنین تحلیل دسته بندی‌های صورت گرفته شده محققان در ایران پرداخته است. زیرا تنوع و گوناگونی نسلی در برگیرنده طیف گسترده‌ای از دیدگاه‌ها، مهارت‌ها و بینش‌های جدیدی است که می‌توانند خلاقیت ایجاد کنند و به دنبال آن عملکرد سازمان‌ها و همچنین خود افراد را تعالی بخشند. این پژوهش به صورت مطالعات کتابخانه‌ای انجام گردیده است و با استفاده از این مطالعات و مقایسه آنها و شناخت نقاط قوت و ضعف هر کدام از دسته بندی‌های انجام شده توسط سایر پژوهشگران، یک دسته بندی و الگوی جدید با استفاده از ادبیات موضوع در بازار کار ایران پیشنهاد شده که متناسب با عصر حاضر است.
تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۲/۲۲	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۰/۵:	
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: ابژه نسلی، بازار کار، تنوع نسلی، نسل

مقدمه

قرن بیستم با حوادث اجتماعی بسیار بزرگی همراه بوده است به خصوص جنگ جهانی دوم که مهمترین تغییرات اجتماعی را در عرصه جهانی در همه زمینه‌ها به ارمغان آورده است. پس از جنگ و در پی روند نوسازی جهانی در ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، کشورهای در حال توسعه به شدت رشد یافتند و در این راستا، تحولات اجتماعی عدیده‌ای نظیر جنبش‌ها و انقلاب‌های اجتماعی خاص را تجربه کرده‌اند. در پس این تحولات ساختاری عینی و ملموس، تحولاتی از نوع ذهنی و غیرملموس و در لایه‌های زیرین اجتماع حاصل شده است که در نوع خود بسیار مهم بوده است و نتیجه آن، تغییر موقعیت اجتماعی نسل‌ها به خصوص نسل جوان شده است (Janalizade choobasti & Soleimani bashli, 2011).

البته جوامع غربی از دهه ۱۹۳۰ میلادی به مطالعه نسل ها پرداختند و از ۱۹۶۰ این قضیه وارد فاز جدیدتری شده است که از عوامل اهمیت یافتن مطالعه نسل در کشور های توسعه یافته می توان رشد فزاینده تکنولوژی را در نظر گرفت (Fathi & Motlagh, 2011). مفهوم نسل همچون بسیاری از مفاهیم اجتماعی، مفهومی گسترده و سیال دارد که در تعاریف متعدد ارایه شده از آن توافق کاملی در مورد معنای آن وجود ندارد. از نظر زیست شناسان، نسل به معنای فاصله میان والدین و فرزندان است. انسان شناسان آن را در ارتباط با نسبت خویشاوندی می شناسند. جمعیت شناسان با مفاهیمی چون دوره ی نسلی و هم دوره ای ها از آن یاد می کنند و جامعه شناسان بر تجربیات نسلی تأکید دارند. اینگلههارت^۱ (۱۹۷۰) در تعریف نسل، اقتضانات سنی مشترک را مبنا قرار می دهد. بکر^۲ (۱۹۷۴) در تعریف نسل، علاوه بر دوره تاریخی خاص، به علایق خاص در سطح فردی و نظام اجتماعی اشاره می کند. بوردیو^۳ (۱۹۹۸) فرهنگ جمعی و مشترک افراد یک نسل را مهم می داند و بولاس^۴ (۱۹۹۳) بر ابژه های مشترک، به عنوان عامل تعیین کننده در تمایز نسل ها، صحنه می گذارد. کرتزر^۵ (۱۹۸۳) نیز تعاریف متعدد ارائه شده از نسل را در قالب چهار رویکرد نسل به مثابه نسبت خویشاوندی، نسل به مثابه افراد گروه هم دوره، نسل به مثابه مرحله ی زندگی، و نسل به مثابه دوره تاریخی طبقه بندی می کند (Zokaee & Fathinia, 2014).

برای حداقل ۶۰ سال، کارل مانهایم^۶ (۲۰۰۹) شخصیت غالب در مطالعات نسلی بوده است. مقاله او به نام «مشکل نسل ها» به نقطه مرجع متعارف و متحدکننده در این زمینه تبدیل شده است. تعریفی که مانهایم از نسل دارد این است که نسل یک گروه محکم که معنای اجتماع داشته باشد نیست، بلکه یک گروهی است که بدون اینکه اعضای آن دانش محکمی از هم داشته باشند نمی توانند موجودیت یابند، و به محض اینکه به عنوان یک واحد ذهنی و معنوی وجود خود را از دست می دهند، مجاورت فیزیکی شان هم از بین می رود (مانهایم، ۲۰۰۹). پیر بوردیو نیز یکی دیگر از چهره های جامعه شناسی و رشته های همسو در دهه های آخر قرن بیستم بود (مانند سالاز و زاویسکا، ۲۰۰۷؛ سیلوا و وارد، ۲۰۱۰) البته اهمیت نسل در رویکرد بوردیو به عنوان یک عامل توضیحی برای تغییر فرهنگی معمولاً نادیده گرفته می شود، لذا تأکید اصلی او بر طبقات و دسته بندی کردن بود. برای بوردیو کشمکش های نسلی در تفاوت سلیقه ها و خواسته های آن هاست (Purhonen, 2016).

-
- 1- Inglehart
 - 2- Becker
 - 3- Bourdieu
 - 4- Bollas
 - 5- Kertzer
 - 6- Karl Mannheim

بوردیو موضوعات نسلی را در چارچوب نابرابری و تضاد اجتماعی تحلیل می‌نماید. وی برخلاف رویکرد ذهنی مانهایم به نسل‌ها، با رویکردی عینی به تبیین روابط نسلی بر اساس جایگاه استراتژیک و عصری هر نسل در رابطه با مجموعه‌ای از منابع و نبرد نسل‌ها برای استفاده انحصاری از منابع مذکور می‌پردازد. منابعی که در واقع محصول شرایط تاریخی هر نسل است و دستیابی و بهره برداری از آن، مستلزم نوعی هویت و همبستگی نسلی است که از سوی یک نسل علیه نسل‌های رقیب، سازمان می‌یابد (Hosseiniesar et al, 2021).

در پارادایم نسلی، بازآفرینی اجتماعی محدود به تحلیل روابط نسلی است و انتظار آن است که تجربه تعاملات نسلی جوانان در خانواده و نیز در اجتماع بزرگتر بیشتر بر مبنای وفاق و تداوم باشد تا گسست و چالش. می‌توان گفت که مسائل نسلی مسأله مشترک جهان امروز به خصوص جوامعی که دارای شتاب و سرعت تغییرات اجتماعی بیشتری باشند، است. ایران نیز از این امر مستثنی نیست و وقوع تحولات عظیم در سه دهه اخیر، بستر مناسبی برای بروز مسائل نسلی فراهم کرده است (Zokace, 2010). بنابراین مطالعه‌ی حاضر ضمن آشنایی با تاریخچه‌ی مفاهیم به دنبال ویژگی‌های مرتبط با هر نسل صورت گرفته و پس از جمع بندی آثار به دنبال شناخت دسته بندی تازه تری از نسل‌ها در جامعه‌ی ایرانی بوده و به شناسایی آن‌ها و بررسی ویژگی‌های آن‌ها در بازار کار ایران پرداخته است.

نظریه‌ی نسل‌ها

سرمایه‌های انسانی سازمان همواره در طیفی از سنین جوانی، میان‌سالی و کهن‌سالی قرار دارند. این نسل‌ها با عناوینی مانند نسل خاموش، نسل انفجار جمعیت (۷۵ میلیون نفر در ایالات متحده)، نسل Y، نسل Z، نسل آلفا و... شناخته می‌شود که به ترتیب نسل کهن‌سال تا نوجوانان را شامل می‌شوند. ویژگی‌های هر نسل با توجه به رخداد‌های تاریخی، اجتماعی و صنعتی دوران زندگی این افراد در شکل‌گیری اهداف و رفتارهای سازمانی مؤثر می‌باشد و به همین دلیل مطالعه و بررسی پیرامون آن به سازمان کمک می‌کند تا این شکاف بین نسلی را مدیریت کند.

مدیریت بین نسلی بیش از آنکه یک اقدام مدیریتی باشد یک رویکرد نظام‌مند جهت بهره‌مندی از ظرفیت‌های بین نسلی در سازمان تلقی می‌شود. رویکردی که به جای تفاوت قائل شدن میان نسل‌ها بر ارزش‌های محوری تمرکز می‌کند و تلاش دارد تا با تعامل و همسویی و ایجاد توازن میان خرد و خردورزی و نوآوری و تکنولوژی به خلق ارزش بپردازد. در این راستا ترغیب به برگزاری جلسات مشترک و یادگیری بین نسلی نه تنها به توسعه و بهبود روابط می‌انجامد بلکه ضمن تقویت بنیان‌های ارزشی، چابک‌سازی و پویایی سازمانی را به ارمغان می‌آورد (Faghihipur & Heidari, 2020).

با توجه به تفاوت چشمگیر نسل‌های مختلف در سازمان‌ها، می‌توان با بررسی ویژگی‌های هر نسل و شناخت رویکردهای آنان، چگونگی برنامه‌ریزی و مدیریت بین نسلی سازمانی را تبیین نمود. از نظر اندیشمندانی چون مانهایم و اُرتگا^۱ (۱۹۸۵) نیز مانند پارسونز^۲ (۱۹۸۲) و ایزنشتات^۳ (۲۰۰۳) که از نظریه پردازان کارکردی اجتماعی شدن، بودند؛ تضادها و عدم تداوم‌های نسلی کژ-کارکردهایی^۴ در فرآیند اجتماعی شدن محسوب می‌شود (ایزنشتات، ۲۰۰۳). نظریه پردازان نسلی نیز به تفاوت و عدم تداوم در تجربه‌های فرهنگی جوانان اعتقاد دارند و تجارب مربوط به نسل تاریخی جوانان را عامل تمایز دهنده آنها از نسل‌های دیگر می‌بینند (Zokaee, 2010).

تعامل کارکنان در مورد نگرش‌ها و رفتارهای نسلی و پیامدهای استفاده از دیدگاه‌های منابع انسانی برای حفظ کارکنانی که متعهد به سازمان هستند می‌تواند برای مطالعه‌ی نسل جدید موثر باشد (Reddit et al, 2019).

مانهایم معتقد است که نسل یک ضرورت بیولوژیک نبوده بلکه یک موجودیت اجتماعی است و پیدایش نسل اجتماعی با تغییرات اجتماعی و نیز سرعتی که این تغییرات در جوامع دارند، مرتبط است. بر این اساس وقتی در جامعه‌ای تغییرات کند و آهسته پیش می‌رود یک نسل تازه ایجاد نمی‌شود و سال‌ها افراد از یک فرهنگ عمومی و واکنش‌های رفتاری عمومی پیروی می‌کنند، اما هنگامی که جامعه‌ای آستن حوادث متفاوت می‌شود و اتفاقات سریع و در فواصل زمانی کوتاهی رخ می‌دهند، رفتارهای غالب در جامعه تغییر یافته و دیدگاه‌های نو بر این اساس ایجاد می‌شوند و شاهد گروه‌های نسلی‌ای هستیم که بر اساس آگاهی تاریخی-اجتماعی شان در جامعه از هم متمایز می‌شوند. از نظر مانهایم نسل، محور و محمل انتقال و تداوم جهت‌گیری‌های فکری و فرهنگی جدیدی است که در بستری اجتماعی و تاریخی ویژه‌ای که هر نسل معین در آن رشد کرده، ریشه دارد. این جهت‌گیری به صورت اهداف، نیات و راه‌حل‌های نو برای مشکلات حیاتی جامعه به صورت تکامل و ظهور یک سبک نسلی ظاهر می‌شود (Rempel, 1965).

در واقع مانهایم، نسل را به عنوان یکی از اشکال مهم هستی‌جمعی و یکی از واحدها و گروه‌های اجتماعی که اهمیتی قابل قیاس با طبقه و قشر اجتماعی دارد، می‌داند. مانهایم معتقد است که ارزش‌ها، فرآورده‌های ساختگی نیستند بلکه ارزش‌ها با پیدایش نسل‌های جدید در داخل جریان‌های زندگی بشر که به صورت تدریجی ظاهر می‌شوند، به ظهور می‌رسند و هنگامی که واقعیت‌های اجتماعی در حال رشد، مسایل جدیدی را به جریان‌های فکری عرضه می‌کنند، تولید می‌شوند. (همان)

-
- 1- Ortega
 - 2- Talcott Parsons
 - 3- Eisenstadt
 - 4- Malfunction

به نظر مانه‌ایم، ارزش‌های جدید فرآورده محتوم دو جریان تغییر اجتماعی کلان هستند: ۱- جریان ظهور نسل‌های جدید
 ۲- جریان توسعه و تحولات اجتماعی که مسایل پیش‌بینی نشده و جدیدی را در مقابل جریان‌های فکری حاکم قرار می‌دهد و
 در واقع، پارادایم جدیدی را برای تحلیل می‌طلبد. از نظر مانه‌ایم ارزش‌ها و تفکرات، متغیری وابسته و در عین حال مستقل به
 شمار می‌آیند (Janalizade choobasti & Soleimani bashli, 2011).

اما بورديو معتقد است که فرد بر اساس ساختمان ذهنی منحصر به فرد خود که تحت تأثیر محیط اجتماعی او قرار دارد جهان و
 محیط اجتماعی را می‌بیند و بر مبنای آن کنش انجام می‌دهد. طرز نشستن، لباس پوشیدن، سبک زندگی، باورها و نگرش‌ها،
 تقیدات و پایبندی‌ها، تبعیت از فرهنگ جدید یا سنتی، همه بازتاب ساختمان ذهنی اوست. ساختمان ذهنی هم ماندگار است و هم
 انتقال‌پذیر، هم جهان اجتماعی را تولید می‌کند و هم محصول جهان اجتماعی است. بورديو مسئله نسل، روابط نسلی و تضاد و
 تقابل میان نسل‌های مختلف در عرصه‌های اجتماعی، نظیر دانشگاه، سیاست، ادبیات، هنر و غیره را پیگیری و تحلیل نموده
 است (Nikkhah et al, 2018).

بیکر^۱ (۲۰۰۲) نسل را گروهی از افرادی می‌داند که در فاصله زمانی معین به دنیا آمده‌اند و می‌نویسد: غالباً گروه‌هایی که مقارن با
 یک رویداد تاریخی بوده‌اند نیز تحت عنوان نسل آن رویداد نام می‌برند. مثلاً مردان و زنان جوان جنگ جهانی اول، نسل جنگ اول
 خوانده می‌شوند. وی معتقد است که مطالعه نسلی معمولاً شامل دوره کودکی نمی‌شود، بلکه دوره‌های بعدی را دربرمی‌گیرد و
 معمولاً با نسل قبل و بعد نیز مقایسه می‌شود. همچنین وی محدوده یک نسل را نه متولدین یک سال بلکه گروه‌های سنی در نظر
 می‌گیرد (Shekarbeigi, 2019).

گلس^۲ (۲۰۰۷) نسل را "گروه قابل شناسایی" معرفی می‌نماید که سال تولد، محل زندگی رویدادهای اساسی مشابه را در مراحل
 تکامل بحرانی زندگی‌شان به اشتراک می‌گذارند (Hedayati, 2021).

کریستوفر بولاس^۳ برای توضیح مفهوم نسل به تعریف ابژه‌های نسلی می‌پردازد که به اعتقاد وی زیرگونه ابژه‌های فرهنگی‌اند.
 می‌توان گفت ابژه‌های نسلی آن پدیده‌هایی هستند که برای ایجاد حس هویت نسلی به کار برده می‌شود. این ابژه‌ها چه بسا توسط
 نسل‌های قبلی نیز استفاده شده باشند، اما برای آنان حکم چارچوب شکل دهنده یک نسل را نداشته‌اند؛ حال آنکه، برای کودکانی

1- Baker
 2- Glass
 3- Christopher Bollas

که بعدها در سنین جوانی با تجربه کردن این اَبژه‌ها به نحوی ناخودآگاهانه احساس همبستگی نسلی می‌کنند، چنین حکمی را دارند (Payandeh, 2012).

می‌توان گفت که نسل عبارت است از مجموعه‌ای از انسان‌ها که در اَبژه‌های نسلی با یکدیگر سهم شده‌اند یعنی کسانی که از اَبژه‌های معینی برخوردار شده آن اَبژه‌ها را به خوبی درک کرده‌اند و در نتیجه اکنون به آهستگی بینشی درباره واقعیت اجتماعی برای خود به وجود می‌آورند. با مشاهده اشیا داخل اتاق‌های فرزندانمان به سادگی می‌توان پی برد که اَبژه‌های فرهنگی که بخشی از دیرینه شناسی ذهنیت نسلی‌اند چگونه زیر و رو شده‌اند (Shekarbeigi, 2019).

به تعبیر بولاس فقط زمانی که نسلی نوظهور، سلیقه‌های نسل قبلی را به وضوح نقض می‌کند می‌توان فهمید نسلی جدید ظهور کرده است. نسل نوظهور ممکن است به نوبه خود نسل‌های قدیم‌تر را به شدت بهت زده کنند. چنانچه در دهه ۱۹۶۰ نیز چنین شد. جوانان موهایشان را بلند کردند، در نافرمانی مدنی خبره شدند، رابطه بی‌ثبات جنسی را ستودند و یکدیگر را به ترک تحصیل توصیه کردند (همان). با توجه به تعاریف عنوان شده برای نسل می‌توان اذعان داشت که نسل‌ها در پی دیدگاه‌ها، تعاریف و باورهای افراد در یک دوره زمانی به وجود می‌آیند چنانچه یک کلام و یا یک رفتار و همچنین نوع حرکات و ادبیات افراد برای هر نسل می‌تواند معنای متفاوتی نسبت به دیگر نسل‌ها داشته باشد.

انواع گونه شناسی نسلی در کشورهای مختلف

ترسیم ویژگی‌های یک نسل یا نسل‌های مختلف و بررسی تمایزات میان آن‌ها در مطالعات نسلی حائز اهمیت است زیرا می‌تواند راهی برای درک چگونگی تعامل تجربیات مختلف که شکل دهنده دیدگاه جامعه نسبت به هر دوره و نسل است، ایجاد کند.

الف) دسته بندی نسلی در امریکا

استراوس و هوی^۱ (۱۹۹۱) از جمله مهم‌ترین نظریه پردازانی هستند که به دسته‌بندی نسل‌ها در جهان همت گمارده‌اند. آنان در نخستین کتاب خویش با عنوان نسل‌ها^۲ (۱۹۹۱)، نسل‌های گوناگون حاضر در جامعه امریکا را بررسی کرده‌اند. سپس در کتاب عطف چهارم^۳ تئوری خویش درباره نسل‌ها را با تأکید بر دوره زندگی بسط و گسترش دادند. دسته‌بندی آنان از نسل‌ها در کشورهای اروپایی و امریکایی به‌کار رفته است و تمامی محققان در مطالعات خویش به این تقسیم‌بندی وفادارند.

1- William Strauss & Neil Howe
2- Generation s
1- The Fourth Turning

نسل سازگار^۱: افراد نسل سازگار طفولیت شان را در دوران بحران تجربه نموده‌اند. آنها در یک دنیای وحشت و ترس رشد نموده‌اند. در آنها نوعی احساس درماندگی وجود دارد زمانی که به سن بلوغ می‌رسند بحران حل شده است.

نسل آرمان‌گرا^۲: نسلی است که افراد آن هرگز در سالهای جوانی شان چیزی را تجربه ننموده‌اند، آنها در یک جو آرام بعد از بحران و با برخوردهای نرمش‌آمیز رشد نموده‌اند. در نتیجه آنها آرمان‌گرا شده‌اند.

نسل واکنشی^۳: اعضای آن هرگز در دوره جوانی شان بحران را تجربه ننموده‌اند اما می‌بایست با فرد گرایی و عدم تعیین فرایندهای که در جامعه به وجود آمده است همراه شود. آن‌ها فهمیده‌اند که خودشان باید حامی خود و عمل‌گرا باشند.

نسل مدنی^۴: نسلی است که افراد آن جوانی شان را با تجربه جنگ، حملات تروریستی و انفجار اینترنت گذرانده‌اند و برای غلبه بر موانع دست به مبارزه هستند (Azadarmaki, 2007).

آخرین دسته شناسایی شده توسط استراوس و هوی، نسل بعدی^۵ است که از ۲۰۰۱ به بعد وارد عرصه اجتماع شدند.

جدول ۱- ویژگی‌های نسلی در دسته بندی استراوس و هوی (تدوین توسط مولفین)

عوامل موثر و ابژه‌های نسلی	ویژگی	دسته بندی
تجربه ی جنگ های جهانی و مبارزه جنش وال استریت ۱۹۲۹ تورم شدید (گوردون، ۲۰۱۷)	جامعه پذیری شان پیش از ۱۹۴۲ رشد در دنیای وحشت و ترس (آزادارمکی و همکاران، ۱۳۸۶) شهروندی سنت گرا و وفادار به کشور و کارفرمایانشان مهارت های فردی یکپارچه اهمیت اخلاق کاری و قابلیت اطمینان و امنیت (جعفرزاده پور، ۱۳۹۶)	نسل خاموش (سازگار)
آسیب دیدگی بسیاری از کشورها از جنگ جهانی دوم توزیع مجدد ثروت قیمت پایین نفت همکاری کشورها (اسکیو، ۲۰۰۹)	جامعه پذیری شان بین سال های ۱۹۴۳-۱۹۶۰ به خوش بینی، آرمان گرایی و زبان آوری گرایش دارد برای آموزش و پرورش و کالاهای مصرفی ارزش قائل است تمایل به احترام به مذاهب آشنا تر با محیط های روستایی و شبه روستایی (کیجل، ۲۰۱۸)	نسل آرمانگرا
انقلاب هوشیاری	جامعه پذیری شان بین سال های ۱۹۶۱-۱۹۸۱	نسل واکنشی

- 2- Adaptive
- 3- Idealist
- 4- Reactive
- 5- Civic
- 6- post Generation

چهارمین بیداری بزرگ در امریکا	حامی خود عملگرا تمایل کمتر به مذهب تمایل بیشتر به زندگی شهری فردگرا (آزادارمکی و همکاران، ۱۳۸۶) توانایی برقراری ارتباط آن‌ها با جامعه اطرافشان (میقانی، ۱۳۹۱) تمایل به رفتارهای ضد عرف جامعه تمایل به مدیریت و هنر	
تجربه ی واقعه ۱۱ سپتامبر (آزادارمکی و همکاران، ۱۳۸۶) جنبش های حقوق مدنی جنبش های فمینیستی فوران تکنولوژی	جامعه پذیری شان در سال های ۱۹۸۲-۲۰۰۰ ایجاد فرصت های رشد و دستمزد بلوغ نسلی رضایت شغلی (دائول، ۲۰۱۶)	نسل مدنی

ب) مرکز پویایی های نسلی^۱

نسل‌ها باعث ایجاد تغییرات، چالش‌ها و فرصت‌های عظیم می‌شوند. در حال حاضر پنج نسل جامعه امریکا را تشکیل می‌دهند. هر یک از این پنج نسل نقش فعالی در نیروی کار، بازار و جوامع دارند. نظریه پردازان در مرکز پویایی های نسلی آمریکا معتقدند نسل‌ها همه چیز را تغییر می‌دهند: ارتباطات، اعتماد، نوآوری، حفظ و نگهداری کارکنان و بسیاری موارد دیگر. درک دقیق نسل‌ها باعث ایجاد کار تیمی بهتر، استخدام مؤثرتر و فروش بیشتر و رشد سریع‌تر می‌شود. آنها می‌گویند ما نسل‌ها را به‌عنوان سرنخ‌های ارزشمند برای درک بهتر، ارتباط، ایجاد اعتماد و ایجاد نفوذ می‌بینیم.

این مرکز از پنج نسل زیر به عنوان نسل‌های فعال در اقتصاد و نیروی کار کنونی آمریکا نام می‌برد و در تعیین بازه‌ی زمانی هر نسل از معیارهای تربیت، تکنولوژی و اقتصاد استفاده می‌کند (Dorsey, 2022).

- نسل Z یا آی ژن‌ها که به آن‌ها سنتینال^۲ هم گفته می‌شود، حدوداً متولدین سال‌های ۲۰۱۵-۱۹۹۶ هستند.

1- Center for Generational Kinetics
2- Centenials

- نسل Y یا هزاره و یا میلینیاالها^۱ که تقریباً در سالهای ۱۹۹۵-۱۹۷۷ به دنیا آمده‌اند.
- نسل X که متولدین ۱۹۷۶-۱۹۶۵ هستند.
- نسل بیبی بومرها^۲ یا متولدین سالهای ۱۹۶۴-۱۹۴۶ هستند.
- نسل سنتی^۳ یا نسل خاموش^۴ که متولدین سالهای پیش از ۱۹۴۵ هستند.

ج) نسل آلفا

مارک مک‌کریندل^۵ (۲۰۲۰)، محقق استرالیایی را می‌توان نامگذار جوان‌ترین نسل آمریکا دانست، نسلی که دیگران آن را از قلم انداخته و نادیده گرفته‌اند. وی این نسل را که متولدین ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ هستند نسل آلفا^۶ نام نهاده. مک‌کریندل در کتاب خود، «الفبای ایکس، ایگرگ، زد: شناخت نسل‌های جهانی»^۷، با نظریه‌هایی که در پژوهش استراوس و هوی ارائه شده موافقت می‌کند و بر این مبنا که فرزندان میلینیاالها به احتمال زیاد در یک دوره ی نوزایی و احیا رشد خواهند کرد، نام این نسل را «آلفا» (به معنای آغاز و شروع) نهاده است. نسل آلفا نخستین نسلی است که همه ی افراد آن در سده ی ۲۱ زاده شده‌اند. این نسل طلیعه ی آغازی نو در شرایط اقتصادی، سیاسی، زیست‌محیطی و ... هست (Rosenberg, 2020).

د) دسته‌بندی نسل‌ها در خارج از آمریکا

سال‌های تولد نسل‌ها بر اساس جغرافیا متفاوت است و شما ویژگی‌های متفاوتی را در نقاط مختلف جهان خواهید دید. رویدادهای بزرگی که یک نسل را تحت تأثیر قرار می‌دهند، می‌توانند به‌طور چشمگیری در سراسر جهان متفاوت باشند یا حداقل از نظر وسعت به صورت منطقه‌ای یا ملی باشند، همچنین در زمان‌های مختلف ممکن است گرایش‌ها^۸ و تمایلات متفاوتی در هر نسل رخ دهند. به عنوان مثال، هزاره بودن در آتن^۹ شهری در یونان، با وضعیت بیکاری فعلی‌اش، می‌تواند منجر به انتظارات و رفتارهای متفاوتی

-
- 3- Millennials
 - 4- Baby Boomers
 - 5- Traditionalists
 - 6- Silent Generation
 - 7- Mark McCrindle
 - 8- Generation Alpha
 - 9- The ABC of XYZ: Understanding the Global Generation
 - 1- Trends
 - 2- Athens
 - 3- Austin
 - 4- Born-Free
 - 5- Revolution Generation

نسبت به هزاره بودن در شهر آستین^۱ نگزاس، جایی که بازار کار در آن فوق‌العاده است، در همان زمان باشد. هرچند مفهوم نسل های اجتماعی عمدتاً یک مفهوم غربی است، اما نامگذاری نسل‌ها مختص به این جغرافیا نیست. سایر ملل نیز نسل‌های خود را نامگذاری می‌کنند، هرچند این نامگذاری‌ها اغلب متأثر از وقایع داخلی یا منطقه‌ای بوده و کمتر از جو فرهنگی و اجتماعی غیررسمی نشأت می‌گیرد. به عنوان مثال در آفریقای جنوبی به کسانی که بعد از پایان آپارتاید در ۱۹۹۴ متولد شده‌اند نسل آزادزاده^۲ می‌گویند. یا گاهی به رومانیایی‌هایی که پس از فروپاشی کمونیسم در ۱۹۸۹ متولد شده‌اند نسل انقلاب^۳ اطلاق می‌گردد (Rosenberg, 2020).

انواع دسته بندی نسل ها در ایران

در ایران نیز مطالعات نسلی تا قبل از پایان دهه ۶۰ وجود نداشته و اگر مطلبی در مورد جوانان، سالمندان و ... وجود دارد مرتبط با مباحث جمعیت‌شناختی و آماری توزیع جمعیت است (Azadarmaki, 2007).

بر این اساس بین جامعه‌شناسان، سیاستمداران و محققان امور فرهنگی، تعریف‌های گوناگون ممکن است که وجود داشته باشد؛ اما منظورمان در این پژوهش، معطوف به نسلی است که از آستانه شکل‌گیری انقلاب اسلامی، تاکنون بروز و ظهور یافته و ویژگی‌هایی همچون کاوشگر، نوآور، منتخب و غیره از خود بر جای گذاشته است.

الف) دسته بندی فیرحی(۱۳۸۲)

فیرحی می‌گوید از آستانه انقلاب اسلامی تا کنون با چهار نسل مختلف مواجه هستیم: نسل اول کسانی هستند که فضای ذهنی آنان در آستانه انقلاب اسلامی ایران تا حدی شکل گرفته بود و بلوغ عقلی داشتند. اینان امروز به تدریج زندگی را به نسل بعدی واگذار می‌کنند و تقریباً از بخش‌های عمده جریان اجتماعی کنار زده شده و بازنشسته می‌شوند. نسل دوم نسلی هستند که در زمان انقلاب پانزده یا شانزده ساله بودند نسلی که تقریباً وارد عرصه تعقل شده بودند و می‌توانستند تعقلشان را شکل بدهند و امروز نیز اداره عمومی جامعه را در دست دارند، اینان همان جوانان دیروز هستند که امروز به نسل یقین‌کننده جامعه تبدیل شده‌اند. نسل سوم عده‌ای هستند که در دوران انقلاب به لحاظ تربیت رسمی در کودکی بوده‌اند. یعنی کسانی که وارد فضای آموزشی رسمی جامعه نشده بودند و زیر هفت سال بودند. آن‌ها جوانان امروز هستند. جوانانی که در سن ازدواج و اشتغال قرار دارند و جویای شغل، نام و تمام مواردی هستند که برای یک جوان لازم است. نسل چهارم کسانی هستند که در واقع در آینده

تبدیل به نسل خواهند شد و در حال حاضر کودک هستند. هنوز مراحل جامعه پذیری این نسل کامل نشده و انعطافشان بیشتر است. در نتیجه راحت تر می توان شخصیت آنان را شکل داد. (Fathi et al, 2011)

دسته بندی چیت ساز قمی (۱۳۸۶)

چیت ساز قمی در مقاله ای با توجه به مطالعات مبسوطی که انجام داد سه نسل قبل از انقلاب، انقلاب و جنگ، نسل سومی ها را برای جامعه ایران در نظر گرفت. دسته بندی نسل ها بر اساس زمان تولد و فرایند جامعه پذیری و تجارب نسلی آن ها بود. وی ملاک های زیر را برای تمایز نسل ها از یکدیگر رهنمون می کند: ۱- ملاک سن و همسالان ۲- تجارب مشترک جامعه پذیری ۳- وقایع مهم تاریخی همچون جنگ، انقلاب و کودتا ۴- تجربه های نسلی

بر این اساس با مبنا قرار دادن انقلاب اسلامی سه نسل را تفکیک کرد. نخست نسلی که فرایند جامعه پذیری آنان به سال های دهه های سی و چهل بازمی گردد و تجارب مشترکی چون کودتای ۲۸ مرداد، دولت ملی مصدق، قیام پانزده خرداد را پشت سر گذاشته است.

دوم نسلی که فرایند جامعه پذیری آنها به دهه پنجاه باز می گردد و تجربه انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی از مهم ترین تجارب تاریخی این نسل محسوب می شود.

سوم نسلی که فرایند جامعه پذیری آنها به سال های بعد از انقلاب اسلامی بازمی گردد و تجارب خاص خود را دارد. از یافته های ایشان می توان به گسست نسلی و بحران در توالی فرهنگی نسل ها و گسست ارزش ها اشاره نمود (Chitsaz, 2008).

دسته بندی محمدی (۱۳۸۶)

محمدی در مقاله ای عنوان می کند که انقلاب اسلامی از آغاز شکل گیری تاکنون، با چهار نسل مواجه است: نسل اول، کسانی هستند که در سال ۱۳۴۲ جوان بودند و بخشی از عمر خود را در مبارزه با رژیم سابق گذراندند و به همراه امام خمینی موجب به وجود آمدن انقلاب اسلامی شدند و جمهوری اسلامی را تشکیل دادند. این نسل را می توان فداکارترین مجموعه وفادار به آرمان های انقلاب نام نهاد که در دشوارترین روزهای انقلاب، مدیریت جامعه را به عهده گرفت و به رغم چالش ها و توطئه های گوناگون، موفق شد که انقلاب را از مسیر انحراف نجات دهد.

نسل دوم که پرورده نسل اول است، کسانی هستند که موتور حرکت انقلاب اسلامی بودند و جنگ تحمیلی را اداره کردند و با کمترین امکانات، توانستند بر ارتش مزدور صدام پیروز شوند و حماسه های جاودانه ای از خود به یادگار بگذارند و در واقع نسل انقلاب و جنگ نام دارند. این افراد کسانی هستند که تجربه پیروزی انقلاب ۱۳۵۷ را دارند و با تجربه جنگ وارد میدان سازندگی

شدند و در ارائه طرح های کلان عمرانی که کشور پس از جنگ به آن نیاز داشت، ساختار مدیریتی نظام را به عهده گرفتند و در حال حاضر، بیشتر مسئولان و مدیران جامعه از این نسل هستند.

نسل سوم، فرزندان نسل دوم هستند و تجربه پیش از انقلاب، انقلاب و جنگ را ندارند.

نسل چهارم، فرزندان نسل سوم هستند. اینها نسلی هستند که در واقع در آینده به نسل تبدیل خواهند شد و در حال حاضر کودک هستند و تقریباً ده سال دیگر، در عرصه جامعه ظاهر خواهند شد (Mohamadi, 2008).

ب) دسته بندی آزاد ارمکی (۱۳۸۶)

آزاد ارمکی در مقاله ای به بررسی ویژگی هایی چون مطالعه، ورزش، شرکت در مجالس مذهبی، گردش خارج از محل سکونت، ماندن در منزل و انجام امور منزل، تماشای فیلم و گوش دادن موسیقی، دید و بازدید اقوام و خویشاوندان در ۵ نسل بدون خاطره جنگ، دارای خاطره جنگ، نسل جنگ، نسل انقلاب، نسل قبل از انقلاب جامعه ایرانی پرداخته است (Azadarmaki, 2007).

ت) دسته بندی علویان (۱۳۸۸)

علویان نیز سه نسل را در جمهوری اسلامی معرفی نموده است: نسل اول، نسلی است که فرایند جامعه پذیری آن ها به سال های دهه ۳۰ و ۴۰ می گردد و تجربه هایی مانند فضای باز دهه ۱۳۲۰ و کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۲۲ و پیامدهای آن تا قیام پانزده خرداد ۱۳۴۲ را دارد. نسل دوم، نسلی است که جامعه پذیری آنان به دهه ۵۰ برمی گردد و وقایع مهمی مانند مبارزات دهه ۵۰، پیروزی انقلاب، مقابله با جدایی طلبی ها و مخالفان نظام اسلامی، جنگ تحمیلی و حوادث پس از آن تا دهه ۶۰ و ۷۰ را در برمی گیرد. در آخر هم نسل سوم است که فرایند جامعه پذیری آن ها به سال های پس از پیروزی انقلاب برگشته و تجربه های عینی در پیروزی انقلاب، جنگ تحمیلی و حوادث پس از آن را نداشته است (Akbari et al, 2021).

ث) دسته بندی مسافری قمی و دیگران (۱۳۹۶)

آن ها توانستند چهار نسل را محل کار ایران شناسایی کرده و به ویژگی های متناسب با هر نسل پرداختند. این نسل ها که با نام های نسل اول، دوم، سوم و چهارم نامگذاری شدند دارای ویژگی هایی بدین شرح هستند. نسل اول که متولدین ۱۳۴۳ و ماقبل آن بوده دارای تجارب نسلی شامل دوره طاغوت، کودتای ۲۸ مرداد، ملی شدن صنعت نفت، شکست دولت مصدق، قیام ۱۵ خرداد، تصویب لایحه کاپیتولاسیون، اصلاحات ارضی، جشن های شاهنشاهی هستند.

نسل دوم متولدین ۱۳۴۴ تا ۱۳۵۳ بوده و دارای تجربیاتی همچون انقلاب، قیام مردم علیه رژیم شاهنشاهی، رهایی از وابستگی، ترور شخصیت ها، دفاع مقدس، استقامت و پایداری علیه ظلم، بمب های شیمیایی هستند.

نسل سوم متولدین ۱۳۵۴ تا ۱۳۶۶ بوده و تجارب نسلی‌شان شامل دوران پس از جنگ، دوران اصلاحات، دوم خرداد، روشنفکری، آزاداندیشی، توسعه سیاسی، جامعه مدنی، رشد کامپیوتر، اینترنت است.

نسل چهارم شاغل در بازار کار ایران متولدین ۱۳۶۷ و بعد از آن هستند که تجارب نسلی و فرایند جامعه پذیری‌شان شامل دوران مهریزی، مردمی بودن، عدالت‌خواهی، اصول‌گرایی، انرژی هسته‌ای، تکنولوژی‌های پیشرفته، تلفن همراه، شبکه‌های اجتماعی، تحریم‌ها است (Mosaferighomi et al, 2018).

ج) دسته بندی جلالی و دیگران (۱۳۹۸)

مطالعات جلالی و همکارانش نشان داد که کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه را می‌توان در سه نسل جوان، میانسال و با تجربه طبقه بندی کرد. تفاوت‌های نسلی استخراج شده مرتبط با حوزه منابع انسانی در پنج بعد تفاوت‌های شغلی، شخصیتی، آموزشی، فنی و انگیزشی دسته بندی شد. ویژگی‌هایی که برای نسل با تجربه در نظر گرفته شده بدین شرح است که این افراد در سازمان‌های مورد مطالعه ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه دارند و علی‌رغم تجربه بالایی که دارند تخصص کمتری در فعالیت‌ها دارند. به واسطه سن نسبتاً بالایی که دارند انرژی کمتری داشته ولی برای مشارکت و ایجاد روابط با همکاران همواره آماده‌اند. آن‌ها به سازمان احساس مالکیت دارند و انتصاب آن‌ها به دلیل تجربه بالای آنهاست زیرا این افراد عاشق کار کردن هستند و مهارت تجربی بالا و عملکرد ستادی بهتری دارند.

نسل میانسال سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشته و عملگرا هستند. آنها اغلب افراد وقت شناس و میانه رو بوده و شخصیت‌شان از دوران جنگ و ارزش‌ها و نگرش‌های آن دوران متاثر شده و افراد صبوری را تربیت کرده است. آنها خانواده مدار بوده و به برنامه‌های رفاهی حساس‌اند و برنامه‌های بهداشت، بیمه، بازنشستگی و رفاهی را به شدت پیگیری می‌کنند.

نسل جوان افرادی هستند که اغلب کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته و با دانش تخصصی وارد کار شده‌اند. این افراد با افسارگسیختگی شدید در همه حوزه‌ها مواجه شده و تجربه کافی ندارند. انعطاف‌پذیر و نسبتاً مادی‌گرا هستند و در برقراری ارتباط مهارت بالایی داشته و کم‌حوصله و پرتوقع‌اند.

ح) دسته بندی قلی پور (۱۴۰۰)

قلی‌پور سه نسل را در سازمان‌ها نشان می‌دهد که عبارتند از:

نسل اول متولدین قبل از ۱۳۴۰ که این افراد قبل از سال ۶۰ وارد سازمان‌ها شده و به ارزش‌هایی چون سخت‌کوشی، وفاداری به سازمان، محافظه‌کاری و قناعت معتقدند.

نسل دوم متولدین ۱۳۴۰ تا ۱۳۶۰ هستند و بین سال های ۶۰ تا ۸۰ وارد سازمان ها شده اند. برای این نسل ارزش هایی مانند موفقیت طلبی، جاه طلبی، خودباوری و وفاداری به خود برشمرده شده است.

نسل سوم متولدین ۱۳۶۰ به بعد هستند که طی سال های بعد از ۸۰ وارد سازمان ها شده اند و ارزش هایی چون علاقه به پول، وابستگی، وفاداری به خود و دوستان، توقع و زیاده خواهی برای آن ها برشمرده شده است (Gholipur, 2021).

دسته بندی یادگاری و دیگران (۱۴۰۱)

مطالعات یادگاری و همکاری نشان داد که تمایزات نسلی در ایران محسوس است و وقایع تاریخی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی بسترساز شکل گیری این تمایزات هستند. با توجه به تغییر دولت های سیاسی، وقایعی مثل انقلاب و جنگ، فراز و فرودهای اقتصادی و تغییر رویکردهای آموزشی در آموزش و پرورش نتایج به دست آمده به این شکل بوده که دسته بندی نسل ها به صورت متولدین دهه های ۵۰، ۶۰، ۷۰ و ۸۰ تقسیم بندی شدند که آن ها را نسل های سازش پذیر، خطرپذیر، تحول پذیر و محدودیت ناپذیر معرفی کردند. دسته بندی انجام شده توسط آنها بر اساس زیست بوم رسانه ای انجام شد و به عاملیت رسانه در شکل گیری معرفت نسلی تاکید کردند. آن ها ویژگی های هر نسل را بدین شرح برشمردند:

نسل سازش پذیر: افرادی چارچوب پذیر، سبک زندگی یکسان و نسل رسانه های مکتوب هستند.

نسل خطرپذیر: افرادی هستند چارچوب پذیر، متحیر در برابر فناوری های جدید، تجربه کنندگان سانسورهای رسانه ای، علاقمندان به اسطوره های واقعی، تعارض های ارزشی و سرخوردگی و بی بهره از امکانات رفاهی هستند.

نسل تحول پذیر: شهروندان اولیه جهان سایبری، انعطاف پذیر، برنامه ریز، ثروت طلب، نوآور و خلاق هستند.

نسل محدودیت ناپذیر دارای ویژگی هایی بدین شرح است: آن ها شهروندان دیجیتال، با تجربه های زود هنگام و کمال طلب، به دنبال

تخصص گرایی خودآموز و زودآموز، همراه با شکاف شناختی نسبت به والدین، افرادی مصرف گرا و تنوع طلب و دارای تزلزل

هویتی و برنامه ریزی شگفت انگیز هستند (Yadgari et al, 2021).

جدول ۲- مقایسه دسته بندی های نسلی در بازار کار ایران (تدوین توسط مولفین)

ردیف	محقق	طبقه بندی نسلی	نقاط قوت	نقاط ضعف
۱	یادگاری، منتظر قائم و کاشفی فر (۱۴۰۱)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل سازش پذیر • نسل خطر پذیر • نسل تحول پذیر • نسل محدودیت ناپذیر 	<ul style="list-style-type: none"> • خط سیر مشخصی را در تحول بین نسل ها دنبال می کند 	<ul style="list-style-type: none"> • نوع دسته بندی نسل ها صرفاً بر اساس دهه های مختلف بوده و اشاره به واقعه ای نشده است • جامعه ی آماری، جامعه کوچکی در نظر گرفته شده است
۲	قلی پور (۱۴۰۰)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل اول متولدین قبل از ۱۳۴۰ • نسل دوم متولدین ۱۳۴۰ تا ۱۳۶۰ • نسل سوم متولدین ۱۳۶۰ به بعد 	<ul style="list-style-type: none"> • به ارزش های مورد توجه در هر نسل اشاره شده است • سال ورود آن ها به سازمان بیان شده 	<ul style="list-style-type: none"> • نسل ها با فاصله زیادی از هم مورد شناسایی قرار گرفته • به اتفاق اجتماعی و یا فرهنگی موثر بر رفتار افراد اشاره ای نشده • به مشخصه های نسل های جدید که امروزه در سازمان ها مشغول به کار هستند اشاره چندانی نشده است
۳	جلالی و دیگران (۱۳۹۸)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل جوان • نسل میانسال • نسل باتجربه 	<ul style="list-style-type: none"> • به ۵ ویژگی مشخص در نسل ها به خوبی پرداخته شده • ویژگی های هر نسل با نسل دیگر یا کلاً همراستا و یا به طور کلی متفاوت است • مقایسه تفاوت های نسلی با مقولات مرتبط در مدیریت منابع انسانی 	<ul style="list-style-type: none"> • اشاره به واقعه تاریخی خاصی ندارد • امروزه نسل های جدیدتری در سازمان ها و بازار کار هستند که رده سنی آنها پایین تر از موارد اشاره شده است • واکاوی تفاوت ها تنها در سازمان های دولتی
۴	حیدری و صحرانورد (۱۳۹۷)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل شبکه • نسل پیشین 	<ul style="list-style-type: none"> • شناخت فاصله معلمان نسل های مختلف با ویژگی های رفتاری و فکری نسل شبکه و دانش آموزان 	<ul style="list-style-type: none"> • تنها بر روی معلمان متوسطه اول بررسی گردیده لذا قابلیت تعمیم برای سایر کارکنان را ندارد

	<ul style="list-style-type: none"> • شناخت ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و میزان انطباق معلمان با ارزش‌های این نسل 			
۵	مسافری قمی و دیگران (۱۳۹۶)	<ul style="list-style-type: none"> • چهار نسل را محل کار ایران شناسایی کرده و به ویژگی‌های متناسب با هر نسل پرداختند. این نسل‌ها که با نام‌های نسل اول، دوم، سوم و چهارم نامگذاری شدند 	<ul style="list-style-type: none"> • سازمان را در بطن جامعه به منزله پدیده اجتماعی می‌شناسد • بررسی عوامل مؤثر در فاصله میان نسل‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> • با توجه به اینکه در عنوان شناسایی نسل‌ها در محل کار ایران آمده ولی جامعه آماری تنها به کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداخته است. • با توجه به اینکه به عوامل مؤثر بر شکاف نسلی پرداخته شده ولی راهکاری جهت کم شدن این فاصله ارائه نگردید. • به ورود نسل‌های جدیدتر به بازار کار اشاره نشده
۶	علویان (۱۳۸۸)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل اول متولدین ۳۰-۴۰ • نسل دوم متولدین دهه ۵۰ • نسل سوم متولدین پس از انقلاب 	<ul style="list-style-type: none"> • به اتفاقات سیاسی مربوط به هر دوره اشاره شده است 	<ul style="list-style-type: none"> • دسته بندی عنوان شده شباهت بسیاری به دسته بندی‌های قبل دارد • در این دسته بندی صرفاً با اثرات پس از جنگ اشاره شده است و اتفاقات دیگری در کشور مورد توجه قرار نگرفته
۷	چیت‌ساز قمی (۱۳۸۶)	<ul style="list-style-type: none"> • نسل اول متولدین ۳۰-۴۰ • نسل دوم متولدین دهه ۵۰ • نسل سوم متولدین پس از انقلاب 	<ul style="list-style-type: none"> • مفهوم شناسی مفاهیم نسل و گسست نسلی و بررسی مسائل و مشکلات آن در این پژوهش • اشاره به تجارب مختص هر نسل 	<ul style="list-style-type: none"> • پیرنگ بودن مولفه‌های دین باوری و آرمان‌های انقلابی در نسل‌ها • از تکنولوژی و آنچه امروزه به عنوان تنوع نسلی تعریف می‌شود، آثاری وجود ندارد

<p>۸</p>	<p>محمدی (۱۳۸۶)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • نسل اول، کسانی هستند که در سال ۱۳۴۲ جوان بودند • نسل دوم که پرورده نسل اول است، کسانی هستند که موتور حرکت انقلاب اسلامی بودند • نسل سوم، فرزندان نسل دوم هستند و تجربه پیش از انقلاب، انقلاب و جنگ را ندارند. • نسل چهارم فرزندان نسل سوم هستند 	<ul style="list-style-type: none"> • برای نسل اول به ویژگی های رفتاری پرداخته شده • اشاره به موضوعات تاریخی و اجتماعی و سیاسی در مورد نسل اول 	<ul style="list-style-type: none"> • دیدگاه پدر به فرزند در نسل ها وجود دارد • صرفاً به انقلاب اسلامی به عنوان مبنا پرداخته شده است • در نسل های دوم به بعد صرفاً ملاک سنی در نظر گرفته شده است
<p>۹</p>	<p>فیرحی (۱۳۸۲)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • نسل اول که فضای ذهنی آنان درآستانه انقلاب اسلامی ایران تا حدی شکل گرفته بود. • نسل دوم در زمان انقلاب پانزده یا شانزده ساله بودند. • نسل سوم در دوران انقلاب در کودکی بوده اند. • نسل چهارم درآینده تبدیل به نسل خواهند شد و در حال حاضر کودک هستند. 	<ul style="list-style-type: none"> • تا حدودی به اتفاقات دوره اشاره شده است 	<ul style="list-style-type: none"> • تنها به انقلاب اسلامی به عنوان یک مبنا اشاره شده • فقط در نسل اول به ویژگی های افراد پرداخته شده و در نسل های بعد صرفاً به سن و فاصله سنی اشاره شده است

همان طور که در جدول شماره ۲ نیز مشاهده می گردد، یکی از نقاط ضعف در بسیاری از الگوهای ارائه شده عدم اشاره به ابژه های نسلی و وقایع موجود در آن نسل بوده و در تعداد بسیاری از دسته بندی های نسلی صرفاً به انقلاب ۵۷ و جنگ تحمیلی به عنوان مبدا اشاره شده و در نسل های بعدی به آثار آن پرداخته اند در حالی که ظهور تکنولوژی و ارتباطات و همچنین وقایع دیگری در کشور هم می توانند به عنوان ابژه نسلی در نظر گرفته شوند. به عنوان نمونه می توان به همه گیری بیماری کرونا اشاره کرد که طی این سال ها در کل جهان و همچنین در ایران توانست به عنوان یک ابژه نسلی تاثیر به سزایی در نوع آموزش، ارتباطات و فرهنگ

عمومی افراد داشته باشد و همچنین در شیوه کار کردن و تعاملات عمومی و ادبیات نسلی افراد بسیار تاثیرگذار باشد تا جایی که می‌توان از تجربیاتی که افراد در این بازه زمانی داشتند خصوصاً جوانان و نوجوانان، به عنوان یک نسل یاد کرد. بر این اساس مولفین مقاله به طراحی و دسته‌بندی جدیدتری از نسل‌ها در بازار کار ایران پرداختند که با توجه به ابژه‌های نسلی یعنی اشخاص، مکان‌ها، اشیاء یا رویدادهایی که از نظر فرد، تعریف کننده نسل او هستند و به یادآورنده نشان احساسی از نسل خود او را در ذهنش زنده می‌کنند، بوده و این دسته بندی بر اساس وقایع کشور از دوران پس از انقلاب تا کنون در بازار کار ایران پیشنهاد و ارائه گردیده است.

جدول شماره ۳- نسل‌های پیشنهادی در بازار کار ایران (تدوین توسط مولفین)

نسل پاندمی	نسل تحریم	نسل بازنگری و اصلاح	نسل دفاع مقدس	نسل انقلاب	نسل پیشنهادی
الگوهای ارتباطی قوی مجازی، دانش و مهارت محوری، ظهور سازمان های نوآور و دانش بنیان، تمایل به سرعت و کاتالیزوری عمل کردن در افراد	درگیر شدن افراد در نظام معیشتی، متمایل به خصوصی سازی، پررنگ شدن نقش کارآفرینان، ظهور اقتصاد مقاومتی، تاثیر بسته های تحریم توسط کشورهای مختلف	پوست اندازی های سیاسی و اجتماعی، مشارکت مدنی، حضور احزاب نو در جامعه، توجه به توسعه پایدار، محیط زیست و ظهور فن آوری	ضربات ناشی از جنگ ایران و عراق، ظهور روحیات شهادت طلبی، اداره جنگ و مشکلات اقتصادی ناشی از آن	تغییرات سیاسی و اجتماعی عمیق در جامعه، ظهور نگرش های جدید و قوانین اداری تازه نشأت گرفته از حکومت شاهنشاهی به جمهوری اسلامی	تجربه نسلی
شیوع بیماری مهلک کووید ۱۹ و سرایت آن در کل جهان که منجر به ایجاد شیوه ی نوینی از زندگی در کشور گردید	زخم هایی از حوزه اقتصاد به حوزه مسائل اجتماعی در پی تحریم اقتصادی کشور	اتفاقات سیاسی پس از دوم خرداد ۷۶	جنگ تحمیلی ایران و سال های دفاع مقدس	انقلاب پیروزی اسلامی	ابژه‌های نسلی

با توجه به جدول شماره ۳ مشاهده می شود که پنج نسل برای بازار کار حال حاضر ایران پیشنهاد گردیده که هر کدام بر مبنای تجربیات نسلی و اتفاقات همان دوره و تأثیری که بر جامعه داشته مشخص گردیده است. در ارائه هر ابژه به عنوان ساختار تشکیل دهنده نسل مواردی که در ذیل آمده مورد توجه قرار گرفته است.

● انقلاب اسلامی ایران منادی گفتمان جدیدی بود که بر گزاره‌های متفاوتی مبتنی بر پیوند جامعه و حکومت، اسلام، ایران، دین و سیاست تأکید می کرد. در این میان مبنای اصلی این انقلاب مبتنی بر رویکرد فرهنگی و ارزشی دین اسلام قرار داشت. افراد در این دوره بخشی از عمر خود را صرف مبارزه با رژیم سابق نموده و باعث به وجود آمدن انقلاب اسلامی شدند. این نسل را که می توان فداکارترین مجموعه وفادار به آرمان های انقلاب نام نهاد با چالش هایی مانند ترور و توطئه های بسیار مواجه شدند. لذا اتفاقات اجتماعی و ابژه های منحصر به خود را دارند.

● وقوع جنگ و دوران مقدس در فاصله نزدیک با انقلاب ولی دارای اتفاقات متفاوتی بود. در این دوران مردمی بودن و دفاع همه جانبه، حضور تمامی اقشار و حس وطن پرستی را در جوانان بیش از هر زمان می توان مشاهده کرد. وجود ادبیات کلامی مشترک در مدارس و دانشگاه ها، خاطرات آذیرهای خطر، صف های طولانی و میل به شهادت و اساساً رشادت و از جان گذشتگی جوانان و حتی نوجوانان را می توان از ابژه های مشترک این نسل محسوب کرد.

● با شکل گیری تحولات جدید اجتماعی و سیاسی در دهه ۱۳۷۰ که به روی کار آمدن دولت جدید تحت عنوان دولت اصلاحات بود اهمیت نسل و جوانان جدی تر شد. این مفهوم در مرحله اول از طرف روزنامه های محافظه کار و اصلاح طلب مورد نقد و بررسی قرار گرفت. طرح اهمیت نسل جدید با توضیح امکان گسست، بسیاری از سازمان ها و نهادهای فرهنگی و سیاسی کشور را به سفارش تحقیق و پژوهش وا داشته و در کنار آن تشکیل سمینار و همایش نیز اهمیت یافت. انقطاع نسل ها از مسائل این دوره و در عین حال مسئله جوامع جدید است زیرا جوامع ما قبل مدرن که آهنگ تغییر و تحولات اجتماعی بسیار سطحی و کند است، پسران مانند پدران و دختران مانند مادران زندگی می کنند. در نتیجه، به طور دائم پدران نسل قبل خود را باز تولید می کنند. به همین منظور وجود ابژه های جدید و ادبیات تازه در این دوره می تواند آن را به عنوان یک نسل معرفی کند.

● تحریم های اقتصادی معمولاً به عنوان ابزاری در تعقیب سیاست خارجی به کار می روند و این گونه استدلال می گردد که هدف جنگ اقتصادی این است که تا حد امکان به اقتصاد کشور هدف خسارت وارد نماید، تا زمانی که کشور هدف شرایط اعمال کنندگان تحریم را بپذیرد. شناخت تعریف، ابعاد و اهداف تحریم اقتصادی از سوی مصرف کنندگان و جامعه ایرانی و همچنین نگرش مثبت نسبت به فعالیت های کنونی ایران در زمینه انرژی هسته ای باعث شده تا افراد برای ابراز همبستگی و حمایت خود از تولیدکنندگان، به

مصرف محصولات داخلی متمایل تر گردند. همچنین تمایل به کارآفرینی در نسل جوان تر و درک اقتصاد مقاومتی و ورود ادبیات تازه در این حوزه توانسته از جوانان این دوره زمانی یک نسل جدید بسازد.

- در دوران شیوع کرونا تغییرات زیادی شرایط خانواده و حتی نظام بهداشتی و آموزشی را با چالش روبه‌رو کرد. افراد خانواده برای تغییر رفتار، مجبور شدند تا بسیاری از باورهای خود را تغییر داده و روایت‌های جدید بسازند. اطلاعات کم علمی درباره کووید ۱۹، اضطراب افراد را تشدید کرده و اضطراب، استرس، ابهام و سردرگمی را شایع کرد. تکراری شدن روند زندگی، حذف شدن تفریحات، کاهش ارتباطات، ترس از آینده و بحران‌های اقتصادی ناشی از آن و وجود قرنطینه‌های طولانی مدت باعث شد تا افراد احساسات مشترکی را با هم تجربه کنند و این شرایط بیش از هر چیز بر روی جوانان که نیاز به تعامل بیشتر با افراد بودند، تاثیرگذار بود. وجود ارتباطات مجازی با تاروپود آن‌ها آمیخته شده و تجربه زیسته آنها را دستخوش تغییرات تازه‌ای کرد.

نتیجه گیری

با توجه به مطالعات صورت گرفته مشاهده گردید که تحقیقات اندکی در حوزه‌ی تنوع و گوناگونی نسلی در سازمان‌ها و جامعه‌ی ایرانی صورت گرفته است. البته این کاستی‌ها می‌تواند توسط محققین دیگر مورد شناسایی و بررسی قرار گیرد. زیرا مطالعات موثر می‌توانند برای تصمیم‌گیری‌های آینده‌ی سازمان‌ها و برنامه‌ریزان بسیار اثربخش و کارا باشد. در بسیاری از مطالعات انجام شده دسته‌بندی نسلی صرفاً به دوران انقلاب و جنگ و اثرات آن اشاره کرده و مبنای دیگری جهت دسته‌بندی مورد بررسی قرار نگرفته است. در برخی مطالعات نیز صرفاً سن افراد مبنای دسته‌بندی بوده و در تعداد دیگری از مطالعات صورت گرفته نیز دسته‌بندی نسلی به صورت بومی و مطابق با جامعه‌ی ایرانی اتفاق نیافتاده و گوناگونی نسلی بر اساس ادبیات نسلی رایج یعنی Z, Y, X است. با این‌که شباهت‌های رفتاری در نسل‌های تازه‌تر در سراسر جهان می‌تواند وجود داشته باشد ولی به نظر می‌رسد طبقه‌بندی بومی هم دریچه‌های تازه‌ای را برای برنامه‌ریزی و بهبود فرهنگ سازمانی در هر کشور می‌گشاید. خصوصاً در کشور ایران که به لحاظ موقعیت استراتژیک آن شاهد اتفاقات بسیاری هستیم و این حوادث و وقایع می‌توانند به طور مستقیم بر روی زندگی افراد و جامعه تاثیرگذار باشند، بر این اساس شناخت ویژگی‌های افراد در هر دوره و پیامدهای رفتاری آن‌ها می‌تواند در سازمان‌ها و شرکت‌ها این انگیزه را ایجاد کند تا با درک این ویژگی‌ها و پذیرش افراد به عنوان یک نسل تازه‌تر شیوه‌های آموزشی و استخدامی و حفظ کارکنان را با نگرشی نو و خلاقانه طراحی کنند و از وجود آن‌ها در سازمان و محیط کاری استقبال نموده و در کنار دیگر کارکنان به کسب تجربه بپردازند. زیرا هنگامی که تنوع نسلی به درستی مدیریت شود، مزایای فراوانی برای کسب و کارها به ارمغان می‌آورد.

در این راستا می‌توان اذعان داشت که اولین قدم برای جلوگیری از تضاد نسلی و شروع مبارزه با سوگیری‌ها، توضیح تفاوت‌های نسلی در محیط کار است. میزبانی از تمرین‌های تغییر نقش و برجسته کردن راه‌هایی که تفاوت‌های نسلی می‌تواند برای تیم موفقیت ایجاد کند، به افزایش آگاهی از سوگیری‌ها در محل کار کمک می‌کند. آگاهی یک اقدام جدی در جهت بخشیدن به تفاوت‌های سنی و نسلی است. مقاله حاضر با هدف شناسایی تنوع نسلی در بازار کنونی کار ایران به بررسی دسته‌بندی‌های مختلف در ایران و جهان پرداخته و با تأکید بر نقاط ضعف و قوت مدل‌های موجود در ایران، دسته‌بندی جدیدی را ارائه نموده که متناسب با تمامی گروه‌های سنی و نیز ایزه‌های هر نسل در کشور است و تمامی رده‌های سنی شاغل در بازار کار امروز ایران را در برمی‌گیرد. این دسته‌بندی نسلی شامل نسل انقلاب، نسل دفاع مقدس، نسل تغییر اصلاح و بازنگری، نسل تحریم و نسل پاندمی کرونا است.

پیشنهاد به محققان آتی

شناخت بیشتر در مورد نسل‌ها در زمان کنونی خصوصاً نسل‌های جدیدتر و درک ویژگی‌ها و الگوهای رفتاری آن‌ها و نیز استفاده از گوناگونی نسلی در محیط‌های کاری به بهبود ارتباطات کمک خواهد کرد. آنچه مسلم است اینکه فاصله نسلی امروزه به واسطه وجود اینترنت و شتاب فن‌آوری و به دنبال آن روبرو شدن با وقایع متأثر از آن‌ها، روزبه‌روز کمتر می‌شود. بر این اساس شناخت نسل‌ها و آشتی دادن آن‌ها و به‌کارگیری گوناگونی نسلی در سازمان‌ها و مراکز مختلف می‌تواند به تحول و نوآوری هر چه بیشتر در بازار کار بیانجامد. در این راستا شناخت بهتر نسل‌های پیشنهادی و تمرکز بر ویژگی‌های رفتاری آن‌ها می‌تواند به محققان در جهت مطالعات آتی کمک نماید.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از رساله دکترای تخصصی نویسنده اول در واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران می‌باشد.

منابع

- Akbarii, S., Gholipour, A & ,Nargesian, A.(2022) .A Review on Generations of Human Resources In the Workplace .Governance and Development Journal,3-36,(4)1.(In Persian)
- Azadarmaki, T. (2007). The process of generational change, a meta-analytic study in Iran. Youth and generational relations, 41-67,1. (In Persian)
- Chitsazghomi, M.(2007). Recognizing the concepts of generation and generation gap. Youth research, culture and society.85-112,1. (In Persian)
- Daud, N.(2016). Determinants of job satisfaction: How Satisfied Are the New Generation Employees in Malaysia? Social and Behavioral Sciences.208-213
- Dorsey, J.(2022). generational breakdown: info about all of the generations. Austin, Texas: The Center for Generational Kinetics.
- Eisenstadt, S.(2003). From Generation to Generation. Jerusalem: Transaction.
- Faghihipur, J., & Heydari, N.(2021). Intergenerational management. Tehran: daraltonoon. (In Persian)
- Fathi, S ,.Motlaq , M & ,.Vosogiy , M.(2011).Globalization and Generation gap A Sociological Study of generation distance with emphasis upon ICT .Strategic studies of public policies,145-175,(2)5. (In Persian)
- Gholipur, A.(2021). Organizational behavior management(individual behavior)). tehran: SAMT). (In Persian)

- Hedayati, F.(2021) .Designing Rainbow, Immersive and Inspiring Classrooms: the Learning Space of the Z Generation .Journal of New Approaches in Educational Sciences(JNAES),75-84,(1)3. (In Persian)
- Hosseininesar, M., Gholami Shekarsara, m & ,Alizadeh, R.(2022) .Intergenerational comparison of cultural goods consumption and it's affecting factors in Rasht .Sociology of culture and art ,124-145,(3)3. (In Persian)
- Jalali , a ,delkhah, j & ,afsar, a.(2020) .Identification of Generational Differences in public Organizations Employees .Management of governmental organizations.137-154,(3)7. (In Persian)
- Janalizadeh, H., & Soleimanibashli, M.(2011). Generation gap: Illusion or reality? Sociological Studies Of Youth,63-99,(1)1. (In Persian)
- Mohamadi, A.(2007). Characteristics and needs of the third generation of the revolution. Porseman, 12-18,48. (In Persian)
- Mohamadi, A.(2008). Islamic revolution and facing the third generation; The revolution of generations. Pagah Hoza.1-14,(207)29.
- Mosaferighomi, M., Rastgar, A., Azar, A., & Damghanian, H.(2018). Identification of Generations in the Workplace in Iran. Management of organizational culture.975-997,(15)4. (In Persian)
- Nikkhah , H ,Zahirinia , M ,Behroozian, B & ,Falahi, A .(2018).Sociological study of intergenerational values(case study: residents of South Rudbar city based on grounded theory). Sociology of social institutions.281-310,(11)5. (In Persian)
- Payandeh, H.(2010). Generational mentality (a psychoanalytic perspective on generational differences.) Arghanoon.1-30,19. (In Persian)
- Purhonen, S.(2016) .Generations on paper: Bourdieu and the critique of "generationalism ."Social Science Information,1-21.
- Redditt, J ,Gregory, A & ,Ro, H.(2019) .An Examination of Organizational Commitment and Intention to Stay in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace .International Journal of Hospitality and Tourism Administration,1-20,(3)20.
- Rempel, F .(1965) .The role of value in Karl Mannheims sociology of knowledge .Boston: De Gruyter Mouton.
- Rosenberg, M.(2020) .Generational Names in the United States .Thought co magazine.
- Shekarbeigi, A.(2019) .SSociological study of issues and bottlenecks of intergenerational communication in Iran . Women and family affairs,32-41. (In Persian)
- Yadegari , M., Montazerghaem, M & ,kashefifar, M.(2022) .Study of the Attitude of Different Generations to Intergenerational Distinctions Based on Media Socialization in Iran .culture Communication studies.57-80,(58)23. (In Persian)
- Zokaee, M & ,Fathinia, M .(2012).How to represent intergenerational relationships in popular Iranian serials . Cultural Research Society, Research Institute of Human Sciences and Cultural Studies.29-54,4. (In Persian)

Generational object,, generational diversity, generation, labor market

Shabnam Afarin abadeh¹, Farzin Farahbod^{*2}, Mohammad Reza Azadehdel³, Saeed Baghersalimi, Hamid Reza Rezaeeklidbari

¹Phd Candidate, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

^{2*} (Corresponding Author)Assistant Professor, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran Email: farzinfarahbod@yahoo.com

³Assistant Professor, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

⁴Assistant Professor, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

⁵Assistant Professor, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Today, knowing about different generations and their diversity in work environments is one of the most valuable issues to improve the performance of organizations and companies. Based on this, this article has been done in order to compare different generations and recognize them, and it has categorized the characteristics of each generation, as well as analyzing the categories that made by researchers in Iran. Generational diversity includes a wide range of new perspectives, skills and insights that’s why they can create inventions and then elevate and boost the performance of organizations as well as individuals. This research has been done in the form of library studies and by using these studies furthermore comparing them, that is to say knowing the strengths and weaknesses of each categories that made by other researchers, a new category and model is utilized by the subject literature in the Iranian’s work market so this is suggested for the present situation.

Keywords: Generational object,, generational diversity, generation, labor market