

Research Paper

Recognizing the Pattern of Generational Diversity in Iranian Labor Training

Shabnam Afarin Abade¹, Farzin Farahbod^{2*}, Mohammadreza Azadehdel³, Saeed Baghersalimi⁴, Hamidreza Rezaee Kelidbari⁵

1. PhD candidate in Human Resource Management, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

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

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

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

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

Received: 2022/06/18

Accepted: 2022/12/07

PP: 146-164

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.30615.6137](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.30615.6137)

Keywords:

Education Process, Generation, Generational Diversity, Labor

Abstract

Introduction: Considering the reduction of the gap between generations and the need for relevant education, identifying generational diversity and the need for communication between generations in societies is a necessity. For this reason, in this research, identification of different generations and awareness of their education process has been done.

Research methodology: This qualitative article based on the strategy of foundational data theory method with coding method and paradigmatic model of Strauss and Corbin with a targeted approach, includes 14 academic experts and researchers who are related to the desired phenomenon in the fields of management, sociology and psychology of elites. The data collection tool is a semi-structured interview with subject matter experts and continued until reaching theoretical saturation.

Findings: In the open coding phase, 301 codes were extracted from 14 interviews, which were converted into 65 more abstract concepts after analysis and labeling, and finally 14 categories were identified. After completing the open coding stage and creating multiple initial concepts, the second stage, namely axial coding, was performed. Then, the advanced Delphi technique was used for measuring the validity. However, the traditional Delphi technique, which aims at consensus, in the advanced method, complete analysis using a large group of experts, to calculate the reliability of the test from among the conducted interviews, 3 interviews were selected and each was coded twice in a ten-day interval. The findings related to the retest reliability show that the result using the mentioned formula is equal to 79% and since the reliability above 60% is acceptable, it can be concluded that the done codings have good reliability.

Conclusion: The central phenomenon is identifying the generation of revolution, holy defense, reform and change, sanctions and pandemic, and the causal conditions were considered legal, political and social situations. The context includes the cultural, economic and technological situation and the strategies of this research are the preservation of human capital and the development of human capital which are analyzed in the intervening conditions of the type and structure of the organization and consequences were taken the type of norm, type of value, type of belief and type of behavior.

Citation: Afarin Abade Shabnam, Farahbod Farzin, Azadehdel Mohammadreza, Baghersalimi Saeed, Rezaee Kelidbari Hamidreza. (2024). Recognizing the Pattern of Generational Diversity in Iranian Labor Training. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(1):146-164

Corresponding author: Farzin Farahbod

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

Tell: 09113314535

Email: farzinfarahbod@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

In recent years, generation diversity has emerged as an important research topic in the literature of working groups, and organizations for further development and business collaboration predict that all countries will experience that in coming decades. In today's world, staff training and learning are important for increasing the rate of change and environmental uncertainty. Because generational differences have become change rapidly and the distance between different generations have become much smaller. The purpose of this study was to explain the model of generational diversity in the training system of the Iranian labor force.

Context:

The integration of different generations can prepare the employees and the way they use likes the levers of power in the workplace. On the other hand, only through training can human beings move their specific and unlimited abilities from potential to action. Of course, in transcendent cultures, education can be beneficial through upbringing. Since differences in birth timing affect on the technology they use, the historical events, and the cultural norms they grew up with, it can be important measure of which generation has the largest population in a country or its economic conditions. Its migrating population and even its general health conditions. Also, differences in population, diversity education rates, economic conditions, and challenges affecting generations in different ways have shown that the older and younger generations share many similar values.

Goal:

The issue of localization of classification of generations according to cultural and social conditions and beliefs in Iranian society is one of the issues that should be updated after examining and recognizing the characteristics of newer generations and their acceptance in organizations and recognizing their characteristics as well. The type of educational and communication tools that they can have with their predecessors in organizations is one of the items studied in this article and therefore seeks to answer the following questions:

1. What are the different generations in the Iranian labor market?
2. What kind of education is suitable for these generations?

Method:

The present study was qualitative and based on data foundation theory and using a purposeful approach,

which was carried out using theoretical saturation criteria with the presence of 14 experts in the fields of management, sociology and psychology. In the open coding phase, 301 codes were extracted from 14 interviews, which were converted into 65 more abstract concepts after analysis and labeling, and finally 14 categories were identified. In the first stage recognizing and explaining the research design, literature and theoretical foundations related to generational diversity were examined. In the second stage, identifying the components and designing the model (qualitative research), according to the findings of the first stage of the research also achieve a comprehensive and multidimensional knowledge of the subject, interview questions were developed. Semi-structured interviews were conducted based on theoretical sampling with organizational experts, sociologists and psychologists, and individuals who were familiar with the phenomenon and had valuable experiences in the field of generational diversity. The selection of samples in this section went to the stage of theoretical saturation.

Findings:

The purpose of this study is to explain the pattern of generational diversity in the Iranian labor force education system. In this regard, first to identify the diversity of generations in the Iranian labor market based on previous studies and research and interviews with related experts, including professors in the field of management, sociology and psychology, generations working in the Iranian labor market were identified and some We obtained the characteristics of these generations, then were examined the educational methods can be useful for each of these generations.

Results:

Identifying the general characteristics and educational needs of the 5 generations that were observed in this research can be a tool so that we can rely on it to design an educational system suitable for each generation. Due to the fact that in the generation of the revolution, the methods used in the educational process used passive educational methods.

مقاله پژوهشی

بازشناسی الگوی گوناگونی نسلی در آموزش نیروی کار ایران

شبنم آفرین آباده^۱، فرزین فرحبد^{۲*}، محمدرضا آزاده دل^۳، سعید باقرسلیمی^۴، حمید رضا 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
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

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۶

شماره صفحات: ۱۶۴-۱۴۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2024.30615.6137](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.30615.6137)

واژه‌های کلیدی:

فرایند آموزش، گوناگونی نسلی، نسل، نیروی کار

چکیده

مقدمه و هدف: با توجه به کم شدن فاصله ی نسل ها و لزوم آموزش مربوطه، شناسایی گوناگونی نسلی و لزوم ارتباط بین نسل ها در جوامع از ضروریات بوده. به همین دلیل در این پژوهش شناسایی نسل های مختلف و آگاهی از فرایند آموزش آن صورت گرفته است.

روش شناسی پژوهش: نوشتار حاضر کیفی و مبتنی بر استراتژی روش تئوری داده بنیاد با روش کدگذاری و الگوی پارادایمی اشتراوس و کوربین با رویکرد هدفمند، شامل ۱۴ نفر از متخصصان خبره دانشگاهی و پژوهشگرانی است که نسبت به پدیده مورد نظر در حوزه های مدیریت، جامعه شناسی و روانشناسی اشراف داشتند. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان موضوع و تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافته است.

یافته‌ها: در مرحله کدگذاری باز تعداد ۳۰۱ کد از تعداد ۱۴ مصاحبه استخراج گردید که پس از تجزیه و تحلیل و برچسب زنی به ۶۵ مفهوم انتزاعی تر تبدیل شده و نهایتاً ۱۴ مقوله شناسایی شد. پس از اتمام مرحله کدبندی باز و ایجاد مفاهیم متعدد اولیه، مرحله دوم یعنی کدگذاری محوری انجام گردید. سپس برای سنجش روایی از روش پیشرفته دلفی استفاده شد که بر خلاف روش سنتی دلفی که هدف اجماع است، در روش پیشرفته هدف تجزیه و تحلیل کامل با استفاده از یک گروه بزرگ متشکل از خبرگان است. برای محاسبه پایایی باز آزمون از بین مصاحبه های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام دو بار در یک فاصله زمانی ده روزه کدگذاری شده‌اند. یافته های مربوط به پایایی باز آزمون نشان می دهد نتیجه با استفاده از فرمول ذکر شده برابر ۷۹ درصد است و از آنجائی که پایایی بالای ۶۰ درصد قابل قبول است، می توان نتیجه گرفت که کدگذاری های انجام گرفته از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

بحث و نتیجه گیری: پدیده محوری شناسایی نسل های انقلاب، دفاع مقدس، اصلاح و تغییر، تحریم و پاندمی بوده و شرایط علی، وضعیت حقوقی، وضعیت سیاسی، و وضعیت اجتماعی در نظر گرفته شد. زمینه و بستر شامل وضعیت فرهنگی، اقتصادی و تکنولوژی بوده و راهبردهای این پژوهش حفظ سرمایه انسانی و توسعه سرمایه انسانی است، که در شرایط مداخله گر نوع و ساختار سازمان و با پیامدهای نوع هنجار، نوع ارزش، نوع باور و نوع رفتار مورد تحلیل قرار گرفته شد.

استناد: آفرین آباده شبنم، فرحبد فرزین، آزاده دل محمدرضا، باقرسلیمی سعید، رضایی کلیدبری حمیدرضا (۱۴۰۳). بازشناسی الگوی تنوع نسلی در آموزش نیروی کار

ایران. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۱): ۱۶۴-۱۴۶

* نویسنده مسوول: فرزین فرحبد

نشانی: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

تلفن: ۰۹۱۱۳۳۱۴۵۳۵

پست الکترونیکی: farzinfarahbod@yahoo.com

مقدمه

در سال های اخیر، گوناگونی نسلی به عنوان یک موضوع تحقیقی مهم در ادبیات موجود در گروه های کاری به وجود آمده است و سازمان ها برای توسعه و همکاری تجاری بیشتر، پیش بینی می کنند که تمام کشورها به نسبت تفاوت های سنی جمعیت شان در دهه های پیش رو تجربیاتی در این حوزه داشته باشند. (Seong et al, 2018).

تفاوت درک پدیده های مختلف و حوادثی که نفوذی قاطع و تعیین کننده در تمایز ایدئولوژیک و مشخص نمودن ساختار ذهنی، فرهنگ و رفتار افراد دارد می تواند نسل های متفاوتی را ایجاد کند که این افراد عموماً دارای تجارب مشابه جمعی با توجه به جریان های تحول اجتماعی، سیاسی و فکری هستند. همچنین گوناگونی نسلی می تواند تاثیرات مثبت و منفی بر روی منافع سازمانی داشته باشد. از طرفی گوناگونی نسلی تجربیات، منابع، دانش و اطلاعات شبکه ای را افزایش میدهد. تعارضات شناختی و پیوستگی گروهی کمتر را قابل تحمل تر کرده و افراد کاری متفاوتی را آماده سازی میکند (Talavera et al, 2018). وجود نیروهای کار چندنسلی در محل کار با وجود تفاوت ها یا شکاف های نسلی چالشی برای مدیران هستند که با شناسایی و درک آن می توان در جهت بکارگیری درست آن ها و همچنین حفظ و نگهداری سرمایه های انسانی، که بزرگ ترین دارایی سازمان هستند حرکت کرد. بنابر تعاریف مختلف نسل، یک مفهوم چند ترکیبی با معانی مختلف است که ارتباط میان افراد و مجموعه ای از روابط خویشاوندی و اجتماعی را در بر می گیرد. (Monuz et al, 2021).

کرتزر^۱ معتقد است مفهوم نسل به منظور جانشینی افراد در گروه های سنی مختلف تعریف می شود که جوانترهای هر دوره ی زمانی با مسن ها جایگزین می شوند. همچنین پیلچر^۲ می گوید در محدوده ی علوم اجتماعی نسل، معنای متفاوتی به خود می گیرد به این شکل که به گروه های اجتماعی مختلف که در یک جامعه با تفاوت های درونی آن زندگی می کنند اطلاق می شود. (Popescu, 2019) مفهوم نسل^۳ روزه در جهان برای نشان دادن تفاوت میان گروه های سنی مختلفی در جامعه استفاده می شود که این افراد در شرایط تاریخی مشابهی قرار گرفته اند. (Pilcher, 1994) البته یک پیش نیاز عینی برای ظهور نسل ها این است که افراد در همان شرایط ساختاری و اجتماعی مشترک به دنیا آمده باشند اما به طور کلی نسل به عنوان یک سازه ی اجتماعی زمانی به وجود می آید که یک تجربه تاریخی هم زمان با دوره شکل گیری شخصیت افراد به وجود آمده باشد (Kalmus et al, 2019).

ابژه^۴ نسلی، بیانگر و سازنده هویت نسلی است و نسل را مجموعه ای از افراد جامعه که در ابژه های نسلی با یکدیگر سهیم شده اند، معرفی می کنند. به عبارت دیگر، ابژه نسلی عبارت است از شخص، مکان، شیء یا رویدادهایی مانند جنگ، انقلاب و ... که از نظر فرد مبین نسل اوست و به یاد آوردنش احساسی از نسل خود او را در ذهنش زنده می کند. هر چند توافقی دقیق و جامع در تعریف اصطلاح "نسل" وجود ندارد، اما نویسندگان این تعریف را کاربردی دانستند. گلس (۲۰۰۷) نسل را گروه قابل شناسایی معرفی می نماید که سال تولد، محل زندگی رویدادهای اساسی مشابه را در مراحل تکامل بحرانی زندگیشان به اشتراک می گذارند. جیسون دورسی^۵ رئیس مرکز پویایی های نسلی^۶ از پنج نسل زیر به عنوان نسل های فعال در اقتصاد و نیروی کار کنونی آمریکا نام می برد.

این مرکز در تعیین بازه ی زمانی هر نسل از معیارهای تربیت، تکنولوژی و اقتصاد استفاده می کند:

۱۹۹۶ تا ۲۰۱۵ : نسل Z آی ژنها یا سنتنیال ها

۱۹۷۷ تا ۱۹۹۵: میلنیال ها یا نسل Y

۱۹۶۵ تا ۱۹۷۶: نسل X

۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴: بیبی بومرها

۱۹۴۵ به قبل: سنت گراها یا نسل خاموش. (Dorsey, 2019)

مارک مک کریندل^۷، محقق استرالیایی را می توان نام گذار جوان ترین نسل آمریکا دانست، نسلی که دیگران آن را از قلم انداخته و نادیده گرفته اند. وی این نسل را که متولدین ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ هستند نسل آلفا نامیده است. مک کریندل در کتاب خود با عنوان القاب ایکس، ایگرگ، زد: شناخت نسل های جهانی^۸، با نظریه هایی که در پژوهش های هاو و استراوس ارائه شده موافقت می کند و بر این مبنا که فرزندان میلنیالها^۹

1 Kertzner

2 Pilcher

3 Generation

4 Object

5 Jason Dorsey

6 Center for Generational Kinetics

7 Mark McCrindell

8 The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations

9 Millennials

به احتمال زیاد در یک دوره‌ی نوزایی و احیا رشد خواهند کرد، نام این نسل را «آلفا» (به معنای آغاز و شروع) نهاده است. نسل آلفا^۱ نخستین نسلی است که همه‌ی افراد آن در سده‌ی ۲۱ زاده شده‌اند. این نسل طبعه‌ی آغازی نو در شرایط اقتصادی، سیاسی، زیست‌محیطی و ... است (Rosenberg, 2020). پژوهش در حوزه نسل و مطالعات بین نسلی در دهه ۱۹۷۰ در جهان آغاز شد و در دهه ۱۹۸۰ به عنوان یکی از موضوعات علمی به تدریج اقبال بیشتری یافت و تحقیقات گسترده‌ای را به همراه داشت (Jafarzadepour, 2015).

گوناگونی نسلی انعکاس‌دهنده تفاوت‌هایی در میان گروه‌های سنی مختلف در سازمان‌هاست که می‌تواند ناهماهنگی و یا عدم تشابه بر مبنای کارکردهای مختلف فرض شود (Bashir et al, 2021). در حالی که کمیسیون اروپا^۲ (2014) نیاز به نیروی کار بالغ و تاکید بر کارکنان مسن‌تر را هدف قرار داده و برای آن‌ها شرایط کاری بهتر و فرصت‌های کاری بیشتری را در نظر دارد، اما باید با تحقیقات بیشتر به این امر دست یافت که چگونه شیوه‌های مدیریتی در زمان استخدام، آموزش و توسعه و سیستم جبران خدمات و همچنین طراحی مشاغل و محیط کار می‌توانند شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان مسن‌تر بتوانند از نقاط قوت خود استفاده کرده و موفقیت آمیز عمل کنند. البته وجود کارکنان بسیار جوان در کنار کارکنان مسن‌تر چالشی است که مدیران باید به آن بپردازند زیرا علیرغم ارتباط روزافزونی که این پدیده در سازمان‌ها خود را نشان می‌دهد، موضوعی است که به نسبت نژادپرستی و جنسیت‌زدگی کمتر به آن پرداخته شده است و این ممکن است به دلیل ابهام در اهمیت گوناگونی سنی در ادبیات ما باشد (Profili et al, 2018). کارکنان سنین مختلف انواع متفاوتی از ارتباطات و رفتارهای اجتماعی را از خود نشان می‌دهند. کارمندان جوان تر ممکن است ترجیح دهند تا بر روی جمع‌آوری اطلاعات تمرکز کنند و دامنه وسیع تری از ارتباطات اجتماعی را وسعت می‌بخشند در حالی که مسن‌ترها بیشتر بر تنظیم عاطفی متمرکز شده و ارتباطات اجتماعی هدفمند ایجاد می‌کنند (Li, et al., 2021).

تحقیقات به وضوح نشان می‌دهد که گوناگونی نسلی می‌تواند عملکرد سازمانی و شیوه‌های اجرای مدیریت منابع انسانی را بهبود بخشد و عملکرد و پتانسیل بیشتری را از کارکنان نشان می‌دهد. همچنین در سازمان‌هایی که گوناگونی سنی وجود دارد بهره‌وری بالاتری را نشان می‌دهد. گوناگونی سنی عملکرد تیم‌ها را در زمان تصمیم‌گیری‌های پیچیده بالا می‌برد (Jenkins, 2016) اما در این میان اختلافاتی هم وجود دارد. در تعدادی از مطالعات که توسط کلیداف، آنجلمار و مهرا صورت گرفت نشان داده شده که گوناگونی نسلی تاثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد، در حالی که بوندرسون^۳ و سوت کلیف^۴ دریافتند که این پدیده تاثیر بسیاری نخواهد داشت و حتی گاهی تاثیر منفی هم دارد (Group, 2020). البته اهمیت تنوع کارکنان به تعداد نیروی کار در یک مجموعه بستگی دارد زیرا در سازمان‌های بزرگ بیش از سازمان‌های کوچک تر می‌توان از منافع گوناگونی نسلی بهره برد (Meulenaere et al, 2016).

ادغام نسل‌های مختلف کاری بر روی آماده‌سازی کارکنان و شیوه‌ی به کار بردن اهرم‌های قدرت در محیط‌های کاری تاثیرگذار است. اگر تکنولوژی همچون رگ‌های حیات در نسل جدید باشد، پس تکنولوژی مثل حس ششم می‌تواند در نظر گرفته شود. بسیاری از سازمان‌ها معتقدند امروز باید به ترکیب نسل‌ها در سازمان سلام کرد و آن‌ها را پذیرفت زیرا در اقتصاد جهانی ترکیب نیروی کاری از ضروریات ایجاد ارتباط، استخدام و سوددهی مناسب در شرکت‌ها و سازمان‌هاست. و در این میان تکنولوژی بزرگترین فاکتور محرک است. در هر حال زمانی که ابزارهای ترکیبی و اجتماعی ذاتاً بخشی از ماجراست، ارتباط و همکاری شخصی به عنوان یک جنبه‌ی اساسی برای مطالعه محل کار آینده و نیاز اساسی به برقراری نسل‌های جوانتر ضروری است. بر اساس مطالعات، ارتباط و ادغام کارکنان نه تنها یک کلید پیش برنده برای نسل هزاره و نسل Z در کارشان است بلکه فاکتوری است تا کارهایشان را بهتر انجام دهند. حضور در محل کار به عنوان موثرترین روش برای ارتباطات کارکنان در نظر گرفته شده است (Noordende, 2016). گوناگونی کارکنان با مدیریت موثر می‌تواند ارزش‌های تازه‌ای را توسط این کارکنان و تجربیاتشان وارد سازمان کند. کارکنان و مدیرانشان در رده‌های سنی مختلف در سازمان با هم مشارکت می‌کنند تا داده‌های تازه‌ای را برای تصمیمات رایج در سازمان‌ها فراهم سازند (Trong Tuan et al, 2019).

گوناگونی نسلی^۵ یکی از ابعادی است که غالباً در سازمان‌ها نادیده گرفته می‌شود. زیرا رهبری هیئت مدیره‌ها در آینده با نسل‌های جوان است و پایداری سازمان‌ها در حال حاضر نیز به مشارکت مراجع جوان تر و مسن‌تر امروز بستگی دارد. مسائل مهم سازمان‌ها و هیئت مدیره‌ها را نمی‌توان یک شبه رفع کرد، اما یک گام در مسیر درست، تنوع سن هیئت مدیره است. نسل‌های جوان ارتباط اجتماعی و آگاهی اجتماعی بیشتری دارند و به دنبال تغییر هستند. نسل‌های جوان در شبکه‌های اجتماعی، خیابان‌ها و گالری‌ها، جمع شده‌اند تا خواستار تنوع عدالت و فراگیری شوند. استفاده از ایده‌های آنها برای حل چالش‌های نژادپرستی، تعامل و ثبات مالی با هم می‌تواند راه حل‌های خلاقانه‌ای را در کوتاه مدت ایجاد کند. در دراز مدت، فعالانه و عمدی بودن در مورد استخدام برای تنوع اندیشه، دیدگاه و تجربه، به رهبران سازمانی اجازه می‌دهد

- 1 Alpha Generation
- 2 European Commission
- 3 Bonderson
- 4 Stacklif
- 5 Age diversity

تا لحن و نحوه رفتار و توسعه کارکنان، چگونگی احترام به جوامع و چگونگی ایجاد آنها را تعیین کند. نسل های آینده باید آموزش ببینند و پرورش یابند. (Carr, 2021)

بر اساس آنچه به عنوان الگوی گوناگونی نسلی در جوامع آمریکا و اروپا مشاهده می شود ما در ایران هم شاهد نوعی از تنوع و گوناگونی نسلی هستیم. چیت ساز قمی با توجه به مباحث مفهومی و استفاده از رهیافت مانه‌ایم درخصوص نسلها، ملاک هایی نظیر سن و همسالان، تجارب مشترک جامعه پذیری، وقایع مهم تاریخی همچون انقلاب، جنگ و ... تجربه‌های نسلی را برای تمایز نسل ها بیان و سه نسل را مطابق جدول (۱) شناسایی کرده است (Mosaferi Ghomi et al, 2017).

جدول ۱. گوناگونی نسل ها در ایران طبق دسته بندی چیت ساز قمی

مقوله‌ها نسل ها	نسل قبل از انقلاب	نسل انقلاب و جنگ	نسل سومی ها
سن	۵۵ سال و بیشتر	۳۰ تا ۵۴	۱۵-۲۹
فرایند جامعه پذیری	دوران حاکمیت طاغوت	دوران حاکمیت طاغوت و دوران انقلاب اسلامی	دهه‌های شصت و هفتاد دوران انقلاب اسلامی
تجارب نسلی (مختص هر نسل)	- کودتای ۲۸ مرداد - شکست دولت مصدق - قیام ۱۵ خرداد	اداره جنگ	فرایند متفاوت جامعه پذیری بعد از انقلاب

همچنین در پژوهشی که توسط حیدری و صحرانورد برای مقایسه ارزش های کاری و ویژگی های رفتاری معلمان نسل شبکه با نسل پیشین صورت گرفت، بر اساس ارزش های کاری، ویژگی های رفتاری و تجارب نسلی دو نسل را در جامعه و نیز سازمان ها شناسایی و مورد بررسی قرار دادند که به دو دسته متولدین پیش از ۱۹۸۲ و متولدین پس از آن تا ۲۰۰۲ دسته بندی انجام شده است. نسل دوم که به آن ها نسل شبکه اطلاق می شود دارای ویژگی های مشترکی هستند که عبارتند از اینکه این افراد در فرهنگ اینترنت و محیط های چندرسانه ای رشد یافته‌اند، غرق در دنیای دیجیتال، استفاده مداوم از رایانه، بازی های ویدئویی، پخش موسیقی دیجیتال، تلفن همراه، دوربین های ویدئویی و ابزارهای دیگر عصر دیجیتال و همچنین ایجاد و راه اندازی وب سایتها و کم اهمیت بودن مسائل خصوصی بوده و به شدت به دنبال تحقق اهداف شخصی خود و رضایت درونی هستند در حالی که نسل پیش از آن ها متمایل به پیوندهای خانوادگی گسترده، علاقمند به کمک و ارزش های اجتماعی و کار کردن هستند (Heydari et al, 2018). در دسته بندی دیگری که توسط جلالی و همکارانش در سال ۲۰۱۹ انجام شد، کارکنان سازمان های دولتی در حوزه منابع انسانی با توجه به ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شغلی، ویژگی های انگیزشی، ویژگی های آموزشی و ویژگی های فنی به سه نسل دسته بندی شدند که این سه نسل عبارتند از نسل جوان، نسل میانسال و نسل باتجربه که هر کدام از آن ها دارای ویژگی هایی هستند که با نسل دیگر همراستا یا در تضاد کامل است. (Jalali et al, 2019)

امروزه به اعتقاد همه صاحب نظران و متخصصان، فراگیری علوم به صورت دانش عمومی و فراگیری علوم و کسب مهارت های لازم در زمینه های تخصصی به صورت خاص به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر اجتماعی از اهمیت بالایی در امر توسعه کلان برخوردار است. این اهمیت از آن جا است که انسان تنها از طریق آموزش می تواند توانایی های خاص و نامحدود خود را از بالقوه بودن به سمت فعل به حرکت در آورد. البته باید در نظر داشت که در فرهنگ های متعالی، آموزش، تنها با پرورش می تواند سودمند باشد (Jangizehi, 2011).

آموزش عبارت است از تمام فرایندهای متعددی که به وسیله افراد ایجاد می شود تا صلاحیت های متناسب با شغل های کارکنان در حال و آینده کسب شود (Danshina et al, 2018). همچنین آموزش به معنای یاد دادن فنون و رموز امور به فراگیران و کمک به افزایش دانش، ایجاد مهارت، تغییر نگرش های افراد به طور مداوم و همچنین هدایت و راهنمایی آنان برای از بین بردن نقاط ضعف و کمبودهای موجود در رابطه با انجام فعالیت های سازمانی است (Behrokh, 2018).

مهم ترین عواملی که نیاز به آموزش در سازمان را نشان می دهد، جابجایی های افقی و عمودی در سازمان، ورود کارکنان جدید به سازمان، پیشرفت سریع در علوم و تکنولوژی، تزریق روابط انسانی به سازمان، حرکت به سوی بهره‌وری همه جانبه در سازمان پیچیده و به سمت ماشینی شدن سازمان هستند (Jangizehi, 2011). همچنین هدف اصلی آموزش، توانمند کردن افراد برای موفقیت در مشاغل، توسعه حرفه گرای، تطبیق با تغییرات و موقعیتهای جدید در زندگی کاری برای بهبود عملکرد مورد نیاز برای رفع نیازهای کاری ایشان است. برنامه های آموزشی مزایای زیادی دارند که از جمله میتوان به تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده، توزیع اطلاعات بین کارکنان، ایجاد فضای مناسب جهت بیان اندیشه ها، تقویت دانش و توانش نیروی انسانی و کمک به تغییر و تحولات سازمانی و کاهش اختلاف نظرها و تعارض ها اشاره کرد. (Habibi et al, 2020) به طور کلی می توان اهداف آموزش و بهسازی^۲ را در این موارد خلاصه نمود: افزایش توانایی و رشد فردی

1 Training
2 Development

کارکنان در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری آنان، آموزش مهارت‌های جدید به جای مهارت‌های منسوخ، متناسب سازی دانش، نگرش و مهارت افراد با شغل سازمانی آنان، ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کار و سازمان و بهبود تعهد کارکنان نسبت به سازمان، ایجاد سازمان یادگیرنده، افزایش روحیه کارکنان و ثبات نیروی کار همچنین افزایش رضایت شغلی و بهبود روابط با ارباب رجوع، ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقای قابلیت‌ها و توانایی های کارکنان و سازمان‌ها، ارتقای سطح آگاهی اجتماعی کارکنان و سازمان‌ها، توسعه مهارت‌ها و توانایی های انجام کار، بهبود عملکرد، به روز کردن اطلاعات کارکنان، ترفیع شغل و آماده سازی برای ترفیع، حل مسائل و آشنا کردن کارکنان جدید با هدف های سازمان و آشنا کردن کارکنان قبلی با هدف‌های جدید سازمان، همچنین رشد شخصیت، ارزش‌ها و اخلاقیات برای رسیدن به نظامی مطلوب باید صورت گیرد. (Gibb, 2015) با گذشت زمان در فرآیند طراحی آموزشی، باید ناسازگاریهای احتمالی بین یادگیرندگان و اهداف را پیدا کرد. قبل از اینکه بتوان یک محیط یادگیری مؤثر را طراحی کرد، باید به اندازه کافی در مورد فراگیران خود بدانیم که بتوانیم ملاحظات دقیقی در مورد چگونگی دوره و درگیر شدن با مواد درس به آنها ارائه دهیم؛ درک ویژگی های مختلف جمعیت یادگیرنده، طراح را قادر به طراحی دوره ای میکند که به بهترین وجه، با نیازهای یادگیرندگان متناسب است. (Farzan et al, 2020)

در اجرای تنوع از طریق برنامه‌های آموزشی برای مدیریت موفق یک نیروی کار متنوع و گوناگون، شرکت‌ها باید موارد زیر را تضمین کنند: کارکنان درباره‌ی نحوه تاثیر ارزش‌ها و کلیشه‌های ذهنی خود بر رفتارشان نسبت به افراد با جنسیت، قومیت، نژاد و مذهب دیگر آگاهی داشته باشند. کارکنان تفاوت‌های فرهنگی در میان خودشان را درک کنند. رفتارهایی را که موجب منزوی شدن یا ارباب اعضای گروه اقلیت می‌شود، اصلاح شود. این اهداف از طریق برنامه‌های آموزش گوناگونی می‌تواند محقق شود. آموزش گوناگونی، به آموزشی که برای تغییر نگرش کارکنان نسبت به گوناگونی و تفاوت و یا کمک به کارکنان برای رشد و پرورش مهارت های مورد نیاز برای کار در یک نیروی کار متنوع طراحی شده، اطلاق می‌شود. (Noe, 2019) از جایی که تفاوت زمان به دنیا آمدن افراد بر روی تکنولوژی مورد استفاده‌ی آن‌ها، رویدادهای تاریخی و معیارهای فرهنگی که با آن بزرگ شده اند تاثیرگذار است پس می‌تواند مقیاس مهمی باشد برای تشخیص این که چه نسلی جمعیت بیشتری را در یک کشور یا شرایط اقتصادی آن، جمعیت در حال مهاجرت آن و حتی شرایط سلامت عمومی آن دارد. همچنین تفاوت در جمعیت، گوناگونی آن، نرخ آموزش آنها و شرایط اقتصادی و چالش‌های تاثیرگذار بر نسل‌ها در راه‌های مختلف نشان داده که نسل‌های پیر و جوان ارزش‌های مشابه بسیاری را با هم به اشتراک می‌گذارند. (Sloan, 2016)

دنون^۱ که یکی از پیشگامان حوزه آموزش کارکنان به شمار می‌رود، در سال ۲۰۱۴ کمپ مجازی مبتنی بر فضای ابری^۲ دنون را راه‌اندازی کرد. این ریختار پایه^۳ که به آسانی در دسترس است و به‌طور مداوم به‌روزرسانی می‌شود، این امکان را برای کارکنان دنون فراهم می‌آورد که بهترین راهکارها و آخرین آموخته‌ها از درون و بیرون سازمان را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، ضمن اینکه به تقویت فرهنگ یادگیری مشارکتی و شبکه‌سازی نیز کمک می‌کند. در شرکت‌های بین‌المللی بزرگ، واحد سرمایه انسانی یا آموزش و توسعه نمی‌تواند راجع به مهارت‌های موجود یا در حال ظهوری که طیف گسترده‌ای از کارکنان برای بهبود عملکرد واحد کسب‌وکارشان به آنها نیاز دارند، دانش دقیقی داشته باشد. اما خود کارکنان می‌توانند با به اشتراک گذاشتن آموخته‌های خود در درون شرکت، یکدیگر را توانمند سازند. اتخاذ این رویکرد می‌تواند مشکل همیشگی راجع به اینکه چه کسی باید آموزش‌دهنده باشد را نیز حل کند. وقتی آموزش خودکار شود، ثبات سازمانی بهبود پیدا می‌کند و پیام‌های صادره از سوی مدیران عالی سازمان مستقیماً به کارکنان خط مقدم منتقل خواهد شد؛ بدون آنکه توسط مدیران میانی تحریف شود (Richard et al, 2016). امروزه انواع مختلف ارزیابی و آموزش در سازمان‌ها وجود دارد و می‌توان مجموعه‌ای از آموزش‌های شفاهی، برخط^۴ و برون خط را در موسسات و آموزشگاه‌ها مشاهده نمود. موسسات سنتی هم می‌توانند از تجربیات سازمان‌های نوآندیش استفاده کنند. اما در این میان فعالیت‌های یادگیری برنامه ریزی نشده، روش‌های ارزیابی غیر ساختاری و عدم رویه‌های نظارت و مهارت‌های دیجیتالی می‌تواند مشکل ساز شود، به همین خاطر تربیت مربی و سرپرستی که مهارت‌های جدید مربوط به شرایط غیرمعمول و استرس زا را آموزش دیده باشد، ضروری است (Oliveira et al, 2021).

در جهان امروزه علت افزایش فزاینده‌ی میزان تغییر و عدم اطمینان محیطی، آموزش و یادگیری کارکنان بسیار پراهمیت است. زیرا تفاوت‌های نسلی روز به روز روند پسرعت تری را در پیش گرفته و فاصله‌ی بین نسل‌های مختلف بسیار کمتر شده است. پس با توجه به این که در پیشینه‌ی تحقیقات مطالعه شده نسل‌ها به صورت کلی در نظر گرفته شده اند و تا حدودی جزئیات نسلی خصوصاً نسل‌های اخیر در بازار کار نادیده گرفته شده اند ضرورت داشت تا به این مبحث هم پرداخته شود همچنین بحث جوان‌گرایی در سازمان‌ها و نوع برقراری

1 Denon
2 Cloud Storage
3 Platform
4 On Line

تعاملات میان نسل های جوان تر با گذشتگان و نیز عدم وجود ارتباط میان نوع و نحوه آموزش، شرایط و محیط آموزشی کارکنان نسل های مختلف با توجه به اهمیت بحث یادگیری و برقراری بده-بستان های تجربی و فرهنگی میان کارکنان نسل های مختلف در سازمان ها، ضرورت و اهمیت این پژوهش پررنگ تر گردید. مبحث بومی سازی دسته بندی نسل ها نیز با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی و نیز دیدگاه های اعتقادی در جامعه ایران از جمله مواردی است که باید به روز شود پس بررسی و شناخت ویژگی های نسل های جدیدتر و پذیرش شان در سازمان ها و نوع ابزارهای آموزشی و ارتباطی که می توانند با نسل های پیش از خود در سازمان ها داشته باشند از جمله مواردی است که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته و بر این اساس به دنبال پاسخگویی به این سئوالات است:

نسل های مختلف در بازار کار ایران چه نسل هایی هستند؟
آموزش های مناسب برای این نسل ها چه نوع آموزشی است؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر نظریه داده بنیاد و با استفاده از رویکرد هدفمند بوده است که با بکارگیری معیار اشباع نظری با حضور ۱۴ نفر از متخصصان خبره که از اساتید و هیئت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزشی و همچنین پژوهشگرانی که دارای تالیفاتی در حوزه های مدیریت، جامعه شناسی و روانشناسی شخصیت بودند، انجام گرفت. در این پژوهش، تکنیک جمع آوری اطلاعات، مصاحبه عمیق بوده است. پس از آن که مصاحبه ها به صورت متن بازنویسی شدند، با استفاده از نرم افزار MAXQDA مورد پردازش قرار گرفتند. در مرحله کدگذاری باز تعداد ۳۰۱ کد از تعداد ۱۴ مصاحبه استخراج گردید که پس از تجزیه و تحلیل و برچسب زنی به ۶۵ مفهوم انتزاعی تر تبدیل شده و نهایتاً ۱۴ مقوله شناسایی شد. پس از اتمام مرحله کدبندی باز و ایجاد مفاهیم متعدد اولیه، مرحله دوم یعنی کدگذاری محوری انجام گردید.

در پژوهش حاضر، نخستین و مهم ترین گام، تبیین الگوی گوناگونی نسلی در نظام آموزش نیروی کار بوده و هدف از آن، شناسایی و تعیین ابعاد و مؤلفه های مورد نیاز برای طراحی چنین الگویی است. در مرحله اول یا مرحله شناخت و تبیین طرح پژوهش، ادبیات و مبانی نظری مربوط به گوناگونی نسلی مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله دوم یعنی شناسایی مؤلفه ها و طراحی مدل (پژوهش کیفی) با توجه به یافته های مرحله اول پژوهش و نیز به منظور نیل به دانشی جامع و چندبعدی از موضوع، سئوالات مصاحبه ها تدوین گردید. مصاحبه ها نیمه ساختاریافته و بر مبنای نمونه گیری نظری با خبرگان که از اساتید هیئت علمی و پژوهشگران و نیز مولفان در رشته های مدیریت، جامعه شناسی و روانشناسی بودند و نسبت به پدیده مورد اشاره اشراف داشته و از تجربیات ارزشمندی در زمینه گوناگونی نسلی برخوردار بودند، صورت پذیرفت. انتخاب نمونه ها در این بخش تا مرحله اشباع نظری پیش رفت.

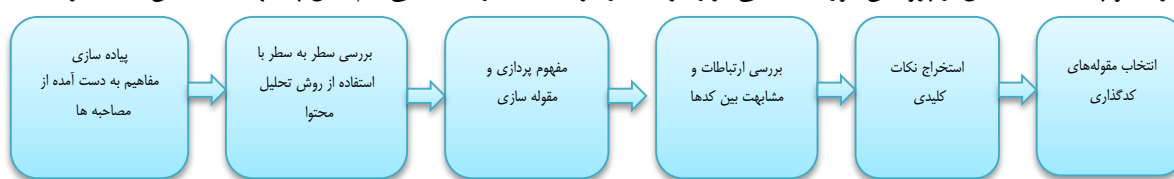
در ادامه تحلیل داده های کیفی به روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی و تعیین عوامل علی، مقوله محوری، راهبردها، عوامل بسترساز و مداخله گر و پیامدها صورت گرفت. در این مرحله به ارزیابی فهرست تهیه شده از عوامل تأثیرگذار که بر گوناگونی نسلی در پیشینه موجود بود، پرداخته شد. بنابراین یا مؤلفه های استخراج شده به طور دقیق همان مؤلفه هایی است که از منظر صاحب نظران تهیه شده و یا مؤلفه های جدید شناسایی می شوند که در فهرست تهیه شده از منظر صاحب نظران نیامده که در این صورت می توانیم با افزودن آن به فهرست، به جامع تر کردن و تکمیل فهرست مؤلفه های گوناگونی نسلی بپردازیم. دوم اینکه می توان به بومی کردن گوناگونی نسلی پرداخته و بدین ترتیب، ابعاد و مؤلفه های مورد نظر آن مشخص می شود. با انجام دو مرحله فوق الذکر، فهرستی از عوامل مؤثر بر گوناگونی نسلی نسبتاً مرتبط به دست آمده و در پایان این مرحله استخراج مدل مفهومی یعنی مدل استخراجی از روش نظریه داده بنیاد تدوین گردید.

سپس برای سنجش روایی از روش پیشرفته دلفی استفاده شد که بر خلاف روش سنتی دلفی که هدف اجماع است، در روش پیشرفته هدف تجزیه و تحلیل کامل با استفاده از یک گروه بزرگ متشکل از خبرگان است. در پژوهش حاضر تعداد ۱۴ نفر از خبرگان تجربی و فلسفی که با بسیاری از آنان در بخش کیفی نظرسنجی به عمل آمده بود، تکنیک دلفی اجرا شد. سنجش دلفی در ابعاد و متغیرهای این تحقیق با استفاده از پرسشنامه برای هر متغیر در مقیاس لیکرت OIL و طیف ۹ درجه ای در یک گروه ۱۴ نفره از خبرگان انجام پذیرفت که طی ۲ مرحله اجرا شد. فرآیند مذکور برای تمامی شاخص های پرسشنامه مرحله اول به انجام رسید و امتیاز مربوط به هر شاخص مشخص شد. پس از محاسبه امتیاز هر شاخص باید میزان مطلوبیت آن مشخص شود. تعیین میزان مطلوبیت به محقق امکان انتخاب شاخص هایی با قدرت اندازه گیری بالاتری می دهد. برای افزایش توان اندازه گیری پرسشنامه فقط شاخص هایی که مطلوبیت آنها بین ۶-۹ طیف (یعنی در محدوده مطلوب) قرار گرفت انتخاب شدند و به پرسشنامه دلفی مرحله دوم راه یافتند. برای محاسبه پایایی باز آزمون از بین مصاحبه های انجام گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب شده و هر کدام دو بار در یک فاصله زمانی ده روزه کدگذاری شده اند. نتایج حاصل از این کدگذاری ها در جدول (۲) آمده است. ذکر این نکته ضروری است که تعداد توافقات به صورت کدهای جفتی است. به عنوان مثال در جدول ذیل تعداد توافقات مصاحبه B2، ۲۵ جفت و یا به عبارت دیگر ۵۰ کد است.

جدول ۲- محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	شماره مصاحبه‌شونده	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	M	۶۲	۲۵	۱۲	۸۰
۲	B	۴۴	۱۸	۸	۸۱
۳	C	۴۲	۱۶	۵	۷۶
	کل	۱۴۸	۵۹	۲۵	۷۹

مطابق جدول فوق، یافته‌های مربوط به پایایی باز آزمون نشان می‌دهد نتیجه با استفاده از فرمول ذکر شده برابر ۷۹ درصد است و از آنجائی که پایایی بالای ۶۰ درصد قابل قبول است می‌توان نتیجه گرفت که کدگذاری‌های انجام گرفته از پایایی مناسبی برخوردار است. در تحلیل داده‌ها به روش نظریه داده بنیاد که مبتنی بر تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از مصاحبه‌های عمیق است. در مرحله اول کدگذاری باز، خلق مفاهیم و مقوله‌ها صورت گرفت. در مرحله دوم به وسیله کدگذاری محوری شرایط علی، پدیده، شرایط مداخله‌گر، بستر (زمینه)، راهبردها و پیامدهای حاصل از پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت. در مرحله کدگذاری انتخابی هم مدل پیشنهادی تحقیق ایجاد گردید.



شکل ۱- گام های تحقیق

یافته ها

هدف از این پژوهش تبیین الگوی گوناگونی نسلی در نظام آموزش نیروی کار ایران است. در این راستا ابتدا جهت شناسایی گوناگونی نسل ها در بازار کار ایران بر اساس مطالعات و پژوهش های پیشین و نیز مصاحبه با ۱۴ نفر از خبرگان مرتبط که شامل اساتید و هیئت علمی دانشگاه ها و پژوهشگرانی در حوزه های مدیریت، جامعه شناسی و روانشناسی بوده و در این حوزه مقالات و پژوهش های مستندی داشتند، نسل های شاغل در بازار کار ایران شناسایی شده و به برخی از ویژگی های این نسل ها دست یافتیم، سپس روش های آموزشی که برای هر کدام از این نسل ها به کار برده می شد مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳- نمونه ای از تبدیل متن مصاحبه به کد

کد	متن مصاحبه
	امروزه گروه درمانی و فعالیت های گروهی برای افراد جذابیت بیشتری دارد. چنانچه شاهد هستیم خودروایت گری در جوانان بیشتر شده و استفاده از واژگان تازه و جدید و افزایش دایره ی واژگان باعث شده تا بتوانند جزئیات نظریات و تحلیل های خود را بیان کنند. جزئی نگری بخشی از رفتارهای جوانان شده، پس در نظام آموزشی باید بتوان کلماتی را گنجانند که دایره ی لغات بیشتری را به ارمغان بیاورد و با استفاده از داستان ها و اسطوره های کشورهای مختلف و تجربیان کارکنان مسن تر مفاهیم را به آن ها القا کرد.
	همان طور که اشاره شد از ۵۷ به بعد به نظر می رسد یک اثر هیجانی بر روی جوانان هر دوره ای موثر بوده تا این که مثلا امروز هیجان کارآفرینی و فری لسنری راه افتاده و نسل های جدیدتر چاقوب ناپذیر تر از نسل ها گذشته اند و خیلی دوست ندارند ۸ صبح تا ۵ عصر بر سر یک کار باشند آن ها به کار کردن ۳۰ ساله در یک سازمان اعتقاد چندانی نداشته و ترجیح میدهند تا فضای کاری مطلوب خودشان را داشته باشند.

در این بخش کدهای استخراج شده در مرحله قبل، در یک فرایند رفت و برگشتی مکرر مورد مذاقه قرار می گیرد و در نهایت، به هر گروهی از کدهای نزدیک به یکدیگر، یک مفهوم اختصاص داده می شود.

جدول ۴- نمونه های از مفاهیم برآمده از کدهای استخراج شده از مصاحبه ها

فراوانی	مفاهیم	کدها
۱۰	روش های نوین آموزشی	استفاده از بوت کمپ ها برای آموزش، وجود روش های متنوع جهت آموزش، استفاده از فکت های موجود در جامعه برای آموزش، آموزش از طریق منتورینگ، افزایش دانش در حوزه کامپیوتر، استفاده از بازی هایی مانند اتاق فکر و اتاق فرار و بازی های دیگر مدیریتی، استفاده از مربیان مدعو بین المللی، ایجاد بحث های میدانی و نقشه ی ذهنی، ایجاد کمپ های حقیقی و مجازی آموزش، پررنگ شدن نقش اپلیکیشن ها در آموزش
۶	تغییر سبک زندگی	تغییر سبک زندگی در نسل های جدیدتر، تغییر پوشش در جامعه هم در دوران انقلاب و همچنین دوره فعلی، تغییر ارزش های پیشین و سیاست گریزی در نسل های جدید، استفاده از تجربیات عملی نسل گذشته و دانش نوین در نسل جوان، فرهنگ و پوشش جدید، تغییر سبک پوشش ها

از ۳۰۱ کد استخراج شده در این پژوهش، ۶۵ مفهوم استخراج شدند که در قالب ۱۴ مقوله دسته بندی گردیده و در جدول ۵ آمده است.

جدول شماره ۵- مقولات برآمده از مفاهیم در نسل های شناسایی شده

پدیده اصلی	مقوله اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم
شناسایی نسل انقلاب	شرایط علی	شرایط حقوقی جامعه	تغییر قوانین با تغییرات صورت گرفته در جامعه سیاستگذاری های جدید سازمانی به دنبال تغییر شرایط عمومی جامعه
		شرایط سیاسی جامعه	تغییر مصوبه های استخدامی با توجه به شرایط جامعه تغییر شرایط سیاسی جامعه به واسطه انقلاب
		شرایط اجتماعی جامعه	تغییر سبک زندگی به دلیل انقلاب
		شرایط زمینه ای	عدم وجود سیستم یکپارچه مفاهیم عقیدتی بازنگری طرح و برنامه های دوره طاغوت بررسی هزینه آموزش در شرایط جدید شناخت عوامل موثر بر اوضاع اقتصادی
	راهبردها	حفظ سرمایه انسانی	استفاده از تجربه های پیشین توجه به استانداردهای حرفه ای کار
		توسعه سرمایه انسانی	آموزش از طریق ویدئوهای آموزشی آموزش های مکاتبه ای آموزش های حضوری و چهره به چهره
	عوامل مداخله گر	نوع سازمان	تمایل به استخدام در ادارات دولتی
		ساختار سازمان	مکانیکی بودن سازمان ها سیاستگذاری های سازمان با توجه به شرایط عمومی جامعه
		هنجارها	وجود دیدگاه های پدرسالارانه تمایل به مهاجرت از روستا به شهر
		ارزش ها	وفاداری به سازمان
پیامدها	باورها	آرمان خواهی	
	رفتارها	عدم مصرف گرایی مهارت آموزی و روابط استاد-شاگردی شعاردگی	

شناسایی نسل دفاع مقدس	شرایط علی	شرایط حقوقی جامعه	تغییر قوانین با تغییرات صورت گرفته در جامعه سیاستگذاری های جدید سازمانی به دنبال تغییر شرایط عمومی جامعه تغییر مصوبه های استخدامی با توجه به شرایط جامعه	
		شرایط سیاسی جامعه	تغییر شرایط سیاسی با توجه به جنگ و قطعنامه	
شناسایی نسل تغییر، اصلاح و بازنگری	شرایط علی	شرایط اجتماعی جامعه	تغییر سبک زندگی با توجه به بحران جنگ نیاز به وجود آموزش های نظامی تاکید بر فرزندآوری	
		وضعیت فرهنگی جامعه	کمرنگ بودن زوایای مختلف جنگ برنامه های آموزش دینی	
		وضعیت اقتصادی جامعه	تاثیر جنگ بر وضعیت اقتصادی جامعه بررسی هزینه های آموزش بر اقتصاد خانواده	
		وضعیت تکنولوژیک جامعه	استفاده از فناوری های بسیار ساده	
		راهبردها	حفظ سرمایه انسانی	استفاده از تجربه های پیشین آشکارسازی نقاط قوت و ضعف کارکنان ارزیابی سالانه کارکنان توسط مدیران
			توسعه سرمایه انسانی	نظرخواهی روش های آموزش توسط مدیران آموزش از طریق ویدئوهای آموزشی آموزش های مکاتبه ای برگزاری دوره های ضمن خدمت
		عوامل مداخله گر	نوع سازمان	تمایل به استخدام در ادارات دولتی
			ساختار سازمان	سیاستگذاری های سازمان ها با توجه به شرایط جنگ در جامعه مکانیکی بودن سازمان ها
		پيامدها	هنجارهای عمومی	هنجارهای دینی و علاقمندی به معنویت
			ارزش های جامعه	وفاداری به سازمان وفاداری به میهن
باورهای افراد	شهادت طلبی و آرمان خواهی			
رفتارهای عمومی	مهارت آموزی			
شناسایی نسل تغییر، اصلاح و بازنگری	شرایط علی	شرایط حقوقی جامعه	تغییر قوانین با تغییرات صورت گرفته در جامعه سیاستگذاری های جدید سازمانی به دنبال تغییر شرایط عمومی جامعه تغییر مصوبه های استخدامی با توجه به شرایط جامعه	
		شرایط سیاسی جامعه	تغییر سیستم به سمت نظام مردم سالارانه توسعه سیاسی	
		شرایط اجتماعی جامعه	بالا رفتن سطح سواد جامعه کوچک شدن خانواده های بزرگ و تفکیک وجود شعارهای مردم سالاری دینی	
		وضعیت فرهنگی جامعه	حضور پررنگ تر بانوان در جامعه توسعه پایدار و آگاهی بخشی های زیست محیطی استفاده از رسانه در تولید محتوای مناسب برای اقشار مختلف	
		راهبردها	وضعیت اقتصادی جامعه	پایین بودن میزان تورم تثبیت نرخ ارز و تصویب و اجرای قانون سرمایه گذاری خارجی تأسیس بانک های خصوصی
			وضعیت تکنولوژیک جامعه	ظهور تکنولوژی در سازمان ها و زندگی افراد استفاده از اینترنت و رایانه های شخصی
		راهبردها	حفظ سرمایه انسانی	به کارگیری دانش و مهارت کارکنان در موقعیت های مناسب بررسی فرم های خودارزیابی کارکنان

			توجه به استانداردهای حرفه ای کار
		توسعه سرمایه انسانی	نظرخواهی برای روش های آموزش توسط مدیران برگزاری سمینارهای آموزشی و کارگاه ها شناخت سایت های مختلف جهت آموزش و استفاده از اینترنت ایجاد واحدهای مدیریت دانش
عوامل مداخله گر	نوع سازمان		تمایل به استخدام دولتی تمایل به بخش خصوصی و خصوصی سازی
		ساختار سازمان	وجود سازمان های مکانیکی تمایل به ایجاد ساختارهای ارگانیک و شبکه سازی
		هنجارهای عمومی	میل به تغییر و اصلاحات
		ارزش ها	توسعه پایدار وفاداری به سازمان
		رفتارها	ایجاد گفتمان برقراری ارتباطات مجازی
شناسایی نسل تحریم	شرایط علی	شرایط حقوقی جامعه	تغییر قوانین با تغییرات صورت گرفته در جامعه سیاستگذاری های جدید سازمانی به دنبال تغییر شرایط عمومی جامعه تغییر مصوبه های استخدامی با توجه به شرایط جامعه
		شرایط سیاسی جامعه	تغییر شرایط جامعه با توجه به تحریم نیاز به آینده پژوهی تحریم ها سیاست فشار حداکثری به دولت ایران توسط دیگر کشورها
		شرایط اجتماعی جامعه	افزایش مهاجرت به کشورهای دیگر بالا تر رفتن سواد دانشگاهی افراد جامعه نیاز به نوآوری و خلاقیت با توجه به تحریم ها
	شرایط زمینه ای	وضعیت فرهنگی جامعه	سیاست زدگی جوانان کمرنگ شدن تبادلات علمی و پژوهش با کشورهای مختلف آسیب دیدن هنر و بخش های فرهنگی به واسطه تحریم
		وضعیت اقتصادی جامعه	درگیری اقتصادی در اقشار مختلف مشکلات سرمایه گذاری در بخش های مختلف اقتصاد بین الملل
		وضعیت تکنولوژیک جامعه	ظهور شبکه های اجتماعی پررنگ شدن هر چه بیشتر رسانه های جمعی ایجاد شبکه های کاری
	راهبردها	حفظ سرمایه انسانی	توجه به استانداردهای حرفه ای کار استفاده از تجربه های پیشین ارزیابی سالانه کارکنان توسط مدیران به کارگیری دانش و مهارت کارکنان در موقعیت مناسب بررسی فرم های خودارزیابی کارکنان
		توسعه سرمایه انسانی	استفاده از روش های ترکیبی در آموزش کارکنان استفاده از تئوری های بازی ایجاد واحدهای مدیریت دانش برگزاری وبینارهای آموزشی و کارگاههای متعدد آموزش از طریق منتورینگ
عوامل مداخله گر	نوع سازمان		تمایل کمتر به استخدام در ادارات دولتی تمایل به بخش خصوصی
		ساختار سازمان	تمایل به کارآفرینی شبکه سازی کارکنان پررنگ شدن سازمان های ارگانیک
		هنجارها	چارچوب های رفتاری متناسب با شرایط جامعه

ارزش ها		توسعه فردی زیربنای توسعه سازمانی
باورها		خوداتکایی
رفتارها		متمايل به کار تیمی ارتباطات مجازی عدم مصرف گرایی
شناسایی نسل پاندمی	شرایط علی	تغییر قوانین با تغییرات صورت گرفته در جامعه به علت بحران بیماری سیاستگذاری های جدید سازمانی به دنبال تغییر شرایط عمومی جامعه تغییر مصوبه های استخدامی با توجه به شرایط جامعه
شرایط سیاسی جامعه		بازسازی قدرت نرم سیاست خارجی با وجود تحریم ها
شرایط اجتماعی جامعه		تغییر سبک زندگی افراد به دلیل همه گیری کرونا وجود اضطراب و نگرانی عمومی در جامعه عدم وجود ارتباطات فیزیکی و روابط بین فردی
شرایط زمینه ای		سیاست زدودگی جوانان نقش پررنگ خانواده در آموزش استفاده از رسانه در تولید محتوای آموزشی برای اقشار مختلف بحران سینماها، موسیقی، کتابخانه ها و مراکز فرهنگی و دانشگاهی
وضعیت اقتصادی جامعه		درگیری اقتصادی اقشار مختلف و فشار وارده به آنها پررنگ شدن فروشگاه های آنلاین و مشاغل مجازی
وضعیت تکنولوژیک جامعه		رشد بسیار در حوزه ی تکنولوژی ورود موثر تکنولوژی در زندگی و روابط بین فردی نقش به سزای شبکه های اجتماعی جهت ارتباطات مجازی ارتباط مستقیم آموزش و روابط بین فردی با شبکه های اجتماعی ارتقای زیرساخت های سخت افزاری و شبکه ای اهمیت ویژه به مباحث امنیت اطلاعات به ویژه برای داده های حساس پشتیبانی فناوری اطلاعات برای دورکاران در ساعات غیراداری (سامانه ی تیکتینگ) تولید محتوای آموزشی برای مشاغل دورکار به ویژه برای کارکنان در سنین بالاتر
راهبردها		بکارگیری دانش و مهارت کارکنان در موقعیت مناسب توجه به استانداردهای حرفه ای کار استفاده از تجربیات پیشین ایجاد تجهیزات مناسب با شرایط کار شناورسازی ساعات کاری کارکنان
توسعه سرمایه انسانی		استفاده از دیدگاه داستان سرایی و نگرش های نوین آموزشی آموزش از طریق ویدئوهای آموزشی ایجاد دموکراسی آموزشی آموزش از طریق منتورینگ ایجاد وینارهای آموزشی در سطح بین المللی استفاده از بازی سازها در آموزش ایجاد واحدهای مدیریت دانش
عوامل مداخله گر		متمايل به خصوص سازی و شرکت های خصوصی تمایل به کارآفرینی شبکه سازی و ایجاد سازمان های ارگانیک دورکار شدن کارکنان در سازمان ها
هنجارها		ایجاد فاصله اجتماعی ارتباطات مجازی
پیامدها		سواد رسانه ای در دوران بمباران اطلاعات
ارزش ها		

تکنیک‌های به آرامش رسیدن	باورها
باور به وجود زیست مجازی	رفتارها
عجول بودن و میل به سرعت	
تمایل به عدم مصرف گرایی و زندگی مینیمال در نسل های جدید	
چارچوب ناپذیری رفتاری	

گوناگونی نسلی در بازار کار ایران به عنوان پدیده اصلی

بر اساس مصاحبه های صورت گرفته با خبرگان در این پژوهش و طبق سوال مشترکی با این عنوان که در بازار کار امروز ایران شاهد چه نسل هایی هستیم؟ وجود ۵ نسل در بازار کار ایران شناسایی گردید. بیشترین کدها مربوط به وجود نسل انقلاب، نسل دفاع مقدس، نسل تغییر، بازنگری و اصلاح، نسل تحریم و نسل پاندمی بودند. از تعداد ۱۴ نفر خبرگان ۹ نفر به وجود این پنج نسل اشاره نموده و آن را تایید کردند. نسل ها همان گونه که در تعاریف آمده بر اساس اتفاقات و ابژه های مشخص در هر دوره که بیشترین تاثیر را بر روی افراد و تصمیمات کشوری گذاشته، دسته بندی شده است. با توجه به مفاهیم اشاره شده در جدول ۵، برای هر نسل شرایط علی، زمینه ای، راهبردی، مداخله گر و پیامدهای خاص همان نسل شناسایی گردیده است.

شرایط علی

شرایط علی رویدادهایی است که موقعیت ها، مباحث و مسائل مرتبط با پدیده را خلق و تا حدودی تشریح می کنند که چرا و چگونه افراد به این پدیده مبادرت می ورزند. در واقع، منظور از شرایط علی، رویدادها و اتفاقاتی است که بر این پدیده تاثیر گذاشته و منجر به بروز آن می شوند. در پژوهش حاضر شرایط علی با ۳ مقوله شناسایی گردید که عبارتند از:

۱- شرایط حقوقی جامعه

منظور از سیستم حقوقی مجموع قواعد و مقرراتی است که در جامعه تعیین و در دوره ی تاریخی معین بر روابط مردم حاکم است. لذا با توجه به تغییر شرایط این سیستم دستخوش تغییراتی می شود. لذا چنانچه جامعه با بحران هایی مانند انقلاب، جنگ و یا تغییر رویکرد به سمت نواندیشی و همچنین تحریم و بیماری مواجه گردید، شرایط حقوقی، اداری و تصمیم گیریها نیز تغییر می کنند.

شرایط سیاسی جامعه

مقصود از شرایط سیاسی، دولت و حکومت به معنای عام است. دولت به معنای عام سازمان قدرت به حساب می آید. این سازمان تشکیل شده است از افراد، که معمولاً با عنوان حاکمان و رهبران از آنها یاد می کنیم و نهادها که برای هر کدام کار ویژه های تعریف شده. قدرت سیاسی و شیوه استقرار آن، نهادها و سازمان های موجود در جامعه و زیر مجموعه های نظام سیاسی، عناصری هستند که می توانند ماهیت و نوع ساختار سیاسی را آشکار سازند (Naghizade, 2016). به همین دلیل تغییراتی که در سیستم حکومتی و یا شرایط دیپلماتیک جامعه ایجاد می شود، می تواند تاثیر مستقیم بر روی شرایط عمومی جامعه و مشاغل داشته باشد.

شرایط اجتماعی جامعه

سیستم و شرایط اجتماعی شبکه و الگویی از روابط است که یک کل منسجم را تشکیل می دهد و بین افراد، گروه ها و نهادها وجود دارد. پارسونز سیستم اجتماعی را کثرت بازیگران منفردی که روابط آنها با موقعیت ها توسط سیستمی از نمادهای مشترک فرهنگی و ساختار یافته تعریف شده، معرفی می کند. در سیستم اجتماعی چیزی درونی می شود که هنجارها و ارزشها به اعضاء جامعه دیکته و نسخه می کنند. به همین دلیل تغییراتی که در شرایط اجتماعی جامعه ایجاد می شود می تواند بر روی رفتارهای نسلی تاثیر مستقیم داشته باشد.

۲- زمینه های موجود جهت بروز نسل ها

شرایط زمینه ای، بستر و محل وقوع حادثه و وقایع متعلق به پدیده است که راهبردهای کنش و واکنش در آن شکل می گیرد.

وضعیت فرهنگی جامعه

فرهنگ یک مفهوم گسترده است که شامل ارزش های اجتماعی و هنجارهای موجود در جوامع بشری و همچنین دانش، باورها، هنرها، قوانین، آداب و رسوم، توانایی ها و عادات های افراد گروه یا جامعه می شود. هر منطقه از هر کشوری می تواند فرهنگ متفاوتی با دیگر مناطق آن کشور داشته باشد. فرهنگ از راه آموزش، به نسل بعدی منتقل می شود. به همین دلیل می توان شرایط و وضعیت فرهنگی کشور را از جمله موارد تاثیرگذار بر ایجاد گوناگونی نسلی دانست.

وضعیت اقتصادی جامعه

معمولاً مقدار درآمد سرانه به عنوان عملکرد وضع کلی اقتصادی پذیرفته شده است. وضعیت اقتصادی، مجموعه بزرگی از فعالیت‌های بهم پیوسته تولیدی و مصرفی دانسته شده که به تعیین چگونگی تخصیص منابع کمیاب کمک می‌رسانند.

وضعیت تکنولوژیک جامعه

تکنولوژی را می‌توان از پدیده‌های مهم اجتماعی دانست. زیرا پدیده‌های اجتماعی به پدیده‌هایی گفته می‌شوند که حاصل زندگی گروهی و اجتماعی انسانهاست. تکنولوژی همواره در تغییرات اجتماعی نقشی محسوس داشته است و گاه تحولاتی عظیم در زندگی انسانی را رقم زده است. چگونگی تاثیر تکنولوژیهای ارتباطی بر شیوه زندگی فردی از نظر کیفیت زندگی، روابط و فعالیت‌های روزمره، رشد و آگاهی و بهره‌گیری از اوقات فراغت موثر است.

۳- شرایط مداخله گر

شرایط مداخله گر شرایطی است که باعث شدت و ضعف پدیده اصلی می‌شوند. با توجه به این که مورد پژوهش در بازار کار ایران بوده و همچنین در مصاحبه‌ها به شرایط بازار کار و نیز وضعیت استخدام‌های دولتی و خصوصی پرداخته شده بود چنانچه در جدول شماره ۵ آمده است. نوع سازمان و ساختار سازمان از جمله مقولات مورد اشاره در شرایط مداخله گر هستند. زیرا تمایل افراد طی سال‌های اخیر بنا بر نظر اکثر خبرگان مصاحبه‌شونده بر شرکت‌ها و سازمان‌های غیر دولتی و خصوصی بوده که همین امر می‌تواند بر نوع آموزش و شرایط آن تاثیرگذار باشد.

۴- راهبردها

راهبردها از دو عامل مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای تاثیر می‌پذیرند. چنانچه مشاهده گردید راهبردها به دو مقوله فرعی حفظ سرمایه انسانی و توسعه سرمایه انسانی تقسیم بندی شده‌اند. توسعه منابع انسانی چهارچوبی است برای کارکنان جهت توسعه توانایی‌ها و دانش فردی خود و سازمان و همچنین آموختن مهارت‌های جدید. بدین ترتیب با توجه به مفاهیم مربوط به این مقولات و کدهای مشخص شده می‌توان پاسخ پرسش دوم پژوهش را به دست آورد. از آن جا که هر سازمانی به افراد آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند و به اهداف خود دست یابد، آموزش کارکنان امری ضروری است. همچنین با گسترده شدن علوم و فناوری و پیچیده شدن مشاغل، بر اهمیت آموزش افزوده شده است. (Seyed Javadein, 2016) در سازمان‌های امروز که گوناگونی نسل‌ها وجود دارد برای هر چه بهتر شدن روند آموزش می‌توان به شناخت کلی از نسل‌ها پرداخته و از تجربیات نسل‌های گذشته یعنی نسل‌های انقلاب و دفاع مقدس استفاده کرده و با دانش نسل‌های جدیدتر که شامل نسل تغییر، اصلاح و بازنگری، نسل تحریم و همچنین نسل پاندمی آن را تلفیق نمود. جدول زیر روشهای شناسایی شده جهت آموزش در نسل‌ها را با استفاده از مفاهیم دسته بندی شده نشان میدهد.

جدول ۶- روش‌های آموزش در نسل‌های گوناگون

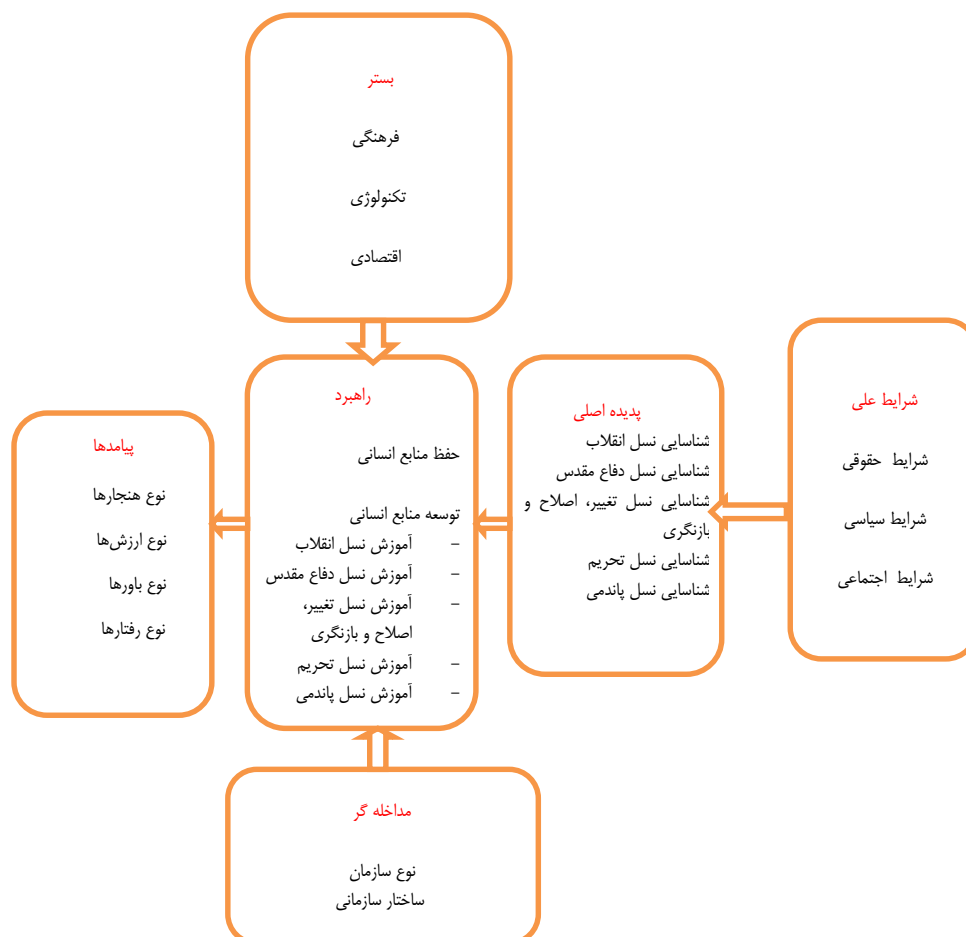
نسل انقلاب	نظرخواهی برای روش‌های آموزش توسط مدیران آموزش از طریق ویدئوهای آموزشی
نسل دفاع مقدس	آموزش‌های مکاتبه‌ای دوره‌های ضمن خدمت
نسل تغییر، بازنگری و اصلاح	استفاده از ابزارهای سمعی و بصری در آموزش برگزار و وبینارهای آموزشی و کارگاه‌ها
نسل تحریم	استفاده از دیدگاه داستان‌سرایی و ایجاد نگرش‌های جدید در آموزش آموزش از طریق منتورینگ
توسعه منابع انسانی از طریق آموزش	روش‌های نوین آموزشی ایجاد واحدهای مدیریت دانش استفاده از تئوری بازی‌های مدیریت

۴- پیامدها

پیامدها نیز نتایج و خروجی به دست آمده از راهبردها هستند، که نتیجه عمل‌ها و واکنش‌ها است. نتایج نشان داد که پیامدهای حاصل از این راهبرد در بسترهای ایجاد شده و با توجه به عوامل مداخله‌گر موجود و با توجه به پدیده‌ی اصلی چهار پیامد هستند که عبارتند از نوع هنجارها، نوع ارزش‌ها، نوع باورها و نوع رفتارها که هر کدام در نسل‌های مختلف متفاوت هستند.

مدل نهایی تحقیق

این مدل، از پنج قسمت شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها و پیامدها تشکیل شده است که به صورت استنتاجی به دست آمده است. این مدل ساختار کلی داشته و مفاهیم آن به طور جزئی‌تر در جدول شماره ۵ تفصیل گردیده. پدیده اصلی در این پژوهش شناسایی و دسته بندی نسل های موجود در بازار کار معاصر هستند که در اهداف پژوهش نیز به آن اشاره گردید. هدف دوم در پژوهش، آموزش های متناسب برای هر نسل بوده که با راهبرد توسعه منابع انسانی به این مهم پرداخته شده است و در جدول شماره ۶ به آن اشاره شد.



شکل ۲- مدل تئوریک پدیده محوری

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تبیین مدل گوناگونی نسلی در نظام آموزش نیروی کار ایران بوده و با توجه به اینکه گوناگونی سنی بعدی است که غالباً در بخش های مختلف نادیده گرفته می‌شود، اما پیش بینی می‌شود رهبری هیئت مدیره‌ها در آینده با نسل های جوان باشد، البته پایداری سازمان‌ها در حال حاضر نیز به مشارکت مراجع جوانتر و مسن تر امروز بستگی دارد. مسائل مهم سازمان‌ها و هیئت مدیره‌ها را نمی‌توان یک شبه رفع کرد، اما یک گام در مسیر درست، گوناگونی سنی اعضای هیئت مدیره است. نسل های جوان ارتباط اجتماعی و آگاهی اجتماعی بیشتری دارند و می‌خواهند اکنون دنیا را تغییر دهند. نسل های جوان در شبکه‌های اجتماعی، خیابان‌ها و گالری‌ها، آماده شده اند تا خواستار تنوع عدالت و جامعیت شوند. استفاده از ایده‌های آنها برای حل چالش‌های نژادپرستی، تعامل و ثبات مالی با هم می‌تواند راه حل های خلاقانه‌ای را در کوتاه مدت ایجاد کند. در دراز مدت، پویایی در استخدام برای تنوع اندیشه، دیدگاه و تجربه، به رهبران سازمانی این اجازه را می‌دهد تا لحن، نحوه رفتار و توسعه کارکنان، احترام به جوامع و چگونگی ایجاد آنها را تعیین کنند.

نسل های آینده باید آموزش ببینند و پرورش یابند (Danshina et al, 2018). لذا باید در ابتدا یک دسته بندی کلی از نسل حاضر در نیروی کار داشته باشیم تا با توجه به خصوصیات و ویژگی های هر نسل بتوانیم راهکارهای لازم را جهت تعامل بیشتر در این نسل‌ها ایجاد نماییم. برای نمونه با توجه به پیشینه تحقیق و مطالعات انجام شده توسط چیت ساز سه نسل شناسایی شد که مربوط به کارکنانی است که در حال

حاضر کمتر در بازار کار ایران هستند و یا در پژوهشی که توسط جلالی در سال ۹۸ انجام شد به سه نسل جوان، نسل میانسال و نسل باتجربه پرداخته شد که این دسته بندی بسیار کلی بوده و به اتفاق و یا پدیده خاصی در این نسل ها اشاره نگردید، لذا با شناسایی ۵ نسلی که در این پژوهش مشاهده گردید، می توانیم نظام آموزشی متناسب با هر نسل را طراحی کنیم. زیرا این نسل ها با تکیه بر ابژه های هر نسل دسته بندی شدند و به دنبال آن اتفاقات و شرایط تازه ای برای افراد رقم زده شد که در کلیه امور آن ها تاثیرگذار بوده و نسل تازه ای را ایجاد کرده است. با توجه به اینکه در نسل انقلاب روش های اجرا در فرایند آموزش استفاده از روش های انفعالی آموزشی برای آموزش های دینی رودرو مانند سخنرانی ها و سمینارها، استفاده از روش های فعالتر در آموزش عقیدتی همچون مباحثه، استفاده از کارآموزی یا اجرای برنامه آموزشی، مصاحبه و مشاهده مستقیم با سرپرستان و شاغلین خبره و یا تازه کار در مشاغل، استفاده از نظریاتی همچون نظریه ی مداخله و استفاده از نوار ضبط صوت، میکروفون و وسایل بصری مانند پروژکتور اسلاید و یا نوار ضبط تلویزیونی و تلویزیون مدار بسته بوده لذا می توان با آموزش از طریق روش های نو ترکیب، استفاده از تئوری بازی، آموزش های تلفیقی و ایجاد انگیزه برای استفاده از تکنولوژی در برابر خلا ناشی از عدم استفاده از آن شرایط لازم را برای آموزش در این نسل ایجاد کرد. در نسل بعد که با فاصله بسیار کمی نسبت به نسل انقلاب به وجود آمد می توان به این نکته اشاره کرد که بسیاری از تجربیات نسل قبل را همراه داشته ولی با بحران جدیدتری هم روبرو شده است و فضای گفتمانی جامعه دستخوش تغییرات جدی گردیده که می توان این تغییرات را حتی در آثار نویسندگان هم ملاحظه کرد لذا با محتوای آموزشی تازه ای در سازمان ها و فضای کاری روبرو شدند. آموزش های دفاعی عمومی در بسیج و محلات با استفاده از کارآموزی یا اجرای برنامه آموزشی توسط سرپرستان مجموعه ها، اجرای تصمیمات حکومتی برای بالابردن سطح دانش عمومی کارکنان با برگزاری جشنواره های فرهنگی و آموزشی و استفاده از رسانه در تولید محتوای مناسب برای مخاطبان از جمله موارد اشاره شده در روش آموزش این نسل بود که موضوع دفاع و پاسداشت وطن در اولویت موارد آموزش سازمان ها قرار می گرفت لذا می توان از این افراد با دانش موجود و با تجربیاتی که در شرایط بحرانی گذرانده اند در فرایند آموزش در کنار نسل های جدید تر استفاده نمود. انتقال اندیشه های این نسل به نسل های بعد می تواند در تصمیم گیری ها موثر واقع شده و برای برون رفت از بحران ها همراه با روش های نو و استفاده از بازی های شبیه سازی به عنوان یک تسریع کننده برای یادگیری و همچنین یک وسیله، پیشرفت را در اصطلاحات طرح های آموزشی ایجاد کرد. در نسل بعد که نسل تغییر، سازندگی و اصلاح است، روش های اجرایی آموزش در فرایند آموزشی سازمان ها و جامعه از طریق استفاده از کارآموزی برای ارتقاء توانمندی ها و مهارت های عمومی کارمندان در حوزه فناوری اطلاعات در راستای تحقق دولت الکترونیک، اجرای برنامه آموزشی برگزاری سمینارها و کنفرانس های آموزشی در حوزه ی توسعه سیاسی، گفتگوی تمدن ها، برگزاری دوره های تجمیعی برای کارکنان دولت و سازمان ها در کنار دوره های ضمن خدمت برای کارکنان، آشنایی با مفاهیم توسعه ی پایدار بوده لذا بر این اساس می توان با آموزش مهارت های نرم و تکنولوژی های همه جانبه که امروزه موجود است و آموزش های تلفیقی در حوزه های هوش مصنوعی این نسل را با نسل های پیش از آن و نسل های بعد از آن آشتی بیشتری داد. در نسل بعد که نسل تحریم هستند بررسی راهکارهای مورد نیاز در آینده پژوهی تحریم ها و راهکارهای اقتصاد مقاومتی از ویژگی های این نسل است که در اجرای فرایند آموزش با استفاده از ویدئو کنفرانس ها جهت شناخت جنگ پولی، پول الکترونیکی متمرکز، پول دیجیتال غیر متمرکز، ایجاد کیف پول دیجیتال، استفاده از بازی های شبیه سازی به عنوان یک تسریع کننده و استفاده از بازی هایی مانند اتاق فکر و اتاق فرار و بازی های دیگر مدیریتی در سازمان ها و شرکت ها استفاده نمود. این در حالی است که این نسل برای ایجاد ارتباط با دیگر نسل ها به روش های دیگری چون طوفان مغزی، ایجاد گروه های گفتگو و آموزش های برهم کنشی و تلفیقی و همچنین دیدگاه های داستان سرایی نیازمند است. آخرین نسل خلق شده در این پژوهش نسل پاندمی است که با تغییرات سریعی که در جهان ایجاد کرد و روش های اجرای آموزش متفاوت که شامل ایجاد نگرش های جدید و تایید و مقایسه ی اهداف مناسب برای هر نسل، پیروی از گرایش های جهانی در حوزه ی مهاجرت های دیجیتالی، استفاده از روش های پژوهش کنشی با توجه به اهمیت موضوع، برگزاری دوره های برخط و آموزش از طریق مرشدی، آموزش های غیرحضوری فردی، استفاده از بازی های مدیریتی و فرایندهای بازی سازی مانند روش های اورینگامی و مافیا و ...، برگزاری فرا هم اندیشی های آموزشی و با انتقال دانش به نسل های پیشین و دریافت تجربیات آن ها جهت به روز رسانی مفاهیم مورد نیاز، می توانند فرایند نظام آموزش در جامعه را بهبود بخشیده و به یک سیستم یکپارچه در حوزه ی اجرای نظام آموزشی دست یابند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

1 Trend

2 Seminar

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Jalali, A., Delkhah, J., & Afsar, A. (2019). Identification of Generational Differences in public Organizations Employees. *Public Organizations Management*, 7(3), 55-76.[in persian]
- Bashir, M., Hameed, A., Bari, M. W., & Ullah, R. (2021). The Impact of Age-Diverse Workforce on Organization Performance: Mediating Role of Job Crafting. *SAGE Journal*, 11(1), 1-13.
- Behrokh, S. (2018). The process of training the organization's employees and the necessity of its implementation. *Mining Industry Leasing Quarterly*, 16, 24-28.[in persian]
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. Newyork: McKinsey Global Institute.
- Carr, C. (2021, April). Board Age Diversity and the Future of Museum Leadership. *Curator the Museum Journal*, 64(2), 237-252.
- Danshina , Y., & Britchenko, I. (2018). Net structure of subject-to-subject relations in the management of the system of administrative services provision. *Baltic Journal of Economic Studies*, 3(5), 108-116.
- Dorsey, J. (2019). *About The Center for Generational Kinetics*. Texas: The Center for Generational Kinetics.
- Farzan, N., Shams mourkani , G., Rezaeizade, M., & Ghahrami , M. (2020). Identifying the Effective Indicators in Designing the MobileMoooc System for Virtual Teaching of Employees: A Qualitative Study. *Bi-monthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(44), 1-28.[in persian]
- Gibb , S. (2015). *Human Resource Development* (3rd ed.). London: Bloomsbury Publishing.
- Group, E. (2020). *EY the new age artificial intelligence for human resource opportunities and functions*. Ahmedabad, India: Gujarat Technological University.
- Habibi, H., Jafarian, V., & Hamrahzadr, M. (2020). Pathology of organizational training management: a phenomenological study. *Bi-monthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(44), 55-76.[in persian]
- Heydari, E., & Sahranavard, M. (2018). Comparison of work values and behavioral characteristics of teachers The generation of the network with the previous generation: an approach for educational managers. *Journal of School Administration*, 6(1), 82-101.[in persian]
- Jafarzadepour, F. (2015). *The generation gap is the result of individualism/ media and technology*. Tehran: IRNA.[in persian]
- Jangizehi, M. (2012). *A look at training, improvement and its role in the development of human resources*. Tehran: Management Solution Article.[in persian]
- Jenkins, A. (2016). *Disrupt Aging: A Bold New Path to Living Your Best Life at Every Age*. Washington: PublicAffairs.
- Kalmus, V., & Opermann, S. (2019). Operationalising Mannheim: Empirical Building Blocks of Generational Identity. *Comunicazioni Sociali*, 1(2), 232-236. doi:10.26350/001200_000061
- Li, Y., Gong, Y., Burmeister, A., Wang, M., Alterman, V., Alonso, A., & Robinson, S. (2021). Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective. *National Library of Medicine*, 162(1), 71-91. doi: 10.1037/apl0000497
- Meulenaere, K. D., Boone, C., & Buyl, T. (2016). Unraveling the impact of workforce age diversity on labor productivity: The moderating role of firm size and job security. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 193-212. doi:10.1002/2036
- Monuz, K., Nagarag, N. K., & Nichols, N. (2021). Applied tele-audiology research in clinical practice during the past decade: a scoping review. *International Journal of Audiology*, 60(1), 4-12.

- Mosaferi Ghomi, M., Abasali, R., Azar, A., & Damghanian, H. (2017). Identifying generations in Iran's workplace. *Management of organizational culture*, 15(4), 947-975. doi:10.22059.[in persian]
- Naghizade, A. (2016). *An introduction to political sociology*. Tehran: Samt.[in persian]
- Noe, R. A. (2019). *Training & Development*. (A. Khorasani, & S. Daneshmandi, Trans.) Tehran: Industrial Research and Education Center of Iran.[in persian]
- Noordende, S. v. (2016). *Equity, diversity, inclusion and belonging at randstad*. Amsterdam: Randstad Holding.
- Oliveira, G., Teixeira, J. G., Torres, A., & Morais, C. (2021). An exploratory study on the emergency remote education experience of higher education students and teachers during the COVID-19 pandemic. *National Center for Biotechnology Information*, 52(4), 1357-1376. doi:10.1111/bjet.13112
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495.
- Popescu, A. (2019). The brief history of generation – defining the concept of generation. An analysis of literature review. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 10(2), 15-30.
- Profili, S., Sammarra, A., & Innocenti, L. (2018). *Age Diversity in the Workplace: An Organizational Perspective on Ageing and Age Diversity at Work*. Bingley: Emerald.
- Rosenberg, M. (2020). *Generational Names in the United States*. Texas: IFMA Houston.
- Seong, J. Y., & Hong, D.-S. (2018). Age diversity, group organisational citizenship behaviour, and group performance: Exploring the moderating role of charismatic leadership and participation in decision-making. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 621-640.
- Seyed Javadein, S. (2016). *Human Resources and Personnel Management*. Tehran : Negahe Danesh.[in persian]
- Sloan, A. (2016). *Strategies, Templates and Tools for HR Professionals Preparing for an Aging Workforce*. Alexandria: The Society for Human Resource Management.
- Talavera, O., Yin, S., & Zhang, M. (2018). Age diversity, directors' personal values, and bank performance. *International Review of Financial Analysis*, 55, 60-79.
- Trong Tuan, L., Rowley, C., & Thao, V. T. (2019). Addressing employee diversity to foster their work engagement. *Journal of Business Research*, 95, 303-315.