

## مقایسه ارزش‌های کاری و ویژگی‌های رفتاری معلمان نسل شبکه با نسل پیشین: رهیافتی برای مدیران آموزشی

الهام حیدری<sup>۱\*</sup> و ملیحه صحرانورد<sup>۲</sup>

Received: 31/07/2017

صفحات: ۸۲-۱۰۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۰۹

Accepted: 07/03/2018

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۱۶

### چکیده

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری نیز کلیه معلمان دوره اول متوسطه شهر شیراز بودند که از بین آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها مقیاس نمایه نسل شبکه (برک، ۲۰۱۰) و ارزش‌های کاری نسل شبکه (گارسوی و همکاران، ۲۰۱۳) بود که پس از محاسبه روایی آن‌ها با تحلیل گویه و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، بین نمونه توزیع و داده‌ها با استفاده از آمارهای توصیفی مانند فراوانی و میانگین و آمارهای استنباطی مانند تی تست مستقل، تی تست تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس طرح‌های تکراری تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های رفتاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. به‌علاوه، بین ارزش‌های کاری آنان نیز تفاوت معناداری مشاهده شد. به‌گونه‌ای که در معلمان نسل شبکه ابعاد محوریت کار، عدم انطباق با هنجارهای سازمان، تعادل بین کار و زندگی، رهبری و قدرت بیشترین میانگین و در معلمان نسل پیشین، بعد چالش با فناوری دارای بیشترین میانگین بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد که در هر نسل نیز بین ارزش‌های کاری تفاوت معناداری وجود دارد.

**کلید واژگان:** نسل شبکه، ارزش‌های کاری نسل شبکه، مطالعات نسل شناسی، آموزش و پرورش.

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

نویسنده مسئول: Email: eheidari22@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

## مقدمه

در طول تاریخ، همیشه افرادی از نسل‌های مختلف در کنار یکدیگر زندگی نموده و به کار و فعالیت می‌پرداخته‌اند. به گونه‌ای که این تنوع نسلی در کوچک‌ترین نهاد جامعه یعنی خانواده تا بزرگ‌ترین نهادها و سازمان‌ها وجود داشته است. اما به نظر می‌رسد که امروزه به دلیل تغییرات سریعی که تحت تأثیر انقلاب اطلاعات و رشد فزاینده فناوری در جهان به وقوع پیوسته است، این تنوع و تفاوت دیدگاه‌های بین نسلی به نحو بسیار بارز و بیشتری به چشم می‌آید و اهمیت پیدا کرده است. بر اساس مطالعات نسل شناسی<sup>۱</sup>، هر «نسل» به گروهی از افراد اطلاق می‌شود که در طول یک دوره زمانی مشخص متولد شده و به دلیل وقوع وقایع تاریخی و اجتماعی در طول دوران زندگی آن‌ها، تجارب و ویژگی‌های تقریباً یکسانی وجود دارد (Shirish et al, 2016 Boughzala & Srivastava). از این منظر می‌توان گفت که حدوداً هر بیست سال یکبار نسل جدید با ویژگی‌های منحصربه‌فرد شکل می‌گیرد و این ویژگی‌ها، ارزش‌ها و نگرش‌ها و در نتیجه اقدام و عمل آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این گروه جدید که به عرصه‌های کاری و سازمانی نیز ورود می‌کنند، اغلب ویژگی‌های مشترکی دارند و مدیران سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا این افراد را درک نموده و بتوانند آن‌ها را به درستی مدیریت نمایند. نسل جدیدی که اکنون وارد سازمان‌ها می‌شوند، به آن‌ها «نسل شبکه»<sup>۲</sup> اطلاق می‌شود (Gelbart & Komninos, 2012). در این باره می‌توان گفت که تاکنون سه نسل وارد سازمان‌ها شده‌اند. نسل اول با پیوندهای خانوادگی گسترده<sup>۳</sup> و یا نسل بی<sup>۴</sup> که شامل متولدین بین ۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴ هستند، نسل اکس<sup>۵</sup> که متولدین بین سال‌های ۱۹۶۵ تا ۱۹۸۰ و نسل وای<sup>۶</sup> یا نسل شبکه که متولدین بین ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۰ را تشکیل می‌دهند (Cahill & Sedrak, 2012). البته در رابطه با دامنه سنی نسل شبکه محققان نظرات مختلفی ارائه نموده‌اند اما آنچه اکثریت به آن معتقدند این است که این نسل دربرگیرنده متولدین سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۰۲ می‌باشد (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

همان‌گونه که بیان گردید، آنچه باید مدیران سازمان‌ها برای مدیریت نسل شبکه انجام دهند، فهم دیدگاه آن‌ها به دنیای اطراف از دریچه نگاه آنان است (Sheahan, 2005). دیدگاه نسل

1. Generational Studies

2. Net Generation

3. Baby Boomers / Boomerang Generation

4. B Generation

5. X Generation

6. Y Generation

شبکه به جهان نیز کاملاً متفاوت از نسل‌های پیشین بوده و قاعدتاً روش‌های مدیریت آن‌ها نیز بایستی با نسل‌های گذشته تفاوت داشته باشد، به‌گونه‌ای که منطبق با ویژگی‌های آنان باشد (Bannon, Ford, & Meltzer, 2011). اما به نظر می‌رسد که تاکنون اغلب نگرش چندان مثبتی در ارتباط با این نسل وجود ندارد. موضوع اصلی در این باره این است که برخی مدیران، این نسل را تنبل و فاقد شایستگی می‌دانند. اما باید دید که آیا شیوه مدیریتی مدیران سازمان متناسب با ویژگی‌های این نسل است یا خیر و آیا اینکه این نسل توانسته‌اند خود را با شرایط کاری نسل پیشین انطباق دهند یا خیر؟ (Gelbart & Komninos, 2012). (Tapscott, 2009) معتقد است نگاهی که نسل پیشین به «نسل شبکه» دارد این است که این نسل نسبت به نسل قبل بسیار خونسرد و غیراجتماعی هستند. از آنجاکه دیدگاه‌ها و فضای فکری این نسل با نسل‌های پیشین در برخی موارد متفاوت است، لازم است که سازمان‌ها سیاست‌های خود را با این موج جدید از کارکنان انطباق یابد. البته انطباق و بازتعریف سیاست‌های سازمان‌ها نیز منوط به شناخت دقیق این نسل از ابعاد مختلف است. چراکه عدم توجه به تفاوت‌های بین نسلی در سازمان‌ها و مدیریت صحیح آن‌ها می‌تواند منجر به تنش و تعارض سازمانی گردد و در نتیجه بهره‌وری سازمان‌ها را کاهش دهد (Angeline, 2011).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهشگران مختلفی مانند پژوهش‌های (Mee et al, 2016؛ Costanza؛ Gursoy et al, 2013؛ Hillman, 2014؛ Celikdemir & Tukul, 2015؛ et al, 2011؛ Fernandes et al, 2012) به بررسی ویژگی‌های نسل شبکه و ارزش‌های کاری آنان پرداخته‌اند و انطباق ویژگی‌های مطرح‌شده را با کارکنان خود، برای مدیریت بهتر آنان مورد بررسی قرار داده‌اند. اما در کشور ما تاکنون پژوهشی که به بررسی ویژگی‌های این نسل و ارزش‌های کاری آن‌ها پرداخته باشد، وجود ندارد. در این راستا بایستی این مسئله را مدنظر قرارداد که ورود نسل شبکه به نظام آموزش و پرورش کشور در کسوت معلمی و فراهم نبودن بسترهای متناسب با ویژگی‌های این نسل می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را برای مدارس ایجاد کند. شاید بتوان گفت کمترین مشکل، تعارضات بین نسلی خواهد بود که به دلیل تفاوت‌های ارزشی، دانشی و مهارتی بین معلمان نسل شبکه و معلمان نسل‌های پیشین ایجاد می‌شود. به نظر می‌رسد که راه‌حل عمده این مسئله شناخت ارزش‌ها و مهارت‌های این نسل و نسل‌های پیشین و مدیریت صحیح آن‌ها در راستای استفاده هرچه بهتر از قابلیت‌های هر نسل در جهت تعالی مدارس و جلوگیری از تعارضات احتمالی است. لذا انجام این پژوهش می‌تواند از یک‌سو به شناخت فاصله معلمان نسل‌های مختلف با ویژگی‌های رفتاری و فکری نسل شبکه و

دانش آموزان کمک کرده و با کاهش این فاصله به بهبود و اثربخشی تدریس خود کمک کنند. که در این صورت از طریق کاهش شکاف بین نسلی به فضای فکری و ویژگی‌های رفتاری دانش آموزان نیز تا حدودی نزدیک شده و با روش‌های مناسب‌تر به نیازهای آن‌ها پاسخ می‌دهند. از سوی دیگر، شناخت ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و میزان انطباق معلمان با ارزش‌های این نسل می‌تواند به مدیریت بهتر آن‌ها کمک نماید. براین اساس محقق به دنبال رسیدن به پاسخ این موارد است که آیا بین معلمان نسل شبکه و نسل پیشین از لحاظ انطباق با ویژگی‌های رفتاری نسل شبکه تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین آیا بین ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین تفاوت معناداری وجود دارد و در این بین آیا بین ارزش‌های کاری معلمان در هر نسل تفاوت معناداری وجود دارد

### مبانی نظری

نسل شبکه: اولین فردی که اصطلاح «نسل شبکه» را به کاربرد محقق به نام (Don Topsket, 1998) بود. دلیل این نام‌گذاری محدوده زمانی تولد این نسل یعنی زمانی که اینترنت گسترش یافت، بود. (Leung & Lee, 2012; Worley, 2011). برخی از ویژگی‌های نسل شبکه شامل ادراک و دانش فنی بالا، تمایل به انجام کار گروهی، مستقل و خودمختار، خودمحور، بلندپرواز، تمایل به موقعیت‌ها و ظواهر غیررسمی و تمایل به کار و لذت از فعالیت‌های شغلی بر اساس برداشت خود از کار و فعالیت، می‌باشد (Bannon et al, 2011). (Beekman, 2011). این نسل معتقد است تحصیلات بیشتر و آموزش‌های تخصصی نقش مهمی در تحقق اهداف آن‌ها دارد، لذا اکثراً تمایل به ادامه تحصیل و دستیابی به مشاغل تخصصی و حرفه‌ای دارند (Kilber et al, 2014). افراد وابسته به نسل شبکه معتقدند، که یادگیری و دسترسی به اطلاعات آزاد حق اساسی آنان است و استفاده از رسانه‌های دیجیتال پیشرفته در قلب فرهنگ آن‌ها جای گرفته است (Leung & Zheng, 2012). به همین دلیل نیز، نسل شبکه بیش از نسل‌های دیگر مستعد وابستگی به والدین و دیگران در هدایت و راهنمایی آن‌ها در مسیرهای مختلف زندگی‌شان هستند. با این حال، مسائل خصوصی برای این نسل اهمیت اندکی دارد به طوری که این گروه با استفاده از وبلاگ‌ها و سایت‌ها اطلاعات زندگی شخصی و عقاید خود را با دیگران در اینترنت به اشتراک می‌گذارند (Oblinger, 2003). یک دسته‌بندی کلی از نظر (Frand, 2000) ویژگی‌های نسل شبکه که بیانگر طرز فکر این نسل است شامل این موارد است:

۱. از نظر آنان رایانه‌ها صرفاً فناوری نیستند. ۲. اینترنت بهتر از تلویزیون است. ۳. واقعیت تنها واقعیت عینی نیست، بلکه واقعیت جنبه مجازی نیز دارد. ۴. انجام دادن مهم‌تر از دانستن است. ۵. یادگیری بیش از آنکه یک فرآیند منطقی داشته باشد، شبیه بازی رایانه‌ای و سیال است. ۶. انجام هم‌زمان چند کار، یک شیوه‌ای از زندگی است. ۷. تایپ کردن برنوشتن با قلم و کاغذ ترجیح دارد. ۸. اتصال مداوم به اینترنت یک ضرورت است. ۹. تأخیر در دریافت داده‌ها از اینترنت قابل تحمل نیست. ۱۰. مرز میان مصرف‌کننده و تولیدکننده نامشخص و به هم‌آمیخته است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که نسل شبکه، نسلی است که در برهه زمانی خاصی متولد گردیده است؛ تحت تأثیر تجارب مشترک درزمینه‌ی رویدادهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی ویژگی‌های رفتاری در آن‌ها شکل‌گرفته و ارزش‌ها و تفکرات خاصی بر زندگی‌شان حاکم شده است (Wong et al, 2008). در این باره می‌توان گفت که هر نسلی از جمله نسل شبکه ارزش‌های کاری خاص خود را دارد که برخی از باورها و ارزش‌های کاری نسل شبکه شامل خود راهبری، لذت‌گرایی و تهیج می‌باشد. به‌علاوه این نسل باور شدیدی به نقش فناوری در زندگی کاری‌شان دارد و انجام چند کار به‌صورت هم‌زمان و تیم محوری را ارزش می‌دانند (Crumpacker and Crumpacker, 2007). یکی دیگر از ارزش‌های کاری افراد نسل شبکه توجه به ارزش‌های اخلاقی است. به‌عبارت‌دیگر، ارزش‌های اخلاقی بر این گروه اهمیت زیادی دارد و آنان سعی می‌کنند تا از کدها، اصول و رهنمودهای اخلاقی پیروی کنند (Celikdemir & Tukul, 2015). به‌علاوه، نسل شبکه انتظار دارند که در محیط کار به‌عنوان سرمایه‌های انسانی، و به عبارتی کارکنان دانشی نگریسته شوند. آن‌ها خواهان ایجاد قراردادهای اجتماعی درزمینه‌ی شفاف‌سازی انتظارات، رفتار منصفانه، حمایت متقابل، اعتماد و تعهد هستند (Kupperschmidt, 2001). به‌طور کلی می‌توان گفت که دیدگاه نسل شبکه درباره مسائل سازمانی در پنج محور کلی یعنی شرایط استخدام، رویکرد مدیریتی، فرهنگ‌سازمانی، توسعه شغلی، ارزش‌های فردی با نسل پیشین خود تفاوت دارند (Maxwell & Broadbridge, 2014). به همین دلیل نیز نسل شبکه تحت تأثیر ویژگی‌های خاص خود، به ارزش‌های کاری خاصی مانند محوریت کار، عدم انطباق با شرایط سازمان، چالش با فناوری، تعادل کار و زندگی، رهبری، پاداش و قدرت پایبند هستند.

پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه نشان می‌دهد که در کشور ما تاکنون تفاوت بین نسل‌ها در سازمان‌ها مورد پژوهش قرار نگرفته است. پژوهش‌های خارجی نیز نشان می‌دهد که بین نسل‌های مختلف در ویژگی‌های رفتاری و ارزش‌های کاری تفاوت وجود دارد. به‌عنوان مثال، پژوهش (Mee et al, 2016) نشان داد که بین ارزش‌های کاری نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها در زمینه‌ی شرایط کاری، ارتباطات کاری، نفوذ و استفاده از اختیار تفاوت معناداری وجود دارد. (Çelikdemir & Tukul, 2015) در پژوهشی به این نتیجه دست‌یافت که کارکنان نسل شبکه نسبت به کارکنان نسل‌های پیشین به ارزش‌های اخلاقی بیشتر پایبند بوده و برای آن‌ها نقش محوری‌تری دارد. (Hillman, 2014) در پژوهش خود نشان داد که بین ارزش‌های کاری کارکنان نسل‌های مختلف سازمان تفاوت معناداری وجود دارد که می‌تواند باعث افزایش اختلافات و تعارضات در سازمان گردد. نتایج پژوهش‌های (Gursoy, Chi & Karadag, 2013) نشان داد که بین ارزش‌های کاری سه نسل بی، وی و زد<sup>۱</sup> در سازمان‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. اما فرا تحلیل (Costanza et al, 2012) نشان داد که نسل شبکه با نسل پیشین در زمینه‌ی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اهداف مالی تفاوت خاصی ندارند. به‌علاوه، بررسی‌های (Fernandes et al, 2012) نشان داد که بین ارزش‌های کاری نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. بررسی‌های (Hansen & Leuty, 2012) نشان داد که بین ارزش‌های کاری سه نسل مشغول به کار در سازمان‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. درحالی‌که نتایج پژوهش (Hendryx, 2013) نشان داد که بین نگرش دانشجویان نسل‌های مختلف نسبت به استفاده از فناوری تفاوت معناداری وجود دارد (Murray, Toulson & Legg, 2011) نشان داد که بین نسل شبکه و نسل پیشین در برخی ابعاد مرتبط با ویژگی‌های رفتاری تفاوت وجود دارد. نتایج پژوهش (Twenge et al, 2010) حاکی از آن است که نسل شبکه نسبت به نسل قبل به ارزش‌های نوع‌دوستانه مانند کمک و ارزش‌های اجتماعی علاقه چندانی ندارد. نتایج پژوهش (Jones et al, 2010) حاکی از آن است که بین نسل‌های مختلف از نظر استفاده و باارزش دانستن فناوری تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای وجود دارد و نسل‌های مختلف از این نظر همگن نیستند، و تفاوت معناداری بین نسل شبکه و نسل پیشین از نظر ویژگی‌های رفتاری وجود دارد. همچنین، پژوهش (Leung, 2004) نشان داد که نسل شبکه و نسل پیشین از لحاظ اعتیاد به اینترنت، انجام بازی‌های آنلاین، استفاده از چت روم و به عبارتی کاربرد اینترنت با یکدیگر تفاوت دارند.

بررسی پیشینه‌های پژوهشی نشان می‌دهد که نسل شبکه مشخصه و ویژگی‌های رفتاری خاصی دارد که با نسل قبل متفاوت است. در برخی از پژوهش‌ها به تفاوت ارزش‌های کاری نسل شبکه با نسل‌های قبل اشاره شده است اما در برخی دیگر به عدم وجود تفاوت معنادار بین ارزش‌های کاری نسل شبکه با نسل‌های قبل دست‌یافته‌اند که تعیین دقیق‌تر وجود و یا عدم وجود تفاوت‌های بین نسلی نیازمند انجام پژوهش‌های بیشتری است. به‌علاوه بررسی‌ها نشان می‌دهد که در کشور ما تاکنون پژوهشی به بررسی ویژگی‌های این نسل و ارزش‌های کاری آن‌ها نپرداخته است. به همین دلیل نیز شناخت کافی از ویژگی‌ها و ارزش‌های کاری این نسل در کشور ما وجود ندارد. درحالی‌که بررسی ویژگی‌ها و ارزش‌های نسل شبکه می‌تواند رهنمودهای مفیدی برای مدیریت این نسل به‌ویژه در آموزش و پرورش داشته باشد.

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی از نوع پیمایشی است. چراکه هدف پژوهش بررسی و مقایسه ویژگی‌های رفتاری و ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین در دوره اول متوسطه شهر شیراز بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره اول متوسطه شهر شیراز (۱۹۱۰ نفر) بوده است که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ مشغول به کار بوده‌اند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود که بر اساس آن و با استفاده از جدول مورگان (۱۹۹۵) تعداد ۳۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش به‌منظور سنجش ویژگی‌های رفتاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین از مقیاس نیم‌رخ رفتاری نسل شبکه<sup>۱</sup> که به‌وسیله (Berk, 2010) ساخته شده بود، استفاده گردید. این مقیاس شامل ۱۵ گویه دو‌گزینه بلی و خیر می‌باشد که پانزده نوع از شایع‌ترین رفتارهای نسل شبکه را مطرح نموده و انطباق افراد را با ویژگی‌های این نسل مورد سنجش قرار می‌دهد. بر اساس پژوهش (Berk, 2010) روایی و پایایی این مقیاس محاسبه گردید. روایی این مقیاس بر اساس تحلیل گویه مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن، همبستگی هر سؤال با نمره کل مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از ضریب روایی بین ۰/۳۹ تا ۰/۵۶ با سطح معناداری بین ۰/۰۲ تا ۰/۰۰۱ بود. نتایج حاصل بررسی پایایی نیز نشان‌دهنده مطلوبیت ضریب آلفای کرونباخ در حدود ۰/۸۵ بوده است.

به منظور بررسی و مقایسه ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین از پرسشنامه سنجش ارزش‌ها و نگرش‌های کاری که توسط (Gursoy et al, 2013) ساخته شده بود، استفاده گردید. سؤالات این پرسشنامه از نوع طیف لیکرت پنج گزینه‌ای بود که از ابعاد محوریت کار<sup>۱</sup> (۵ سؤال)، عدم انطباق با شرایط سازمان<sup>۲</sup> (۴ سؤال)، چالش با فناوری<sup>۳</sup> (۳ سؤال)، تعادل کار و زندگی<sup>۴</sup> (۵ سؤال)، رهبری<sup>۵</sup> (۲ سؤال) و قدرت<sup>۶</sup> (۴ سؤال) آن استفاده گردید. بر اساس پژوهش گارسوی و همکاران (۲۰۱۳) روایی آن مطلوب و پایایی این مقیاس بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شده است. در این پژوهش نیز روایی و پایایی این مقیاس محاسبه گردید. لازم به ذکر است که روایی این مقیاس نیز بر اساس تحلیل گویه مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن همبستگی هر سؤال با نمره کل مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از ضریب روایی بین ۰/۳۳ تا ۰/۵۷ و سطح معناداری ۰/۰۴ تا ۰/۰۰۰۱ می‌باشد و ضریب آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی نیز ۰/۷۵ بوده است. لازم به ذکر است که پس از اخذ مجوزهای لازم، پرسشنامه بین افراد نمونه توزیع گردید و با اطمینان به آن‌ها در زمینه محرمانه ماندن اطلاعات آنان و استفاده از پاسخ‌های آنان بدون ذکر نام آن‌ها، به هر یک از معلمان دو روز زمان برای پاسخ‌دهی به سؤالات داده شد و سپس پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل تی تست تک نمونه‌ای و مستقل و همچنین تحلیل واریانس طرح‌های تکراری استفاده گردید.

### یافته‌ها

فرضیه اول: بین معلمان نسل شبکه و نسل پیشین از لحاظ انطباق با ویژگی‌های رفتاری نسل شبکه تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده در اغلب ویژگی‌های رفتاری، درصد انتخاب گزینه بلی بین معلمان نسل شبکه نسبت به نسل پیشین بیشتر بود و متولدین بین سال‌های ۱۳۶۱ تا ۱۳۸۱ شمسی (۱۹۸۲ تا ۲۰۰۲ میلادی) انطباق بیشتری با ویژگی‌های نسل شبکه دارند. لازم به ذکر است که بالاترین درصد پاسخ مثبت به ویژگی‌های رفتاری مربوط

1. Work centrality
2. Non-compliance
3. Technology challenge
4. Work-life balance
5. Leadership
6. Power



به داشتن وبسایت و وبلاگ شخصی و نمایش برنامه‌های ویدئویی در یوتیوب<sup>۱</sup> می‌باشد (جدول شماره ۱).

جدول (۱): فراوانی ویژگی‌های رفتارهای نسل شبکه در بین معلمان نسل شبکه و نسل پیشین

نسل پیشین	نسل شبکه		نسل پیشین	نسل شبکه	گویه
	خیر	بلی			
۸۵	۳۹	۱۷۹	۱۳	۶۱۸٪	فراوانی همه فعالیت‌های روزمره را با سرعت و در اولین فرصت انجام می‌دهم
۶۶/۴٪	۳۰/۵٪	۹۳/۲٪	۶۱۸٪	۶۶/۴٪	درصد
۱۵۰	۴۲	۵۸	۷۰	۵۴/۷٪	فراوانی از کامپیوتر، لپ‌تاب، iPhone، پخش MP3 و سایر تجهیزات با فناوری پیشرفته استفاده می‌کنم
۷۸/۱٪	۲۱/۹٪	۴۵/۳٪	۵۴/۷٪	۷۸/۱٪	درصد
۱۴۶	۴۶	۵۶	۷۲	۵۶/۳٪	فراوانی به آسانی چند کار را با استفاده از تجهیزات و فناوری‌های گوناگون انجام می‌دهم
۷۶٪	۲۴٪	۴۳/۳٪	۵۶/۳٪	۷۶٪	درصد
۱۶۹	۲۳	۹۹	۲۹	۲۲/۷٪	فراوانی از موتورهای جستجو مانند گوگل و مانند این‌ها برای یافتن هر اطلاعاتی که نیاز دارم استفاده می‌کنم
۸۸٪	۱۲٪	۷۷/۳٪	۲۲/۷٪	۸۸٪	درصد
۱۴۷	۴۵	۴۰	۸۸	۶۸/۸٪	فراوانی به سرعت به پیام‌های ارسالی به وسیله تلفن همراه، ایمیل و غیره پاسخ می‌دهم
۷۶/۴٪	۲۳/۴٪	۳۱/۳٪	۶۸/۸٪	۷۶/۴٪	درصد
۱۲۰	۷۲	۴۰	۸۸	۶۸/۸٪	فراوانی از فیس بوک، توئیتر و یا سایر شبکه‌های اجتماعی آنلاین برای ارتباط با خانواده و دوستان استفاده می‌کنم
۶۲/۵٪	۳۷/۵٪	۳۱/۳٪	۶۸/۸٪	۶۲/۵٪	درصد
۱۱۳	۷۹	۴۵	۸۳	۶۴/۸٪	فراوانی ترجیح می‌دهم که با شیوه آزمون و خطا یک چیز را یاد بگیرم تا اینکه از دستورالعمل راهنما استفاده کنم
۵۸/۹٪	۴۱/۱٪	۳۵/۲٪	۶۴/۸٪	۵۸/۹٪	درصد
۱۵۸	۳۴	۵۶	۷۲	۵۶/۳٪	فراوانی هر چیزی را به صورت عملی بهتر از مطالعه و مشاهده یاد می‌گیرم
۸۲/۳٪	۱۷/۷٪	۴۳/۸٪	۵۶/۳٪	۸۲/۳٪	درصد
۱۶۹	۲۳	۹۸	۳۰	۲۳/۴٪	فراوانی ترجیح می‌دهم در انجام یک پروژه با دیگران مشارکت داشته باشم تا اینکه به صورت انفرادی کار کنم
۸۸٪	۱۲٪	۷۶/۴٪	۲۳/۴٪	۸۸٪	درصد
۱۶۸	۲۴	۷۸	۵۰	۳۹/۱٪	فراوانی فعالیت‌هایم را در خانه راحت‌تر از رفتن به جای دیگر مانند کتابخانه انجام می‌دهم
۸۷/۵٪	۱۲/۵٪	۶۰/۹٪	۳۹/۱٪	۸۷/۵٪	درصد
۱۲۶	۶۶	۲۳	۱۰۵	۸۲٪	فراوانی گاهی اوقات موسیقی، فیلم و نرم‌افزارهای مختلف را به صورت رایگان دانلود و پیاده سازی می‌کنم
۶۵/۴٪	۳۴/۴٪	۱۸٪	۸۲٪	۶۵/۴٪	درصد
۴۷	۱۴۵	۱۵	۱۱۳	۸۸/۳٪	فراوانی وبسایت و وبلاگ شخصی دارم و گاهی برنامه‌های ویدئویی را در یوتیوب به نمایش می‌گذارم
۲۴/۵٪	۷۵/۵٪	۱۱/۷٪	۸۸/۳٪	۲۴/۵٪	درصد

1. YouTube

۱۷۹	۱۳	۷۷	۵۱	فراوانی	و اگر نتوانم کارهایم را به طور فعال و کامل انجام دهم، ناراحت و بی حوصله می شوم
۹۳/۳٪	۶/۸٪	۶۰/۳٪	۳۹/۸٪	درصد	
۱۸۰	۱۲	۹۱	۳۷	فراوانی	از بودن در کنار افراد با نژاد، فرهنگ و قومیت های مختلف لذت می برم
۹۳/۸٪	۶/۳٪	۹۲/۳٪	۲۸/۹٪	درصد	
۱۷۷	۱۵	۶۸	۵۹	فراوانی	مشاهده تصاویر و گرافیک ها را به خواندن صرف یک متن بدون داشتن گرافیک و تصاویر ترجیح می دهم
۹۲/۳٪	۷/۸٪	۵۳/۱٪	۴۶/۱٪	درصد	

در ادامه نتایج نشان داد که اکثریت معلمان یعنی ۸۱/۹ درصد آن ها تا حد متوسطی از ویژگی های رفتاری نسل شبکه برخوردارند و با ویژگی های این نسل انطباق دارند. نتایج حاصل از تحلیل های صورت گرفته نشان داد که بالاترین میانگین درزمینه ی انطباق با ویژگی های رفتاری نسل شبکه مربوط به معلمان متولد سال های بین سال های ۱۳۶۱ تا ۱۳۸۱ شمسی که اصطلاحاً به آن ها نسل شبکه گفته می شود، می باشد و بر اساس T (۱۸/۲۱) به دست آمده در درجه آزادی ۳۱۸ تفاوت بین میانگین معلمان نسل شبکه و نسل پیشین آن ها معنادار است. فرضیه دوم: بین ارزش های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده بالاترین میانگین در بین ابعاد مختلف ارزش های کاری مربوط به تعادل کار و زندگی، و کمترین آن ها مربوط می شود به تمایل به رهبری است. این در حالی است که میانگین هر یک از ابعاد محوریت کار، رهبری و قدرت از میانگین نظری کمتر بود و تفاوت بین این میانگین ها و میانگین نظری معنادار است. این در حالی است که میانگین ابعاد عدم انطباق با هنجارهای سازمانی، چالش با فناوری و تعادل بین کار و زندگی از میانگین نظری بیشتر است و تفاوت بین این میانگین ها و میانگین نظری نیز معنادار است (جدول شماره ۲).

جدول (۲): وضعیت موجود ارزش های کاری معلمان

Sig	Df	T	میانگین نظری (Q=3)	انحراف استاندارد	میانگین عملی	متغیر
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۲۲/۶۸	۳	۰/۷۳	۲/۰۶	محوریت کار
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۳/۹	۳	۰/۵۹	۳/۱۳	عدم انطباق
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۴	۳	۰/۶۱	۳/۱۴	چالش با فناوری
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۶	۳	۰/۶۲	۳/۲	تعادل کار و زندگی
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۲۲/۰۱	۳	۰/۹۵	۱/۸۲	رهبری
۰/۰۰۰۱	۳۱۹	۵/۲	۳	۰/۶۳	۲/۸۱	قدرت

به‌علاوه، یافته‌ها نشان داد که بین ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. به‌گونه‌ای که در هر یک از ابعاد محوریت کار، عدم انطباق با هنجارهای سازمان، تعادل بین کار و زندگی، رهبری و قدرت بیشترین میانگین متعلق به نسل شبکه و در بعد چالش با فناوری بیشترین میانگین متعلق به نسل پیشین بوده است. بر اساس T به‌دست‌آمده در درجه آزادی ۳۱۸ تفاوت بین میانگین نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها در هریک از ابعاد ارزش‌های کاری به‌جز چالش با فناوری معنادار است (جدول شماره ۳).

جدول (۳): تفاوت بین ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها

متغیر	نسل	میانگین	انحراف استاندارد	T	df	Sig
ارزش‌های کاری	نسل پیشین	۲/۶۲	۰/۲۹	۹/۵	۳۱۸	۰/۰۰۰۱
	نسل شبکه	۲/۹۳	۰/۲۸			
محوریت کار	نسل پیشین	۱/۸۳	۰/۵۷	۶/۷۲	۳۱۸	۰/۰۰۰۱
	نسل شبکه	۲/۴	۰/۸۲			
عدم انطباق	نسل پیشین	۳/۰۶	۰/۶۴	۲/۳۸	۳۱۸	۰/۰۲
	نسل شبکه	۳/۲۲	۰/۵			
چالش با فناوری	نسل پیشین	۳/۱۶	۰/۵۸	۰/۹۳	۳۱۸	۰/۳۳
	نسل شبکه	۳/۰۹	۰/۶۵			
تعادل کار و زندگی	نسل پیشین	۳/۰۸	۰/۵۸	۴/۳۰	۳۱۸	۰/۰۰۰۱
	نسل شبکه	۳/۳۹	۰/۶۳			
رهبری	نسل پیشین	۱/۶۱	۰/۸۲	۴/۹	۳۱۸	۰/۰۰۰۱
	نسل شبکه	۲/۱۵	۱/۰۳			
قدرت	نسل پیشین	۲/۶۷	۰/۶۴	۵/۲۱	۳۱۸	۰/۰۰۰۱
	نسل شبکه	۳/۰۲	۰/۵۵			

فرضیه سوم: بین ارزش‌های کاری معلمان در هر نسل تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده بیشترین میانگین در بین معلمان نسل پیشین مربوط به چالش با فناوری است و کمترین میانگین متعلق به رهبری است و این در حالی است که بر اساس F به‌دست‌آمده در درجه آزادی ۱ و ۱۹۱ تفاوت بین میانگین ارزش‌های کاری معلمان نسل پیشین معنادار است. همچنین تحلیل‌ها نشان داد که در بین معلمان نسل شبکه بیشترین میانگین مربوط به تعادل کار و زندگی است و کمترین میانگین مربوط به رهبری است و این در حالی است که بر

اساس F به دست آمده در درجه آزادی ۵ و ۱۲۷ تفاوت بین میانگین ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه معنادار است (جدول شماره ۴).

جدول (۴): مقایسه ارزش‌های کاری معلمان در هر نسل

گروه	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
نسل پیشین	محوریت کار	۱/۸۳	۰/۰۴
	عدم انطباق	۳/۰۶	۰/۰۴
	چالش با فناوری	۳/۱۶	۰/۰۴
	تعادل کار و زندگی	۳/۰۸	۰/۰۳
	رهبری	۱/۶۱	۰/۰۶
	قدرت	۲/۶۷	۰/۰۴
نسل شبکه	محوریت کار	۲/۴	۰/۰۷
	عدم انطباق	۳/۲۲	۰/۰۴
	چالش با فناوری	۳/۰۹	۰/۰۵
	تعادل کار و زندگی	۳/۳۹	۰/۰۵
	رهبری	۲/۱۵	۰/۰۹
	قدرت	۳/۰۲	۰/۰۴

به منظور بررسی فرض کرویت که یکی از پیش فرض‌های آزمون تحلیل واریانس طرح‌های تکراری است، از آزمون کرویت موخلی<sup>۱</sup> استفاده شد. نتایج این آزمون حاکی از معنادار بودن این آزمون است. با توجه به معنادار بودن آزمون موخلی به برآوردهای تصحیحی گرینهوس گیسر<sup>۲</sup>، هوینه و فلدت<sup>۳</sup> و دامنه پایین تر<sup>۴</sup> رجوع شد که نتایج حاکی از معنادار بودن هر سه برآورد و تایید آزمون تحلیل واریانس طرح‌های تکراری است (جدول شماره ۵).

جدول (۵): برآوردهای تصحیحی آزمون موخلی

متغیر	برآوردهای تصحیحی	F	درجه آزادی	سطح معناداری
گرینهوس گیسر	۲۳۵/۰۸	۳/۷۲	۰/۰۰۰۱	
ارزش‌های کاری	۲۳۵/۰۸	۳/۷۸	۰/۰۰۰۱	

1 . Mauchly's sphericity test

2 . Greenhouse-Geisser

3 . Huynh-Feldt

4 . lower-bound

۰/۰۰۰۱	۱	۲۳۵/۰۸	دامنه پایین تر	
۰/۰۰۰۱	۳/۷۲	۹/۹۸	گرین هوس گیسر	ارزش‌های کاری و
۰/۰۰۰۱	۳/۷۸	۹/۹۸	هوینه و فلدت	جنسیت
۰/۰۰۰۲	۱	۹/۹۸	دامنه پایین تر	

### بحث و نتیجه گیری:

به نظر می‌رسد که تقریباً هر بیست سال یک‌بار نسل جدیدی از افراد با ارزش‌ها، باورها و ویژگی‌های منحصربه‌فرد شکل می‌گیرند. آخرین نسل قرن بیستم و اولین نسلی که با فرهنگ اینترنت و محیط‌های چندرسانه‌ای رشد یافته‌اند، نسل شبکه است (Prensky, 2001). دیدگاه‌ها و فضای فکری این نسل با نسل‌های پیشین در برخی موارد متفاوت است. لذا لازم است که سازمان‌ها به بازتعریف رویکردهای خود بپردازند و با این موج جدید از کارکنان انطباق یابد. انطباق و بازتعریف رویکردهای سازمان‌ها نیز منوط به شناخت دقیق این نسل از جمله ویژگی‌های رفتاری و ارزش‌های کاری آنان است. به‌منظور دستیابی به چنین شناختی نیز پژوهش حاضر انجام گردید.

نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان داد که در همه ویژگی‌های رفتاری، میانگین نمرات معلمان متولد بین سال‌های ۶۱ تا ۸۱ نسبت به متولدین سال‌های قبل از ۶۱ بیشتر بوده و انطباق بیشتری با ویژگی‌های نسل شبکه دارند و تفاوت بین میانگین نمرات این رده سنی یا به‌اصطلاح نسل شبکه با نسل پیشین خود نیز معنادار است. این یافته به این معنا است که معلمان متولد بین سال‌های ۶۱ تا ۸۱ همان معلمان نسل شبکه هستند و در کشور مانیز ویژگی‌های رفتاری متولدین بین سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۰۲ با ویژگی‌های نسل شبکه مطابقت دارد. یعنی این افراد با فرهنگ اینترنت و محیط‌های چندرسانه‌ای رشد یافته‌اند و در دنیای دیجیتال غوطه‌ور شده‌اند. آن‌ها بخش عمده‌ای از زمان خود را با فناوری‌های دیجیتال مانند رایانه، بازی‌های ویدئویی، پخش موسیقی دیجیتال، تلفن همراه، دوربین‌های ویدئویی و ابزارهای دیگر عصر دیجیتال سپری می‌کنند (Prensky, 2001). بنابراین، دلیل احتمالی این یافته به دلیل تفاوت نسلی بین این افراد است. اما، مطمئناً این تفاوت باید کاهش یابد چراکه معلمانی موفق هستند که بهتر بتوانند نیازهای دانش‌آموزان خود را پاسخ دهند و این شرایط هنگامی مهیا می‌شود که شکاف بین معلم و دانش‌آموز کاهش یابد. زیرا همان‌گونه که قبلاً بیان شد نسل بعد از نسل شبکه (که اصطلاحاً به آن‌ها نسل اینترنت نیز گفته می‌شود) نسل Z نامیده می‌شود که سواد فناوری آن‌ها به‌شدت زیاد است و درگیری آن‌ها با شبکه‌های اجتماعی آن‌قدر زیاد است که از آن‌ها در همه

فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، استفاده می‌کنند (Leung & Lee, 2012). بنابراین دانش آموزان کنونی که نسل Z تلقی می‌شوند، بسیار بیشتر از نسل شبکه یا نسل X با فناوری درگیر هستند. لذا، اگر برخی معلمان با ویژگی‌های نسل شبکه فاصله داشته باشند و چالششان با فناوری زیاد باشد، شکاف فناوری آن‌ها با دانش آموزان زیاد می‌گردد و شاید نتوانند به نیازهای آن‌ها با روش‌های معمولی به‌درستی پاسخ دهند. این یافته با پژوهش‌های (Hendryx, 2013)، (Murray et al, 2011)، (Jones et al, 2010) و (Leung, 2004) همسو می‌باشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بالاترین میزان میانگین در نسل شبکه مربوط به داشتن وب سایت و وبلاگ شخصی و نمایش برنامه‌های ویدئویی، در یوتیوب می‌باشد. این یافته نیز منطقی به نظر می‌رسد، چراکه نسل شبکه که گاهی به آن‌ها نسل گوگل نیز گفته می‌شود، کلیه اطلاعات موردنیاز خود را از طریق اینترنت جستجو می‌کند که نتیجه آن ایجاد و راه‌اندازی وب سایت‌ها هستند (Hricko, 2008). به‌علاوه، آنان نسلی هستند که فرآیند ارتباطات آن‌ها به جای صحبت با یکدیگر، به ارسال پیام، فیلم و تصویر از رویدادهایی که برایشان اتفاق می‌افتد، لذا توصیف وقایع صرفاً به‌صورت کلامی خلاصه می‌شود (Hricko, 2008). از سوی دیگر، مسائل خصوصی برای این نسل اهمیت اندکی دارد، به‌طوری‌که این گروه با استفاده از وبلاگ‌ها و سایت‌ها اطلاعات زندگی شخصی و عقاید خود را با دیگران در اینترنت به اشتراک می‌گذارند (Oblinger, 2003). از دیگر یافته‌های این پژوهش آن است که اکثریت معلمان تا حد متوسطی از ویژگی‌های رفتاری نسل شبکه برخوردارند. دلیل احتمالی این یافته نیز می‌تواند به شرایط کشور مربوط باشد. چراکه به نظر می‌رسد که جامعه ما در عرصه فناوری نسبت به سایر کشور عقب‌تر باشد و موج ورود فناوری‌ها و درگیری افراد با آن نسبت به سایر کشورها دیرتر اتفاق افتاده است درواقع کشور ما رتبه ۸۹ در فناوری اطلاعات و ارتباطات و رتبه ۷۹ در دسترسی افراد به اینترنت را دارد (ایسنا، ۱۳۹۵) و از آنجاکه ابزار مورد استفاده نیز در ایران طراحی نشده‌اند، تبیین یافته‌های این پژوهش تا حدودی منطقی به نظر می‌رسد. این یافته با پژوهش‌های (Hendryx, 2013)، (Murray et al, 2011)، (Jones et al, 2010) و (Leung, 2004) همراستا می‌باشد. از دیگر یافته‌های این پژوهش آن است که در بین ارزش‌های کاری معلمان، میانگین هر یک از ابعاد محوریت کار، رهبری و قدرت از میانگین نظری کمتر بود. درحالی‌که میانگین ابعاد عدم انطباق با هنجارهای سازمانی، چالش با فناوری و تعادل بین کار و زندگی از میانگین نظری بیشتر است و تفاوت بین این میانگین‌ها و میانگین نظری معنادار است. این یافته به این معنی است که در شرایط موجود تمایل معلمان به رهبری

و انجام اقدامات گروهی، قدرت‌طلبی و کنترل دیگران کم بوده و ترجیح می‌دهند که کمتر کارکرده و بیشتر به امور شخصی بپردازند. همچنین، تمایل به تعادل بیشتر بین کار و زندگی شخصی داشته و ترجیح می‌دهند که زمان کاری، ارتباطات بین همکاران و پوشش آن‌ها تا حدودی غیررسمی بوده و مقررات کلیشه‌ای کم شود. همچنین، با فناوری چالش داشته و برای آنان استفاده از فناوری با دشواری همراه است. دلیل احتمالی این یافته می‌تواند تحت تأثیر شرایط شغلی آنان باشد. در واقع، پایین بودن ابعاد محوریت کار، رهبری و قدرت و بالا بودن عدم انطباق با هنجارهای سازمانی و تعادل بین کار و زندگی می‌تواند به دلیل شرایط شغلی، تمرکز و بروکراسی زیاد نظام آموزشی و مشکلات معیشتی آنان باشد. درعین حال نیز بالا بودن میانگین چالش با فناوری می‌تواند تحت تأثیر تعداد زیاد معلمان نسل قبل نسبت به نسل سایبری و نمره بالای چالش آنان با فناوری باشد. این یافته با پژوهش‌های (Mee et al, 2016)، (Çelikdemir & Tukul, 2015)، (Hillman, 2014) و (Gursoy et al, 2013) همراستا می‌باشد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بیشترین میانگین در بین ابعاد مختلف ارزش‌های کاری مربوط به تعادل کار و زندگی است و بین ارزش‌های کاری معلمان نسل شبکه و نسل پیشین آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. به‌گونه‌ای که در هر یک از ابعاد محوریت کار، عدم انطباق با هنجارهای سازمان، تعادل بین کار و زندگی، رهبری و قدرت بیشترین میانگین متعلق به نسل شبکه و در بعد چالش با فناوری بیشترین میانگین متعلق به نسل پیشین بوده است. در تبیین این یافته باید بیان نمود که کسب چنین نتیجه‌ای در تفاوت بین نسلی و ویژگی‌های منحصر به فرد هر نسل نهفته است. چالش بیشتر نسل قبل نسبت به نسل شبکه با فناوری به دلیل فرار آن‌ها از فناوری است. درحالی‌که نسل شبکه نسبت به نسل قبل احساس راحتی بیشتری در استفاده از فناوری داشته و ارتباط بیشتری با دنیای مجازی و جامعه الکترونیک برقرار می‌کنند (Leung & Zheng, 2012). بنابراین، فناوری برای نسل شبکه نه تنها چالش محسوب نمی‌شود، بلکه به‌عنوان یک فرصت نگریسته می‌شود. از سوی دیگر در نسل شبکه تمایل به کار و لذت از فعالیت‌های شغلی بر اساس معنای خود از کار و فعالیت، تمایل به موقعیت‌ها و ظواهر غیررسمی، تمایل به انجام کار گروهی، استقلال و خودمختاری، خودمحوری و بلندپروازی وجود دارد (Bannon et al, 2011; Beekman, 2011). همچنین، آن‌ها به‌شدت دنبال تحقق اهداف شخصی خود و رضایت درونی هستند و درعین حال به تعادل بین کار و زندگی اهمیت می‌دهند و برای زندگی ارزش زیادی قائل هستند (Crumpacker &

(Crumpacker, 2007). بنابراین منطقی است که در هر یک از ابعاد محوریت کار، عدم انطباق با هنجارهای سازمان، تعادل بین کار و زندگی، رهبری و قدرت بیشترین میانگین را کسب کنند. این یافته با پژوهش‌های (Mee et al, 2016)، (Çelikdemir & Tukul, 2015)، (Hillman, 2014) و (Gursoy et al, 2013) همسو می‌باشد، اما با پژوهش‌های (Costanza et al, 2011) و (Fernandes et al, 2012) همسو نیست. دلیل این ناهم‌سویی می‌تواند به شرایط و زمینه‌های متفاوت اجتماعی پژوهش‌ها باشد.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، بیشترین میانگین ارزش کاری در بین معلمان نسل پیشین مربوط به چالش با فناوری است و کمترین میانگین متعلق به رهبری می‌باشد و در بین معلمان نسل شبکه نیز بیشترین میانگین مربوط به تعادل کار و زندگی است و کمترین میانگین مربوط به رهبری است و این در حالی است که تفاوت بین میانگین ارزش‌های کاری هر دو گروه از معلمان معنادار است. همان‌گونه که قبلاً بیان شد دلیل احتمالی این یافته در ویژگی‌های هر دو نسل است که تحت تأثیر شرایط و رویدادهای دوران زندگی آن‌ها شکل گرفته است. چراکه، قسمت عمده زندگی نسل شبکه در عصر فناوری و در دورانی که فناوری بر همه ابعاد زندگی بشر سایه افکنده، سپری شده است. بنابراین، با فناوری بیشتر ارتباط برقرار نموده و تمایل دارند که از فناوری در همه ابعاد حتی زندگی کاری نیز استفاده نموده و به‌واسطه قابلیت فناوری از زندگی شخصی خود در ساعات کاری دور نباشند. لذا بیشتر در پی تعادل کار و زندگی می‌باشند. درحالی‌که معلمان نسل قبل در دورانی رشد کرده‌اند که فناوری نقش کمرنگی در زندگی آن‌ها داشته و در شرایط کنونی که فناوری بر زندگی بشر غالب شده است، فناوری را عاملی تحمیلی دانسته و جز در شرایط اجبار تمایلی به استفاده از آن ندارند. بنابراین، عمدتاً با فناوری چالش دارند. اما نکته مهم در این یافته، پایین بودن میانگین رهبری در هر دو گروه است. به نظر می‌رسد که با توجه به ویژگی‌های شغلی و جایگاه معلمان در مدارس این یافته منطقی باشد. چراکه، بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده میزان مشارکت و آزادی عمل معلمان در شرایط موجود بسیار اندک می‌باشد (Kazempour, Haghparast, Hedayati, 2011) و همین شرایط باعث کاهش تمایل آن‌ها به رهبری گردد. این یافته با پژوهش‌های (Mee et al, 2016)، (Çelikdemir & Tukul, 2015)، (Hillman, 2014) و (Gursoy et al, 2013) هم‌راستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین ویژگی‌های معلمان نسل شبکه و نسل پیشین چه در ویژگی‌های رفتاری و چه در ارزش‌های شغلی شکاف وجود دارد. بر اساس این نتیجه اولاً، باید توجه نمود که برخی از معلمان آموزش‌وپرورش ارتباط چندانی با فناوری برقرار نمی‌کنند و مشکل زمانی بیشتر می‌شود که دانش‌آموزان این معلمان به‌شدت غرق در فناوری و



دنیای دیجیتال هستند. در واقع چنین معلمانی با رویکردهای سنتی و باورهای خود تدریس می‌کنند در حالی که دانش آموزان آنان با چنین روشی ارتباط برقرار نمی‌کنند، و همین موضوع می‌تواند منجر به کاهش اثربخشی معلم و ضعف در بدنه نظام آموزش و پرورش گردد. ثانیاً، تفاوت بین نسل شبکه و نسل پیشین در زمینه ویژگی‌های رفتاری و ارزش‌های شغلی رهبافت مهمی برای مدیران منابع انسانی و مدیران آموزشی مدارس به همراه دارد و می‌تواند به هدایت و مدیریت بهتر معلمان نسل شبکه کمک نموده و با مدیریت صحیح و متناسب با ویژگی‌های آنان، از همه توان و ظرفیت آن‌ها برای بهبود عملکرد و ارتقاء سطح اثربخشی نظام آموزش و پرورش استفاده نمود. ایجاد چنین شرایطی می‌تواند شرایط کاری معلمان را بهبود بخشد و بسترهای همکاری و مشارکت آنان را بیشتر کند و در نهایت بهبود عملکرد آنان را به همراه داشته باشد (Ashrafi, S., Zaynabadi, 2017).

با توجه به یافته‌های به دست آمده، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزشی در برنامه‌ریزی‌های خود به تمایلات و ارزش‌ها کاری هر دو نسل توجه کنند و انتظارات خود را متناسب با ویژگی‌های هر دو نسل تعدیل نمایند. همچنین، با توجه به ارزش‌های هر نسل از سبک‌های مختلف رهبری و ارتباط با آن‌ها استفاده کنند. به علاوه، مدیران بایستی به تنوع نسلی در سازمان به دلیل تنوع مهارت‌ها و نگرش‌ها ارزش داده و از آن به عنوان یک فرصت استفاده کنند. همچنین، مدیران می‌توانند با استفاده از ایجاد فرهنگ پذیرش تنوع نسلی و ایجاد جو صمیمانه، بستری برای کاهش تعارضات و توسعه یادگیری و تسهیم دانش بین نسل‌های مختلف فراهم کنند، به گونه‌ای که نسل‌های پیشین به راحتی تجارب خود را در اختیار جوانان قرار دهند و جوانان نیز دانش و مهارت خود را به‌ویژه در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات در کمک و توسعه معلمان نسل قبل به کارگیرند. در این راستا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به بررسی تفاوت‌های عملکردی معلمان هر دو نسل و تأثیر ارزش‌ها و ویژگی‌های رفتاری هر دو نسل بر عملکرد آنان بپردازند. همچنین، ارزش‌های کاری و ویژگی‌های رفتاری سایر کارکنان آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گیرد. به علاوه، تفاوت‌های ارزشی و انتظارات متفاوت معلمان و دانش آموزان که متعلق به نسل Z می‌باشند، بررسی شود تا در جهت بهبود کیفیت آموزش مورد استفاده قرار گیرد. در پایان لازم به ذکر است که از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر نبود پژوهش‌های داخلی در ارتباط با موضوع پژوهش بود که البته این محدودیت نقطه قوت پژوهش حاضر نیز بود. از دیگر محدودیت این بود که این بررسی تنها بر روی معلمان دوره اول متوسطه شهر

شیراز انجام شد. لذا قابلیت تعمیم آن به طور کارکنان آموزش پرورش و یا حتی کارکنان سایر سازمان‌ها کم است.

#### منابع

- Angeline, T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5(2), 249.
- Ashrafi, S & Zaynabadi, H. (2017). The Roles of School Principals in Strengthening and Developing Thriving at Work among Teachers: A Mixed Method Research. *Jsa*, 5(1), 195-215. (Persian)
- Bannon, S., Ford, K., & Meltzer, L. (2011). Understanding Millennials in the workplace. *CPA Journal*, 81(11), 61-65.
- Beekman, T. (2011). Fill in the generation gap. *Strategic Finance*, 93(3), 15-17.
- Berk, R. A. (2011). No Teacher Left Behind: Teaching Strategies for the Net Generation. *The Educational Landscape of the Future*, 77-90.
- Cahill, T. F., & Sedrak, M. (2012). Leading a multigenerational workforce: Strategies for attracting and retaining millennials. *Frontiers of Health Services Management*, 29(1), 3-15.
- Çelikdemir, D. Z., & Tukul, I. (2015). Incorporating Ethics into Strategic Management with Regards to Generation Y's view of Ethics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 528 -535.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
- Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes: should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.
- Fernandes, K., Hyde, A., Ives, S., Fleischer, S., Evoy, T., & Van Marrum, K. (2012). A comparative study of work values between generation X and generation Y. *Unpublished manuscript, University of Guelph. Retrieved from seanlyons.ca/wp-content/uploads/2012/01/Fernandes-et-al-2012.Pdf.*
- Frand, J. (2000). The information age mindset: Changes in students and implications for higher education. *Educause Review*, 35(5), 15-24.
- Gelbart, N., & Komninos, J. (2012). Who? Where? Y? *Charter Journal*, 84(7), 20-23.
- Gibbons, S. (2007). Redefining the Roles of Information Professionals in Higher Education to Engage the Net Generation." *EDUCASE Australasia*. In

- Annual Conference. Melbourne Convention Centre. Melbourne, Australia* (Vol. 23).
- Gursoy, D., Chi, C. G. Q., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40-48.
- Hansen, J. I. C., & Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.
- Hendryx, J. L. (2013). *Generational Differences in Learner Attitudes toward Technology in Education at the University of Wisconsin-Stout*. [http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2008/2008hendry\\_xj](http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2008/2008hendry_xj). Pdf, tanggalunduh, 15.
- Hillman, D. R. (2014). Understanding multigenerational work-value conflict resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(3), 240-257.
- Hricko, M. (2008). Net Generation. In *Encyclopedia of Information Technology Curriculum Integration* (pp. 616-619). IGI Global.
- Jones, C., Ramanau, R., Cross, S., & Healing, G. (2010). Net generation or Digital Natives: Is there a distinct new generation entering university? *Computers & Education*, 54(3), 722-732.
- ISNA. (2016). Iran's 89th rank in IT development <http://www.isna.ir/news/95112114662>. (Persian).
- Kazempour, E., Haghparast, F & Hedayati, F. (2011). The Comparison of the Present and Ideal Status of Experienced and Inexperienced Teachers' Participation in the Process of Curriculum Development. *Journal of Educational Psychology*, 1(4), 103-117. (Persian)
- Kennedy, G. E., Judd, T. S., Churchward, A., Gray, K., & Krause, K. L. (2008). First year students' experiences with technology: Are they really digital natives? *Australasian journal of educational technology*, 24(1).
- Kilber, J., Barclay, A., & Ohmer, D. (2014). Seven tips for managing generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(4), 80.
- Kupperschmidt, B. R. (2001). Understanding net generation employees. *Journal of Nursing Administration*, 31(12), 570-574.
- Leung, L. & Zheng, C.P. (2012). The Net Generation. In Z. Yan (ed.). *Encyclopedia of Cyber Behavior*. Hershey, PA: IGI Global, Inc.
- Leung, L. (2004). Net-generation attributes and seductive properties of the Internet as predictors of online activities and Internet addiction. *CyberPsychology & Behavior*, 7(3), 333-348.
- Leung, L., & Lee, P. S. (2012). The influences of information literacy, internet addiction and parenting styles on internet risks. *New Media & Society*, 14(1), 117-136.
- Maxwell, G. A., & Broadbridge, A. (2014). Generation Y graduates and career transition: Perspectives by gender. *European Management Journal*, 32(4), 547-553.

- Mee, L., Fash, B. C & Siew, H. (2016). Similarities and differences of Work Values Gen X and gen Y in Malaysia. *International Business Management*, 10 (9): 1687- 1692.
- Mengü, S. Ç., Güçdemir, Y., Ertürk, D., & Canan, S. (2015). Political Preferences of Generation Y University Student with Regards to Governance and Social Media: A Study on March 2014 Local Elections. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 791-797.
- Murray, K., Toulson, P., & Legg, S. (2011). Generational cohorts' expectations in the workplace: A study of New Zealanders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(4), 476-493.
- Oblinger, D. (2003). Boomers gen-xers millennials. *EDUCAUSE review*, 500(4), 37-47.
- Premsky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the horizon*, 9(5), 1-6.
- Sheahan, P. (2005). *Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work* (pp. 72-77). Prahran: Hardie Grant Books.
- Shirish, A., Boughzala, I., & Srivastava, S. C. (2016). Adaptive use of social networking applications in contemporary organizations: examining the motivations of Gen Y cohorts. *International Journal of Information Management*, 36(6), 1111-1123.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital, how the Net Generation is changing your world*. New York, NY: McGraw-Hill Professional.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.
- Worley, K. (2011). Educating college students of the net generation. *Adult Learning*, 22(3), 31-39.