



## Stereotype or Reality? Investigating the Big Data of Personality Differences in Four Generations of Iran's Workforce

**Milad Shams-Zare\***

PhD Student in Public Administration, Department of Public Administration, Faculty of Accounting and Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

**Seyyede Hoda Naji**

PhD Student in Educational Measurement, and assessment, Department of Measurement, and assessment, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

**Alireza Dehfuli**

Master in Computer Science, Department of Statistics and Computer, Faculty of Statistics, Mathematics and Computer, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Received: 01/02/2022

Accepted: 03/06/2022

### Abstract:

The effective management of age groups in the workplace is one of the issues raised in the organizational research and execution. With the entry of young workforce into organizations and the diversity of different generations, questions have been raised about the quantity and quality of personality and behavioral differences of people of different generations. The purpose of this research is to investigate the personality differences of people born in the 50s, 60s, 70s and 80s and its implications for human resource management. For this purpose, using the 240-question NEO personality test, the required data were collected in a large sample of 36,719 people nationwide. The average difference of five personality traits between generations was investigated based on one-way analysis of variance, Sheffe's post hoc test and effect size. The results indicated that despite the presence of statistically significant differences, there is no significant difference between generational groups in terms of practical significance and effect size, and common differences are probably mainly derived from age rather than generational stereotypes. Therefore, instead of relying on generational stereotypes, it is suggested that managers and human resource specialists focus on individual differences.

**Keywords:** Age Groups, Generations, Personality, 5-Factor Model.

---

Corresponding Author, Email: milad.shz@gmail.com

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2022.340226.1393

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

# کلیشه یا واقعیت؟ بررسی تفاوت‌های شخصیتی در کلان‌داده‌های چهار نسل نیروی کار ایران

میلاذ شمس زارع\*

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

سیده هدی ناجی

دانشجوی دکتری سنجش و اندازه‌گیری آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

علیرضا دهفولی

کارشناسی ارشد علوم کامپیوتر، دانشکده آمار، ریاضی و رایانه، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۳

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱



**چکیده:** مدیریت مؤثر گروه‌های سنی در فضای کار از موضوعات مطرح در فضای پژوهشی و اجرایی سازمانی است. با ورود نیروی کار جوان به سازمان‌ها و تنوع نسل‌های مختلف سؤالاتی درباره کمیت و کیفیت تفاوت‌های شخصیتی و رفتاری افراد نسل‌های مختلف مطرح شده است. هدف از این پژوهش بررسی تفاوت‌های شخصیتی متولدین دهه‌های ۵۰، ۶۰، ۷۰ و ۸۰ و دلالت‌های آن برای مدیریت منابع انسانی است. به این منظور با استفاده از آزمون شخصیت نئو ۲۴۰ سؤالی، در نمونه کلان ۳۶۷۱۹ نفری در سطح کشور داده‌های لازم گردآوری شد. بررسی تفاوت میانگین صفات پنج‌گانه شخصیتی بین نسل‌ها بر اساس تحلیل واریانس یک راهه، آزمون تعقیبی شفه و اندازه اثر انجام شد. نتایج نشانگر آن بود به‌رغم وجود تفاوت‌های معنادار آماری از نظر معناداری کاربردی و اندازه اثر تفاوت معناداری بین گروه‌های نسلی وجود ندارد و تفاوت‌های رایج احتمالاً عمدتاً ناشت گرفته از سن هستند تا کلیشه‌های نسلی. از این‌رو پیشنهاد می‌شود مدیران و متخصصان منابع انسانی به‌جای تکیه بر کلیشه‌های نسلی بر تفاوت‌های فردی افراد تمرکز کنند.

**واژگان کلیدی:** گروه‌های سنی، نسل‌ها، شخصیت، مدل ۵ عاملی.

## مقدمه

با ورود بیشتر نیروی کار جوان به سازمان‌ها اخیراً، مطالب و مقالات عمومی در زمینه اقتضائات و الزامات خاص و متفاوت مدیریت نسل جوان منتشر شده است (Huntley, 2006; Wey, 2002; Smola & Sutton, 2002). مبنای این موضوع بر پایه این فرض است که ارزش‌ها و عقاید کاری گروه‌های نسلی در فضای شغلی با یکدیگر متفاوت است و عدم توجه به این تفاوت‌ها می‌تواند منجر به بروز تعارض، سوء تفاهم و عدم ارتباط مؤثر، کاهش بهره‌وری و رفاه کارکنان و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی شود (Kupperschmidt, 2000; Wey Smola & Sutton, 2002).

در مقابل این یافته‌ها که بعضاً متناقض نیز هستند (Costanza et al., 2020) پرسش‌ها و انتقاداتی نسبت به آن‌ها مطرح شده است. از نظر برخی مؤلفان تفاوت‌های موجود در رفتار سازمانی و صفات شخصیتی نسل‌ها قابل چشم‌پوشی است و قوت کافی ندارد و در صورت وجود هم بیشتر متأثر از سن است تا ویژگی‌های مشترک نسلی (Becton et al., 2014; Wong et al., 2008). برخی دیگر درباره مفروضات نظری این پژوهش‌ها (Rudolph & Zacher, 2016)، مسائل و چالش‌های روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها (Costanza et al., 2017; Parry, 2017) و کیفیت و تناسب نتایج و پیشنهادهای کاربردی آن‌ها انتقاداتی را وارد دانسته‌اند (Urwin & Zabel et al., 2017; Rudolph et al., 2018; Costanza et al., 2020).

از دیگر انتقاداتی که به ایده همگنی افراد یک نسل و تفاوت گروه‌های نسلی با یکدیگر مطرح شده است نوع داده‌هایی است که این پژوهش‌ها بر آن‌ها بنا شده‌اند. مثلاً، از نظر جورگنسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) عمده پژوهش‌های طرفدار این ایده مبتنی بر داده‌های کیفی که براساس تجارب مؤلفان و افراد هستند شکل گرفته‌اند و از این رو قوت کافی از نظر شواهد ندارند تا سازمان‌ها بخواهند سیاست‌های منابع انسانی خود را براساس آن‌ها تغییر دهند و منابع خود را صرف آن کنند.

با توجه به شرایط سنی متنوعی که در نیروی کار سازمان‌های ایرانی وجود دارد؛ می‌توان چهار گروه سنی متولدین دهه‌های ۵۰، ۶۰، ۷۰ و اخیراً ۸۰ را در سازمان‌های داخلی برشمرد. با بررسی صفات‌های شخصیتی که ارتباط معنادار با عملکرد افراد دارند؛ در این گروه‌های سنی می‌توان به فهم صحیح و دقیق از تفاوت‌ها و شباهت‌های آن‌ها رسید. در نتیجه سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: آیا بین متولدین دهه‌های سنی مختلف در ایران، از نظر صفات

1. Jorgensen

شخصیتی مدل پنج‌عاملی تفاوت‌مناذاری وجود دارد؟ و به این ترتیب، هدف از این پژوهش بررسی صفت‌های شخصیتی این افراد در سطح ملی و تفاوت‌های آن‌ها و ارائه دلالت‌های کاربردی و نظری است.

### مرور تعریف و دسته‌بندی نسل‌ها

برخی محققان، نسل را گروهی مشخص برشمرده‌اند که در یک دوره زمانی به دنیا آمده‌اند و به این دلیل وقایع و رویدادهای مهم و مشترکی در مسیر زندگی خود تجربه کرده‌اند (Kupperschmidt, 2000). بستر اجتماعی که گروه‌های اجتماعی در آن رشد کرده‌اند بر شخصیت و ادراک افراد نسبت به حکومت، ارزش‌ها و عقاید سازمانی، اخلاق و اهداف کاری تأثیرگذار خواهد بود (Wey Smola & Sutton, 2002).

### نسل‌های شغلی در کشورهای غربی

دسته‌بندی‌های متفاوتی درباره انواع نسل‌ها به لحاظ شغلی در کشورهای غربی انجام شده است. مهم‌ترین این دسته‌ها، ویژگی‌ها و انتظارات شغلی آن‌ها در ادامه بحث خواهد شد.

### نسل ازدیاد جمعیت (متولدین ۱۹۴۵-۱۹۶۴)

محیط شغلی باثبات و امنیت شغلی جزو ارزش‌های افراد این نسل است (Hart, 2006; Wey Smola & Sutton, 2002). همچنین این گروه در دسته افراد متعهد و وفادار به یک سازمان قرار دارند و آرمان‌گرا، مثبت‌اندیش و بانگیزه هستند (Hart, 2006). برخی دیگر این نسل را دارای پشتکار زیاد در کار تعریف کرده‌اند (Hui-Chun & Miller, 2003) و اکتساب قدرت بالا در سازمان را از ارزش‌های آن‌ها برشمرده‌اند (Dinnell S, 2007) از دیگر کلیشه‌هایی که نسبت به این نسل مطرح شده است توانایی آن‌ها در ایجاد اجماع و ایفای نقش به‌عنوان یک مربی عالی است (Hart, 2006; Kupperschmidt, 2000).

### نسل X (متولدین ۱۹۶۵-۱۹۸۱)

از ویژگی‌های افراد این نسل به شکاک بودن، بدبینی و فردگرایی اشاره شده است (Kupperschmidt, 2000; Wey Smola & Sutton, 2002). همچنین با تغییر و تنوع سازگار هستند و برخی این‌طور استدلال کرده‌اند که این نسل به یک سازمان خاص وفادار نیستند و میل به استقلال بیشتری نسبت به نسل قبل دارند. در نتیجه احتمال خروج از شغل و گرایش

به مشاغل چالشی، حقوق و مزایای بالاتر در آن‌ها بیشتر است. در مقایسه با نسل انفجار جمعیت که برای رتبه‌های مرجع قدرت در سازمان اعتبار قائل می‌شدند؛ این نسل نسبت به این موضوع مردد است و متأثر از آن نیست (Hart, 2006). از این‌رو نیاز به بازخوردهای سریع و مداوم دارد. از دیگر ویژگی‌های آن‌ها اهمیت بالای تعادل کار و زندگی است که به‌موجب آن اهداف شخصی اهمیت بیشتری از اهداف شغلی دارد (Howe et al., 2009).

### نسل Y (متولدین ۱۹۸۲ - ۲۰۰۰)

این نسل با فناوری عجین شده‌اند. با تغییر سازگار هستند و امنیت شغلی اهمیت کمتری برایشان دارد (Hart, 2006). آن‌ها به توسعه مهارت‌های خود اهمیت می‌دهند و از چالش‌های فرصت‌های جدید لذت می‌برند. مشابه نسل انفجار جمعیت، پرتلاش و مثبت‌اندیش هستند (Huntley, 2006; Wey Smola & Sutton, 2002). همچنین از کار گروهی لذت می‌برند و اجتماعی هستند و اعتماد به نفس بالایی از خود بروز می‌دهند. همچنین مایل به داشتن مسئولیت و نقش در تصمیمات و اقدامات هستند (Dinnell S, 2007).

### نسل Z

توافق واضحی درباره بازه زمانی افراد این نسل وجود ندارد، اما این نسل عمدتاً از متولدین ۱۹۹۵ به بعد هستند (Chillakuri, 2018; Lanier, 2017) و حدود ۳۲٪ از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند (Miller & Lu, 2018). پژوهش‌ها درباره ویژگی‌های این نسل در ابتدای راه است. ویژگی منحصر به فرد این نسل این است که اساساً دنیای بدون اینترنت را ندیده‌اند (Hoxha & Zeqiraj, 2019) کمبود پژوهش‌ها درباره ویژگی‌های این نسل منجر به سردرگمی درباره آن شده است. مثلاً، برخی پژوهشگران استدلال کرده‌اند که این نسل درباره امنیت شغلی دغدغه بیشتری دارند (Crouch, 2015; Howe, 2014)، اما برخی دیگر براساس نتایج پیمایش ۵۰۰۰۰ نفری این‌طور بیان کرده‌اند که این نسل بیشتر نگران تناسب شغل با مهارت‌هایشان هستند تا امنیت شغلی (Bernier, 2015).

همچنین توافق گسترده‌ای نیز میان پژوهشگران وجود دارد که نسل Z با نسل Y اشتراکاتی دارند، اما تفاوت‌های این نسل عمدتاً شامل این موارد است: گرایش به کارآفرینی و نتیجه-محوری (Christensen et al., 2018; Lanier, 2017)، تحصیل و شغل هم‌زمان (Cameron Opris, 2017 & Pagnattaro)، اهل فناوری و گوشی‌های هوشمند و اینترنت از سنین پایین (Victor-Eduard, 2017; Tracy & Fernanda, 2018 & Victor-Eduard, 2017; Tracy & Fernanda, 2018)، مستقل در شغل و زندگی و عدم

اتکا بر والدین (Chillakuri & Mahanandia, 2018; Dwivedula et al., 2019; Tracy & Fernanda, 2018)

### نسل‌ها در ایران

در ایران نیز معیارهای تمایز نسل‌ها از یکدیگر براساس پژوهش چیت‌ساز قمی (۱۳۸۶) عبارت‌اند از: ملاک سن و همسالان، تجارب مشترک جامعه‌پذیری، وقایع مهم تاریخی همچون جنگ، انقلاب، کودتا و... و تجربه‌های نسلی.

بر این اساس می‌توان با مبنا قرار دادن انقلاب اسلامی در حال حاضر، سه نسل را از یکدیگر تفکیک کرد که هر یک از نسل‌ها دارای ویژگی‌هایی هستند که با نسل‌های دیگر دارای تفاوت‌ها و شباهت‌هایی است. برخی معتقد هستند که جامعه جدید ایران، توانایی بازتولید همه ارزش‌های نسل قبل را ندارند؛ زیرا فاصله اندکی بین نسل‌ها وجود دارد. از این‌رو، زمان اجازه نمی‌دهد که ارزش‌های قبلی بازتولید شوند و نسل‌های جدید در حال تولید ارزش‌های جدیدی هستند که در میان نسل‌ها متفاوت است (سهراب‌زاده، ۱۳۸۸). در نتیجه می‌توان سه نسل شامل نسل قبل از انقلاب اسلامی (متولدین دهه‌های ۲۰ و ۳۰)، نسل انقلاب و جنگ (متولدین دهه‌های ۴۰ و ۵۰) و نسل سومی‌ها (متولدین دهه‌های ۶۰ و ۷۰) را در ایران تفکیک کرد. (جلالی و دیگران، ۱۳۹۸؛ چیت‌ساز قمی، ۱۳۸۶)

### مدل پنج‌عاملی شخصیت

از منظر روان‌شناسی کار، شخصیت اشاره به ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که الگوهای ارتباطی و تعاملی یک فرد را با محیط کاری مشخص می‌کند (Mischel, 1981). مدل‌های مختلفی برای تبیین ویژگی‌های شخصیتی افراد وجود دارند، اما معروف‌ترین مدل در این حوزه به‌ویژه در حوزه مدل‌های شخصیتی در فضای شغلی و سازمانی مدلی است که کاستا و مک‌کری<sup>۱</sup> گسترش دادند. آن‌ها نشان دادند که مدل شخصیت پنج‌عاملی اعتبار بالایی دارد. کاستا و مک‌کری با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، پنج بعد مهم را منظور کرد. الگوی پنج‌عاملی شخصیت یا پنج بزرگ به یک نظریه تأثیرگذار در زمینه شخصیت تبدیل شده است (McCreery et al., 2012).

کاستا و مک‌کری (۱۹۸۶) نشان دادند که الگوی پنج بزرگ در طول زندگی به‌ویژه در سنین

1. McCrae & Costa

بالتر از ۳۰ سال، بسیار پایدار است. این مدل شامل پنج بعد شخصیت زیر است:  
برون‌گرایی<sup>۱</sup>، تجربه‌پذیری (گشودگی)<sup>۲</sup>، توافق‌پذیری (سازگاری)<sup>۳</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۴</sup> و ثبات هیجانی (عصبیت، روان‌نژندی)<sup>۵</sup>

### وظیفه‌شناسی

شایستگی، نظم، تلاش برای موفقیت، خودانضباطی، دوراندیشی و تأمل بعد وظیفه‌شناسی شخصیت را تشکیل می‌دهند. وظیفه‌شناسی با رفتارهای مشخصی مانند کارآمد بودن، سازمان‌یافته بودن، مرتب بودن و اصولی و سیستماتیک بودن تعریف می‌شود (Thompson, 2008).

### توافق‌پذیری

مهم‌ترین مشخصه این عامل، تعاون و اعتماد است. افرادی که در این عامل نمره‌های خوبی کسب می‌کنند اغلب حس همکاری خوبی از خود نشان می‌دهند. این افراد راحت‌تر به دیگران اعتماد می‌کنند، افرادی که در این عامل نمره‌های کمی کسب می‌کنند اغلب بی‌اعتماد و بدبین هستند (Matsumoto & Juang, 2013).

### برون‌گرایی

برون‌گرایی نشانگر گرایش به معاشرتی بودن، جرأت‌مندی، گروه‌گرایی، پرگویی و بلندپروازی است. این صفت اغلب به‌عنوان تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی شناخته شده است. برون‌گراها و درون‌گراها هر دو از شرکت در تعاملات اجتماعی لذت می‌برند، اما برون‌گراها مشارکت اجتماعی بیشتری دارند (Swickert et al., 2004).

### تجربه‌پذیری

تجربه‌پذیری یکی از ابعاد پنج‌گانه شخصیت است که در زمینه رفتار شغلی به میزان کمتری درباره آن مطالعه شده است که شامل توانایی تخیل، سنت‌شکنی (خلاف عرف بودن)، کنجکاوی و روشن فکر بودن است (Clarke & Robertson, 2005).

1. Extraversion
2. Openness
3. Agreeableness
4. Conscientiousness
5. Neuroticism

### عصبیت (ثبات هیجانی)

اشخاص با ثبات هیجانی پایین‌تر حالاتی همچون اضطراب، افسردگی، خشم، ناایمنی و نگرانی را تجربه می‌کنند. همچنین ثبات هیجانی با صفاتی مثل اضطراب، دمدمی بودن، نگرانی و حسادت مشخص می‌شود (Hetteema et al., 2006).

### ارتباط ۵ عامل شخصیت و عملکرد شغلی

فرا تحلیل‌های متعددی نشان‌دهنده‌ی روایی پیش‌بین مناسب برخی از عوامل شخصیتی درباره‌ی عملکرد افراد و بروز و عدم بروز رفتارهای مخرب، غیبت از کار و خروج از سازمان هستند (Arvey et al., 1989). همچنین مطالعات نشان‌دهنده‌ی ارتباط بین شاخص‌های نگرش شغلی مانند رضایت شغلی و ابعاد شخصیتی هستند. به این معنی که سازمان‌ها برای برخورداری از نیروی کار با عملکرد و رضایت بالا بایستی به ابعاد شخصیتی افراد توجه داشته باشند (Li et al., 2014).

پژوهش‌ها از ارتباط مناسب صفات شخصیتی در مدل ۵ عاملی با عملکرد شغلی افراد اطلاع داده‌اند. بین ابعاد ۵ عاملی شخصیت و موفقیت شغلی آتی دانش‌آموزان همبستگی مناسبی (۰.۶۰) وجود دارد (Judge et al., 1999).

نتایج تجمیعی ۱۵ فرا تحلیل بر ارتباط بین ابعاد ۵ عاملی شخصیت و عملکرد شغلی افراد با حجم نمونه‌ی بیش از ۸۰۰۰۰ نفر حاکی از آن است که صفات و وظیفه‌شناسی و ثبات هیجانی قدرت پیش‌بینی مناسبی در تمام مشاغل دارند ( $P=0.24$ ). صفت برون‌گرایی در برخی مشاغل مانند مدیران و مشاغل فروش روایی پیش‌بین مناسبی داشته است ( $p=0.28$ ). صفات توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری نسبت به باقی صفات ارتباط ضعیف‌تری با عملکرد داشته‌اند، اما صفت توافق‌پذیری ارتباط مناسبی با معیار کار گروهی داشته است و همچنین صفت تجربه‌پذیری ارتباط مناسبی با عملکرد افراد در دوره‌های آموزشی دارد ( $P=0.33$ ) (Barrick & MOUNT, 1991).

### پویایی شخصیت در گذر سن

پژوهش‌های گسترده و مهمی درباره تغییرات شخصیت افراد در طول زندگی و همچنین تفاوت‌های شخصیتی گروه‌های سنی انجام شده است. این پژوهش‌ها نتایج متضاد و بحث-برانگیزی داشته‌اند.

برخی پژوهش‌ها از ثبات نسبی صفات شخصیت بعد از سن ۳۰ سالگی حکایت دارند (Terracciano et al., 2006). به نظر می‌رسد تجارب اوایل دوره بزرگ‌سالی روی منحنی تغییر



شخصیت افراد برای ادامه عمر تأثیر می‌گذارد (Roberts et al., 2006). مثلاً، نتیجه پژوهش بلیدرن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) حاکی از آن است؛ در حالی که صفت برون‌گرایی در دوقلوهای بزرگسال نسبتاً ثابت است، اما سطح میانگین برخی وجوه فرعی این صفت مانند هیجان‌طلبی و جمع‌گرایی کاهش و وجوه جرئت‌مندی و فعال بودن افزایش پیدا می‌کند. همچنین در یک بررسی بزرگ درباره تمایل به تغییر شخصیت میان دانش‌آموزان در ۵۵ کشور مشخص شد که جوانان مایل به تغییر به سمت افزایش وجوه شخصیتی اجتماعی بودن (ذیل برون‌گرایی) و بهره‌ور بودن (ذیل وظیفه‌شناسی) هستند (Baranski et al., 2021).

در یک پژوهش روی ۹۱۰ دانش‌آموز دبیرستانی در آلمان مشخص شد که فارغ‌التحصیلان دبیرستانی به‌طور معناداری درجات بالاتری از صفت وظیفه‌شناسی را نسبت به سال قبل از فارغ‌التحصیلی خود نشان داده‌اند. به بیانی دیگر، فشار طبیعی بالغ شدن و آمادگی برای ورود به مرحله جدیدی از زندگی بزرگسالی و استقلال منجر به این موضوع شده است (Bleidorn, 2012).

از مهم‌ترین فراتحلیل‌های این حوزه نشان می‌دهد که در ابتدای دوره نوجوانی صفت تجربه‌پذیری رشد می‌کند و صفت‌های توافق‌پذیری و ثبات هیجانی در طول دوره نوجوانی افزایش پیدا می‌کنند (Roberts et al., 2006) همچنین برخی پژوهش‌های تطبیقی درباره ابعاد پنج‌عاملی شخصیت با مجموعه دادگان بزرگ حاکی از آن است که صفت‌های برون‌گرایی و تجربه‌پذیری با سن ارتباط معکوس دارند و صفت توافق‌پذیری ارتباط مثبت با سن دارد. همچنین سطوح میانگین وظیفه‌شناسی در دوران میان‌سالی در بالاترین حد خود بوده است. ثبات هیجانی در کشور انگلیس، ارتباط منفی خفیف با سن دارد، اما در کشور آلمان، ارتباط مثبت خفیف با سن نشان داده است. همچنین جنسیت و سطح تحصیلات تعدیل‌گر رابطه سن و شخصیت نبوده‌اند (Donnellan & Lucas, 2008)، اما در مقابل، برخی پژوهش‌ها از تأثیر جنسیت و نقش والدینی بر صفات شخصیتی سخن به میان آورده‌اند (Branje et al., 2007).

## روش پژوهش

### نمونه و مشارکت‌کنندگان

حجم نمونه برابر با ۳۶۷۱۹ نفر بوده است که ۲۸ درصد زن و ۷۲ درصد مرد بودند. ۱۰ درصد از افراد متولد دهه ۵۰، ۴۷ درصد متولد دهه ۶۰، ۴۰ درصد متولد دهه ۷۰ و ۱۰ درصد متولد دهه

1. Bleidorn

۸۰ بودند. ۴ درصد از افراد دارای تحصیلات دکتری، ۲۰ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد، ۴۲ درصد تحصیلات کارشناسی، ۹ درصد تحصیلات دیپلم و ۵ درصد از افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم بودند. شرکت‌کنندگان از ۳۱ استان کشور بودند که حدود ۳۱٪ آن‌ها از استان تهران و باقی شرکت‌کنندگان از دیگر استان‌های کشور هستند.

تمام شرکت‌کنندگان افرادی هستند که در سال ۱۴۰۰ در یک اپلیکیشن معروف در حوزه خدمات سبک زندگی ثبت‌نام کرده‌اند که محصول یک مؤسسه معتبر در این حوزه است. با توجه به اینکه تکمیل ثبت‌نام و ارائه خدمات اپلیکیشن منوط به تکمیل صحیح آزمون شخصیت بوده است و به داوطلبان قبل از تکمیل آزمون اطلاع داده شده است که عدم دقت در تکمیل پرسش-نامه منجر به دریافت خدمات نامرتب برای خود مخاطب خواهد شد؛ از این‌رو داده‌ها با دقت کافی گردآوری شده‌اند.

## جنسیت

جدول ۱: اطلاعات جنسیت

درصد	فراوانی	
۲۸.۳	۱۰۳۸۹	زن
۷۱.۷	۲۶۳۳۰	مرد
۱۰۰.۰	۳۶۷۱۹	مجموع

## نسل‌ها

جدول ۲: اطلاعات نسل‌ها

درصد	فراوانی	دهه
۱۰.۴	۳۸۱۲	۵۰
۴۷.۴	۱۷۳۹۱	۶۰
۴۰.۵	۱۴۸۸۴	۷۰
۱.۷	۶۳۲	۸۰
۱۰۰.۰	۳۶۷۱۹	مجموع

## تحصیلات

جدول ۳: اطلاعات تحصیلات

درصد	فراوانی	
۵.۴	۱۹۸۲	زیر دیپلم
۱۸.۲	۶۶۹۷	دیپلم
۹.۵	۳۴۹۰	کاردانی
۴۱.۷	۱۵۳۳۴	کارشناسی
۲۰.۴	۷۴۹۶	کارشناسی ارشد
۴.۲	۱۵۳۰	دکتری
۹۹.۵	۳۶۵۱۹	مجموع
۰.۵	۲۰۰	System Missing
۱۰۰.۰	۳۶۷۱۹	مجموع

## ابزار سنجش

برای سنجش ۵ بعد شخصیت از پرسش‌نامه معتبر NEO PI-R استفاده شده است که پرکاربردترین آزمون این حوزه است. این آزمون ۲۴۰ سؤال را حق‌شناس (۱۳۹۵) به فارسی ترجمه و هنجاریابی کرده است. سؤالات پرسش‌نامه به صورت طیف ۵ گزینه‌ای هستند. به منظور افزایش دقت مقایسه میانگین نسل‌ها از نمرات خام به جای نمرات هنجار شده استفاده شد زیرا هدف صرفاً مقایسه بوده است نه تحلیل و تفسیر هر گروه نسلی در صفات پنج‌گانه شخصیتی. تعریف صفت‌های پنج‌گانه در این آزمون عبارت‌اند از:

**عصبیت:** یا روان‌نژندگرایی میزان سازگاری، ناسازگاری و ثبات عاطفی را می‌سنجد.

**وظیفه‌شناسی:** افراد وظیفه‌شناس و باوجدان دارای هدف و خواسته‌ای قوی و از پیش تعیین شده‌اند و رفتار سازماندهی شده و با برنامه دارند.

**توافق‌پذیری:** شاخص توافق بر گرایش‌ات ارتباط بین فردی است و این شاخص به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی بیشتر سوق دارد. در حد خیلی نامطلوب اختلالات شخصیت با خودشیفتگی، ضداجتماعی و پارانوئید همراه است.

**تجربه‌پذیری:** نمره بالای این مقیاس انعطاف‌پذیری بیشتر را نشان می‌دهد. بازبودن به جنبه‌ها و محدوده‌های تجربی که فرد در برابر آن‌ها انعطاف‌پذیر است.

**برون‌گرایی:** نمره بالای این مقیاس را افراد برون‌گرا و نمره پایین این مقیاس را افراد درون‌گرا

تشکیل می‌دهند. برون‌گراها افرادی اجتماعی، دوست‌دار دیگران، باجرت، فعال، سرخوش، باانرژی، خوشبین، دوست‌دار هیجان و تحریک و امیدوار به موقعیت‌هایشان و آینده، کنجکاو و در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو هستند.

### یافته‌ها

از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه با نرم‌افزار SPSS 25 برای بررسی تفاوت‌های شخصیتی میان گروه‌های نسلی استفاده شد. آزمون همگنی واریانس نشان می‌دهد که پیش-فرض همگنی واریانس برقرار است و می‌توان برای بررسی تفاوت میانگین‌ها از تحلیل واریانس استفاده کرد (نتایج در پیوست).

### آماره‌های توصیفی هریک از صفات در هر گروه نسلی

جدول ۴: آماره‌های توصیفی هریک از صفات در هر دهه

دهه	عصبیت	برون‌گرایی	تجربه‌پذیری	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی
۵۰	میانگین	۱۰۹.۶۰	۱۱۰.۵۲	۱۱۶.۶۱	۱۲۸.۰۶
	تعداد	۳۸۱۲	۳۸۱۲	۳۸۱۲	۳۸۱۲
	انحراف استاندارد	۲۳.۷۴۸	۱۷.۶۰۱	۱۳.۹۱۵	۱۴.۱۱۸
	خطای استاندارد میانگین	۰.۳۸۵	۰.۲۸۵	۰.۲۲۵	۰.۲۲۹
	واریانس	۵۶۳.۹۶۶	۳۰۹.۷۷۹	۱۹۳.۶۲۶	۱۹۹.۳۰۹
۶۰	میانگین	۱۰۹.۹۷	۱۱۰.۳۶	۱۱۵.۰۱	۱۲۶.۲۴
	تعداد	۱۷۳۹۱	۱۷۳۹۱	۱۷۳۹۱	۱۷۳۹۱
	انحراف استاندارد	۲۳.۶۱۳	۱۷.۸۶۸	۱۴.۱۰۷	۱۴.۴۵۶
	خطای استاندارد میانگین	۰.۱۷۹	۰.۱۳۵	۰.۱۰۷	۰.۱۱۰
	واریانس	۵۵۷.۵۸۸	۳۱۹.۲۷۷	۱۹۸.۹۹۹	۲۰۸.۹۷۲
۷۰	میانگین	۱۱۰.۹۳	۱۱۰.۹۹	۱۱۱.۸۴	۱۲۲.۸۰
	تعداد	۱۴۸۸۴	۱۴۸۸۴	۱۴۸۸۴	۱۴۸۸۴
	انحراف استاندارد	۲۲.۸۶۸	۱۸.۰۷۶	۱۴.۳۰۷	۱۵.۰۳۰
	خطای استاندارد میانگین	۰.۱۸۷	۰.۱۴۸	۰.۱۱۷	۰.۱۲۳
	واریانس	۵۲۲.۹۵۲	۳۲۶.۷۲۸	۲۰۴.۷۰۵	۲۲۵.۸۹۹
۸۰	میانگین	۱۱۲.۴۷	۱۱۱.۰۰	۱۰۹.۵۴	۱۲۰.۰۳
	تعداد	۶۳۲	۶۳۲	۶۳۲	۶۳۲
	انحراف استاندارد	۲۱.۹۴۰	۱۹.۰۶۸	۱۴.۸۹۹	۱۵.۳۵۴
	خطای استاندارد میانگین	۰.۸۷۳	۰.۷۵۸	۰.۵۹۳	۰.۶۱۱

دهه	وارینانس	عصبیت	برون گرایی	تجربه پذیری	توافق پذیری	وظیفه شناسی
	۴۸۱.۳۴۲	۳۶۳.۵۸۴	۲۲۱.۹۷۸	۲۳۵.۷۴۸	۴۷۷.۹۷۵	

بررسی آماره‌ها نشانگر آن است که میزان واریانس مقادیر هر صفت در بین افراد هر گروه نسلی نیز بالا است.

### نتایج تحلیل واریانس

برای بررسی تفاوت میانگین‌ها در بین گروه‌ها از آزمون تعقیبی شفه<sup>۱</sup> استفاده شده است (Maxwell & Delaney, 2004). در ادامه ابتدا آزمون تحلیل واریانس و جزئیات معناداری نتایج بررسی می‌شود.

جدول ۵: آزمون تحلیل واریانس

Sig.	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجذور مربعات		
.۰۰۰	۴۹.۹۳۵	۲۷۱۰۹۶۸۲	۳	۸۱۳۲۹.۰۴۵	بین نسل‌ها	عصبیت
		۵۴۲.۹۰۰	۳۶۷۱۵	۱۹۹۳۲۵۶۱۶۸۷	افراد داخل نسل	
			۳۶۷۱۸	۲۰۰۱۳۸۹۰.۷۳۲	مجموع	
.۰۰۰	۱۲.۸۷۰	۴۱۴۵.۰۴۰	۳	۱۳۴۳۵.۱۱۹	بین نسل‌ها	برون گرایی
		۳۲۲.۰۷۳	۳۶۷۱۵	۱۱۸۳۴۹۱۹۶۷۴	افراد داخل نسل	
			۳۶۷۱۸	۱۱۸۳۷۳۵۴.۷۹۳	مجموع	
.۰۲۷	۳.۰۷۰	۶۱۷.۵۰۷	۳	۱۸۵۲.۵۲۱	بین نسل‌ها	تجربه پذیری
		۲۰۱.۱۴۹	۳۶۷۱۵	۷۳۸۵۱۹۵.۵۰۹	افراد داخل نسل	
			۳۶۷۱۸	۷۳۸۷۰۴۸.۰۳۰	مجموع	
.۰۰۰	۱۹۲.۰۴۲	۴۱۳۴۴.۹۵۱	۳	۱۲۴۰۳۴.۸۵۳	بین نسل‌ها	توافق پذیری
		۲۱۵.۲۹۱	۳۶۷۱۵	۷۹۰۴۴۰۰.۵۰۱	افراد داخل نسل	
			۳۶۷۱۸	۸۰۲۸۴۳۵.۳۵۴	مجموع	
.۰۰۰	۱۱۶.۰۵۴	۴۹۹۰۴.۵۷۰	۳	۱۴۹۷۱۳.۷۰۹	بین نسل‌ها	وظیفه شناسی
		۴۳۰.۰۱۱	۳۶۷۱۵	۱۵۷۸۱۷۸۴۴.۰۳۵	افراد داخل نسل	
			۳۶۷۱۸	۱۵۹۳۷۵۵۷.۷۴۴	مجموع	

نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که آزمون تحلیل واریانس در صفت‌های عصبیت، برون گرایی، توافق پذیری و وظیفه شناسی با ۹۹ درصد اطمینان معنادار است. برای بررسی تفاوت میانگین‌ها در بین گروه‌ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

1. Scheffe

### جدول مقایسه میانگین

در ادامه جزئیات نتایج مقایسه بین نسل‌ها در هریک از صفات پنج‌گانه شخصیتی و میزان تفاوت میانگین‌ها و معناداری آماری بررسی می‌شود. سپس میزان اندازه اثر تفاوت میانگین بین تمام نسل‌ها در هریک از صفات بررسی خواهد شد.

#### صفت عصیبت

نتایج نشانگر آن است که بین افراد دهه ۵۰ صرفاً با دهه ۶۰ تفاوت معناداری در صفت عصیبت مشاهده نمی‌شود و به صورت کلی افراد دهه ۵۰، نسبت به باقی نسل‌ها کمترین میزان عصیبت (ثبات هیجانی بالاتر) و افراد دهه ۸۰، بیشترین میزان را اظهار کرده‌اند.

جدول ۶: صفت عصیبت

تفاوت میانگین‌ها (I-J)	نسل‌ها (J)	نسل مبنا (I)	صفت شخصیتی
-.۹۹۴	۶۰	۵۰	عصیبت
-۳.۶۴۵*	۷۰		
-۵.۶۱۷*	۸۰		
.۹۹۴	۵۰	۶۰	
-۲.۶۵۱*	۷۰		
-۴.۶۲۳*	۸۰		
۳.۶۴۵*	۵۰	۷۰	
۲.۶۵۱*	۶۰		
-۱.۹۷۱	۸۰		
۵.۶۱۷*	۵۰	۸۰	
۴.۶۲۳*	۶۰		
۱.۹۷۱	۷۰		

توضیحات: \* نشانگر تفاوت‌های معنادار

#### صفت برون‌گرایی

نتایج نشانگر آن است که در صفت برون‌گرایی بین افراد دهه ۵۰ و ۶۰ تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. همچنین بین افراد دهه ۷۰ با ۸۰ نیز تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۷: صفت برونگرایی

تفاوت میانگین‌ها (I-J)	نسل‌ها (J)	نسل مبنا (I)	صفت شخصیتی
-0.372	۶۰	۵۰	برون‌گرایی
-1.۳۲۹*	۷۰		
-۲.۸۶۴*	۸۰		
0.372	۵۰	۶۰	
-0.957*	۷۰		
-۲.۴۹۲*	۸۰		
1.۳۲۹*	۵۰	۷۰	
0.957*	۶۰		
-1.۵۳۵	۸۰		
۲.۸۶۴*	۵۰	۸۰	
۲.۴۹۲*	۶۰		
1.۵۳۵	۷۰		

توضیحات: \* نشانگر تفاوت‌های معنادار

**صفت تجربه‌پذیری**

نتایج نشان می‌دهد که در صفت تجربه‌پذیری تفاوت معناداری بین هیچ‌یک از گروه‌های نسلی وجود ندارد.

جدول ۸: صفت تجربه‌پذیری

تفاوت میانگین‌ها (I-J)	نسل‌ها (J)	نسل مبنا (I)	صفت شخصیتی
0.163	۶۰	۵۰	تجربه‌پذیری
0.533	۷۰		
-0.481	۸۰		
-0.163	۵۰	۶۰	
0.370	۷۰		
-0.644	۸۰		
-0.533	۵۰	۷۰	
-0.370	۶۰		
-1.0۱۴	۸۰		

### صفت توافق‌پذیری

نتایج نشان می‌دهد در صفت توافق‌پذیری بین همه نسل‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. بیشترین تفاوت بین افراد نسل‌های ۵۰ و ۸۰ است.

جدول ۹: صفت توافق‌پذیری

تفاوت میانگین‌ها (I-J)	نسل‌ها (J)	نسل مینا (I)	صفت شخصیتی
۱۶۰۵*	۶۰	۵۰	توافق‌پذیری
۴۷۷۰*	۷۰		
۷۰۷۴*	۸۰		
-۱۶۰۵*	۵۰	۶۰	
۳۱۶۵*	۷۰		
۵۴۶۹*	۸۰		
-۴۷۷۰*	۵۰	۷۰	
-۳۱۶۵*	۶۰		
۲۳۰۴*	۸۰		
-۷۰۷۴*	۵۰	۸۰	
-۵۴۶۹*	۶۰		
-۲۳۰۴*	۷۰		

### صفت وظیفه‌شناسی

نتایج نشان می‌دهد در صفت وظیفه‌شناسی بین افراد تمام نسل‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. بیشترین تفاوت بین افراد نسل‌های دهه ۶۰ با دهه ۸۰ است.

جدول ۱۰: صفت وظیفه‌شناسی

تفاوت میانگین‌ها (I-J)	نسل‌ها (J)	نسل مینا (I)	صفت شخصیتی
۱۸۲۴*	۶۰	۵۰	وظیفه‌شناسی
۵۲۶۱*	۷۰		
۸۰۲۶*	۸۰		
-۱۸۲۴*	۵۰	۶۰	
۳۴۳۶*	۷۰		
۶۲۰۲*	۸۰		
-۵۲۶۱*	۵۰	۷۰	
-۳۴۳۶*	۶۰		
۲۷۶۶*	۸۰		



-۸.۰۲۶*	۵۰	۸۰	
-۶.۲۰۳*	۶۰		
-۲.۷۶۶*	۷۰		

### محاسبه اندازه اثر و معناداری کاربردی

اخیراً، در استانداردهای تحلیل آماری در علوم اجتماعی و رفتاری به ضرورت سنجش و گزارش معناداری کاربردی<sup>۱</sup> (Kirk, 1996) یا تحلیل اندازه اثر<sup>۲</sup> در کنار سایر شاخص‌های آماری تأکید کرده‌اند (Wilkinson, 1999).

هرچند آزمون‌های معناداری آماری باعث می‌شوند که پژوهشگر اختلاف‌های به ظاهر بزرگ را بین جوامع آماری کوچک به اشتباه معنادار تفسیر نکند ولی این آزمون‌ها از معنادار در نظر گرفتن اختلاف‌های بسیار کوچک در جوامع بزرگ نمی‌توانند جلوگیری کنند (Carver, 1993) در جامعه‌های بزرگ اختلاف‌های کوچک می‌توانند از نظر آماری معنادار به دست آیند، اما این معناداری از نظر کاربردی حاصل نشود. این مورد برخی را بر این داشته است که آزمون‌های آماری را به‌تنهایی مفید ندانند (B. Thompson, 1996) سطح معناداری و اندازه اثر هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای به پژوهشگر می‌دهند. با استفاده از آزمون معناداری تعیین می‌شود که آیا نتیجه خاصی به علت شانس رخ داده است یا خیر در حالی که از طریق بررسی اندازه اثر می‌توان متوجه شد که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است (اکبری زردخانه و عطاری، ۱۳۹۵). روزنتال معتقد است که اگر اندازه اثر محاسبه نشود احتمال بروز خطای نوع اول افزایش پیدا می‌کند (Rosenthal & Rosnow, 2008)

برای محاسبه اندازه اثر از مجذور ایتا<sup>۳</sup> استفاده شد (Adams & Conway, 2014). این شاخص مشابه ضریب تعیین در همبستگی است و عددی بین صفر و یک است و برای تفسیر معناداری کاربردی، مقادیر حدود ۰.۰۱ کوچک، ۰.۰۶ متوسط و بزرگ‌تر از ۰.۱۴ بزرگ در نظر گرفته می‌شوند (Pierce et al., 2004).

جدول ۱۱: اندازه اثر تفاوت میانگین‌ها

اندازه اثر (مقایسه تمام گروه‌های نسلی)	صفت شخصیتی
۰/۰۰۴	عصبیت
۰/۰۰۱	برون‌گرایی

1. Practical Significance
2. Effect Size
3. Eta squared

اندازه اثر (مقایسه تمام گروه‌های نسلی)	صفت شخصیتی
۰/۰۰۰	تجربه‌پذیری
۰/۰۱۵	توافق‌پذیری
۰/۰۰۹	وظیفه‌شناسی

نتایج محاسبه اندازه اثر نشانگر آن است که در تمام صفات اندازه اثر کاملاً کوچک است و در حقیقت تفاوت گروه‌های نسلی در صفات شخصیتی به لحاظ کاربردی معنادار نیستند چراکه واریانس مقادیر هر صفت بین خود افراد یک گروه نسلی نیز بسیار بالا است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی تفاوت‌های شخصیتی چهار گروه نسلی نیروی کار در ایران براساس الگوی پنج‌عاملی شخصیت بوده است. نتایج این بررسی و تحلیل روی کلان‌داده‌های شخصیتی ایران حاکی از آن است که هرچند در برخی صفات شخصیتی بین گروه‌های نسلی تفاوت معنادار آماری مشاهده می‌شود، اما از نظر معناداری کاربردی تفاوت معناداری بین گروه‌های نسلی وجود ندارد و در حقیقت به دلیل بالا بودن میزان واریانس مقادیر هر صفت برای افراد داخل یک گروه نسلی نمی‌توان یک همگنی گروهی و نسلی را بین افراد مشاهده کرد و تغییرات مشاهده شده نیز احتمالاً عمدتاً براساس عامل سن هستند تا همگنی نسلی.

مطابق با پژوهش‌های پیشین که بیانگر ثبات نسبی شخصیت بعد از ۳۰ سالگی است (Terracciano et al., 2006) نتایج این پژوهش نیز نشانگر این موضوع است. در حقیقت میزان تفاوت میانگین صفات شخصیتی بین افراد دهه ۵۰ و ۶۰ در اکثر موارد مقادیر کمتری را نشان می‌دهد.

درباره دو صفت برون‌گرایی و عصبیت نتایج این پژوهش با برخی پژوهش‌های پیشین تطابق کامل دارد و با افزایش سن، افراد میزان برون‌گرایی و عصبیت کمتری گزارش کرده‌اند. همچنین میزان توافق‌پذیری ارتباط مثبتی با سن نشان می‌دهد که این موضوع نیز در پژوهش‌های برجسته پیشین گزارش شده است (Donnellan & Lucas, 2008). در صفت تجربه‌پذیری، نتایج متفاوتی با برخی پژوهش‌های پیشین مشاهده شد. افراد دهه ۸۰، بیشتری میزان تجربه-پذیری را گزارش کرده‌اند و بعد از آن افراد دهه‌های ۵۰ و ۶۰ و ۷۰ به ترتیب.

همچنین درباره صفت وظیفه‌شناسی نیز مشاهده می‌شود مطابق با پژوهش‌های پیشین که میزان این صفت را در دوره میان‌سالی در بالاترین حد خود گزارش کرده‌اند (Donnellan & Lucas, 2008)، در این پژوهش نیز شواهد مشابهی مشاهده شد که بین این صفت و سن افراد

ارتباط مستقیم وجود دارد.

به صورت کلی نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های مشابه در زمینه تفاوت‌های شخصیتی و انگیزشی نسل‌های کاری هم‌خوانی دارد و تفاوت‌های نسلی در این زمینه تأیید نشده‌اند (Wong et al., 2008). همچنین پژوهش‌ها در زمینه رفتارها و ارزش‌های نسل‌های کاری نیز وجود تفاوت معنادار کاربردی بین نسل‌ها را تأیید نکرده‌اند (Becton et al., 2014).

نتایج این پژوهش با نتایج مطالب عامه‌پسند داخلی (ابوالعلائی، ۱۴۰۰) و غربی (Huntley, 2006) از نظر تأیید وجود رفتارهای مشابه درون نسلی و همگنی نسلی و همچنین تفاوت اجتناب‌ناپذیر بین نسل‌ها هم‌خوانی ندارد. همچنین این نتایج با نتایج پژوهشی هم‌خوانی ندارد که براساس داده‌های کیفی یا صرفاً نظرات مدیران در کشورهای غربی (Wey Smola & Sutton, 2002) و داخلی (چیت‌سازقمی، ۱۳۸۶؛ سهراب‌زاده، ۱۳۸۸؛ مسافری قمی و دیگران، ۱۳۹۶) انجام شده است و وجود گروه‌های نسلی متفاوت و الزام مدیریت متفاوت آن‌ها را تأیید نمی‌کند. در مجموع، یافته‌های این پژوهش وجود تفاوت معنادار نسل‌ها را تأیید نمی‌کند و در نتیجه الزام به مدیریت متفاوت نسل‌ها مبتنی بر کلیشه‌های نسلی ضرورتی ندارد. از نظر کاربردی پیشنهاد می‌شود مدیران و متخصصان منابع انسانی به جای تأکید بر کلیشه‌های نسلی بر تفاوت‌های فردی و شخصیتی افراد تمرکز کنند و صرف منابع و هزینه برای طراحی سیاست‌های جداگانه نسلی یا آموزش مدیران برای تفاوت‌های نسلی توجیهی ندارد.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش، تقسیم‌بندی گروه‌های نسلی براساس سن است. در نتیجه تمایز بین علل نسلی و سنی در این پژوهش به صورت کامل مشخص نبود. هرچند تطابق یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های طولی بر شخصیت، قوت عامل سن را بیشتر نمایان می‌کند، اما پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی بر داده‌های طولی رفتار سازمانی افراد مشخص تمرکز کنند. همچنین گردآوری داده‌ها، به‌رغم گستردگی مناسب حجم نمونه از طریق یک اپلیکیشن نیز ممکن است تا حدودی بر مناسب بودن نمونه تأثیرگذار باشد.

## مآخذ

ابوالعلائی، بهزاد (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی برای دهه هفتادی‌ها. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

اکبری زردخانه، سعید، عطاری، محمد. (۱۳۹۵). لزوم سنجش و گزارش شاخص‌های اندازه اثر در پژوهش‌های روان‌شناختی. *رویش روان‌شناسی*، سال ۱۴، شماره ۵، ۲۹-۴۶.

جلالی، احمد، دلخواه، جلیل، افسر، امیر (۱۳۹۸). شناسایی تفاوت‌های نسلی در کارکنان سازمان‌های دولتی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال ۷، شماره ۳، ۱۳۷-۱۵۴.

چیت سازقمی، محمدجواد (۱۳۸۶). بازشناسی مفاهیم نسل و شکاف نسلی. *پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه*، سال ۴، شماره ۱، ۸۵-۱۱۲.

حق شناس، حسن (۱۳۹۵). *پکیج آزمون پنج عاملی شخصیت شناسی NEO-FFI+NEO-PI-R حاوی کتاب طرح پنج عاملی شخصیت شناسی*. تهران: روان سنجی.

سهراب زاده، مهران (۱۳۸۸). مقایسه ذهنیت نسلی و بین نسلی در نسل‌های دانشگاهی پس از انقلاب اسلامی. *تحقیقات فرهنگی ایران*، سال ۲، شماره ۴، ۲۶۳-۲۹۴.

مسافری قمی، مراد، رستگار، عباسعلی، آذر، عادل، دامغانیان، حسین (۱۳۹۶). شناسایی نسل‌ها در محل کار ایران. *مجله علمی*، سال ۱۵، شماره ۴، ۹۴۷-۹۷۵.

Adams, M. A., & Conway, T. L. (2014). Eta Squared. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research (1965-1966)*. Springer Reference.

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.

Baranski, Erica; Gardiner, Gwendolyn; Lee, Daniel; Funder, David C.; & Members of the International Situations Project. (2021). Who in the world is trying to change their personality traits? Volitional personality change among college students in six continents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 121(5), 1140-1156.

Barrick, M. R., & MOUNT, M. K. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175-189.

Bernier, Liz. (2015). Getting ready for gen Z. Access at: <https://www.hrreporter.com/news/hr-news/getting-ready-for-gen-z/281479>

Bleidorn, W. (2012). Hitting the road to adulthood: Short-term personality development during a major life transition. *Personality & social psychology bulletin*, 38(12), 1594-1608.

- Bleidorn, W., Kandler, C., Riemann, R., Angleitner, A., & Spinath, F. M. (2009). Patterns and sources of adult personality development: Growth curve analyses of the NEO PI-R scales in a longitudinal twin study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 142-155.
- Branje, S. J. T., van Lieshout, C. F. M., & Gerris, J. R. M. (2007). Big Five personality development in adolescence and adulthood. *European Journal of Personality*, 21(1), 45-62.
- Cameron, Elizabeth A.; & Pagnattaro, Marisa Anne. (2017). Beyond millennials: Engaging generation Z in business law classes: Beyond millennials. *Journal of Legal Studies Education*, 34(2), 317-324.
- Carver, R. P. (1993). The case against statistical significance testing. *The Journal of Experimental Education*, 61(4), 287-292.
- Chillakuri, Bharat. (2018). Scrapping the bell curve: A practitioner's review of reinvented performance management system. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(2), 244-253.
- Chillakuri, Bharat; & Mahanandia, Rajendra. (2018). Generation Z entering the workforce: The need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34-38.
- Christensen, S. S., Wilson, B. L., & Edelman, L. S. (2018). Can I relate? A review and guide for nurse managers in leading generations. *Journal of nursing management*, 26(6), 689-695.
- Clarke, S., Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355-376.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1986). Cross-sectional studies of personality in a national sample: I. development and validation of survey measures. *Psychology and Aging*, 1(2), 140-143.
- Costanza, D. P., Darrow, J. B., Yost, A. B., & Severt, J. B. (2017). A review of analytical methods used to study generational differences: Strengths and limitations. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 149-165.
- Costanza, D. P., Finkelstein, L. M., Imose, R. A., & Ravid, D. M. (2020). Inappropriate inferences from generational research. In B. J. Hoffman, M. K. Shoss, & L. A. Wegman (Eds.), *The Cambridge Handbook of the Changing Nature of Work* (1st ed., pp. 20-41). Cambridge University Press.
- Crouch, B. (2015). How will generation Z disrupt the workplace? Fortune. Access at: <https://fortune.com/2015/05/22/generation-z-in-the-workplace/>

- Dinnell S. (2007). Generation Y. attracting, engaging and leading a new generation at work. In Proceedings of the Australian Veterinary Association (AVA) Annual Conferences. *Australian Veterinary Association*. Retrieved from <http://www.sciquest.org.nz/node/67020>
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age differences in the Big Five across the life span: Evidence from two national samples. *Psychology and Aging*, 23(3), 558–566.
- Dwivedula, R., Singh, P., & Azaran, M. (2019). Gen Z: Where are we now, and future pathways. Access at: <https://www.jhrm.eu/2019/12/28-gen-z-where-are-we-now-and-future-pathways/>.
- Hart, Karen A. (2006). Generations in the workplace: finding common ground. *MLO. Medical Laboratory Observer*, 38(10), 26-27.
- Hettema, J. M., Neale, M. C., Myers, J. M., Prescott, C. A., & Kendler, K. S. (2006). A Population-based twin study of the relationship between neuroticism and internalizing disorders. *American Journal of Psychiatry*, 163(5), 857-864.
- Howe, N. (2014). *Introducing the Homeland Generation (Part 1 of 2)*. Access at: <https://www.forbes.com/sites/neilhowe/2014/10/27/introducing-the-homeland-generation-part-1-of-2/>
- Howe, N., Strauss, W.; & Matson, R. J. (2009). *Millennials rising: the next great generation*. Vintage Books. Access at: <https://www.yourcloudlibrary.com>.
- Hoxha, V., & Zeqiraj, E. (2019). The impact of Generation Z in the intention to purchase real estate in Kosovo. *Property Management*, 38(1), 1-24.
- Hui, C., & Miller, P. (2003). The generation gap and cultural influence – a Taiwan empirical investigation. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(3), 23-41.
- Huntley, R. (2006). *The world according to Y: Inside the new adult generation*. Australia: Allen & Unwin.
- Huntley, R. (2006). *The world according to Y: Inside the new adult generation*. Australia: Allen & Unwin.
- Jorgensen, B. (2003). Baby boomers, Generation X and Generation Y? *Foresight*, 5(4), 41–49.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652.
- Kirk, R. E. (1996). Practical significance: A concept whose time has come. *Educational and Psychological Measurement*, 56(5), 746–759.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65–76.

- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z: Thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future. *Strategic HR Review*, 16(6), 288-290.
- Li, N., Barrick, M. R., Zimmerman, R. D., & Chiaburu, D. S. (2014). Retaining the productive employee: the role of personality. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 347-395.
- Matsumoto, David Ricky; & Juang, Linda P. (2013). *Culture and psychology*. Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Maxwell, S. E., Delaney, H. D., & Kelley, K. (2017). Designing experiments and analyzing data: A model comparison perspective. New York: Routledge.
- McCreery, M. P., Kathleen K. S., Schrader, P. G.; & Boone, Randy. (2012). *Defining the virtual self: Personality, behavior, and the psychology of embodiment*. *Computers in human behavior*, 28(3), 976-983.
- Miller, L. J., & Lu, W. (2018). Gen Z is set to outnumber millennials within a year. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-08-20/gen-z-to-outnumber-millennials-within-a-year-demographic-trends>
- Mischel, W. (1981). Introduction to personality. Holt.
- Opris, I., & Victor-Eduard, C. (2017). Subject-spotting experimental method for Gen Z. *TEM Journal*, 6(1), 683-692.
- Parry, E., & Urwin, P. (2017). The evidence base for generational differences: Where do we go from here? *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 140-148.
- Pierce, C. A., Block, R. A., & Aguinis, H. (2004). Cautionary note on reporting Eta-Squared values from multifactor ANOVA designs. *Educational and Psychological Measurement*, 64(6), 916-924.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25.
- Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. (2008). Essentials of behavioral research: Methods and data analysis. Access at : <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0702/2006017236-d.html>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2016). Considering Generations From a Lifespan Developmental Perspective. *Work, Aging and Retirement*, 113-129.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 44-57.

- Swickert, R., Hittner, J. B., Kitos, N., & Cox-Fuenzalida, L. (2004). Direct or indirect, that is the question: a re-evaluation of extraversion's influence on self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 207-217.
- Terracciano, A., Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2006). Personality plasticity after age 30. *Pers Soc Psychol Bull*, 32(8), 999-1009.
- Thompson, E. R. (2008). Development and validation of an international English big-five mini-markers. *Personality and Individual Differences*, 45(6), 542-548.
- Thompson, B. (1996). AERA editorial policies regarding statistical significance testing: Three suggested reforms. Access at: <https://www.semanticscholar.org/paper/AERA-Editorial-Policies-Regarding-Statistical-Three-Thompson/be1c0e4c304fe0716f8804-c5fddf537c38996bdd>
- Tracy, F., & Fernanda, H. (2018). *True gen: Generation Z and its implications for companies*. mckinsey. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer/Packaged Goods/Our Insights/True Gen Generation Z and its implications for companies/Generation-Z-and-its-implication-for-companies.ashx>
- Wey, S., K., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.
- Wey S., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382.
- Wilkinson, L. (1999). Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. *American Psychologist*, 54(8), 594-604.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., Coulon, L., & Macky, K. (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.
- Zabel, K. L., Biermeier-Hanson, B. B. J., Baltes, B. B., Early, B. J., & Shepard, A. (2017). Generational differences in work ethic: Fact or fiction? *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 301-315.



## پیوست

## نتایج همگنی واریانس

## Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
N	Based on Mean	8.091	3	36715	.000
	Based on Median	10.229	3	36715	.000
	Based on Median and with adjusted df	10.229	3	36705.562	.000
	Based on trimmed mean	8.330	3	36715	.000
E	Based on Mean	6.157	3	36715	.000
	Based on Median	5.723	3	36715	.001
	Based on Median and with adjusted df	5.723	3	36710.658	.001
	Based on trimmed mean	6.125	3	36715	.000
O	Based on Mean	4.311	3	36715	.005
	Based on Median	4.201	3	36715	.006
	Based on Median and with adjusted df	4.201	3	36706.011	.006
	Based on trimmed mean	4.422	3	36715	.004
A	Based on Mean	19.672	3	36715	.000
	Based on Median	19.252	3	36715	.000
	Based on Median and with adjusted df	19.252	3	36693.112	.000
	Based on trimmed mean	19.374	3	36715	.000
C	Based on Mean	44.762	3	36715	.000
	Based on Median	45.194	3	36715	.000
	Based on Median and with adjusted df	45.194	3	36704.062	.000
	Based on trimmed mean	44.993	3	36715	.000