تعامل نسل‌ها در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی



دکتر فریبا فیاض

دکتـــرای علوم آزمایشـــگاهی، هیئت علمی دانشـــکده پزشکی دانشـــگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

faribafayaz@yahoo.com

❑ چکیده

بـــا توجه بـــه حضور شـــاغلین بـــا ســـنین مختلف در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی ضرورت برقراری تعامل رفتاری و اخلاقی در ارتباطات شغلی آزمایشگاهیان بیش از هر زمان دیگر به چشـــم می‌خورد. حضور همکاران آزمایشگاهی که به نســـل‌های مختلف تعلق دارند، چالش‌هایی را در محیط آزمایشگاه به وجود می‌آورد. این مقاله به بررسی ویژگی‌های نســـل‌ها و تاثیرات آن در روابط حرفه‌ای آزمایشـــگاهیان و چگونگی برخورد با این چالش‌ها می‌پردازد.

کلمات کلیـــدی: ۴ نســـل، ویژگـــی نســـل‌ها، جامعه آزمایشگاهیان

❑ مقدمه

امروزه برای تقســـیم بندی نســـل‌های مختلف براساس ســـن و دیگر خصوصیـــات، نظریات متعدد وجـــود دارد. ما همه توسط دنیای اطراف خود شکل می‌پذیریم و سال‌های شکل پذیری همه ما از اهمیت خاصی برخوردار است. وقایع جهانی مانند جنگ، انقلاب‌ها و اوضاع اقتصادی و سیاســـی، شـــاخص‌های بســـیار تأثیر گذاری بر یک نسل و چگونگی شـــکل گیری روحیات و روان آن‌ها و یا کارکرد آن نسل در اجتماع است. George Orwell نویسنده و منتقد معروف انگلیســـی می‌گوید: هر نســـلی تصور آن را دارد که از نسل پیشـــین هوشمندتر و از نسل بعدی با تجربه تر است (۱۶). این مطلب جدیدی نیست و به عنوان یک چالش افراد مسن در قبال افراد جوان محســـوب می‌گردد. به طور معمول سه نسل در محیط کار قرار می‌گیرند، لیکن آمار نشان می‌دهد که ما در یک زمان اســـتثنائی قرار داریم که چهار نسل نیز می‌تواند در محیط آزمایشـــگاه‌ها دیده شوند که این پدیده فقط مختص مملکت ما نیست (۳ و ۱۳). در این مقاله سعی شده اســـت نزدیک‌ترین تعریف و تقســـیم بندی نسل‌های مختلف و ارتباط آن‌ها با جامعه آزمایشگاهیان مورد بررسی قرار گیرد.

❑ ضرورت بررسی موضوع تحقیق

وجود چهار نسل در محیط آزمایشگاه، فشارها و مشکلات عدیده‌ای را ســـبب می‌شود. هر نسل رفتارهای خاصی را از خود بروز می‌دهد. وقتی خلقیات مخصوص چند نســـل در یک محیط کاری بـــروز نماید، می‌تواند منجر به درگیری‌ها

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-05]

و سوء تفاهمات بسیار شـــود. حال چه چالش هائی را پیش رو داریم؟

بهترین راه برای جلوگیری از مســـائل و اختلافات، داشتن فرهنگ شناخت بیشتر از ارزش‌ها و ضد ارزش‌های هر نسلی است (۵ و ۶).

جـــدول ۱ توســـط انجمن علـــوم آزمایشـــگاهیان کانادا (CSMLS) Canadian Society for Medical Laboratory Sciences تقســـیم بندی نســـل‌ها بر حسب ســـال‌های تولد و حضور متولدین این ســـال‌ها در آزمایشگاه‌ها را ترسیم نموده است (۳ و ۱۲). با اســـتفاده از این جدول می‌توانیم مشخص کنیم که همکاران ما در آزمایشـــگاه‌های تشخیص طبی کشورمان در کدام تقســـیم بندی نســـل‌ها جا گرفته‌اند و با مطالعه و بررســـی شاخص‌های هر نسل شناخت بیشتری از ارزش‌ها و خصوصیات همکاران خود به دســـت آوریم. برای نیل به این مقصود نویســـنده در این مقاله راهکارهای پیشنهادی خود را ارائـــه می‌دهد و به بحث در مورد خصوصیات نســـل‌های مختلف پرداخته و تفسیر و اثر بخشی آن بر اخلاق تخصصی و حرفه‌ای پرســـنل و کیفیت عملکرد آنان را در آزمایشـــگاه بررسی می‌نماید.

Generation	Year
Traditionalists	1920-1945
Baby Boomers (BB)	1946-1964
Gen X (X)	1965-1980
Gen Y (Y)	1981-2000
Gen Z (Z)	2000+

جدول ۱- تقسیم بندی نسل‌های مختلف بر حسب سال تولد

(Canadian Journal of Medical Laboralry Sciences) CJMLS

❑ رویکردها و راهکارهای پیشنهادی

۱- ابتدا شـــما باید آگاه باشید که خود به چه نسلی تعلق دارید.

۲- افرادی که با آن‌ها مستقیماً در کارهای روزانه آزمایشگاه تماس دارید را شناسائی نمایید. این افراد می‌توانند مسئول فنـــی، مدیریت بخش‌هـــای مختلف آزمایشـــگاه، همکاران تکنولوژیست، تکنســـین، متخصص، پرسنل خدمات و حتی بیماران باشند.

۳- با در نظر گرفتن سال تولد این افراد، همیشه در ذهن خواهید داشت که به چه نسلی تعلق دارند. (جدول ۱)

۴- در نظر داشـــته باشید هر فرد با خصوصیات نسل خود اجین شده است.

❑ نسل‌های مختلف شـــاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی در ایران

۱- نسل Traditionalist (T*): اگر چه بسیاری از افراد نســـل T در اکثر مشـــاغل بازنشسته شـــده‌اند، لیکن به هر صورت در امور مرتبط به آزمایشـــگاه و آزمایشگاهیان حضور دارند. این نســـل در بهداشت و درمان عهده دار قسمت‌های بزرگی از مسئولیت‌ها هستند (۱۴).

۲- نسل Baby Boomers (BB*): در حال حاضر درصد بالایی از کارکنان آزمایشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند (۱۰ و ۵). شاید شما هم یکی از آن‌ها باشید!

۳- Generation X*, Y*: آمـــار بـــه دســـت آمده از فارغ‌التحصیلان و شـــاغلین رشته علوم آزمایشگاهی در نسل Y (۱۹۸۱-۲۰۰۰ یا ۷۹-۱۳۶۰) گویای آن اســـت که نسل Y بیشـــترین تعداد شاغلین در آزمایشـــگاه‌های تشخیص طبی کشـــور را تشکیل می‌دهند. نســـل X (۱۹۶۵-۸۰ یا ۵۹-۱۳۴۴) تعـــداد کمتری را در بـــر می‌گیرند (۱۲ و ۱۱). این اختلاف می‌تواند به دلیل اســـتفاده از ســـایر تخصص‌ها در آزمایشـــگاه‌ها در بین سال‌های ۱۳۴۴-۵۹ بوده و سپس بـــا ظهور نســـل Y و افزایش چشـــم گیر آزمایشـــگاه‌های تشخیص‌طبی در بین سال‌های ۱۳۶۰-۷۹ حضور نیروهای حرفه‌ای و متخصص آزمایشـــگاهی نسل Y بیش از نسل X در آزمایشگاه‌ها تثبیت گردید (۱۲)

۴- نسل Zoomers(Z*): این نسل بعد از سال ۲۰۲۵ پا به عرصه کاری خواهند گذاشت.

نســـل (Traditionals) T*: به این افرد سنت گرا گفته می‌شود. این افراد متولدین قبل از جنگ جهانی دوم هستند. (۱۲۹۹-۱۳۲۴ و ۱۹۴۵-۱۹۲۰)

نسل (Baby Boomers) BB*: به کسانی اطلاق می‌شود کـــه در دوره انفجار (ازدیاد) جمعیـــت پس از جنگ جهانی سوم متولد شدند. (۱۳۲۵-۱۳۴۳ و ۱۹۶۴-۱۹۴۶)

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-05]

نسل X* به جمعیتی اطلاق می‌شود که در فاصله زمانی (۵۹-۱۳۴۴ و ۱۹۸۰-۱۹۶۵) متولد شده‌اند.

نسل (Millennials) Y*: به این افراد نسل هزاره می‌گویند. (۱۳۷۹-۱۳۶۰ و ۲۰۰۰-۱۹۸۱)

نسل (Zoomers) Z*: این نسل متولدین بعد از سال ۲۰۰۰ یا ۱۳۸۰ هستند.

❑ ویژگی‌های اخلاقی نسل‌های مختلف و چالش‌های روبرویی با آن‌ها

در هنگام وجود نسل‌های مختلف در یک مکان، برقراری ارتباطات تنها چالش در یک مکان واحد نیست بلکه رفتارهای عمومی (General Behaviors)، ارزش‌ها، ایده‌ها و گویش هائی هم که بین افراد در محل کار رد و بدل می‌شوند نیز در ایجاد یک محیطِ کارِ امن مؤثر می‌باشند. هر نسلی نگرش خود به مسائل را با واکنش‌های متفاوت بروز می‌دهد که این مسلماً چالش برانگیز خواهد بود. با شناخت خصوصیات غالب هر نسل می‌توان الگوی رفتاری مناسبی را در محیط آزمایشگاه و یا هر محیط کاری دیگر از خود نشان دهیم (۹ و ۲). اکنون به بررسی و تحلیل شاخص‌های اخلاقی نسل‌های مختلف می‌پردازیم.

در حال حاضر بیشترین افراد شاغل در آزمایشگاه‌ها نسل Y است. نسل Y در محیط و زمانه‌ای پرورش یافته‌اند که جهان پیرامون آن‌ها بیشترین تسهیلات و امکانات را برایشان فراهم آورده است و معنای شکست را هم درک نمی‌کنند. آن‌ها یاد گرفته‌اند که وقتی تلاش می‌کنند باید نتیجه تلاش خود را به دست آورند و هدفشان موفقیت است که همین نگرش باعث شده از میان این نسل، افراد پر تلاشی به محیط کار وارد شوند، اما از سوی دیگر همین نسل آمادگی پذیرش راهنمایی و تعیین تکلیف را نداشته و شدیداً به خود و روش‌های خود متکی است و درگیر اعتماد به نفسی مغرورانه است (۱ و ۵). مسئولین آزمایشگاه که با پرسنل نسل Y همکاری می‌کنند این خصلت را به عنوان خصوصیت مثبت این نسل در آزمایشگاه تلقی می‌کنند و به داشتن فردی در گروه که با تلاش و اعتماد به نفس تا حصول موفقیت در کار به کوشش خود ادامه می‌دهد، مفتخر هستند. افراد در نسل Y درخواست بازخورد (Feedback) کارشان را از سرپرستان خود دارند. این نسل همچنین بسیار علاقه مند هستند که در محیطی شاد و مفرح کار کنند و در صورتی که آموزش دادن به آن‌ها در محیطی با نشاط صورت پذیرد، بازدهی و بازخوردی به مراتب بالاتر و بهتر در آن‌ها را شاهد هستیم. نسل Y قادر به برقراری ارتباطات اجتماعی می‌باشند که جزیی از ارزش‌های کاری آن‌ها محسوب می‌گردد (۳ و ۱۰)

از نسل‌های حاضر دیگر در آزمایشگاه‌ها، نسل X می‌باشند که می‌توانند مسائل ابقائی و طولانی مدت را به وجود آورند. نسل X متعلق به دورانی است که تغییرات بنیادی عمده و عمیق مانند پیدایش انقلاب‌ها در جهان رخ داده است. این نسل کاملاً مستقل عمل کرده و بسیار در مورد دستورات کاری مقاومت می‌کنند. از طرف دیگر افراد با وفا و قابل اعتمادی برای مدیریت و همکاران می‌باشند، ولی تضمینی برای وفاداری آن‌ها به سازمان نمی‌باشد، زیرا عمدتاً به ایده‌ها و تجربیات خودشان معتقدند و بر روی آن پافشاری می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهد که نسل X در جایگاه هدایت و مربی گری (mentoring) برای یک هدف و روش خاص که خود به آن ایمان دارند بسیار مناسب هستند (۷ و ۸).

نسل BB، نسل دیگر حاضر در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی است که یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های آن مقاوت در برابر نسل‌های جوان‌تر از خود می‌باشد. افراد این نسل معمولاً به سختی و با اکراه مدیران جوان‌تر از خود را می‌پذیرند و معتقدند یک مدیر باید تجربه بیشتری داشته باشد و یک جوان ابتدا باید در رتبه‌های دیگر دِین خود را به جامعه ادا نموده باشد و سپس به مرتبه مدیریت ارتقاء یابد. بهترین روش برای هموار کردن این مسئله یا داشتن یک مدیر جوان‌تر، ایجاد محیط محترمانه است. ادای احترام برای سال‌هایی که نسل BB به اجتماع و جامعه آزمایشگاهیان خدمت کرده‌اند و بازگو کردن و یادآوری تجربیات و مهارت‌های آن‌ها در سال‌های پشت سر گذاشته برای این نسل از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است (۵ و ۴).

نسل T، نسلی هستند که آزمایشگاه‌ها و به طور کلی دنیای کاری را ترک کرده و یا در شرف ترک کردن هستند ولی هنوز بسیاری از آن‌ها در امور مختلف شراکت داشته و از نظرات

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-05]

آن‌ها استفاده می‌شود. افراد نسل T کوله باری از تجربیات و خاطرات شغلی دارند که با عشق و علاقه آن‌ها را به نسل‌های دیگر منتقل می‌کنند. با درک این که این تجربیات در محیط حرفه‌ای، ارزشمند هستند و تشویق این گروه به رشد و گام نهادن در جهان تکنولوژی جدید، می‌توانیم یک نیروی آزمایشگاهی بسیار ارزشمند را حفظ نماییم. (۱۵ و ۵)

❑ بحث و نتیجه گیری

محیط آزمایشگاه به طور مداوم در حال چرخش و تغییر است. کنترل کیفی بخش‌ها، آزمایش‌ها، روش‌ها، مواد و دستگاه‌ها، بیماران، همه و همه چالش‌ها و مسائل مختلفی را به طور مرتب در آزمایشگاه ایجاد می‌کنند. ما آزمایشگاهیان همواره به عنوان یک تیم و گروه در مقابل چالش‌ها ایستایی می‌کنیم و زیباتر خواهد بود اگر این پایداری نه فقط مبتنی بر علم و تخصص ما، بلکه بر پایه اخلاق و ارتباطات منطقی باشد. شاید اکنون وقت آن رسیده که دریابیم که چقدر وجود نسل‌های مختلف در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی می‌تواند در عملکرد و پیشبرد جامعه آزمایشگاهیان ایران مؤثر باشد. ما می‌توانیم آموزش چگونگی تعامل با نسل‌ها را جدی بگیریم و یا آن را انکار کنیم. شما آزمایشگاهی عزیز کدام را انتخاب می‌کنید؟

References

1- Anum A., Ahsan Qadeer A. Differences in Learning Prefrences Among Medical, Dental and DPT Students. Jbumdc,2019;9(3):222-226.

2- Sinha M., Sharma S., Das A., Sud A., Rastogi M., Raj S. Ethical Issues in Laboratory Medicine. Indian Journal of Pathology and Microbiology,2019;62:357-9.

3- Zychla, L. Ethics on Demand. Canadian Journal of Medical Laboratory Science,2019;81(Iss 2).

4- Randy Voyenberg F.Health Care Trends for 2018.American Health Drug Benefits, 2018;11(1):48-54.

5- Desy JR, Reed DA, Wolansky: AP Milestones and Millennials: A Perfect Pairing Competency Based on Medical Education and Learning Prefrences of Generation Y. Myo Clinic Proceedings, 2017;92(Issue 2):243-250.

6- Mackenzie CR. Ethics and Professionalism 2016 Trans Am. Climatol Assoc. 2017;128:75-82.

7- Boysen PG., Daste L.,Northern T. Multigenerational Challenges and The Future of Graduate Medical Education Journal of Ochsner Clinic Foundation,2016 (1).

8- Omidfar K. An Interview of Ethical Issues in Medical Laboratories. I Jme. 2015, 8(4); 1-11.

9- Carres JA, Malek J,Watson K, Lehmann LS,Green MJ. The Essential Role of Medical Ethics Education in Achieving Professionalism. Academic Medicine,2015;90(6):744-752.

10- Harjani A. From Brats to Bosses, Gen Y to Dominate by 2025 CNBC, Jan 22,2014:www.cnbc.com/id/101353573.

11- Nielsen C. Embracing Our Differences Canadian Journal of Medical Laboratory Sciences 2013; 75(4):24-24.

12- Hashemi Madani M, Boloorchi M, Poorkhoshbakht Y,Mosalaei M. A Research Project on Medical Laboratory Sciences Programs. Iranian Scientific Association of Clinical Laboratory Doctors,2012; (1):1-42.

13- Speer L.Anne Four Generations Working Together in the Workforce and in Higher Education. Electronic Theses and Dissertations, East Tennessee State University,2011; pp 163.

14- Fogg P. When Generations Collide. Chronicle of Higher Education,2008;54(45),1B18.

15- Gordon V.N, Steel MJ The Advising Workplace: Generational Differences and Challenges. NACADA Journal, 2005, 25(1): 26-30 16-Taylor D.J. Orwell: A Brief Life The Orwell Foundation Publishment, 2005: 1-3.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-05]