

Bozsó Renáta

SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar

ORCID:0000-0002-6116-1778

Jármai Erzsébet

Pannon Egyetem

ORCID:0000-0002-5187-5216

Keczer Gabriella

SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar

ORCID:0000-0003-0145-0380

Generációk egymásról. – Egy levelező tagozatos hallgatók körében végzett felmérés első eredményei

Absztrakt

Az egyes generációk egymásról alkotott véleményének megismerése elengedhetetlen ahhoz, hogy a felsőoktatásban ösztönözzük az intergenerációs tanulást, és megfelelően tudjuk facilitálni a multigenerációs hallgatói csoportok működését, a munkahelyeken pedig elősegítsük a jelenleg aktív négy generáció – Baby Boomer, X, Y és Z – kollaborációját. Kutatásunkban azt vizsgáltuk, hogy a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Karának különböző életkorú levelező tagozatos hallgatói hogyan látják a maguk korcsoportját, illetve a többi generációt a multigenerációs csoportban szerzett élményeik, tapasztalataik alapján, valamint befolyásolja-e az egymással való együttműködési hajlandóságot az életkor. Célunk annak megállapítása volt, hogy a szakirodalmi modellekben és korábbi kutatásokban megjelenő generációs jellemzőket visszaigazolják-e a hallgatói vélemények, illetve kirajzolódna-e korcsoporthoz köthető különbségek az egyes generációk megítélésben. Felmérésünket önkéntes, anonim, online kérdőív segítségével végeztük 2023 januárjában. A 150, 40 év alattiak és 40 év felettiak véleményét közel azonos arányban reprezentáló válasz alapján megállapítható, hogy a hallgatók véleménye a generációs elméletekben megjelenő állításokat csak kis mértékben igazolja vissza, különösen az X generáció esetében. Ugyanakkor kirajzolódna olyan, a fiatalabbakra és az idősebbekre inkább jellemző erények, amelyekre érdemes lenne építeni a tanulási-tanítási folyamatban. Annál is inkább, mert a hallgatók partnerválasztási szempontjai között a páros- és csoportmunka során a hasonló életkor nem szerepel, nincs tehát akadálya az intergenerációs együttműködésnek és tanulásnak.

Kulcsszavak: generációk, felsőoktatás, kompetenciák, tanulási együttműködés

Abstract

Generations about each other. – Preliminary results of a survey among part-time students

Awareness of how each generation views the other is essential to encourage intergenerational learning in higher education and to properly facilitate multigenerational student groups, and to foster collaboration between the four generations - Baby Boomer, X, Y and Z -- currently active in the workplace. We investigated how part-time students of different age cohorts at the Juhász Gyula Faculty of Teacher Education, University of Szeged perceive their own age group and other generations based on their experiences in multigenerational groups, and to see if their

willingness to cooperate with the others are influenced by their age. Our aim was to find out whether the generational characteristics emerging in theoretical models and previous research are confirmed by the students' perceptions, and whether age-related differences in the perceptions can be discovered. Our survey was conducted using a voluntary, anonymous, online questionnaire in January 2023. The 150 responses, representing an almost equal proportion of respondents aged under and over 40, show that the opinions of students provide little support for the claims made in generational theories, especially for Generation X. At the same time, however, there are some virtues that are more specific to younger and older people that could be built upon in the learning-teaching process. This is all the more the case as the students' choice of partners in teamwork does not include similar age, so there is no barrier to intergenerational cooperation and learning.

Keywords: generations. higher education, competencies, learning cooperation

Bevezetés

Manapság, ha generációkkal, generációs elméletekkel kapcsolatos témákról olvasunk, nem lepődünk meg az alábbi jellemzésekhez hasonló kijelentéseken:

„Ma a fiatalabb generáció szemtelen, énközpontú, és nem tiszteli az értékeket...”¹

„A mai fiatalok nem gondolnak semmire, csak magukra. Nem tisztelik a szüleit, sem az időseket. Minden korláttal szemben türelmetlenek. Úgy beszélnek mintha ők egyedül tudnának mindent, és ami számunkra bölcsesség, számukra bolondság”².

„a beiratkozottak csak igen kis része jár el szorgalmasan az előadásokra, s még ez a kis rész sem tanul komolyan az előadásokból, hanem inkább a vizsgák előtti napokon betanul valami kis ismétlő könyvet vagy kézről kézre járó jegyzetet”³.

Valójában meg kellene lepődünk, mert ezek az ún. mai fiatalokról szóló kritikus megjegyzések ie. 350-ből, 1247-ből és 1887-ből származnak. A különböző történelmi korokban mindig is voltak feszültségek, adódtak konfliktusok a magukat bölcsőbbnek és tapasztaltabbnak gondoló idősebb és a feltörekvő fiatalabb korosztály között.

A generációkkal foglalkozó kutatások jelen századunk elején szinte minden tudományterületen nagy számban jelentek meg. Bizonyos témák nagyobb hangsúlyt kapnak, mint mások, népszerűek a közbeszédben épp úgy, mint a tudományos diskurzusban. Miért van ez így? Az elmúlt évszázadtól kezdve több nemzedék él együtt, egyidőben, ami felszínre hozott korábban nem tapasztalt jelenségeket. A jelenségek magyarázatára, illetve e jelenségekből fakadó problémás helyzetek megoldását keresve születtek különféle elméletek, koncepciók. Korábban az emberek átlagéletkora viszonylag alacsony volt, nem foglalkoztak a generációk együttélésével. Mára – a történelem során először – olyannyira meghosszabbodott a születéskor várható élettartam, hogy megkerülhetetlen lett a több generáció együttélésével foglalkozni a társadalom különböző szegmenseiben. A családdal összefüggésben, munkahelyen és az oktatás formális keretei között is.

Levelező tagozaton a 2022/23-as tanévben összesen több mint 80 ezren tanulnak országszerte. (KSH 2023) Jelen tanulmányunkban a felsőoktatásnak ezt a szegmensét vizsgáljuk, mint olyat, melyben a huszonévesek együtt vannak jelen a harmincasokkal, negyvenesekkel, vagy akár az ötven év feletti korosztályba tartozó hallgatótársaikkal, így indokolt generációs megközelítésű felderítésük.

¹ Arisztotelész ie. 350 Forrás: Westgate, Chantal (2014): *Gen Y– Why?* <https://slideplayer.fr/slide/173019/> Utolsó letöltés: 2023. 07. 07.

² Péter remete 1247-ből Forrás: Funnell, Nina: "We see children as pestilent", *The Guardian*, 2009. márc. 17. idézi Nemes 2019: 21

³ Eötvös Loránd 1887, idézi Nemes 2019: 22

Generációk a társadalomtudományokban

Szekunder kutatásunk fókusza a társadalomtudományok területére koncentrál: a szervezet-szociológia, menedzsment, pedagógia-andragógia, kommunikáció, pszichológia mezsgyéin született írásokat vettük alapul.

A munkahelyeken, amelyek mára szinte elsődleges szocializációs közeggé váltak, akár négy, esetleg öt generáció is jelen van egyidőben (Veterán, Baby boomer, X, Y, és Z), ami új kutatási irányoknak adott ihletet a menedzsment tudományterületén, ugyanis érdekes megvizsgálni ennek a generációs sokféleségnek a hatását, az ebből fakadó magatartásformákat, a felmerülő problémákat, és a helyükre kerülő megoldásokat (Dejoux, Wechtler 2011).

Nyilvánvaló, hogy nem kis feladat hárul a szervezetekre, vállalatokra, hiszen a különböző nemzedékek eltérő igényeit kell összehangolni a hatékony munkavégzés érdekében (Meretei 2017, idézi Veres 2022). Magától értetődő igény lett, hogy a kutatások a generációk egymáshoz való alkalmazkodásának lehetőségeit és módjait is feltérképezzék. A tudományos megismerési folyamatoknak köszönhetően nemcsak a tudományágak bővültek, a téma releváns tudományágai vertikálisan is gazdagodnak. A nemzedékek együttműködéséhez, igényeik összehangolásához megjelent egy új koncepció, amit generációmenedzsmentnek nevezünk, és a különböző korosztályú munkavállalók eredményes együttes alkalmazásának módszer- és eszközkeresésé-ként definiálható (Roßnagel 2017, idézi Veres 2022).

A generációk közötti hatásokat nemcsak a pszichológiában és az orvostudományban, hanem a politikai és társadalmi magatartás, a fogyasztói magatartás és a márkamenedzsment területén is kutatják (Zsótér 2015). Összességében elmondható, hogy az értékek, magatartásformák, nézetek, hitek intergenerációs átadása egyre nagyobb érdeklődést váltott ki az elmúlt években. Tudjuk, hogy az intergenerációs átörökítés fontos a társadalom kontinuitása miatt, és a kommunikáció által valósul meg a generációk között (Zsótér 2015), és ennek még mindig újabb és újabb dimenzióit igyekszik felderíteni a tudomány.

A generáció értelmezése és a generációelméletek tartalma

Az ókor óta a mitológia, a filozófia és a vallások a generáció fogalmát használják a történelmi idők lefolyásának mérésére. Amikor Európában a 19. és 20. században megjelentek az első elméletalkotási kísérletek, a generáció fogalmát a történelem alakulásával, az innovációval és a társadalom fejlődésével hozták kapcsolatba. Mannheim elmélete (1928), amely a szociológiában napjainkig meghatározza a generáció fogalmának felfogását, az új generáció felemelkedését a társadalmi változásokhoz köti (Djabi, Shimada 2012). Ez, a generációelmélet első és leg-többet idézett alkotása Karl Mannheim magyar tudós nevéhez kötődik, aki Németországban írta meg *A nemzedékek problémája* című tanulmányát. A pusztán biológiai szempont helyett szociológiai és fejlődéslélektani perspektívából kezdte vizsgálni a nemzedékeket, és a generáció-tudat kérdéskörével foglalkozott. Mannheim „tanulmányának alaptézise szerint minden későbbi élmény az egyén korai életéveiben kialakult személyiségére épül: tehát a gyermek- és ifjúkori megalapozás határozza meg a későbbi élményeket is, mivel ezek a kezdeti tapasztalatok rögzülnek természetes világgépként” (Nemes 2019: 38), vagyis – állítja Mannheim – „az első benyomások túlsúlya még akkor is eleven és meghatározó, ha az élet egész későbbi menete nem más, mint az ifjúkorban befogadott „természetes világgép” tagadása és lebontása (Mannheim 1928/2000: 226).

A szakirodalom alapján a generáció fogalma általában két szempontból értelmezhető (Mannheimre visszavezethetően):

- életkor: leggyakrabban használt jelentése a kronológiai kor fogalmára utal. Az egyén születése óta eltöltött évek számát jelenti;
- társadalmi kohorsz: a fogalom azon egyének összességét jelenti, akik – mivel ugyanabban az időszakban születtek – nagyjából ugyanabban a korban élnek ugyanazokat az élményeket (Djabi, Shimada 2015).

Tehát Mannheim „a nemzedéket megközelítőleg azonos korú emberek halmazának tekinti, akiknél azonban a társadalmi azonosulás fő kritériuma azokban a közös és különösen jelentős

történelmi tapasztalatokban rejlik, amelyekből közös világgépet merítették”. Az ő definíciója szerint, „a nemzedékek összetétele nem homogén, több csoportra, úgynevezett generációs egységekre oszlanak, amelyek politikai-ideológiai irányultságuk miatt összetartoznak, ugyanakkor éppen emiatt egymással szemben is állnak” (Scheunders 2021).

Tényként kell elfogadnunk, hogy mindenkit befolyásol a családi, politikai, kulturális és gazdasági környezet az egyén életkorától, az intézményrendszerétől és azoktól az eseményektől függően, amelyekben részt vesz. Ebből következően olyan attitűdök és meggyőződések alakulnak ki, amelyeken többé-kevésbé osztoznak, és amelyek képesek irányítani a viselkedésüket. Ezért is fontos, hogy minden generációs megközelítést kritikusan mérlegeljünk, mert a viselkedésmódok továbbra is viszonylag heterogének. (Rouet 2019) A szociológia törekszik megérteni az egyének egy csoportjának értékeit, attitűdjét és viselkedését, miközben a társadalmi fejlődés és az egyének életkorának kölcsönhatását sem lehet figyelmen kívül hagyni. Kohorszhatásnak nevezünk minden olyan jelenséget, amely egy társadalmi kohorszhoz⁴ való tartozással magyarázható (Djabi, Shimada 2012).

A kiinduló szakirodalom alapján a nemzedéknek három oldalú megközelítése tűnik észszerűnek a referenciaként használt időskálától függően: a generáció mint korkategória, a generáció mint társadalmi kohorsz és a periódusgeneráció. Ez a három oldalú megközelítés eredményezi azt, amit általában „korhatásnak”, „generációs hatásnak” és „időszakhatásnak” neveznek.

A három generációs megközelítés az alábbi táblázatban foglalható össze.

Nemzedéki dimenzió	A nemzedék meghatározása	Példák
Életkor kategória	Emberek halmaza, akik az életciklus egy lépésére jellemző azonos korintervallumhoz tartoznak.	Gyermekkor, fiatalság, felnőttkor, öregség stb.
Társadalmi kohorsz	Azon emberek halmaza, akik ugyanabban az időintervallumban születtek, és akik ennél fogva ugyanazokat a társadalomtörténeti eseményeket és összefüggéseket élték meg, megközelítőleg azonos korban.	Babyboom generációk, X, Y stb.
Időszakhoz/eseményhez kötődő nemzedék	Olyan emberek csoportja, akik jelentős közös időszakot vagy eseményt éltek át.	Nemzedék, amely átélte az Öböl-háborút.

1. táblázat: Generációs dimenziók (Djabi, Shimada 2012: 8)

Mannheim teóriájához hasonlóan nagyon népszerű lett Marc Prensky (2001) elmélete, aki a társadalmi generációkat elkülönítette digitális bevándorlókra és digitális bennszülöttekre. Digitális bennszülöttek alatt azokat értjük, akik beleszülettek az IKT eszközök és alkalmazások világába, míg a digitális bevándorlók mindezzel későbbi életszakaszaik egyikében ismerkedtek csak meg. A két generáció között jelentős különbségeket feltételezett, melynek lényege, hogy míg a bevándorlókra lineáris gondolkodás jellemző, addig a bennszülöttek – szakítva ezzel – inkább a hipertextes gondolkodást jelelt mutatják (Földes-Szederkényi 2021). A felosztás alapja tehát a digitális eszközhasználathoz való viszonyulás, ami sokak szerint mára már nem állja meg a helyét, mert az IKT-val kapcsolatos attitűdök és készségek nemcsak az életkorral, hanem számos egyéb jellemzővel, különösen a kognitív és szociális tényezőkkel (Rouet 2019: 128), vagy éppen gazdasági háttérrel, földrajzi elhelyezkedéssel és az adott térség fejlettségével is összefüggésben lehetnek (Buda 2019).

⁴ Kohorszhatásnak nevezünk az olyan emberek csoportját, akik valamilyen életeseményt ugyanabban az időszakban éltek át. Beszélhetünk például egy adott időszakban házasságot kötők, diplomát szerzők, valamilyen betegségben ugyanakkor szenvedők, ugyanabban az időszakban szülő nők, vagy – igen gyakran – az ugyanabban az időszakban születő egyének kohorszájáról (Blaskó 2009: 46).

Buda úgy véli, hogy a korábban homogénnek gondolt, születési idő alapján kialakított generációs csoportok valójában meglehetősen polarizáltak. Az életkor alapján történő besorolás különösen a digitális bennszülöttek vonatkozásában félrevezető, jobban megfelel a valós helyzetnek, ha a csoportalkotás során a digitális technológiák használatának minőségi mutatóit vesszük figyelembe. Ebből az alapelvből kiindulva készítették el az információs társadalom tagjainak csoportosítását, mely hat csoportot tartalmaz: digitális remeték, digitális felfedezők, digitális nomádok, digitális vándorok, digitális telepések, digitális honfoglalók (Buda 2013, 2019).

Howe és Strauss generációelmélete Prenskyénél már árnyaltabb. Nem két nagy generációt ír le, hanem a születési évtől függően jelenleg öt generációval számol a veteránoktól kezdődően egészen az 1996-tól született Z-generációs gyermekekig (Howe, Strauss 2000, idézi Lénárd 2015).

NET-GENERÁCIÓK (W. Strauss és N. Howe 2000)	
Veteránok (1925-45)	Idős korukban találtak először az internettel.
Bébi-bumm (1946-64)	Életük derekán találtak az internettel.
X.generáció (1965-79)	Kamasz- és ifjúkorukban találtak az internettel, munkavégzésüket alapvetően határozza meg a web.
Y. generáció (1980-95)	Gyermekkorukban találtak az internettel
Z. generáció (1996-)	Ez a nemzedék soha nem élt olyan társadalomban, ahol nem volt internet.

2. táblázat: Generációs dimenziók (Djabi, Shimada 2012: 8)

Howe és Strauss elméletét nagyon sokszor idézik, és meglehetősen népszerű. Ennek oka az lehet, hogy egészen precízen, a születési évszámoktól határolva azonosítható az egyes gyermekek generációja, valamint a generációkhoz jól leírható, egyértelmű jellemzőkön alapuló generációs profilokat mellékeltek a szerzők. Szembetűnő azonban, hogy itt is az a fő rendezőelv, hogy milyen viszonyban vannak a technikai eszközökkel, illetve az internet-hozzáférés szempontjából melyik korban születtek (Lénárd 2015). Nem ezen az egy ponton kritizálják Howe és Strauss elméletét, hanem felróják nekik kutatásuk reprezentativitásának hiányát is, hiszen mintájuk egyetlen állam egyetlen megyéjének 202 tanárát és 655 diákját foglalta magában, melyből általános következtetéseket vontak le az USA-ra vonatkozóan.

Mark McCrindle és Emily Wolfinger generációs felosztásában szerepel még az úgynevezett „Alfa generáció” (a 2010 után születettek) is, akikről viszont még nem sokat tudunk. Ők a jövő reménységei, és egy olyan korban fognak felnőni, amelyet még nem ismerhetünk, csak találgathatjuk, milyen is lesz (Buda 2019). Rájuk a mi jelenlegi kutatásunk nem terjed ki.

Összegezve tehát: a generációelméletek lényege, hogy a homogenitás elvére építenek. De valóban beszélhetünk homogenitásról? „Számos kutatás bizonyította, hogy az azonos generációs csoportba tartozó egyének között sokszor nagyobb a különbség, mint a különböző csoportok között” (Buda 2019: 124).

Egyértelműen kitűnik, hogy bár a generációelméletek szerzői egységes kategóriaként tekintenek az egyes korcsoportokra, mégsem alkotnak homogén csoportot az adott évszámhatárok között született emberek. Éppen ezért a túlságosan kategorizált generációelméletek egyfajta ellentmondásként jelentkeznek a pedagógiában (Lénárd 2015). Az általánosítással megfosztjuk magunkat a differenciáltan adaptív nevelés-oktatás igényének elvétől, és a magunk dolgát megkönnyítendő továbbra is uniformizált eljárásokban keressük a megoldást. (Jármai 2015) Helyesen járunk-e el? Erre kerestük a választ.

Kutatásunkról

A felmérés, amelynek első eredményeit ismertetjük a következőkben egy intergenerációs tanulás témakörben tervezett átfogó kutatás egyik vonulata. Az említett kutatás a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Karán működő KAPOCS Kutatócsoport Oktatáskutató Műhelyének projektje. A projekt három pillére közül az egyik a történeti vonatkozásokat hivatott feltárni, a másik a generációmenedzsmentet vizsgálja munkahelyi környezetben, a harmadik (jelen tanulmányban megjelenő) ága pedig a felnőtt tanulók (generációs)

sajátosságait kutatja felsőoktatási környezetben. Az első adatfelvételhez az SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Karának levelező tagozatos hallgatóit jelöltük meg vizsgálati populációként. Teljeskörű mintavételt alkalmazva az elektronikus tanulmányi rendszeren keresztül minden érintetthez eljuttattuk online kérdőívünket. Mérőeszközünk 38 kérdést tartalmazott, vegyesen zárt és nyitott formában megfogalmazva. A kitöltési határidőn belül a 900 fős alapsokaságból 150 értékelhető kérdőívet kaptunk vissza. Ezek szolgálnak a soron következő elemzések alapjául.

A kutatás eredményeiből

A partnerválasztás szempontjai páros munka során

Kutatásunk első részében arra voltunk kíváncsiak, milyen szempontok alapján választanak maguknak partnert a hallgatók a páros- és csoportfeladatok során; mennyire játszik fontos szerepet a döntésben a partnerek életkora; a hallgatók szívesebben dolgoznak-e együtt hozzájuk hasonló korú társakkal. Mintánkban a 40 éves életkor bizonyult vízválasztónak a választokat tekintve, így a továbbiakban külön-külön is bemutatjuk az ennél fiatalabb hallgatók (76 fő) és a 40 éves vagy annál idősebb válaszadók (74 fő) jellemzőit.

A megkérdezett hallgatók 83%-a szokott párban, csapatban dolgozni, közülük 91% válaszolta azt, hogy van lehetőségük eldönteni, hogy kit választanak partnernek az elvégzendő feladatokhoz. Így a párválasztás szempontjaira vonatkozó kérdés relevánsnak tekinthető. Erre a zárt kérdésre a következő eredmények születtek.

A 40 év alattiak 51%-ánál fontos szempont a partnerválasztásnál, hogy társuk *hasonlóan motivált* legyen, további 39%-nál szempont lehet, azaz a 40 év alattiak 90%-ánál merül fel a motiváltság, mint partnerválasztási szempont a páros munka során. A 40 feletti⁵ esetében 67% és 28% ez az arány, azaz e korcsoport 95%-nál merül fel szempontként a motiváltság; jelentős különbség a két korcsoport között nem látható. A két korcsoport átlaga 92,5%, ennek alapján a motiváltság meghatározó, sőt, a legmeghatározóbb szempontnak tekinthető.

Az, hogy a párja *technikai, digitális téren jártas* legyen, a 40 év alattiak 21%-ánál fontos tényező, 45%-uk számára szempont lehet, azaz 66%-uknál megjelenik ez a jellemző, mint partnerválasztási szempont. A 40 év felettiéknél 8% és 43% ez az arány, vagyis 51%-uknál merül fel szempontként a technikai, digitális jártasság. Megállapítható, hogy a fiatalabbak nagyobb hányada veszi ezt figyelembe partnerválasztáskor. A két korcsoport átlaga 58,5%, ennek megfelelően ez bizonyult a második legfontosabb tényezőnek.

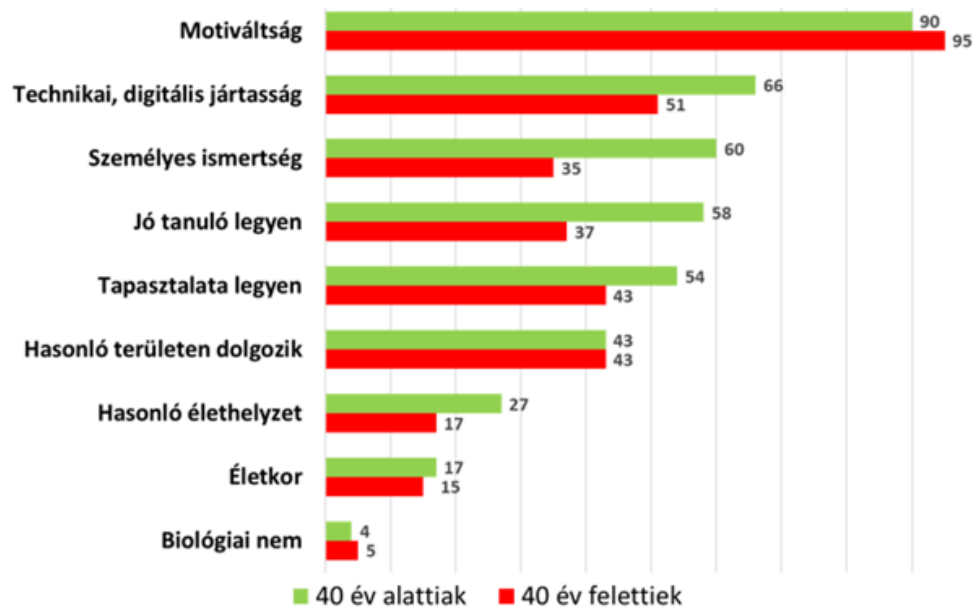
A *személyes ismeretség*, a *jó tanuló* és a *tapasztalat* voltak azok a szempontok, amelyeket a 40 év alattiak több mint fele fontosnak tart a partnerválasztás során (60%, 58% és 54%). Ezek azonban a 40 év felettiak 35, 37, illetve 43 százalékánál jelentek csak meg szempontként. A legnagyobb különbséget a két korcsoport között a személyes ismeretség fontosságában tapasztaltuk: míg a 40 év alattiak 17%-ának fontos szempont, hogy személyesen ismerje a párját, ez a 40 év felettieknek csak 0,5%-ára igaz; a fiatalabbak további 43%-ának szempont lehet, az idősebbek körében ez az arány csak 35%. Ennek alapján feltételezhetjük, hogy az idősebb, X generációs hallgatók könnyebben dolgoznak együtt ismeretlenül is másokkal párban vagy csapatban.

A többi, általunk megadott szempont (köztük az életkor is, lásd később) a fentiekhez képest csekély szerepet játszik a partnerválasztásban a csoportos vagy páros feladatok során. Kizárólag a *hasonló területen dolgozik* jelent meg szempontként a hallgatók több mint egyharmadánál – mindkét korcsoport esetében 43% jelölte meg ezt a tényezőt. Ha nem is jelentős, de említésre méltó különbség, hogy míg a 40 alattiak 14,4%-a fontos szempontként jelölte a hasonló munkaterületet, addig a 40 felettiak körében ez az arány csak 0,3%. Itt tehát ismét elmondható, hogy az idősebbek rugalmasabbak a partnerválasztásban. A legkevésbé lényeges szempont mindkét korcsoportban egyértelműen a partner *biológiai neme*, ez mindössze a válaszadók 4,5%-ánál jelent meg.

⁵ A 40 éveseket a 40 felettiéhez soroltuk.

Ahogy már említettük, az *életkor* a hallgatók igen csekély hányadánál játszik szerepet a partnerválasztásban. Az, hogy a partnerük *hasonló korú legyen*, a 40 év alattiak 0,3%-ánál fontos szempont, 13%-ánál szempont lehet. A 40 év felettek körében senkinek nem fontos szempont, 16%-nál szempont lehet. A két korcsoport átlaga tehát 15%, számottevő generációs különbség nélkül. Az, hogy a partner lehetőleg *fiatalabb vagy idősebb legyen*, még kevesebb válaszadónál jelent meg. Elmondható tehát, hogy amennyiben szempont az életkor, akkor a hasonló korúakat preferálják a náluk idősebbekhez vagy fiatalabbakhoz képest az iskolai feladatok során.

A fentiek összegzésképpen az alábbi diagramon látható, hogy melyik jellemző milyen arányban jelenik meg szempontként a két korcsoportban.



1. ábra: A partnerválasztás szempontjainak fontossági sorrendje (%) a két korcsoportban páros feladatoknál

Egymás szemében: az idősebb és a fiatalabb generációk jellemzői

Felmérésünk második részében arra kerestük a választ, hogy hogyan vélekednek a hallgatók az idősebb és a fiatalabb generációkról. Kérdéseinket úgy fogalmaztuk meg, hogy azokban a 40 év feletti (X generációsnak tekinthető) és a 30 év alatti (többségében Z, kisebb részben Y generációként azonosítható) korcsoportokra vonatkozó tapasztalatokat kívántuk feltérképezni. Először nyitott kérdés keretében arról érdeklődtünk a válaszadóktól, hogy szerintük melyek az adott korcsoport erényei, mit lehetne tanulni tőlük. Ezt követően zárt kérdés formájában kérdeztünk rá azon tulajdonságokra, melyek a generációs szakirodalmakban megjelennek a szóban forgó korosztályokra vonatkozóan és a közös tanulás során is érzékelhetővé válhatnak.

A korcsoportok erényeire vonatkozó kérdésünkre kapott válaszok kategorizálásától és elemzésétől azt vártuk, hogy megismerjük a magukról és a náluk fiatalabb illetve idősebb hallgatókról alkotott képet, véleményt. Tettük mindezt azért, mert a megkérdezettek 93%-a életkor tekintetében heterogén környezetben tanul az egyetemen, így feltehetően rálátásuk nyílik egymásra. A legfontosabb eredmények a következők.

A 40 év felettek jellemzői

A nyitott kérdésekre adott válaszok alapján a következő megállapításokat tehetjük. Az X generációra vonatkozóan a *tapasztalatot* mindkét korcsoport a legfontosabb jellemzőnek tekinti, számos válaszadó ezt az egyetlen jellemzőt említette meg. Néhányan megjegyezték, hogy inkább az élettapasztalata a nagyobb a 40 év feletteknek, a szakmai tapasztalat nem életkorfüggő, de a döntő többség a szakmai tapasztalatot is érvényes generációs jellemzőnek tartja. Egyetértés van a *motiváltság*, valamint a *kitartás* és a *türelem* megítélésében is – mindkét korcsoportból többen is említették, hogy az X generációra jellemző tulajdonságnak tartják.

Vannak azonban olyan jellemzők is, amelyeket a 40 év felettek közül többen is említettek saját magukra vonatkozóan, a 40 év alattiak közül viszont senki nem fogalmazta meg ezeket. Ilyen az *elhivatottság, elszántság, lelkesedés, tenni akarás, feladattudat* mint az egyik tulajdonság-csoport; az *emberismeret, önismeret, empátia* mint másik tulajdonság-csoport. Nagy különbséget tapasztaltunk a két válaszadói korcsoport véleményében a következőket illetően: *lelkismeretes, fegyelmezett, komolyan veszi a feladatokat, szorgalmas* (40 felettek 6 említés, 40 alattiak 1 említés); *szakmai alázat, tisztelet* (40 felettek 6 említés, 40 alattiak 1 említés); *szervezés, munkaszervezés, időmenedzsment* (40 felettek 8 említés, 40 alattiak 2 említés). Vannak ugyanakkor olyan tulajdonságok, amelyeket a 40 felettek nem gondolnak önmagukra jellemzőnek, a 40 alattiak közül viszont többen is említették: *összpontosítás, fókuszáltság, figyelem*. Negatív véleményt egyetlen 40 év alatti fogalmazott meg, aki szerint az X generáció tagjai *digitálisan le vannak maradva és lassabbak* a fiataloknál.

A nyitott kérdésekre adott válaszokra jellemző, hogy azok nem a szakirodalomban és a közbeszédben általánosan megjelenő X-generációs jellemzőket, adott esetben sztereotípiákat tükrözik.

Ezt követően a szakirodalomban és a közgondolkodásban rendszeresen megjelenő állításokra kérdeztünk rá. A hallgatók három válaszlehetőség közül választhattak. (A negyedik lehetőség a „nem tudom megítélni” volt, ennek aránya elhanyagolható, ezért az eredmények között nem tüntettük fel.) A vonatkozó eredményeket a 3. táblázat foglalja össze.

Az eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a legtöbb tulajdonság meglétét vagy hiányát inkább egyénfüggőnek tartja mindkét korosztály, semmint az X-ekre általánosan érvényes generációs jellemzőnek – a leginkább igaz ez az *önállóságra* és a *tiszteletteljes viszonyulásra*. Olyan, a generációelméletekben sokszor kiemelt hiányosságok, mint a *nyelvtudás* és a *technikai és digitális jártasság alacsonyabb foka*, nem köszönnek vissza, mint kimondottan általános jellemzők. Sokkal inkább a már az előzőekben említett *tapasztalat, fegyelmezetség* és *precizitás*. Kiderült továbbá, hogy a többség szerint a *csapatban való munka* eseti kivételtől eltekintve nem megy nehezebben az érettebb hallgatóknak, mint ahogyan azt sem gondolják, hogy 40 felett általános jellemző lenne az *irányítási vágy*. Szintén kevesen osztják azt a véleményt, hogy *rugalmasságban* elmaradna ez a korcsoport a fiataloktól. Ebből ismételt arra következtethetünk, hogy a levelező tagozatos hallgatók kevésbé gondolkodnak klasszikus generációkban, az általuk észlelt különbségeket nem annak tulajdonítják, hogy valaki melyik évben született, hanem hogy milyen mennyiségű és jellegű tapasztalatra tett szert az életben és a munkaerőpiacon. Ha így nézzük az eredményeket, érthetővé válik, hogy a nyelvi kompetenciák kevéssé, a tapasztalat, az önállóság, a motiváltság pedig általánosabb jellemzőként jelenik meg a 40 felettekkel kapcsolatban. Azt azonban nem mondhatjuk az eredmények alapján, hogy a hallgatók egyáltalán nem kötnek bizonyos jellemzőket az életkorhoz, hiszen a válaszadók harmada, negyede, ötöde a legtöbb esetben igaznak vél bizonyos állításokat.

Vannak jellemzők, melyek tekintetében az ingroup és az outgroup véleményalkotás összeeseng, és vannak kivételek. Előbbire példaként hozható a *technikai jártasság, az online kapcsolattartás* és a *nyomatott források preferálásának megítélése*. Utóbbiakra példa a *tapasztalat, az önállóság, a motiváltság, fegyelmezetség, precizitás* és a *másokkal szembeni tisztelet* megítélése, melyeket az érintett 40 feletti korosztály sokkal jellemzőbbnek talál magára nézve, mint ahogyan azt a náluk fiatalabbak észlelik velük kapcsolatban. Összességében megállapítható, hogy a pozitív tulajdonságokat az idősebbek nagyobb hányada tartja jellemzőnek az X generációra (azaz saját magára), mint amilyen mértékben a fiatalok nekik tulajdonítják ezeket a jellemzőket, a negatív tulajdonságoknál fordított az arány. Kivételt jelent az *idegen nyelvű kommunikáció gyengesége*, amit az idősebbek nagyobb arányban tartanak

A 40 év feletti...	Legtöbb esetben igaz		Van, akikre igaz		Nem jellemző	
	magukra nézve:	fiatalabbak szemében:	magukra nézve:	fiatalabbak szemében:	magukra nézve	fiatalabbak szemében:
tapasztaltabbak	55%	37%	42%	53%	3%	7%
gyakorlatiasabbak	31%	21%	65%	62%	3%	8%
kevésbé értenek a technikához	12%	18%	57%	62%	27%	14%
jobban szeretnek irányítani	5%	12%	63%	50%	26%	29%
motiváltabbak	33%	18%	39%	38%	22%	32%
fegyelmezettebbek	39%	24%	36%	43%	19%	29%
kevésbé rugalmasak	8%	13%	42%	41%	46%	38%
precízebbek, pontosabbak	23%	12%	50%	51%	19%	21%
idegen nyelven nem jól kommunikálnak	16%	13%	63%	43%	11%	25%
önállóbbak	40%	28%	35%	38%	16%	25%
nagyobb tisztelettel fordulnak mások felé	43%	25%	40%	37%	11%	22%
nehezebb számukra csapatban dolgozni	8%	8%	28%	28%	61%	53%
erősebbek a személyes kommunikációban mint online	23%	25%	55%	51%	11%	16%
a nyomtatott források közelebb állnak hozzájuk	31%	22%	43%	42%	18%	20%

3. táblázat: 40 felettiakkal kapcsolatos vélemények

jellemzőnek, és a *csapatmunka nehézsége*, amit a két korcsoport azonos arányban tart jellemzőnek az X generációra.

Ha a hallgatói vélemények alapján kívánunk általános X generációs jellemzőket meghatározni, akkor a(z) életkorból természetesen adódó *tapasztalatot, az önállóságot, a tiszteletteljes viszonyulást és a fegyelmezettséget* említhetjük. A legkevésbé jellemzőnek a *csapatmunka nehézségét, az irányításra való hajlamot és a rugalmatlanságot* tartják a hallgatók.

A 30 év alattiak jellemzői

Arra kértük válaszadóinkat, hogy írják le, milyen erényeket tulajdonítanak a 30 év alatti hallgatóknak (az idősebbekhez képest) és mit lehetne tanulni tőlük. A nyitott kérdésekre adott válaszok alapján a következő megállapításokat tehetjük.

Az YZ⁶ generációra vonatkozóan a *technikai, digitális kompetenciákat, az online térben való jártasságot* mindkét korcsoport a legfontosabb jellemzőnek tekinti, ami összecseng a szakirodalomban és a közgondolkodásban megjelenő megállapításokkal, tapasztalatokkal. Érdekes, hogy a 40 év felettiak nagyobb arányban említik ezt, mint a fiatalabbak. Lehetséges, hogy a fiatalok már természetesnek, nem pedig speciális jellemzőnek tekintik a digitális világban való jártasságot. Egyetértés van a *rugalmasság, lazaság* megítélésében is; mindkét korcsoport a fiatalabb generáció második legjellemzőbb tulajdonságának ezt tartja – összhangban a szakirodalommal. A fentiekhez képest feleannyian, de a két korcsoportból azonos arányban említik a *gyorsaságot, dinamizmust, lendületet és energikusságot*, ami megfeleltethető a szakirodalomban (Hewlett 2009; Lester 2012; Blumenschein et al. 2017; Berkup 2014) megjelenő eredményorientáltságnak és vállalkozó szellemnek. Még kevesebben, de a két korcsoportban

⁶ 30 év alatti levelező tagozatos hallgatók a kései Y és a korai Z generációt képviselik.

azonos arányban hozták példaként a *kreativitást, találékonyságot, újszerű látásmódot*. Számtottevő még a *nyitottság*, mint a mindkét korcsoport által azonos arányban említett jellemző, ami hasonlóságot mutat a szakirodalomban (Hewlett 2009; Dejoux, Wechtler 2011; Gibson et al. 2009). olvasható megállapításokkal, melyek szerint az Y generációs fiatal folyamatosan új kihívásokat keres és kíváncsi. Mindössze két-három említést kapott mindkét korcsoportból a *nyelvtudás, a hatékony tanulás* képessége és a *nyílt kommunikáció*, jöllehet az utóbbi rendre megjelenik a szakirodalomban.

A 30 év alattiak megítélésében nem látunk jelentős különbséget a 40 év alattiak és a 40 év felettiak véleményében. Ennek oka lehet az is, hogy a 40 év alatti válaszadók fele 30-39 év közötti, akik már szintén kívülről tekintenek a vizsgált korosztályra. Mindössze a *motiváltságot* gondolják kétszer annyian „fiatalos” jellemzőnek a 40 év alattiak köréből, mint a 40 felettiak köréből (7, illetve 3 említés). Emellett a *naprakész tudás* az a jellemző, amit a 40 év alattiak közül 3-an is említenek, a 40 felettiak közül viszont senki. Olyan jellemző, amit egynél több 40 feletti említett volna, 40 alatti viszont nem, nem szerepel a válaszok között.

A válaszokból megállapítható, hogy ennél a kérdésnél sokkal többen használtak összehasonlító megfogalmazást, mint amikor a 40 felettiokről kérdeztük a hallgatókat, vagyis a követő generációt inkább viszonyítják az előzőhöz, mint fordítva. Megfigyelhető továbbá, hogy a válaszok között sokkal kevesebb olyan megjegyzést találtunk, hogy egy jellemzőhöz hozzáteszi az írója, hogy lehet, hogy az inkább egyénfüggő. Fontosnak tartjuk azt is, hogy az 30 év alatti hallgatókkal kapcsolatos vélemények jóval nagyobb összhangot mutatnak a szakirodalomban olvasható Y és Z generációs jellemzőkkel, mint az X generációval kapcsolatos hallgatói vélemények.

Ezt követően a szakirodalomban és a közgondolkodásban rendszeresen megjelenő állításokkal való egyetértés mértékére kérdeztünk rá. A hallgatók három válaszlehetőség közül választhattak. (A negyedik lehetőség a „nem tudom megítélni” volt, ennek aránya elhanyagolható, ezért az eredmények között ezt itt sem tüntetjük fel.) Az eredményeket a 4. táblázat foglalja össze.

A 30 év alattiak...	Legtöbb esetben igaz		Van, akikre igaz		Nem jellemző	
	40 alattiak szerint	40 felettiak szerint	40 alattiak szerint	40 felettiak szerint	40 alattiak szerint	40 felettiak szerint
tapasztalatlanabbak	27%	22%	52%	69%	18%	5%
rugalmassabbak	49%	29%	40%	50%	7%	15%
kevésbé motiváltak	6%	4%	56%	53%	33%	35%
fegyelmezetlenebbek	4%	8%	44%	49%	46%	36%
jobban értenek a technikához	59%	51%	35%	44%	3%	3%
egyszerre több mindent csinálnak	46%	19%	39%	58%	6%	10%
kevésbé kitartóak	7%	7%	37%	57%	49%	29%
jobban tudnak csapatban dolgozni	18%	12%	59%	54%	10%	24%
kreatívabban gondolkodnak	20%	12%	59%	60%	13%	33%
kritikusabbak	15%	17%	48%	53%	28%	19%
az online kommunikációban erősebbek mint a személyesben	33%	39%	43%	56%	17%	8%
nehezebben tartják a határidőket	14%	14%	42%	55%	35%	17%
a nyomtatott források kevésbé állnak közel hozzájuk	13%	14%	44%	49%	30%	19%

4. táblázat: 30 év alattiakkal kapcsolatos vélemények

Az eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a legtöbb tulajdonság meglétét vagy hiányát mindkét korosztály inkább egyénfüggőnek tartja, semmint a fiatal felnőttekre általánosan

érvényes generációs jellemzőnek – a leginkább igaz ez a *tapasztalatlanságra* és a *kreatívabb gondolkodásra*. A generációelméletekben sokszor kiemelt jellemzők közül egyetlenegy sem volt, amely esetében a „legtöbb esetben igaz” válaszok száma mindkét korcsoportban meghaladta volna a „van, akire igaz” válaszok számát. Mindössze a *rugalmasságot* és a *multitaskingot* látják többen – de csak a 40 év alatti válaszadók közül – inkább általános, mint egyéni jellemzőnek. A válaszadók több mint harmada utasítja el mindkét korcsoportból azt, hogy az Y-osok *fegyelmetlenebbek* és *kevésbé motiváltak*; ezen felül a 40 alattiak közül azt, hogy a fiatalok *kevésbé kitartóak* és *nehezebben tartják a határidőket*. Ebből ismételtén arra következtethetünk, hogy a levelező tagozatos hallgatók kevésbé gondolkodnak klasszikus generációkban; az általuk észlelt különbségeket nem annak tulajdonítják, hogy valaki melyik évben született. Azt azonban itt sem mondhatjuk az eredmények alapján, hogy a hallgatók egyáltalán nem kötnek bizonyos jellemzőket az életkorhoz, hiszen a válaszadók harmada, negyede, ötöde a legtöbb esetben is igaznak vél bizonyos állításokat.

Az Y generáció esetében is vannak jellemzők, melyek tekintetében az ingroup és az outgroup véleményalkotás összecseng, és vannak kivételek. Előbbire példaként hozható a fiatalok alacsonyabb szintű motiváltságával, *fegyelmetlenségével*, *csapatmunkára való képességével* és kritikusabb attitűdjével kapcsolatos hasonló vélemény. Eltér azonban a két korcsoportban az YZ generációk *tapasztalatlanságának*, a *rugalmasságának*, *multitasking képességének*, a *kitartásának* és a *határidők betartásának* megítélése. Összességében megállapítható, hogy a 40 év alattiakra kevésbé igaz, hogy a pozitív tulajdonságokat jellemzőbbnek, a negatívabbakat kevésbé jellemzőnek tartják a 30 alattiakra, mint amilyen mértékben az idősek teszik ezt. Sőt, van olyan pozitív tulajdonság – hogy az *online kommunikációban erősebbek* –, amelyet a 40 felettek nagyobb hányada tart általánosan igaznak a fiatalokra nézve, mint a 40 alattiak. És van olyan negatív jellemző, amellyel kapcsolatban a 40 alattiak (ön)kritikusabbak, ilyen a *tapasztalatlanság* és az *alacsonyabb motiváció*. Ennek oka lehet az a fentebb már említett körülmény is, hogy a 40 év alatti válaszadóknak csak egy része tekinthető ingroup véleményalkotónak.

Ha a hallgatói vélemények alapján kívánunk a 30 alattiakra általános generációs jellemzőket meghatározni, akkor a *technikai jártasságot*, a *rugalmasságot* és az *online kommunikáció preferálását* említhetjük. A legkevésbé jellemzőnek a *fegyelmetlenséget*, a *motiváció* és a *kitartás hiányát*, tartják a hallgatók a felsorolt tulajdonságok közül.

Következtetések

Kutatásunk során többek között arra kerestük a választ, hogy azonosíthatóak-e generációs jellemzők a felnőtt tanulók körében a tanulással kapcsolatban. Találunk-e és ha igen, hol olyan életkori határvonalat, melyen innen és túl eltérő véleményeket azonosíthatunk. Tanulmányunk megállapításai egy egyetemi kar 150 fős levelező tagozatos hallgatói mintájára vonatkoznak, melynek esetében mi a 40. korévnél találtunk cezúrát, ami azt jelenti, hogy az általunk vizsgált központi kérdéseknél a 40 alatti és a 40 éves, vagy afeletti hallgatók meglátásaiban volt kimutatható statisztikailag is értelmezhető különbség. Ha a klasszikusnak tekinthető generációelméleteket vesszük alapul, akkor a mai (2023) 40 feletti hallgatók az X generáció tagjai. Az ő válaszaikat hasonlítottuk össze a fiatalabb (Y, illetve a korai Z generációs) hallgatókéval.

Vizsgáltuk továbbá az egymásról és a saját korosztályukról alkotott véleményüket, valamint együttműködésük gyakoriságát és a partnerválasztás szempontjait a csoportos és páros munka során.

Legfontosabb megállapításunk, hogy a vizsgált hallgatóknak nincsenek negatív előítéleteik, melyek az életkorhoz lennének köthetőek. Az olyan generációs sztereotípiákat, mint pl. a digitális kompetenciák terén tapasztalható különbségek, a mi mintánk nem erősítette meg. Ahogy arra Rouet (2019) és Buda (2019) is utalt, ennek egyre kevésbé vannak a 21. században életkori okai, sokkal inkább meghatározó a szociokulturális háttér és a kompetenciák (melyek tekintetében a mi mintánk az osztársadalmnál homogénebbnek tekinthető). Míg az idősebbeket sem látják kevésbé alkalmasnak a csapatmunkára, nem tartják rugalmatlannak őket, az

olyan, fiatalokkal kapcsolatos negatív sztereotípiák sem igazolódtak vissza, mint a motiválatlanság, a fegyelmezetlenség, az alacsonyabb fokú kitartás.

Mindemellett a válaszadó hallgatók gyakran találkoznak olyan oktatói gyakorlattal, melynek során rájuk van bízva a párválasztás, csoportalakítás. Tanulságainkat összefoglalva arra jutottunk, hogy az oktatóknak érdemes lenne többször élni azzal a lehetőséggel, hogy maguk jelölik ki párokat, csoportokat a közös munkára. Ennek során pedig bátran vegyék figyelembe a hallgatók életkorát és szervezzenek e tekintetben szándékoltan heterogén csoportokat. Maguk a hallgatók is elismerik ugyanis, hogy a fiatalabbak előnyei közé tartozik többek között a szélesebb látókör, az önbizalom, a kihívások keresése, a kreativitás, a lendület, a gyorsaság, az IKT ismeretek és a nyelvtudás, míg az idősebb hallgatók jellemzői, hogy céltudatosak, fegyelmezetek, elszántak, kudarctűrőek, gyakorlottak, bölcsék, türelmesek, amely tulajdonságok remekül kiegészítenék egymást bármilyen közös projekt során.

Indokoltnak tartjuk továbbá, hogy 4-5 év elteltével ismét hasonló méréseket végezzünk a levelező tagozatos hallgatók körében, hiszen érdemes követni a tapasztalatok és az igények változását az oktatás eredményessége és színvonala, illetve a hallgatók ideális tanulási környezete és közérzete érdekében.

Irodalom

- Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 5. No 19., 218–229 DOI:10.5901/mjss.2014.v5n19p218
- Blaskó Zsuzsa (2009). Születési kohorsz-vizsgálatok itthon és külföldön – tapasztalatok és tanulságok. *Esély* 2009/6 pp. 45-75. https://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/BLASKO.pdf Utolsó letöltés: 2023. 02. 10.
- Blumenschein, P. P., Lisboa, E., Ferreira, L. B. (2017). Les habitudes et les caracteristiques de la generation y au Brésil. *7ième Conférence internationale d'Atlas AFMI 2017*. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11079/1/Article%20G%C3%A9n%C3%A9ration%20Y.pdf> Utolsó letöltés: 2023. 04. 15.
- Buda András (2019). Generációk, társadalmi csoportok a 21. században. *Magyar Tudomány* 180. 1, 120–129 <https://doi.org/10.1556/2065.180.2019.1.12> Utolsó letöltés: 2023. 06. 02.
- Buda András (2013). Pedagógusok az információs társadalomban. In: Lévai D., Szekszárdi J. (szerk.): *Digitális pedagógus konferencia 2013* – Konferenciakötet Budapest, ELTE PPK. 9–16. <http://levoid.web.elte.hu/Digitalis%20pedagogus%20konferencia%202013%20-%20Levai%20Dora.pdf> Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Dejoux, C., Wechtler, H. (2011). Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management. *Revue Management & avenir* No 43, 227–238 <https://doi.org/10.3917/mav.043.0227>
- Djabi, M., Shimada, S. (2012). *La notion de generation en organisation: un etat des lieux*. Université Paris Dauphine. https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/14316/Cahier_recherche_3_PDF_light.pdf?sequence=1&isAllowed=y Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Djabi, M., Shimada, S. (2015). Les différentes facettes de la catégorisation générationnelle au travail. *La Revue des conditions de travail* JUIN 02 53–61. https://www.researchgate.net/publication/309772560_Les_différentes_facettes_de_la_catégorisation_générationnelle_au_travail Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Földes K., Szederkényi É. (2021). Intergenerációs különbségek a HR területén – Covid-19 előtti és utáni mintavételek tükrében. *Tudásmenedzsment* 1. különszám, <https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.K1.3>
- Gibson, J. W., Greenwood, R. A., Murphy, E. (2009). Generational Differences In The Workplace: Personal Values, Behaviors, And Popular Beliefs. *Journal of Diversity Management*, 4. 1–7.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., Sumberg, K. (2009a). How Gen Y & Boomers Will Reshape Your Agenda. *Harvard Business Review*, 87(7/8), 71–76.
- Jármai E. M. (2015). Szemléletváltás igénye a pedagógiában, az oktatásban In: Jármai et al. (2015) *Z generáció jellemzői és oktatási kihívásai*. Szám-Pont Kft. és Budapesti Gazdasági Főiskola GKZ, 6–46. <https://docplayer.hu/48134847-1-szemleletvaltas-igenye-a-pedagogiaban-az-oktatásban.html> Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- KSH – Központi Statisztikai Hivatal (2023). *Összefoglaló táblák – Oktatás* https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okto020.html Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.

- Lénárd András (2015). A digitális kor gyermekei. *Gyermeknevelés* 1. 74–83.
https://epa.oszk.hu/02400/02411/00005/pdf/EPA02411_gyermekneveles_2015_1_074-083.pdf Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Lester, H. (2012). «Generation Y». *British Journal of General Practice*. 61, 590, 577.
- Mannheim K. (1928). Das Problem der Generationen. *Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie*, 7.157–185. Magyarul: (2000): A nemzedékek problémája. In: Uő. *Tudásszociológiai tanulmányok*. Budapest. Osiris Kiadó, 201–255.
- Nemes Orsolya (2019). *Generációs mítoszok. Hogyan készülünk fel a jövő kihívásaira?* HVG Könyvek, HVG Kiadó Zrt.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. Part 1–2. 2001/10. *On the Horizon*, NCB University Press, 9, 5.
- Rouet, G. (2019). Les stéréotypes générationnels: fondements, limites et dangers. *Hermès, La Revue* 2019/1 (n° 83), pp. 125 à 133 Éditions CNRS. ISSN 0767-9513 ISBN 9782271126412
<https://doi.org/10.3917/herm.083.0125> Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Scheunders, G. (2021). *Écoutons-les! Réalisation d'une série de reportages sur la Génération Z*. Master Thesis Online, Université de Liège Faculté de Philosophie et Lettres.
<https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/13708/12/M%C3%A9moire%20G%C3%A9n%C3%A9ration%20Z.pdf> Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Veres D. (2022). *Generációmenedzsment a munkahelyen*. Szakdolgozat, SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Művelődéstudományi Tanszék ,
<http://www.szakint.jgypk.szte.hu/mtt/assets/files/Pub-Szakd-GenMenMunkahelyen.pdf>
 Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Westgate, Ch. (2014). *Gen Y– Why?* <https://slideplayer.fr/slide/173019/> Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.
- Zsótér B. (2015). *Alma a fájától... A fiatalok pénzügyi szocializációját befolyásoló intergenerációs hatások a családban*. Doktori Disszertáció. Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola, http://phd.lib.uni-corvinus.hu/947/1/Zsoter_Boglarka_dhu.pdf Utolsó letöltés: 2023. 05. 30.