



KÖZELKÉP

„Ratio Generationis” – Szempontok a felelős generációkutatáshoz

CSUTORÁS GÁBOR ÁKOS¹

ABSZTRAKT

A generációkutatás témakörében az elmúlt években nagy mennyiségű – ugyanakkor változó minőségű – írás született. A téma iránt töretlen az érdeklődés, noha egymásnak egyre inkább ellentmondó és módszertani szempontból is megkérdőjelezhető eredmények látnak napvilágot. A médiából tájékozódás nyomán az emberekben előítéletek, hiedelmek alakulnak ki, amelyeket tudományos igényű munkák ellensúlyozhatnának, ám ezekkel szemben számos, megalapozott kritika vonul fel. Mindmáig kérdés, hogy a generáció válasz-e egyes jelenségekre, vagy ezt csak „generáltuk” magunknak és a háttérben például életkor-függő, vagy az emberi életciklushoz kötődő jellegzetességek lapulnak? A körültekintő kutatás bonyolult, hosszadalmas, ezért sokan felszínes vizsgálatokat végeznek, vagy épp túlzottan elmélyedve nem tudják megválaszolni a problémákat, visszajutnak az egyéni különbségekhez, esetleg teljesen el is vetik a generációs megközelítést. E helyzetben leginkább egyfajta „felelős generációkutatás” javasolható, amely a már bejárt tévutak helyett a tudományos megalapozottság felé fordul és a megközelítés kritikáit is szem előtt tartva igyekszik megtalálni végre a „ráción” a generációkban”. Munkám ezen irány megtalálásához összegzi a szempontokat.

KULCSSZAVAK: generáció, generációkutatás, kritika, életkor, életciklus

ABSTRACT

„Ratio Generationis” – Aspects for responsible generational research

Huge amount of literature has been published in recent years on topic of generation research but of varying quality. There is a significant interest in the topic, although an increasing amount of contradictory and methodologically questionable results have come to light. People develop prejudices and beliefs based on popular media, which could be counterbalanced by scientific works, but there is a noticeable amount of thorough criticism against them. It is still a question, whether generation is the proper response to certain phenomena or we have just „generated” it and most characteristics are rather related to age or life span? Cautious research is complicated and lengthy, therefore many either choose to perform superficial research or to go so in-depth that does not allow answering problems and return to just individual differences. Some conclude by refusing the generational approach altogether. In these circumstances a kind of „responsible” generational research is to be suggested, which turns from dead ends to the scientific way and finally tries to find „ration in generations” keeping in mind all the criticism of the approach. I summarize considerations in my work to find this right direction.

KEYWORDS: generation, generation research, critics, age, life span

¹ Központi Statisztikai Hivatal, Gabor.Csutoras@ksh.hu



KÖZELKÉP

Bevezetés

Környezetünk, kultúránk, társadalmunk folyamatosan változik, mely hatással van tagjainak attitűdjére, jellemzőire, mely jelenség nehezen vitatható. Az e jelenségből adódó, a mindennapjainkban is érzékelhető különbségekre, esetleges összeütközésekre az egyének, csoportok, generációk között sokan a generációkutatásban próbálnak magyarázatokat, kapaszkodókat találni.

A generáció fogalma és a generációkutatás régóta jelen van a közgondolkodásban, a görög filozófusoktól kezdve napjaink többgenerációs munkahelyi együttműködéseit támogató szakértőig rengetegen foglalkoztak már a témakörrel, mára azonban sajnos egyre több tudományosan kevésbé alátámasztott vizsgálat lát napvilágot. Az elmúlt években különösen nagy mennyiségű – ugyanakkor változó minőségű – írás született, mely úgynevezett generációs különbségekkel igyekszik indokolni az emberi, társadalmi kapcsolatok számos területén felmerülő nehézségeket, így például a gyermeknevelés és az oktatás módszertani változási igényeiben, vagy épp a fogyasztási szokások átalakulásában, különösen pedig a munkahelyi emberi erőforrás menedzsmentben jelentkező kihívásokat. Ebből adódóan a generációkutatás iránt annak ellenére töretlen az érdeklődés, hogy egymásnak egyre inkább ellentmondó, illetve módszertani szempontból megkérdőjelezhető eredmények olvashatók, amik miatt megalapozott kritikák érik magát a generációs megközelítést is. Ezeket feltétlenül szükséges figyelembe venni a további kutatások tervezéséhez, ellenkező esetben a változatlan kiindulópontból született munkák csak a vitatható eredmények hosszú sorát fogják gyarapítani.

Kijelenthetjük, hogy valami bizonyosan „van körülöttünk”, amivel nem véletlenül foglalkozunk ennyit, de abban még mindig bizonytalanok vagyunk, hogy mi az, amit ténylegesen generációs különbségek számlájára írhatunk az emberek között? Ezért a jövőben csak a felelős generációkutatás jelenthet kiutat abból a helyzetből, ahová a témakör vizsgálata jutott.

Ehhez át kell tekinteni a generáció fogalmának értelmezési kereteit, a generációelméletek történeti fejlődését, valamint a generáció-elnevezések alkalmazásának és a generációk megkülönböztetésének eltérő gyakorlatait a földrajzi, társadalmi környezettől és az eltérő történelmi fejlődéstől függően. Írásomban ezek vizsgálatát követően összefoglalom mindazon kritikákat, fenntartásokat, amelyek a generációkutatással, egyáltalán a generációk létezésével kapcsolatban eddig megfogalmazódtak és így jutok el oda, hogy felvázoljam a legfontosabb, megfontolandó szempontokat a jövőbeli kutatásokhoz.

1. Fogalomértelmezés, rövid történeti kitekintéssel

A téma kutatása már maga a generációfogalom értelmezése kapcsán nehézségbe ütközik, hiszen a szót etimológiai kettősség jellemzi. A biológiai származás és a társa-



KÖZELKÉP

dalmi egyidejűség különbségeit a nemzetség fogalma kapcsán már Arisztotelész is említi Metafizikájában (Hornyák 2013). Émile Littré lexikológus 1863-ban rámutatott, hogy a szó a vertikális (nagyapa-apa-fia) vonatkozása mellett horizontálisan az egykorúakra, tehát az egy korban élő és azonos korú emberek összessége jelentés-tartalomban is használható (Nemes 2019), a legtöbben azonban Karl Mannheim 1928-as munkájára tekintenek alapként a generáció jelentéstartalmának tisztázásában. Mannheim a generációt azonos történelmi és társadalmi eseményeket megélő (ennélfogva hasonló korú, vagy korcsoportba tartozó) egyének összességéként tartja számon (Mannheim 1952). Felhívja a figyelmet arra, hogy a születési dátum mellett a generációhoz tartozáshoz szükségesek az egyének közötti kapcsolatok, amelyeket a közös tapasztalás és jelentős társadalmi események teremtenek meg, valamint a generációs „egység”, olyan szerveződések, informális együttműködések, melyek a generáció jellegét adják (Ng – Parry 2016). Howe és Strauss 1991-ben a generációt olyan személyek csoportjaként határozta meg, akik egy történelmi időn és téren osztoznak, mely egyfajta kollektív személyiséget biztosít nekik (Howe – Strauss 1991). Becker 1992-es meghatározása szerint a generáció olyan hasonló korú személyek csoportosulása, akik egy konkrét történelmi időszakban egyéni szinten (életszakaszok, értékrendek, viselkedésformák) és rendszerszinten (méret, illetve összetétel, generációs kultúra, generációs szervezetek) közös jellemvonásokkal rendelkeznek (Costanza et al. 2012). Gilleard később már arra is felhívja a figyelmet, hogy az egy generációhoz tartozó között tényleges kötődés kialakulásához az egyéneknek tudatában is kell lenniük az egyszerre megélt időszaknak, azt közös tapasztalásokon, eseményeken keresztül kell megélniük (Gilleard 2004). E kollektív tudat földrajzi helyhez, kultúrához is kötődhet, alakulhat az egyéni kapcsolatok, beszélgetések, vagy éppen a média nyomán is, így nem feltétlenül lesz mindenki emlékezete egyforma adott eseményről (Kligler – Vilenchik, et. al 2014). Ugyanakkor ma már egyre többen beszélnek „globális generációkról”, hiszen a felnövő fiatalok között a távolságok lassan eltűnnek a világszerte egyre szélesebb körűvé váló internet révén. Egyes kutatók a közösen megélt eseményeket kiterjesztik még az adott időszakban bizonyos erőforrások rendelkezésre állásával, valamint kulturális elemekkel (zene, sport, divat), technológiákkal, melyek szintén fontos közös tapasztalások lehetnek egy adott korszakban (Ng – Parry 2016). Történészek szerint a közös tapasztalat alapján „politikai generációkról” is beszélhetünk (Spitzer 1973), melyek kialakítása azonban tudatos politikai cselekvés eredménye, ami akár a születési dátumtól, közös sorsától függetlenül lehet politikailag megnyilvánuló szereplők önképe (Szabó – Kiss 2013). A generációelmélet fogalomrendszere az elmúlt években bővült a generációs identitással is, mely szerint ha az egyén tudatában van annak, hogy valamely generációhoz tartozik, akkor néhány érzelmi, értékrendbeli jelentőséget is társít e csoporthoz tartozáshoz. Tehát nem csak a személytől függetlenül létrejövő „besorolásról” van szó, hanem egy generációba önmeghatározás útján is tartozhat valaki (Ng – Parry 2016). Joshi és társai 2010-ben erre alapozták a munkahelyi ge-



KÖZELKÉP

nerációs identitás elméletét, mely alapján a dolgozók egy szervezeten belül felvehetnek kohorsz-alapú, kötelesség-alapú és életkor-alapú identitást is (Joshi et al. 2011). Napjainkra egyre több kutató mozdul el a kohorsz-alapú generációs megközelítés helyett az identitás-alapú megközelítés irányába, melyet alkalmasabbnak látnak különösen a munkahelyi többgenerációs kapcsolatrendszerek értelmezéséhez (Rossem 2018). Lyons és társai 2019-ben ezt az elméleti keretet az egyén munkahelyen kívül eső környezetére is kiterjesztve egy szocioökológiai rendszermodellt dolgoztak ki (Lyons et al. 2019). Bontekoning – összekapcsolva a társadalomtudományok elmúlt két évtizedben elért kutatási eredményeit és a generációt evolúciós funkciójú szubkulturaként kezelő szervezeti kultúra elméletet – úgy foglalt állást, hogy egy generáció olyan személyekből áll, akik egy adott időszakban születtek és valamiféle kötődést éreznek egymáshoz, többek között élettörténetük, életkörülményeik, fontos történelmi események kapcsán, mely által egységes reakciókra képesek. A generáció így egyfajta közös „intellektust” eredményez a kollektív mentális, érzelmi és fizikai viselkedésformák, képességek fejlesztéséhez, melynek végső célja társadalmi rendszerek (családok, csoportok, szervezetek) evolúciójának megteremtése (Stanicke 2019). Napjaink egyes kutatói az egyéni fejlődést és világszemléletet alakító három külön tényezőként különítik el az egyéni életút aktuális helyzetét (pl. tanulmányok befejezése), az egyéni életszakaszt (pl. gyerekkor, érett kor), valamint a családi életciklus állapotát (pl. bővül, vagy csökken). Ennek megfelelően egy adott generáció tagjaira ható különféle tényezők egy „generációs keréken” ábrázolhatók (Nemes 2019).

A generációkutatással kapcsolatos kritikák áttekintésének első lépéseként a generáció jelentéstartalmának tisztázását tartottam fontosnak, mely alapján rögzítendő, hogy az „egy generációhoz tartozást” nem csupán a születési időintervallum határozza meg. Befolyásolják a közösen megtapasztalt társadalmi események, ezek nyomán egyfajta kollektív tudat, hatással lehet rá a földrajzi elhelyezkedés, a kultúra, a média és a technológiai fejlettség szintje. Releváns lehet, hogy városi vagy vidéki, illetve milyen jövedelmi szintű családban, milyen nevelésben részesül az egyén, milyen képzettségű, milyen életszakaszban van, tehát egyéni jellemzők is erősíthetik, vagy épp gyengíthetik a megfelelést egy generáció általános jellemzőinek. Minél több befolyásoló tényező én közös két egyén, annál valószínűbb, hogy egy generációhoz tartozhatnak. A generációkutatóknak a jövőben a születési időintervallumokon kívül szükséges mindazon egyéb tényezők figyelembe vétele, amelyek a generációhoz tartozást befolyásolhatják.

2. Változatos terminológia

A fogalom tartalmi fejlődésének nagyon rövid áttekintését követően a hivatalosan rögzített terminológiát érdemes megvizsgálni. A *Magyar Értelmező Kéziszótár* az



KÖZELKÉP

„egy-egy nemzedék felnövekedésére számított időként”, definiálja a generációt, melyet zárójelesen 25-30 évben határoz meg.² A zárójeles résszel kapcsolatban két irányból is megfogalmazható fenntartás, hiszen napjaink gyorsuló technológiai és társadalmi változásait figyelembe véve – különösen a nyugati civilizáció esetében – az egyre inkább kitolódó gyermekvállalási időpontok miatt biológiai szempontból hosszabb időszakról kellene beszélünk, hiszen a szülők és gyermekeik születése közötti átlagos időintervallum meghaladja a harminc évet is (McCindle 2010). A másik oldalról viszont éppen rövidebb időszakokat lenne érdemesebb egyben kezelni, hiszen felgyorsult világunkban egy emberélet során már több olyan óriási horderejű, meghatározó társadalmi, kulturális, vagy gazdasági változás is lezajlik, melyek korábban csak nemzedékeken át mentek végbe (Nemes 2019). Kupperschmidt például felveti, hogy a generációk 5-7 éves intervallumokkal három részre oszthatók: első hullám, a csoport magja, és utolsó hullám (Kupperschmidt 2000).

A *Központi Statisztikai Hivatal definíciója* szerint „a generáció speciális fajtája a kohorsz-népesség fogalmának: az egy időben született emberek összességét értjük rajta. A generáció tagjainak ugyanis mintegy szinkronizáltan kellene átélnie a népesség állapota és a népesedés szempontjából fontos eseményeket (pl. valamely iskolai végzettség megszerzése, házasságkötés, születés, munkavállalás, halál stb.), s így ezek megtörténének időpontja és gyakorisága összevethető az időben ható tényezőkkel.”³

A generációs megközelítés torzulását okozhatja a közgondolkodásban a helytelen terminológia használata, a generáció szinonimájaként használt olyan fogalmak, amelyek valójában csak a generációhoz hasonló csoportosulásokra vonatkoznak. Ilyen például a *korosztály*, mely alatt a *Magyar Értelmező Kéziszótár* szerint „az ugyanazon évben születettek összességét” értjük.⁴ A korosztály leginkább biológiai fogalom, mely kizárólag az azonos születési dátumokra fókuszál, nem hordozza a generáció jelentéstartalma esetében fentebb kifejtett többletet. Adott korosztály tagjaiból létrejövő konkrét társulási formákat nevezünk *korcsoportnak*. A korcsoportok tagjai között az azonos születési dátum mellett társadalmi jellegű kapcsolatok is lehetnek, így például sportversenyek résztvevői is korcsoportokba soroltak. A korcsoport tudományos megnevezése a *kohorsz*, melyet a magyar *Idegen Szavak Gyűjteménye* úgy definiál, mint „egy nemzedék, tehát olyan emberek részcsoportja, akik

² Magyar Értelmező Kéziszótár generáció fogalom: <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/g-2CDF3/generacio-2D1E0/?list=eyJmaWx0ZXJlIjogeyJNVSI6IjFsiTkZPX0xFWF9MZXBpa29ub2tfMUJFOElhXX0sIj0xJkdWVyeSI6IjNlZW5lcx1MdBIMWNpXHUwMGYyIn0> Letöltve: 2020. 04. 25.

³ KSH generáció fogalom: https://www.ksh.hu/apps/meta.objektum?p_lang=HU&p_menu_id=220&p_ot_id=200&p_obj_id=646&p_session_id=45377894 Letöltve: 2020. 04. 25.

⁴ Magyar Értelmező Kéziszótár korosztály fogalom: <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/k-359B8/korosztaly-38424/> Letöltve: 2020. 04. 25.



KÖZELKÉP

valamilyen jellemzőjük szerint vannak csoportosítva, például egy évben születtek, vagy kötöttek házasságot”.⁵

A publikált kutatásokban kiemelten fontos lenne ügyelni a megfelelő terminológia következetes használatára.

3. Változatos generációs megnevezések

A kutatásokban nem teljesen egységesek a generációkra használt elnevezések. Még ha a megnevezés egyezik is két forrásban, akkor sem biztos, hogy ténylegesen ugyanazon generációra utalnak. A születési időintervallumokra alapozott generációs csoportokat számtalan úgynevezett „címkével” illetik. A ma leggyakrabban használt elnevezések közül elsőként valószínűleg a *Baby Boomer* kifejezés jelent meg a köznyelvben a II. világháborút követően, annak demográfiai folyamatokra tett nyilvánvaló hatásából adódóan, a születések megnövekvő számára utalva. Magyarországon *Ratkó-korszakként* (Pongrácz 2013) emlegetett időszakban születettekre a kifejezés először vélhetően Westoff 1954-es, termékenységgel foglalkozó munkájában volt olvasható (Westoff 1954). Az ezt megelőző generációkra előfordulnak a *Veteránok*, *Építők*, *Tradicionalisták*, illetve a *Legnagyobb*, vagy éppen a *Csendes* generáció elnevezések (Bangham et al. 2018), ma már azonban e nemzedékek tagjai közül egyre kevesebben vannak életben, így jellemzőik kevésbé kerülnek a generációkutatások középpontjába. A századforduló táján születettekre összefoglaló jelleggel a *Névtelen*, vagy *Elfelejtett* generációként is utalnak, néhol különbséget téve az alapján, hogy harcoltak-e az I. világháborúban (*Elveszett generáció*) (Winter 1977), vagy sikerült éppen kimaradniuk mindkét világháborúból (*Interbellum generáció*) (Carlson 2008). Az ábécé utolsó betűivel történő generációelnevezésre elsőként Hamblett és Deverson 1965-ös könyvében bukkanhatunk (Costanza et al. 2012), melyet Douglas Coupland 1991-ben megjelent, X generáció: mesék egy felgyorsult kultúrának című könyve tett igazán népszerűvé (McCrinkle 2010). A következő, Y generáció esetében már „elszabadult” a kutatók fantáziája és a *Millenárisoktól* kezdve, a *Digitális bennszülötteken* át a *Cybergyerekekig* terjedő címkéket kezdték használni. Egyes fantáziáaneveik ráadásul, mint pl. az *e-Generáció* olykor a következő, Z generáció esetében is használatosak. Korunkra az ABC betűi elfogytak, így a 2010 után született gyermekeket már leginkább a görög ABC első betűjével (Alfa) jelölik, azt azonban még nem tudni, hogy milyen lényeges, immanens tulajdonság különíti majd el nemzedéki jellemzőként ennek tagjait a megelőző generációtól (Nagy – Kölcsey 2019). Fentiekre tekintettel a kutatásokban bármelyik elnevezés használata ma már kellő óvatosságot és előzetes magyarázatot igényel.

⁵ Idegen Szavak Gyűjteménye kohorsz fogalom: <https://idegen-szavak.hu/keres/kohorsz> Letöltve: 2020. 04. 25.



KÖZELKÉP

4. Földrajzi, társadalmi különbségek, eltérő történelmi fejlődés

Az előző pontban említett fantázianevek nagy része globálisan alkalmazott, ugyanakkor léteznek országok egy csoportjában, vagy kifejezetten egy-egy országban zajlott eseményekhez köthető elnevezések, csoportosítások. Így például Finnországban az 1955-1969 között születetteket *Jóléti Állam Generációnak* is nevezik, mivel az országban ezalatt modernizálódott az üzleti és ipari struktúra és váltak északi-típusú jóléti állammá (Järvinen et al. 2017). Örményországban a volt Szovjetuniótól való 1991-es elszakadást követően születetteket *Független generációnak* nevezik, a Fülöp-szigeteken pedig az 1986-os népfelkelést követően születetteket az *Epifanio de los Santos Avenue gyermekeiként* tartják számon (Sarraf 2019). Csehországban márkánsan elkülönül a kommunizmus 1989-es bukása előtti és a rendszerváltás utáni időszak, a nyugati típusú csoportosítás szerinti Y generáció tagjai pedig bármelyikbe születhettek, ennek megfelelően nem biztos, hogy egyforma „kohorszélményeik” vannak a kommunizmus időszakáról (Fischerová – Pubalová 2018). Hasonló okból egyes német kutatók elfogadják ugyan a nyugati-típusú csoportosítás alkalmazhatóságát Németországban, azt azonban megjegyzik, hogy a berlini fal leomlása előtt a németek egészen más tapasztalásokkal rendelkeztek a keleti és nyugati ország-részekben (Bretisohl – Ruhle 2016). Az Amerikai Egyesült Államokat ért 2001-es terrorcselekmények hatását Norvégiában olyan jelentősnek ítélték, hogy az ez által érintett időszakban felnövő fiatalok mindennapjainak részévé váltak a biztonságukkal kapcsolatos félelmek, ezért *Generasjon Alvornak*, azaz komoly generációnak, vagy a terror generációjának is nevezik őket. A globális társadalmi események hatása változó, a megatrendek az adott terület gazdasági fejlettségi szintjétől, vagy az ország kultúrájából adódóan eltérő mértékben érvényesülhetnek. Néha éppen a meglévő kulturális különbségekből adódóan egyes divatirányzatok, művészeti stílusok esetleg el sem juthatnak bizonyos helyekre. Mivel az interakciók sem feltétlenül egy generáción belül zajlanak le, az egyén mikrokörnyezetétől függ, hogy kikkel tapasztal meg és dolgoz fel, beszél át történéseket, emiatt teljesen eltérő is lehet a kollektív emlékezet. A generációkra egy adott állam gazdasági-társadalmi sajátosságaihoz kapcsolódva is használatosak egyedi elnevezések. Lengyelországban például a *Pokolenie JP II* névvel utalnak a többségében katolikus vallású lengyel fiatalokra, akik számára életük meghatározó eseménye volt a lengyel származású II. János Pál pápa 2005-ös halála, míg Kínában *Ken Lao Zu* névvel illetik az „időseket felfaló” generációt, utalva arra a jellegzetességre, hogy egyedülálló férfiak hosszú ideig szüleikkel egy háztartásban élnek, melynek az országban speciális oka az egygyermekes politikából adódó kiegyensúlyozatlan nemeloszlás (Lyons 2016). Kínában egyes kutatások egyébként négy (*a társadalmi reform, a köztársaság, a konszolidáció és a kulturális forradalom generációi*), mások három („*vörös őr*”, *modern realista, globális materialista*) generációt különböztetnek meg. Dél-Koreában az ország demok-



KÖZELKÉP

ratizálódásához köthető fontos dátumokkal határolnak el egymástól generációkat (386, *Április 19., Június 3., 1969, Shinsedae*) (Sarraf 2019).

Magyarországon is feltehetően sajátos élmények, történések hozhattak létre generációs törésvonalakat. Azok a fiatalok, akik például a kilencvenes évek elején léptek a munkaerőpiacra, gyorsan építhettek karriert és a mai napig komoly pozíciókat tölthetnek be, ugyanakkor napjaink fiataljai számára már inkább meghatározó a 2008-as világgazdasági válság (Hack-Handa – Pintér 2015). Róbert és Valuch jelentős magyar politikatörténeti események kontextusába helyezik a generációkat úgy, hogy feltüntetik az egyéni idő mellett a szocializációs fázisokat is. Megközelítésükből megismerhető, hogy pontosan mely meghatározó történelmi időszakokban érhatték a fiatalkori, illetve felnőttkori szocializációs hatások a magyar embereket (Róbert – Valuch 2013). Egy „rendszerváltozás generációjába” ugyanakkor nem csak azok a fiatalok tartozhatnak, akiket a rendszerváltozás az életük legmeghatározóbb szakaszában befolyásolt, hanem koruktól függetlenül mindazokból, akik életében annak nagy jelentősége volt, hisz mindannyiuk gondolkodására, viselkedésére hatással lehetett. Társadalomtudósok hangsúlyozzák azt is, hogy az emberek elsődleges szocializáció során szerzett, mélyen gyökerező attitűdjei, gondolkodásmódja megváltoztatható. Erre jó példa a diktatúrában születettek reszocializációt követő, demokratikussá váló gondolkodása (Szabó – Kiss 2013). A Deloitte friss kutatásából (43 országból összesen 13715 fiattól kapott válaszok alapján egy úgynevezett „Millz Mood Index”-et számítottak) jól látszanak jelentős különbségek a fiatalok következő évre vonatkozó kilátásaiban is, különösen az európai, dél-amerikai és keleti országok között. A kutatás sajátossága volt, hogy a világválság kirobbanására tekintettel néhány hónapot követően megismételték azt, így közvetlen a járvány előtt és az első hullám közepén is gyűjtöttek adatokat világszerte. A kettő között egyértelmű visszaesés látható, amely a világválságot is jelentős kohorszélményként engedheti értelmezni (Deloitte 2020). Sőt, a pandémia hatását figyelembe véve egyes szerzők már egyenesen *V-generációról* (vírus-generáció) beszélnek (Szabó 2020). Fentiekre tekintettel bármilyen kutatási eredményből a következtetések levonása során semmiképp nem hagyható figyelmen kívül a vizsgált célcsoport földrajzi elhelyezkedése, társadalmi, történelmi környezet. Bármilyen generációsnak vélt jellegzetesség csak ezek kontextusában értelmezhető jól.

5. Változatos születési időintervallumok és határértékek

A fentebb kifejtett specifikálások mellett a helyzetet bonyolítja az is, hogy a leggyakrabban használt csoportosítások időintervallumai sem egyeznek meg a forrásokban. A legnagyobb összhang talán a Baby Boomer generáció korszakolásában van, hiszen a kezdet itt a történelmi szempontból vitathatatlan, a II. világháború végéhez köthető. Ennek ellenére a különböző forrásokban a kezdő év 1943-tól 1946-ig, a végdátum



KÖZELKÉP

pedig 1960-tól 1969-ig terjed (Costanza et al. 2012). Sokszor nem csak a kezdő- és végdátumok térnek el, hanem találkozhatunk szűkebb és tágabb intervallumokkal egyaránt, így ha két kutatási eredményt próbálnánk összevetni ez nem lehetséges, hiszen a generációs csoportok egybecsúsznak. Emellett alapvető anomália egyes kutatásokban, hogy megegyezik egy generáció végdátuma és az azt követő generáció kezdő dátuma. Ezáltal egy egész év születettei két generációba is sorolhatók. Mindezek súlyos módszertani problémákat okozhatnak és sok esetben gyakorlatilag ellehetetlenítik, hogy esetleges jövőbeli kutatási eredményeinket összehasonlíthassuk a korábbi eredményekkel.

6. Mikrogenerációk

Egyének azon csoportjára, akik éppen két generáció közti átmenet időszakában születtek (tehát azon 3-5 évben, amelyek egyébként is bizonytalanul csoportosított évekbe tartoznak), egyes források használják a *Cusper* fogalmát, sőt kutatók külön „mikrogenerációkat” is képeztek azok számára, akik magukban hordozhatják a megelőző és a következő generáció jellegzetességeit egyaránt. Ennek megfelelően az X és az Y generáció „között” elhelyezkedőket „*Xennial*” generációnak (máshol *Generation Catalano*, vagy *Lucky Ones*) nevezik főként arra alapozva, hogy éppen a legfontosabb fejlődési szakaszukban érte őket az új technológiák megjelenése, amelyek felnőtt korukra az életük részévé váltak, ám gyermekkorukban még azok nélkül éltek (Taylor 2018). Megdöbbentő, hogy a szakirodalom még e mikrogenerációk szűkebb időintervallumainak meghatározásában sem egységes: jellemzőek például az 1978–1984, vagy a 1977-1981 dátumok. Hasonlóképp mikrogenerációként azonosították a *Generation Jones*, illetve *Xooner* elnevezéssel a Baby Boomer generáció vége és az X generáció kezdete közötti időszakban születetteket (Gajanova et al. 2020), míg egyes forrásokban megjelenik a *Zillennial* mikrogeneráció is, az Y és Z generációk közti átmenet időszakában születettek (Magalhaes 2020). Az ezekhez hasonló megoldások azt igazolják, hogy alapvetően problémás éles határokat húzni generációk közé és nem feltétlenül érdemes a jövőbeli kutatásoknak úgy nekifogni, hogy eleve definiálunk generációkat, hiszen a több befolyásoló tényezőt is figyelembe vevő vizsgálat eredményeinek megismerése alapján válhat lehetségessé hasonlóságokat mutató csoportok kijelölése.

7. Az általánosítás csapdája

Gyakori kritika a generációkutatással szemben, hogy a vélt generációs sajátosságok sosem lesznek igazak egy generáció minden egyes tagjára. Ez magától értetődő, hiszen nincs több száz millió egyforma ember és az emberi tulajdonságokat, viselkedésmódot a generációhoz tartozáson kívül mindig befolyásolják az (életkortól is füg-



KÖZELKÉP

getlen) egyéni tényezők, így például a nem, a családi állapot, a szocializáció és neveltetés, a végzettség, vagy akár a munkaerőpiaci helyzet változásai egy adott időszakban és területen. Fontos, hogy egy élet során sok változást élünk meg és több generáció él egyszerre, de a változások mindenkire hatnak, miközben mindenki egyéni tulajdonságokkal is rendelkezik. A generációkutatás nagy ellentmondása, hogy általa komplex problémák logikus magyarázatokra való leegyszerűsítésének hibájába eshetünk, ha pedig a jelenségek megértéséhez bonyolult elemzésekkel próbálkozunk, a túl komplex vizsgálatok révén már a részletekben lehet elveszni (Nemes 2019). A további kutatások esetében ezért érdemes egyfajta egyensúlyra törekedni és belátni, hogy valószínűleg nem fogunk egyetlen olyan jellemzőt sem találni, ami mindenkire, mindenhol maradéktalanul illik egy generációban, lesznek kivételek, ami nem jelenti azt, hogy a generáció nem létezik.

8. Az önbesorolás szabadsága

A generációs identitásukat akár maguk az egyének is megállapíthatják, amennyiben valamilyen forrásból ismernek generációsnak vélt jellegzetességeket. Azonosíthatják magukat olyan generációval is, amely nem feltétlenül igazodik a születési idejükből következő kategóriához (Lyons 2019). Különös relevanciája lehet az önmeghatározás szabadságának, amikor valaki generációk határára eső év december 31-én, vagy épp január 1-jén született, hiszen egyetlen nap különbség okán bizonyosan nem lehet eleve elrendelt generációs hovatartozása. Miután a mindennapokban és a tudományban is jelen van egy „generációs diskurzus”, ez hatással van a fiatalok önmeghatározási folyamataira, társas kategorizációkra. Az csak a jövőben derülhet ki, hogy mindezekből mi és miként intézményesül. Ezért kutatók szerint „az tűnik a leginkább járható útnak, ha a generációk fogalmát diskurzuselméleti irányból értelmezzük, míg a tényleges életkori sajátosságokat egy tágabb összefüggésrendszer egyik elemeként tekintjük” (Demeter – Déri 2019: 94). A generációkutatóknak eredményeik publikálásakor érdemes figyelemmel lenniük arra, hogy a generációs diskurzus hatása nyomán az egyének akár tudatosan fel is vehetnek generációs jegyeket, míg természetesen vannak olyanok is, akik számára nem ismert a generációs témakör, vagy nem foglalkoznak önmaguk besorolásának kérdésével. Mindenesetre bármilyen generációs sajátosságról tett kategorikus állásfoglalás mellett a jövőben szükséges „fenntartani a jogot” az egyének számára (akik vélhetően a legjobban ismerik önmagukat), hogy önmaguk dönthessenek arról, érzik-e magukat valamely generációhoz tartozónak.



KÖZELKÉP

9. Életkorból, egyéni életszakaszból és élethelyzetből adódó különbségek

Talán a leggyakoribb kritikája a generációkutatásnak, hogy nem tesz, vagy nem tud különbséget tenni a kifejezetten generációs, a kizárólag életkor-függő, illetve egy kutatás konkrét időpontjából adódó hatások között. A kutatások legnagyobb része valójában csak eltérő életkorú egyének közt azonosít pillanatnyi különbségeket, a legtöbb eredmény nem tudja alátámasztani, hogy esetleges különbségek nem csak a bábkire egyformán ható eltérő életszakaszból (pl. a családalapítás) adódnak (Ng – Parry 2016). Nyilvánvalóan nem generációs hovatartozás magyarázza, ha egy pályája elején járó fiatalnak a munkahelyen fontosak a fejlődési lehetőségek. Egy kisgyermekes családayának fontos a munka-magánélet egyensúlya, a családbarát munkahely, a vezetővel való jó kapcsolat, ez minden generáció családayára igaz volt és lesz (Winter – Jackson 2015). Spitzer álláspontja szerint vannak olyan életkor-specifikus jellegzetességek, amelyek a generációhoz tartozással összefüggésben értelmezhetők és vannak, amelyek nem. Meghatározta azokat a különböző, olykor egymással átfedő eseteket, amikor az életkori különbségek jelentőséggel bírhatnak (Spitzer 1973). Az egyéni életszakaszok sem egyformán alakulnak, hiszen aki például nem vállal gyermeket, annál nem lesz kisgyermekes periódus, vagy aki nem dolgozik, annál nem lesz munkahelyi periódus. Az életkori és életszakasz-hatások kiszűrésére longitudinális, összehasonlító kutatások tehetnének kísérletet, melyek több generáció képviselőiből kialakítva mintáikat, ugyanazon személyek gondolkodásának az életük előre haladásával látható (pl. 10 év elteltével bekövetkező) változásait is vizsgálják. Hasonló, időigényes kutatásból azonban nagyon kevés ismert, ezek eredményei pedig azt mutatják, hogy például a munkával kapcsolatos értékek generációnkénti különbözősége statisztikailag létezik, de e különbség nem annyira jelentős (Krahn – Galambos 2014). Amennyiben nem lehetséges valamilyen módon az életkori hatás kiszűrése kutatásainkban, nem lehetünk biztosak abban, hogy tényleges generációs különbségeket azonosítottunk.

10. Az emberi életciklus hatásai

Létezik egy általános pszichológiai fejlődési folyamat az emberi életciklus során. Ahogy az emberek idősödnek, egyre inkább kollektivistákká, konzervatívakká, a változásokkal szemben kevésbé nyitottakká válnak. Levinson 1978-ban kidolgozta modelljét a felnőtté válás kapcsán, amelyben különböző fejlődési szakaszokat definiált aszerint, hogy a felnőtteknek milyen új kihívással kell szembesülniük és milyen szerepkörökben kell helyt állniuk (például a megjelenés a munkaerőpiacon, házasság, családalapítás). Fuchs később két időszakot határolt el kifejezetten a munkahelyen töltött időből (25–44 év, 45–64 év), melyek minden ilyen korú személynél sajátos jellemzőkkel bírnak (Cogin 2012). A generációkutatás kritikusai sokszor az életciklushoz kapcsolják az egyéni igények és jellemzők különbségeit, amelyek az idő elő-



KÖZELKÉP

rehaladtával megváltoznak, nem feltétlenül életkortól, inkább az érettség mértékétől függően. Egyes kutatók szerint az emberek szemléletmódjának változását az is jelentősen befolyásolja, mennyi életidőt látnak még maguk előtt. Fiatalon szinte végtelennek tűnik az idő így motiváló a tudásszerzés, az újdonságkeresés, míg az idősebbek jobban érzékelik az idő múlását és a rövidebb távú célok kerülnek számukra előtérbe. Míg a fiatalokat elsősorban az úgynevezett „promóciós motivációk” hajtják, az idősebbek szeretnék megőrizni azt, amit létrehoztak, inkább „prevenciós motivációk” által vezéreltek. A kétféle motiváció valójában mindenkiben együtt van jelen, de az életciklusban történő előrehaladás során a hangsúly eltolódik (Thuma 2016). Fentiekhez hozzátartozik, hogy a fejlett társadalmakban egyre kitolódó gyermekvállalási időpontra, valamint az alacsonyabb gyermekvállalási hajlandóságra tekintettel korunk fiataljainál a korábbi generációkhoz képest később, vagy nem jelentkeznek olyan, az életciklushoz (és életkorhoz) köthető sajátosságok, mint például a stabilitás igénye. Ez az időbeli eltolódás lehet az egyik oka az Y generációnál érzékelt úgynevezett „job-hopping” viselkedésformának, amelyet a munkakörök váltása helyett gyakori munkahelyváltás jellemez (Steenackers – Guerry 2016). Fontos ezért, hogy ha például fiatal generációt kutatunk, az eredmények értékelésekor szem előtt kell tartani az életciklusukat, amely befolyásolhatja motivációikat (Tegyey 2019). A generációkutatások döntő többsége ma még nem tudja vizsgálni, így igazolni sem, hogy például a fiatalabbak idősebb korokra is megtartják-e egyes – ma még generációs sajátosságként számon tartott – jellemzőiket.

11. Kutatásmódszertani aggályok

A generációkutatók jelentős része a munkahelyi viszonyokban vizsgálódik, ezek leggyakoribb témaköreit Meretei a kapcsolódó szakirodalom áttekintése alapján négy csoportba sorolta: a munkával való elégedettség, munkaetika, felelősségvállalás, munka-magánélet egyensúlya (Meretei 2017). A kapcsolódó kutatási eredményeket rendszerszerűen áttekintő kutatók sokszor jutnak arra, hogy ezekben hiányoznak a generációs csoportosítások létjogosultságára és a következtetések levonására a tudományos bizonyítékok, nem szűrhetők ki egyértelműen az életkori hatások (Costanza et al. 2012), illetve az eredmények ellentmondásosak (Woodward et al. 2015). Gyakori eset, hogy a vizsgált dolgozói célcsoport nagyvárosokban élő, felsőfokú végzettségű és szellemi munkát végez, noha ez egy-egy generáció szűk részét fedi csak le. Ettől függetlenül egyes kutatók ilyen mintákból is tesznek egész generációkra érvényes, általános megállapításokat (Nemes 2019). Előfordul az is, hogy például egy budapesti egyetem utolsó éves, magyar hallgatóit vizsgálják empirikusan úgy, mint a Z generáció, ami kizárja a más generációkkal való összehasonlíthatóságot, így a valós sajátosságok, vagy különbségek megállapításának lehetőségét is. Olykor több generáció véleményeit is gyűjtik, a feldolgozás során mégis egyben ke-



KÖZELKÉP

zelik adott generációhoz tartozók önmagukról alkotott véleményét a róluk más generációkhoz tartozók által megfogalmazott véleményekkel, pedig a kettő eltérhet. Módszertani problémákra már a fentebbi pontokban is utaltam, amik alapján elmondható, hogy a fellelhető források jelentős része nem megfelelően megalapozott kutatási eredményekre hivatkozik és sokszor találkozhatunk általánosítással, személyes benyomásokkal is (Myers – Sadaghiani 2010), a jövőbeli kutatásoknak ezért csak akkor lehet valós hozadéka és értelme, ha tudományosan és módszertanilag kellően megalapozottak, valamint rögzítik és tudatosítják korlátaikat.

12. Sztereotípiák, előítéletek, hiedelmek hatása

A tudományos alátámasztottság hiánya és a kutatómódszertani problémák nagyban hozzájárulhattak a közfelfogás téves alakulásához is, ami a témára irányuló jelentős médiafigyelemből adódóan napjainkra számos, a köznyelvben sztereotípiává vált negatív jelzőt eredményezett. Ez különösen igaz a fiatal generációkra (például lustaság, arrogancia stb.). Így ma már kutatások foglalkoznak generációs előítéletekkel is és arra születnek könyvek, hogy a munkahelyi vezetők ezeket miként kezeljék (Stewart et al. 2017). Egy 2015-ös magyar kutatás eredményei alapján a válaszadók szerint túlzott önbizalom, kreativitás és karriervágy jellemzi a 30 év alattiakat, miközben kevésbé visszafogottak, illetve kevésbé elkötelezettek és nem igazán dolgoznak keményen, nem bírják a monotonitást, az önálló gondolkodást igénylő feladatokat. Amiben jobbnak tartják őket az leginkább az informatikai képességet, kreativitást igénylő feladatok és az innovatív megoldások (Bencsik et al. 2016). Már a 2005-ös Hudson-jelentés is megfogalmazta, hogy a generációs különbségekkel kapcsolatos kijelentéseket sokkal óvatosabban kellene kezelni, hiszen teret adnak a sztereotipizálásnak, leegyszerűsítik a helyzetet és ezáltal jól kommunikálhatók (Hudson 2005). Ehhez képest az látható, hogy a médiában és a közgondolkodásban egyre határozottabb (tudományosan alá nem támasztott, olykor téves) képek formálódnak egyes generációkról, amelynek megfelelő alakításában a generáció kutatóknak komoly szerepe, felelőssége lenne.

13. Életkori diszkrimináció

Mikor a különböző generációk kezeléséről beszélünk, irányadónak tekintendő a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv, amely tiltja a kor alapján történő hátrányos megkülönböztetést, egyúttal 6. cikkében meghatározza azokat az esetszortokat, amelyeknél az életkor alapján történő megkülönböztetés indokolt és jogszerű lehet. Ez alapján bizonyos életkoron alapuló, bánásmódbeli eltérések nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek, ha azok



KÖZELKÉP

objektíven és ésszerűen olyan törvényes célokkal igazolhatók, mint például a foglalkoztatás-, munkaerőpiaci vagy szakképzési politikához kötődő célok. Az ezek elérését szolgáló eszközöknek megfelelőnek és szükségesnek kell lenniük (EUR-Lex 2000). Ennek ellenére kutatási eredmények alapján a személyesen leggyakrabban megélt diszkriminációs okok között szerepel az életkor, ami például a munkaerő toborzás terén főként az idősödő munkaerőt érinti (Bajnok 2019). Hazánkban az egyenlő bánásmód kérdésének jogi alapjait az Alaptörvény és a Polgári Törvénykönyv tartalmazza, melyek mellett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény felsorolja az életkort azon tulajdonságok között, melyekkel kapcsolatban közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet olyan rendelkezés, ami miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, vagy részesülne egy személy, vagy csoport.⁶ Az életkori diszkrimináció kapcsán kutatási eredmények rávilágítottak arra a meglepő összefüggésre is, hogy a közhiedelmekkel ellentétben minél nagyobb az életkori sokszínűség egy szervezetnél, annál magasabb szinten érzékelnek a munkatársak diszkriminatív légkört az életkor szempontjából. Kutatások azt is igazolják, hogy az életkori szempontból diszkriminatívnak érzékelt munkahelyi légkör negatív hatással van a teljesítményre, ezért ez nem csak jogi, etikai okokból kerülendő (Boehm et al. 2011). Egyes fejlett országokban már a nyolcvanas évektől erőteljesebb figyelem vetődött kifejezetten a nyugdíjba vonuló dolgozók sajátosságaira, az idősödési trendek és a generációmenedzsment, a fenntarthatóság és a munkahelyi jól-lét kapcsolataira a vezetéstudomány keretében, mely vizsgálódások később külön menedzsmentirányzatokká alakultak. Egységes, integratív elméletről még nem beszélhetünk, inkább a lehetséges problémák elkerülését segítő ajánlások kidolgozása történt eddig (Balogh – Karolinyné 2018). Magyarországon egy 2014–2015-ben 121 szervezet körében zajlott országos benchmark kutatás szerint „erős strukturális diszkrépancia van a munkaerőpiaci és demográfiai trendek és a vállalatok jelenlegi életkor-kezelési eljárásai között.” A vizsgált szervezetek több, mint 90%-a legitim elvárásnak tartotta a munkavállalók részéről, hogy a munkáltatójuk vegye figyelembe generációs sajátosságait. Hasonló arányban gondolták úgy, hogy érdemes munkáltatóként a generációs sokszínűséggel foglalkozni, ugyanakkor nem jellemző, hogy a szervezetek tudatosan építenének a multigenerációs munkaerővel kapcsolatos előnyökre (Tardos 2017). A generációkutatás során mindig szem előtt kell tartani, hogy a következtetések mentén esetleg munkáltató szervezetek számára megfogalmazott javaslatok sose irányuljanak diszkriminatív intézkedésekre, vagy a generációs különbségek felszámolásának módjaira, hanem inkább az azokban rejlő előnyöket kiaknázását, a szükségszerű együttélés és a közös társadalmi célok okán a sikeres együttműködést és egyfajta generációs harmónia elérését támogassák.

⁶ 2003. évi CXXV. törvény 8. §.



KÖZELKÉP

14. Generációk nem is léteznek?

Egyes kutatók olyannyira vitathatónak látják a generációkutatás eddigi eredményeit, hogy szerintük a generációk és a generációs különbségek valójában nem is léteznek, de legalábbis meg kellene haladni ennek gondolatát, mivel sosem sikerült igazán alátámasztani. A kritikusok ezen köre szerint a generációs megközelítés nem bizonyult megfelelőnek az életkorral összefüggő problémakör komplex megértéséhez, ezért legújabb javaslataik arról szólnak, hogy két alternatív, elméleti modellt lenne érdemes kombinálni: az úgynevezett társadalmi konstrukciós megközelítést és az életciklus-alapú megközelítést. E kutatók hangsúlyozzák, hogy a generáció azért is leegyszerűsítő kategória, mert az idősödés egy többirányú, többdimenziójú fejlődési folyamat, a kutatása jóval kritikusabb szemléletet igényelne (Costanza et al. 2020). Sokan egyenesen csak egy a média által „felkapott” témaként kezelik a generációs megközelítést (Giancola 2006), ugyanakkor az empirikus kutatások mennyisége azt igazolja, hogy a tudományos világban és a munkahelyi kapcsolatok értelmezésében is valóságosan jelenlévő kérdésről van szó. Ezért a tényalapú, tudományos következtetések megfogalmazása érdekében indokolt a további, felelős kutatás. Érzékeléseinknek a generációs különbségek terén (függetlenül attól, hogy azok helytállóak-e) valós gyakorlati következményei lehetnek. Ha jobban megértjük az érzékeléseket és azok forrásait, abból sokat profitálhatnánk különösen az emberi erőforrás menedzsment terén (Lyons et al. 2015). Kutatók már évekkel ezelőtt felhívták a figyelmet, hogy a téma iránti kiemelt érdeklődés önmagában ok a megfelelő válaszok érdekében további, nemzetközi szinten is kiterjedtebb, összehasonlítható jellegű, valamint módszertanilag megalapozottabb, lehetőség szerint longitudinális vizsgálatok folytatására (Macky et al. 2008). Bár már így is hatalmas mennyiségű irodalom áll rendelkezésre, Európában változatlanul hiányoznak a magas színvonalú publikációk és a rendszerszemléletű tudományos megközelítés a generációkutatásban, ezért újra és újra szorgalmazzák a további kutatásokat, lehetséges új irányokat (Statnické 2019). A számos kritikát elfogadva is természetes jelenségnek tekinthető, hogy az értékek, attitűdök változása eleve hosszú időt vesz igénybe és fokozatosan megy végbe generációk között, ezért egyesek hamarabb, mások később változnak, míg néhányan soha nem is változnak meg. Fentiekre tekintettel született a generációk közti elmosódás („generational fuzziness”) elmélete is, mely kitart amellett, hogy helytelen lenne a generációs különbségek létezésének teljes tagadása, viszont nagyon óvatosan szükséges vizsgálni ezeket, hiszen kulturális változások eredményeképpen alakulnak. A kulturális változás lineáris és fokozatos, ami nem jelenti azt, hogy nem létezik (Campbell et al. 2017). A generációs megközelítés tehát felülvizsgálatot igényel, ugyanakkor az egész generációkutatás radikális elvetésének ideje a számos kritika ellenére talán még nem érkezett el.



KÖZELKÉP

Összegzés

A generációkutatás hosszú ideje próbál válaszokat találni a társadalom szinte minden tagját érintő jelenségekre, de a kritikusok joggal kérdőjelezik meg, hogy a válasz valóban a generáció-e, vagy ezt csak „generáltuk” magunknak magyarázatként és a háttérben inkább életkor-függő életszakaszhoz, élethelyzethez, életciklushoz kötődő, vagy egyéb más jellegzetességek vannak. A mikrogenerációk formálása és a generációs identitás kapcsán a születési időtől független önbesorolási igény megjelenése jó példái annak, hogy a témakör mennyire része a mindennapi és a tudományos diskurzusnak, ennek ellenére milyen tisztázatlan még mindig.

Az is látható, hogy a körütekintő vizsgálat bonyolult, komplex, többtényezős, hosszadalmas, ezért három út tűnhet fel előttünk:

- tévesnek ítéljük és elvetjük magát az egész generációs megközelítést, aminek alternatíváját viszont még nem egyértelműen látni;
- felszínes vizsgálatokat végzünk, amivel továbbra sem jutunk elfogadható eredményekre;
- komolyan elmélyedünk egy nagyszabású, mindenre kiterjedő, longitudinális kutatásban, ami azonban nem lesz képes a jelen problémáira időben megoldást találni. Ráadásul minél több befolyásoló tényezőt veszünk figyelembe az eredmények értékelése során, annál inkább az egyénhez jutunk el a generáció helyett, azaz hogy végső soron egy adott pillanatban, állapotban mégiscsak mindenki egyéenként van jelen és viselkedik, dönt, akkor is, ha generációs jeget hordoz magán.

Valójában egyik út sem tűnik tökéletes választásnak, ezért ebben a helyzetben leginkább a „felelős generációkutatás” javasolható, amely a jövőben a „bulvárosodás” érzékelhető tévútjai helyett a tudományos megalapozottság útjára fordul és a generációs megközelítés kritikai felülvizsgálatával igyekszik megtalálni végre a „rációt a generációkban”. A helyes út megtalálásához munkámban bemutatott szempontokat zárásként az alábbi táblázatban foglalom össze.



KÖZELKÉP

1. táblázat. Szempontok összegzése a felelős generációkutatáshoz

Megközelítés/ Tevékenység	Tévút	Felelős generációkutatás
Fogalom- értelmezés	A generációs hovatarozást kizárólag a születési időpont által eleve elrendelt tényként tekintjük.	A születési időintervallumokon kívül mindazon egyéb tényezők és körülményeket figyelembe vesszük, amelyek valamely generációhoz tartozást befolyásolhatják.
Fogalomhasználat	Egymás szinonimájaként felváltva használjuk publikációkban a <i>generáció</i> , <i>korosztály</i> , <i>kohorsz</i> és <i>korcsoport</i> fogalmait.	Tudatosan és következetesen használjuk a megfelelő terminológiát a generációs témakörben.
Generációk elnevezése	Olyan fantázianeveket használunk generációkra, amelyek pontos tartalma vitatott, vagy bizonytalan.	Bármely generációs elnevezés használata esetén előzetes magyarázatot adunk a pontos tartalomra.
Földrajzi, társadalmi, történeti különbségek figyelembe vétele	Földrajzi, társadalmi, történeti különbségekre tekintet nélkül vonunk le általános következtetéseket teljes generációkra az egész világon (vagy akár csak egy országban).	Figyelembe vesszük a vizsgálatunk alanyainak földrajzi elhelyezkedését, társadalmi környezetét és a történelmi fejlődés esetleges sajátosságait és ezek kontextusában értelmezzük a generációnak vélt jellegzetességeket.
Születési időintervallumok szerinti csoportosítás	Előzetesen meghatározunk születési időintervallumokat egyes generációs csoportok számára, átvesszük más országokban zajlott kutatásokat bemutató forrásokból. Éles határokat húzunk generációk közé, vagy átfedő kezdő és végdátumokat alkalmazunk.	Saját empirikus vizsgálati eredményeinket különböző szempontok szerint értékelve alakítunk ki (ha lehetséges) generációs csoportokat.
Következtetések levonása	Általánosító következtetéseket vonunk le, vagy elvetjük a generációk létezését egy nem széleskörű vizsgálatot követően.	Egyensúlyra törekedve elfogadjuk, hogy egyes generációk nem homogének, ugyanakkor nem sorolunk egy generációba olyanokat, akiknek csak egyetlen tulajdonságuk egyezik meg.
Önbesorolás lehetősége	Elvetjük, hogy az egyének maguk állapíthassák meg generációs hovatarozásukat.	Elfogadjuk az egyének jogát arra, hogy maguk dönthessenek arról, melyikhez tartozónak érzik magukat, egyéni tulajdonságaikat és helyzetüket is figyelembe véve.



KÖZELKÉP

Életkori-, életszakasz-, életciklus hatások szűrése	Nem vesszük figyelembe és/ vagy nem próbáljuk szűrni ku- tatásokban az életkori-, vagy életszakaszból és az emberi életciklusból adódó hatásokat, minden eredményt generációs sajátosságként értékelünk.	Longitudinális kutatással, vagy más módon próbáljuk szűrni az életkori- és életszakaszból, élet- ciklusból adódó hatásokat. Ha ez nem sikerül, akkor nem, vagy csak fenntartásokkal azonosítunk ge- nerációs különbségeket, valamint rögzítjük kutatásunk korlátait.
Komplex képalkotás	Egy vizsgált generáció sajátos- ságait csak a vizsgált generáció tagjainak véleménye alapján állapítjuk meg, vagy „ömlesztve”, más generációk véleményével együtt elemezzük. Nem végzünk köztük összehasonlításokat.	Egy generáció sajátossá- gait úgy állapítjuk meg, hogy összehasonlítjuk más generációkra kapott eredményekkel. Külön-külön értékeljük a vizsgált generáció önmagáról és a róluk más generáció tagjai által alkotott képet is.
Sztereotípiák fi- gyelembé vétele	Úgy definiáljuk az egyes generációs csoportokat, hogy összefoglaljuk más, empirikus eredményekkel alá nem támasztott forrásokból származó gyakori jelzőket, tulajdonságokat.	Nem fogadunk el alapvetésként nem tudományos értékű munkák- ban leírt általánosításokat, csak konkrét empirikus eredmények birtokában illetünk bármilyen jelzővel generációkat, melynek együttal sosem célja negatív mi- nősítés, megbélyegzés.
Javaslatétel az eredmények alapján	Egyes generációs tulajdonsá- gokat negatívumként értékelve javaslatokat teszünk a generációs különbségek megszüntetésére valamilyen módon. Szervezetek esetében életkori diszkriminá- ció problémáját felvető, vagy generációk közti konfliktusokat felerősítő intézkedéseket és meg- oldásokat javasolunk.	Javaslataink sosem irányulnak diszkriminatív intézkedésekre, vagy generációs különbségek felszámolásának módjaira, hanem törekednek a generációk között esetlegesen feltárt különbségek- ben rejlő előnyök megtalálására és kiaknázására, az intergene- rációs empátia terjedésére. A javaslatok a szükségszerű együtt- működés és a közös célok defini- álása mentén egyfajta generációs harmónia megteremtésére és generációktól függetlenül is alkalmazható, vagy több generációra egyformán ható megoldásokra is irányulnak.

Forrás: Saját szerkesztés



KÖZELKÉP

Irodalom

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- Bajnok A. (2019): Kormenedzsmet. In: Jenei Á. (szerk.): Egyenlő bánásmód a vezetői munkában. Nemzeti Közszolgálati Egyetem. Budapest, 32–33.
- Balogh G. – Karoliny Mné. (2018): *A korosodó népesség HR-fókuszokat módosító hatásai nemzetközi összehasonlításban*. Vezetéstudomány / Budapest management review. XLIX. évf. 2018. 10. szám, 73–84.
- Bangham, G. – Finch, D. – Philips, T. (2018): A welfare generation. Lifetime welfare transfers between generations. Resolution Foundation, IC Report 2018. <https://www.resolutionfoundation.org/publications/a-welfare-generation-lifetime-welfare-transfers-between-generations/> Letöltve: 2020. 10. 15.
- Bencsik A. – Horváth-Csikós G. – Juhász T. (2016): *Y and Z Generations at Workplaces*. Journal of Competitiveness 8 (3), 90–106. DOI: 10.7441/joc.2016.03.06
- Boehm, S. A. – Bruch, H. – Kunze, F. (2011): Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. Journal of Organizational Behaviour. 32 (2011), 2, 264–290. DOI: 10.1002/job.698
- Bretisohl, H. – Ruhle, S. (2016): *Millennials' Public Service Motivation and Sector Choice – A Panel Study of job Entrants in Germany*. Public Administration Quarterly 40. évf. 3. szám, 458–489.
- Campbell, S. M. – Twenge, J.M.W. – Campbell, K. (2017): Fuzzy But Useful Constructs: Making Sense of the Differences Between Generations. Work, Aging and Retirement, Vol. 3, No. 2, 130–139. doi:10.1093/workar/wax001
- Carlson, E. (2008): The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom. Springer publishers. DOI: 10.1007/978-1-4020-8541-3
- Cogin, J. (2012): *Are generational differences in work values fact or fiction. Multi-country evidence and implications*. The International Journal of Human Resource Management, 23: (11), 2268–2294.
- Costanza, D. P. – Badger, J. M. – Fraser, R. L. – Severt, J. B. (2012): *Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis*. Journal of business and psychology, Volume 27 Issue 4, 375–394. DOI: 10.1007/s10869-012-9259-4
- Costanza, D. P. – Rudolph, C. W. – Rauvola, R. S. – Zacher, H. (2020): Generations and Generational Differences: Debunking Myths in Organizational Science and Practice and Paving New Paths Forward. Journal of Business and Psychology, 2020 sept. 4., 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09715-2>
- Demeter K. – Déri A. (2019) *Digitális dialektusok a digitális sajtóosságok és tanulás generációalapú megközelítésének újragondolása* Korunk 30. évf. 7. szám, 92–102.



KÖZELKÉP

- https://epa.oszk.hu/00400/00458/00656/pdf/EPA00458_korunk-2019-07_092-102.pdf Letöltve: 2020. 02. 17.
- EUR-Lex (2000): A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja 2000. 12.2, 79–85.
- Fischerová, M. – Pubalová, K. (2018): *Different Approaches in Recruiting Young Professionals*. In: *Emerging Markets Journal*. Volume 8 No 1, 31–38.
- Gajanova, L. – Nadanyiova, M. – Lazarioiu, G. (2020). Specifics in Brand Value Sources of Customers in the Banking Industry from the Psychographic Point of View. *Central European Business Review*. 2020. Vol. 9. 1–18. DOI: 10.18267
- Giancola, F. (2006): *The generation gap: more myth than reality?* *Human Resource Planning*, 2006, Vol. 29 No. 4, 32–37.
- Gilleard, C. (2004): *Cohorts and Generations in the Study of Social Change*. *Social Theory & Health*, 2004 (2), 106–119. doi: 10.1057/palgrave.sth.8700023
- Hack-Handa J. – Pintér R. (2015): *Generációs különbségek a magyar médiafogyasztásban*. *Információs Társadalom* 2. http://epa.oszk.hu/01900/01963/00048/pdf/EPA01963_informacios_tarsadalom_2015_2.pdf Letöltve: 2020. 04. 25.
- Hornyák P. (2013): *Generáció a fogalomtörténet mérlegén. Megjegyzések Koselleck generációra vonatkozó gondolataihoz*. *Nagyerdei almanach* 2013/2. 4. évf., 7., 96–126. http://filozofia.unideb.hu/na/vol2013_2/132_HP_GF_96-126p.pdf Letöltve: 2020. 02. 20.
- Järvinen, K-M. – Ojala, S. – Pyöriä, P. – Saari, T. (2017): *The Millennial Generation: A New Breed of Labour?* *SAGE Open* January-March 2017: (1), DOI: 10.1177/2158244017697158
- Kligler-Vilenchik, N. – Tsfati, Y. – Meyers, O. (2014): *Setting the collective memory agenda: Examining mainstream media influence on individuals' perceptions of the past*. *Memory Studies* 7 (4), 484–499. DOI: 10.1177/1750698014523443
- Krahn, H.J. – Galambos, N.L. (2014): *Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'*. *Journal of Youth Studies* (2014) 17:1, 92–112 DOI: 10.1080/13676261.2013.815701
- Kupperschmidt, B. R. (2000): *Multigeneration employees: strategies for effective management*. *The Health Care Manager* 19: 65–76 DOI: 10.1097/00126450-200019010-00011
- Lyons, K. (2016): *Generation Y, Curling or Maybe: what the world calls millennials*. *The Guardian*, Word News 2016. március 8.



KÖZELKÉP

- Lyons, S. T. – Schweitzer, L. – Urick, M. J. – Kuron, L. (2015): Generational Differences in the Workplace: There Is Complexity Beyond the Stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, 8, 346–356. doi:10.1017/iop.2015.48
- Lyons, S. T. – Schweitzer, L. – Urick, M. J. – Kuron, L. (2019): *A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace*. *Journal of Intergenerational Relationships*, (2019) 17:1, 1–24. DOI: 10.1080/15350770.2018.1500332
- Macky, K. – Gardner, D. – Forsyth, S. (2008): *Generational Differences at Work: Introduction and Overview*. *Journal of Managerial Psychology* 23(8), 857–861 DOI: 10.1108/02683940810904358
- Mannheim, K. (1952): The Problem of Generations. In: P. Kecskemeti (Ed.): *Essays on the Sociology of Knowledge*. London, Routledge and Kegan Paul, 276–320. <http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf> Letöltve: 2020. 04. 25.
- McCrinkle, M. – Wolfinger, E. (2010): *Az XYZ ábécéje, a nemzedékek megahtározása*. *Korunk folyóirat* 2010. 11. szám, 13–18 http://epa.oszk.hu/00400/00458/00562/pdf/EPA00458_korunk_2010-11_013-018.pdf Letöltve: 2020. 04. 25.
- Meretei B. (2017): *Generációs különbségek a munkahelyen – szakirodalmi áttekintés*. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review* XLVIII. évf. 2017. 10. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017n10p10.pdf Letöltve: 2019. 12. 17.
- Myers, K. – Sadaghiani, K. (2010): *Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance*. *Journal of Business and Psychology* 25 (2), 225–238. DOI 10.1007/s10869-010-9172-7
- Nagy Á. – Kölcsey A. (2019): *Mit takar az Alfa generáció?* *Metszetek – Társadalomtudományi folyóirat*. 2017/3. szám, 20–30.
- Nemes O. (2019): *Generációs mítoszok*. HVG-Könyvek, Budapest
- NG, E. – Parry, E. (2016): *Multigenerational research in human resource management*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Volume 34, 1–41., Emerald Group Publishing Limited.
- Pongrácz Tné (2013): *A Ratkó-korszak*. Korfa. 2013 március; XIII. évfolyam 1. szám. <http://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/article/view/727/191> Letöltve: 2020. 04. 25.
- Róbert P. – Valuch T. (2013): *Generációk a történelemben és a társadalomban*. *Politikatudományi Szemle* XXII/4., 116–139. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont http://ess.tk.mta.hu/wp-content/uploads/2013/04/robert_valuch.pdf Letöltve: 2020. 01. 19.
- Rossem, A. H. D. (2018): *Generations as Social Categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational*



KÖZELKÉP

- workforce*. Journal of Organizational Behavior, November 2018, 434–455. DOI: 10.1002/job.2341
- Sarraf, A. R. A. (2019): *Generational Groups in Different Countries*. International Journal of Social Sciences & Humanities. Vol. 4, No. 1, 41–52.
- Spitzer, A. B. (1973): *The Historical Problem of Generations*. The American Historical Review Vol. 78 (5), 1353–1385. DOI: 10.2307/1854096
- Statnické G. (2019): An expression of different generations in an organization: a systematic literature review. society. integration. education. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume V, May 24th -25th, 273–291.
- Steenackers, K. – Guerry, M-A. (2016): *Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium*. International Journal of Manpower, 37(3), 494–510. doi:10.1108/IJM-09-2014-0184
- Stewart, J. S. – Goad oliver, E. – Cravens, K. S. – Oishi, S. (2017): *Managing millennials: Embracing generational differences*. Kelley School of Business, Indiana University. Published by Elsevier Inc. Business Horizons (2017) 60, 45–54. DOI: 10.1016/j.bushor.2016.08.011
- Strauss, W. – Howe, N. (2017) *The next 20 Years:How Costumer and Workforce Attitudes Will Evolve*. Harward Bussiness Review, 2017 July-August, 45–47.
- Szabó A. – Kiss B. (2013): *Konfliktus és generáció. A generációs konfliktusok kutatásának fogalmi kiindulópontjai*. Politikatudományi Szemle (2013) XXII/4., 97–115.
- Tardos K. (2017): *Életkor és esélyegyenlőség Az életkori sokszínűség alakulása a vállalati HR stratégiák tükrében*. MTD Tanácsadói Közösség – Belvedere Meridionale, Budapest – Szeged
- Taylor, M. K. (2018): *Xennials: a microgeneration in the workplace*. Industrial and Commercial Training, Vol. 50 2018 Issue: 3, 136–147. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2017-0065>
- Tegyey A. C. (2019): *Az egyes generációk motiválhatóságának kérdései*. III. Turizmus és biztonság nemzetközi tudományos konferencia. Tanulmánykötet. Pannon Egyetem Nagykanizsai Kampusz, Nagykanizsa, 25–32.
- Thuma O. (2016): *Generációs különbségek a munka és az iskola világában*. In: Fenyvesi É. – Vágány J. (szerk.): *Korkép – XXI. századi kihívások*. Budapesti Gazdasági Egyetem, Budapest, 213–232.
- Westoff, C. F. (1954): Differential Fertility in the United States: 1900 to 1952. American Sociological Review Vol. 19, No. 5 (Oct., 1954), 549–561 DOI: 10.2307/2087793
- Winter, J. M. (1977): Britain's 'Lost Generation' of the First World War. Population Studies, Vol. 31, No. 3 (Nov., 1977), 449–466.
- Winter, R. P. – Jackson, B. A. (2015): *Work values preferences of Generation Y: performance relationship insights in the Australian Public Service*. The



KÖZELKÉP

International Journal of Human Resource Management, 1997–2015 DOI:
10.1080/09585192.2015.1102161

Woodward, I. C. – Vongwasdi, P. – More, E. A. (2015): *Generational Diversity at Work: A Systematic Review of the Research*, INSEAD the Business School for the World. 1–71. DOI: 10.2139/ssrn.2630650 ISBN: 1556-5068

Online hivatkozások

Deloitte (2020): The Deloitte Global Millennial Survey 2020. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>

Hudson (2005): The Generational Mirage? A pilot study into the perceptions of leadership by Generation X and Y. Hudson Highland Group, Inc. <https://bluetongue1.files.wordpress.com/2008/07/2005-generation-x-y-leadership-perceptions-hudson.pdf> Letöltve: 2020. 09. 01.

Magalhaes, M. (2020): Did We Forget An Entire Audience? The Zillennials. <https://forty8creates.com/did-we-forget-an-entire-audience-the-zillennials/> Letöltve: 2020. 10. 15.

Szabó A. (2020): A V, mint Vírus-generáció születése? PTIblog. A Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Politikatudományi Intézet blogja. <https://politikatudomany.tk.mta.hu/blog/2020/03/a-v-mint-virus-generacio-szuletese>