

OTDK-dolgozat

2025

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

VEZETÉSTUDOMÁNYI INTÉZET



**KARRIERKEZDÉS ÉRTELMETLEN MUNKAKÖRBEN: MIKÉNT ÉRINTI
A PÁLYAKEZDŐ FIATALOKAT A FELESLEGESSÉG MEGÉLÉSE?**

**STARTING A CAREER IN A MEANINGLESS JOB: HOW DOES
EXPERIENCING FUTILITY AFFECT YOUNG PROFESSIONALS?**

Domschitz András

Konzulens: Dr. Harmat Vanda Daniella

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.04.17.

Tartalomjegyzék:

1.	Bevezetés.....	1
1.1.	A kutatási téma jelentősége	1
1.2.	A dolgozat felépítése	2
2.	Irodalmi áttekintés.....	4
2.1.	Az irodalomkutatás módszere	4
2.2.	A fogalmi keretek meghatározása	5
2.3.	Az értelmetlenség megélésének kiváltó okai.....	9
2.4.	Az értelmetlen munkák részaránya, trendek.....	10
2.5.	Az értelmetlen foglalkozások tipikus területei	14
2.6.	Az értelmetlen munkák létezésének okai, kategorizálásuk	18
2.7.	Az értelmetlen munkavégzés egyénre és gazdaságra gyakorolt hatásai.....	21
2.8.	A pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci helyzete és kapcsolata az értelmetlen munkavégzéssel.....	24
2.9.	Összefoglalás	25
3.	Módszertan	28
3.1.	A kutatás célja	28
3.2.	Kutatási kérdés	28
3.3.	Az adatfelvétel módszere.....	29
3.4.	Adatelemzési módszer	30
3.5.	Minta.....	30
4.	Eredmények.....	32
4.1.	Az értelmetlennek megélt munkák kategóriái	32
4.1.1.	Kármentők	33
4.1.2.	Alibimunkások	36
4.1.3.	Igavonók.....	38

4.2.	Az értelmetlenség megélésének kiváltói	43
4.2.1.	Az egyéni és szervezeti értékek elválása.....	43
4.2.2.	A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről	44
4.2.3.	Az értelmetlen feladatok végzése.....	45
4.2.4.	Az egyenlőtlen bánásmód	46
4.2.5.	A munkavállalói vélemény felülírása.....	46
4.2.6.	A támogató társas közeg hiánya	47
4.2.7.	Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség	48
4.3.	Megküzdési mechanizmusok, megtartó tényezők és kilépés	49
4.3.1.	Küzdelem az értelmetlenséggel.....	49
4.3.2.	Okok a maradásra	50
4.4.	A munkahelyi környezet rálátása és hatása az értelmetlen munkavégzésre.....	51
4.4.1.	A kollégák szerepe	52
4.4.2.	Lehetséges megoldások.....	53
4.5.	Szerzett tapasztalatok, hasznos megélések	55
4.5.1.	Az értelmetlenség tanulságai.....	55
4.5.2.	Egyéb hasznos tapasztalatok	56
4.6.	Az értelmetlenség megélésének jövőre való hatása.....	56
4.6.1.	Karriertervek és karrierrel való elégedettség.....	57
4.6.2.	A munka világáról alkotott kép	59
4.6.3.	Munkakeresési stratégiák	60
5.	Következtetések	62
6.	A kutatás korlátai	65
7.	További kutatási irányok.....	66
	Összegzés	67
	Felhasznált irodalom	68
	Mellékletek.....	72

Táblázatjegyzék:

1. táblázat: Példák a nem értelmetlen és értelmetlen munkákra.....	15
2. táblázat: Foglalkozások rangsora azoknak az aránya szerint, akik "ritkán" vagy "soha sem" érzik, hogy hasznos munkát végeznek. (2008 ISCO, 2 jegyű)	17
3. táblázat: A minta jellemzői	31

"A fiatalokat különösen Európában és Észak-Amerikában, de egyre inkább az egész világon pszichológiailag készítik fel a haszontalan munkákra, kiképzik őket arra, hogyan tegyenek úgy, mintha dolgoznának, majd különböző eszközökkel olyan munkahelyekre terelik őket, amelyekről szinte senki sem hiszi, hogy értelmes célt szolgálnak."

— David Graeber, *Bullshit Jobs: A Theory*

(2018, p.156.)

1. Bevezetés

1.1. A kutatási téma jelentősége

Az emberek alapvető igénye, hogy hasznosnak érezzék magukat. Thorstein Veblen munkássága során mindvégig azt állította, hogy az embereket ösztönösen a céltudatos, értelmes erőfeszítések iránti vágy vezérli (Dean-Dadzie-Pham, 2022). Gondolhatnánk, hogy modern, jóléti társadalmainkban ennek egyre kevesebb az akadálya, a gazdasági lehetőségek egyre szélesebb körben teszik lehetővé emberek nagy tömegei számára, hogy személyes megítélésük szerint hasznos és számukra kielégítő munkát végezzenek. Ez a sokak számára talán intuitív elképzelés 2013-ban lett első alkalommal igazán megkérdőjelezve David Graeber amerikai antropológus egy a *Strike!* magazinban megjelent írásában, melyben először hozta be a „Bullshit job” kifejezést a tudományos diskurzusba, ezzel a kifejezéssel, illetve az értelmetlen vagy társadalmilag haszontalan munkákat. A témában megjelent 2018-as könyve a *Bullshit Jobs: A Theory* a korábbi írását követően érkezett kvalitatív visszajelzések és kvantitatív felmérések eredményeit integrálva fektette le a pontosabb meghatározásokat a témában, illetve tipizálta az értelmetlen munkákat. Az ekkor megfogalmazott definíció a következő volt: „Az értelmetlen munka a fizetett foglalkoztatás olyan formája, amely olyannyira értelmetlen, szükségtelen vagy káros, hogy még a munkavállaló sem tudja igazolni a létezését, még akkor sem, ha a munkakörülmények részeként kötelességének érzi, hogy úgy tegyen, mintha ez nem így lenne” (Graeber, 2018 p.28.). Graeber könyvének ereje abban rejlik, hogy pontosan meghatározott hipotéziseket tartalmaz, melyeket jól lehet vizsgálni. Annak ellenére, hogy a témafelvetése relatíve új, már többen kutatták Graeber állításainak helyességét (Dean-Dadzie-Pham, 2022; Soffia-Burchell-Wood, 2022; Tiratelli, 2022; Dur-Lent, 2018) és bár ezek a kutatások többször vonták kétségbe a Graeber által felvázolt trendet vagy az általa felhasznált kvalitatív kutatások által hozott eredményeket az értelmetlen munkák részarányára a társadalmunkban (Dean-Dadzie-Pham, 2022; Soffia-Burchell-Wood, 2022; Dur-Lent, 2018), a létezésüket és a téma relevanciáját senki sem kérdőjelezte meg.

A könyvben felmerül, hogy az egyetemista diákok az átlagnál még kitettebbek az értelmetlen munkáknak anyagi kiszolgáltatottságuk következtében. Ezt cáfolja Soffia és társai (2022) azáltal, hogy megállapítják, a magasabb végzettséggel és jellemzően ezáltal több diákhittel rendelkező diákok jellemzően kevésbé tartják munkájukat értelmetlennek. A megállapítás helyes, de a konklúzió nem feltétlen, hiszen még így is a diákok az a társadalmi csoport, mely a legmagasabb arányban tartja munkáját értelmetlennek, független attól, hogy diplomások vagy sem, mely a Soffia és társai által felhasznált adatokból is látszik. Az általuk felhasznált EWCS felmérés 2005, 2010 és 2015 esetében is a legmagasabb arányban a 29 év alatti dolgozóknál mérte az értelmetlenség megélését, mely 60-65%-kal volt magasabb, mint az átlag, mind a három évben.

A kitettséget támasztja alá egy másik, 2018-as empirikus kutatás is a témában, mely egy százezer fős mintából hasonló következtetésre jutott a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) adatait használva. A 21 év alattiak és a 21-30 évesek jellemzően sokkal többször ítélték munkájukat társadalmilag haszontalannak (Dur-Lent, 2018). A felmérésből továbbá kiderül, hogy a vizsgált 37 országban a teljes dolgozó társadalom 8%-a munkáját teljességgel értelmetlennek tartja és további 17% volt bizonytalan annak értelemteliségével kapcsolatban, tehát a társadalom negyede érezte munkáját értelmetlennek, ez az arány a fiatalok esetében pedig még magasabb. Az anyagi kiszolgáltatottságra vonatkozóan pedig tapasztalhatjuk, hogy Európában a felsőoktatásban résztvevő diákok 47%-a dolgozik az egyetem mellett (Beerkens-Mägi-Lill, 2011), fő motivációjuk pedig valóban rövidtávú és anyagi megfontolású (Watts-Pickering, 2000), de ezen felül az önéletrajzokban is nagy szerep jut a korai foglalkoztatottnak, mely további diákokat ösztökélhet az egyetem alatti munkavállalásra (Van Belle és társai, 2000).

Láthatjuk tehát, hogy valóban sok egyetemistát érinthet az értelmetlen munkavégzés, melynek konkrét okai vannak. Ez azért is lehet káros, mert a diákok munkájukkal való elégedettségének is egyik legerősebb magyarázója is tevékenységük jelentősége volt, mely a számukra a legjelentősebb része a végzett munka tulajdonságainak (D'Abate és társai, 2009). Felmerül tehát a kérdés, hogy az értelmetlen munkákból fakadó elégedettségbeli hiány és általánosabban a feleslegesség megélése milyen hatással van a pályakezdő fiatalokra.

1.2.A dolgozat felépítése

A dolgozat felépítését tekintve a bevezetést követően az irodalmi áttekintésben kerülnek bemutatásra a témához kapcsolódó korábbi tudományos munkák által felállított elméleti és

empirikus keretrendszerek, illetve a lényegi eredmények és megállapítások. Ezeket kiindulási alapként szolgálnak a kutatáshoz, illetve az eredmények bemutatásához, keretezve a feltárt megállapításokat. Az irodalmi áttekintést követően a kutatás módszertana kerül bemutatásra, részleteiben ismertetve az alkalmazott adatfelvételi és adatelemzési módszereket. Ezt az eredmények átfogó ismertetése követi, majd a következtetések, a kutatás korlátai, valamint a további kutatási irányok kerülnek bemutatásra. Végül, az összefoglalás során áttekintésre kerülnek a dolgozat és a központi kérdésére adott válasz.

2. Irodalmi áttekintés

2.1. Az irodalomkutatás módszere

A témához kapcsolódó területek irodalmában való elmélyedést az EBSCO, JSTOR, ScienceDirect és a Google Scholar adatbázisain keresztül végeztem, többnyire a speciális keresés funkciót alkalmazva. Az első körben felmerült legrelevánsabb szakirodalmak feldolgozása után hólabda módszerrel folytattam a kutatást, mert a téma kapcsán felmerülő sokszínű fogalomhasználat következtében hatékonyabbnak bizonyult új irodalmak bevonásában, mint az adatbázisokon futtatott újabb keresések. Az első körben feldolgozott irodalmak által felhasznált források mentén tovább indulva sok, a keresésekben nem felmerülő, de a témához szorosan kapcsolódó és értékes szakirodalmat találtam. A hólabda módszert alkalmazva a később megtalált irodalmak forrásai is megvizsgálásra kerültek, de a témák metszetének fokozatos csökkenésével lett a módszer egyre hatékonytalanabb, az elsőkörös találattól ezért maximum 5 lépést tettem meg. Az első keresések során jellemzően a következő kifejezéseket és paramétereket használtam:

1. kulcsszó: „bullshit” OR „meaningless” OR „senseless” OR „useless”
2. kulcsszó: „job” OR „work” OR „workplace”

A kulcsszavak között pedig az „AND” kifejezést használtam arra, hogy kizárjam a csak az egyik kulcsszóhalmazhoz tartozó találatokat. A pályakezdő fiatalokhoz kapcsolódó tématerületek kutatása sokkal heurisztikusabban folyt, a terület és kapcsolódó társterületek sokszínűsége és változatossága okán. Ezeknél a témáknál a következő kulcsszavak kerültek a leggyakrabban alkalmazásra a keresések során:

kulcsszavak: „graduate jobs”, „graduate job market”, „job market entry”, „fresh graduates” „pályakezdés”, „pályakezdő munkaerőpiaci körülmények”, „frissdiplomás munkavégzés”

Fontos megjegyezni, hogy az értelmetlen munkavégzés pályakezdő fiatalokra való hatását konkrétan még nem kutatta egy, az általam vizsgált adatbázisokban megtalálható irodalom sem, ezért a két kutatási terület egy keresésben való megjelenítése nem hozott érdemi eredményeket. Azonban az értelmetlen munkavégzésre, a diákok értelmetlen munkavégzésének kvantitatív vizsgálatára, az értelmetlen munkavégzés gazdasági és egyéni hatásaira és az első munkahelyi megtapasztalások fontosságára több minőségi irodalom is kitér, melyeket összekapcsolva lényegi megállapításokat és kérdéseket tehetünk már a vizsgált téma kapcsán. Ezek

segítségével szilárd alapot lehet képezni a további kérdésfelvetésekhez és annak mélyebb megértéséhez, hogy hogyan érinti a pályakezdő fiatalokat az értelmetlen munkavégzés megélése.

2.2.A fogalmi keretek meghatározása

A munka az egyik legfontosabb meghatározója az emberek biológiai, pszichológiai, gazdasági és társadalmi énjének, elhelyez minket a világban, segít nekünk és másoknak értelmezni, hogy kik vagyunk, meghatározza az anyagi és társadalmi erőforrásokhoz való hozzáférésünket és ezek által értelmet ad életünknek (Budd, 2011). Alapvető emberi igény és az egészséges mentális működés jele az értelmesség megélése (Frankl, 1962; Routledge és társai, 2011), nem véletlen tehát, hogy az értelemmentli munkavégzés széles körben kutatott és régóta van a szociológia és egyéb tudományterületek figyelmének központjában (Bailey-Madden, 2016; Steger és társai, 2012). Az elmúlt években tovább nőtt a téma relevanciája a menedzsment tudományok területén, ugyanis egyre fontosabb része a munkával kapcsolatos társadalmi diskurzusnak a munkahelyi környezet és a munka minősége, illetve általánosságban a tisztességes munka elérhetősége (Bailey és társai, 2018).

Ezzel szemben az értelmetlen munkák jelensége sokkal kevésbé kutatott, keveset tudunk arról, hogy egyáltalán miért lesz értelmetlen egy munka vagy hogyan kezelik az egyének az ezzel kapcsolatos kihívásaikat (Bailey-Madden, 2019). Az ilyen irányú kérdésfelvetések teljes paradigmaváltást jelentenek a korábbi megközelítésekhez képest, melyekben főleg az a kérdés merül fel, hogy mitől lesz értelmes egy munka, sokszor pedig az értelem megtalálását, a *job-craftingot* már a munkavállaló feladatának tekintik (Wrzesniewski-Dutton, 2001). Wrzesniewski és társai 2008-as írásukban kijelentik, hogy mindenki képes lehet úgy formálni munkahelyi környezetét vagy munkakörét, hogy az értelemtelivé tegye számára a munkát, még a legmerevebb és korlátozottabb környezetben is. Példaként egy gyári gépkezelő és egy telefonos értékesítőként dolgozó színész lehetőségeit szemlélítetik. A gyári gépkezelő esetében például a munkahelyi kapcsolatok építésében, míg a telefonos értékesítőként dolgozó színész esetében a színészet hívásonként eltérő karaktereken keresztüli gyakorlásában látják az értelemteliség megteremtésének lehetőségét. Különösképp az utóbbi példa abszurd mértékben várja a munkavállalótól az értelemteliség érzetének megteremtését, miközben feltehetjük a kérdést, hogy lehet-e egyáltalán értelemmentli az a munka, ahol a *job-craftingra* van szükség. Az értelem ilyen jellegű megteremtése kétélű fegyver, mert ha még tud is növelni a munka élvezetességén, többnyire együtt jár magasabb munkaterheléssel és a kiegészíthatatlanabb kockázatával

(Harju-Kaltiainen-Hakenen, 2021). A *job-crafting* és az értelemteliségi munka kutatása tehát nem segít az értelmetlen munkavégzés jelenségének megértésében, mert nem egyértelmű, hogy egy munka értelmetlenségét egyes, az értelemteliségi munkákban megtalálható tényezők hiánya okozza, vagy egészen más faktorok játszanak szerepet abban, hogy az emberek értelemteliségek vagy értelmetlenségek találják saját munkájukat (Bailey-Madden, 2016). Arról tehát, hogy mitől értelmetlen egy munka és ez hogyan érinti a munkavállalót, lényegesen kevesebbet tudunk, arról pedig, hogy a pályakezdő fiatalok hogyan élik meg az értelmetlen munkákkal járó feleslegességet mindeddig nem született kutatás az általam vizsgált adatbázisokban.

Az értelemteliségi munkák különbözőképpen definiálták már, 2018-ig csak a kvantitatív kutatások esetében is összesen 28 féle skála került felállításra a munkák ilyen jellegű tulajdonságainak mérésére, melyek hat megközelítési irányra bonthatóak (Bailey és társai, 2018). Ezzel szemben az értelmetlen munkákkal foglalkozó szakirodalmak sokkal kevesebb irányból közelítik meg a jelenséget és kapcsolódnak egymáshoz, építenek a korábbi definíciókra. Ahol szembevetünk inkonzisztenciát találhatunk, az maga a jelenség elnevezése. A legkorábbi, a témát feszegető írások többnyire értelmetlen és haszontalan munkavégzésről írnak, később Graeber által (2018) megjelenik a „bullshit” kifejezés, melyet sokan tovább visznek. Graeber munkájában és egyéb irodalmakban is többször felmerül a társadalmilag haszontalan kifejezés, melyet olykor teljesen behelyettesíthetőként használnak a korábbi kifejezésekkel. Ennek oka, hogy a társadalmi hasznosság az egyik legfontosabb aspektusa a munka hasznosságának a dolgozók megközelítésében, Graeber is ezen keresztül közelíti meg a munka értelmességét: „Az emberek jelentős többsége akkor érzi, hogy értelemteliségi munkát végez, ha tevékenysége egy létező [fogyasztói] igényt elégít ki, vagy olyan terméket vagy szolgáltatást hoz létre, melyre mások nem gondoltak és mely előre mozdítja, javítja mások életét” (Graeber, 2018. p.42.). A társadalom számára teremtett érték hiánya nem az egyetlen tényező, mely az értelmetlenség érzetét kelti, ebből kifolyólag a társadalmilag haszontalan kifejezés nem fedheti teljesen az értelmetlen munkákat. Így a kifejezések, melyek az eddigi munkákban felmerültek és legtöbbször helyettesíthetően alkalmazottak, a következők: *értelmetlen munkák* (meaningless/pointless jobs), *haszontalan munkák* (useless jobs), *bullshit munkák* (bullshit jobs). Utóbbi egyre elterjedtebb kifejezés egyszerűsége okán és mert sokak számára nagyon jól érzékelhetővé teszi az ilyen munkák jellegzetességeit, szinte az összes témában íródott szakirodalom a kifejezés 2013-as behozatala óta hivatkozik rá és több komoly szakmai munka is már abszolút ezt a kifejezést helyezi a téma középpontjába (Dean-Dadzie-Pham, 2022; Soffia-Burchell-Wood, 2022; Dur-Lent, 2018; Man, 2020; Deijl, 2023). Ennek ellenére ez a dolgozat az

értelmetlen munkák és értelmetlen munkavégzés kifejezéseket fogja használni, nem csak a profánság kerülése okán, hanem abból a célból is, hogy jobban tükrözze a téma relevanciáját és komolyságát.

A témában használt kifejezéseket tisztázva fontos visszalépni egyet és megvizsgálni, kibontani a jelenségre használt definíciókat. Ahogyan az említésre került, az értelmetlen munkák esetében a téma kutatói legtöbbször hasonló módon definiálják és közelítik meg a témát, az egyén értékítéletét használva egy munka értelmességének megítélésére. A témában folytatott kvantitatív kutatások is mind önbevalláson alapulnak, hiszen ki tudná jobban, hogy egy egyén mivel tölti munkaidejét és az hogyan teremt értéket (Graeber, 2018). Az, hogy ez a megítélés min alapul és mi okozza az értelmetlenség érzetét, még később, hosszasan érdemel szót, az alapok lefektetése után. Ehhez érdemes megvizsgálni a fennálló definíciókat, melyek közül a legpontosabb talán a korábban már látott, Graeber által megalkotott lehet, melynek megértését a könyvében szemléltetett fokozatos felépítés is segíti. Első definícióként értelmetlen munkahelyként határozta meg azt, amely elsősorban vagy teljes egészében olyan feladatokból áll, melyeket az adott munkát végző személy értelmetlennek, szükségtelennek vagy egyenesen károsnak tart. Ezt egészíti ki azzal, hogy jellemzően a probléma része és egy ilyen munkában a szürrealitás okozója, hogy az értelmetlenség nem explicit és a dolgozótól elvárják, hogy leplezze feladatainak haszontalan mivoltát, vagy legalábbis ne nyilvánítsa ki ezt rendszeresen. Ezen felül fontos kitétel még az, hogy az értelmetlen munka fizetett foglalkoztatás formájában valósuljon meg, hiszen számtalan olyan tevékenység van, mely bár a korábbi részeit kielégítheti a definíciónak, foglalkoztatásnak aligha minősül, erre Graeber maffiózókat, tolvajokat vagy egyéb illegális tevékenységeket végzőket hoz példaként. Ezzel a kiegészítéssel jutunk el tehát a már korábban látott definíciói, azaz: *„Az értelmetlen munka a fizetett foglalkoztatás olyan formája, amely olyannyira értelmetlen, szükségtelen vagy káros, hogy még a munkavállaló sem tudja igazolni a létezését, még akkor sem, ha a munkakörülmények részeként kötelességének érzi, hogy úgy tegyen, mintha ez nem így lenne.”* (Graeber, 2018, p.28.)

Fontos a definíció társadalmi hasznosságra utaló részlete, ez teszi lehetővé, hogy elkülönüljenek az értelmetlen munkák azoktól, melyek értelemteliek vagy legalábbis nem értelmetlenek, viszont az egyén számára nem kielégítőek. Ezzel együtt is első olvasatra érződik, hogy mi a legfőbb probléma Graeber definíciójával: az egyéni, szubjektív értékítélet kritika nélküli elfogadása és az arra való teljes hagyatkozás. Mann 2020-as cikkében fel is hívja a figyelmet arra, hogy egyre komplexebb társadalmunkban egyre nehezebb megítélni egy adott munkakör relevanciáját és meghatározni az általa teremtett értéket. A tisztánlátás már a

munkavállaló számára is nehéz feladat lehet, a teljes munkafolyamat átlátásának hiányában sokakat érinthet az elidegenedés, melynek lehetőségére már Marx is felhívta a figyelmet, ami következtében gyakran hivatkoznak rá a témában (Soffia-Burchell-Wood, 2022; Glaser, 2014; Tiratelli, 2022; Dur-Lent, 2018). Hasonlóképpen kapcsolódik Weber bürokráciaelmélete (Kalleberg, 2011), melyben a bürokracionális működés elkerülhetetlensége és jótékony hatásai mellett arra is felhívja a figyelmet, hogy megvan a veszélye, hogy az ilyenfajta működés a „szolgaság házává” változtathatja a társadalmat. Tehát az értelmetlen foglalkoztatottságot megélők egy része lehetséges, hogy nagyon is értelmes, a munkahelye és a társadalom számára hasznos munkát végez, csak ő nem érzi saját munkája fontosságát. Ezt az álláspontot próbálja erősíteni Soffia, Wood és Burchell 2022-es írásukban, melynek már címe is arra utal, hogy az elidegenedés nem egyenlő az értelmetlen munkavégzéssel és kvalitatív kutatásokon keresztül mutatják meg a munkahelyi környezet, a vezetői hozzáállás és egyéb pszichológia tényezők hatását a feleslegesség megélésére. Érdekes tehát később megvizsgálni azt is, hogy mik a kiváltó okai annak, hogy az egyén értelmetlennek ítélje saját munkáját.

Azonban tekintve, hogy az értelmetlen munkavégzés pályakezdő fiatalokra gyakorolt hatását vizsgálom, kutatásomnak nem lényegi kérdése, hogy tevékenységük valóban értelmetlen-e, a fókusz a megélésen és annak hatásain van. Ennek megfelelően interjúalanyaimnál csak azt keresem, hogy értelmetlennek élik meg a munkájuk vagy a munkahelyükön való jelenlétüket, nem szükséges, hogy az valóban az is legyen. Így a dolgozatomban használt definíció a következő: *Az értelmetlen munkavégzés a foglalkoztatás olyan formája, mely a teremtett értéktől függetlenül az értelmetlenség érzetét kelti a munkavállalóban.*

A fogalmi keretek felállításának utolsó, lényegi része megérteni, hogy a jelenlegi felsőoktatási és munkaerőpiaci adottságok között ki számít egyáltalán pályakezdőnek, illetve jelen kutatás közülük kikkel foglalkozik. A kérdésfelvetés triviálisnak tűnhet, azonban a munkaerőpiacra való kilépés folytonosságának következtében nem egyértelmű, hogy mely ponttól számít valaki pályakezdőnek. A felsőoktatás egyre jobban összefonódik a munka világával, a diákok közel 60%-a szerez tanulmányai szempontjából releváns munkatapasztalatot képzése végére és a diákok egyharmada már felsőoktatási tanulmányai alatt is dolgozónak tekinti magát (Kiss-Veroszta, 2013). A munkaerőpiacra való kilépés tehát nem egy egyértelmű választóvonal (Kiss-Veroszta, 2013), ennek következtében azok tapasztalatai és megélései, akik felsőfokú képzésük alatt, szakmailag releváns munkakörben élnek meg munkahelyi értelmetlenséget, egyaránt teljes értékű alanyai a kutatásnak. A jelenlegi munkajogi környezetben felsőfokú végzettség esetén harmincadik életévüket be nem töltött fiatalok számítanak pályakezdőnek, azonban jelen

kutatás kiemelten abban az esetben foglalkozik az értelmetlenség pályakezdő fiatalok által való megélésével, ha az az első releváns munkatapasztalat, tehát a tényleges pályakezdés. Ennek oka, hogy a negatív hatások az ő esetükben lehetnek a legszélsőségebbek, az első megtapasztalás negatív hozadéka karrierük és szakmai identitásuk szempontjából is irányadó lehet.

2.3. Az értelmetlenség megélésének kiváltó okai

Mint már láthattuk, a téma kutatóinak egy része inkább az elidegenedéshez, illetve a munkahelyi környezethez kapcsolja az értelmetlenség megélését (Soffia-Burchell-Wood, 2022; Tiratelli, 2022), míg mások hagyatkozva a munkavállalók értékítéletére a munkák értelmetlen mivoltával magyarázzák azt (Graeber, 2018; Dean-Dadzie-Pham, 2022). Bailey és Madden 2016-os cikkükben összefoglalták egy nagyszámú, félig strukturált interjúk kutatás után, hogy mik voltak azok a tényezők, melyek leginkább értelemtelivé vagy épp értelmetlenné tettek munkákat a munkavállalók szemszögéből. Az értelmetlenség érzetének okozói mögött hét nagyon jellemzőt találtak, melyek 1. Az egyéni és szervezeti értékek elválása, 2. A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről, 3. Az értelmetlen feladatok végzése, 4. Az egyenlőtlen bánásmód, 5. A munkavállalói vélemény felülírása, 6. A támogató társas közeg hiánya és 7. Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség. Az értelmetlen feladatok végzése természetesen szorosan kapcsolódik az értelmetlen munkavégzéshez, de láthatjuk, hogy bőven vannak egyéb tényezők, melyek az értelmetlenség érzetét kelthetik az emberekben.

A munkahelyi körülmények hatásának vizsgálata során érdemes megvizsgálni a kvantitatív kutatásokat is. Soffia és társai (2022) 13 olyan változót állapított meg a 2016-os Európai munkakörülmény-felmérések reprezentatív adatait használva, melyek a legerősebben korrelálnak az értelmetlenség megélésével. Ezek közül hat a menedzsment minőségével kapcsolatos, három a részvétellel, kettő a személyes támogatással, egy-egy pedig a saját ötletek munkahelyi felhasználásával és azzal, hogy elegendő idő áll-e rendelkezésre a munka megfelelő elvégzéséhez. Maguk is megállapítják, hogy a változók többsége gyengén vagy nagyon gyengén korrelál a magyarázott változóval, azaz az értelmetlenség megélésével. Ennek ellenére nem jutnak el ahhoz a feltevéshez, hogy ha a munkahelyi tényezők legjobb esetben is gyengén magyarázzák az értelmetlenség megélését az azt jelentheti, hogy nem a körülmények, hanem maga a munka határozza meg, hogy az emberek mennyire ítélik meg azt értelmetlennek. Felmerülhet még a kutatás kritikájaként, hogy bár konkrétan egyszer sem fogalmazza meg, de írásuk során többször is implikálják, hogy a kapcsolat fennállása magyarázza a jelenséget,

miközben a korreláció csak a kapcsolat erősségének mutatója és semmilyen módon nem implikál kauzalitást. Kijelentik, hogy „ezek az eredmények arra mutatnak rá, hogy a munkahelyi hasznosság érzése nem közvetlen a munka társadalmi értékét jellemzi, hanem ahhoz kötődnek, hogy a munkájukhoz tartozó viszonyok mennyire teszik lehetővé az egyének számára, hogy realizálják emberi értékeiket.” (Soffia-Burchell-Wood, 2022, p.834.) Bizonyára igaz, hogy munkahelyi viszonyoknak van ilyen jellegű hatása, azonban egészét tekintve az állítás téves, korreláció alapján ilyen következtetést levonni nem lehet. Mi több, az abszolút ellenkezője is fennállhat annak, melyre a kutatók jutottak. Mivel a korreláció a kapcsolat meglétét, de nem ok-okozati viszonyt mutat, meglehet, hogy akik nem kaptak felettesüktől biztatást a fejlődésre, nem tapasztalták felettesük és munkatársaik támogatását, nem kaptak hasznos visszajelzést munkájukra, nem voltak részesei a munkájuk szempontjából fontos döntéseknek és nem konzultáltak velük a célokat illetően, azok azért tapasztalták ezeket, mert munkájuk ténylegesen értelmetlen és mások számára haszontalan azt támogatni, értékelni, azzal kapcsolatosan visszajelezni és bevonni az ilyen munkát végző dolgozókat a döntéshozatalba. Természetesen az is megtörténhet, hogy ezen tényezők és az értelmetlen munkavégzés között a kapcsolat csak látszólagos és magyarázó erő nem áll fenn. Ez valószínűtlennek tűnik, ami inkább megtörténhet, hogy a kauzalitás mindkét irányban fennáll, van, akik azért tapasztalják az ilyen körülményeket, mert értelmetlen munkát végeznek, míg mások egyébként értelem-teli vagy legalábbis nem értelmetlen munkájukat érzik annak a nem ideális munkahelyi környezet és körülmények miatt. Vannak tehát értelmetlen és értelem-telinek megélt munkák, mely megállapítás többlettartalommal látja el a korábban megfogalmazott, ebben a dolgozatban használt definíciót. Korábban az értelmetlen munkát a foglalkoztatás olyan formájaként definiáltuk, mely a teremtett értéktől függetlenül az értelmetlenség érzetét kelti a munkavállalóban. Most már láthatjuk, hogy ennek lehet oka az elvégzett feladatok haszontalansága, de egyes a munkahelyi környezetet vagy társas közeget meghatározó jelenségek is, mint például a megbecsültség hiánya vagy az elszigetelődés. A kiváltó okok így már átfogóan láthatóak, így a jelenség súlyának feltérképezése érdekében áttérhetünk arra, hogy mekkora az értelmetlennel megélt munkák összes munka közötti részaránya, és hogy jellemzően milyen iparágakban és pozíciókban fordulnak ezek elő.

2.4. Az értelmetlen munkák részaránya, trendek

A témában született első, 2013-as írása idején Graeber maga 20% körül becsülte az értelmetlen munkák részarányát társadalmainkban (Graeber, 2018). A nagy publicitást kapó cikkét követően a YouGov brit piackutató cég megpróbálta feltérképezni hipotézisének helyességét,

és nem várt módon a választ adó brit munkavállalók 37%-a nemmel felelt arra a kérdésre, hogy a munkája érdemileg ad-e hozzá világunkhoz. További 13% bizonytalan volt ezzel kapcsolatban, tehát csupán 50% volt biztos munkája értelemteliségével kapcsolatban. Hollandiában egy hasonló felmérés még magasabban, 40%-ban kapott nemet erre a kérdésre, nagy relevanciát adva a témának. A YouGov felmérés alapja egy 849 fős, nagy-britanniai dolgozó lakosságból vett minta, melynek adatfelvételi módját, reprezentativitását és eredményeit kritizáló vagy kétségbe vonó irodalom nem található, viszont egyéb kutatások szembetűnően alacsonyabb arányokat hoztak eredményül (Dean-Dadzie-Pham, 2022; Soffia-Burchell-Wood, 2022; Dur-Lent, 2018). Anélkül, hogy bármelyik eredményt kétségbe vonnánk, érdemes itt megemlíteni a megfogalmazás és a pontos kérdésfeltétel jelentőségét. A fogalmi keretek meghatározásánál már felmerült az eltérő definíciók és megfogalmazások problémája, mely nagyban magyarázhatja a rendelkezésre álló kutatások eredményeinek jelentős szórását. A YouGov felmérés a következő kérdést tette fel: *"Úgy gondolja, hogy a munkája értékes hozzájárulást jelent a világhoz, vagy sem?"* Az erre a kérdésre nemleges választ adókra Graeber már „bullshit” vagy teljességgel értéktelen munkát végzőként hivatkozik, ami semmiképp nem egy pontos átvétele az eredményeknek. Az, hogy valaki nem érzékeli munkájának a világra gyakorolt értékes hatását, még nem teszi társadalmilag értéktelenné és főleg nem „bullshit” munkává. A feltett kérdés hasonló ahhoz, mint ha azt kérdeznénk, hogy az adott munka jobb helyé teszi-e a világot, mely túlmutat a válaszadók társadalmi keretein és a hasznosság fogalmán. A YouGov America is vizsgálta a kérdést az Egyesült Államokban egy 480 fős mintán, mely 24%-ban nemleges és 17%-ban bizonytalan választ kapott ugyanarra a kérdésre.

A YouGov felméréseknél jócskán nagyobb számú adatot felhasználó és kérdésfeltételében könnyebben megragadható Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (International Social Survey Programme) 2015-ös kutatása több mint 27.000 munkavállaló véleményét térképezte fel 47 országban. Ennek eredménye sokkal konzervatívabb számot vázol fel az értelmetlen munkák részarányával kapcsolatban. „A munkám hasznos a társadalom számára” állítással a válaszadók 75%-a közepesen vagy erősen egyetértett, míg 8% érezte azt társadalmilag haszontalannak és 17% volt kétséges annak hasznával kapcsolatban. Itt is a kérdés a társadalmi hasznosságon van, azonban a társadalom már sokkal jobban behatárolt, mint a „világ” a korábban hivatkozott felmérésnél.

Az egyesült államokbeli 2017-es Egyetem Végzettség Nemzeti Felmérését (National Survey of College Graduates) felhasználó Dean-Dadzie-Pham hármas is az alacsonyabb részarányt

erősítő kutatók táborába esik, a 83.672 elemű mintájukban 13% volt azok száma, akik elégedetlenek vagy nagyon elégedetlenek voltak munkájuk társadalomhoz való hozzájárulásával.

Európában a legrelevánsabb felmérés a Európai munkakörülmény-felmérés (EWCS) lehet, mely 2015-ös felmérési köre közel 30.000 válaszadó megítélése alapján kutatta a munkahelyi viszonyokat. A felmérésben részt vevő dolgozókat egy ponton arra kérték, hogy 5 lehetséges válasz alapján egészítsék ki a következő mondatot: „...azt érzi, hogy hasznos munkát végez”. A lehetséges kiegészítések: „mindig”, „legtöbbször”, „néha”, „ritkán” és „soha”, melyek közül a felmérést legszéleskörűbben felhasználó Soffia-Wood-Burchell (2022) hármas a „ritka” és „soha” választ adókat kategorizálta azokként, mint akik értelmetlen munkákat végeznek és részarányukra 4,8%-ot kaptak. Természetesen a szóhasználat és a kategorizálás ebben az esetben sem konzisztens más kutatásokkal, és sokkal jobban lekorlátozza az eredményt azáltal, hogy nem hozza be a társadalom számára való hasznosság aspektusát, illetve azokat, akik nem voltak tisztában munkájuk hasznosságával (azaz „nem tudom” választ adtak), kivették a sokaságból. Ez a fajta szigorúság a kutatások eredményeinek szintetizálása szempontjából kifejezetten hasznos, alulról határolva be az értelmetlen munkák lehetséges arányát. A többi kutatással egybevetve láthatjuk tehát, hogy a konzervatívabb mérések is 5-13% körülre teszik azok arányát, akik értelmetlennek élik meg a munkájukat, de ezen felül jelentős azok aránya, akiknek kétségei vannak munkájuk hasznosságával, vagy annak a világhoz való hozzájárulásával kapcsolatban.

Az eredmények már említett változékonysága számos tényezőt tükrözhet, többek között a mintavételre vonatkozó adatokat, a felmérés tervezését, felépítését és a konkrét kérdés megfogalmazását. Mindazonáltal érdemes megjegyezni, hogy még alacsony arányok mellett is jelentős aggodalomra ad okot a felmerülő haszontalanság vagy értelmetlenség megélése. Egy ilyen munkát hasonlóan lehetne kezelni a munkanélküliséghez, mind a társadalmi értékvesztés, mind pedig azon lehetőség hiánya miatt, hogy az egyén értelmesen járuljon hozzá a társadalomhoz (Dean-Dadzie-Pham, 2022). Érdemes tehát megvizsgálni azt is, hogy milyen egyéni, gazdasági és társadalmi hatásai vannak az ilyen típusú munkavégzésnek. Előbb azonban tekintsük át, hogy milyen trendek formálják a jelenséget és mely iparágakban, munkaterületeken lehet jellemző az értelmetlenség megélése.

Graeber könyvében (2018) a menedzseri feudalizmus jelenségével magyarázza az értelmetlen munkavégzés jelenségét és az általa felfedezni vélt növekvő tendenciát. Meglátása szerint a pénzügyi vállalkozások a javak kisajátítására törekednek, nem pedig azok előállítására,

mozgatására és karbantartására. Az 1970-es évek óta kialakult gazdasági rendszer ezért inkább hasonlít a feudális rendszerhez, mint a versengő kapitalizmushoz. A pénzügyi vállalkozásoknak nem kell jelentős beruházást eszközölniük a termelésbe, és felhalmozott vagyonukat hatalmuk, státuszuk fenntartására fordítják. Az erre alkalmazott munkaerő szintén hasonló célból vesz fel saját „követőket” és a folyamat eredményeként kialakul a „menedzseri feudalizmus” egy bonyolult gazdasági hierarchia, amelyben millióknak van értelmetlen állásuk. Állítása szerint az ipari kapitalizmus átalakulása "menedzseri feudalizmussá" két további tényezőnek köszönhető: az automatizálás nagy számban felszabadította a munkavállalókat a hasznos munkára való szükséglet alól, és a diákhitel növekedése biztosította a fiatal munkavállalók bőséges kínálatát, akik hajlandóak értelmetlen állásokat vállalni. Elméletét kiegészíti még példaként a modern egyetemen felmerülő adminisztratív tevékenység és az adminisztratív munkát végzők számának drasztikus növekedésével, melyet szintén egy erőviszonyokbeli eltolódásként azonosít.

Bár könyvében hosszasan fejti ki elméletét és többszörösen fekteti le annak alapjait, egyértelmű, számszerűsített bizonyítékokat nem állít elő. Még ha létezik is az a komplex szociökonomiai rendszer, melyet felvázolt, meglete nehezen bizonyítható és nagyban ellentmond a munkaközgazdaságtan alapvetéseinek. Meg kell említeni azonban, hogy nem bizonyítható az ellenkezője sem a Graeber által felvázolt jelenségnek, ha az elmúlt egy-két század távlatából vizsgáljuk. Az automatizáció, a munkahelyek átalakulása és általánosságban a gazdasági erőviszonyok változása meglehet, hogy hatással volt az értelmetlen munkák számának növekedésére, azonban ekkora időperiódusra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre színtetizált adatok. Jó minőségben vizsgálható adatok 1989 (Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program – ISSP) és 2005 óta (Európai Munkakörülmény-felmérés – EWCS) érhetőek el, azonban ezek abszolút nem tükröznék növekvő tendenciát. Az értelmetlen állások aránya idővel változik, de nincs egyértelmű időbeli trend. Az EWCS esetében az EU28 országaiban az értelmetlen munkák aránya a 2005-ös 7,8%-ról 5,5%-ra csökkent 2010-ig, majd tovább esett 4,8%-ig 2015-re. Az ISSP tekintetében az arány 1989-ben 6%, 1997-ben 10%, majd 2005-ben ismét visszaesett 6%-ra, hogy végül 2015-re 8%-ra kússzon megint. Ezzel kapcsolatban Dur és Lent tesznek fontos megállapítást (2018), miszerint az időbeli mintázat az üzleti ciklust tükrözi, alacsonyabb arányokat mutatva a gazdasági fellendülés idején, és magasabb arányokat recessziókor. Ezt a lényegi észrevételt még később fel fogjuk használni amikor az értelmetlen munkák létezésének okait vizsgáljuk.

Összességében láthatjuk, hogy az értelmetlen munkavégzést megélők aránya a dolgozó társadalomban valahol 5-10% körül lehet alsóhangon, de ennél sokkal magasabb az aránya azoknak, akik bár nem élik meg értelmetlennek munkájukat, erősen szkeptikusak annak a világra gyakorolt pozitív hatásával kapcsolatban. Ez az arány ahogyan korábban tapasztalhattuk, magasabb a pályakezdő fiatalok esetében, azonban a konkrét arány láthatóan pontosan nem megállapítható. Ez nem is jelent problémát, jelen kutatás esetében csupán annyira fontosak a kvantitatív eredmények, hogy alátámasszák a téma relevanciáját. Mann (2018, p.10.) is a következőket írta: „A haszontalan állások számát lehetetlen meghatározni. Azonban lehetséges, hogy csökkentsük azok számát a vállalkozásokban és az államigazgatásban.” Ennek fényében a későbbiekben már nem fordítok figyelmet a konkrét részarányokra, hanem a mögöttes magyarázatokat és a jelenség következményeit vizsgálom.

2.5. Az értelmetlen foglalkozások tipikus területei

Míg vannak, akik főleg menedzseri munkakörökben és általánosságban a vállalati és közszféra szellemi munkát végző dolgozói közt vélik felfedezni az értelmetlen munkavégzés jelenségét (Graeber, 2018; Dean-Dadzie-Pham, 2022), addig mások (Soffia-Burchell-Wood, 2022; Tiratelli, 2022) a rossz munkakörülményeket okolva főleg a kétkezi munkások és szolgáltatók esetében tartják relevánsnak a jelenséget. A tipikus területek feltérképezésénél kiindulásként használhatjuk Soffia és társai (2021) összefoglalását, amelyet Graeber (2018) nyomán állítottak össze és az *1. táblázat* szemléltet.

A Graeber (2018) által megalkotott lista érezhetően szembemegy azon korábbi megállapításunkkal, hogy az egyének által önbevallás alapján értelmetlennek titulált munkák egy része abszolút értelmes és a társadalom számára szükséges, de a rossz munkahelyi körülmények és viszonyok miatt értelmetlenséget élnek meg munkájukban. Ezek pont a lista második részében lévő hivatások között lehetnek, melyeket Graeber magas társadalmi értékkel azonosít és nem tartja őket értelmetlennek. Ezzel szemben Soffia és társai (2022) pont arra következtethetnek, hogy a lista második részében felsorolt munkakörökre lesz jellemző a nagy arányú dolgozók által megélt értelmetlenség, hiszen ők (valamelyest a korreláció megkérdőjelezhető értelmezése következtében) a körülményekben látják az értelmetlenség érzetének okait, melyek ezen munkakörökben sokszor kevésbé ideálisak.

1. táblázat: Példák a nem értelmetlen és értelmetlen munkákra

Tipikusan értelmetlen foglalkozások (alacsonynak vélt társadalmi értékkel):

Portások, recepciósok, bolti ajtónyitogatók
HR munkakörök
Lobbisták, politikai tanácsadók és PR szakemberek
Értékesítési, marketing és reklám szakma
Adminisztratív munkakörök
Vállalati ügyvédek és jogi tanácsadók
Vezetői tanácsadók

Tipikusan nem értelmetlen foglalkozások (magasnak vélt társadalmi értékkel):

Kiskereskedők, étterem és más első vonalbeli szolgáltatók
Takarítók
Kétkézi munkások
Mezőgazdaság
Vízvezeték-szerelők, javítómesterek és szerelők
Közszolgáltatások (különösen az egészségügy, tűzoltóság, tanárok, buszsofőrök, hulladékgyűjtők)
Kreatív szektor (írók, művészek, zenészek, újságírók, díszlettervezők stb.)

Forrás: Saját szerkesztés Soffia-Wood-Burchell (2022) és Graeber (2018) alapján

Érdekes ezen a ponton kvantitatív alapokon nyugvó eredményekkel megvizsgálni és eldönteni a kérdést, hogy kik tehát azok, akik értelmetlennek élik meg a munkájukat, melyhez az ISCO által felsorolt 2 jegyű foglalkozások rangsorát és az EWCS EU28 2015-ös mérését használhatjuk (2.táblázat). A listát megnézve igazolódni látszik valamelyest mindkét megközelítés. Jelentős számban vannak, akik a társadalom számára objektíven hasznos munkát végeznek, de jellemzően nem látják annak értelmét és jellegtelennek érzik saját szerepük. Utóbbi, jellemzően rosszabb munkahelyi körülményekkel járó, alacsonyabb megbecsültségű munkaköröket betöltők (például a különféle munkások, takarítók stb.) érzik legnagyobb arányban értelmetlennek munkájukat, de az utolsó harmadban előkerül több olyan munkakör is, melyek anyagilag megbecsültebbek és jobb munkakörülményekkel járnak, tehát valószínűleg nem a munkahelyi viszonyok, hanem maga a munka jellege miatt lettek gyakrabban értelmetlennek ítélve, például értékesítők, ügyintézők. A két megközelítést szintetizálva megfogalmazható egy harmadik, eddigi munkákban nem felmerülő út arra vonatkozóan, hogy kik érzik leginkább értelmetlennek saját munkájukat: az értelmetlen munkavégzés megélése a társadalom számára kevésbé hasznos munkát végző dolgozókra és azokra az egyébként

társadalmilag értékes munkát végzőkre a legjellemzőbb, akik rosszabb munkakörnyezetben, alacsonyabb megbecsültségű tevékenységet folytatnak. A megfogalmazás persze erősen leegyszerűsítő, de a kvalitatív eredmények legszembetűnőbb módon ezt az álláspontot támasztják alá. Ettől függetlenül természetesen elképzelhetünk bármely munkakörben eltérő helyzetet vagy a lehetséges okok együttes meglétét, keveredését, azonban az elkülönítés szükséges, mert így kapunk világos keretrendszert, ami fontos a tisztánlátáshoz az önbevallásos munkahelymegítélések értelmezése szempontjából. A mélyebb megértés érdekében a következőkben érdemes kifejtetni az okokat, melyek lehetővé teszik a foglalkoztatás ilyen formáit.

2. táblázat: Foglalkozások rangsora azoknak az aránya szerint, akik "ritkán" vagy "soha sem" érzik, hogy hasznos munkát végeznek. (2008 ISCO, 2 jegyű)

1. Jogi, társadalmi, kulturális és kapcsolódó szakértő munkatársak	0,2%
2. Felsővezetők, magas rangú tisztségviselők és törvényhozók	0,8%
3. Egészségügyi szakemberek	1,0%
4. Egészségügyi asszisztensek	1,3%
5. Jogi, társadalmi és kulturális szakemberek	1,3%
6. Műszaki és természettudományi szakemberek	1,6%
7. Oktatási szakemberek	1,7%
8. Üzleti és igazgatási szakemberek	1,9%
9. Személyes gondoskodók	1,9%
10. Termelési és szakosított szolgáltatások menedzserei	2,0%
11. Adminisztratív és kereskedelmi menedzserek	2,5%
12. Általános és gépelő irodai dolgozók	2,8%
13. Információs és kommunikációs technológiai szakemberek	3,2%
14. Üzleti és igazgatási szakértő munkatársak	3,6%
15. Villanyszerelők és elektronikai szakmunkások	3,8%
16. Építőipari és kapcsolódó szakmunkások, kivéve villanyszerelők	4,1%
17. Műszaki és természettudományi társsegéd szakemberek	4,3%
18. Vendéglátóipari, kiskereskedelmi és egyéb szolgáltatások menedzserei	4,3%
19. Fémipari, gépipari és kapcsolódó szakmunkások	4,5%
20. Védelmi szolgáltatások dolgozói	5,1%
21. Élelmiszer-feldolgozó, faipari, ruhaipari és egyéb kézműves szakmunkások	5,3%
22. Agrárpiaci szakemberek	6,0%
23. Kézművesek és nyomdaipari dolgozók	6,0%
24. Információs és kommunikációs technikusok	6,1%
25. Ügyfélszolgálati dolgozók	6,1%
26. Egyéb irodai támogató munkavállalók	6,3%
27. Sofőrök és mobil üzemek üzemeltetői	6,3%
28. Személyes szolgáltatások dolgozói	6,5%
29. Számviteli és anyagfelvételi ügyintézők	7,2%
30. Álló gépek és berendezések kezelői	7,5%
31. Értékesítők	7,7%
32. Ételkészítő asszisztensek	7,7%
33. Takarítók és segítők	8,1%
34. Szemétgyűjtők és egyéb alapmunkások	9,7%
35. Mezőgazdasági, erdészeti és halászati munkások	11,2%
36. Összeszerelők	11,8%
37. Bányászati, építőipari, gyártási és szállítási munkások	15,2%

Forrás: Saját szerkesztés Soffia-Wood-Burchell (2021) alapján

2.6. Az értelmetlen munkák létezésének okai, kategorizálásuk

Sokak számára nehezíti a téma befogadhatóságát az, hogy az elméleti munkagazdaságtani keretek között elképzelhetetlen ilyen munkakörök létezése. Racionális aktorokat feltételezve hogyan is lenne lehetséges az értelmetlen munkavégzés a profitmaximalizálás fényében (Mann, 2020). Ahhoz, hogy lehetséges magyarázatokat kapjunk, érdemes megnézni, hogy milyen típusai és kontextusai lehetnek az értelmetlen munkavégzésnek. Ezen a téren több releváns szakirodalom is a graeberi tipizáláshoz nyúlik vissza (Soffia és társai, 2022; Mann, 2020, Dean és társai, 2022), többször említve, hogy a témafelvetés mellett munkája egyik legnagyobb hatású része a kategorizálása és a jelenség összefoglalása. Munkájában az értelmetlen munkákat a következő öt kategóriára osztotta (Graeber 2018): *biodíszlet* (flunkies), *hiéna* (goons), *kármentő* (duct tapers), *alibimunkás* (box tickers) és *hajcsár* (taskmasters). Ezeket a kategóriákat kibontva érthetjük meg, hogy milyen típusú munkákat végeznek azok, akik az értelmetlenséget nem a munkahelyi környezet, hanem ténylegesen a munka jellege okán élik meg.

A *biodíszlet* kategóriába azok sorolódnak, akik munkahelyi tevékenységének központi célja mindössze az, hogy másokat, jellemzően a megbízót vagy közvetlen feletttest fontosnak tüntessenek fel jelenlétükkel vagy növeljék egy hely presztízsét. Itt gondolhatunk például szállodai liftkezelőkre, de Graeber (2018) Jack, egy bróker asszisztensének példáját is ide sorolja, akinek a munkaköre mindössze annyi volt, hogy a bróker potenciális klienseit telefonon felhívja és szolgáltatást ajánljon nekik a bróker nevében. A fókusz utóbbi esetben annak hangsúlyozása, hogy valaki nevében telefonál, növelve megbízója kredibilitását. Sok esetben természetesen ezeknek a munkaköröknek nagyon is megfogható és monetizálható az eredménye, hiszen a jelzésértékű külsőségek jellemzően magasabb bevételeket eredményeznek (Terlaak-King, 2006). Az ilyen jellegű munkák tehát generálhatnak eredményt azáltal, hogy megkönnyítik fogyasztók döntéseit (Mann, 2020), azonban társadalmi hasznosságuk és az egyén megélése ezzel kapcsolatban sokszor eltérő lehet.

A *hiéna* kifejezés, jól sugallja, hogy milyen munkakörök tartozhatnak ebbe a csoportba: azok melyek rendelkeznek valamilyen formájú agresszív elemmel. Létjogosultságukat legtöbbször az adja, hogy mások is alkalmaznak hasonló munkakörökben embereket, erre lehet példa a lobbisták tevékenysége (Graeber, 2018), de ide sorolhatóak a manipulatív, sokszor túlárzott és rossz minőségű termékeket áruló telemarketingesek is. McCornick és Stone (2007) például az élelmiszermarketing korlátozásában látta az elhízás elleni küzdelem egyik leghatásosabb

eszközét, mely jól tükrözi az ehhez kapcsolódó munkakörök társadalmi értékét. Fiedler (2018) és Mann társaival (2019) kimondják, hogy a szerencsejáték és a gyermekeket célzó snack reklámok több kárt okoznak társadalmilag, mint hasznot, ezért be kell tiltani őket. A *biodíszlet* kategóriával együtt látszik, hogy ezen két kategóriába tartozó munkakörök nagyban megfelelnek a munkagazdaságtan alapvetéseinek, segítik a vállalatokat a profitszerzésben, ezért létezésük érthető, még annak fényében is, ha a munkavállaló értelmetlennek éli meg, amit csinál. Vannak azonban egyéb kategóriák, melyek jobban szembemennek az elméleti alapvetésekkel, létjogosultságuk nehezebben indokolható. Ilyenek a *kármentő*, *alibimunkás* és *hajcsár* munkakörök.

Kármentők, vagy pontos fordításban „szigetelőszalagozók” azok, akik munkája nagy részt egy hibás mechanizmusnak köszönhető a vállalat tevékenységén belül. Ezek a munkakörök a múlt század szocialista tervgazdaságainak jellegzetességét tükrözik, mikor is rengetegen dolgoztak olyan, értéket nem teremtő munkakörökben, melyek a rossz döntéseken és hatékonytalan működésen alapultak és legjobb esetben is csak korrigálták a rendszer hibáit (Hoose és társai, 1995). Manapság jelentős része ezeknek a munkaköröknek a nagy mennyiségű adatokhoz kapcsolódik, melyeket a gazdasági szereplőknek kezelniük kell, melyek rendszerezése és hasznosítása gyakran rendkívül hatékonytalanul folyik (Mann, 2020). Rövid távon a problémák ilyen jellegű áthidalása sokszor költséghatékonyabb lehet, azonban az idő előrehaladtával az egyre szövevényesebb és tökéletlenebb működés jócskán visszafoghatja a jövedelmezőséget.

Az *alibimunkások* (box tickers) olyan dolgozók, akinek munkaköre főként arra korlátozódik, hogy elvégezzenek feladatokat, melyek szükségtelenek, de valamilyen oknál fogva valamely szereplőnek fontos, hogy bemutatásra kerüljön ezek elvégzése. Ez lehet annak a hamis bemutatása, hogy a vállalat csinál valamit, melyre a valóságban nem, vagy csak korlátozottan fordít erőforrásokat (Graeber, 2018), de lehet olyan a hatóságok vagy fogyasztók által elvárt tevékenység, mely tényleges értéket nem teremt (Mann, 2020). Előbbire példa Graeber könyvében (2018) Betsy munkája, aki egy idősök otthonában kérdőíves formában gyűjti a beköltöző lakók szabadidős tevékenység preferenciáit annak fényében, hogy ezek aztán soha nem kerülnek feldolgozásra, mindössze arra szolgálnak, hogy kifelé lehessen sugallani, hogy a bentlakók preferenciáit figyelembe veszik. Az utóbbira példa a bankok nagyon szorosan szabályozott beszámolóí kötelezettsége a felügyelet felé, mely értelemszerűen fontos, azonban a közölt adatokjelentős része nincs kiértékelve vagy nem is hordoz érdemi tartalmat. Természetesen sok formában jelenhetnek meg ezek a fajta tevékenységek, például greewashinggal átitatott ESG beszámolók, hamis látszatot keltő társadalmi felelősségvállalási

akciók vagy értelmetlen adatbázisok készítése. A társadalmi hasznossága ezeknek a munkaköröknek is erősen megkérdőjelezhető, gazdasági létjogosultságuk pedig helyzetfüggő. Betsy esetében például feltehetjük, hogy tevékenységének kifelé irányuló bemutatása egy magasabb értékajánlatot sugall a szolgáltatás iránt érdeklődőknek és ezzel rövid távon feltehetően növelheti a keresletet, azonban hosszú távon már gazdasági szempontból is kérdőjeles a megtérülés, hiszen fogyasztói bizalomvesztéshez és dolgozói demotivációhoz vezethet.

Az utolsó, ötödik kategóriába a *hajcsárok* (taskmasters) tartoznak, mely az egyetlen olyan csoport, ahol Graeber értelmezésében (2018) főleg felettesek vannak, akik fő tevékenysége a feladatok kiosztása és delegálása különösebb hozzáadott érték nélkül. A hetvenes évektől fokozatosan egyre szélesebb körben vált általánosan elfogadottá, a stratégiai tervezés fontossága, melyet Mann (2020) úgy értelmez, mint az ellenérvet a hajcsárok létezésére. Azonban fontos észrevenni, hogy a hajcsár kategóriába tartozó vezetők nem feltétlen részesei a stratégiai tervezésnek, hiányuk nem biztos, hogy csökkentené a profitabilitást jelentősen növelő stratégiai gondolkozást. Itt a túlbürokratizált szervezetekben tevékenykedő olyan, egyfajta ékként jelen lévő vezetőket értjük, akik munkájukkal inkább limitálják a szervezetet, mint segítik, felesleges feladatokat generálva és akadályozva a szabadabb információ- és munkamegosztást. Az összes kategória közül feltehetően ennek a létjogosultsága a lehető legnehezebben indokolható. Növekvő szervezeti méretnél persze időszakosan nehézkessé válhat biztosítani, hogy mindenki hasznos tevékenységet végezzen (Lordan, 2023), azonban, a jelenség hosszú távon való fennállása már nehezen validálható.

A kategorizálás segítségével már tisztábban látszik, hogy milyen helyzetek és pozíciók azok, melyekben jellemzően elképzelhető az értelmetlen munkavégzés. Míg az első két kategória (*bodísplet*, *hiéna*) gyakrabban indokolható gazdasági szempontok alapján, addig a másik három (*kármentő*, *alibimunkás*, *hajcsáregyre*) nehezebben elfogadható, különösképpen hosszútávon. A kategóriákon felül fontos megemlítenünk az üzleti ciklusokat, melyek még egy magyarázatot adhatnak olyan munkákra, melyek akár értelemteliek is lehetnének, azonban recessziós környezetben redundánssá válnak (Dur-Lent, 2018). Rosszabb piaci körülmények között sokszor csökken az elvégzendő feladatok száma, azonban a munkaerőállományt ezt nem követi le azonnal, vagy sok esetben egyáltalán. Gyakorta költséghatékonyabb és észszerűbb döntés egy vállalatnak átmeneti időszakokra úgy is alkalmaznia dolgozókat, hogy ha kevesebb a munka, hogy aztán egy újabb növekedési periódusban legyen rendelkezésre álló szakképzett munkaerő. Ezek az átmeneti recessziós periódusok szignifikánsan befolyásolják az értelmetlen

munkavégzést megélő dolgozók arányát, azonban fontos megemlíteni, hogy nem csak recessziós időszakokban tapasztalható az értelmetlen munkavégzés jelensége (Dur-Lent, 2018), mely párhuzamban áll korábbi megállapításainkkal.

Láthatjuk tehát, hogy sok ok vezérelheti azt, hogy profitorientált vállalatok értelmetlen munkákkal bízzanak meg dolgozókat. Ezeket a munkaköröket jellemzően alacsony társadalmi hasznosság jellemzi, és bár egy részük profitmaximalizálási szempontból tartható legitimnek, ez sok esetben még rövid távon sincs így. A munkagazdaságtan alapvetéseivel szemben tehát léteznek tökéletlen piaci környezetben ilyen munkakörök, melyek hatását érdemes megvizsgálni nem csak gazdasági, de társadalmi és egyéni munkavállalói szempontból is.

2.7. Az értelmetlen munkavégzés egyénre és gazdaságra gyakorolt hatásai

Azok után, hogy láthattuk, hogy mekkora tömegeket érinthet az értelmetlen munkavégzés és hogy ezt mely munkakörökben és milyen módon képzelhetjük el, érdemes a korábbiaknál mélyebben megvizsgálni a jelenség hatásait. Intuitívan is érzékelhető, hogy milyen kihívásokat támaszt a jelenség az egyének és aggregáltan a társadalmaink felé, azonban számszerű adatokkal kiegészítve mélyebb megértést érhetünk el a téma jelentőségével kapcsolatban.

A jelenség gazdasági vonzatait vizsgálva jelentős hatások körvonalazódnak. A Gallup kutatóintézet által a világ munkahelyeiről készített 2022-es állapotfelmérés alapján a munkahelyükön végzett tevékenység által nem lekötött és munkahely iránt nem elkötelezett munkavégzés 7,8 billió amerikai dolláros bevételkiesést okoz a világgazdaságnak, mely az éves globális GDP 11%-a (Pendell, 2022). Természetesen az értelmetlenség megélése és a munkahellyel való elégedetlenség nem felcserélhető jelenségek, azonban láthatjuk, hogy nagyon szoros kapcsolatban vannak. Cascio (2003) is bizonyította, hogy nincs olyan egyéb tényező, ami meghatározóbb lenne egy munkavállaló számára, mint az értelemtelenség megélése, beleértve a javadalmazást, jutalmakat, előremeneteli lehetőségeket és a munkahelyi környezetet (Bailey-Madden, 2016). Ebből következtethetjük, hogy a több mint százezer üzleti egységet vizsgáló Gallup kutatás az értelmetlen munkavégzés okozta gazdasági károk volumenét is jól közelíti. Korábban Mann (2020) meglátása szerint elfogadtuk, hogy az értelmetlen munkát végzők konkrét száma nem megállapítható és nem is lényegi, érdemes hasonlóképpen hozzáállni a jelenség gazdasági hatásainak felméréséhez is. Láthatjuk, hogy világgazdasági szinten is jócskán érzékelhető a hatása a munkahelyi értelmetlenség sokak általi megélésének, ez a megállapítás pedig elegendő a továbblépéshez, különösen annak fényében, hogy ez a dolgozat az egyéni megélést hivatott vizsgálni.

Korábban már említésre került a hasznosság megélésének igénye és általánosan a munkavégzés jótékony hatása, illetve az emberi életben betöltött kiemelten fontos szerepe. Ebből következően várható, hogy az értelmetlen munkavégzés negatívan hathat az egyén pszichológiai jólétére és társadalomban betöltött szerepére, mi több, jelentős pszichés és erkölcsi kárt okozhat (Ciulla, 2012; May-Li-Mencel-Huang, 2014). Az értelmetlenség megélésének negatív emocionális aspektusait Bailey és Madden (2019) kategorizálta, elkülönítve a *tehetetlenséget* (powerlessness), az *elszigeteltséget* (disconnect), az *elértéktelenedést* (devaluation) és a *belső kétkedést* (self-doubt).

A *tehetetlenség* érzete leginkább akkor keletkezik a munkavállalókban, ha nem tevékenykedhetnek saját értékteremtő képességüknek megfelelően és ez ellen nem tehetnek semmit (Seeman, 1959). Akadémiai területen dolgozók például általuk túlzottnak vélt mennyiségű adminisztratív feladat esetén és saját tevékenységük felett nagy külső kontrollt érezve élték meg az értelmetlenség érzetét (Bailey-Madden, 2019). Alacsonyabban fizetett és limitált job-crafting lehetőségekkel rendelkező, többnyire kényszerű munkához kötődő pozíciókban ez az érzés még meghatározóbb lehet, melyre jellemző munkavállalói válasz a passzivitás és a rezisztencia (Bailey-Madden, 2019).

Az *elszigeteltség* a másoktól való elszakadást jelenti, ami sebezhetővé teszi az egyéneket azon káros hatásokkal szemben, amelyek abból fakadnak, hogy értéktelennek érzik magukat a kapcsolataikban (Baumeister-Leary, 1995). Jellemzően akkor tapasztalható, ha a munkahelyi környezet nem elég támogató és a kollégákkal való viszony nem olyan közeli, mint azt az egyén igény szintje megkívánná. Az elszigeteltség megélése akár jó kollegialitás esetén is megjelenhet, ha a dolgozók sokszor élnek meg elszigetelődést azoktól, akiket érint a munkájuk. Ez olyan, társadalmilag gyakran stigmatizált munkakörökben tipikus, mint például a szemétszállítás, ahol a dolgozók sokszor élnek meg elszigetelődést és ezáltal értelmetlenséget területeken, ahol a lakosok maguk nem figyelnek a tisztaságra (Bailey-Madden, 2019).

Az *elértéktelenedés* az értelmetlenség megélésének harmadik területe, amely azokban a munkavállalókban támad, akiknek a munkája megélése szerint nem hoz értéket mások életében valamilyen módon. A munkahelyi önbecsülés nagyrészt abból származik, hogy mások, akik szintén ezzel a státusszal rendelkeznek, társadalmi tagként elismerik a dolgozót, mert olyan munkát végez, amelyet mások értékesnek találnak (Hancock, 2016). Az emberek gyakran élnek meg tehát értelmetlenséget és erkölcsi sérülést (Honneth, 1997), amikor mások szemében nem képesek hozzájárulásukkal értéket teremteni. A korábban említett szemétszedők esetében ez még annak ellenére is megnyilvánult, hogy munkájuk társadalmi hasznossága objektíven

megkérdőjelezhetetlen olyan esetekben, amikor a társadalom más tagjai nem értékelték munkájukat és „láthatatlanként” kezelték őket (Bailey-Madden, 2019).

A *belső kétkedés* kialakulása egy ritkább és szélsőségesebb, de ennek ellenére jellemző reakció az értelmetlenség megélésére (Bailey-Madden, 2019). A sikeresség és hasznosság megélése felerősíti a foglalkoztatás jelentőségét az egyén identitásának és értékének felismerésében, azonban ezek hiánya vagy tagadása bizonytalansághoz és sebezhetőséghez vezet (Berger-Luckmann, 1966), illetve sokszor a jelentéktelenség és az önértékelésük alacsony szintjével jár együtt (Bailey-Madden, 2019). Láthatjuk tehát, hogy az értelmetlenség megélésének változatos emocionális hatásai és megélési formái vannak, különböző módokon támasztva kihívást az egyén felé identitásának megtalálásában, munkája élvezésében és személyes értékeinek realizálásában.

Elmondható, hogy a különböző negatív érzelmek megélése mellett teljesítménybeli romlást is eredményez, ha az egyén értelmetlennek találja munkáját. Az ilyen jellegű megtapasztalások mind a jelenbeli, mind a jövőbeli tevékenységekre hatással vannak, változik a dolgozó magatartása és munkahelyi viselkedése, motivációja és munkaminősége pedig jellemzően drasztikusan csökken (Chadi-Jeworrek-Mertins, 2017). Ez magyarázza korábbi, gazdasági vonzatokat érintő megállapításainkat is, összességében elmondható tehát, hogy az értelmetlen munkavégzés megélése az egyénekre gyakorolt hatásán keresztül érinti a szélesebb társadalmat. Nem mindenki azonos módon és mértékben éli meg az értelmetlenséget (Chadi-Jeworrek-Mertins, 2017), a jelenséghez tartozó érzések több módon is megnyilvánulhatnak (Bailey-Madden, 2019). Az egyén életét negatívan befolyásolják, hiszen motivációcsökkenéshez vezetnek, továbbá megváltoztatják az egyén önmagáról alkotott percepcióit is és pszichés károkat okozhatnak. Láthatjuk tehát, hogy mind egyénileg, mind gazdaságilag komoly károkozásra képes az értelmetlen munkavégzés jelensége. Mint már korábban tárgyaltuk, a pályakezdő fiatalok ennek kitettebbek, mint bármely más korosztály, annak fényében pedig, hogy az értelmetlen munkavégzéshez kapcsolódó megtapasztalások hosszú távon is hatással vannak az egyén munkához való hozzáállására, különösen fontos vizsgálni a jelenséget az ő szemszögükből. Ehhez először érdemes megvizsgálni jelenlegi munkaerőpiaci helyzetük, lehetőségeiket és hozzáállásukat az értelmetlen munkavégzéshez.

2.8.A pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci helyzete és kapcsolata az értelmetlen munkavégzéssel

A korábbi megállapítások során már láthattuk a pályakezdő fiatalok érintettségét a témában, illetve az értelmetlenség megélésének már taglalt társadalmi és egyéni vonzatai is relevánsak a pályakezdő fiatalok esetében. Ennek ellenére fontos, hogy mélyebben megismerjük a körülményeket, amelyeken keresztül a pályakezdők találkoznak az értelmetlen munkavégzéssel.

A munkaerőpiaci körülmények tekintetében már láthattuk, hogy nincs egyértelmű tendencia az értelmetlen munkák részarányának időbeli változására, inkább fedezhetünk fel ciklikusságot, mely az üzleti ciklust követi (Dur-Lent, 2018). Recessziókor, illetve mérsékeltbb növekedés esetén magasabb arányban élnek meg értelmetlenséget a munkavállalók, mely annak fényében, hogy a Világbank az elkövetkezendő időszakra lassuló globális gazdaságot és esetleges recessziót prediktált, (World Bank, 2023) különösen aggasztó. Ez a várakozás tovább csökkentheti az elérhető diplomás munkák számát (Evans, 2021) és a pályakezdő fiatalok esetében még inkább felerősödhet azáltal, hogy egy különálló trend látszik kibontakozni a szakmailag adekvát pályakezdés lehetőségeinek csökkenésére.

Európában különösen (Green-Henseke, 2017), de az Egyesült Államokban is látszik a trend (Kaplan-Hoff, 2022), miszerint egyre jobban eltávolodik a magas képzettséget igénylő munkahelyek és a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok száma, mely teret ad a szakmának nem megfelelő foglalkoztatásnak, avagy a túlképzettségnek (*underemployment/overeducation*). A jelenség karrierromboló hatású lehet (Kiss, 2013), illetve a szakmai fejlődés hiányában a pályakezdők nehezen egyeztetethetik össze egyéni céljaikat a szervezeti célokkal, mely jelentős kiváltója az értelmetlenség megélésének (Bailey-Madden, 2016). Ez az értelmetlenséget kiváltó tényező különösen meghatározó lehet a pályakezdő fiatalok esetében, hiszen a karrierlehetőség realizálása és a fejlődés az anyagi okok és az önéletrajzban való megjelenítés mellett az egyik fő motivátoruk (Takács és társai, 2017; Van Belle és társai, 2020), miközben a javadalmazás után a második olyan tényező, mellyel a legelégedetlenebbek (Kiss, 2013). A taglalt jelenségeken felül általánosan is megállapítható, hogy a pályájukat kezdő fiatalok jellemzően kedvezőtlen munkaerőpiaci körülményekkel találják szembe magukat (Kiss, 2013), mely tovább nehezítheti a készségeiknek megfelelő és igényeiket kielégítő munkahely megtalálását.

Láthatjuk tehát, hogy munkaerőpiaci adottságok fokozzák az értelmetlenség megélésének lehetőségét, azonban egyéb, egyéni tényezők tovább nehezíthetik a jelenséggel való megküzdést. Érdekes fényt vet például a helyzetükre, hogy míg ők az értelmetlen munkavégzésnek legkitettebb életkori csoport, addig ők a legbüszkébbek munkájukra a YouGov 2015-ös kutatása alapján. Meglehet tehát, hogy bár gyakrabban élik meg értelmetlennek, amit csinálnak, nehezíti a jelenség káros hatásaival való szembenézést, hogy jó érzéssel, büszkeséggel tölti el őket, hogy dolgoznak, pénzt keresnek és függetlenednek. A disszonancia ilyen módú megjelenése növelheti sebezhetőségüket, hiszen negatív megéléseik kifejezése ronthatja karrierkilátásaikat, és így hamisan pozitív tapasztalatok bemutatására kényszerülhetnek. Ezen felül növelheti kitettségüket, hogy a kezdeti tapasztalatszerzés sikeressége később fontos alapja lehet a karriercélok elérésének, ami miatt még nem ideális körülmények között is tovább ragaszkodhatnak munkahelyükhöz annak reményében, hogy sikeresen tudják majd lezárni munkaviszonyuk. A kudarcból való félelem mellett várhatjuk, hogy a ragaszkodást erősíti, hogy megbízható munkavállalónak szeretnének tűnni, ezért próbálják a munkahelyváltások számát minimalizálni. Összességében tehát több olyan tényező kísérheti a munkavégzésüket, melyek csökkentik mozgásterüket, növelik sebezhetőségüket és disszonáns helyzetet teremtenek azáltal, hogy nem teszik lehetővé a helyzettel való nyílt és őszinte szembenézést és a megfelelő reagálást. Tekintve, hogy ezen belső folyamatok korábban nem voltak vizsgálva, a kutatás empirikus része során várhatunk konkrét válaszokat arra vonatkozóan, hogy ezek milyen hatásokkal járnak.

2.9.Összefoglalás

A témával kapcsolatos korábbi kutatások összevetése és megismerése során számos lényegi megállapítással kerültünk közelebb a téma mélyebb megismeréséhez és megalapozásra került ezen kutatás elméleti keretrendszere is. A korábbi munkák fogalmainak és felvetéseinek összekapcsolása által pedig új irányok nyíltak annak feltérképezésére, hogy hogyan hat az értelmetlen munkavégzés a pályakezdő fiatalokra és milyen módokon közelíthetjük meg a jelenséget a legsokoldalúbb megismerés érdekében. Ezek a keretek és irányok az empirikus kutatás során változatos kérdésfelvetési lehetőségeket biztosítanak majd, de emellett stabil viszonyítási alapként szolgálhatnak új irányok, magyarázatok és jelenségek feltérképezésére.

Az irodalmi áttekintés során először a létező definíciók segítségével megismerhettük az eddig használt fogalmi kereteket, hogy aztán felállíthassuk az ezen kutatás által használt definíciókat. Megismerhettük az egyén értékítéletének fontosságát a jelenség megítélésében és kaphatunk

egy általános képet az értelmetlen munkavégzés elterjedéséről és arról, hogy mennyire kitétek a jelenségnek a pályakezdő fiatalok. Összevetésre kerültek az értelmetlenség kiváltóit magyarázó elméletek, láthattuk, hogy miként közelítik meg egyes kutatások a munkahelyi környezet, míg mások a munka tárgya szerint az értelmetlenséget. A statisztikai adatok fényében szintetizálva a kettőt megállapításra került, hogy az értelmetlenség megélésének természete kettős, okozhatja mind a végzett munka tényleges értelmetlen, illetve társadalmilag haszontalan mivolta, mind az egyén számára nem ideális munkahelyi körülmények. Utóbbi kategorizálása során láthattuk, hogy az értelmetlenség érzetét a következő hét tényező okozza leggyakrabban: 1. *Az egyéni és szervezeti értékek elválása*, 2. *A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről*, 3. *Az értelmetlen feladatok végzése*, 4. *Az egyenlőtlen bánásmód*, 5. *A munkavállalói vélemény felülírása*, 6. *A támogató társas közeg hiánya* és 7. *Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség*. A ténylegesen értelmetlen munkák társadalmi magyarázatának kutatása során öt kategória került elkülönítésre, melyek segítenek értelmezni az ezen pozíciók mögött rejlő jelenségeket, ezek a *biodíszlet*, *hiéna*, *kármentő*, *alibimunkás* és a *hajcsár*. A gazdasági hatások is feltérképezésre kerültek, számszerűsítve az üzleti károkat melyeket a jelenség okoz, tovább növelve a téma relevanciáját. A kutatás szempontjából fontosabb egyéni tényezők esetében is jelentős hatásokat ismerhettünk meg, az értelmetlenség megélésének negatív emocionális aspektusait Bailey és Madden (2019) tipizálása alapján különítettük el, ezek a *tehetetlenség*, *elszigeteltsége elértéktelenedés* és *belső kétkedés*. Végül megismerésre kerültek olyan, a pályakezdéssel kapcsolatos trendek és tényezők, melyek tovább fokozzák az értelmetlen munkavégzés hatását, illetve magyarázzák a jelenség nagyfokú jelenlétét pályakezdő fiatalok esetébe.

Ezek alapján, megfogalmazhatóak várakozások az empirikus kutatással kapcsolatban, mely előfeltevések támogathatják az eligazodást és viszonyítási alapként szolgálhatnak a kutatás során tapasztalt eredmények értelmezéséhez. A használt definíciónk alapján az értelmetlen munkát végző pályakezdő fiatalok azok, akik oly módon vannak foglalkoztatva, hogy a munkájuk által teremtett értéktől függetlenül az értelmetlenség érzetét élik meg. Ez alapján számíthatunk arra, hogy mind a munkahelyi környezet, mind maga a tevékenység lehet kiváltó oka az értelmetlenség megélésének, akár együttesen is megjelenve. Az értelmetlenség megélésének okozói között a hét felsorolt ok szinte mind előfordulhat, de az emocionális és különösen a fizikai veszélyeknek való kitettség valószínűleg kevésbé jellemző. Az értelmetlen munkakörök tipizálása alapján várhatóan a *biodíszlet*, *kármentő* és *alibimunkás* kategóriák lesznek érvényesek pályakezdő fiatalokra, az agresszív jelleggel is bíró *hiéna* és a többnyire a

vezetői pozíciókban megfigyelhető *hajcsár* megjelenése nem várható. Láthattuk, hogy a pályakezdő munkavállalás legmeghatározóbb elemei a megbízható jövedelem, a szakmai fejlődés lehetősége, az önéletrajzban való megjeleníthetőség, a munkavégzésre és függetlenedésre való büszkeség, ezáltal a munkahely elhagyásának legerősebb gátjai a jövedelemkiesés, a kudarcból és sikertelen karrierkezdetből való félelem és a környezet megítélése lehet. A munkahelyi értelmetlenség megélése feltehetően a legtöbbenben negatív, akár hosszútávon fellelhető emocionális következményekkel jár, de előfordulhat olyan, aki korlátozott mértékben él csak meg ilyen élményeket.

3. Módszertan

A kutatás megközelítését tekintve kvalitatív, melynek célja a mélyebb magyarázatok és jelensége feltárása (Constantinou-Georgiou-Perdikogianni, 2017). A módszertani választás oka, hogy attribútumait tekintve párhuzamban áll a dolgozat célkitűzéseivel, elősegíti a kérdések széles spektrumon való feltevését, a jelenségek átfogó megismerését és a személyes hatások mély megértését. Lehetőséget biztosít továbbá arra, hogy az alanyokhoz alkalmazkodva egyénileg helyzethez igazított kérdéseken keresztül, előre nem látott módokon közelítse meg a témát, fedezzen fel lényegi információkat a sorok között. A téma érzékenysége kapcsán is értelemszerű a kvalitatív megközelítés, mely növelheti az egyének bizalmát és őszintébb információmegosztásra készítheti őket.

3.1.A kutatás célja

Mint azt a témában és azzal kapcsolatban íródott korábbi szakirodalmak feltárása során láthattuk, az értelmetlen munkavégzés egy sokakat érintő, gazdasági, társadalmi és egyéni szinten is jelentős károkozásra képes jelenség. Az utóbbi években egyre több munka foglalkozott a témával és határterületeivel, de ennek ellenére még mindig több vakfolt áll a jelenség mélyebb és teljesebb megértésének, és ezáltal az érintettek helyzetének javítása útjában. Az egyik ilyen, egyelőre kevésbé feltárt terület a pályakezdő fiatalok és az értelmetlen munkavégzés kapcsolata, melynek megismerése kiemelten fontos annak fényében, hogy ez a munkavállalói csoport az egyik legkitettebb az értelmetlen munkavégzésnek és a megtapasztalással járó negatív hosszútávú hatásoknak. Ez a kutatás abból a célból született, hogy a pályakezdő fiatalok megélésén keresztül feltárjon és strukturáltan bemutasson mélyebb magyarázatokat a jelenségre, megvilágítsa annak lehetséges hatásait és praktikus ajánlásokat fogalmazzon meg a fő érintettek, azaz a pályakezdő fiatalok és az őket alkalmazó munkáltatók részére.

3.2.Kutatási kérdés

Tekintve, hogy jelen kutatás mélységében és átfogóan szeretné feltérképezni az értelmetlennek megélt munkavégzés jelenségét pályakezdők esetében, kérdésfeltevésében túlmutat a megélések feltárásán és törekszik a jövőbeli implikációk megismerésére is.

Központi kutatási kérdés:

Miként érinti a pályakezdő fiatalokat a feleslegesség megélése?

Alkérdések kérdéskörei:

- 1) *Milyen környezetben és milyen munkákon keresztül találkoznak a pályakezdők az értelmetlen munkavégzés megélésével?*
- 2) *Hogyan érinti a pályakezdőket az értelmetlenség megélése, milyen hatással van rájuk rövid és hosszú távon?*
- 3) *Miként lehetne elkerülni a helyzetet munkáltatói oldalról és hogyan törekednek a pályakezdők a hasonló élmények jövőbeli elkerülésére?*

3.3. Az adatfelvétel módszere

A jelenség teljeskörű megismerése érdekében a kutatás adatfelvétele félig strukturált interjúkon keresztül valósult meg, melyek megadták a szükséges keretet a kulcskérdések feltárásához, miközben biztosították annak lehetőségét, hogy ezekből a keretektől kilépve, azok mentén megismerésre kerüljenek az interjúalanyok egyéb, a fő kérdések által le nem fedett megtapasztalásai, gondolatai. Emellett az adatfelvétel ilyen jellege lehetővé tette a visszakérdezések útján az egyéni kontextusok megértéshez szükséges pluszinformációk beemelését (Adhabi-Anozi, 2017). Gyakorlati előnye volt továbbá a félig strukturált jellegnek az, hogy felcserélhetővé és helyzetre szabhatóvá tette a kérdéseket, ezáltal megkönnyítve az interjúk gördülékenyebb lefolyását és az alanyok gondolati struktúrájához való igazítást.

Az interjúk átlagosan 1 órát vettek igénybe és online vagy személyes keretek között zajlottak. Fontos volt, hogy egyéni beszélgetéseken keresztül számoljanak be az interjúalanyok megéléseikről, ugyanis több jelenlévő esetén felléphettek volna olyan tényezők, melyek korlátozták volna őket abban, hogy a lehető legőszintebben és legautentikusan válaszoljanak. A téma érzékenysége okán az anonimitáson biztosításán felül feladat volt, hogy egy biztonságos, támogató közeg kerüljön felállításra, ezért az interjúkat egy-egy személyesebb hangvétellű beszélgetés kezdte és zárta. Ennek fontossága abban is rejlett, hogy az interjúalanyok közül többen még nem osztották meg mással ilyen jellegű megtapasztalásaikat és fontos volt, hogy a beszélgetés egyfajta *"építkezési helyszín legyen a tudásszerzésre"* (Kvale, 1996, p.14.), amelynek során kölcsönös tanulás zajlik az interjúalanyok és az interjúztató között. Ez sikeresen megvalósult, melyet kifejezett, hogy több interjúalany megkönnyebbülést élt meg az interjúfolyamat során, illetve megköszönte, hogy beszélhetett erről és a mélyebb kérdéseken keresztül közelebb kerülhetett az események megértéséhez, feldolgozásához és a tanulságok levonásához.

3.4. Adatelemzési módszer

Az adatok elemzése deduktív és induktív tartalomkódok vegyes alkalmazásának segítségével zajlott. Az ezekhez szükséges kategóriákat és kódolási sémákat három forrásból lehet származtatni: az adatokból, korábbi kapcsolódó tanulmányokból és elméletekből (Zhang-Wildemuth, 2009), melyek közül mindhárom út megjelent jelen kutatás adatelemzési kódjainak megalkotásakor. A főkédek felállítása induktív úton történt az alapján, hogy a kapcsolódó korábbi kutatások megismerése után milyen lehetséges kulcskérdések merültek fel, melyekre az interjúk is épültek. Ezek meghatározása után az adatok strukturálásához jól alkalmazható alkódok kerültek meghatározásra minden kérdéskörben, a kapcsolódó korábbi munkák és felállított elméletek függvényében induktív vagy deduktív módon. Azon kérdések esetében, ahol elméleti keretrendszert tudnak biztosítani a korábbi, a témában íródott munkák, deduktív kódok segítségével, a nyers adatok előre meghatározott kategóriákba sorolva kerültek feldolgozásra. Egy esetben előfordult, hogy egy ilyen deduktív kód kiegészítésre került egy induktív kóddal is annak érdekében, hogy teljeskörűen lefedje az adatok között felmerült lényegi szempontokat. Más kérdésköröknél az egyedi eseteket az általános mintázatból megragadó deduktív megközelítéssel szemben (Mayring, 2000), a beszámolók szövegében mintázatokat keresve, induktív módon az egyedi megfigyeléseket összegezve és általánosítva törekedtünk a jelenségek megismerésére és az empiria alapján fogalmi kategóriákba kerültek tagolásra a nyers adatok (Sebők és társai, 2016). Az induktív elemzés ezen folyamata Thomas (2006) módszereinek megfelelően történt. Ennek során először részletes áttanulmányozásra kerültek a szöveges leíratban is rögzített adatok, nem csak az általános kép, hanem annak érdekében is, hogy az adatok minden fontos aspektusa megismerésre kerüljön (Gale és társai, 2013). A szövegek soronkénti áttanulmányozta és a kódok meghatározása után ezek hozzárendelésre kerültek a releváns bekezdésekhez vagy szegmensekhez. Ezt követően egy iteratív folyamaton keresztül többször megvizsgálásra és finomításra kerültek a kódok az azokhoz tartozó adatok egymáshoz való viszonya alapján azzal a céllal, hogy a használt kódok belsőleg minél homogénebbek, és külsőleg minél heterogénebbek legyenek (Lincoln-Guba, 1985).

3.5. Minta

Az interjúk során 12, a témában releváns tapasztalattal rendelkező pályakezdő került megkérdezésre, akik mind felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, vagy még felsőfokú tanulmányaikat végző fiatalok 21 és 25 év között. Tanulmányaik és szakterületük szerint egy

széles spektrumot fednek le, mely segítette a területeken átívelő általános tapasztalatok és jelenségek megértését és feltárását. Az interjúk során hangfelvétel és jegyzet készült, illetve a teljes anyag leiratozásra került.

Kiválasztásuk személyes megkeresésen és felhívásra való reagáláson keresztül történt egyetemista hallgatói körökben. Azok a potenciális interjúalanyok kerültek kiválasztásra, akik határozottan értelmetlennek élték meg egy jelenlegi vagy az interjúkor még viszonylag friss múltbéli munkahelyi tevékenységüket, feltéve, hogy az az első valós, szakmailag releváns munkahely volt számukra. A munkaviszony hossza nem volt kritérium, ugyanis azok kiszűrésével, akik csak rövid ideig dolgoztak egy munkahelyen jellemzően olyan interjúalanyok nem kerültek volna be a kutatásba, akik megélésük miatt léptek ki rövid időn belül és ez által kulcs érintettjei a jelenségnek.

Tanulmányaikat és szakterületüket illetően nagyon sokszínű volt az interjúalanyok csoportja, melyet a 3. táblázat is szemléltet. A téma érzékenysége okán valós nevük, tanulmányaik és tényleges pontos pozíciójuk nem került feltüntetésre, ezek az információkat többek kérésére bizalmasan vannak kezelve, de hiányuk nem vesz el a beszámolóikból közölt részletekből.

3. táblázat: A minta jellemzői

	Név	Pozíció	Iparág
1.	Lilla	Junior kormányzati tanácsadó	Tanácsadás
2.	Abigél	Piackutató gyakornok	Bankszektor
3.	Ottó	Treasury gyakornok	Bankszektor
4.	Anett	Back office és számviteli gyakornok	Logisztika
5.	Franciska	Adatbányász gyakornok	Informatika
6.	Nikolett	Piackutató gyakornok	Energetika
7.	Bianka	Általános gyakornok	Kultúra
8.	Adrián	Általános gyakornok	Logisztika
9.	Patrik	Business operations gyakornok	Telekommunikáció
10.	Zoltán	Segédápoló	Egészségügy
11.	Bence	ESG tanácsadó gyakornok	Tanácsadás
12.	Kitti	Adótanácsadó gyakornok	Tanácsadás

Forrás: Saját szerkesztés

4. Eredmények

Az adatelemzés során vegyes tartalomkódolás került alkalmazásra. A deduktív kódok Graeber elméletei (2018), illetve Bailey és Madden kutatása (2016) alapján lettek meghatározva, melyek között szerepel a *kármentők*, *alibimunkások* és *igavonók* mint a pályakezdők által értelmetlennek megélt munkák kategóriái illetve *Az egyéni és szervezeti értékek elválása*, *A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről*, *Az értelmetlen feladatok végzése*, *Az egyenlőtlen bánásmód*, *A munkavállalói vélemény felülírása*, *A támogató társas közeg hiánya* és *Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség*, mint az *Értelmetlenség megélésének kiváltói*.

Az adatokból kibontakozó induktív kódok a *Megküzdési mechanizmusok*, *megtartó tényezők és kilépés*; *A munkahelyi környezet rálátása és hatása az értelmetlen munkavégzésre*; *Szerzett tapasztalatok*, *hasznos megélések*, illetve *Az értelmetlenség megélésének jövőre való hatása*, melyek egyes esetekben további alkódokra lettek bontva.

A következő alfejezetek a kódok szerint épülnek fel (melyeket az *I. mellékletben* található táblázat foglal össze), először kategorizálva a pályakezdők által értelmetlennek megélt munkákat, majd már ezek felhasználásával feltérképezve az értelmetlenség mögött rejlő okokat. Ezt követően megvizsgálásra kerül, hogy miként próbálnak megküzdeni a pályakezdők helyzetükkel, illetve milyen tényezők készíthetik őket maradásra a negatív élmények mellett is. A munkahelyi környezet tekintetében feltárásra kerülnek a kollegiális viszonyokból fakadó hatások, illetve lényegi megállapítások fogalmazódnak meg a jelenségre adható lehetséges megoldásokkal kapcsolatban. Az értelmetlenség ellenére szerzett pozitív és hasznos munkavállalói tanulságok is feltárásra kerülnek, melyet annak bemutatása követ, hogy miképp változtattak a meg tapasztalások a pályakezdők karrierrel, munkavégzéssel és munkakereséssel kapcsolatos elképzelésein és tervein. Ez utóbbi zárja az eredmények ismertetését, jövőbe tekintve megvilágítva a jelenség hosszútávú negatív következményeit.

4.1. Az értelmetlennek megélt munkák kategóriái

Előzetesen a Graeber (2018) által meghatározott értelmetlen munkára vonatkozó kategóriák közül a biodíszlet, a kármentő, illetve az alibimunkás megjelenését feltételeztem az adatelemzés eredményeként, azonban ezek közül a biodíszlet típus egyetlen alany esetében sem volt felfedezhető. A hiéna és hajcsár kódok megjelenését nem vártuk, tekintve, hogy bár állatvilági szinten sok munkakörben megjelenhetnek, pályakezdő fiatalok ritkábban juthatnak olyan pozíciókba, ahol ezek jellemzőek. Azt, hogy a *biodíszlet* kategória nem jelent

meg, az okozhatja, hogy az ilyen munkakörök karakterisztikája sokszor kívülről szemlélve is jól látható, a pályakezdő fiatalok pedig jellemzően értelmes, szakmai előéletükhöz illeszkedő munkát keresnek mely által fejlődhetnek. A biodíszlet feltehetően akkor jelent volna meg, ha nem csak egyetemet végző vagy végzetek kerülnek be a kutatásba, hanem olyan fiatalok is, akik nem rendelkeznek képzettséggel és munkaválasztásuk inkább anyagi megfontolású, mint tanulás és karrier fókuszú.

A *biodíszlet* kiesésével a kármentő és *alibimunkás* maradt használható deduktív kódként, melyek szembetűnően nem fedték le az interjúalanyok egy meghatározó részét. Mélyebben megvizsgálva és összekötve ezen alanyok által adott válaszokat egyértelmű közös vonások kerültek felfedezésre, melyek alapján egy új induktív kódként funkcionáló kategória született *igavonók* néven. Az, hogy az immár három féle kategóriát mi különbözteti meg és milyen jellemzőkkel bírnak a következőkben kerül kifejtésre.

4.1.1. Kármentők

A három felismert kategória közül a mintában a kármentő csoportba négyen tartoztak egyértelműen és tevékenységük jellemzői nagyon elkülönítették őket a többiektől, illetve paritásban voltak ezen csoportról alkotott korábbi feltevéseinkkel. „*Teljesen értettem miért nem ők foglalkoznak vele, teljesen értelmetlen volt ezt csinálni így, hogy már vannak olyan informatikai megoldások, amik percek alatt meg tudnák csinálni, amiket én napok alatt csináltam.*” fogalmazott Ottó. „*Nem voltam a szervezet része egyáltalán, csak naponta kétszer küldtek valami táblázatot, hogy csináljam meg, ami teljesen automatizálható lett volna*” számolt be hasonló megéléseiről Adrián. Hasonlóan feleslegesnek élte meg tevékenységét Patrik: „*Teljesen felesleges köröket kellett futnunk, hogy áthidaljuk a problémát...*”. Az ilyen munkát végzők feladatainak többségét tehát egy hibás mechanizmus folyamatos korrigálása adta, melyet értelmetlennek éltek meg annak fényében, hogy a probléma jellemzően kis energiaráfordítással mások részéről orvosolható lett volna. Igazolódni látszott Mann (2020) megállapítása is, miszerint ezen munkák sokszor a nagy mennyiségű adatokhoz kapcsolódnak, melyek rendszerezése és hasznosítása gyakran rendkívül hatékonytalanul folyik. „*Adtak egy olyan borzasztó Excelt, amitől gyakorlatilag kézremegést kaptam annyira feszélyezően unalmas és monoton volt, hogy copy paste-eznem kellett.*” mondta Adrián. Hasonlóképpen élte meg az adatok rendszerezéséhez, kezeléséhez kapcsolódó tevékenységét Ottó: „*A tevékenységnek nagyon sok operatív része volt, egész napok tudtak elmenni az adatok frissítésével, rendezésével..., borzalmas volt*”, elevenítette fel. Láthatóan sok ilyen jellegű megélés

kapcsolódott adatbázisok kezeléséhez és hasonló tevékenységekhez, de voltak a belső információáramlással, adminisztratív feladatokkal és rossz munkamegosztással is hasonló megélések. *„Rengeteg olyan feladatot kapunk, ami amúgy nem hozzánk tartozik, és így nem effektíven működik a csapat... néha nincs sok munka, de van olyan nap amikor megpusztulunk”* számolt be a hatékonytalan munkamegosztásról Patrik. Az adminisztratív feladatok tekintetében Anett mesélte el, hogy *„míg ők örültek, hogy van valaki, aki segít és ezeket az adminisztratív dolgokat megcsinálja, addig én éreztem, hogy nem tudok sok értelmes dolgot csinálni.”*

„Hozzáadott értékem nem volt, mint egy robot úgy működtem” kezdte Ottó, aki egy hazai banknál dolgozott gyakornoki pozícióban treasury és kontrolling területeken, összesen két hónapot. Utóbbi esetében élt meg a kármentő jellegű munkavégzést, mely során egy terjedelmesebb, komplex adatbázis elkészítése és rendszeres frissítése volt a feladata KSH adatok alapján, melyet tudomása szerint két évvel később még ma is használnak. Ezek alapján feltehetően az adatbázis fontos és érdemi hozzájárulás a vállalat tevékenységéhez, azonban mint azt kifejtette, megvalósítása egy *“borzalmas informatikai megoldás volt”*. Az adatbázis meglátása szerint automatizáltan is tudna működni, viszonylag egyszerűen megoldható lenne az adatsokaság automatikus frissítése. Ezzel szemben, a nagy adatsokaság importálása alkalmanként egy ember számára nagyjából egy teljes munkanapot igényel, a manuális megoldás pedig még plusz hibalehetőséget is hordoz magában, nem beszélve arról, hogy mint ahogyan az idézet alapján látható, a feladat nem volt túl kielégítő számára.

“Véges idejűek voltak a haszontalan munkák, amiket tudtak adni”. Ahogyan az idézetből is látszik, Anett sem élte meg tevékenységét hasznosnak és szakmailag kielégítőnek, aki egy logisztikai cégnél végzett back office és számviteli részen gyakornoki tevékenységet. Első esetben mindennapjainak nagy részét fuvarlevelek és egyéb adminisztratív ívek és jegyzékek rendezése tette ki. A feleslegesség abban rejlett, hogy míg így aggregálva a rendszerezés az ő szinte teljes munkaidejét kitette, addig azoknál, akiknél elkészültek ezek a dokumentumok, ez csupán pár másodperc plusz munka lett volna napi szinten. Később a számviteli részen már értelmesebb, képesítésének jobban megfelelő tevékenységeket végzett, bár itt is nagyon megjelent az értelmetlenség megélése, sokszor olyan adattáblákat kellett összefűznie, mely szintén kezelhető lehetett volna hatékonyabban. Fokozta az értelmetlenség megélését, hogy mivel főleg ezek tették ki az ideje nagy részét, nem is volt alkalom, hogy más munkákba bevezessék, ezért, ha végzett egy feladatával nem volt más, amibe magától belekezdhetett

volna. „Nem tanítottak meg többre és így amit csináltam nagyon kevés volt és többnyire nagyon feleslegesnek tűnt” fogalmazott.

„Ezt az Excelt csináltam egész nap, szétidegeskedtem magam, hogy mégis mit csinállok itt kevés fizetésért, lesz*rva, mégis mi értelme van ennek az egésznek.” Az idézet jól tükrözi, hogy Adrián, aki szintén egy logisztikai cégnél volt gyakornok nagyon nehezen viselte a rá osztott szélsőséges mennyiségű és monotonitású adatkezeléshez kapcsolódó munkát. A munkahelyén töltött 2 hónapon alatt, fő tevékenysége Ottó banki adatbázis frissítéséhez hasonlóan érződött értelmetlennek és ugyanúgy automatizálható lehetett volna meglátása szerint. Ez nem csak őt viselte meg, elmondása szerint „ők [a kollégái] is utálták ezt a munkát, láttam olyat, hogy valaki sírva fakadt napközben mert annyira tele volt a t*ke ezekkel az Excelelésekkel... konkrétan el kezdett sírni, hogy ezt nem bírja tovább”. Ezen felül sok tényező fokozta még benne az értelmetlenség megélését, mint például az, hogy kezdetben két hétig nem tudott dolgozni a rendszerekhez való hozzáférés biztosításának késése miatt, de ez idő alatt is be kellett járni és feladatok nélkül ülnie íróasztalánál. A cégnél töltött ideje alatt több abszurditása is volt az ottlétének, az ilyen megtapasztalások később, az értelmetlenség megélésének kiváltóiként lesznek megvizsgálva.

„Teljesen más logika alapján kéne csinálni a folyamatot”, közelítette meg munkája értelmetlenségének bemutatását Patrik, aki számtalan szembetűnő problémáját mutatta be a telekommunikációs cégnek, ahol az interjú időpontjában három hónapja végzett gyakornokságot, mint business operations gyakornok. Feladatai belső folyamatok menedzselésével és más csapatok munkájának összekötésével és szintetizálásával kapcsolatos, mely során sok feladatát éli meg értelmetlennek. Beszámolt róla, hogy egyes részek máshogy végeznek adminisztratív tevékenységeket és a sémák nem kölcsönösen elfogadottak, ezeket ezért nekik „duplán kell adminisztrálni”, ami rengeteg időt tesz ki. Tevékenysége ezen részeit teljes mértékben redundánsnak éli meg, melyhez társul, hogy a riportok elkészítésének jól automatizálható folyamata sem működik megfelelően. Véleménye szerint apróbb kiegészítésekkel orvosolhatnák a fejlesztők azt, hogy jelenleg egy riport legenerálása során, ha egy kolléga megakad nekik kell manuálisan segíteni. “Ha szól, hogy nem tud leszedni egy pdf-et, ami neki szükséges, nekünk kell őt helyről összeszedni, berakni egy Word doksiba, amit átmentük egy pdf-be, amit majd visszaküldünk a kollégának, hogy ez alapján tudjon menni tovább a munkájában”, fejtette ki.

Erről a csoportról összességében elmondható, hogy tevékenységük jelentős részét, még ha nagyon fontos is volt az a szervezet számára feleslegesnek élték meg azért, mert látták, hogy az

milyen módon lehetne kiváltható hatékonyabb és jobban működő megoldásokkal, mint az ő manuális, sokszor ad-hoc megoldásokat nyújtó tevékenységük. Felmerül a kérdés, hogy hogyan lehetséges ilyen munkakörök létezése, melyre az összes interjúalany esetében a vezetők elfoglaltsága vagy nehéz megszólíthatósága volt a válasz. Patrik esetében is látszott, hogy a vezető könnyen tehetett volna azért, hogy értelmetlibb legyen számára a munka, azonban ezek a kérdéskörök „marginális jelentőséggel bírtak számára”, látszott, hogy sokadig elem neki fontossági sorrendben. Ebből kifolyólag az alany és kollégái maguk kezdtek el az egyéb érintettekkel kommunikálni és megoldást keresni, de ez saját erőből lassabban haladt és az is visszafogta az előremozdulást, hogy mindössze havi egyszer fél órában tudtak beszámolni a vezetőnek. Adrián esetében egészen abszurd szituáció övezte a jelenséget, ugyanis 2 hónap alatt nem vált számára egyértelművé, hogy ki felel érte, rendszertelenül kapott feladatokat különösebb magyarázat nélkül több divíziótól. Végül két hónap után emailben mondott fel azonnali hatállyal, de mivel felettese email címét se tudta, egy „*valahonnan előkeresett*” email címre küldött üzenetet, melyre azóta, két év alatt nem érkezett válasz.

Arra a kérdésre, hogy mihez tudnák hasonlítani a munkakörüket, illetve munkahelyüket, ahol az értelmetlenség ilyen formáját megélték, változatos, de egybecsengő válaszok születtek. Ottó például egy sötét, beláthatatlan erőd képét csatolta munkahelyéhez, Anett egy sötét üres szobáét, melyben nem tud csinálni semmit, míg Adrián egy kiszáradt karókkal teli sivatag képéhez hasonlította azt. A képek monoton, kies mivolta tükrözi az alanyok ilyen környezetben megélt feleslegességét és a munkájuk által kapott stimuláció és kreatív helyzetek hiányát.

4.1.2. Alibimunkások

A második, a mintában felismerhető kategória az alibimunkások, akikről korábban azt feltételeztük, hogy munkaköreik főként arra korlátozódnak, hogy elvégezzenek feladatokat, melyek szükségtelenek, de valamilyen oknál fogva valamely szereplőnek fontos, hogy bemutatásra kerüljön ezek elvégzése. Ezt akkor úgy értelmeztük, mint hamis bemutatása annak, hogy a vállalat csinál valamit, melyre a valóságban nem, vagy csak korlátozottan fordít erőforrásokat (Graeber, 2018), de lehet olyan a hatóságok vagy fogyasztók által elvárt tevékenység, mely tényleges értéket nem teremt (Mann, 2020). A három alanynál, akik ebbe a kategóriába kerültek mind az első magyarázat egy speciális esete merült fel. Speciális, ugyanis nem a tevékenység volt a bemutatandó, hanem az ő alkalmazásuk. „*A gyakornokokat olyannak tartják, hogy megszeretessék velük a céget... csak valójában munkának nem volt nevezhető*”, fogalmazta meg a helyzetet Abigél. Hasonlóképpen látta Nikolett, aki kifejtette, hogy „*nem*

nagyon működik a gyakornoki rendszer” és ezáltal a feladatok, amiket kap számára nem megfelelőek: „kicsi, ad-hoc jellegű feladatokat kapok, amit bárki meg tudnak csinálni, akár olyan is, akinek nincs kb. érettségije sem, mert csak pötyögni kell sorokat számítógépen meg ilyesmi”, mondta. Zoltán is hasonló érzéseket osztott meg az interjú alatt: „Nem igazán éreztem, hogy segítünk”, mondta. „Nem lett volna nekik semmi plusz effort [erőfeszítés] megcsinálni” mesélte, mely mutatja, hogy csak azért kaptak feladatokat, hogy valami mégiscsak jusson nekik is. A szervezetek, ahol dolgoztak tehát fontosnak érezték a következő generáció bevonása által az állomány fiatalítását és a jövőbeli dolgozók kiképzését, azonban ezekben az esetekben ez a soklépcsős komplex integrációs folyamat az első lépéseknél megakadt. A tényleges integráció helyett sokszor teljesen értelmetlen feladatokat kaptak csak hogy kitöltsék az idejüket, a komolyabb munkafolyamatok megmutatására és a bevonásukra nem volt konkrét terv és kollégáiknak sem volt rá ideje így, hogy az integráció nem volt része a feladatköreiknek.

„Valójában munkának nem volt nevezhető” írta le tevékenységét Abigél, aki egy hazai banknál volt piackutató gyakornok három hónapon keresztül, ahol kezdetben egy modell elkészítésén kellett dolgoznia, melyet először izgalmasnak talált, de a rossz, akadozó kommunikáció és nem világos instrukciók fényében egyre nehezebbé vált számára értelmet találnia abban, amit csinál. A tevékenysége akkor vált szélsőségesen abszurdá és értelmetlenné, amikor a folyamat felénél kiderült, hogy a modellre mégsem lesz szükség, de ennek ellenére azt várták tőle és gyakornok kollégáitól, hogy folytassák azért, hogy „mégiscsak csináljanak valamit”. „Amikor teljesen feleslegessé vált nem mondták meg így rögtön, hogy off, hanem mondták akkor, hogy még csináljuk”, emlékezett vissza. Közben folyamatosan érezte, hogy szeretné vele megszerettetni a céget és később várják oda dolgozni, de arra már nem volt terv és kapacitás, hogy a kávészüneti beszélgetéseken túl tegyenek is ezért. A felesleges feladatokon túl a sok üresjárat és várakozás volt számára leginkább megterhelő, amikor érezte, hogy egy apró inputtal nagyot tudna előre lendülni és sokat tudna haladni munkájával, de jellemzően nagyon sokat kellett várni ezekre. Ezt fokozta még, hogy utólag is váltak használhatatlanná általa elkészített munkák: „rossz volt a kommunikáció és akinek dolgoztunk nem nagyon ért rá, ezért nem tudtuk mit szeretne igazából és ezért sok minden, amivel foglalkoztam értelmetlenné vált”.

“Vagy olyan feladatot kapok melyet a vezetőm ugyan úgy meg tud csinálni sokszor akár kevesebb idő alatt, mint hogy elmagyarázza, vagy teremtenek nekem feladatokat, hogy kitöltsék a munkaidőmet, de ezekről utólag kiderül, hogy nem volt értelme mert az output nem került felhasználásra és az elvégzésre sosem volt valós igény”. Ebből a két irányból közelítette meg tapasztalatainak megismertetését Nikolett, melyeket egy hazai energetikai cégnél végzett

piackutatási gyakornoksága során szerzett. Az interjú időpontjában már hét hónapja dolgozott itt és elmondása szerint nem működik a gyakornoki program és így az ottléte értelmetlen. „*Úgy érzem magam, mint egy erőforrás, aki csak ott ül és akinek csak odadobnak dolgokat, ha kell valami*” fejtette ki, melynek a vállalat szempontjából az a célja, hogy legyen valami feladata és tudják alkalmazni, ugyanis belső előírás bizonyos számú gyakornok munkáltatása, mesélte. Idővel remélte, hogy ahogy készségei fejlődnek több értelmes feladatot fog kapni, de ez nem történt meg a hét hónap alatt: „*vártam, hogy nagyobb projektekbe is bevesznek és értelmesebb dolgokat is csinálhatok, ha már elsajátítottam a dolgokat és van több tudásom, de eddig nem alakult így*”.

„*Nem csináltunk semmi érdemi munkát*” kezdte Zoltán, aki orvostanhallgatóként a kötelező egyetemi gyakorlati tevékenységen felül ment el segédápolónak egy egészségügyi intézménybe tapasztalatszerzési vágy és anyagi megfontolások miatt. A korábbi, alibimunkás munkakörben dolgozó alanyokhoz hasonlóan kevés értelmét látta a munkájának, nem érezte, hogy ténylegesen segít. Olyan feladatokat kapott, melyek elvégzése a kiosztó számára nem valódi munka, a kiosztás hasonló időráfordítást igényelt, mint az elvégzés maga. Még így is sok üresjárat volt, melyeket telefonozással, tanulással, alvással töltött ki jellemzően. Az intézmény számára előírás volt ilyen gyakornoki lehetőség biztosítása, de a rendszer nem volt tudatosan megalkotva és így nem kapták meg a szükséges onboarding-ot és a megfelelő autonómiát ahhoz, hogy érdemi munkát csináljanak. Ez a többi interjúalany esetében is megjelent, felső szinteken stratégiai cél volt a megfelelő gyakornoki rendszer, de alsóbb szintekre nem jutott el megfelelően ennek fontossága és nem került lebontásra, tényleges implementálásra az elképzelés, a gyakornokok pedig értelmes feladat nélkül maradtak, kihasználatlannak érezve saját tehetségük és szaktudásuk.

Abigél és Nikolett tudott egy képen keresztüli hasonlatot mondani munkahelyére, melyek meglepően hasonlóak voltak. Nikolett egy iskolai napközivel vonta párhuzamba munkáját, ahol ott kellett lennie, annak ellenére, hogy feladatait tudná máshol, jobb minőségben csinálni és csak azt várja, hogy jöjjenek érte. Abigél egy iskolai alsó tagozat képét találta a legjobb hasonlatnak, ahol egy beadandót kell írni, amit aztán nem néz meg és javít ki senki. Ezek a hasonlatok jól mutatják az általuk megélt feleslegességet és céltalanságot, mely kapcsolódott a nem megfelelő rájuk fordított figyelemmel is.

4.1.3. Igavonók

A harmadik, igavonók névvel ellátott kategória a kutatás során került megalkotásra, ugyanis az alanyok egy viszonylag hasonló élményekkel rendelkező csoportja egy előzetesen definiált kategóriába sem illeszkedett be, de egy jól behatárolható új keret abszolút illeszthető tevékenységükre ezzel az elnevezéssel. Igavonókként definiálhatjuk azokat, akik munkája nagyon megterhelő, sokszor kizsákmányoláson alapuló, úgy, hogy közben nagyon kis rálátásuk volt csak annak értelmére, legtöbbször nem is látva az irányt, melybe fejlődhetnek vagy amerre tevékenységük mutat. „*Egy hangyabolyban csupán egy hangya a sok közül*” írta le Lilla, hogy miért élte meg értelmetlennek munkáját, melyet kiegészített azzal, hogy nagyon messze van annak megértésétől, hogy mi az ő jelentősége a szervezetben: „*Az, hogy ők hogyan generálnak profitot attól én olyan messze állok, mint Makó Jeruzsálemtől*”. Jellemzően ezt túlterhelt vagy akár toxikus környezetben végzik, nem megfelelő körülmények között. Bianka az első naptól érezte, hogy rossz a közeg: „*Az első naptól kezdve lejött, hogy valami nem okés a kommunikációban, az elején csak röhögtünk rajta, de az utolsó hónapra teljesen megtört*”, mesélte. Hasonlóan nehéz volt Bence helyzete: „*Passzív agresszív odaszurkálós és önbizalomromboló megjegyzéseik voltak*” elevenítette fel, melyet tovább nehezített túlterheltség és a támogatás hiánya: „*Stresszt raktak rám és borzasztóan nagy terheket... [miközben] nagyon magamra voltam hagyva, kevés segítséget kaptam és ha kérdeznem kellett akkor hülyének éreztettek*” Egyéni céljaik és a szervezeti célok között ritkán találunk párhuzamot, és az ő szempontjaik a legminimálisabb mértékben sem kerülnek figyelembevételre: „*Teljesen tudatában vannak annak, hogy ez milyen értelmetlen nekünk és kihasználják a helyzetüket*” fogalmazott Bianka. Hasonlóképp élte meg Bence: „*Szabad másodpercem sem volt és semmit nem kaptam érte cserébe, a fizetés semennyire nem volt párhuzamban azzal, hogy mennyit kellett dolgoznom*”. Ezek következtében ez a csoport szenvedte a legnagyobb emocionális károkat és élte meg a legtöbb olyan helyzetet, melyek hatása akár egyéni, akár karrier szempontból maradandó lehet.

„*A kérdés az, hogy [a vállalat érdekét] saját céloddá tudod-e tenni, ami menedzseri szint alatt nagyon-nagyon nehéz, ezt pedig száz százalékban látják a pályakezdők és ezért hagyják ott*”, fogalmazta meg, hogy hogyan kapcsolódik ő és még sokan mások nehezen vállalata céljaihoz Lilla, aki kormányzati tanácsadás területén junior tanácsadó pozícióban dolgozott az interjú elkészítésekor 7 hónapja. Munkahelyén jellemzően „nagyon rosszul” érzi magát, folyamatos a stressz, az időnyomás és a konfliktusok, melyek megélését nehezíti, hogy elidegenedett szervezetétől és úgy érzi, hogy „*egy hangyabolyban csupán egy hangya a sok közül*”. Nem látja, hogy tevékenysége hogyan járul hozzá az értékteremtéshez és így a szervezeti célokat

nem tudja magáénak tekinteni. Elmondása alapján nagy probléma a cégben a fluktuáció, ugyanis az idézetekben is fellelhető okok miatt rengeteg pályakezdő hagyja el munkahelyét pár hónap után, mely tovább növeli a nehézségeket és rontja a környezetet.

„Állandóan amikor gondolkoznom kellett, hogy hogyan oldjak meg egy feladatot akkor is azt volt, hogy biztosan azt hiszik, hogy nem dolgozok, ez az érzés rányomta a bélyegét” kezdte Franciska egy informatikai cégnél volt adatbányász gyakornok tíz hónapon keresztül, melyet a Covid-19 kapcsán bevezetett lezárások alatt kezdett meg. Az értelmetlenség megélése azzal kezdődött, hogy a legszigorúbb lezárások idején is be kellett járni más dolgozókkal ellentétben, mint gyakornok, mert a vezetőkben nem volt meg a bizalom, hogy a gyakornokok otthonról is dolgoznának. A kezdeti nehézségek aztán fokozódtak amikor kiderült, hogy gyakran feladatai messze nem olyan szorosan kapcsolódnak szakmai területéhez, mint azt gondolta, és így úgy érezte, hogy nem tanul semmit: *„olyan feladatokat kaptam, mint kb. egy postás vagy futár”*, mesélte. Feladatai között sok ad-hoc jellegű is volt, melyek más területek rendszerszintű túlterheléséből adódtak. Az értelmetlenség érzete akkor jutott benne a csúcsra, amikor a gyakornokként sokszor olyan feladatokat kapott, mint például, hogy vigyen el a városban máshova egy iratot aláírni. Ezek a feladatok számára, egyéni céljait és karrierteveit tekintve voltak értelmetlenek, limitálták fejlődését és elvették motivációját a munkájától.

„Az ingyen munkaerőre alapozzák a tevékenységük” mesélt Bianka, aki hasonlóan kihasználónak és egyéni fejlődése szempontjából értelmetlennek élte meg feladatait, miközben egy galériában végzett szakmai gyakorlatot 4 hónapon keresztül, javadalmazás nélkül, ahogyan sokan mások az ő területén. Utóbbi nem jelentett gondot számára, azonban az, hogy tevékenysége nem szakmai jellegű volt azt eredményezte, hogy kizsákmányolva érezte magát. Elképzeléseivel szemben feladatai nem kapcsolódtak a galéria szakmai működtetéséhez, sokszor takarítás, mosás, teregetés, mosogatás és festés jutott neki, illetve alkalmanként eseményeken szolgált fel. Ezeken felül olykor kapott még *„lepattanó munkákat”*, ezek akkor jutottak hozzá, ha egy vezetőnek nem volt már kapacitása rájuk, ilyenkor jellemzően utolsó pillanatban, nagy időnyomás alatt kellett ezeket teljesíteni. Még ezen esetekben is nagy értelmetlenséget élt meg, mert rosszul strukturáltak voltak a folyamatok és kevés instrukció került az időhiányból adódóan kiosztásra, ami miatt gyakran kellett duplán dolgoznia. Fokozta megéléseit az, hogy elmondása szerint *„lelki terrort”* alkalmaztak a gyakornokokon azzal, hogy ha nem végzik el a feladatokat, illetve nem dolgoznak le a szerződésben foglaltaknál jóval több munkaórát, akkor nem kapják meg az igazolást tevékenységükre. Ennek ellenére gyakornok kollégái közül többen elmentek, mert nem bírták: *„Sokszor volt, hogy valaki mondta, hogy*

ehhez nincs idegrendszer, nem bírja ki és idő előtt elment.” idézte fel. Ezen felül beszámolt arról, hogy ottléte alatt egyszer sem köszöntek meg neki egy elvégzett feladatot, vagy kérték volna meg valamire, mely értelemszerűen nagy hatással volt arra, ahogy munkáját megítélte. *„Utolsó hónapra teljesen megtört”,* emlékezett vissza.

*„Benyeltem mindenféle sz*rságot, azért cserébe, hogy ez a szakmai gyakorlat meglegyen, nagyon sok mindent elviseltem”* fejezte ki magát nyíltan Bence, akinél szintén megjelent az érzelmi terrorizálás és kihasználó környezet, mint más ebbe a csoportba tartozó megkérdezettnél is. Ő egy tanácsadó cégnél volt ESG területen gyakornok, felvétele után rögtön, különösebb instrukciók nélkül kapott meg nagy mennyiségű, komplex feladatot melyek elvégzését kritikus, passzív agresszív és megalázó kommentek és visszajelzések kísérték. A gyakorta kapott negatív és a hiányos elvárások fényében indokolatlan visszacsatolások mellett plusz nehézség volt neki, hogy gyakran éreztették vele, hogy hálásnak kéne lennie a lehetőségért, amit kapott és a munkáért, amit végezhet. Többször hangoztattak olyan mondatokat, mint hogy *„Bárki hálás lenne, hogy itt lehet”* és hogy *„Ennél jobb helyen nem is lehetsz, ez a tökéletes kezdés és a lehető legjobb ugródeszka a későbbiekre.”* Ezzel szemben ő értelmetlennek érezte ottlétét, megtörve, kihasználva és magára hagyva érezte magát, rendszerint kelt és feküdt gyomorgörccsel és megelései magánéletére is nagy hatással voltak.

Az utolsó, ebbe a csoportba tartozó megkérdezett, Kitti sokkal jobb, támogatóbb környezetben volt, amikor adótanácsadó gyakornok volt egy tanácsadó cégnél tíz hónapon át, de még így is munkájának sok aspektusát élte meg értelmetlennek. Jellemzően nagy túlterheltség mellett dolgozott kis részfolyamatain egyes munkáknak anélkül, hogy látná az egész képet, *„ez nagyon nehezen értelmezhető és egy nagyon hatékonytalan dolog, azt se tudod mi van megcsinálva”,* mondta. Ezért sokszor ráadásul feleslegesen csinált meg feladatokat, mert a rossz delegáció és a vezetők túlterheltségéből fakadó akadozó információáramlás okán nem tudta, hogy egyes feladatokat már mások addigra elvégeztek mire hozzá tudott kezdeni. További nehezítés volt, hogy több embernek dolgozott, sokszor ismeretlenül, akik nem voltak tisztában az ő tudásával, ezért mindig nulláról kellett kezdeni a közös munkát: *„Nincs egy rendes tudásátadási folyamat, minden alkalommal, mint ha előlről kezdenél, mintha új cégnél lennél”,* magyarázta. A feladatok értelmességén nem, viszont az ő megítélésén saját munkája értelmességéről sokat csökkentett tovább az, hogy amit fel is használtak a munkájából azt is akár hónapokkal később, így nem látta feladatai hozzáadott értékét, mivel addigra általában már nem is emlékezett arra, hogy mely feladat volt, amit ő végzett. *„Én őszintén megmondom neked, hogy nem tudom hány százaléka lett végül belerakva a dokumentációkba abból, amit csináltam, én azt már nem*

láttam... de valószínűleg nagyon demotiváló lett volna, ha tudom” fejtette ki. A túlterhelt vezetők és a folyamatos rohanás következtében fejlődési lehetőségei is csökkentek, felettesei inkább javították kisebb hibáit, mint hogy visszajelezzenek, ezért sorozatosan ugyan azon tévedéseket véthette el. Első tényleges visszajelzést is csak 10 hónap után kapott, *„ha nincsen veled semmi megbeszélnivaló akkor minden rendben*” mondták neki.

Az igavonókként azonosított kategóriába eső munkavállalók megéléseit jól kifejezik az általuk alkotott képek melyekkel leírták a munkahelyükön tapasztaltakat. Kitti például az Eiffel-toronyhoz hasonlította volt munkahelyét, mely *„nevezetes és híresen szép kilátásokat nyújt, de ahhoz, hogy ezt megélje valaki fel kell mászni a csúcsra*”. Hasonló módon a látványhoz kapcsolva közelítette meg a kérdést Franciska, aki egy kiránduláshoz hasonlította megéléseit, melynek úgy lett vége, hogy a lényegét nem látta, az érdemi rész valahogy kimaradt. Ennél a megélt nehézségekre jobban koncentrálnó kép volt Bence hasonlata, ő a felettesei által gyakran emlegetett szakmai ugródeszka gondolatára alapozva egy olyan ugródeszkához hasonlította munkahelyét, *„mely alatt nem víz van...”*. Lilla az alibimunkások kategóriában többször felmerült iskola hasonlatot tárta fel az interjúban, azonban ő az intézmény hierarchikus működéséből adódó erős különbségek és az egyéni céloktól távol álló kötelezettségeken keresztül.

Természetesen az egyes kategóriákba tartozók megélései közt volt átfedés, sok hasonló élményt éltek meg az alanyok, de legtöbbször első hallásra is egyértelmű volt, hogy mire mely kategória jellemző dominánsan. Látható volt továbbá, hogy a kategóriák teljesen lefedték a vizsgált alanyok megéléseit, nem volt olyan megtapasztalás mely nem lett volna leírható ezen kódok segítségével. Így tehát a kódok nem voltak egymás felé kizáróak, de együtt teljes rendszert adtak a megélések feltérképezésére.

4.2. Az értelmetlenség megélésének kiváltói

Mint az már korábban tárgyalásra került, Bailey és Madden (2016) volt az, akik kvalitatív módon térképezték fel, hogy mik voltak azok a tényezők, melyek leginkább értelmetlenné tettek munkákat a munkavállalók szemszögéből. Az értelmetlenség érzetének okozói mögött hét jelenséget véltek felfedezni, melyek az adatok elemzése során kódként használhatóak ebben a kutatásban, a megélések jobb strukturálása érdekében. A hét kategória nem szorult kiegészítésre ahhoz, hogy lefedje a kutatás alanyainak megtapasztalásait, azok kivétel nélkül illeszkedtek ebbe a keretrendszerbe. 1. Az egyéni és szervezeti értékek elválása, 2. A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről, 3. Az értelmetlen feladatok végzése, 4. Az egyenlőtlen bánásmód, 5. A munkavállalói vélemény felülírása, 6. A támogató társas közeg hiánya és 7. Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség. Az értelmetlenség érzetét legtöbbször egyszerre több, változó jelentőségű tényező okozta, de szembetűnő, hogy ezek nem azonos arányokban jelentek meg a korábban alkotott munkaköri kategóriáknál, tovább erősítve a kategóriák mögött húzódó magyarázóerőt, de egyúttal összekötve azokat a közös megéléseken át.

4.2.1. Az egyéni és szervezeti értékek elválása

Bailey és Madden 2016-os kutatása szerint az értelmetlenség érzetének egyik fő oka az volt, amikor a dolgozók nem tudtak azonosulni szervezetük értékrendjével, céljaival, illetve nem érezték, hogy tevékenységük az ő céljaikhoz is hozzájárul, segíti és lehetővé teszi szakmai fejlődésük, előre lépésük. Az értelmetlenség megélésének ezen okozója több interjúalanynál volt tapasztalható, Lilla például így vélekedett a szervezet és a pályakezdő fiatalok egyéni céljainak találkozásáról: *„A kérdés az, hogy [a vállalat érdekét] saját céloddá tudod-e tenni, ami menedzseri szint alatt nagyon-nagyon nehéz, ezt pedig száz százalékban látják a pályakezdők és ezért hagyják ott”*, mondta, utalva a munkahelyén tapasztalható nagy fluktuációra. Bianka más oldalról közelítve rámutatott, hogy az értékek és ezáltal a felek egymáshoz való hozzáállásának különbözősége a hatalmi viszonyokban is megjelent esetben, mely egy céljaival ellentétes munkatapasztalatot eredményezett. *„A kizsákmányolásról szól az egész... szakmailag semennyire nem volt releváns, amit csináltam”*, fejtette ki. Hasonlóképpen limitáltnak élte meg tanulási lehetőségeit Kitti: *„Ha leveszem az embereket akkor azért nagyon monoton és azt nem láttam, hogy hova jutok ezekkel, milyen fejlődési lehetőségeim vannak”*. Beszámolója alapján esetében szintén a céljai és a szervezeti célok elválása volt problémás annak fényében, hogy az egyetemet végző pályakezdők egyik fő motivációja a

munkavállalásban a szakmailag releváns tapasztalat szerzése és az egyéni fejlődés. Az értékek elválása az által is meg tudott jelenni, hogy egy dolgozó nem érezte feladatainak fontosságát, nem látta eredményeinek kifutását és ezáltal hatását a vállalat tevékenységére: *„Nagyon nehéz, hogy pályakezdőként nem látod igazából, hogy mi készül el abból, amit csinálsz... fogalmad sincs, hogy ténylegesen mit csinálsz, azt hogyan küldik be, hogy hat egy cégre... csinállok valamit, de végül azt se tudom, hogy elolvassák-e, vagy csak kipipálják, hogy megvan.”*, osztotta meg Kitti. Jellemzően az ilyen megélések akadályozták a fontosság megélését és ezáltal nehezítették azt, hogy sajátjaként élje meg a vállalat sikereit.

Szembetűnő, hogy a példaként felhozott idézetek kizárólagosan az *igavonók* csoportba tartozóktól származnak. Ettől függetlenül más alanyok esetében is sokszor érzékelhető volt a jelenség, azonban esetükben nem ilyen meghatározó, központi része volt az értelmetlenség megélésének. Ezáltal megállapítható, hogy az értelmetlenség megélésének ezen kiváltója az *igavonók* esetében a legmeghatározóbb, azaz akik munkája nagyon megterhelő, sokszor kizsákmányoláson alapuló, úgy, hogy közben nagyon kis rálátásuk van csak annak értelmére és sokszor nem is látják az irányt, melybe fejlődhetnek vagy amerre tevékenységük mutat.

4.2.2. A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről

A következő fő oka a munkahelyi értelmetlenségnek a dolgozók semmibevétele vezetőik által, mely szintén több alany esetében meghatározó negatív élmény volt. Nikolett esetében ez abban nyilvánul meg, hogy nem is érzi, hogy kollégaként kezelnék: *„Úgy érzem magam, mint egy erőforrás, aki csak ott ül és akinek csak odadobnak dolgokat, ha kell valami”*, fejtette ki. Tovább növelte benne az ebből adódó csalódottságát, hogy nem érezte, hogy realizálnák tudását és potenciális hozzájárulási képességeit: *„Kihaszíratlannak érzem azt, hogy lenne még tudásom meg kreativitásom csak nincs használva”*, mondta. A dolgozók észre nem vétele nem csak kiaknázatlan értékteremtési lehetőségekhez vezetett, hanem folyamatokat, tevékenységeket is tett értelmetlenné az információáramlás minőségbeli rontásával. *„Rossz volt a kommunikáció és akinek dolgoztunk nem nagyon ért rá, ezért nem tudtuk mit szeretne igazából és ezért sok minden, amivel foglalkoztam értelmetlenné vált”*, világított rá erre az oldalra Abigél. A vezetőség semmibe vételének aktívabb, a dolgozók felé látványosabban kifejezett formái mélyebb emocionális hatásokkal jártak. *„Az első naptól kezdve lejött, hogy valami nem okés a kommunikációban, az elején csak röhögtünk rajta, de az utolsó hónapra teljesen megtört”* kezdte ezzel kapcsolatos visszaemlékezését Bianka, *„Alapvetés, hogy mindent megcsinálsz, amit mondanak... soha nem kértek, hanem kiadták a feladatot, és nem volt olyan, hogy légy-szi*

meg köszi”, folytatta. Az, hogy egyes pályakezdők erőfeszítései nem kerültek megbecsülésre és nem kezelték őket megfelelően érzelmi állapotukon keresztül kihatott munkájuk minőségére is: „Borzasztóan megalázva és kihasználva és nem komolyan véve éreztem magam, teljesen ellehetetlenítettek ezzel”, hozott erre példát Bence.

Az ilyen jellegű megtapasztalások legfőképp az alibimunkásokra és igavonók csoportjára voltak jellemzőek mely indirekt rámutat arra, hogy a kármentők tevékenysége még ha megélésük szerint értelmetlen is volt, a szervezet szempontjából való fontossága okán többnyire nem maradt észrevétlenül.

4.2.3. Az értelmetlen feladatok végzése

Magától értetődő az, hogy nagyban hozzájárul az értelmetlen munkavégzés megéléséhez az, ha egy dolgozó értelmetlennek tart konkrét feladatait. A munkák kategorizálása során már láttunk példát ilyen tevékenységekre, különösképp az *alibimunkások* és valamelyest a *kármentők* esetében. Az igavonóknál ezzel szemben főleg olyan feladatok fordultak elő, melyeknek a munkavállaló szempontjából nem volt értelme, nem hordozott fejlődési lehetőséget és nem volt számára szakmailag releváns, de ettől függetlenül a konkrét feladatot nem feltétlen élték meg szervezetük szempontjából értelmetlennek.

Az értelmetlen feladatok eltérően hatottak a pályakezdőkre, voltak, akiket nagyon frusztráltak, míg másokat inkább demotiváltak az ilyen tevékenységek. „Nagyon lehúzott voltam, amúgy sincsen sok időm és amikor bent ültünk egy háromórás meetingen, ahol ezekről a problémákról beszéltünk, amiket mindenki tud, meg megfutni ugyan azokat a köröket, amik egy gombnyomás helyett fél óra meló ott eléggé frusztrált voltam sokszor”, mesélte Patrik. Nála valamelyest passzívabb módon állt hozzá Abigél, akit bár szintén volt, hogy megterhelt az értelmetlenség és az „üresjáratok”, sok napon csak elkedvetlenítettek a munkától: „Igyekeztem úgy felfogni, mint egy tanulási lehetőség, kerestem magamnak kurzusokat, videókat, de az ért sokszor nem volt kedvem semmit csinálni így, hogy maga a munka értelmetlen volt”. Bár nem ez volt a jellemző, olyan is előfordult, hogy valaki beletörődött a munka ilyen formájába. „Nyilván rossz volt és nyilván nem értettem, hogy minek kellünk ide, de elvoltam vele... feleslegesnek éreztem magam, de elfogadtam, hogy most így ez van” fogalmazta kapcsolatát az értelmetlen feladatokkal Zoltán.

4.2.4. Az egyenlőtlen bánásmód

Az egyenlőtlen bánásmód megjelent a dolgozók nem partnerként való kezelésében, az energiabefektetésük szervezeti szinten szembetűnően alacsony javadalmazásában és az egy szinten dolgozók nem egyenlő munkaterhelése által is. *„Nagyon éreztetve volt, hogy egy senki vagy, állandóan éreztették, hogy felettem áll mindenki”*, magyarázta Ottó, hogy miként élte meg pozícióját és a szervezeti hierarchiában betöltött szerepét munkahelyén. Mint már korábban idézetében láthattuk, Bence a következőképpen fogalmazta meg az egyenlőtlenség és az ezáltal megélt igazságtalanság érzetét: *„Szabad másodpercem sem volt és semmit nem kaptam érte cserébe, a fizetés semennyire nem volt párhuzamban azzal, hogy mennyit kellett dolgoznom”*. Ez tovább nehezítette amúgy is terhes munkahelyi megéléseit, fokozva a kihasználtság érzetét benne, mely többször felmerült az interjú során. Az eltérő terheléssel kapcsolatban Patriknak voltak számára kiábrándító tapasztalatai, melyek csökkentették motivációját és elbizonytalanították azzal kapcsolatban, hogy van értelme nagy erőfeszítéseket tenni munkája során. *„Van, aki el tudod bújni egy ilyen nagy multicégben a munka elől miközben én megyek és folyamatosan csinálom, így van, hogy más ember helyett dolgozom és ez eléggé negatív, nincs ténylegesen tükrözve a tevékenység, ez pedig az igazságtalanság érzetét elég erősen kiváltja*, fejtette ki.

Az egyenlőtlen bánásmód jelensége és annak értelmetlenség érzetét keltő hatása explicit módon az *igavonók* és *kármentők* esetében merült fel, de ez nem azt jelenti, hogy az alibimunkás kategóriába eső pályakezdők mindig a szervezet többi tagjával azonosan vagy egyenlően voltak kezelve. Az ő esetükben maga a tevékenység helyezte őket egy másodlagos, „fekete bárány” szerepbe, ezért ott az értelmetlenségnek abból fakadó hatásai meghatározóbbak voltak, az egyenlőtlen bánásmód főleg ezeken keresztül indirekt jelent meg.

4.2.5. A munkavállalói vélemény felülírása

A munkavállalók véleményének felülírása jelent meg legritkábban mint az értelmetlenség érzetét okozó tényező és akkor is csak a kármentőkre volt jellemző. Ennek oka, hogy a másik két csoportba tartozóknak nem is volt valós lehetősége, hogy véleményüket úgy kifejezzék, hogy azt vezetőjük felül tudja írni. Az igavonók esetében nem voltak meg az alulról felfelé való információáramlásra a megfelelő platformok, sőt még azt is tapasztalhattuk, hogy felülről lefelé is akadozó vagy teljesen hiányos tudott lenni a visszajelzés és a véleménykifejezés. Az alibimunkásoknál azért nem jelent meg a vélemények felülírása, hogy sok esetben nem is volt valós, megalapozott álláspontjuk helyzetek kapcsán a szervezetükbe való mélyebb bevonódási

és belelátási lehetőségek hiányában, illetve nem is nagyon kérték ki meglátásaikat. A kármentők esetében Patrik számolt be arról, hogy voltak meglátásai a tevékenységek javításának módjáról: *„Teljesen más logika alapján kéne csinálni a folyamatot”* mondta, de észrevételeit nem volt lehetősége átadni, hetente mindössze egy harminc perces meetingjük volt a csoportvezetővel. Ottó hasonlóan rendelkezett ötletekkel és ki is fejezte, hogy *„Komoly változások lennének szükségesek ebben a vállalatban, így sok ember értékes idejét lehetne megmenteni”*, azonban az ő esetében sem volt kapacitása a vezetőknek a probléma kezelésére, ezért az a mai napig az általa rendkívül hatékonytalannak ítélt módon folyik ez a tevékenység.

4.2.6. A támogató társas közeg hiánya

Az, hogy az egyén milyen közegben végzi munkáját egyaránt hatással lehet arra, hogy azt mennyire értelmesen ítéli meg. Ez megnyilvánulhat abban, hogy valaki nem kap kellő segítséget és támogatást kollégái vagy vezetői felől, de jelentkezhet generációs különbségekből fakadó problémákból vagy a nem megfelelő kommunikációs kultúra okán. Adrián például instrukciók nélkül, ismeretlenül hajtott végre feladatokat másoknak, miközben nem is ismerte feletteseit, nem kapott rendes mentorálást és legtöbb kolléga sem tudott róla semmit. *„Nem voltam a szervezet része egyáltalán, csak naponta kétszer küldtek valami táblázatot, hogy csináljam meg”*, emlékezett vissza. Volt, aki kérdésselvetésekkel próbált közelebb kerülni feladatai megfelelő megértéséhez ezzel próbálva áthidalni, hogy organikusan nem kapta meg a magyarázatot és a támogatást, amit igényelt, de kollégái ilyen próbálkozásait is ellehetetlenítették: *„Nagyon magamra voltam hagyva, kevés segítséget kaptam és ha kérdeznem kellett akkor hülyének éreztettek”* számolt be Bence. *„Butának éreztem magam és szégyenérzetem volt, hogy nekem kérdéseim vannak és nem tudok mindent magamtól”* emlékezett vissza hasonló megélésére Ottó. *„Itt senkinek sem volt fontos, hogy jól érezzem magam”*, mondta. A generációs különbségek tekintetében Nikolett élte meg a számára ideális közeg hiányát: *„Nagyon nehéz volt a munkahelyi szocializáció, nincsen körülöttem hasonló korú fiatal vagy gyakornok, nincsennek közös témáink és nagyon nem tudtam velük a felszínes körökön túl megtalálni a közös hangot... nagyon kis magányosan érzem magam”* emlékezett vissza.

A támogató társas közeg hiányának a megélése kapcsán ugyancsak érezhető volt eltérés a csoportok között. Míg az igavonók esetében az alanyok többségénél a vezetőiket és ranglétrán feljebb állókat leszámítva támogató és együttérző volt a közösség, addig a kármentőknél és alibimunkásoknál mind felülről, mind a kollégák felől jellemző volt többeknél, hogy nem volt

meg a kellő segítség és pártfogolás. Az igavonóknál látható volt, hogy a negatív hangulat és az olykor mérgező közeg jobban összehúzza az egy szinten dolgozókat, lehetővé téve az együttes megküzdést, melyet részletekben a következő fejezetekben ismerhetünk meg.

4.2.7 Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség

Az értelmetlenség érzetének utolsó, de minden bizonnyal legkárosabb okozója az érzelmi és fizikai veszélyeknek való kitettség, mely több interjúalany negatív pályakezdési tapasztalatainak fő kiváltója és több esetben maradandó rossz érzések táplálója volt. *„Passzív agresszív odaszurkálós és önbizalomromboló megjegyzéseik voltak”* kezdte annak megismertetését Bence, hogy miben élte meg leginkább a verbális bántalmazást, melyet elszenvedett. Ez három hónapos gyakornoksága alatt olyan szintű hatással volt rá, mely fél évvel később, még egy új munkahely támogató közegében is nagy hatással van a mindennapjaira. *„Az önbizalomszintem nagyon lecsökkent, már otthagytam a céget és megkerestem aztán a mostani munkahelyem, de még mindig félek beszélgetést kezdeményezni, kérdezni mert még mindig félek, hogy úgy fognak bánni velem, mint ahogy [az előző munkahelyemen] bántak velem.”* osztotta meg félelmeit ekkor más könnyek között. *„Komoly kihatással volt a magánéletemre sokkal ingerlékenyebb, idegesebb, fáradtabb voltam és elszigetelődtem az emberektől, nem csak a munkahelyemen ... nehéz újraélni is”* zárta gondolatait.

Az emocionális veszélyek és nehézségek más alanyok esetében is jelen voltak: *„Nagyon szörnyen éreztem magam, szörnyű volt ez a hely”* mesélte Bianka. Míg az ilyen megélések tipikusabbnak mondhatók a beszámolók alapján, a fizikai veszélyek megjelenése pályakezdő fiatalok esetében nem volt várható. A Covid-19 azonban egy speciális helyzetet teremtett Franciska munkavégzésében, mely rámutatott arra, hogy hogyan tudja ez a faktor is kiváltani az értelmetlenséget. *„Amikor lekezdődött, hogy mindenképp be kell járni egy nagyon negatív pont volt, ráadásul teljesen értelmetlen volt. Félték az emberek még a metróra is felszállni én meg nem maradhattam otthon... minden ijesztő volt és nagyon sokat rárakott pluszban, hogy nem volt meg ez a bizalom”* Az interjúrészleten keresztül láthatjuk, hogy a felesleges fizikai veszélyeztetés nem csak hogy hozzájárult az értelmetlenség megéléséhez, de hosszú távon is csökkentette benne a bizalmat, mely megnehezítette a kihívásokkal való későbbi megküzdést is munkahelyén.

Ezen beszámolók pont úgy, mint az egyéni és szervezeti értékek elválásának esetében, mind az igavonók megélései közül lettek kiemelve. Ilyen jellegű megtapasztalásai ettől még más

csoportokba tartozóknak is voltak, gondoljunk csak Adrián munkahelyére, ahol semmi támogatást nem kapott, vagy Ottóra, akivel éreztették, hogy felette áll mindenki. Mégis érzékelhető, hogy az igavonók csoportjába tartozók azok, akik legmélyebben átéltek ilyen nehézségeket, ők érezték legjobban az ilyen jellegű kitettség manifesztálódását és annak hatásait.

4.3. Megküzdési mechanizmusok, megtartó tényezők és kilépés

4.3.1. Küzdelem az értelmetlenséggel

Az alkotott csoportok esetében sok különbözőség volt abban, hogy milyen módon próbáltak megküzdeni a pályakezdő fiatalok az haszontalanság érzetével, melyet tovább színezett sok egyéni tényező, illetve munkahelyspecifikus helyzetek. A sokszínű reakciók ellenére megállapítható, hogy a megküzdés a legtöbb interjúalany esetében nehezen ment, ritkán tudtak elérni érdemi változást. Többségük számára kilépéssel és a negatív élmények elkönyvelésével zárult a munkavégzés, csupán Patrik volt az, aki az továbbra is tervezte folytatni a munkát a szervezetenél, melyről beszámolt, de ő is legkésőbb egyetem végéig számol vele.

A kármentők esetében értelemszerűen a megküzdés egyik központi eleme a vezetés tájékoztatása volt a problémáról, mely kevés hatást ért el, ahogyan azt már tapasztalhattuk a munkavállalói vélemény felülírásának jelenségét vizsgálva. *„Egyszerűen nem érdekelte őket”,* mondta lényegretörően a kérdés kapcsán Ottó. Az ilyen jellegű megélések következtében jellemzően inkább beletörődtek a jelenségbe. *„Őszintén szólva szerintem a csodára vágytam, de egy idő után már semmi jót nem vártam, csak elhittem, amit otthon mondtak, hogy hülye vagy, az jó, hogy pénzt kapsz úgy, hogy nem csinálsz semmi hasznosat”* mesélte Adrián, akinek aztán ez a beletörődés sem állt fenn sokáig és végül elhagyta munkahelyét.

Az alibimunkások tekintetében az új feladatok kérése volt a jellemző próbálkozás a helyzet javítására, illetve az értelmetlenség fényében megpróbálkoztak új módokon értelmet adni munkájuknak job crafting-on keresztül. *„Ha elfogy odamegyek a mentoromhoz és kérek munkát, de ha nincs akkor olvasgatok a belső file-ok között”* osztotta meg Nikolett. Amikor esetleg feladathoz jut, igyekszik azt is minél jobban elnyújtani, hogy tovább legyen mivel elfoglalni magát, miközben elfoglaltnak próbál tünni, hogy ne nézzék ki kollégái, mesélte: *„Próbálok úgy tenni, mint aki dolgozik és nem foglalkozik mással... igyekszem lassabban csinálni, hogy jobban kitöltsem az időt.”* Abigélnek több lehetősége volt arra, hogy elfoglalja magát egyéb tevékenységekkel, azonban ezek is véges ideig tudták csak lefoglalni: *„Igyekeztem*

úgy felfogni, mint egy tanulási lehetőség, kerestem magamnak kurzusokat videókat, de az ért sokszor nem volt kedvem csinálni így, hogy maga a munka értelmetlen volt”, fejtette ki. Ő volt az egyetlen interjúalany, akinek sikerült tényleges változást elérnie, végül át tudta magát kérni egy másik területre, ahol már értelmesebb feladatokat kapott.

Az igavonók esetében a kommunikáció nehézkes mivolt és a sokszor rossz környezet okán nehéz volt visszajelzéseket adni, esetükben különösen jellemző volt a passzív, beletörődő hozzáállás és az előbb utóbb bekövetkező kilépés volt a tényleges megküzdés esetükben is. A negatív, toxikus környezetet igyekeztek kizárni, de ez hosszútávon nem volt fenntartható. *„Azt a stratégiát választottam, hogy ha bántóan szóltak hozzám azt nem vettem magamra, próbáltam nem komolyan venni, de az utolsó hónapra belefáradtam és nagyon bántott már”* számolt be Bianka. Volt, aki megpróbálta eltitkolni a munkahelyi környezete számára azt, hogy hogyan érez. Bence mondatai jól mutatják a megküzdés ilyen módjának veszélyeit, de megtapasztalásai fényében érthető a reakciója. *„Nagyon igyekeztem, hogy ne látszódjon rajtam semmi. Nem akartam se gyengének tűnni, se támadási felületet adni. Azt akartam mutatni, hogy én ide tartozom, hogy ők nem követtek el hibát, hogy ide felvettek és hogy meg tudom csinálni ezeket feladatokat... ez látszott aztán hogy egy borzasztó hosszútávú stratégia és hát így is látszik, hogy sok mindenem ráment erre a megfelelési kényszerre”,* számolt be.

4.3.2. Okok a maradásra

Mint azt tapasztalhattuk a legtöbb értelmetlenséggel találkozó pályakezdő rövid távon elhagyta munkahelyét, a leghosszabb időt ilyen munkakörben töltő Kitti is egy évet dolgozott le az érintett szervezetnél összesen. Ennek ellenére felmerül a kérdés, hogy negatív megéléseik ellenére mik voltak az okok, melyek kiváltották, hogy hosszabb-rövidebb időre maradjanak még úgy is, hogy értelmetlennek élték meg munkájuk.

Kezdetben a többség esetében pozitív izgalom övezte az első tényleges munkájuk megkezdését. *„Tetszett, hogy rendes irodai környezetben lehetek”* mondta erről Anett. Jellemzően ez a lelkesedés nagyon múlandó volt az értelmetlenség első megtapasztalásait követően. Ennek ellenére az alanyok többnyire kivártak: *„Reménykedtem, hogy csak a kezdet nehéz”* fogalmazta meg Ottó. Az anyagi motivációk és a rákényszerültség is megjelent: a kötelező szakmai gyakorlatot végzőknél az aláírás megszerzése, a függetlenedni vágyóknál a szükséges bevételforrás biztosítása ösztökélte a maradásra.

Karrierszempontról előzetes várakozásainkat tükrözve az önéletrajzban való megjeleníthetőség és szakmai sikerek bemutatathatósága miatt is többen maradtak. „*végre dolgozok egy évet és benne lehet az önéletrajzomban, hogy dolgoztam egy évet valahol, ahol mégiscsak szakmai környezetben voltam... még ha én nem is szakmai munkát végeztem*”, fejtette ki motivációját Nikolett. Az önéletrajzban való megjelenítésen felül a networking lehetőségek és a beszélgetéseken keresztüli tapasztalatszerzés is megjelent, melyet Patrik idézete tükröz: „*Arra megyek most, hogy a CV-ben jól nézzen ki, mellette, ha nem is a munkából tanulok igyekszem sokat beszélgetni emberekkel és így szélesedik a látóköröm meg magamra tudom szedni azt az extratudást, amit szeretnék*”.

A jövőbeli munkaadók esetleges véleménye is többeknél megjelent, mint szempont, melyet jól mutatnak a következő idézetek. „*Volt bennem egy bizonyítási vágy is, ezen a területen az embereknek van neve... kénytelen vagy az elején benyelni a sz*r munkát, ha úgy van*” kezdte Abigél. Fel sem merült benne ezáltal, hogy szerződéslejárati idő előtt felmondjon: „*Ha ezen a területen szeretnék dolgozni a jövőben nem túl pozitív dolog, hogy felmondjak. Igazából reputáció, plusz jó nyomot akartam hagyni magamról*”, mondta. Bár Kittinek nem voltak szerződéses kööttségei munkavállalása nagyobbik részében, ő sem merte otthagyni munkahelyét hasonló okokból: „*Van ez a job-hopping, hogy te most fél évet vagy itt, fél évet vagy ott. Így nem tudnak komolyan venni és egy pályakezdőnek ezt is mérlegelnie kell, hogy vagy egy évet vagy egy területen és utána átmész máshová mert logikus lépés, hogy válts, vagy keveset vagy egy helyen, ami lehet neked jó, de a munkaadó lehet azt fogja látni, hogy rád nem lehet számítani vagy nem tudsz egy helyen lenni huzamosabb ideig. Valószínűleg ezért is maradtam és abban bíztam, hogy minél hamarabb el tudok menni máshová*”, fejtette ki meglátását részletesen. Esetében személyes oka is volt annak, hogy kitartott munkahelyén: „*Nekem egy nagyon erős megfelelési kényszerem van és azt éreztem, hogy ha én három hónap után elhagyom a céget az az én kudarcom. Mondhatod, hogy hülye vagyok, de így éreztem. Úgy gondoltam, hogy nem tudok magammal kibékülni, ha az első munkahelyemen 3 hónap után felmondok. Olyan lett volna, mint ha nem lennék képes erre... nem akartam hamar feladni*”, mondta.

4.4.A munkahelyi környezet rálátása és hatása az értelmetlen munkavégzésre

Az eddigiek során láthattuk, hogy az értelmetlenséget megélő pályakezdők legtöbbször próbálják értelemtelibbé tenni munkájukat, kifejezni nehézségeiket, de a legtöbb esetben nem kerültek meghallgatásra, illetve nem volt válaszlépés a szervezet részéről saját szuboptimális

gyakorlataikra. Még azok esetében is, akik megpróbálták teljesen félretenni érzéseiket, vagy elfedni a helyzetből adódó szenvedésük feltehetően nyilvánvaló volt a környezetnek, hogy nem megfelelőek számukra a helyzet. Felmerül ezáltal a kérdés, mit látott a munkahelyi környezet a nehézségekből, mit kezdett velük és mit tehetett volna, hogy megkönnyítse a pályakezdők helyzetét.

4.4.1. A kollégák szerepe

Az interjúk alapján a kollégák három szerepét lehetett azonosítani, ezeket vették fel jellemzően: *támogató, passzív és ellenséges*. Míg a támogató, barátságos kollégák nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy a velük együtt dolgozók kevésbé éljék meg nehezen az értelmetlenséget és munkájuk tárgyát leszámítva jól érezzék maguk, addig, ha az utóbbi két típus volt jelen a munkahelyi közegben az egyértelműen fokozta az interjúalanyokban a feleslegesség érzését és egyes esetekben mély érzelmi sebeket is ejtett. Értelemszerűen az igavonók gyakorta toxikus munkahelyi közegével járt együtt leggyakrabban az ellenséges viselkedés a kollégák részéről, azonban itt is voltak pozitív példák. Más szembeütnő tendencia nem volt megfigyelhető az értelmetlen munkák típusai és a kollégák hozzáállása között.

„Nagyon jól éreztem magam, de ez az embereknek volt köszönhető. Fantasztikus emberekkel dolgoztam együtt”, mondta Kitti, aki esetében a kollegialitásból adódó élmények még felül is írták egyébként erősen negatív munkájával kapcsolatos megéléseit. Szintén nehéz munkahelyi környezetben okozott könnyebbiséget Lillának, hogy együtt tudta átélni nehézségeit más gyakornokokkal, melyet az iskola analógiáján keresztül szemléltetett: „Amikor az osztálytársakkal vagy és együtt szenvedtek akkor érzed, hogy tartozol valahova, és azért az pozitív érzést ad”, mondta. Támogató közegben az interjúalanyok munkabírása és motiváltsága is megnövekedett, gyakorta húzták fel egymás teljesítményét amikor valaki nehezebben viselte az értelmetlenséget. „Segített, hogy ott voltak a többiek, akik volt, hogy lelkesebbek voltak nálam”, mondta erről Abigél. A szupportív kollégák a többségnél magán az értelmetlenségen nem tudtak ténylegesen segíteni, mert az nekik jellemzően plusz terheket jelentett, erre Zoltán hozott példát: „Azzal, hogy bevontak nekik nem lett kevesebb munkájuk, sőt inkább több azáltal, hogy elmagyarázták mert le kellett követniük aztán úgyis mindent, amit csináltunk.” Bár egyéb területeken a pályakezdők felügyelete nem annyira kulcsfontosságú, mint az egészségügyben, példája jól mutatja, hogy miért nem tudták a kollégák legtöbbször kezelni a problémát. Így, hogy nem volt feladatuk a betanítás és a mentorálás, nem maradt idejük a kezdő munkavállalókra. A jelenséget Ottó esete szinte teljeskörűen leírja: „Az volt az elképzelés, hogy

majd a hierarchiában lentebb lévő emberek megmutogatják és fognak majd segíteni, de nekik is volt saját dolguk és sokkal inkább azzal foglalkoztak volna. Az lett a végeredmény, hogy úgymond saját magamat kellett tanítanom. Ez nem volt túl sikeres.”, mondta.

Intuitívan könnyen lehetne azt feltételezni, hogy a passzív, semlegesen viszonyuló kollégák különösebben nem járultak hozzá a feleslegesség érzéséhez és bár nem segítettek a helyzeten, nem is rontották azt. Ezzel szemben a kutatás során kiderült, hogy az ilyen típusú kollegiális viszonyok is nehezen érintették a pályakezdőket. *„Nagyon nehéz volt a munkahelyi szocializáció, nincsen körülöttem hasonló korú fiatal vagy gyakornok, nincsenek közös témáink és nagyon nem tudtam velük a felszínes körökön túl megtalálni a közös hangot... nagyon kis magányosan érzem magam”* halhattuk már Nikolett esetében ilyen jellegű megéleseit, mely jól kifejezi, hogy hogyan lehet egy egyébként normális közegben is megélni szociális jellegű nehézségeket.

Az ellenséges kollégák hatása korábban már felmerültek az értelmetlenség okozói kapcsán, láthattuk, hogy milyen jelentős befolyásuk volt a pályakezdők érzéseire és saját értékeik meglátására. Ezt tovább nehezítette, hogy legtöbbször nem voltak tisztában azzal, hogy mi váltotta ki a feléjük irányuló ellenséges megnyilvánulásokat. *„Nem voltak túl támogatóak, meg igazából volt két-három kollega, akik kifejezetten egy bunkóbb, lenéző stílust vettek fel.”* kezdett bele Bence. *„Ezt igazából máig nem tudom megmondani, hogy miből adódott. Alapvetően én nem voltam rossz munkaerő, nem voltam béna, úgyhogy így sok megválaszolatlan kérdéssel jöttem el.”* folytatta. Esetében ez nehezítette a későbbi feldolgozást és hajlamosabbá tette arra, hogy önmagát hibáztassa egy toxikus közegből kifolyólag megért rossz megtapasztalásért.

4.4.2. Lehetséges megoldások

Az interjúalanyok többnyire konkrét képpel rendelkeztek arról, hogy mit tehetett volna a szervezet vagy vezetőjük azért, hogy értelemtelibb legyen számukra a munka. Ennek kapcsán hat konkrét témát emeltek ki, melyek növelhették volna azt, hogy mennyire élik meg hasznosnak azt, amit csinálnak. Ezek a következők: *mentorálás; megfelelő visszajelzés; több, értelmesebb feladat; vezetők elérése; belevetés a folyamatokba; jövőkép és karrierlehetőségek.*

A mentorálás kapcsán Franciska fejtette ki, hogy az milyen módokon segíthette volna az, ha van mellette valaki, aki tapasztaltabb és tudja, hogy mit érdemes felhasználni és hogyan érdemes strukturálni a munkát: *„Lassabban haladtam, mint tudnék, de ha kapok tanácsokat egy projekt előtt, hogy ezt használd, ezt nézd át és mérföldkövek kijelölésével segített volna valaki*

akkor lehetett volna sokkal jobban haladni”, mondta. A támogatás és tudásátadás Bence esetében is sokat javíthatott volna a helyzeten, de ő megemlítette a megfelelő visszacsatolás fontosságát is. „Több magyarázat és lehetek volna sokkal türelmesebbek. Nem várták meg, hogy kicsit megérkezzek a céghez és magabiztossággal csináljam a munkámat, illetve sokkal több pozitív visszacsatolást vártam volna.” mondta. Kiemelte azt is, hogy nincsen problémája a jogos észrevételekkel, de a rengeteg kritika miatt szélsőséges volt a pozitív visszajelzések aránya a negatívhoz képest, mely rosszul hatott rá.

„Adhattak volna még más projektet, mert el tudom fogadni, hogy egy projekt nem sikerül, de akkor legyen egyszerre több vagy adjanak kisebb feladatokat, hogy hasznosnak érezzük magunkat” mondta Abigél arról, hogy miként lehetett volna több értelmes feladatot által csökkenteni a feleslegesség érzetét. Az alanyok többsége megélt hasonlót, különösképp az *alibimunkások* közül. Esetében, mint korábban idézeteiből kiderült, a sokat nehezített az is, hogy gyakran kellett hosszú ideig várakozni a munkájához szükséges információkra. Ez átvezet a szintén sokak által említett következő témára, mely a vezetők elérhetősége *„Az biztosan segített volna, ha rendelkezésre állnak számomra és elérhetőek maradnak és nem azt érzem, hogy ők a hierarchiában sokkal-sokkal felettem állnak meg hogy az én időm egyáltalán nem számít.”* mondta erről Ottó, aki esetében szintén sok volt a holt idő. *„A munkakört kellett volna megváltoztatni és jó lett volna, ha biztosítanak lehetőséget, hogy belelássak jobban a munkákba.”*, folytatta a következő lehetséges beavatkozási ponttal, mely a belelátás a folyamatokba. Ez nem csak segítette volna teendőik jobb átlátásában, de saját tevékenységük értékét és az egészebe szervezeti értékkeremtésbe való illeszkedését is segíthette volna felismerni. *„Annak örültem volna, ha engem is bevonnak abba, hogy a héten, a hónapban még milyen feladatok vannak, vagy hogy amit csinálok hova fog elvezetni, azon még mit kell csinálni. teljesen indokolatlanul megkaptam a héten emaileket, hogy ebben a feladatban ezt a kis részszeget kell megcsinálni.”* fejtette ki hasonló álláspontját a kérdésről Kitti.

A szervezeti folyamatokra és azok eredményeire való rálátáson felül fontos volt többek esetében az is, hogy lássanak egy konkrét képet a jövőjükéről és karrierlehetőségeikről a vállalatnál, mely támogathatta volna a nehezebb időszakok átvészelését. *„Ha jobban láthattam volna, hogy mikor lehetek junior és ha transzparensen láttam volna, hogy mi a jövőkép... még akár maradtam is volna”,* gondolta végig Franciska. *„Jó lett volna karrierbeszélgetést tartani, hogy lássam milyen lehetőségeim vannak a cégen belül”,* hozta fel ebben a témában Kitti, hogy miként lehetett volna ott tartani a cégnél azáltal, hogy célként tekinthetne egy jövőbeli pozíció realizálására.

4.5. Szerzett tapasztalatok, hasznos megélések

Az interjúalanyok többsége gazdagodott hasznos tapasztalatokkal az értelmetlenség ellenére, mely annak fényében, hogy mindegyiküknek ez volt első releváns szakmai tapasztalata érthető, számtalan dolog hatott újdonságként. Szereztek egészen alapvető, általános megtapasztalásokat is, mint például, hogy milyen egy irodai közegben dolgozni, de sok konkrét tapasztalatot is szereztek az értelmetlenség megélése kapcsán, melyek formálták készségeiket is, adott helyzetekhez való viszonyulásuk és reakciójuk.

4.5.1. Az értelmetlenség tanulságai

Az értelmetlenség kapcsán több tanulság is felmerült, melyek jellemzőek voltak az alanyok többségére, de megjelent sok, egyéni következtetéseken alapuló egyedi tanulság, melyek kevésbé voltak általánosak, de annál érdekesebb képet rajzoltak ki arról, hogy milyen változatos módokon jelennek meg az ilyen jellegű megtapasztalások a megélők által levont konklúziókban.

„Nagyon sokat tanított kommunikációról, emberi kapcsolatokról, munkakapcsolatokról, hogy hogyan és milyen benyomásokat kell kelteni másokban. Nagyon fontos tapasztalat volt, hogy arra kell játszani, hogy komolyan vegyenek. Nem feltétlen autentikus, de hasznos lenne a jövőben.”, osztotta meg Lilla. A kommunikáció és kapcsolatok terén sokan mások is említették, hogy hasznos tapasztalatokat szereztek, de a benyomáskeltésről megfogalmazott gondolatai is többeknél megjelentek. Az, hogy a jövőben mesterségesen, kommunikációs eszközök segítségével szeretné elősegíteni, hogy komolyan vegyék rámutat arra, hogy az esetében, az értelmetlenséggel együtt járó megbecsültségbeli hiány milyen hatásokat eredményezhet fiataloknál.

Egy másik gyakran előkerülő fogalom az önérdékkövetés és a saját célok megvalósítására való törekvés, melyet a legtöbb alany szeretne erősíteni a jövőben, hogy elkerülje a megélthez hasonló helyzeteket. *„Asszertívabbnak kéne lennem, csak ezt nehezen megy az elején. Ha úgy állok magamhoz, hogy nem vagyok fontos, akkor tényleg úgy leszek kezelve, mint valaki, aki nem fontos dolgokat csinál.”* állapította meg Nikolett. Megélése párhuzamos Lilla benyomáskeltéssel kapcsolatos gondolataival és mutatják, hogy előfordul, hogy a pályakezdők úgy élik meg, hogy kénytelenek *„eladni”* tevékenységük fontosságát és saját komolyságukat, hogy releváns szereplőként kezeljék őket ilyen környezetben.

„Nem hagyom már, hogy kihasználjanak. Nagyon hasznos tapasztalat volt azt megélni, hogy hogyan álljak ki magamért mert nem egyedi esetről van szó és így tanulja meg az ember, hogy mik a jogai és mit tehetnek vele.”, fogalmazta meg Bianka azt, hogy miként fejlődött a saját érdekeiért való kiállásban és annak felismerésében, hogy milyen keretek között mozoghatnak a munkahelyi kötelezettségek. A magáért való kiállás szükségességének tapasztalata az, melyben a legtöbb alany osztozott vele és szinte mind megállapították, hogy fejlődtek vagy fejlődni terveznek ezen a területen és törekedni fognak a jövőben arra, hogy ne hagyják olyan feladatok elvégzését velük, melyek megítélésük szerint értelmetlenek, legalábbis nem ekkora mértékben.

4.5.2. Egyéb hasznos tapasztalatok

Az egyéb, adott feladatokhoz, munkakörhöz, szervezethez és iparágakhoz kapcsolódó egyéb megtapasztalások terén nem voltak általánosan megjelenő motívumok és jelenségek. Ami összekötötte az alanyokat ebben a tekintetben az az, hogy többségük szerzett valamilyen hasznos készséget, sajátított el például adott szoftverekhez kapcsolódó tudást vagy épp gyűjtött általánosabb tapasztalatokat az értelmetlenség ellenére, de ezek legtöbbször nem kompenzálték szemükben az haszontalan tevékenység okozta fejlődésbeli kimaradást. *„Hasznos volt látni, hogy hogyan működik egy kereskedelmi galéria, mint intézmény a mai Magyarországon, illetve megismertem pár kortárs hazai művészt és tudtam kicsit beszélgetni velük, de annyit nem hoztam el ezekből, hogy bevállalnám újra”*, mondta Bianka. Jó példa az ennél kevésbé specifikus, általános soft-skillekhez kapcsolódó fejlődésre és az első munkahelyi tapasztalatok begyűjtésre vonatkozóan Adrián megélése tükrözte legjobban, hogy milyen jellegű megtapasztalásokkal gazdagodtak a pályakezdők: *„Az irodai légkörben való helytállásról, arról, hogy vezetőkről ilyen pletykákban mennyire érdemes részt venni arról sokat tanultam, illetve tiszta kommunikációról és az indulatok és sértődések kezeléséről”* mesélte.

4.6. Az értelmetlenség megélésének jövőre való hatása

Az értelmetlenség megélésének egyik legnagyobb kockázata pályakezdők esetében az, hogy ahogy Chadi és társai kísérleteken keresztül bizonyították (2017), az ilyen jellegű megtapasztalások a jövőbeli tevékenységekre is hatással vannak, hosszútávon változtatva a dolgozó magatartását, munkahelyi viselkedését, motivációját és munkaminőségét. Ezen kutatás során is szembetűnő volt, hogy többeket demotiváltak a történések karrierjük kapcsán, és akár karriertervük is megváltozott. Az első valós munkahelyi tapasztalatok ilyen jellege jelentősen átformálta a pályakezdők a munka világáról alkotott képét is és ezen történések fényében

átalakult munkakeresési stratégiájuk és az, hogy miként teszik meg kezdeti lépéseiket egy új munkahely megtalálásában.

4.6.1. Karriertervek és karrierrel való elégedettség

Azt, hogy a pályakezdők mennyire voltak elégedettek karrierük első meghatározó lépésével nagyban múlott azon, hogy milyen volt a külső megítélése a szervezetnek, ahol dolgoztak. Az értelmetlenség megélése ellenére, akik nagyobb, neves vállalatnál tevékenykedtek úgy érezték, hogy nem kerültek kortársaikhoz képest lemaradásra, mert tevékenységük jól bemutatható, univerzálisan elfogadott és ezáltal vonzóak lehetnek más munkáltatók számára a jövőben. *„Mint presztízscég gondoltam, hogy jó helyen vagyok, hogy ha bárhova akarok menni akkor a név az visz. Azt gondolhatják, hogy ha ide bekerültél akkor értékesebb munkaerő vagy, bár ezt én nem gondolom így.”*, fogalmazta meg a jelenséget Kitti. Ezzel szemben a kevésbé ismert és jelentős szervezeteknél megélt tapasztalatok esetében nagyobb volt a karrierrel való elégedetlenség, több ezek az alanyok közül fel sem mutatnák később azt, amit csináltak. *„Meg sem fordult bennem, hogy beletegyem az önéletrajzomba.”*, mondta erről Anett.

A terület kapcsán, ahol dolgoztak sokakban merültek fel kételyek. *„Csak tapasztalatszerzés céljából dolgoznék a tanácsadásban, de mint üzleti modell nem tetszik és amikkel foglalkoztam soha életemben nem szeretnék újra foglalkozni. Hosszútávú karrierszinten a tanácsadás is elijeszt, de következő három négy évre max okés lehet.”*, számolt be Lilla. Megnyilvánulása jó példája annak, hogy rövid távon tapasztalatszerzés és tanulás céljából vannak, akik valamelyest beáldozzák preferenciáikat egy olyan munkahelyért, melynek van gazdagító hatása. Azonban Tekintve azonban, hogy Lilla is az interjút követően rövid időn belül munkahelyváltás tervez láthatjuk, hogy az ilyen jellegű trade-offok is csak lehetségesek, ha a munka az egyén szemében való értelmessége és általánosabban a munkahelyi közeg minősége megüt egy az egyén által megalkotott aspirációs szintet.

Érzékelhető volt az is, hogy többeknek nem csak egyéni szempontok alapján lett kérdéses, hogy mennyire szeretnének karriert abban a szervezetben, vagy iparágban, melyben dolgoztak. Abigél a következőkben tért ki erre: *„Elkezdtem megkérdőjelezni, hogy a terület, amin dolgozom társadalmilag mennyire hasznos. Korábban csak a pénzkeresés és egzisztencia volt a fókusz, de most bekerült a social value is és ez hosszútávon is nagy kérdés lesz bennem. Egyelőre nem találok rá a válasz...Eldöntöttem, hogy szeretnék hasznos munkát végezni”*, fogalmazott. Szavai jól tükrözik többek megélését, akiknek bár korábban nem vagy

korlátozottan rendelkeztek ilyen motivációkkal, annak hatására, hogy munkájuk nem teremtett értéket megváltozott azt, ahogyan gondolkoznak társadalmi szerepvállalásukról.

Voltak olyan interjúalanyok is, akik a megtapasztalás hatására teljesen feladták korábbi karrierterveiket. *„Kezdetben nagyon érdekelt a logisztika és örültem, hogy felvettek, de az biztos most már, hogy sosem szeretnék ezzel foglalkozni.”*, osztotta meg kiábrándultságát Adrián. Az ilyen éles váltások mögött az a megfontolás állt többnyire, hogy az erős negatív megtapasztalást követően a pályakezdők túl kockázatosnak élték meg újra megpróbálni az azonos területen való elhelyezkedést. *„Ez, amit most csinálok abszolút nem az ahogy elképzeltem ezt a területet és ez elvette a kedvem, hogy elmenjek egy másik céghez és kipróbáljam, hogy ott milyen. Fontos számomra az is, hogy a karrierem olyan érzéssel töltsön el, hogy mások számára és a társadalom számára hasznos és leteszek valamit az asztalra, ami értékelhető és az eredményét is látom. Amit most csinálok nem ilyen és kicsit vakon vagyok, hogy hogyan fordítsam a karrierem egy olyan irányba, ami kielégítene és amit társadalmilag hasznosnak éreznék.”* osztotta meg ezzel kapcsolatos gondolatait és karrierével kapcsolatos reményvesztettségét Nikolett.

„Nem változtatta meg, hogy milyen vállalatban képzelem el a jövőmet, továbbra is a bankszektor, ahol látom magam. Úgy érzem, hogy ezt lehetne máshogy csinálni, nem kéne, hogy így legyen. Leginkább abban segített, hogy mutatott egy irányt, hogy ez az, amit nem szeretnék képviselni”, számolt be merően más hozzáállásáról Ottó. Esetében a rossz megtapasztalás nem elvette kedvét, hanem inkább arra mutatott rá, hogy az az értékrend, amit ő képvisel szükséges és egy potenciális alternatívája az általa tapasztaltaknak. Ilyen fokú változtatási szándék más interjúalanyok esetében nem jelent meg, mely azért is lehet, mert egyedül Ottó fejezte ki explicit módon, hogy vezetői szerepkörben képzelel el magát a jövőben, mely lehetővé tenné azt, hogy széles körben legyen hatással a jelenségre, sokak munkáját befolyásolva.

A karriertervek szempontjából kevésbé átformáló és inkább megerősítő jellegű megtapasztalás volt az alanyok jelentős részének az, hogy a tanulás és önképzés nagy jelentőséggel bírhat az értelmetlenség elkerülésében. *„Fontosabbá tette, hogy tovább tanuljak, éreztem azt, hogyha tanulok és minél több tudásom van akkor elkerülhetem, hogy a jövőben ilyen értelmetlen munkákat csináljak”*, gondolkozott a témáról Anett, aki a tanulást abszolút a formális intézményi keretek között képzelel el. Szeretne alapszak után mesterképzésben is részt venni és valamelyest specializálódni, hogy kompenzáljon általánosabb gazdasági alapképzésére. Hasonlóan vélekedett a témáról Franciska, azonban ő inkább az önképzésben látta a jövőbeli

tanulási útját. „Egy nyolcórás YouTube oktatóvideóval többre mentem, mint amit egy átlag egyetemi kurzus adott.” indokolta terveit.

4.6.2. A munka világáról alkotott kép

Az értelmetlenség és az azzal járó egyéb megélések a legtöbb interjúalanyban megváltoztatták a munka világával kapcsolatos prekonceptióikat. Feltehetően a legtöbb pályakezdő ilyen jellegű előfeltevései is nagyban eltérnek attól, amit később aztán tapasztalnak, de a feleslegességet megélők nézetének átalakulása szembetűnően negatív irányú volt. A munkavégzéssel kapcsolatos bennük kialakult képben a multinacionális cégek és a bürokratikus munkaelemek kapcsán voltak a legnagyobb eltérések a tapasztalás és a várakozások között.

„Nézetformáló volt, sokkal jobban látom, hogy cégek hogyan működnek, milyen az, hogy multi és milyen az, amikor egy olyan cégért dolgozol, amit nem érzel magadénak. Egy-egy feladat van kiosztva és az egyetlen cél, hogy eggyel feljebb lépjek. Hosszútávon nem tudom elképzelni magam egy multinál.”, osztotta meg a multicégekről való véleménye változását Lilla. Sokan voltak még, akik hasonlóképp vélekedtek. „A multicéges környezet nem jött be, sokkal szívesebben dolgozok kisebb méretű cégnél, akár startupnál akár kkv-nál, ahol kicsit emberközpontúbb a világ, jobban odafigyelnek az emberre, érzéseire és a jellemére, nem bele próbálják szuszakolni ebbe a kíméletlen multikultúrába.” fejtette ki megváltozott preferenciáit Bence. Hozzá hasonlóan, de még negatívabban látta a multinacionális cégek kultúráját Adrián: „Láttam, hogy gyakorlatilag rabszolgaként dolgoznak az emberek egy ilyen multicégnek. Nem sok boldog ember volt, legalábbis amíg én ott voltam.” Beszámolója kifejezi, hogy nem volt egyedül megtapasztalásaiban, kollégái szintén sokat szenvedtek a munkahelyén meglátása szerint. Különösképp azok fogalmaztak meg erősen negatív véleményt a multinacionális nagyvállalatokról, akik az igavonók csoportjába tartoztak, mely a személyes tényezők figyelembevételének és a folyamatokba való belelátás hiányán felül a túlterheltség által is befolyásolták a fiatal munkavállalókban élő képet. Ennek következtében többen szkeptikusak lettek annak kapcsán, hogy hogyan fogják összeegyeztetni karrierjüket és magánéleti céljaikat. „Az szomorít el, hogy már látom reálisabban, hogy ha ilyen multi világban szeretnék maradni, akkor nagyon felborul a magánélet és munka egyensúly, ha bármit is el akarsz élni. Nem gondoltam, hogy ennyire erőteljes lesz, de tényleg nem negyven ez a negyven.” utalt Kitti a heti negyven órán túllógó ledolgozandó óraszámra.

Maga az értelmetlenség is nézetformáló volt, az interjúalanyok, akik piaci vállalatoknál végezték tevékenységüket ezzel kapcsolatban többször számoltak be meglepettségről, maguk

sem gondolták volna, hogy profitorientált cégek ilyen hatékonytalanul és szuboptimálisan tudják hasznosítani humán erőforrásaikat. *„Rájöttem, hogy nem mindenki dolgozik hasznos munkát és a munkák között is van különbség.”* világított rá Abigél felfogásának változására. *„Látom, hogy aki akar simán ellébecol”,* mondta, utalva arra is, hogy bár őt pont negatívan érintette a jelenség, ez nem mindenkinek okozhat feltétlen problémát.

Másoknál pozitívabban közelítette meg elképzeléseinek megváltozását Zoltán, aki meglepetten tapasztalta, hogy milyen nagy részét teszi ki az egészségügyben dolgozók idejének az adminisztratív feladatok végzése: *„Láttam, hogy sokkal inkább papírmunkából áll az orvosok munkája, mint tényleges orvos-beteg kontaktusról, legalábbis itt nálunk. Ez annyira nem pozitív hatással van rám, de nagyban nem befolyásolja az elképzeléseimet. Nyilván jobb lenne élőben betegekkal dolgozni, de ha így tudunk a legtöbbet segíteni, akkor ez is teljesen okés.”* Mondataiban felfedezhető volt, hogy hisz abban, hogy a rendszer nem véletlen működik úgy ahogy és elfogadta, hogy ha ez a keretrendszer akkor ebből kell kihozni a legtöbbet. Mások vele szemben kevésbé voltak bizakodóak azzal kapcsolatban, hogy az adminisztratív tevékenységekre fordított idő hasznos és támogatja munkájukat. *„Régen vártam arra, hogy dolgozzak, de amit így megélek az az, hogy csomó olyan dolog jár a munka világával, ami egyszerűen így megnehezíti a hétköznapiakat, az adminisztratív bürokratikus rendszerek miatt sok olyan egyéb feladat van, mely elvonja a fő munkáról a figyelmet”,* fogalmazta meg Bianka általános csalódottságát ennek kapcsán. Többen azt gondolták, hogy az adminisztratív és operatív feladatok különösen gyakran előfordulnak kezdő pozíciókban. Annak fényében, hogy ebben az életszakaszban sokan tele vannak ötletekkel és kreativitással nagy lehatárolásnak élték meg ezt. Ottó ennek kapcsán aggodalmas, hogy meg fogja-e találni azt a jövőbeli munkahelyét szakterületén, mely más megtapasztalásokat hoz: *„Negatív irányba változott [a munka világáról alkotott képem], régen is az volt az elképzelés, hogy pályakezdőként operatívabb tevékenységeket kell végezni, de az, hogy ez mennyire unalmas és céltalan lehet egy pályakezdő számára az egészen meglepett. Nekem három hét is sok volt, ha ezt egy két három évig kéne csinálnom, hogy elérjek egy magasabb szintet azt nem bírnám. ez negatívabb jövőképet fest a pályámról és nagyon reménykedek, hogy majd találok egy másmilyen helyet.”*

4.6.3. Munkakeresési stratégiák

Láthattuk, hogy az értelmetlenség megélése, bár eltérő mértékben, de az összes alanyban okozott negatív érzéseket és sokak karrierére és jövőjükéről való elképzeléseikre is hatással volt, ezért értelemszerű, hogy szeretnék a jövőben elkerülni a munkavégzés hasonló formáit. Ennek

érdekében a legöbbsen tudatosan terveznek törekedni vagy akár munkahelyváltásnál már törekedtek is arra, hogy előzetesen minél alaposabban megismerjék potenciális jövőbeli munkahelyüket és kiszűrjék azokat az alternatívákat, melyek az értelmetlenséggel fenyegethetnek. Szinte mind említették, hogy interjúk során a jövőben több és mélyebb kérdést fognak feltenni és sokkal jobban koncentrálnak majd arra, hogy ez egy kétoldalú folyamat legyen. *„Sokkal többet akarnék beszélni emberekkel mielőtt elköteleződöm, meg már egy interjút is meg tudnék úgy csinálni, hogy ne csak nekik legyen beneficial [előnyös], hanem én is sokkal jobban belelássak, hogy hogy működik az a csapat, ahova felvételizek, vagy hogy milyen a munkakör. Jobban érzem már, hogy mik azok a dolgok, amikre rá kell kérdezni.”*, foglalta össze meglátásait Lilla, mely szinte teljesen lefedi a többi interjúalany véleményét a kérdésben. Ehhez csatlakozik Franciska, akinek a megélés abban is utat mutatott, hogy felismerje a számára igazán fontos tényezőket, amik megléte kritikus számára munkája megfelelő végzésében: *„Nem csak megtanultam, hogy egy állásinterjún mit kérdezek, hanem megmutatta, hogy mire van szükségem ahhoz, hogy jól tudjak dolgozni és nyugodt legyek”*. Az információk begyűjtésén túl megjelentek szubjektív, megélésbeli faktorok is, melyek a kezdeti lépések során jó visszaigazolások lehetnek arról, hogy egy közeg megfelelő-e: *„Fontos, hogy már a felvételi során is megbecsültnek érezzem magam és hogy van itt helyem”* (Ottó).

Nem mindenki volt azonban bizakodó azzal kapcsolatban, hogy a felvételi folyamat során fel tudja térképezni azt, hogy egy munka lesz-e annyira értelemtel, mint szeretné. *„Szerintem nem fogom tudni beépíteni a munkakeresési stratégiámba [az eddigi tapasztalataimat], úgyis a legjobbat fogja mutatni a cég magáról és csak, amikor ténylegesen ott vagy derül ki, hogy ez a valóságban, hogy tükröződik le. Amit nekem elmondtak állásinterjún abból 60% volt igaz, elég erőteljesen szkeptikus vagyok tehát azzal kapcsolatban, hogy ki lehet szűrni az értelmetlenséget”*, emlékezett vissza Patrik arra, hogy miként tértek el tényleges tapasztalatai a vele megosztott információktól. Az idézet jól mutatja, amit többen is megéltek: sokszor a szervezet napi szintű tevékenysége egy fekete doboz a belépni kívánók és különösképp a pályakezdekők számára, akik nem rendelkeznek a szükséges tapasztalatokkal és kapcsolatokkal, hogy sikeresen feltérképezzék lehetőségeiket és elkerüljék az értelmetlenséget.

5. Következtetések

A témában és ahhoz kapcsolódóan készült eddigi tudományos munkák áttekintése és felhasználása után, az érintettek egy csoportjának véleményeit megismerve lényegi megállapításokat tehetünk arról, hogy miként érinti a pályakezdő fiatalokat az értelmetlenség megélése. Ezek megismerése részben a korábbi keretrendszerekben történt, de az eredmények rámutattak arra is, hogy a pályakezdők megélései miben térnek el az átlagos munkavállalói megélésektől, kifejezve kritikus mivoltát annak, hogy tisztában legyünk az őket érintő egyedi aspektusoknak.

Az értelmetlen munkavégzés, mint jelenség kapcsán az interjúk visszaigazolták azon előzetes megállapításainkat, melyek a téma mögött rejlő okokat két oldalról megközelítő elméletek összekapcsolására irányultak. A pályakezdő fiatalok megéléseiben jelen voltak az elidegenedésre, illetve a munkahelyi környezetből fakadó negatív megtapasztalásokon keresztül megélt értelmetlenségre mutató jelek, melyekkel több kutató is magyarázza a jelenséget (Soffia-Burchell-Wood, 2022; Tiratelli, 2022), de a ténylegesen értelmetlen feladatvégzés is előfordult többek esetében, mely oldalról mások közelítik a témát (Graeber, 2018; Dean-Dadzie-Pham, 2022). Ilyen módon az empirikus eredmények is támogatják Dur és Lent (2018) azon kvalitatív kutatáson alapuló megállapítását, hogy mindkét megközelítés legitim, de azon túlmutatva rávilágít arra, hogy a két magyarázat egyszerre is jelen lehet, kiegészítve egymást rombolva az egyének munkahelyi tevékenységének általuk észlelt értelmességét. A létező kvantitatív kutatások ezt a kombinált jelenlétet nem voltak alkalmasak igazolni, de jelen kvalitatív kutatás esetében láthattuk, hogy a legtöbb interjúalany beszámolója egyidejűleg tükrözték az értelmetlenség megélésének mindkét formáját.

Az értelmetlennek megélt munkák csoportosításánál láthattuk, hogy Graeber (2018) megközelítése és kategóriaképzése nem volt teljeskörűen alkalmas a pályakezdő fiatalok ilyen jellegű megéléseinek vizsgálatához. Bár az általa megfogalmazott *alibimunkás* és *kármentő* csoportok valóban felmerültek, az egyéb általa felállított kategóriák nem jelentek meg. Ezzel szemben kiegészült az interjúalanyok egy csoportjának nagyban közös megélésein alapuló új kategória, mely *igavonók* néven került definiálásra.

Tapasztalhattuk, hogy a Bailey és Madden (2016) által feltárt dolgozói élmények és ezek alapján alkotott keretek maradéktalanul lefedték a pályakezdők esetében is, hogy milyen tényezőkön keresztül jelentkezik az értelmetlenség megélése. Az értelmetlenség érzetének okozói mögött tehát a pályakezdőknél is az *egyéni és szervezeti értékek elválása*, a *dolgozók*

semmibevétele a vezetés részéről, az értelmetlen feladatok végzése, az egyenlőtlen bánásmód, a munkavállalói vélemény felülírása, a támogató társas közeg hiánya és az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség állt, melyek közül jellemzően egyszerre több is megjelent.

Az interjúk során a többség esetében érzékelhető volt, hogy az értelmetlenség megélése valóban negatívan hatott pszichológiai jólétükre és egyesek esetében valóban jelentős pszichés és kárt is okozott, mely párhuzamban áll Ciulla, (2012), illetve May és társai megállapításaival (2014). Mint Chadi és társai megmutatták (2017) az ilyen jellegű megtapasztalások hatással lehetnek a jövőbeli tevékenységekre is, hosszú távon megváltoztatva a dolgozó magatartását, munkahelyi viselkedését és motiváltságát. Ekkor feltettük, hogy a pályakezdő fiatalok esetében ezek a hatások még erősebbek lesznek, tekintve, hogy ez első valódi találkozásuk a munka világával. Feltevéseink messzemenőleg visszaigazolódtak, ugyanis a legtöbb interjúalany karriertervei és elképzelései a munkavégzésről jelentősen változtak a megélések fényében, rámutatva a jelenség rendkívül káros hatásaira esetükben.

A negatív megtapasztalások fényében értelemszerűen adódik a kérdés, hogy miért nem hagyják el ilyen esetben munkahelyüket a pályakezdők, melyre az interjúk sokoldalú magyarázatot adtak. Az megtartó tényezők között megjelent a sikeres lezárásban való reménykedés, az anyagi, illetve szakmai gyakorlat teljesítéséből fakadó kiszolgáltatottság, a bizonyítási vágy és megfelelési kényszer, továbbá a több kutatás által (Takács és társai, 2017; Van Belle és társai, 2020) is egyik fő motivátorként említett megbízható munkavállalói profil kiépítésére és az önéletrajzban való bemutatathatóságra való törekvés.

A munkahelyi környezet tekintetében tapasztalhattuk, hogy bár a pályakezdő fiatalok sokszor rendelkeznek konstruktív meglátásokkal saját tevékenységük értelemtelibbé tételével kapcsolatban, ritkán kerülnek meghallgatásra, még ha ez a legtöbb esetben előnyös is lenne ez a munkáltatóknak. A közeg tekintetében szembetűnő volt, hogy nem csak az ellenséges, hanem a passzív viselkedést tanúsító kollégák is nagyban fokozták az értelmetlenség megélését, mely teljesen párhuzamban van azzal kapcsolatban, amit Bailey és Madden (2019) fogalmaztak meg az elszigetelődésről. Az ezáltal tapasztalható másoktól való elszakadás valóban sebezhetőbbé tette a pályakezdőket és így gyakorta érezték magukat értéktelennek kapcsolataikban, ahogy azt Baumeister és Leary (1995) meglátásai által feltételezhettük.

Az interjúalanyok jellemzően konkrét képpel rendelkeztek arról, hogy mit tehetett volna a szervezet vagy vezetőjük azért, hogy értelemtelibb legyen számukra a munka, ezek alapján pedig megfogalmaztak konkrét akciókat, melyek támpontot adhatnak pályakezdőket

foglalkoztató munkáltatóknak és kollégáiknak abban, hogy miként segíthetik a pályakezdőket az értelemtelibb munkavégzés megélése érdekében. Hat téma merült fel, melyek növelhették volna azt, hogy mennyire élik meg hasznosnak azt, amit csinálnak, ezek a *mentorálás; megfelelő visszajelzés; több, értelmesebb feladat; vezetők elérése; belelátás a folyamatokba,* illetve a *jövőkép és karrierlehetőségek.*

Mint már említésre került, legtöbbük karriertervére és jövőképére is hatással voltak a megtapasztaltak, többnyire negatív irányban, de volt olyan is, akinek pont, hogy megerősítést adott abban, hogy van helye azon a területen, ahol megélte az értelmetlenséget, egyfajta elhivatottsággal gondolva arra, hogy ő hogyan fog változtatni. Az értelmetlenség ellenére, illetve többször az által hasznos tapasztalatokkal is gazdagodtak az interjúalanyok, melyek főleg az önérvényesítéshez, konfliktuskezeléshez és kommunikációhoz kapcsolódtak. Ezen felül nagyon határozottan megjelentek a legtöbbeknél a hasonló jövőbeli megélések elkerülésére való tudatos törekvés, melyet jellemzően a mélyebb utánajárás és a kétoldalú párbeszédre és kérdésfeltevéseken alapuló interjúbeszélgetések segítségével szeretnének elérni.

Az eredmények értelmezése során olyan érdemi megállapításokat tehattünk az interjúk során gyűjtött adatokból, melyek aktívan kapcsolódnak a meglévő kutatásokhoz, többnyire visszaigazolván azok általános érvényűségét és kiegészítve azokat specifikus a pályakezdők esetében fellelhető jelenségekkel és magyarázatokkal. Ily módon a dolgozat beleilleszkedik a témában készült korábbi kutatások sorába, melyek eredményeit integrálja és több esetben szintetizálja is, megtalálva a közös metszetet eltérő megközelítésekben és paradigmákban.

6. A kutatás korlátai

A kutatás az interjúalanyok diverzitás terén találkozott legfőképp korlátozó tényezőkkel, mert bár több iparágat és munkakört fedtek le, jelentős részét feltehetően nem képezik le a pályakezdő fiataloknak, Ezen korlátozást az általánosabb, szakterülettől független kérdésfeltevések árnyalták. Limitálta továbbá a szélesebb körű feltárást, hogy a kutatás egyetemet végzett, vagy éppen végző pályakezdők körében. Fontos továbbá megemlíteni, hogy a kutatás csak egy perspektíván keresztül törekedett az értelmetlennek megélt munkavégzés jelenségének megismerésére, nem vizsgálta annak szervezeti szinten való megjelenését és szervezeti hatásait. Nem kerültek be továbbá a vizsgálati megközelítések közé gazdasági és társadalmi szempontok, melyek jelenléte a dolgozat fókuszának elvesztésével fenyegetett volna.

7. További kutatási irányok

Jelen dolgozat több ponton is lehatárolásra kényszerül a struktúra fenntartása és a fókusz elvesztésének megakadályozása céljából, ezzel egyúttal teret engedve további lehetséges kutatási irányoknak. Ezen kutatás fókuszában a pályakezdők megélései és azok körülményei, illetve rájuk való hatása állt, de sokat gazdagítana a téma megismerésében, ha a jelenség gazdasági szempontból is megközelítésre kerülne, akár számszerűsítve annak vállalatokra eső és ösztársadalmi költségeit. Sokban segítené továbbá a jelenség megértését, ha vezetői oldalról és a kollégák felől is megvizsgálásra kerülnének a felmerülő nehézségek. A pályakezdőket érintő konkrét témán túl, egyes a dolgozatban használt kérdésfelvetések is alkalmazhatóak lehetnek új meglátások beemelésére az értelmetlen munkavégzés jelensége kapcsán. Ilyen lehet a szélesebb körben való megismerése annak, hogy miként hat az értelmetlenség megélése a karriertervekre, jövőbeli munkavállalásra és munkakeresési folyamatokra a felnőtt dolgozó társadalom körében, mely eddig nem került megvizsgálásra. Ezen felül a kutatás során feltárt lehetséges megoldási javaslatok részletesebb hatásvizsgálata is egy érdemi kutatási irány és hozzájárulás lenne jelenlegi ismereteinkhez.

Összegzés

A dolgozat célja annak a vizsgálata volt, hogy miként érinti a pályakezdő fiatalokat a munkahelyi értelmetlenség megélése. Ehhez először a témához kapcsolódó irodalom került feltárássra, összevetve a létező elméleteket és megközelítéseket, illetve kiemelve a pályakezdők szempontjából releváns megállapításokat. Ezen felül a korábbi kutatások segítették a dolgozat kereteinek felállítását, illetve több megközelítési mód ezekből származtatható, mely növeli a szintézist és ezen dolgozat illeszkedését a meglévő munkák sorába. Az irodalmi áttekintést követően folyt le az adatgyűjtés, mely a témában érintett pályakezdő fiatalokkal készített félig strukturált interjúkon keresztül történt, teret engedve egyéni megéléseiknek, de megtartva a fókusz a központi kérdéseken. Az adatok ezt követően vegyes tartalomkódolás segítségével kerültek elemzésre, felhasználva korábbi gondolati kereteket, de új megközelítéseket is nyitva, ahol a beszámolók ezt indokoltá tették.

A kutatás során az interjúalanyok mély és őszinte beszámolóinak köszönhetően nem csak egy átfogó képet kaphattunk a témáról, de megválaszolásra kerültek érdemben előzetes kérdésfelvetéseink is. Ezen felül a sok egyéni megélés színezte a téma egyes részterületeiről rendelkező ismereteinket és rámutatott a jelenségek valós, emberi arcára. Láthattuk, hogy az értelmetlenség megélése negatívan és sok esetben hosszú távon érinti a pályakezdő fiatalokat, megváltoztatva karriertervüket és a munka világáról alkotott képük. A jelenség okozói között felfedezhettünk mind a ténylegesen értelmetlen feladatokból, mind az értelmetlenség érzetét kiváltó munkahelyi környezeti adottságokból fakadó tényezőket. Konkrét ajánlások is kerültek megfogalmazásra, melyek segíthetik a pályakezdő fiatalokat munkáltató szervezeteket és kollégáikat abban, hogy a körülmények igazításával értelemtelibbé tegyék tevékenységüket. Ezen ajánlások autentikus voltát az adja, hogy nem kívülről, a beszámolók alapján, hanem az interjúalanyok konkrét meglátásainak és véleményeinek csoportosítása és szintetizálása által kerültek felállításra.

Összességében a dolgozat feltérképezte a pályakezdők értelmetlen munkavégzéssel kapcsolatos megélésein a kezdeti nehézségektől a kilépésig és a jövőbe való kitekintésig, a korábban felállított elméleti keretrendszerrel támogatva a jelenség megismerését. Az eredmények kapcsán több ponton láthattuk, hogy milyen változatos módokon keresztül tapasztalható a jelenség, ennek megfelelően sokféle formában érintve megélőit. A dolgozatban bemutatottak alapján több fény derült a pályakezdők értelmetlen munkavégzésének okaira és annak lehetséges hatásaira, mely ismeretek segíthetik a jelenség általánosabb megértését és ezáltal visszaszorítását.

Felhasznált irodalom

- 37% of British workers think their jobs are meaningless | YouGov (no date). Elérhető: <https://yougov.co.uk/topics/society/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless> (Letöltve: 2023. április 16.).
- Adhabi, E.A.R. and Anozie, C.B.L. (2017) 'Literature Review for the Type of Interview in Qualitative Research', *International Journal of Education*, 9(3), p. 86. Elérhető: <https://doi.org/10.5296/ije.v9i3.11483>.
- Bailey, C. and Madden, A. (2016) *What Makes Work Meaningful — Or Meaningless* Elérhető: <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/> (Letöltve: 2023. április 16.).
- Bailey, C. and Madden, A. (2017) 'Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work', *Work, Employment and Society*, 31(1), pp. 3–18. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/0950017015604100>.
- Bailey, C. and Madden, A. (2019) "'We're not scum, we're human": Agential responses in the face of meaningless work', *Scandinavian Journal of Management*, 35(4), p. 101064. Elérhető: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.101064>.
- Bailey, C. et al. (2019) 'A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda', *Human Resource Development Review*, 18(1), pp. 83–113. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>.
- Bailey, K. et al. (2016) 'A Narrative Evidence Synthesis of Meaningful Work: Progress and Research Agenda', *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), p. 10608. Elérhető: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.10608abstract>.
- Baumeister, R.F. and Leary, M.R. (1995) 'The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation.', *Psychological Bulletin*, 117(3), pp. 497–529. Elérhető: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>.
- Beerkens, M., Mägi, E. and Lill, L. (2011) 'University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia', *Higher Education*, 61(6), pp. 679–692. Elérhető: <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9356-0>.
- Berger, P.L. and Luckmann, T. (1966) *The Social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. London: A. Lane.
- Budd, J.W. (2011) *The Thought of Work*. Cornell University Press. Elérhető: <https://doi.org/10.7591/9780801462658>.
- Bullshit about jobs* (2018) *The RSA*. Elérhető: <https://www.thersa.org/blog/2018/07/bullshit-about-jobs> (Letöltve: 2023. április 16.).
- Cascio, W.F. (2003) 'Changes in Workers, Work, and Organizations', in I.B. Weiner (ed.) *Handbook of Psychology*. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc., p. wei1216. Elérhető: <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1216>.
- Chadi, A., Jeworrek, S. and Mertins, V. (2017) 'When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions', *Management Science*, 63(6), pp. 1696–1707. Elérhető: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2426>.
- Ciulla, J.B. (2012) 'Worthy Work and Bowie's Kantian Theory of Meaningful Work', in J.D. Harris (ed.) *Kantian Business Ethics*. Edward Elgar Publishing. Elérhető: <https://doi.org/10.4337/9781781004968.00013>.

- Constantinou, C.S., Georgiou, M. and Perdikogianni, M. (2017) 'A comparative method for themes saturation (CoMeTS) in qualitative interviews', *Qualitative Research*, 17(5), pp. 571–588. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/1468794116686650>.
- D'Abate, C.P., Youndt, M.A. and Wenzel, K.E. (2009) 'Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction.', *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), pp. 527–539. Elérhető: <https://doi.org/10.5465/AMLE.2009.47785471>.
- Dean, E., Dadzie, R.B. and Pham, X. (2022) 'The Instinct of Workmanship and the Incidence of Bullshit Jobs', *Journal of Economic Issues*, 56(3), pp. 673–698. Elérhető: <https://doi.org/10.1080/00213624.2022.2079929>.
- Dur, R. and van Lent, M. (2018) 'Socially Useless Jobs', *SSRN Electronic Journal* [Preprint]. Elérhető: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3162569>.
- Evans, C. (2021) 'Exploiting students' part-time work to enhance learning, teaching and assessment', *Industry and Higher Education*, 35(1), pp. 10–13. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/0950422220930182>.
- Evans, C. and Yusof, Z.N. (2021) 'The importance of part-time work to UK university students', *Industry and Higher Education*, 35(6), pp. 725–735. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/0950422220980920>.
- Frankl, V.E. (1962) *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Fiedler, I. (2018) 'Regulation of online gambling', *Economics and Business Letters*, 7(4), p. 162. Elérhető: <https://doi.org/10.17811/ebl.7.4.2018.162-168>.
- Gale, N.K. et al. (2013) 'Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research', *BMC Medical Research Methodology*, 13(1), p. 117. Elérhető: <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-117>.
- Glaser, E. (2014) 'Beyond bullshit jobs', *Soundings*, 57(57), pp. 82–94. Elérhető: <https://doi.org/10.3898/136266214813474471>.
- Graeber, D. (2019) *Bullshit jobs*. First Simon&Schuster trade paperback edition. New York: Simon & Schuster Paperbacks.
- Gürtler, J., W. Rupper, K. Vogler-Ludwig (1990): *Verdeckte Arbeitslosigkeit in der DDR*.
- Hancock, A.-M. (2016) *Intersectionality: an intellectual history*. New York, NY: Oxford University Press.
- Harju, L.K., Kaltiainen, J. and Hakanen, J.J. (2021) 'The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being', *Human Resource Management*, 60(6), pp. 953–968. Elérhető: <https://doi.org/10.1002/hrm.22054>.
- Honneth, A. and Weiss, J. (1997) *Elismerés és megvetés: tanulmányok a kritikai társadalomelmélet köréből*. Jelenkor. Elérhető: <https://books.google.hu/books?id=wNDOygAACAAJ>.
- Kalleberg, A. (2011) *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, p. 292.
- Kártyás, G., Répáczki, R. and Takács, G. (2010) *Kezедben a karriered! pályakezédőként, álláskeresőként a munkaerőpiacon*. Budapest: Complex.
- Kiss P. (2013) Graduates's job satisfaction *Hungarian graduates, 2011* / Educatio. pp. 267-278 Elérhető: <https://discovery.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=f18bf111-cf58-3078-b7fb-2fbb4534d379>

- Lincoln, Y.S., Guba, E.G. and Pilotta, J.J. (1985) 'Naturalistic inquiry', *International Journal of Intercultural Relations*, 9(4), pp. 438–439. Elérhető: [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8).
- Lordan G. (2023) *Overconfident tech CEOs have overpaid for 'box tickers' and 'taskmasters.'* Here's why the real 'creators' will survive the mass layoffs | *Fortune* (2023). Elérhető: <https://fortune.com/2023/02/15/overconfident-tech-ceo-overpaid-for-box-tickers-taskmasters-real-creators-survive-mass-layoffs-grace-lordan/> (Letöltve: 2023. április 16.)
- Mann, S. (2020) *Profit maximization or bullshit – where between labour economics and Graeber may employments be?* Elérhető: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/102378/> (Letöltve: 2023. április 16.).
- May, D.R. et al. (2014) 'Erratum to: The Ethics of Meaningful Work: Types and Magnitude of Job-Related Harm and the Ethical Decision-Making Process', *Journal of Business Ethics*, 121(4), pp. 671–671. Elérhető: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1784-1>.
- Mayring, P. (2000) 'Qualitative Content Analysis', *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Vol 1, p. No 2 (2000): Qualitative Methods in Various Disciplines I: Psychology. Elérhető: <https://doi.org/10.17169/FQS-1.2.1089>.
- McCormick, B., Stone, I., and Corporate Analytical Team (2007) 'Economic costs of obesity and the case for government intervention', *Obesity Reviews*, 8(s1), pp. 161–164. Elérhető: <https://doi.org/10.1111/j.1467-789X.2007.00337.x>.
- Pendell (2022) *The World's \$7.8 Trillion Workplace Problem*, *Gallup.com*. Elérhető: <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx> (Letöltve: 2023. április 16.).
- Routledge, C. et al. (2011) 'The past makes the present meaningful: Nostalgia as an existential resource.', *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), pp. 638–652. Elérhető: <https://doi.org/10.1037/a0024292>.
- Sayrs, L. (1998) 'InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing Steinar Kvale. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. 326 pp.', *The American Journal of Evaluation*, 19(2), pp. 267–270. Elérhető: [https://doi.org/10.1016/S1098-2140\(99\)80208-2](https://doi.org/10.1016/S1098-2140(99)80208-2).
- Sebők, M. (ed.) (2016) *Kvantitatív szövegelemzés és szövegbányászat a politikatudományban*. Budapest: L'Harmattan.
- Seeman, M. (1959) 'On The Meaning of Alienation', *American Sociological Review*, 24(6), p. 783. Elérhető: <https://doi.org/10.2307/2088565>.
- Soffia, M., Wood, A.J. and Burchell, B. (2022) 'Alienation Is Not "Bullshit": An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs', *Work, Employment and Society*, 36(5), pp. 816–840. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/09500170211015067>.
- Steger, M.F., Dik, B.J. and Duffy, R.D. (2012) 'Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)', *Journal of Career Assessment*, 20(3), pp. 322–337. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Takács, S. et al. (2017) 'Az egyetem melletti munkavégzés segítő és gátló tényezői diákszemmel – kérdőíves felmérés a BCE, BGE és BME mesterszakos hallgatói körében', *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 48, pp. 39–55. Elérhető: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.03.04>.
- Terlaak, A. and King, A.A. (2006) 'The effect of certification with the ISO 9000 Quality Management Standard: A signaling approach', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 60(4), pp. 579–602.
- Thomas, D.R. (2006) 'A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data', *American Journal of Evaluation*, 27(2), pp. 237–246. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/1098214005283748>.

Tiratelli (2022) *Where Did the Bullshit Jobs Go?* Elérhető: <https://catalyst-journal.com/2023/01/where-did-the-bullshit-jobs-go> (Letöltve: 2023 április 16.).

Underemployment rates for recent college graduates (no date). Elérhető: <https://datawrapper.dwcdn.net/YZtw7/1/> (Letöltve: 2023. április 16.).

Van Belle, E. *et al.* (2020) ‘What do student jobs on graduate CVs signal to employers?’, *Economics of Education Review*, 75, p. 101979. Elérhető: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101979>.

Veroszta Zs., Kiss L. (2013) ‘Diplomás pályakövetési adatok’, 2011 / [szerzők ... Veroszta Zsuzsanna, ... Kiss László ...]; [szerk. Garai Orsolya, Veroszta Zsuzsanna] [01]. *Educatio*. Elérhető: <https://discovery.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=087e25ac-4d8c-35a6-a3bc-1a01afd2b94e>

Watts, C. and Pickering, A. (2000) ‘Pay as you learn: student employment and academic progress’, *Education + Training*, 42(3), pp. 129–135. Elérhető: <https://doi.org/10.1108/00400910010372670>.

Wrzesniewski, A. and Dutton, J. (2008) ‘What is Job Crafting and Why Does It Matter?’

Wrzesniewski, A. and Dutton, J.E. (2001) ‘Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work’, *The Academy of Management Review*, 26(2), p. 179. Elérhető: <https://doi.org/10.2307/259118>.

Zhang, Y. and Wildemuth, B. (2009) ‘Qualitative Analysis of Content’, *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science* [Preprint].

Mellékletek

1. melléklet: Interjú kérdések vázlata

- 1.) Melyik szervezetnél dolgoztál, mennyi ideig, milyen munkakörben?
- 2.) Miért érezted értelmetlennek, amit csináltál? Mihez tudnád hasonlítani az akkori munkakörödöt? Mi vett rá, hogy mégis csináld?
- 3.) A kollégáid/vezetőd is tisztában volt vele, hogy értelmetlen a munkád és/vagy számodra értelmetlen? Miként álltak ehhez?
- 4.) Hogyan érezted magad a munkahelyeden?
- 5.) Mennyire voltál elégedett azzal, ahol épp a karriered tartott? Mi minden volt az, amit a feleslegesség ellenére hasznos tapasztalatnak tartasz?
- 6.) Mikor éltél meg mélypontokat? Azokkal hogyan tudtál megküzdni? Mi volt az a pont, ahol azt mondtad, hogy ennyi, itt vége?
- 7.) Miként tehetett volna a szervezet/vezetőd annak érdekében, hogy a munka értelemteli legyen?
- 8.) Az értelmetlen munkavégzés során nyert tapasztalatok miként hatottak a szakmai identitásodra és a karriertervedre?
- 9.) Miként tudod a tapasztalataidat beépíteni a munkakeresési stratégiádba? Mire fogsz különösen figyelni?
- 10.) Összességében a tapasztaltak hatással voltak arra, ahogyan tekintesz a munka világára? Ha igen, miképp?

2. melléklet: Felhasznált kódok, alkódok

Fő kódok	Alkódok és kontextusbeli szövegrészletek
Az értelmetlennek megélt munkák kategóriái	Kármentők
	„Ha szól, hogy nem tud leszedni egy pdf-et, ami neki szükséges, nekünk kell öt helyről összeszedni, berakni egy Word doksiba, amit átmentük egy pdf-be, amit majd visszaküldünk a kollégának, hogy ez alapján tudjon menni tovább a munkájában” (Patrik)
	Alibimunkások
	„Vagy olyan feladatot kapok melyet a vezetőm ugyan úgy meg tud csinálni sokszor akár kevesebb idő alatt, mint hogy elmagyarázza, vagy teremtenek nekem feladatokat, hogy kitöltsék a munkaidőmet, de ezekről utólag kiderül, hogy nem volt értelme mert az output nem került felhasználásra és az elvégzésre sosem volt valós igény” (Nikolett)
	Igavonók
	„A kérdés az, hogy [a vállalat érdekét] saját céloddá tudod-e tenni, ami menedzseri szint alatt nagyon-nagyon nehéz, ezt pedig száz százalékban látják a pályakezdők és ezért hagyják ott” (Lilla)
Az értelmetlenség megélésének kiváltói	Az egyéni és szervezeti értékek elválása
	„A kizsákmányolásról szól az egész... szakmailag semennyire nem volt releváns, amit csináltam” (Bianka)
	A dolgozók semmibevétele a vezetés részéről
	„Alapvetés, hogy mindent megcsinálsz, amit mondanak... soha nem kértek, hanem kiadták a feladatot, és nem volt olyan, hogy légyszi meg köszi” (Bianka)
	Az értelmetlen feladatok végzése
	„Nagyon lehúzott voltam, amúgy sincsen sok időm és amikor bent ültünk egy háromórás meetingen, ahol ezekről a problémákról beszéltünk, amiket mindenki tud, meg megfutni ugyan azokat a köröket, amik egy gombnyomás helyett fél óra meló ott eléggé frusztrált voltam sokszor” (Patrik)
	Az egyenlőtlen bánásmód
	„Nagyon éreztetve volt, hogy egy senki vagy, állandóan éreztették, hogy felettem áll mindenki” (Ottó)

	A munkavállalói vélemény felülírása
	„Komoly változások lennének szükségesek ebben a vállalatban, így sok ember értékes idejét lehetne megmenteni” (Ottó)
	A támogató társas közeg hiánya
	„Nagyon nehéz volt a munkahelyi szocializáció, nincsen körülöttem hasonló korú fiatal vagy gyakornok, nincsennek közös témáink és nagyon nem tudtam velük a felszínes körökön túl megtalálni a közös hangot... nagyon kis magányosan érzem magam” (Nikolett)
	Az emocionális és fizikai veszélyeknek való kitettség
Megküzdési mechanizmusok, megtartó tényezők és kilépés	„Az önbizalomszintem nagyon lecsökkent, már otthagytam a céget és megkerestem aztán a mostani munkahelyem, de még mindig félek beszélgetést kezdeményezni, kérdezni mert még mindig félek, hogy úgy fognak bánni velem, mint ahogy [az előző munkahelyemen] bántak velem.” (Bence)
	Küzdelem az értelmetlenséggel
	„Nagyon igyekeztem, hogy ne látszódjon rajtam semmi. Nem akartam se gyengének tűnni, se támadási felületet adni. Azt akartam mutatni, hogy én ide tartozom, hogy ők nem követtek el hibát, hogy ide felvettek és hogy meg tudom csinálni ezeket feladatokat... ez látszott aztán hogy egy borzasztó hosszútávú stratégia és hát így is látszik, hogy sok mindenem ráment erre a megfelelési kényszerre.” (Bence)
	Okok a maradásra
	„Nekem egy nagyon erős megfelelési kényszerem van és azt éreztem, hogy ha én három hónap után elhagyom a céget az az én kudarcom. Mondhatod, hogy hülye vagyok, de így éreztem. Úgy gondoltam, hogy nem tudok magammal kibékülni, ha az első munkahelyemen 3 hónap után felmondok. Olyan lett volna, mint ha nem lennék képes erre... nem akartam hamar feladni” (Kitti)

A munkahelyi környezet rálátása és hatása az értelmetlen munkavégzésre	A kollégák szerepe
	Támogató: „Amikor az osztálytársakkal vagy és együtt szenvedtek akkor érzed, hogy tartozol valahova, és azért az pozitív érzést ad” (Lilla) Passzív: „Nagyon nehéz volt a munkahelyi szocializáció, nincsen körülöttem hasonló korú fiatal vagy gyakornok, nincsennek közös témáink és nagyon nem tudtam velük a felszínes körökön túl megtalálni a közös hangot... nagyon kis magányosan érzem magam” (Nikolett) Ellenséges: „Nem voltak túl támogatóak, meg igazából volt két-három kollega, akik kifejezetten egy bunkóbb, lenéző stílust vettek fel.” (Bence)
	Lehetséges megoldások
	Mentorálás: „Lassabban haladtam, mint tudnék, de ha kapok tanácsokat egy projekt előtt, hogy ezt használd, ezt nézd át és mérföldkövek kijelölésével segített volna valaki akkor lehetett volna sokkal jobban haladni” (Franciska) Megfelelő visszajelzés: „Több magyarázat és lehetek volna sokkal türelmesebbek. Nem várták meg, hogy kicsit megérkezsek a céghez és magabiztossággal csináljam a munkámat, illetve sokkal több pozitív visszacsatolást vártam volna.” (Bence) Több, értelmesebb feladat: „Adhattak volna még más projektet, mert el tudom fogadni, hogy egy projekt nem sikerül, de akkor legyen egyszerre több vagy adjanak kisebb feladatokat, hogy hasznosnak érezzük magunkat” (Abigél) Vezetők elérése: „Az biztosan segített volna, ha rendelkezésre állnak számomra és elérhetőek maradnak és nem azt érzem, hogy ők a hierarchiában sokkal-sokkal felettem állnak meg hogy az én időm egyáltalán nem számít.” (Ottó) Belelátás a folyamatokba: „Annak örültem volna, ha engem is bevonnak abba, hogy a héten, a hónapban még milyen feladatok vannak, vagy hogy amit csinálok hova fog elvezetni, azon még mit kell csinálni. teljesen indokolatlanul megkaptam a héten emaileket, hogy ebben a feladatban ezt a kis részszegetmenst kell megcsinálni.” (Kitti) Jövőkép és karrierlehetőségek: „Ha jobban láthattam volna, hogy mikor lehetek junior és ha transzparensen láttam volna, hogy mi a jövőkép... még akár maradtam is volna” (Franciska)

Szerzett tapasztalatok, hasznos megélések	Az értelmetlenség tanulságai
	„Nem hagyom már, hogy kihasználjanak. Nagyon hasznos tapasztalat volt azt megélni, hogy hogyan álljak ki magamért mert nem egyedi esetről van szó és így tanulja meg az ember, hogy mik a jogai és mit tehetnek vele.” (Bianka)
	Egyéb hasznos tapasztalatok
	„Az irodai légkörben való helytállásról, arról, hogy vezetőkről ilyen pletykákban mennyire érdemes részt venni arról sokat tanultam, illetve tiszta kommunikációról és az indulatok és sértődések kezeléséről” (Nikolett)
Az értelmetlenség megélésének jövőre való hatása	Karriertervek és karrierrel való elégedettség
	„Elkezdttem megkérdőjelezni, hogy a terület, amin dolgozom társadalmilag mennyire hasznos. Korábban csak a pénzkeresés és egzisztencia volt a fókusz, de most bekerült a social value is és ez hosszútávon is nagy kérdés lesz bennem. Egyelőre nem találok rá a válasz...Eldöntöttem, hogy szeretnék hasznos munkát végezni” (Adél)
	A munka világáról alkotott kép
	„Az szomorít el, hogy már látom realisabban, hogy ha ilyen multi világban szeretnék maradni, akkor nagyon felborul a magánélet és munka egyensúly, ha bármit is el akarsz érni. Nem gondoltam, hogy ennyire erőteljes lesz, de tényleg nem negyven ez a negyven.” (Lilla)
	Munkakeresési stratégiák
	„Nem csak megtanultam, hogy egy állásinterjún mit kérdezek, hanem megmutatta, hogy mire van szükségem ahhoz, hogy jól tudjak dolgozni és nyugodt legyek” (Adél)