

A MUNKA JELENTÉSÉNEK ÉS ÉRTELEMTELISÉGÉNEK VÁLTOZÁSA A JELENTÉSADÁS FOLYAMATÁN KERESZTÜL – SZISZTEMATIKUS IRODALMI ÁTTEKINTÉS

THE CHANGING MEANING AND MEANINGFULNESS OF WORK THROUGH SENSEMAKING – A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

A munka jelentése és az értelemtelem munka egyre nagyobb figyelmet kap a szakemberek körében. A negyedik ipari forradalom, a COVID-19 járvány, a gazdasági válság nagymértékű változást generál a munkavállalók munkájában, ami kihat a munkájuk jelentésére és értelemteliségre. A szakirodalmi áttekintésben a szerzők megvizsgálják, hogy 2000-2022 között hogyan kutatták azt, hogy a megszokottól eltérő környezet milyen hatással van az egyének munkájának jelentésére és értelemteliségre. Szisztematikus irodalomkutatás módszerével 18 empirikus tanulmányt elemeztek. Azonosították az értelemteliség fő jellemzőit, legtöbbször pozitív fogalmakkal társítják: pozitív értékhez, hatáshoz vagy érzéshez kapcsolják. A kutatások elsősorban negatív események hatását vizsgálták. Az eredmények alapján mind a negatív, mind a pozitív visszajelzések hatnak a munka értelemteliségének megélésére, jelentésadási folyamatot indítanak el. A munkakörnyezetnek és a vezetőnek meghatározó a szerepe van abban, hogy a negatív vagy ambivalens visszajelzések is a munka értelemteliségének növekedéséhez vezessenek. A tanulmányokban megjelenik az egyén aktív szerepvállalása, ahogyan pozitív irányba alakítja, konstruálja a munkája értelemteliségét.

Kulcsszavak: munka jelentése, munka értelemtelisége, jelentésadás, munka átszabása, szisztematikus irodalomkutatás

The fourth industrial revolution, the COVID-19 pandemic, and the economic crisis are generating major changes in the way people work, subsequently affecting its meaning and meaningfulness. In this literature review, the authors examine how research conducted between 2000 and 2022 explored the impact of disruptive events on the meaning and meaningfulness of individuals' work. Using a systematic literature review method, 18 empirical studies were analysed. The main characteristics of meaningfulness were identified, most of which were associated with positive concepts: positive value, impact, or feeling. Research has mainly examined the impact of negative events. The results suggest that both negative and positive feedback have an impact on the experience of meaningfulness at work, triggering a sensemaking process. The work environment and the manager play a crucial role in ensuring that negative or ambivalent feedback also leads to an increase in meaningfulness at work.

Keywords: meaning of work, meaningful work, job crafting, sensemaking, systematic literature review

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Dr. Szőts-Kováts Klaudia^a (klaudia.kovats@uni-corvinus.hu) egyetemi adjunktus; Dr. Bácsi Katalin^b (bacci.katalin@uni-bge.hu) főiskolai docens; Dr. Harmat Vanda^a (vanda.harmat@uni-corvinus.hu) egyetemi tanársegéd

^aBudapesti Corvinus Egyetem (Corvinus University of Budapest) Magyarország (Hungary); ^bBudapesti Gazdasági Egyetem (Budapest Business School) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2022. 12. 21-én, javítva: 2023. 04. 05-én, elfogadva: 2023. 04. 05-én.

This article was received: 21. 12. 2022, revised: 05. 04. 2023, accepted: 05. 04. 2023.

A munka jelentésének megragadása és vizsgálata különböző tudományterületek érdeklődését vonzza, beleértve a szervezeti kommunikációt, a szociológiát, a pszichológiát és a menedzsmentet (Cheney, Zorn, Planalp & Lair, 2008; May, Gilson & Harter, 2004; Michaelson, Pratt, Grant & Dunn, 2014; Szóts-Kováts, 2012). A kutatások középpontjában a következő kérdések állnak: hogyan találják meg a munkavállalók a munkájuk értelmét, miért értelmezik különbözőképpen az egyének a hasonló munkákat, hogyan változik a munka jelentése az idők során és az egyes kultúrákban, és melyek a személyes és szervezeti következményei annak, hogy az egyéneknek különböző hiedelmek vannak a munkájuk jelentéséről (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). A szervezettel foglalkozó tudósok érdeklődését e téma iránt fenntartja, hogy számos egyéni és szervezeti következmény kapcsolódik a munka értelmezéséhez. A tudományos kutatások eredményei alapján az, hogy milyen jelentést tulajdonít az egyén a munkájának, hatással van egyéni szinten többek között az egyén elégedettségére (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997; Roberson, 1990) és a munka során átélt stresszre (Isaksen, 2000), továbbá szervezeti szinten is megjelenő hatás, ugyanis többek között befolyásolja az egyén motivációját és teljesítményét (Roberson, 1990).

A negyedik ipari forradalom nyomában, a munkavállalói státuszra nehezedő nyomás és a folyamatos átalakulás (Eurofound, 2014) bizonytalan és negatív következményeket helyez kilátásba a munkavállalók, valamint a szervezetek és rendszerek számára (Schnell, Höge & Pollet, 2013). A COVID-19 járvány és az azzal párhuzamos gazdasági válság a világgazdaság és a magyar gazdaság működési folyamatait is átalakította, beleértve a dolgozók helyzetét (Czifrusz, 2021). Tehát az egyénekre ható környezet folyamatosan változik. Szükségesnek látjuk megvizsgálni, hogy a változó, a megszokottól eltérő környezet hogyan hat arra, ahogyan az egyének a munkájukat értelmezik. Első lépésként egy szakirodalmi áttekintést végzünk, amely egy rálátást ad arra, ahogyan a kutatók vizsgálták azt, hogy a megszokottól eltérő, változó környezet milyen hatással van az egyének munkájának jelentésére és értelemteliségére.

Kutatásunk 2000-2022 között megjelent minden empirikus kutatási eredményt magába foglal, amelyekben a szerzők a munka jelentését és értelmét vizsgálták úgy, hogy valamilyen meglepetéssel, váratlan esemény miatt az egyének vagy csoportok a munkájuk átértelmezésére kényszerültek. A kutatás fókusz a váratlan helyzetek kiváltotta átértelmezés, amelyek különböznek azoktól a helyzetektől, amikor az egyén a saját igényeit követve kezdeményezi a munkájának újraértelmezését. Hasonló szakirodalmi áttekintés még nem készült, az áttekintés segítségével megértjük, hogy milyen jellegű események azok, amelyek a munkájuk átértelmezésére készítetik az egyéneket, munkacsoportokat, illetve a változások milyen hatását azonosították eddig a kutatók.

A szakirodalomban nincs széles körű konszenzus a munka jelentése és az értelemteliség meghatá-

rozásáról, ezért az átfogó kép kialakításához hasznos, ha áttekintést kapunk arról, hogy a különböző szerzők hogyan definiálták ezt a két fogalmat. Az értelemteliség munkát különböző módon definiálták és operacionálizálták, gyakran átfedésben a munka jelentésének fogalmával (Rosso et al., 2010; Allan, Batz-Barbarich, Sterling & Tay, 2019). A munka jelentése terminológia használata azt a kognitív folyamatot jelzi, amelynek során az egyének értelmezik és jelentést tulajdonítanak a munkájuknak (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003); ez a fogalom alapvetően leíró jellegű, feltárja az adott jelentéskeresetet (Martela & Pessi, 2018). A munka értelemtelisége ehhez képest értékelő jellegű, az egyén szubjektív tapasztalatára épül és a munka értékének az észlelésére utal (Rosso et al., 2010; Martela & Pessi, 2018). A szakirodalmi áttekintésben a munka jelentése és értelemtelisége mellett a munka átszabásának (angolul job crafting) fogalma is előkerül, ennek az az oka, hogy a munka jelentésének újraértelmezése (angolul cognitive crafting) a munka átszabásának egyik formája, így összekapcsolódik a két jelenség.

A jelentésadás folyamatának definícióját szervezeti kontextusban elsőként Weick (1969) határozta meg, mely szerint a környezetben bekövetkező változások kétértelműséget, és ezáltal bizonytalanságot kelthetnek az egyénben, amely megszakítja a folytonosságukat. Ennek helyreállítására alakul ki a szándékuk arra, hogy plauzibilis magyarázatot találjanak az őket nyugtalanító jelenségre. A jelentésadást olyan események idézik elő, amelyek újak, nem vártak, meglepőek, zavart keltenek, mellyel arra készítetik az egyént, hogy az ismeretlen jeleket interpretálják, kognitív sémáikba rendezzék annak érdekében, hogy azok értelmet nyerjenek számukra. A jelentésadás nem pusztán interpretáció, az egyének akcióira is hatással van, amely újabb tapasztalatokkal gazdagítva az egyént szintén alakítja a jelentést (Weick, 1995).

A kutatásunk célja feltárni, hogy a megszokottól eltérő, változó környezet milyen hatással van az egyének munkájának jelentésére és értelemteliségére, ezt hogyan vizsgálták empirikus kutatásokban. A fő kutatási kérdést az alábbi vizsgálati kérdésekre bontottuk le:

1. Hogyan definiálták a munka jelentését és értelemteliségét a kutatásokban?
2. Hogyan definiálták a jelentésadást a kutatásokban?
3. Az egyén a munkája jelentését és értelemteliségét milyen események hatására értelmezi újra?
4. Milyen következményei lehetnek, ha az egyén újraértelmezi a munkája jelentését és értelemteliségét?

Cikkünkben a bevezetést követően ismertetjük az irodalomkutatás módszerét, illetve a minta kiválasztásának folyamatát. Ezt követi az elemzési bázisba foglalt publikációk deskriptív analízise. A tartalomelemzés keretében kitérünk arra, hogy a munka értelemteliségének, illetve a jelentésadás folyamatának definíciója miként jelenik meg az elemzett cikkekben, továbbá a jelentésadást előidéző eseményeket, illetve a jelentésadás folyamatának eredményeit is bemutatjuk.

Szisztematikus irodalmi áttekintés

Az irodalomkutatás módszere

Jelen cikkben szisztematikus irodalomkutatást végeztünk Okoli & Schabram (2010) módszertani ajánlásait követve. A szisztematikus irodalmi áttekintés sajátja, hogy transzparens, kötött szabályok mentén zajlik (Pistrui & Harmat, 2022, p.61), explicit, átfogó (Fink, 2005), valamint biztosítja a kutatás megismételhetőségét. A következőkben bemutatjuk az adatgyűjtés folyamatát és a minta kiválasztási kritériumait.

Adatgyűjtés

– keresési stratégia

A keresést a SCOPUS, Science Direct és a Web of Science adatbázisokban végeztük 2022. október 14-én. A szűrők beállításával biztosítottuk, hogy angol nyelvű, 2000 és 2022 között megjelent folyóiratcikkek jelenjenek meg a találati listában. A kutatásunk kulcsszavai a következők voltak: „meaning of work”, „work meaning”, „work meaningfulness”, „meaningfulness of work”, „job crafting” és a „sensemaking”. Összesen 321 cikket találtunk, amelyeket cím, absztrakt elolvasása után redukáltunk 40-re. A kutatásban a munka jelentése és értelme különböző kulcsszavait jelenítettük meg „vagy” kapcsolóval, illetve a jelentésadást „és” kapcsolóval. A kutatásunkban minden olyan publikációt össze kívántunk gyűjteni, amelyek valamilyen formában a munka jelentését és értelmét a vizsgálatuk fókuszába helyezték úgy, hogy valamilyen meghökkentő, váratlan esemény miatt az egyének vagy csoportok a munkájuk újraértelmezésére kényszerültek.

A kiválasztás kritériumai

Az 1. táblázat mutatja be az elemzésre alkalmas folyóiratcikkek kiválasztásának kritériumait. A kutatás szempontjából relevánsnak ítélt cikkeknek részben vagy egészben kapcsolódniuk kell a kutatási célhoz. A szorosan kapcsolódó cikkek jellemzői, hogy vagy a munka jelentése, vagy az értelemtelisége áll a kutatás fő fókuszában és a jelentésadás folyamata, vagy annak elemei állnak a vizsgálat fókuszában. A részben kapcsolódó cikkek esetén a fókusz egy, a fentiekhez szorosan kapcsolódó fogalmon van pl. a munka átszabása (angolul job crafting), vagy a jelentésadás nem folyamat értelmezésben jelenik meg, mint a kvantitatív kutatások esetén.

A nem kapcsolódó tanulmányok közé azokat soroltuk, amelyeknél a fő fogalom távolabb esik a munka jelentésétől, mint pl. az identitás, illetve a jelentésadás az elméleti áttekintésben szerepel, ugyanakkor az empiriában nem jelenik meg. Kizártuk az elméleti áttekintéseket, modelleket, mert a szisztematikus áttekintés fókuszát túl szélesre nyitották volna (példaként Melo, Dourado & Andrade, 2021; Aguinis & Glavas, 2019), illetve az olyan tanulmányok, amelyek – bár a címükben, absztraktjukban szerepelnek a keresés kulcsszavai – a kutatás fókusza ettől eltérő (példaként Foldy, Goldman & Ospina, 2008; Scott, 2019).

1. táblázat

A folyóiratcikkek kiválasztásának kritériumai

Kritérium	Kritérium leírása
Szorosan kapcsolódik	Fókuszban a munka jelentése/ értelemtelisége és a jelentésadás folyamata
Részben kapcsolódik	Fókuszban a munkakörátszabás (nem a munka jelentése/értelemtelisége) vagy a jelentésadás nem folyamatként
Nem kapcsolódik	Megemlítésre kerül, de nem fókusz a munka jelentése/értelemtelisége és a jelentésadás fogalma, folyamata vagy elméleti áttekintés, nem empirikus kutatás

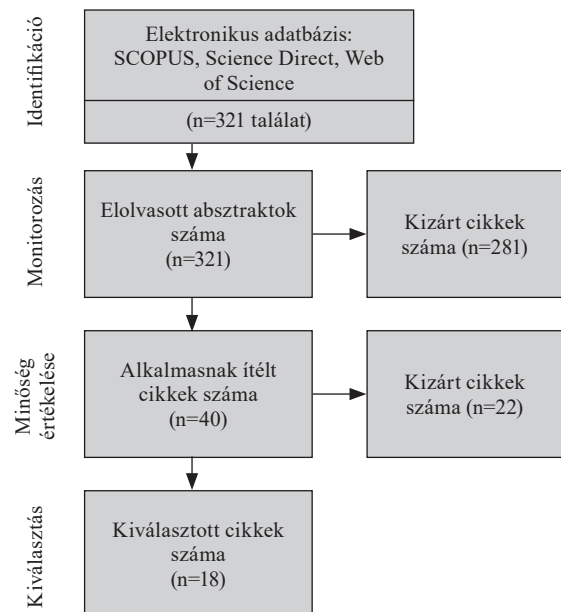
Forrás: saját szerkesztés

A cikkek kiválasztásának folyamata

Az 1. ábra szemlélteti a minta kiválasztásának folyamatát. A SCOPUS, Science Direct, illetve Web of Science adatbázisokban végzett keresések eredményeként 321 db találat jelent meg. A keresés következő szakaszát az absztraktok elolvasása jelentette, melyet követően kizártunk 281 publikációt. Végül, a folyamat utolsó fázisában a folyóiratcikkek teljes szövegének elolvasása és a kiválasztási kritériumok alkalmazása után 18 db cikket ítéltünk relevánsnak a kutatásunk szempontjából.

1. ábra

Az elemzési bázisba foglalt cikkek kiválasztásának folyamatábrája



Forrás: saját szerkesztés

Eredmények

Leíró elemzés

A fejezet célja a kutatásba beemelt cikkek deskriptív elemzése. A minta 18 folyóiratcikket foglal magában, melyek évenkénti eloszlását a 2. táblázat szemlélteti. Látható,

hogyan az elemzett publikációk többsége az elmúlt két évben jelent meg. 33%-ukat (n=6) 2022-ben, 17%-ukat (n=3) 2021-ben publikálták.

2. táblázat

Az elemzett cikkek évenkénti eloszlása

2003	2012	2015	2016	2017	2019	2021	2022
1	1	2	2	2	1	3	6

Forrás: saját szerkesztés

A folyóiratcikkek megjelenés helye szerinti eloszlását az 1. melléklet szemlélteti. Az elemzésünk szempontjából releváns cikkek 16 különböző folyóiratban jelentek meg. Egy publikációt az elemzési bázisból konferenciakiadványban közöltek (Riasnugrahani & Riantoputra, 2017).

Tartalomelemzés

A munka jelentése és értelemtelisége

A szakirodalomban sokszor átfedésben használják a munka jelentését és értelemteliségét, ebben a kérdésben Rosso és szerzőtársai (2010) publikációja volt vízvonalas, akik a két fogalom között világos különbséget tettek, amelyet a téma kutatói később tovább finomítottak. A fogalmi átfedés és összekapcsolódás miatt tartottuk fontosnak megvizsgálni, hogy az elemzési mintán milyen fogalmakat vizsgáltak és hogyan definiálták azokat.

A mintában a munka értelemteliségét vizsgálta a legtöbb kutatás (n=12). A 3. táblázatban bemutatjuk a tanulmányokban alkalmazott értelemteliség fogalmakat és a főbb jellemzőiket úgy, hogy az alkalmazott megközelítést is figyelembe vesszük, nem csak az itt bemutatott definíciót. Az értelemteliségnek 18 jellemzője jelenik meg ezekben a megközelítésekben, a 3. táblázatban az előfordulásuk gyakorisága szerint csökkenő sorrendben található az egyes jellemzők. A legtöbb cikkben az értelmezés és az értelemteliség forrásainak a tárgyalása jelenik meg (9 alkalommal). Ezt követi az értelemteliség szubjektív jellege, ami alatt azt értjük, hogy az egyén megítélésétől erősen függ az értelemteliség mértékének megítélése: amit az egyik ember értelemtelinek él meg, a másik számára az nem az. Érdemes kiemelni az értelemteliség szakirodalmában a fogalom központi jellemzőjének tartott jelentőséget (Martela & Pessi, 2018, p. 1), amely „a munka értékelése a tekintetben, hogy a munka önmagában belülről motiválóan értékes-e, érdemes-e végezni”. Tehát pozitív értéke van a munkának, ami szintén megjelent a fogalmakban. A változó, váratlan helyzeteket feldolgozó kutatásokat elemezve nem meglepő, hogy többen dinamikusan változó fogalomként határozták meg azt. Többen kiemelték az értelemteliség pozitív hatását a saját életükre, illetve mások életére, mint a fogalom kulcsjellemzőjét. Négy kutatásban folyamatként tekintettek az értelemteliségre, nem állapotként. A pozitív élmények ellenpontjaként két kutatás megközelítésében a feszültség szövi át az egyén értelmezését, a feszültséget egyenesen a középpontba helyezi Mitra és Buzzanell (2017) tanulmánya.

A további jellemzők egy-egy kutatásban merültek fel: szükségletekhez kapcsolódik, saját pozitív érzések jellemzők, célorientált, többdimenziós (kvantitatív vizsgálat), eredményhez kapcsolódik, elvárt és észlelt munkajellemzők közötti összhang.

A kutatások egy részében (n=9) az értelemteliség forrása is fókuszba kerül a meghatározásokban, amelyet részletesebben is elemzünk. Az értelemteliség forrásai közül megjelentek a munkafeladatok és tevékenységek (Delroisse, Rimé & Stinglhamber, 2022), annak eredménye (Vuori, San & Kira, 2012), illetve annak célja (van Zoonen, Rice & Ter Hoeven, 2022). További forrásként előfordultak a munkahelyi és magánjellegű kapcsolatok (Delroisse et al., 2022), a mások életére gyakorolt pozitív hatás (Jiang, 2021; Müller, Huber & Messner, 2019; Peng et al., 2016), a saját életére gyakorolt pozitív hatás (Delroisse et al., 2022; Jiang, 2021; Peng et al., 2016; van Zoonen et al., 2022), a saját szükségletek kielégítése (Lysova, Fletcher & El Baroudi, 2022) és a másoktól származó megerősítő visszajelzés iránti igény (Lysova et al., 2022; Riasnugrahani & Riantoputra, 2017; Wrzesniewski et al., 2003).

Munka értelemteliségét a szakirodalomban jellemzően pozitív fogalmakkal és pozitív élményekkel társítják, sőt Vuori és munkatársai (2012, p. 233) egyenesen csak a pozitív élményekkel definiálják az értelemteliséget: „Amikor az emberek értelmesnek élik meg a munkájukat, akkor azt erősen pozitív dolgokhoz kötik, amelyek kapcsolódhatnak például a munka eredményeihez vagy ahhoz, ahogyan az illető érzi magát munka közben.” A tanulmányok közül legtöbbször a pozitív értékhez (n=5) vagy hatáshoz (n=7) vagy érzéshez (n=1) kapcsolják az értelemteliséget. Ugyanakkor egyfajta ellenpontként több kutatás vizsgálja a feszültséget, ezek közül a fókuszba helyezi a feszültséget és a pozitív megközelítések egyfajta ellenpontjaként értelmezi az értelemteliséget Mitra és Buzzanell (2017, p. 611) kutatása, amely „az értelmesség mint feszültségközpontú értelmező folyamat”-ként tekint az értelemteliségre. Jiang (2021) kutatásában a feszültség a megnövekedett munkaterheléshez kapcsolódik, azt vizsgálja, hogy a menekültekkel foglalkozó szociális munkások hogyan teszik értelemtelivé a munkájukat a megnövekedett munkaterhelés ellenére. Ebben a megközelítésben a feszültség a megváltozott munkafeltételekből fakad és az ezzel való megküzdés egy módja, hogy az egyének törekszenek arra, hogy megtalálják az értelemteliséget a munkájukban. A többi kutatás nem jeleníti meg a feszültséget az értelemteliség meghatározásában, ezekben a kutatásokban a jelentésadást kiváltó váratlan vagy meglepő helyzetekhez kapcsolódik a feszültség, ezért ezt a szakirodalmi áttekintés kapcsolódó fejezetében tárgyaljuk.

A tanulmányokban tetten érhetjük a munka jelentésének és értelemteliségének átfedésben használatát. Wrzesniewski et al. (2003, p. 99) kutatásukban a munka jelentését használják terminológiaként: „A munka jelentését úgy határozzuk meg, mint a munkavállalók értelmezését arról, hogy mit csinálnak a munkahelyükön, valamint arról, hogy annak mi a jelentősége, amit csinálnak.” A szerzők kinyitják a munka tartalmának az értelmezését a jelentőség irányába, amely a munka észlelt értékét is magába

Alkalmazott értelemteliség fogalmak és főbb jellemzői

Szerző	Definíció	értelmezés	értelmezési forrásai	szubjektív	jelentőség	dinamikus változó	pozitív érték	értékelés	pozitív hatás a saját életükre	előnyök	pozitív hatás másokra	feladattal teljesség	feladat értelmezése	szükségletekhez kapcsolódik	saját pozitív érzések	célorientált	többdimenziós	eredményhez kapcsolódik	elvárt és észlelt munkajellemzők közötti összhang
Cao, Zhao, Lv & Wei (2022, p. 1044)	észlelt értelemteliség hatelemű (egydimenziós mérőeszköz) skálája May et al. (2004) alapján			x	x		x												
Delroisse, Rimé & Stinglhamber (2022, p. 2)	„Az értelemteliség egy dinamikus folyamat, amely az egyének a munkafeladatokról és tevékenységeikről valamint az interakciókból és kapcsolatokból (kollégákkal, felettesekkel, közösségekkel, szervezetekkel, valamint a családdal és a barátokkal) építenek fel (Berg et al., 2013; Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010).”	x	x	x		x				x									
Frémeaux & Pavageau (2022, p. 55)	„az, amely az egyén saját eszményei vagy normái alapján elvárt és észlelt munkajellemzők közötti összhang érzéséből fakad”				x														x
Jiang (2021, p. 809)	„Ez a kutatás azt vizsgálja, hogyan teszik értelemtelivé a munkájukat az alkalmazottak miközben reagálnak egy közös szervezeti kihívásra – a munkaterhelés növekedésére -, és hogy miként navigálnak a változókövetelményekre reagálva.”	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
Lysova, Fletcher & El Baroudi (2022, p. 4.)	„A munka értelemteliség megélése érdekében az egyének folyamatosan reflektálnak a munkatapasztalataikra az említett különböző szükségletek közötti kapcsolatok és az ezek közötti egyensúlyra való törekvés fényében (Lips-Wiersma & Morris, 2009).”	x	x	x		x							x				x		
Mitra & Buzzanell (2017, p. 611)	„az értelmesség mint feszültségközpontú értelmező folyamat”	x		x		x				x		x							
Müller, Huber & Messner (2019, p. 721)	„Több tudós szerint az a tudat, hogy a pozitív hatással van másokra, különösen erős forrása az értelmes munkának (Grant, 2008; Lips-Wiersma & Morris, 2009; Pratt & Ashforth, 2003).”	x	x						x	x	x								
Peng, Lin, Schaubroeck, McDonough, Hu & Zhang (2016, p. 4)	„egy egyéni szubjektív tapasztalat az egzisztenciális jelentőségéről vagy a munka céljáról” (Lips-Wiersma & Wright, 2012, p.657). Az egyének megtapasztalják értelmet, amikor úgy látják, hogy a munkában betöltött szerepük és a tevékenységük egyfajta pozitív hatást gyakorolnak saját életükre és/vagy mások életére (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010).”			x	x	x		x	x	x									
Riasnugrahani & Riantoputra (2017, p. 1)	„a munkavállalók értelmezése arról, hogy mit csinálnak a munkahelyükön, valamint arról, hogy annak mi a jelentősége, amit csinálnak (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003)”	x	x		x	x		x					x						
van Zoonen, Rice & Ter Hoeven (2022, p. 324)	„a munkavállalók a munkájuk jelentőségének az értékelése munkájuk pozitív értéktartalmának az értékelése (Steger et al., 2012), ahol a pozitív értéktartalomnak eudaimonikus (növekedés- és célorientált) fókusza van”	x	x		x		x	x	x								x		
Vuori, San & Kira (2012, p. 233.)	„Amikor az emberek értelmesnek élik meg a munkájukat, akkor azt erősen pozitív dolgokhoz kötik, amelyek kapcsolódhatnak például a munka eredményeihez vagy ahhoz, ahogyan az illető érzi magát munka közben.”	x	x				x								x			x	
Wrzesniewski, Dutton & Debebe (2003, p. 99)	„A munka jelentését úgy határozzuk meg, mint a munkavállalók értelmezését arról, hogy mit csinálnak a munkahelyükön, valamint arról, hogy annak mi a jelentősége, amit csinálnak.”	x	x		x	x		x					x						
Előfordulás		9	9	7	6	6	5	5	4	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1

Forrás: saját szerkesztés

foglalja. Így a megközelítésük közelebb áll a munka értelemteliségének fogalmához.

Jelentésadás folyamatának meghatározása

Az elemzési bázis cikkeinek áttekintése során láthatóvá vált, hogy a szerzők többsége Weick (1995) definícióját vette alapul a jelentésadás folyamatának meghatározásához (Delroisse et al., 2022; Kundra & Dwivedi, 2022; van Zoonen et al., 2022; Sahay & Dwyer, 2021; Wang, Lau & Kim, 2021; Cao, Zhao, Lv & Wei, 2022; Vuori et al., 2012; Rothausen et al., 2015; Jiang, 2021). Weick (1995) szerint a jelentésadás folyamata akkor indul el, amikor az egyének olyan nem várt, meglepő, kétértelmű eseményekkel találkoznak, amelyek megszakítják a folytonosságukat és bizonytalanságot keltenek bennük. Annak érdekében, hogy a megszakított tevékenységük helyreálljon, a környezetükből érkező ismeretlen jeleknek igyekeznek nem feltétlenül igaz, de hihető magyarázatot adni (Weick, 1995; Szóts-Kováts, 2012).

Az adatbázisban több olyan tanulmány szerepelt, amelyek a személyközi jelentésadás (Wrzesniewski et al., 2003) modelljét vették alapul. A modell felhívja a figyelmet arra, hogy az egyének keresik, leolvassák és értelmezik a másoktól érkező jeleket, és ezt megerősítésként vagy elbizonytalanításként értelmezik, mint mások megbecsülésének mértékét magukra vonatkoztatva. Továbbá rámutat arra, hogy a megerősítő és elbizonytalanító megjegyzések vagy gesztusok hatására az egyének változtathatnak azon, ahogyan gondolkodnak a munkájukról és amennyi jelentőséget tulajdonítanak annak. Az adatbázisban a modellalkotó publikáció mellett ezt a megközelítést több kutatásban alkalmazták (Riasnugrahani & Riantoputra, 2017; Peng et al., 2016; Lysova et al., 2022).

Az elemzési bázis két kutatása össze is kapcsolja a jelentésadás és az értelemadás folyamatát. Különleges megközelítést alkalmaznak a jelentésadásra Müller és szerzőtársai (2019), tanulmányukban vérbankban dolgozó munkatársakat vizsgáltak, akik esetében nem egyszeri és váratlan esemény miatt indul el a jelentésadási folyamat,

hanem egy folyamatos feszültség jellemzi a munkájukat, mivel nincsenek kapcsolatban azokkal, akik a munkájuk „haszonélvezői”, a betegekkel. A betegektől való fizikai távolságot a munkavállalók különböző jelentésadási gyakorlattal hidalják át, ezáltal jelenítik meg maguk számára a beteget, akik értelmezésükben a munkájuk értelmének elsődleges forrásai. Ezáltal a szerzők a jelentésadásra értelemadási mechanizmusként (Rosso et al., 2010) tekintenek. Vuori és szerzőtársai (2012) kutatásukban az értelemadás folyamatát azonosítják, amely egy olyan folyamatra utal, amelynek során az emberek aktívan befolyásolják a munkájukat és a munkájuk értelmezését annak érdekében, hogy az értelmesebbé váljon.

Annak ellenére, hogy Weick (1995) értelmezésében a jelentésadás perspektíva fő jellemzői között szerepel annak társas jellege, a szakirodalom fragmentáltsága miatt a társak jelentésalkonstruációra gyakorolt hatása nem feltétlenül kerül a cikkekben bemutatásra. Az elemzési bázisunkban található publikációk egy része azonban kifejezetten a jelentésadási folyamat társas jellegét hangsúlyozza, és azt igyekszik azonosítani, hogy a jelentések konstruálása miként történik együtt (Delroisse et al., 2022; Kundra & Dwivedi, 2022; Peng et al., 2016; Wrzesniewski et al., 2003; Riasnugrahani & Riantoputra, 2017; Lysova et al., 2022; Ericsson & Augustinsson, 2015).

A jelentésadás-kutatások többsége kvalitatív módszertannal tárja fel az egyének által adott jelentések létrejöttének folyamatát. Szintén ez a tendencia látszik az elemzett cikkeink többségének tekintetében is, megjelentek azonban kvantitatív (Wang et al., 2021; Peng et al., 2016; van Zoonen et al., 2022; Delroisse et al., 2022; Cao et al., 2022), illetve kevert (Lysova et al., 2022) módszertannal dolgozó publikációk is.

Jelentésadást előidéző esemény

A következőkben bemutatjuk azokat az eseményeket (4. táblázat), amelyek előidézhetik az egyének munkával kapcsolatos jelentésadását a vizsgált cikkek alapján.

4. táblázat

A jelentésadást előidéző események

esemény jellege	egyszeri	folyamatos	ismétlődő
egyéni krízis	<ul style="list-style-type: none"> • kiégés Delroisse et al. (2022) • szakmai szerep változása Ericsson & Augustinsson (2015) • szerepek értelmezése Cascón-Pereira et al. (2016) 	<ul style="list-style-type: none"> • feszültség Müller et al. (2019); Mitra & Buzzanell (2017) • identitás fenyegetés Rothausen et al. (2015); Wang et al. (2019) 	
kollektív krízis		<ul style="list-style-type: none"> • COVID-19 van Zoonen et al. (2020); Sahay & Dwyer (2021); Kundra & Dwivedi (2022) • menekültválság Jiang (2021) 	
társak hatása			<ul style="list-style-type: none"> • vezetői ösztönzés Peng et al. (2016) • vezetők viselkedése elvárásokhoz képest Frémeaux & Pavageau (2022) • visszajelzések Wrzesniewski et al. (2003); Vuori et al. (2012); Riasnugrahani & Riantoputra (2017); Lysova et al. (2022)

Forrás: saját szerkesztés

Az általunk vizsgált cikkek különböző kiváltó események kapcsán tárták fel a jelentésadási folyamatot, amely a munka értelemteliségének a megtalálása érdekében zajlott. Ezen események között megjelennek az egyéni és kollektív krízisek, valamint a társak befolyásoló hatása. Az egyéni krízisek közé sorolható a kiégés (Delroisse et al., 2022), a feszültség, amelyet azon emberektől való távollét generál, akikre az egyének munkája hatással van (Müller et al., 2019), az identitás fenyegetések (Wang et al., 2019; Rothausen et al., 2015), a szakmai szerep megváltozása (Ericsson & Augustinsson, 2015), a mindennapi munka során megélt feszültségek (Mitra & Buzzanell, 2017), valamint a különböző szerepek értelmezése (Cascón-Pereira et al., 2016). A kollektív krízisek kapcsán a COVID-19 által előidézett jelentésadási folyamatokat van Zoonen és munkatársai (2020), Sahay és Dwyer (2021) és Kundra és Dwivedi (2022) vizsgálták, a menekültválság munka értelemteliségére gyakorolt hatását Jiang (2021) kutatta. A társak jelentésadási folyamat indukálásában betöltött szerepe kapcsán vizsgálták a vezető részéről megjelenő ösztönzést (Peng et al., 2016), a vezetői viselkedést a munkavállalói elvárásokhoz képest (Frémeaux & Pavageau, 2022), valamint a kollégák által egymás munkájára tett pozitív vagy negatív megjegyzések hatását (Wrzesniewski et al., 2003; Vouri et al., 2012; Riasnugrahani & Riantoputra 2017; Lysova et al., 2022).

A fentiek alapján az előidézett esemény lehet egyszeri, folyamatosan fennálló, illetve ismétlődő is. A kiégés (Delroisse et al., 2022), az identitás fenyegetések (Wang et al., 2019; Rothausen et al., 2015), a szakmai szerep megváltozása (Ericsson & Augustinsson, 2015), valamint a különböző szerepek értelmezése (Cascón-Pereira et al., 2016) egyszer előfordultak elő. A mindennapi munka során megélt feszültségek (Mitra & Buzzanell, 2017; Müller et al., 2019), a COVID-19 által előidézett jelentésadási folyamatok (van Zoonen et al., 2020; Sahay & Dwyer, 2021 és Kundra & Dwivedi, 2022), a menekültválság (Jiang, 2021), valamint az identitásfenyegetés (Rothausen et al., 2015) folyamatos ingernek tekinthetők. A kollégák által egymás munkájára tett pozitív vagy negatív megjegyzések (Wrzesniewski et al., 2003; Vouri et al., 2012; Riasnugrahani & Riantoputra, 2017; Lysova et al., 2022) pedig ismétlődően előforduló eseményként azonosíthatóak. A vizsgált cikkek alapján megállapítható, hogy azon kutatásokban jelenik meg a feszültség az értelemteliség meghatározásában, amelyekben folyamatosan fennálló jelentésadást kiváltó események állnak a középpontban, az egyszeri események esetében kutatásokban a jelentésadást kiváltó váratlan, vagy meglepő helyzetekhez kapcsolódik a feszültség.

Az eseményeket megkülönböztethetjük az alapján is, hogy azok szervezeti, vagy annak kontextusából (COVID 19, menekültválság) eredeztethetők. A vizsgált cikkek elsősorban (n=14) a közvetlen munkahelyi jelentésadást előidézett eseményeket vizsgálták.

Összességében megállapítható, hogy az értelemteliséget meghatározó, a jelentésadást előidézett események a vezetők elvárásokhoz képest pozitív viselkedését (Frémeaux & Pavageau, 2022) és a pozitív visszajelzéseket (Vuori et

al., 2012) kivéve minden esetben szervezeti belső feszültségre vezethetők vissza. A munkaintenzitás növekedése, a kiégés, az identitás fenyegetése, a szerepek változása, a negatív visszajelzések mind olyan események, amelyek ugyan végeredményben növel(het)ik a munka értelemteliségét (munka átszabása vagy kognitív újraértelmezés hatására), azonban ez a folyamat az egyén számára egy negatív hatás következménye.

A jelentésadás eredménye

A jelentésadás eredményét tekintve kiemelendő, hogy a vizsgált cikkek közül csak kettő fogalmaz meg szervezeti szintű tanulságot, azonban ezek nem a munka értelemteliségével vagy a jelentésadással kapcsolatosak, hanem a szervezeti folyamatokra reflektálnak (5. táblázat). Ericsson és Augustinsson (2015) a körtermi vezetők szerepváltozása kapcsán arra hívják fel a figyelmet, hogy a kialakított új modellben a vezetők szerepének és felelősségi körének tisztázására van szükség, míg Rothausen és szerzőtársai (2015) kiemelik, hogy érdemes odafigyelni a munkavállalókra, mert még mielőtt eldöntenék, hogy elhagyják a szervezetet, észlelhető, hogy a jóllétüket vagy identitásukat fenyegetve érzik.

Az elemzési bázisban két olyan cikk is található, amely nem foglalkozik a jelentésadás eredményével. Cao és szerzőtársai (2022) a jelentésadást nem folyamatként, hanem perspektívaként értelmezik, míg Kundra és Dwivedi (2022) magát a jelentésadást előidézett eseményt, illetve a jelentésadás folyamatát helyezik a fókuszba. Kundra és Dwivedi (2022) kvalitatív kutatásuk során azt tárták fel, hogy a COVID-19 járvány milyen jelentésadási folyamatokat generált az indiai munkavállalók körében. A szerzők által vizsgált jelentésadási folyamatok négy témakörre csoportosultak, melyek között szerepelt (1) a lezárások alatti élet, (2) az otthonról történő munkavégzés, (3) a reflexió pillanatai, valamint (4) a küzdelmek és érzelmek.

Müller és munkatársai (2019) kutatásukat kórházi laboratóriumi munkások körében végezték. A kutatási terepük egy egyetemi kórházban egy vérbank, amely egy különálló 60 fős szervezeti egység, külön épületben, pneumatikus szállítási módon kapcsolódva a többi egységhez. Cikkük fókuszában az áll, hogy a vérbankban dolgozók távol vannak azoktól, akiknek végzik a tevékenységüket, így nem tudják közvetlenül a munkájuk másokra gyakorolt hatását megtapasztalni. Azt vizsgálták, hogy a vérbankban hogyan hidalják át ezt a távolságot, hogyan adnak értelmet a munkájuknak, azaz az egyén a munka értelemteliségét aktívan befolyásoló szerepére hívja fel a figyelmet.

Több tanulmány rámutat arra, hogy a jelentésadás segít az egyéni és kollektív krízisek megoldásában, csökkenti azok negatív hatását. Delroisse és szerzőtársai (2022) kutatásukban a jelentésadási folyamat társas jellegére fókuszáltak, nevezetesen az érzelmek megélésének közös értelmezésére a családdal, munkatársakkal, illetve vezetőkkel. A szerzők szerint az érzelmek megosztása mással segíti a munka értelemteliségének megtalálását, illetve fenntartását, valamint a kiégés elkerülését. Sahay és Dwyer (2021) kutatásukban azt vizsgálták, hogy az ápolónők miként értelmezik és szabják át a munkakörüket

A jelentésadás eredménye

Esemény	Jelentésadás eredménye	Szerző
Kiégés	• érzelem megosztása csökkenti a kiégést, munka értelme nő	Delroisse et al. (2022)
Szakmai identitást veszélyeztető helyzetek	• munkakör átszabása • munkaköri elkötelezettség	Wang et al. (2021)
Jóllét, identitás fenyegetése	• munka elhagyása • magánélet felértékelése	Rothausen et al. (2017)
Szakmai szerep változása	• szerepértelmezés	Ericsson & Augustinsson (2015)
COVID-19	• szakmai identitás újradefiniálása • szerep újraértelmezése • munkakör átszabása	Sahay & Dwyer (2021); Van Zoonen et al. (2022);
Megerősítő vagy elbizonytalanító megjegyzések, gesztusok	• módosul a munka jelentése • munkakör átszabása • munkakörnyezet módosítása	Wrzesniewski et al. (2003); Riasnugrahani & Riantoputra (2017); Lysova et al. (2022); Vuori et al. (2012)
Vezető viselkedése (ösztönzés)	• munka értelemtelisége nő	Peng et al. (2016)
Nem tudják a munkájuk hatását közvetlenül megtapasztalni	• egyén aktívan konstruálja a munkája értelemteliségét	Müller et al. (2019)
Feszültség a mindennapi munkában	• elvárások újraértelmezése	Mitra & Buzzanell (2017)
Munka intenzitása nő	• hozzáállás befolyásolja a válaszreakciót, és azt, hogy nő-e az értelemteliség	Jiang (2021)

Forrás: saját szerkesztés

COVID-19 idején. Az általuk megélt bizonytalanság és kétértelműség csökkentése céljából alkalmazták a munkakör átszabását, újradefiniálták a szakmai identitásukhoz tartozó szerepeiket és viszonyukat. Wang és Kim (2021) kutatásukban azt vizsgálták, hogy a szakmai identitást veszélyeztető helyzetek hogyan járulnak hozzá a különböző munkakörátszabási megoldások alkalmazásához. Van Zoonen és munkatársai (2022) a COVID-19 járvány által okozott változásokkal kapcsolatos vállalati kommunikáció szerepére hívják fel a figyelmet a munka értelemteliségének és a munkavállalók mentális állapotának alakulásában. Kutatási eredményeik alapján, amennyiben a vezetők kellően transzparenssek voltak a COVID-19 okozta változásokkal kapcsolatban a szervezeti tagok felé, úgy a munkavállalók identitásfenyegetettsége csökkent, s egyúttal erősödött a megélésük a munkájuk értelemteliségére vonatkozóan.

Rothausen és szerzőtársai (2017) kutatásaik során arra jutottak, hogy a szervezetből való kilépés melletti döntésre jellemzően az identitás és a jóllét fenyegetésének az észlelése vezette el a munkavállalókat. A vizsgálatból kiderült, hogy hat olyan identitáshoz és jólléthez kapcsolódó tényező azonosítható, melyek sérülése kilépéshez vezethet. Ezek között szerepel a cél (értelemteliség, jelentőségtelenség), az egyén által bejárt pálya (a múlt, jelen, jövő koherenciája a növekedés és a fejlődés tekintetében), a kapcsolódás másokhoz, a kompetencia megélése, az önelfogadás, valamint az egyediség megtapasztalása (a társas környezet részéről történő elismerés az egyén egyedi értékeire vonatkozóan). A szervezetből való kilépés és a jelentésadást kiváltó esemény kapcsolatát Jiang (2021) tanulmánya is alátámasztja, árnyalja, aki kutatásában a menekültválság hatására növekvő munkaintenzitásra adott válaszokat ta-

nulmányozta. Három utat azonosított Schabram és Maitlis (2017) alapján, amelyek alapvetően befolyásolják a kihívásokra adott válaszokat. A "gyakorlatorientált" úton járók hajlamosak a kihívásokra fejlődési lehetőségként tekinteni, ezzel szemben az "identitásorientált" és a "hozzájárulás-orientált" úton járók hajlamosak ugyanezekre a kihívásokra akadályként tekinteni, amelyek az énjük kifejezését, illetve a jelentős hozzájárulásukat akadályozzák, és végül elhagyják az ilyen munkát.

Két cikk az elvárásokat helyezi a fókuszba, hangsúlyozva azok szerepét a jelentésadás folyamatában és értelemteliség megélésében. Frémeaux és Pavageau (2020) 42 vezetői interjú alapján összekapcsolják az értelemteliség vezetését a munkavállalók értelemteliségével. Feltárják, hogy a munkavállalók milyen jelentést tulajdoníthatnak a vezetők cselekvéseinek, és felhívják a figyelmet arra, hogy ez az interakció hogyan lehet értelemteliség mindkét fél számára. Kiemelendő, hogy amennyiben a vezető viselkedése a munkavállalók elvárásához képest pozitív, az nagyban előmozdítja a munka értelemteliségének megélését. Mitra és Buzzanell (2017) feltáró kutatása 45 fenntarthatósági szakértő tekintetében azt vizsgálták, hogy miként értelmezik újra az elvárásaikat és hogyan találják meg az értelmet a mindennapi munkájuk, a feszültséggel teli tárgyalások során.

Több szerző a társak hatására, a pozitív és negatív visszajelzések jelentés- és értelemadásban betöltött szerepére hívta fel a figyelmet a munkával kapcsolatban. Wrzesniewski és munkatársai (2003) azt kutatták, hogy a kórházi takarítók munkájának jelentésére milyen hatással voltak a mások (pl. betegek, azok családtagjai vagy nővérek, orvosok) által kapott munkahelyi elismerések és elbizonytalanító megjegyzések, visszajelzések. A szerzők

237 takarítóból véletlenszerűen különböző szempontok szerint választottak ki 29 takarítót, akikkel személyes interjú folytatott. A kutatási eredményekből kiderül, hogy a takarítók munkájára vonatkozó pozitív vagy negatív értékítéletet hordozó megerősítő vagy elbizonytalanító megjegyzések vagy gesztusok hatással vannak arra, ahogyan a takarítók értelmezik a munkájukat. A kutatás rámutat arra, hogy a megerősítő és elbizonytalanító megjegyzések vagy gesztusok hatására az egyének változtathatnak azon, ahogyan gondolkodnak a munkájukról és mennyire tekintik azt értékesnek, illetve olyan munkafeladatokat vagy olyan közeget, kapcsolatokat kereshetnek, ahonnan több pozitív ingert kapnak, azaz átalakíthatják, átszabhatják a munkakörüket (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Riasnugrahani és Riantoputra (2017) tanulmányukban a személyközi jelentésadás és a munkakör személyre szabásának modelljét kombinálva vizsgálták fehér és kék galléros munkakörben dolgozókat. Feltáró kutatásuk alátámasztotta, hogy mások véleménye és értékelése befolyásolta a vizsgált egyének munkájának jelentését. Amikor úgy észlelték az egyének, hogy leértékelik őket, akkor ez arra serkentette őket, hogy proaktívan pozitív irányba alakítsák a munkakörüket.

Vuori és munkatársai (2012) kvalitatív kutatásuk során megállapították, hogy az egyének törekednek arra, hogy a munkájukat értelemtelibbnek észleljék és ebben a pozitív visszajelzéseknek nagy szerepük van. Három alkalmazott taktikát azonosítottak: hangsúlyozzák a munkájuk pozitív jellemzőit, vagy a saját kompetenciáikat fejlesztik, illetve a munka tartalmát befolyásolják. Ezek a taktikák mind hozzájárulnak ahhoz, hogy az egyének a munkájukat értelemtelibbnek tapasztalják meg.

Lysova és szerzőtársai (2022) kutatása pedig azt emelte ki, hogy a pozitív vagy ambivalens munkahelyi eset is értelemtelinek ítélték meg az egyének, ha a munkakörnyezetből jövő ingerek az érték, a törődés vagy a gondoskodás érzését, vagy a biztonság érzését közvetítik az egyéneknek. Peng és szerzőtársai (2015) pedig cikkükben azt vizsgálták, hogy a vezetők részéről érkező ösztönzés, nevezetesen a munkavállalók buzdítása a munkavégzéssel kapcsolatos új perspektívák és innovatív megközelítések behozatalára, miként hat a munka értelemteliségének megélésére. Eredményeik alapján a vezetők pozitív hatására a munka értelemtelisége nő, különösen a dinamikusan változó ipari környezetben, illetve a relatíve alacsonyabb vállalati teljesítmény esetén.

Összességében a cikkek alapján az a következtetés vonható le, hogy mind a pozitív, mind az ambivalens visszajelzésnek lehet pozitív hatása a munka értelemteliségének megélésére, amelyben a munkakörnyezet és a vezetői ösztönzés fontos szerepet játszanak.

Következtetések

A legtöbb cikk (n=12), melyet elemeztünk a kulcsfogalmak közül a munka értelemteliségének vizsgálatát helyezi középpontba, így a fogalmi elemzés fókuszában is ezek a tanulmányok állnak. Összehasonlítva az alkalmazott értelemteliség fogalmakat, az értelemteliség 18 fő jellemzőjét

azonosítottuk. A kutatások egy részében (n=9) az értelemteliség forrásai is fókuszba kerülnek a meghatározásokban. A tanulmányok közül legtöbben pozitív fogalmakkal társítják: pozitív értékhez (n=5) vagy hatáshoz (n=7), vagy érzéshez (n=1) kapcsolják az értelemteliséget. Összesen két kutatás jeleníti meg az értelemteliség meghatározásában a feszültséget, amelyet az egyének az értelemteliség megtapasztalása során élnek át. A feszültség ahhoz kapcsolódik, hogy az egyéneknek meg kell küzdeniük azért, hogy meg tudják tapasztalni az értelemteliséget a munkájuk során.

Az elemzési bázisba foglalt cikkek áttekintése során láthatóvá vált, hogy a szerzők többsége Weick (1995) modelljét és a személyközi jelentésadás (Wrzesniewski et al., 2003) modelljét vette alapul a jelentésadás folyamatának meghatározásához. Weick (1995) megközelítésében a meglepő, kétértelmű, nem várt ingerek indítják el a jelentésadást, amelynek célja, hogy az egyén magyarázatot találjon a helyzetre. A személyközi jelentésadás modellje (Wrzesniewski et al., 2003) nem kevesebbet állít, mint azt, hogy az egyén a társas környezetből érkező ingerek fényében értékeli jelentősnek vagy kevésbé jelentőségteljesnek a saját munkáját és erre úgy reagál, hogy saját maga szabja át a munkakörét.

A vizsgált cikkek elsősorban negatív események hatását vizsgálták, a jelentésadás és a munka értelemteliségének változása a legtöbb esetben egy belső feszültséghez köthető. Megállapítható, hogy az értelemteliség megélése meghatározó ennek a feszültségnek a csökkentésében. A kiváltó események a menekültválság (munkaintenzitás növekedése) (Jiang, 2021) és a COVID-19 (munkaintenzitás növekedése, mentális- és identitásfenyegetés) (Sahay & Dwyer, 2021) kivételével, minden esetben munkahelyi kontextusra vezethetők vissza. Az értelemteliség megélése fontos szerepet játszik a fenti negatív hatások csökkentésében.

Mind a negatív, mind a pozitív visszajelzések hatnak a munka értelemteliségének megélésére (Wrzesniewski et al., 2003; Lysova et al., 2022; Riasnugrahani & Riantoputra, 2017), jelentésadási folyamatot indítanak el, a munkakörnyezetnek és a vezetőnek meghatározó szerepe van abban, hogy a negatív visszajelzések is a munka értelemteliségének növekedéséhez vezessenek (Lysova et al., 2022; Peng et al., 2016).

A cikkek eltérnek abban is, hogy a vizsgált jelentésadási folyamat egyénileg vagy közösségben megy-e végbe, amely ráirányítja a figyelmet a kontextus, illetve a társak szerepére. A szerzők ugyanakkor a jelentésadási folyamat egyéni eredményeit helyezik fókuszba, a szervezeti szintű hatások és tanulságok vizsgálata és megfogalmazása a legtöbb tanulmányban nem kerül előtérbe, nem is jelenik meg.

Gyakorlati alkalmazhatóság

Az utóbbi évek alapjaiban változtatták meg a munka feltételrendszerét, gondoljunk a COVID-19 járványra és az azzal párhuzamos gazdasági válságra. Az elmúlt időszakban zajló változások és az ahhoz való alkalmaz-

ködés nem hagyja érintetlenül a szervezetben dolgozó egyéneket és azt, hogy ők hogyan értelmezik a munkájukat és mennyire tekintik azt értelemtelének. A tanulmány rávilágít arra, hogy a munka értelemtelisége válság vagy változás idején különösen változékony, ami folyamatos feladatot róhat azokra a HR-vezetőkre, akik fontosnak tekintik azt biztosítani, hogy a munkatársaik értelemtelének tartsák a munkájukat. Hiszen az értelemtelének észlelt munka hatással van egyén elégedettségére, továbbá a motivációját és a teljesítményét is befolyásolja.

Ugyanakkor az összefoglalás rámutat arra, hogy nem csupán a szervezeten kívüli hatások, hanem a szervezeten belüli tényezők is hatnak a munkavállalókra. A tanulmány felhívja a HR-vezetők és vezetők figyelmét arra, hogy van felelősségük és mozgásterük abban, hogy negatív vagy pozitív irányba alakítsák a munka értelemteliségét a munkatársaik körében. Néhány tanulmány gyakorlati tanulságait is kiemeljük a vezetők-munkavállalók viszonylatában, amely támogatta az egyének megélését a munkájuk értelemteliségére vonatkozóan. Pozitív irányú változást hozott a munka értelemteliségében, amikor a vezetők kellően transzparenssek voltak a COVID-19 okozta változásokkal kapcsolatban (Zoonen et al., 2022), a vezető viselkedése a munkavállalók elvárásához képest pozitívabb volt (Frémeaux & Pavageau, 2020), a munkakörnyezetből jövő ingerek az érték, a törődés vagy a gondoskodás érzését, vagy a biztonság érzését közvetítették az egyéneknek (Lysova et al., 2022), a munkavállalókat buzdították a vezetőik a munkavégzéssel kapcsolatos új perspektívák és innovatív megközelítések behozatalára (Peng et al., 2015).

A kutatás korlátai, további kutatási irányok

A kutatás korlátját elsősorban az eltérő definíciók és fogalmak jelentik, amelyek a munka jelentéséhez és értelemteliségéhez köthetők. A kutatás nem tér ki a kapcsolódó fogalmakat tartalmazó cikkek vizsgálatára, a cikk fókuszának megtartása érdekében. A vizsgált cikkek alapján megállapítható, hogy azok elsősorban a jelentésadást kiváltó események egyéni hatásait vizsgálják, így a szervezeti szintű hatások, tanulságok tanulmányozása és megfogalmazása egy kutatási részként azonosítható. Több tanulmány is foglalkozik a vezetők szerepével, ezek külön feldolgozása új meglátásokat hozhat a vezetők munka értelemteliségét befolyásoló szerepét illetően. Az elemzett cikkek a kiégést, az identitás fenyegetést és a szerepek változását, valamint a visszajelzéseket azonosították jelentésadást kiváltó eseményként. Érdemes tovább kutatni, hogy mely események indíthatnak el jelentésadási folyamatot, amelyek a munka értelemteliségére is hatással vannak.

Felhasznált irodalom

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Cao, M., Zhao, S., Lv, H., & Wei, D. (2022). Can we have our cake and eat it too? Corporate social responsibility and employees' eudaimonic well-being and performance. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(4), 1040-1052. <https://doi.org/10.1111/beer.12449>
- Cascón-Pereira, R., Chillias, S., & Hallier, J. (2016). Role-meanings as a critical factor in understanding doctor managers' identity work and different role identities. *Social Science & Medicine*, 170, 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.09.043>
- Cheney, G., Zorn Jr, T. E., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being organizational communication engages the meanings of work. *Annals of the International Communication Association*, 32(1), 137-185. <https://doi.org/10.1080/23808985.2008.11679077>
- Czirfusz M. (2021) *A COVID-19-válságkezelés és a dolgozók helyzetének átalakulása a magyarországi feldolgozóiparban*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Delroisse, S., Rimé, B., & Stinglhamber, F. (2022). Quality of social sharing of emotions alleviates job burnout: The role of meaning of work. *Journal of Health Psychology*, 28(1), 61-76. <https://doi.org/10.1177/13591053221091039>
- Ericsson, U., & Augustinsson, S. (2015). The role of first line managers in healthcare organisations – A qualitative study on the work life experience of ward managers. *Journal of Research in Nursing*, 20(4), 280-295. <https://doi.org/10.1177/1744987114564258>
- Eurofound (2014). *Working Conditions and Job Quality: Comparing Sectors in Europe*. Overview Report, 66. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1384en.pdf
- Fink, A. (2005). *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper*. Thousand Oaks: SAGE.
- Frémeaux, S., & Pavageau, B. (2022). Meaningful leadership: how can Leaders contribute to meaningful Work? *Journal of Management Inquiry*, 31(1), 54-66. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
- Foldy, E. G., Goldman, L., & Ospina, S. (2008). Sensegiving and the role of cognitive shifts in the work of leadership. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 514-529. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.004>
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107. <https://doi.org/10.1177/0022167800403008>
- Jiang, W. Y. (2021). Sustaining meaningful work in a crisis: adopting and conveying a situational purpose. *Administrative Science Quarterly*, 66(3), 806-853. <https://doi.org/10.1177/0001839221994049>

- Kundra, S., & Dwivedi, R. (2022). Sensemaking of COVIDian Crisis for Work and Organization. *Philosophy of Management*, 22, 129-147. <https://doi.org/10.1007/s40926-022-00212-5>
- Lysova, E. I., Fletcher, L., & El Baroudi, S. (2022). What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267221094243>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Melo, N., Dourado, D., & Andrade, J. (2021). Reclaiming cognitive crafting: an integrative model of behavioral and cognitive practices in job crafting. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1302-1320. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2130>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70(5), 594-616. <https://doi.org/10.1177/0018726716663288>
- Müller, M., Huber, C., & Messner, M. (2019). Meaningful work at a distance: A case study in a hospital. *European Management Journal*, 37(6), 719-729. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.008>
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). *A guide to conducting a systematic literature review of information systems research*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1954824>
- Peng, A. C., Lin, H. E., Schaubroeck, J., McDonough III, E. F., Hu, B., & Zhang, A. (2016). CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: The moderating role of organizational context. *Group & Organization Management*, 41(2), 203-231. <https://doi.org/10.1177/1059601115592982>
- Pistruí, B., & Harmat, V. (2022). A szolgáltató robotok definiálása és alkalmazási lehetőségei az üzleti szervezetekben: Szisztematikus irodalmi áttekintés. *Vezetéstudomány*, 53(1), 58-68. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.01.05>
- Riasnugrahani, M., & Riantoputra, C. D. (2017). Spiritual Crafting: Another Strategy to Transform the Meaning of Work. In *International Conference on Business and Management Research* (pp. 435-447). New York: Atlantis Press.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays* (pp. 107-134). New York: Lexington Books.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothausen, T. J., Henderson, K. E., Arnold, J. K., & Malshe, A. (2017). Should I stay or should I go? Identity and well-being in sensemaking about retention and turnover. *Journal of Management*, 43(7), 2357-2385. <https://doi.org/10.1177/0149206315569312>
- Sahay, S., & Dwyer, M. (2021). Emergent Organizing in Crisis: US Nurses' Sensemaking and Job Crafting During COVID-19. *Management Communication Quarterly*, 35(4), 546-571. <https://doi.org/10.1177/08933189211034170>
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584-609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Scott, K. S. (2019). Making sense of work: finding meaning in work narratives. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1057-1077. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.43>
- Szöts-Kováts, K. (2012). Mit nyújt a jelentésadás perspektívája a munka jelentésének kutatásában? *Vezetéstudomány*, 43(7-8), 68-77. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.07.06>
- van Zoonen, W., Rice, R. E., & Ter Hoeven, C. L. (2022). Sensemaking by employees in essential versus non-essential professions during the COVID-19 crisis: a comparison of effects of change communication and disruption cues on mental health, through interpretations of identity threats and work meaningfulness. *Management Communication Quarterly*, 36(2), 318-349. <https://doi.org/10.1177/08933189221087633>
- Vuori, T., San, E., & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7(2), 231-248. <https://doi.org/10.1108/17465641211253110>
- Wang, Y., Lau, D. C., & Kim, Y. (2021). How and when occupational identity threat leads to job crafting and positive outcomes. *Academy of Management Proceedings*, 1, 11579. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.31>
- Weick, K.E. (1969). *The Social Psychology of Organizing*. Boston: McGraw-Hill.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). Thousand Oaks: Sage.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)
[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
<https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

1. melléklet

A vizsgált folyóiratcikkek eloszlása a megjelenés helye szerint

Folyóirat	Cikkek száma
Management Communication Quarterly	2
Research in Organizational Behavior	1
European Management Journal	1
Academy of Management Proceedings	1
Human Relations	1
Business Ethics, the Environment & Responsibility	1
Journal of Research in Nursing	1
Organization Studies	1
Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal	1
Journal of Management Inquiry	1
Administrative Science Quarterly	1
Social Science & Medicine	1
Journal of Management	1
Journal of Health Psychology	1
Philosophy of Management	1
Group & Organization Management	1

Forrás: saját szerkesztés