

OTDK-dolgozat

2025.

Budapesti Gazdasági Egyetem
Külkereskedelmi Kar

**ADDIG ÜSD A VASAT AMÍG MELEG – DE MEDDIG MELEG? AVAGY
A PERFEKCIONIZMUS ÖRDÖGI KÖRE A TAPASZTALT
MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN**

**HIT THE IRON WHILE IT'S HOT - BUT FOR HOW HOT? OR THE
VICIOUS CIRCLE OF PERFECTIONISM AMONG EXPERIENCED
WORKERS**

Török Hanna

Konzulens: Dr. habil. Juhász Tímea

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.11.03

TARTALOM

1. Bevezetés.....	1
2. Célstruktúra	3
3. Irodalmi feldolgozás.....	5
3.1. Mi a perfekcionizmus?	5
3.2. Perfekcionizmus egy szervezetben, munkahelyen	8
3.2.1. Napjaink helyzete	8
3.2.2. A perfekcionista típusok a munkahelyeken.....	9
3.2.3. Különleges esetek, amik nehezítik a perfekcionista munkahelyi életét	9
3.3. Perfekcionizmus a tapasztalt munkavállalók körében.....	10
3.4. Irodalmi feldolgozás összegzése	13
4. Kutatás bemutatása.....	16
4.1. Strukturált interjú	16
4.2. Kérdőív felépítése	20
4.2.1. A perfekcionizmusról alkotott vélemény	25
4.2.2. Perfekcionista munkavállalók hatása a munkakörnyezetre és a cég hatékonyságára	34
4.2.3. Perfekcionizmus és terhelhetőség	39
4.2.4. A perfekcionista munkavállalók véleménye a cég versenyképességéről	44
5. Összegzés	49
Szakirodalom.....	53
Mellékletek.....	56
Strukturált interjú kérdései	56
Kérdőív kérdései	56

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: Nem és lakóhely N, %	22
2. táblázat: Khi-négyszet próba, nem és lakóhely χ^2 , szign.:0.005	22
3. táblázat: Cramer's együttható.....	23
4. táblázat: Nem és életkor N, átlag, szórás	23
5. táblázat: Hipotézistábla	25
6. táblázat: A perfekcionizmus jellemzői r, szign.:0.001,0.005.....	27
7. táblázat: Varianciaanalízis ANOVA-vizsgálathoz	28
8. táblázat: Levene-teszt 9. kérdés	29
9. táblázat: ANOVA vizsgálat 9. kérdés, szign.:0.005.....	30
10. táblázat: Levene-teszt 10. kérdés	32
11. táblázat: ANOVA vizsgálat 10. kérdés, szign.:0.005	33
12. táblázat: Munkatapasztalat alapján a perfekcionista munkatárs N, %	36
13. táblázat: T-próba, perfekcionista hatása a munkakörnyezetre, szign.:0.005	37
14. táblázat: T-próba, A perfekcionista munkavállaló hatása a cégre, szign.:0.005	39
15. táblázat: Terhelhetőség N, átlag, szórás	40
16. táblázat: A perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető N, %.....	41
17. táblázat: Khi-négyszet próba, perfekcionizmus és terhelhetőség χ^2 , szign.:0.005.....	42
18. táblázat: A perfekcionizmus és terhelhetőség kapcsolatának erőssége	42
19. táblázat: A cég szempontjából a perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető? N, %.....	43
20. táblázat: Keresztábra, vállalati hatékonyság és perfekcionizmus N, %	47
21. táblázat: Hipotézistábla és eredmények	50

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Célstruktúra	3
2. ábra: 2x2 modell.....	7
3. ábra: A kérdőív felépítése	21
4. ábra: Munkatapasztalat N.....	24
5. ábra: Perfekcionizmus az idő múlásával N, %	26
6. ábra: Perfekcionistaival való munka N, %	35
7. ábra: Perfekcionistaikkal való munka 2. N	37
8. ábra: A perfekcionista munkavállalók hatása a cég versenyképességére N	38
9. ábra A perfekcionista munkavállalók hatása a cég versenyképességére 2. N	39
10. ábra: Munkakörnyezet szempontjából a legjobban terhelhető a legjobb? N, %	44
11. ábra Versenyképesség és perfekcionizmus N	45
12. ábra: Perfekcionista kitöltők megoszlása N	46

1. BEVEZETÉS

A perfekcionizmus egy nagyon aktuális téma a hétköznapi életben, a munka világában, és saját életemben, ezért gondoltam fontosnak a téma vizsgálatát. Egy előző kutatás során a perfekcionizmust a pályakezdő egyetemisták körében vizsgáltam, mivel az életem éppen abban a szakaszban tartott, hogy ez volt aktuális. Az eredmények további gondolkodásra sarkalltak, úgy éreztem rengeteg ember van még a perfekcionizmusnak, amit megismerhetek, és első körben, ami felmerült bennem, az a tapasztalt munkavállalók vélekedése a saját, illetve munkatársaik perfekcionizmusáról. Nagyon érdekesnek tartom a saját életemre nézve is, hogy a hozzám hasonló perfekcionista emberek, hogyan élik ezt meg már akár több évtizedes munkatapasztalattal.

A dolgozatom címe utal is arra, hogy mit is keresek. Meddig lehet a perfekcionizmus egy jelenség? Mikor ér el az ember arra a szintre, hogy ebben változzon, és mivel van ez összefüggésben? A dolgozattal az a célom, hogy megismerjem a tapasztalt munkavállalók, hogyan is vélekednek a jelenségről. A perfekcionizmus véleményem szerint nagyon könnyen kialakulhat a mai emberekben, fiatalokban, de idősebbekben is, mivel mindenhol rangsorolva vagyunk teljesítmény, osztályzatok, fizetés, pozíció alapján. A folyamatos összehasonlítás másokkal, az önmagunkkal való elégedetlenség pedig kialakítja a perfekcionizmust.

A munkatapasztalataim alapján nemcsak a fiatalok körében, hanem a tapasztaltabb munkavállalók körében is jellemző a perfekcionizmus, én saját bőrömön inkább ennek a negatív oldalát tapasztaltam. Akár vezető, akár alkalmazott az illető, mindkét esetben örök a megfelelési kényszer, a kiemelkedő teljesítményért való hajtas, és hiába az átmeneti sikerélmény, vagy elégedettségérzés egy feladat végén, a következő feladattal jön az újabb küzdelem, ezért is nagyon fontos kérdés, hogy meddig is tart a perfekcionizmus ördögi köre, meddig lehet ütni azt a bizonyos vasat, meddig meleg a vas, meddig egészséges ez a munkavállaló számára és meddig kifizetődő ez a cég számára, mikorra is fordul át inkább negatív irányba. Nekem is egy nagyon fontos tanulságot hordozhat ez a kutatás, tanulhatok abból, hogy mások hogyan élik ezt meg, mi segíti őket, esetleg mi nehezíti, hogy én is egészségesen tudjam kezelni ezt a tökéletességre törekvő énem, megláthassam, hogy mi is várható, más élettapasztalatokból tudjak tanulni, és hasznosítani azt, ami nekem is segíthet.

Az előző kutatásom a témában a pályakezdő egyetemistákról szólt, és mikor bemutattam az eredményeimet, kaptam egy olyan visszajelzést, ami talán a fő motivációja annak, hogy tovább dolgozzak a témával. Egy cégnek a vezetője, aki hallgatta a prezentációm emelte ki, hogy Magyarországon nem foglalkoznak a cégek a perfekcionizmussal, és hogy milyen jó, hogy ilyen

fiatalok már foglalkoznak ezzel, és sokat beszélgettem vele, hogy ő mit tapasztal, mesélt nemzetközi tapasztalatairól is, és ezért döntöttem úgy, hogy a tapasztalt munkavállalók körében szeretném a kutatásom végezni.

A dolgozatom elején a bevezetés található, megindokolom a témaválasztást, bemutatom miért aktuális. Ezután a célstruktúrát szeretném bemutatni, hogy kirajzolódjon, milyen célok mentén fogom írni dolgozatom, milyen kérdésekre keresem a válaszokat, mi a célom a kutatással. A célstruktúra után az irodalmi feldolgozás következik, a többi kutató eredményei és a szakirodalom alapján szeretnék foglalkozni a fogalommal és kutatni, hogy a munkatapasztalattal milyen összefüggésben van a perfekcionizmus. Ezután fogom a saját kutatásom bemutatni és elemezni, aminek két alappillére lesz: egy strukturált interjú, ahol munkavállalókat fogok kérdezni a perfekcionizmusról, illetve egy kérdőív, ahol egy nagy elemszámú mintán fogom vizsgálni az emberek véleményét a perfekcionizmusról általam megfogalmazott hipotézisek alapján. Ezután összegzem a dolgozatot, levonom a következtetéseket.

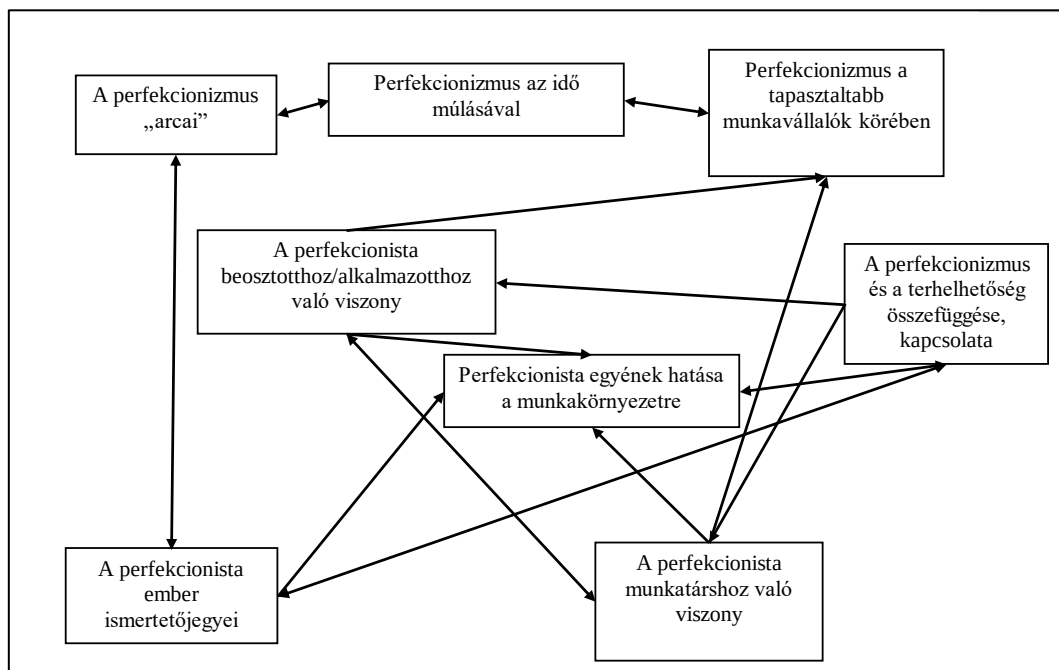
2. CÉLSTRUKTÚRA

A bevezetés után a célok megfogalmazása következik, ami azért nagyon fontos, mert ez alapozza meg mind a primer, mind a szekunder kutatásom. Alapvető célom, hogy körbejárjam a perfekcionizmus fogalmát, jegyeit, és hogy választ kapjak arra, hogy a tapasztalt munkavállalók hogyan viszonyulnak a perfekcionizmushoz. Szeretnék választ kapni, hogy a perfekcionizmus az idő múlásával van-e összefüggésben, vagy sem.

A dolgozatom alapvető céljai a következők:

1. A perfekcionizmus „arcai”
2. Perfekcionizmus a tapasztaltabb munkavállalók körében
3. A perfekcionizmus és a terhelhetőség összefüggése, kapcsolata
4. A perfekcionista munkatárshoz való viszony
5. A perfekcionista beosztotthoz/alkalmazotthoz való viszony
6. Perfekcionizmus az idő múlásával
7. Perfekcionista egyének hatása a munkakörnyezetre
8. A perfekcionista ember ismertetőjegyei

Ezen célok szerintem meghatározzák azt, amire én keresem a választ. Ami nagyon fontos a kutatás szempontjából, hogy ezek a célok kapcsolatban álljanak egymással. Ezeket a kapcsolatokat az 1. ábra szemlélteti:



1. ábra: Célstruktúra

Forrás: Saját ábra

Az 1. ábra nagyon jól mutatja, hogy a célok valóban mennyire szoros kapcsolatban állnak egymással, mégis fontosnak tartottam mindet kiemelni, mivel így látható a komplex probléma, illetve kérdés. Ami elengedhetetlen a kutatáshoz, hogy bemutassam mi a perfekcionizmus, milyen „arcai”, dimenziói, típusai vannak, illetve ami ezzel nagyon szoros kapcsolatban áll, hogy mik a perfekcionista ember ismertetőjegyei. Ezen két cél oda-vissza hat egymásra, egyik befolyásolja a másikat. A perfekcionista ember ismertetőjegyeinek megismerése már adhat egy képet arról, hogy egy perfekcionista egyén milyen hatással van a munkakörnyezetre, illetve, hogy a perfekcionizmusnak és a terhelhetőségnek van-e köze egymáshoz, milyen kapcsolatban állnak egymással. Vizsgálni fogom, hogy a perfekcionista beosztotthoz, illetve a perfekcionista munkavállalóhoz milyen a viszony, mivel azt gondolom, hogy ez a munkaadó és a munkavállaló szempontjából is nagyon fontos kérdés, és ezen célok is kapcsolatban állnak egymással, illetve következtetni engednek arra, hogy a perfekcionista embereknek milyen hatása van a munkakörnyezetre. Fogok egy külön kérdéskört szentelni annak, hogy a perfekcionizmus hogyan jelenik meg a tapasztalt munkavállalók körében, illetve, hogy hogyan néz ki az idő múlásával, tapasztalható-e változás, ha tapasztalható, akkor miért. Ezen két cél is összefonódik egy ponton, kapcsolatban állnak egymással.

Összességében a dolgozatom célja, hogy a perfekcionizmust vizsgáljam a tapasztalt munkavállalók körében, hogy láthassam, hogy van-e a perfekcionizmus és a munkatapasztalat között összefüggés, és hogy a perfekcionista munkavállalók milyen hatással vannak a munkakörnyezetre és mennyire terhelhetőek. Ezt a kérdéskört úgy szeretném körbejárni, hogy vizsgálom a munkaadó szempontjából, a munkatársak szempontjából, és a kettőt egyszerre. Ezen kutatási célok megvalósítására, mint már említettem szükségem lesz kvantitatív és kvalitatív kutatásra is, hogy megfelelően, kellő körültekintéssel vonhassak következtetéseket.

3. IRODALMI FELDOLGOZÁS

A bevezetés és a célstruktúra után körbe fogom járni, hogy a szakirodalom alapján mit is jelent a perfekcionizmus. Nagyon fontosnak tartom a fogalom megértését és definiálását, majd a perfekcionizmust fogom vizsgálni a szervezetek körében, először általánosságban, majd bemutatom, hogy napjainkban a munkaerőpiacon hogyan is van jelen a perfekcionizmus. Ezután a perfekcionizmus típusain keresztül fogom bemutatni, hogy egyes perfekcionistaik hogyan viselkednek a munkaerőpiacon, majd néhány kirívó esetet szeretnék bemutatni, ezzel is alátámasztva a téma aktualitását. Végül a perfekcionizmust fogom vizsgálni a tapasztalt munkavállalók körében.

3.1. MI A PERFEKCIONIZMUS?

Mint említettem, először a perfekcionizmus fogalmát szeretném körbejárni és megérteni. A kutatásom során, illetve az emberekkel történő beszélgetések során nagyon sokaknak elképzelésük sem volt mit jelent a fogalom, sokan csak hiányos tudással rendelkeztek róla. Nagyon nehéz összefoglalni azt, hogy mit is jelent ez a sokoldalú fogalom, ezzel már a kutatók is régóta foglalkoznak és még mindig nincsen egy elfogadott definíciója a perfekcionizmusnak. Egy definíció szerint a perfekcionizmus egy személyiségvonás, amely magas szintű teljesítményre törekszik, illetve az önmaga kritikus értékelésére való hajlam jellemzi, és ez összefügg az egyén mentális egészségével, és nagyon nagy hatása van az egyén munkájára, tanulására, az egész életére. Vannak viták és kérdések azzal kapcsolatban, hogy a mentális egészségre jótékony vagy kártékony hatással van-e (Fang és Liu, 2022). Már itt is érzékelhető, hogy a perfekcionizmus nem egy fekete-fehér fogalom, nem lehet határozottan eldönteni, hogy milyen arca is jelentkezik, ezért is gondolom, hogy nagy kihívás, nagyon érdekes kutatni a témában.

A perfekcionizmus egy többdimenziós fogalom. Régebben csak a negatív hatását látták és elemezték, de napjainkban már több oldalról vizsgálható a perfekcionizmus. Most két oldalról szeretném a perfekcionizmust bemutatni. Az egyik a perfekcionista törekvések, azaz perfekcionista standardok, amelyek akkor jelentkeznek, amikor a saját teljesítménnyel szemben túl magas elvárások vannak támasztva. A másik oldal a perfekcionizmussal kapcsolatban a perfekcionista aggodalmak vagy diszkrepancia, ami a túlzott önkritikusságot, a hibázás miatti túlzott szorongást, illetve a beteljesíthetetlen elvárásokat foglalja magába (Reinhardt és munkatársai, 2023).

Ez a két dimenzió bemutatható másik két konkrét típus alapján is, ez a két típus a legelterjedtebben használt, ha perfekcionizmus típusairól beszélünk: adaptív és maladaptív

perfekcionizmus. Ez a perfekcionizmusnak két olyan alaptípusa, amire mindenképp szeretnék a dolgozatomban kitérni. Az adaptív perfekcionizmus, a pozitív perfekcionizmus, ami jó hatással van az egyénre, a tökéletességre törekvés ebben az esetben motiváló erőként hat. A maladaptív perfekcionizmus az egyénre negatív, káros hatással levő perfekcionizmus, ami a teljesítményt gátolja, visszafogja (Dobos, 2022). Ami alapvetően megkülönbözteti a két típust, hogy az adaptív perfekcionista érzelmileg stabilabbak, és jobban bírják a negatív stresszt. A maladaptív perfekcionista számára pedig a hibázás egy elfogadhatatlan dolog, egy óriási kudarc. Ő mindig arra tekint, hogy az eredmény nem elég jó. A maladaptív perfekcionista nagyon nehezen bízta rá másokra a feladatokat, nem bízik mások teljesítményében (Varga, 2022).

A perfekcionizmussal rengeteget foglalkoztak a kutatók, és az egyik, a sok modell közül a többdimenziós perfekcionizmus modell, skála (Multidimensional Perfectionism Scale), ami a perfekcionizmust három típusra/dimenzióra osztja. Ezt a megközelítést nagyon fontosnak gondolom, mivel talán ez mutatja meg, hogy mennyire összetett a fogalom és hogy akár keveredhet is az előbb bemutatott pozitív és negatív perfekcionizmus, illetve, ami a legfontosabb és ami az én kutatásomban is egy nagyon fontos kérdés, hogy ebben a modellben már láthatjuk, hogy egy perfekcionista egyénnek milyen kihatása lehet a körülötte élőkre. A három típus pedig a következő: önorientált perfekcionizmus, más-orientált perfekcionizmus, és a társadalmilag előírt perfekcionizmus. Az önorientált perfekcionizmus esetén az egyénnek önmagával szemben túl magas az elvárása, a más-orientált perfekcionizmus esetén nem az énre, hanem egy másik egyénre irányul a magas elvárás. A társadalmilag előírt perfekcionizmus pedig a kívülről, a társadalom felől érkező elvárásokat jelenti (Cho és Lee, 2022).

Ami egy teljesen új és eltérő megközelítés, a perfekcionizmus 2x2 modellje, amely modell Gaudreau és Thompson nevéhez fűződik 2010-ből (Waleriańczyk és munkatársai, 2022). Ez a modell az embereket 4 csoportra osztja: nem perfekcionista, tisztán személyes standardokon alapuló perfekcionista, tisztán önértékelésen alapuló perfekcionista, és kevert perfekcionista (Pikó és Berki, 2019). A perfekcionizmus típusát ez esetben a perfekcionista törekvések (PS = perfectionistic strivings) és perfekcionista aggodalmak (PC, perfectionistic concerns) befolyásolják. (Reinhardt és munkatársai, 2019). Ezt a modellt a 2. ábra szemlélteti.

Nem perfekcionista alacsony PS alacsony PC	Önértékelésen alapuló perfekcionista alacsony PS magas PC
Személyes standardokon alapuló perfekcionista magas PS alacsony PC	Kevert perfekcionista magas PS magas PC

2. ábra: 2x2 modell

Forrás: Saját szerkesztés Berki, 2020 alapján

A 2. ábrán jól látszik, hogy melyik típus milyen jellemzőkkel rendelkezik. A nem perfekcionistaoknak a perfekcionista törekvései és aggodalmai is alacsonyak, a személyes standardokon alapuló perfekcionistaoknak a perfekcionista törekvései magasak. Ez a két típus sorolható a perfekcionizmus adaptív arcához, mivel ezek az egyénre nincsenek rossz hatással. A másik két eset pedig a perfekcionista maladaptív jellegét erősíti. Az önértékelésen alapuló perfekcionizmus esetén alacsonyak a törekvések és magasak az elvárások, míg a kevert perfekcionizmusnál mindkét érték magas. A kevert perfekcionizmusnak adaptív arca is van a maladaptív mellett.

Azt gondolom, hogy elég jól sikerült körbejárnom, hogy mi is a perfekcionizmus, sok oldalát megismerhettem a fogalomnak. A fejezet végén pedig egy konkrét példán keresztül szeretném megmutatni, hogy egy perfekcionista attitűd hogyan is jellemezhető. Egy idézet segítségével fogom ezt megtenni, amihez személyes kapcsolódásom van. A perfekcionizmus jeleit legelsőnek a labdarúgópályán tapasztaltam önmagamon, ezért egy olyan idézetet hoztam, amit egy híres labdarúgó, Éric Cantona mondott: „Whatever happens, there are always things you could have done better. You score two goals and you usually feel you could have done better. You score two goals and you usually feel you could have scored a third. That's perfectionism. That's what makes you progress in life.” (Cantona, 1994). Én a labdarúgó életét nem fogom figyelembe venni, csak magát az idézetet. Ebben az idézetben egyértelmű, hogy egy perfekcionista labdarúgóról van szó, ki is mondja. Érződik az elégedetlenség, mivel mint írja, jobban is teljesíthetett volna. Itt adaptív perfekcionizmusról beszélünk, arról ír, hogy ez viszi

előre az életben, és véleményem szerint a perfekcionizmusa önorientált. A 2x2 modell szerint pedig személyes standardokon alapuló perfekcionizmusról beszélhetünk az ő esetében.

Összegezve a perfekcionizmust már évtizedek óta kutatják, nagyon érdekes és aktuális, illetve szerteágazó fogalom. A két alapvető típusa az adaptív és a maladaptív perfekcionizmus, ez mutatja meg, hogy az egyénre milyen hatással van a saját perfekcionizmusa. Megkülönböztetünk önorientált, más-orientált és társadalmilag előírt perfekcionizmust is, ezek azt mutatják meg, hogy kitől várja az egyén a tökéletességet, illetve, hogy honnan érkezik az elvárás. Ezen felül bemutattam a perfekcionizmus 2x2 modelljét, amiben a fő szempont az volt, hogy mi motiválja, mik motiválják az egyén perfekcionizmusát, a törekvés vagy az aggodalom, netalán mindkettő. A következő fejezetben a perfekcionizmust a gazdasági, szervezeti életben fogom vizsgálni.

3.2. PERFEKCIONIZMUS EGY SZERVEZETBEN, MUNKAHELYEN

A perfekcionizmus nagyon könnyen felfedezhető egy munkahelyen, szervezeti életben. Személyes tapasztalatom is van ezzel, ami sajnos egy negatív tapasztalat. Utólag látva már a felvételi interjún is a perfekcionista munkavállalót keresték bennem, de a betanulási időszak után jöttem igazán rá, hogy milyen magasak is tudnak lenni a munkahelyi elvárások, mekkora nyomás nehezedik az ember vállára. Mennyi mindent kellene megcsinálni, ami a munkaerőhiány miatt nagyjából lehetetlen, még túlórával sem teljesíthető, hiába kaptam pozitív visszajelzést és dolgoztam jól. Mivel ez volt az első munkahelyi tapasztalatom, ezért kezdtem ennek a témának a kutatását és ezért is gondolom ilyen fontosnak, hogy egy külön fejezetet szánjak a perfekcionizmusnak a munkahelyeken.

3.2.1. NAPJAINK HELYZETE

A mai munkavállalóknak a meritokrácia nyomása alatt kell teljesíteniük. A folyamatos rangsorolás, válogatás, szitálás erősen ösztönzi a perfekcionizmust. A szervezetek egyre jobban elvárják a perfekcionista hozzáállást a munkához, irreálisan magas követelményeket támasztanak munkavállalóikkal szemben. A cégek konkrétan legitimálják a perfekcionizmust a munkahelyen, perfekcionista munkavállalókat keresnek (Sipos, 2021). Ebben a nehéz helyzetben az emberek automatikusan kezdik magukat kevésnek érezni, az önbizalomra is rossz hatással van ez az örült magas elvárás. Az egyén akarva akaratlanul kezdi a másikkal hasonlítani magát, ami a munkahelyi légkörre semmiképp nincs jó hatással.

Ami egy munkahelyen, egy jó munkavállalótól elengedhetetlen, akárhol is dolgozik, hogy a munkavállaló kreatív és problémamegoldó legyen. A túlzott elvárások, amik szorongást okoznak, megölik a munkavállalói kreativitást, és a munkavállalókból egyfajta katonákat

nevelnek, akik a tökéletes munkavégzést helyezik előtérbe és nem a kreatív munkavégzést, innovatív ötleteket (Elekes, 2014).

Látszik, hogy az elvárt perfekcionizmus mennyire hátráltatja akár a munkavállalót, akár a munkaadót és hogy mennyire szükséges is a problémára megoldást találni, mert érezhető, hogy ez nem egy fenntartható helyzet. Ezért a különböző perfekcionista típusokat fogom a következő alrészben bemutatni.

3.2.2. A PERFEKCIONISTA TÍPUSOK A MUNKAHELYEKEN

Amit munkahelyi környezetben is szeretnék kiemelni az az adaptív és maladaptív perfekcionizmus hatása a munkakörnyezetre és az egyénre. A pozitív perfekcionizmus pozitívan befolyásolja mind a munkavállalást, mind a pszichológiai jóllétet, az érzelmi kimerültségre nincs közvetlen hatása. Ezzel szemben a maladaptív perfekcionizmus negatívan befolyásolja az egyén pszichés jóllétét, de nincs közvetlen hatása a munkával való elkötelezettségre (Kanten és Yesiltas, 2015).

A perfekcionizmus fogalmának elemzésében kiemeltem az önorientált és társadalmilag előírt perfekcionizmust is. Kínában vizsgálták, hogy ezek a perfekcionista milyen hatással vannak a munkavállalásra, illetve, hogy a motiváció milyen kapcsolatban áll a perfekcionizmussal. Egy 278 fős mintán készült a vizsgálat, és azt az eredményt kapták, hogy az önorientált perfekcionizmus pozitív hatással van a munkavállalásra, míg a társadalmilag előírt perfekcionizmus negatív hatással van a munkavállalásra. Bővebben: az önorientált perfekcionizmus növeli a munkahelyi elkötelezettséget, amelyet nagyra értékelnek a szervezetekben. Mivel a társadalmilag előírt perfekcionizmus káros a munkavállalásra, ezért segíteni kell a szervezeteknek ezeken az embereken, hogy megértsék, hogy céljaik és normáik túl magasak. Erre a problémára a csapatépítők tudnak például segítséget nyújtani. A szervezeteknek ezen felül pedig támogatást kell nyújtaniuk a munka értelme és motivációja, illetve a szervezeti identitástudat növeléséhez, ezáltal a külső motiváció belső motivációvá alakulhat át (Zhu, 2023).

3.2.3. KÜLÖNLEGES ESETEK, AMIK NEHEZÍTIK A PERFEKCIONISTÁK MUNKAHELYI ÉLETÉT

Vannak különböző esetek, történetek, amelyek szintén alátámasztják a téma aktualitását és fontosságát. Néhány ilyen különleges esetet szeretnék bemutatni.

A perfekcionizmus és a halogatás sokszor kéz a kézben járnak egymással. Ez szintén a maladaptív perfekcionista ismertetőjegye. A maladaptív perfekcionista minden feladatnak ugyanakkora jelentőséget nyilvánítanak, akár egy határidős feladatnak, de egy email

kiküldésének is. A perfekcionista, ha fél a kudarctól, ha fél attól, hogy a feladatát nem tudja a megfelelő minőségben elvégezni, ha fél a mások véleményétől, akkor sokszor választja inkább a halogatást, hogy minél később kerüljön a szorongást kiváltó helyzetbe, és sokszor nem is lenne alkalmatlan a munka elvégzésére, csak a halogatás és a stresszhelyzet miatt nem végzi el időben (McMahon és Rosen, 2008). Ez mind a munkavállalóra nézve, mind pedig a szervezetre nézve rendkívül negatív, egyfajta patthelyzet. Ebben a példában is érezhető, hogy mennyire fontos foglalkozni a perfekcionizmussal és ennek a helyzetnek a megoldásával.

A munkahelyeken egyre nagyobb számban vannak jelen akár munkamániás, akár munkafüggő emberek. A munkafüggőség kialakulása a perfekcionizmushoz vezethető vissza. A megrögzött munkafüggőknél a beteges perfekcionizmus jellemző. Ezek azok az emberek, akik először érnek az irodába és legutoljára távoznak, illetve akik a pénteki határidős feladatot már szerdára elvégzik, akik a szabadságuk alatt is dolgoznak (Pecze és Borbély, 2016).

A munkahelyek, mint már említettem, el is várják a perfekcionista hozzáállást, ennek egyik oka, hogy a vezető maga is perfekcionista sok esetben. A vezető által alkalmazott túlzott perfekcionizmus akadályozza a támogató munkahelyi légkör kialakulását (Gilyén, 2016). Ebben a példában pedig a legnehezebb helyzet talán, ha a vezető és a munkavállaló is perfekcionista, mivel, ha nem ugyanaz motiválja a perfekcionizmusukat nagyon nehéz lehet a közös munka. Egy kutatás konkrét példa erre, mikor katonák körében vizsgálták a perfekcionizmust. Ebben a kutatásban a cél az volt, hogy láthassák, hogy egy perfekcionista vezető milyen befolyással van a beosztottakra. Arra az eredményre jutottak, hogy ahol perfekcionista a vezető, ott hierarchiai hely a meghatározó a döntésekben. Beosztottjaiktól feltétlen engedelmesség az elvárás. A kutatásban arra jutottak, hogy a perfekcionista vezetők nyugalomban, békében döntenek jól. Ha hirtelen döntés szükséges, vagy kiélezett a verseny, akkor a perfekcionista vezetőknél jelentkezik a halogatás jelensége (Matus, 2020).

Már többször hangsúlyoztam, és azt gondolom ebből a fejezetből is jól érzékelhető, hogy a perfekcionizmus hatással van a munkahelyen igazából mindenre, és elég figyelmet érdemel, foglalkozni kell vele.

3.3. PERFEKCIONIZMUS A TAPASZTALT MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN

A perfekcionizmus, mint az előző fejezetben láthattuk, megjelenik a szervezeteknél, cégeknél. Nemcsak a cégek szempontjából érdekes vizsgálni a perfekcionizmust, hanem nagyon fontos, hogy az idő múlásával is vizsgáljam, mivel a perfekcionizmust rengetegszer összefüggésbe

hozzák a kiégéssel, ami mind a munkavállaló, mind a cég szempontjából nagyon hátrányos lehet.

Egy érdekes kutatás ír arról, hogy az anyák, akik perfekcionista, és karriert építenek hogyan viszonyulnak a perfekcionizmushoz, mi tapasztalható. A vizsgálatban azt nézték meg, hogy hogyan vélekednek ezek az anyák a perfekcionizmusról, a munkahelyi kiégésről, a szülői stresszről és az elégedetlenségről önmagukkal és az életükkel szemben. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a perfekcionizmus pozitívan korrelál a cinizmussal és a kimerültséggel a munkahelyeken, és a szülői nyugtalansággal otthon. A maladaptív és a társadalmilag előírt perfekcionizmus pedig negatív összefüggést mutatott az élettel és az önmagukkal való elégedettséggel (Mitchelson és Burns, 1998). A perfekcionizmus már szülői elvárásokból is eredhet, és itt látszik, hogy az anyára és gyermekeire is mennyire rossz hatással tud lenni a perfekcionizmus, mennyi nehézség adódhat ebből és mennyire kiterjedhet az élet minden területére.

Mivel a perfekcionista emberek rendkívül stresszesek, folyton megfelelési kényszerrel küzdhetnek, ezért egy olyan tanulmányt szeretnék bemutatni, ami a perfekcionizmus és a pihenés összefüggését vizsgálja. Azt vizsgálták, hogy a nem perfekcionista és perfekcionista munkavállalókra milyen hatással van egy néhány napos munkahelyi szünet (ebben a kutatásban a húsvéti szünet). Amikor önkritikus perfekcionizmus alapján vizsgálták az alkalmazottakat, akkor eltérő eredményre jutottak. A pihenés alatt mindkét csoport nagyjából ugyanolyan jóllétet mutatott, viszont pihenés után a perfekcionista alkalmazottak fáradtabbnak, érzelmileg kimerültebbek, szorongóbbak voltak. Ez arra vezethető vissza, hogy ők foglalkoztak a pihenés alatt is a munkahelyi dolgokkal, aggodalmakkal. Ebből az következik, hogy a perfekcionista munkavállalók valószínűleg a teljesítményhez kapcsolódó stressztől (Flaxman és munkatársai, 2012). Véleményem szerint ez vezethet leginkább kiégéshez, és sokszor önmagamon is ezt érzem, hogy a folyamatos indokolatlan aggodás, ami miatt fáradt vagyok és nem az, amit csinálok.

Még egy példát szeretnék hozni a perfekcionizmus és a kiégés kapcsolatára. A kutatást Tajvanban végezték, kutatás fejlesztő alkalmazottakon (760) és csoportvezetőiken (195). A kiégés és a tökéletességre való viszonyulás kapcsolatát vizsgálták. Arra az eredményre jutottak, hogy a tökéletességre való törekvés nem befolyásolja úgy a kiégést, pozitív kapcsolatot mutat kiégés alacsonyabb szintjeivel, még a tökéletességre való aggodalmak negatív hatással bírtak, erős kockázati tényezőnek bizonyultak a kiégés szempontjából. A vezetők magas tökéletességre való aggodalmai tovább növelték a munkatársak kiégésének kockázatát (Rice és Liu, 2020).

Nagyon érdekes kérdéskör, hogy a perfekcionizmus az idő múlásával, az évek elteltével áll-e összefüggésben. Egy következő tanulmány, amit be szeretnék mutatni, összehasonlítja a fiatalokat és az időseket. A perfekcionizmust, a lelkiismerettel és a neuroticizmussal összefüggésben vizsgálták a kutatók. Egyetemistákat és időseket (60 év felettieket) vizsgáltak a kutatásban. Arra az eredményre jutottak, hogy az egyetemistákra jellemzőbb a törekvő perfekcionizmus és a neuroticizmus, az időseknél pedig a perfekcionizmus a lelkiismeretességgel van jobban összefüggésben. Az idősebb generáció a perfekcionizmus és neuroticizmus kapcsolatában gyengébb értékeket mutat, valószínű az idő és a tapasztalat miatt. (Robinson és munkatársai, 2021). A kutatás nagyon érdekes, bár nehéz belőle messzemenő következtetéseket levonni, de az nagyon érdekes, hogy a fiataloknál a neuroticizmussal sokkal erősebb kapcsolatban áll a perfekcionizmus.

A tapasztalt munkavállalók kérdéskörében nagyon érdekesnek tartom megvizsgálni a perfekcionizmus és a kiégés kapcsolatát, összefüggését. A törekvő perfekcionizmus és a kiégés sokkal kevésbé van kapcsolatban egymással, mint a perfekcionista aggodalmak és a kiégés. Egy kutatás alapján a törekvő perfekcionizmus egyáltalán nem mutatott kapcsolatot a kiégéssel, viszont a perfekcionista aggodalmak a közepesnél erősebb pozitív kapcsolatot mutattak a kiégéssel és a kiégés tüneteivel (Hill és Curran, 2016). Egy másik tanulmány azt mutatja, hogy a perfekcionizmusnak milyen kapcsolata van a kiégéssel és az elkötelezettséggel. A kutatás eredményei alapján a perfekcionizmus magyarázza a kiégés minden aspektusát (kimerülés, cinizmus, hatékonyság csökkenése). A társadalmilag előírt perfekcionizmus magasabb szintű kiégéshez és alacsonyabb elkötelezettséghez társult, ezzel szemben az önmagunkra és a másokra irányuló perfekcionizmus alacsonyabb szintű kiégéshez és magasabb szintű elkötelezettséghez társult. Arra következtettek, hogy az egyéni különbségek a perfekcionizmus terén hozzájárulhatnak a munkahelyi kiégéshez és elkötelezettséghez (Childs és Stoeber, 2010). Ez a kutatás is megmutatja véleményem szerint, hogy a perfekcionizmusnak mennyi arca van és mennyire különbözően hathat emberekre és hogy mennyire fontos felismerni a perfekcionizmust, annak a típusát is, és tudatosan figyelni rá és dolgozni azon, hogy ne vezessen kiégéshez és a perfekcionista a perfekcionizmusból előnyt tudjon kovácsolni.

A dolgozatom címében is utalok rá, hogy tapasztalatom szerint a perfekcionista munkavállalókat túlterhelik, addig hajszoják, ameddig tudják a magas minőségű munkája miatt. De nem lehet ezt örökké megtenni, és talán ott van ennek vége, ha a perfekcionista munkavállaló eléri a kiégéshez, elkezdődnek a jelei, csökken a hatékonysága, kimerül, nem tud minőségi munkát végezni. A kutatásokat összevetve a tapasztalt munkavállalók körében is létező jelenség a perfekcionizmus, és nem feltétlen az idő múlásával küzdhetőek le a hátrányai.

Ami szerintem a megoldást jelenti, hogy mindenképp ki kell szakadni abból a közegből, amiben a perfekcionizmus érinti az egyént, mivel, mint a húsvéti szünetes példa is mutatja, a teljesítményhez is kell a kikapcsolás. A másik megoldás pedig a tudatosság, a perfekcionizmussal való foglalkozás, a felismerés és akár a segítség kérése is. A példák általában két oldalt állítanak egymással szembe, az egyik oldal mindig az, aki pozitívan tudja a perfekcionizmust „használni”, akire jó hatással van, és a másik oldal pedig küzd a perfekcionizmussal, átmegy megfelelési kényszerbe, ami pedig vezet például a kiégéshez, és átmenetileg hiába ez is tartható állapot, nem fog hosszú távon célra vezetni. Ahhoz, hogy az a bizonyos vas akármeddig üthető legyen, és az ütődések ne okozzanak fájdalmat, a szakirodalom alapján a perfekcionizmus adaptívva alakítása lehet a megoldás, egészséges és megugorható célok állítása a kulcs. Egy céges környezetben ez a főnököktől és a perfekcionista munkavállalótól is nagyon fontos.

3.4. IRODALMI FELDOLDOLGOZÁS ÖSSZEGZÉSE

Ebben a fejezetben az irodalmi feldolgozásom szeretném értékelni. A perfekcionizmust rengeteg oldalról vizsgálják a kutatók, összefüggésbe hozzák betegségekkel, az élsporttal, a családdal, rengeteg terület van, amit vizsgálni lehetne. Én a kutatásomhoz releváns dolgokat igyekeztem kiemelni, és úgy elvégezni a szekunder kutatást, hogy a primer kutatásomnak megfelelő háttérrel biztosítson és hogy eredményeim érthetőbbek legyenek ennek segítségével. A perfekcionizmus fogalmáról nagyon szerteágazó az irodalom, ott könnyű dolgom volt, ki kellett emelnem a lényegét és minél jobban összefoglalni. A perfekcionizmus és a szervezetek kapcsolatát is sikerült körbejárnom, sok érdekes ténnyel és példával tudtam élni, olyan gondolatokat ébresztett bennem, amire önmagam nem is gondoltam, például a perfekcionista vezető és perfekcionista munkavállaló kapcsolata. Kiemeltem néhány esetet (például a perfekcionizmus és munkafüggőség kapcsolata), ami valóban mutatja mennyire fontos a téma. Végül külön fejezetben vizsgáltam a tapasztalt munkavállalókat, bemutatva olyan eseteket, ami felhívja a figyelmet, hogy milyen erős hatásai is lehetnek a perfekcionizmusnak.

Ahhoz, hogy az irodalmi feldolgozásom teljes legyen, néhány mondatban szeretném bemutatni az előző kutatásom a perfekcionizmusról, amit fél évvel ezelőtt készítettem el. Abban a kutatásban a pályakezdő egyetemisták körében vizsgáltam a perfekcionizmust. A kutatásom főbb eredményeit szeretném bemutatni. Három hipotézis mentén készítettem strukturált interjúkat. Az első hipotézisem arról szólt, hogy a perfekcionizmust mi is befolyásolja, én a nemet, az iskolai végzettséget és a munkatapasztalatot emeltem ki. Az eredmény alapján ez a hipotézis részben alátámasztható, a nem és az iskolai végzettség befolyásolja a

perfekcionizmust, ezzel szemben a munkatapasztalat nem minden esetben, az adaptív perfekcionizmus esetén lehet befolyásoló tényező. A második hipotézis volt a legmegosztóbb, ahol a perfekcionizmus és a munkamánia kapcsolatát elemeztem, azt állítottam, hogy összekeveredik a perfekcionizmus és a tanulási mánia/munkamánia. Mivel ez a hipotézis közvetlenül engem is érint, ezért nagyon érdekesnek találtam, hogy mi lesz vajon az eredmény. Az interjúk alapján nincs határozott vélemény erről a hipotézisről, de mindenképp kapcsolatban áll a két fogalom egymással mind az interjúk, mind a szakirodalom alapján. A harmadik hipotézisemben azt állítottam, hogy az alanyok szerint a perfekcionizmus két legnagyobb előnye a kiváló minőségű munka és a terhelhetőség, a két legnagyobb hátránya pedig az örök belső feszültség és a megfelelési kényszer. Ennél a hipotézisnél az előnyöket az interjúk teljesen alátámasztották, a hátrányoknál a válaszok megosztóak voltak, mivel, akik nem perfekcionistaaként nyilatkoztak, ők például a csapatmunka hátráltatását említették hátrányként, illetve azt, hogy sosem lehet a perfekcionistaaknak megfelelni. A kérdőívemnél leginkább a perfekcionizmus jegyeit, jellemzőit vizsgáltam, az emberek véleményét kérdeztem, az elemzést statisztikai módszerekkel hajtottam végre. Egy érdekes összefüggés például: hogy minél megfigyelhetőbb az önbizalomhiány valakinél, annál frusztráltabb, ez az összefüggés a maladaptív perfekcionizmusra példa. Egy másik szignifikáns összefüggés: Minél inkább szorong valaki, ha nincsen kész mindennel, annál jobban szeretne mindenki szemében tökéletesnek tűnni. A következő jellemzők esetén a nők és a férfiak nem voltak különböző véleményen: tökéletesség és elégedetlenség. Viszont több tényező volt, ahol a nők és a férfiak nem értettek egyet, különbséget mutattak: betegség, munkamánia és önbizalomhiány. Ebből azt a következtetést vontam le, hogy a nők és férfiak leginkább a maladaptív perfekcionizmusról vannak külön véleményen, mivel mindhárom maladaptív jellemző. A női és férfi perfekcionizmus is egy nagyon érdekes kutatási téma, ennek a vizsgálatába is szeretnék majd belekezdeni. Csak néhány érdekes eredményt emeltem ki a kérdőíves kutatásomból. Szerintem jól érzékelhető, hogy ez a kutatás alatt ismertem meg igazán a perfekcionizmust, a jelenlegi kutatásom már sokkal szűkebb és határozottabb (Török, 2023). Az irodalmi feldolgozás összegzéseképp a saját magam által alkotott fogalmat fogom bemutatni:

„A perfekcionizmus alappillére a tökéletesség. A tökéletesség egy ideál, amit van, aki úgy állít fel, hogy elérhető, van, aki úgy, hogy elérhetetlen. Ettől függ, hogy egy egyén perfekcionizmusa pozitív vagy negatív, azaz adaptív vagy maladaptív. A perfekcionista ember tökéletességre való motivációja különböző dolgokból eredhet: a saját elvárásokból, a más felé irányuló elvárásokból, és a társadalom felől érkező elvárásoktól. Van, akit ezek közül egy mozgat, van, akit több is. A perfekcionizmus egy rendkívül összetett és szerteágazó fogalom, ami a

társadalmunk egy jelentős csoportját érinti, közvetlenül, vagy közvetve.” (Török, 2023, 54. oldal).

A szakirodalom és az előző kutatásom egyes részeinek ismertetése után a kutatásom fogom bemutatni, és azt várom, hogy én is olyan érdekes eredményeket mutathatok be a következő fejezetekben, mint a kutatók, csak a saját vizsgálatomon, területemen keresztül. Igyekeztem előző kutatásomból a tapasztalatokat leszűrni és a szakirodalmat is felhasználva olyan kutatást készíteni, amelyek előre visznek a perfekcionizmus megértésében.

4. KUTATÁS BEMUTATÁSA

A primer kutatásomnak két alappillére van a kvalitatív és a kvantitatív kutatás. A kvalitatív kutatás azért volt számomra nagyon fontos, hogy meggyőződjek róla, hogy tényleg érdemes a témában egy nagyobb mintán kutatni, hogy lássam az emberek, a tapasztalt munkavállalók tényleg érdeklődnek a téma iránt, és egy aktuális jelenségről kutatok. A kvalitatív kutatásom strukturált interjú segítségével végeztem. A kvantitatív kutatásom egy kérdőíves megkérdezés volt, nagy elemszámon vizsgáltam, hogy a perfekcionizmus hogyan is hat a tapasztalt munkavállalókra.

4.1. STRUKTURÁLT INTERJÚ

A strukturált interjú, mint már említettem a kvalitatív kutatásom. Azért voltak fontosak az interjúk, mivel a kvantitatív kutatás és a hipotézisvizsgálat előtt megnéztem, hogy aktuális-e a téma, hogy az emberek mit gondolnak a tapasztalt munkavállalókról és a perfekcionizmusról, szerettem volna egy alapképet kapni, hogy hogyan is jelenik meg a környezetemben. Az interjúkat előre megírt kérdések alapján végeztem, a GDPR szabályait rendben tartva, mindenki aláírásával igazolta, hogy hozzájárul, hogy a kérdésekre adott válaszait anonim módon felhasználjam a kutatásomhoz. Igyekeztem a célstruktúrát megfelelően körüljáró kérdéseket feltenni. Az alanyok egyesével érkeztek, külön-külön hallgattam őket. 10 kérdést tettem fel mindenkinek, ebben 3 specifikus kérdés volt, ahol a lakóhelyről, munkaköréről, munkatapasztalatról érdeklődtem, illetve arról, hogy az esetleges munkaváltásoknak mi az oka. A többi kérdés a perfekcionizmussal volt kapcsolatban. 7 emberrel készítettem interjút. Tapasztalt munkavállalókkal leginkább, viszont igyekeztem több aspektusból is vizsgálni. Igyekeztem, hogy különböző munkahelyekről legyenek, például szociális szférából, adminisztratív munkakörből, egyéni vállalkozóként, egy multinacionális vállalat munkavállalójaként. Azt gondolom, hogy mind nagyon érdekes, ezen felül készítettem interjút egy pályakezdővel is, hogy ő hogyan látja a több munkatapasztalattal rendelkező perfekcionistaakat, illetve egy gazdasági vezetővel is, aki azért nagyon érdekes, mivel neki foglalkoznia kell ezzel a jelenséggel, és kíváncsi voltam, hogy egy ilyen ember hogyan viszonyul a kérdéshez. Eszébe jut-e foglalkozni ezzel, a perfekcionista munkavállalóját máshogy kezeli, terheli-e. Mind budapesti, mind vidéki lakosok is vannak a megkérdezettek között. Azt tapasztaltam, hogy mindenki örömmel és nyitottan áll a kérdéshez, és elgondolkodtatja a kérdéskör. Többen kerestek még utána, hogy kiegészítenék, mivel jutott még eszükbe gondolat. Nem könnyű kérdéskör, nehéz rögtön olyan választ adni, ami teljesen átgondolt.

Most az interjúra adott válaszokat és az általam vizsgált kérdésköröket szeretném bemutatni és eközben a saját véleményem is kifejtteni. A specifikus kérdések után rögtön feltettem azt a kérdést, hogy mit gondolnak az emberek mit jelent a perfekcionizmus. Szerteágazó válaszokat kaptam, mégis mindenkinél egy volt az alap, mégpedig a tökéletességre való törekvés. Említették a folyamatos tenni akarást, és a még jobbra való törekvést. A gazdasági vezető szerint a perfekcionizmus egy vágy, a tökéletességre való vágy, ami nélkül nincs békeség. Véleményem szerint ez nagyon érdekes, hogy a perfekcionizmusra így is lehet gondolni, és valóban tud egy ideál lenni, tehát nekem ez a megfogalmazás nagyon tetszik és nagyon elgondolkodtató. Másik válasz szerint a perfekcionizmus teljesítményorientáció, az élet minden területén való maximum nyújtása, nemcsak önmagunkkal szemben, hanem mások elvárásai szerint is. Ez olyan válasz volt, ami már a perfekcionizmus több oldalára rávilágít, több arcát mutatja meg. Ezt a választ egy 5-6 év tapasztalattal rendelkező munkavállaló adta, aki irodai asszisztens. Bár perfekcionista nem vallja magát, mégis érzi a külső elvárásokat, amit nagyon jól belefogalmazott a perfekcionizmusról alkotott definíciójába.

Ami a kutatásom egyik alappillére az az, hogy az emberek perfekcionista tartják-e magukat, illetve, hogy a perfekcionizmus tud-e az idővel, a munkatapasztalattal változni, illetve, hogy mi befolyásolja ezt. A kérdések között érdekelt az, hogy az iskolában, a tanulmányok alatt perfekcionista voltak-e a megkérdezettek és hogy változott-e ez az idővel, akár pozitív, akár negatív irányba. A válaszok közül minden típusra van példa. Van, aki, iskolában nem volt perfekcionista, és a munkában sem törekszik a tökéletességre. Van, aki a tanulmányai során tapasztalta magán a perfekcionizmust, de később jobb lett és levetkőzte, előnyére tudta kovácsolni. Van, aki az iskolától kezdve folyamatosan perfekcionista és olyan is van, aki azt nyilatkozta, hogy az iskolában nem tapasztalta magán a perfekcionizmust, de a munkaerőpiacon már tapasztalja. Ez számomra a legmeglepőbb eset, mivel leggyakrabban a gyerekkori megfelelési kényszerből és elvárásokból ered a perfekcionizmus és ezért ezt viszonylag ritka esetnek gondolom, hogy felnőttkorban alakuljon ki. Ami nagyon érdekes volt még, hogy mi változtatott a perfekcionista munkavállaláson. Az egyik, ami nagyon érdekes volt a pályakezdő egyetemista válasza, aki 2 év tapasztalattal rendelkezik, egy multinál dolgozik, ahol egy nagyobb csapat veszi körül, akik között többen perfekcionista. Ő azt mondta, hogy az iskolában jellemző volt rá a perfekcionizmus, viszont az egyetem alatt ezt levetkőzte, mivel már többfelé irányult a figyelme. Mivel párjával költöztek Budapestre, ezért hirtelen háztartást is vezetett, illetve már az egyetem második félévében dolgozni kezdett, ezáltal megoszlott a figyelme, így engednie kellett a tökéletességből, mivel nem tudott volna mindenhol tökéletesen helytállni. Azt mondja ez a mai napig nem tért vissza, mindent igyekszik a legjobb tudása

alapján elvégezni, de nem a tökéletességet hajszolja. Egy másik válaszadóm, aki a szociális szférában dolgozik, időséssel foglalkozik leginkább azt mondta, hogy ő perfekcionista volt a munkában, de már nem az. Kétszer váltott munkát, leginkább lakóhelyváltás miatt, 10 év munkatapasztalattal rendelkezik. Az ő perfekcionizmusa az egyetemi éve alatt kezdődött. Megkérdeztem, hogy mi változott, mi változtatta ezt meg, és a következőt mondta: „Ahogy gyereke született, már nem tudtam úgy a munkára koncentrálni, megoszlott a figyelmem.” Ő azt is elmondta, hogy az első gyermeke születése után, mikor visszament dolgozni, azt tapasztalta, hogyha beteg a gyerek, nagyon nehezen marad otthon, mert kizökken a munkából, nem tud úgy teljesíteni. Ebben tudott változni és bánta is kicsit, hogy akkor ez nem ment neki. Mindkét példa azt mutatja, arra utal, hogy a perfekcionizmus nem a munkatapasztalattal függ össze, hanem egy megváltozott életkörülmény kell ahhoz, hogy az ember el tudja engedni a tökéletesség hajszolását. Véleményem szerint ez az önorientált perfekcionizmussal van a leginkább összefüggésben, akkor tud a leginkább egy életkörülmény változtatni az emberen, ha önmagával szemben változtatja meg az elvárásokat. Egy közel 30 év tapasztalattal rendelkező egyéni vállalkozót is kérdeztem, aki a szolgáltatásszektorban dolgozik, hogy perfekcionista-e tartja magát, és azt mondta, hogy sajnos igen. Ő azt nyilatkozta, hogy iskolában nem volt rá jellemző a perfekcionizmus, viszont a munkában már igen, és a mai napig perfekcionista. Kérdeztem, hogy miért alakulhatott ez ki és azt mondta, hogy nem tudja pontosan, a folyamatos megfelelési kényszer, de azt sem tudja, hogy igazából kinek is akar megfelelni. Itt látható, hogy a perfekcionizmus tud negatív is lenni. A társadalomtól elvárt perfekcionizmus negatívan hat az egyénre, a maladaptív jellege jelenik meg a perfekcionizmusnak. Ezzel szemben a válaszadó azt is kiemelte, hogy előnyére is tudja fordítani, mivel szolgáltatást nyújt, ezért vendégei elégedetten távoznak. Ő nem a munkában, hanem a magánéletében éli meg nehezen a perfekcionizmusát.

A következő kérdéskör arra vonatkozott, hogy milyen együtt dolgozni egy perfekcionista munkavállalóval, milyen hatással van a csapatmunkára. Ebben is sokszínű és érdekes megnyilvánulásokkal találkoztam. Egy 10 év tapasztalattal rendelkező munkavállaló azt nyilatkozta, hogy ő a saját munkáját csinálja mindig, nekik fel van osztva, egyénileg dolgoznak, viszont, hogyha elakad szívesebben kérdez egy perfekcionista-tól, mivel megbízhatóbb, fontos számára a tökéletesség. Ez nagyon érdekes, és én is tapasztaltam a munkám során ilyet, hogy többször jönnek hozzám segítségért, mivel tudják, hogy minőségi munkát adok ki a kezemből a perfekcionizmusom miatt. Az irodai asszisztens azt nyilatkozta, hogy a perfekcionista munkavállalók munkához való hozzáállása és folyamatosan túlteljesítése konfliktushoz is vezethet, mivel nem ugyanannyi munkát tesznek egy adott feladatba. A pályakezdő logisztikai

munkatárs azt nyilatkozta, hogy a tapasztaltabb munkavállalók körében a perfekcionizmus a megfelelési kényszerrel együtt jön, és nincs jó hatással a csapatra, mivel elvárják ugyanúgy a tökéletességet, viszont motiváló is tud lenni, teljesen kettősek az érzései ezzel kapcsolatban. A szociális szférában dolgozó anyuka azt nyilatkozta, hogy sokkal jobb egy perfekcionista emberrel dolgozni, mint egy munkakerülővel, mivel van kézzel fogható eredmény, rendesen dolgozik. A csapatmunkára jó hatással van, előre lendíti a munkát, mivel a perfekcionista munkavállalók pontosak, precízek. A gazdasági vezető azt mondta, hogy véleménye szerint jó a perfekcionista munkavállaló a csapatban, de nem feltétele a felvételnek a perfekcionizmus. Az egyensúly a legjobb egy csapatban. A perfekcionistaoknak van többletenergiájuk, ami pozitív és negatív is tud lenni. Tőle azt is kérdeztem, hogy vezetőként tekintettel van-e a perfekcionistaakra, foglalkozik-e ezzel, máshogy ad-e feladatot. Azt válaszolta, hogy konkrétan nem aggatja a perfekcionista jelzöt senkire, viszont tekintettel van arra, hogy melyik munkavállalónak jobb, ha hosszú távú célt lát, kinek a rövidebb az előnyös, és ez alapján oszt feladatot. Szerintem ez egy nagyon jó dolog, hogy egy vezető tekintettel van a munkavállalójára, bizonyos helyzetekben próbál a munkavállaló fejével gondolkodni.

Ezt a kérdést egy másik irányból is megközelítettem, mivel azt is érdekesnek és fontosnak gondolom, hogy a perfekcionista munkavállaló milyen hatással van egy cég versenyképességére, hatékonyságára. Itt a válaszokat összefoglalva szeretném leírni, mivel viszonylag hasonló válaszokat kaptam. Alapvetően mindenkinek az volt a véleménye, hogy a perfekcionista munkavállalók kimagasló minőséggel végzik munkájukat, ezáltal mindenképp jó hatással vannak a cégre. Egyértelműbbek voltak ebben a kérdésben a válaszok, mint a perfekcionizmus csapatra gyakorolt hatására. Viszont ebben a kérdéskörben is érkezett egy nagyon érdekes felvetés, a pályakezdőtől. Feljött, hogy ott a cégnek a vezetője is perfekcionista, és hogy ez nagyon pozitív hatással van a cég versenyképességére, mivel több piacvezető pozíciót is megszerezett, de a csapatra nagyon negatív a hatása, mivel mindenkitől azt a munkát várja el, mint magától, ezáltal túl magas elvárásokat támaszt. Ebben a példában is látszik, hogy egy perfekcionista teljesen mindegy a hierarchia melyik lépcsőfokán áll, tud egyszerre pozitív és negatív hatással is lenni, nagyon megosztó és ez is azt bizonyítja, hogy van hova fejlődni mind a cégeknek, mind a perfekcionistaoknak, hogy többet tudjon a pozitív hatás érvényesülni. Az utolsó kérdéskör pedig a perfekcionizmus és a terhelhetőség kapcsolatáról szólt. A szekunder kutatásom során ebben nem tudtam előrébb jutni, de az interjúk segítettek, hogy igenis fontos és megosztó ez a kérdés. Én azt kérdeztem meg, hogy a perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető munkavállaló. Erre a kérdésre válaszoltak a legnehezebben. A gazdasági vezető azt mondta, hogy a feladattól függ ez. Például egy folyamat

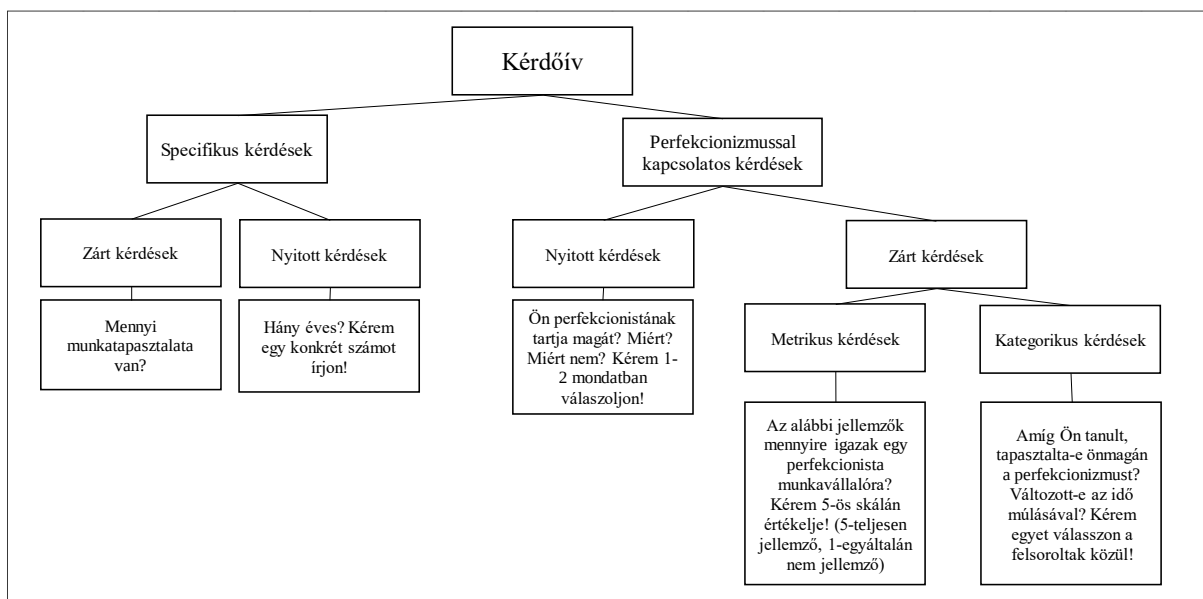
finomításnál nem feltétlen jó egy perfekcionista, mivel ő egy folyamatra tud leginkább figyelni, csak a saját feladatára és nem a nagy egészre. Ezzel én teljes mértékben egyetértek, mint ahogy a szakirodalmi kutatásnál a katonáknál is írtam, a perfekcionista a komfortzónájukban tudnak a legjobban teljesíteni, amikor el tudják érni a tökéletességet. Az irodai asszisztens azt mondta, hogy talán azért a legjobban terhelhető a perfekcionista, mert ő úgysem mond nemet egy feladatra, a teljesítmény és a megfelelési kényszer miatt. Olyan válasz is érkezett, hogy ha egy perfekcionista túl sok feladattal terheled, akkor túlterheled, szétfolyik a keze között a munka, és nem fog tudni úgy teljesíteni. Ami még érdekes volt ezzel kapcsolatban, hogy a perfekcionista a cég vagy a csapat sikerét esetenként jobban személyes sikerként éli meg, ezért több feladatot fogad be, mint mások, többet vállal és ezért a legjobban terhelhető. Én ezzel is egyet tudok érteni, hogy van olyan perfekcionista, akire ez igaz, de általánosságban nem mondható el mindenkiről.

4.2. KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

A primer kutatásom másik alappillére a kvantitatív kutatás, amit kérdőívvel készítettem. A kérdőívem összeállítása során arra törekedtem, hogy minél érthetőbben tegyem fel kérdéseim, minél jobban körül tudjam járni a témát, a kutatási céljaimnak megfelelően. Nem mások kérdőívét és eredményeit használtam, hanem saját magam készítettem a kérdőívet. A kérdőív megbízhatósága ellenőrizve lett, 10 kitöltőt kiemelve hasonló eredményeket kaptam. A kérdőív kiküldése előtt próbakérdőívezést végeztem, hogy lássam érthetőek és egyértelműek-e a kérdéseim. A mintát hólabda módszerrel gyűjtöttem, saját social média felületeimen hirdettem. A hólabda módszer miatt a kitöltési hajlandóságot nem tudtam mérni, a kérdőív nem reprezentatív, de jól lefedi a kutatást. A kérdőívem összeállításához és kiküldéséhez a kerdoivem.hu oldalt használtam.

Szeretném bemutatni a kérdőívem felépítését, amit a 3. ábra is szemléltet példákkal együtt. A kérdőívem 17 kérdésből áll, ezek között 5 nyitott és 12 zárt kérdés található. A specifikus kérdésekkel kezdődik, amiben az emberek nemére, lakóhelyére, életkorára és munkatapasztalatára voltam kíváncsi. Ezek az eredmények segítenek az összehasonlításban, a szűrésben egyaránt. Ezután a perfekcionizmussal kapcsolatos kérdések következtek. Itt is különböző típusú kérdéseket használtam, a nyitott kérdéseken kívül kategorikus és metrikus kérdéseket tettem fel, jelen kérdőívben ordinális kérdéssel nem dolgoztam. 10 darab kategorikus kérdést kellett megválaszolni, ahol 1 vagy több általam megadott válaszlehetőséget lehetett megjelölni. Ezen felül 2 metrikus kérdésem volt, ahol jelen esetben 5-ös skálán kellett értékelni a perfekcionizmussal kapcsolatos jellemzőket, kijelentéseket. A perfekcionizmussal

kapcsolatos kérdések között szerepeltek olyanok, amik a perfekcionizmussal foglalkoznak általában, és olyanok is, amelyek a munkahelyen jelentkező perfekcionizmus témáját járják körbe.



3. ábra: A kérdőív felépítése

Forrás: saját ábra

Az elemzés során több elemzési módszert is használtam, egyváltozós elemzési módszerek közül a gyakorisági elemzést, átlagot, szórást, többváltozós módszerek közül a t-próbát, az ANOVA-t, a korrelációt és a kereszttáblát.

A kutatásom eredményeinek bemutatása előtt szeretném a kitöltőim megoszlását bemutatni. 234-en töltötték ki a kérdőívem, amiből 191 nő és 43 férfi. A legtöbben városban élnek (157-en), de magas a nagyvárosban lakók száma is (44). A fővárosban (28) és a faluban (5) élő kitöltők vannak a legkevesebben. Az 1. táblázaton azt láthatjuk, hogy a nem és lakóhely szerinti eloszlás hogyan alakul.

1. táblázat: Nem és lakóhely N, %

			2) Az Ön lakhelye: Kérem egy lehetőséget válasszon!				Total
			Főváros	Nagyváros	Város	Falu	
1) Az Ön neme:	Nő	Count	18	29	140	4	191
		% within 1) Az Ön neme:	9,4%	15,2%	73,3%	2,1%	100,0%
		% within 2) Az Ön lakhelye: Kérem egy lehetőséget válasszon!	64,3%	65,9%	89,2%	80,0%	81,6%
		% of Total	7,7%	12,4%	59,8%	1,7%	81,6%
	Férfi	Count	10	15	17	1	43
		% within 1) Az Ön neme:	23,3%	34,9%	39,5%	2,3%	100,0%
		% within 2) Az Ön lakhelye: Kérem egy lehetőséget válasszon!	35,7%	34,1%	10,8%	20,0%	18,4%
		% of Total	4,3%	6,4%	7,3%	0,4%	18,4%
Total	Count		28	44	157	5	234
	% within 1) Az Ön neme:		12,0%	18,8%	67,1%	2,1%	100,0%
	% within 2) Az Ön lakhelye: Kérem egy lehetőséget válasszon!		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		12,0%	18,8%	67,1%	2,1%	100,0%

Forrás: saját táblázat

Az 1. táblázaton az figyelhető meg, hogy milyen összefüggés van a nem és a lakóhely között. A táblázatról a színessel kiemelt értékeket szeretném elemezni. Megfigyelhetjük, hogy a nők 73,3%-a él városban, és a városban élők 89,3%-a nő. A férfiak 23,3%-a él a fővárosban és a fővárosban élők 35,7%-a férfi. A következőben khi-négyzet próbával fogom vizsgálni, hogy van-e a lakóhely és a nem között szignifikáns kapcsolat. Ehhez az 2. táblázatot fogom használni. Ebben az esetben 2 minőségi ismerv között keresem van-e szignifikáns kapcsolat. Mivel a kiemelt valószínűség 0,05 alatti, ezért kijelenthetem, hogy a lakóhely és a nem között szignifikáns kapcsolat van.

2. táblázat: Khi-négyzet próba, nem és lakóhely χ^2 , szign.:0.005

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,828 ^a	3	0,000
Likelihood Ratio	17,620	3	0,001
Linear-by-Linear Association	14,839	1	0,000
N of Valid Cases	234		
a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,92.			

Forrás: saját táblázat

Ahhoz, hogy a kapcsolat erősségét is mérni tudjam, meg kellett vizsgálnom a szignifikancia értékét, amit a 3. táblázat ábrázol.

3. táblázat: Cramer's együttható

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,284	0,000
	Cramer's V	0,284	0,000
	Contingency Coefficient	0,273	0,000
N of Valid Cases		234	

Forrás: saját táblázat

Itt láthatjuk (3. táblázat), hogy a Cramer's együttható 28,4%, ami azt jelenti, hogy gyenge kapcsolat van a két ismerv között.

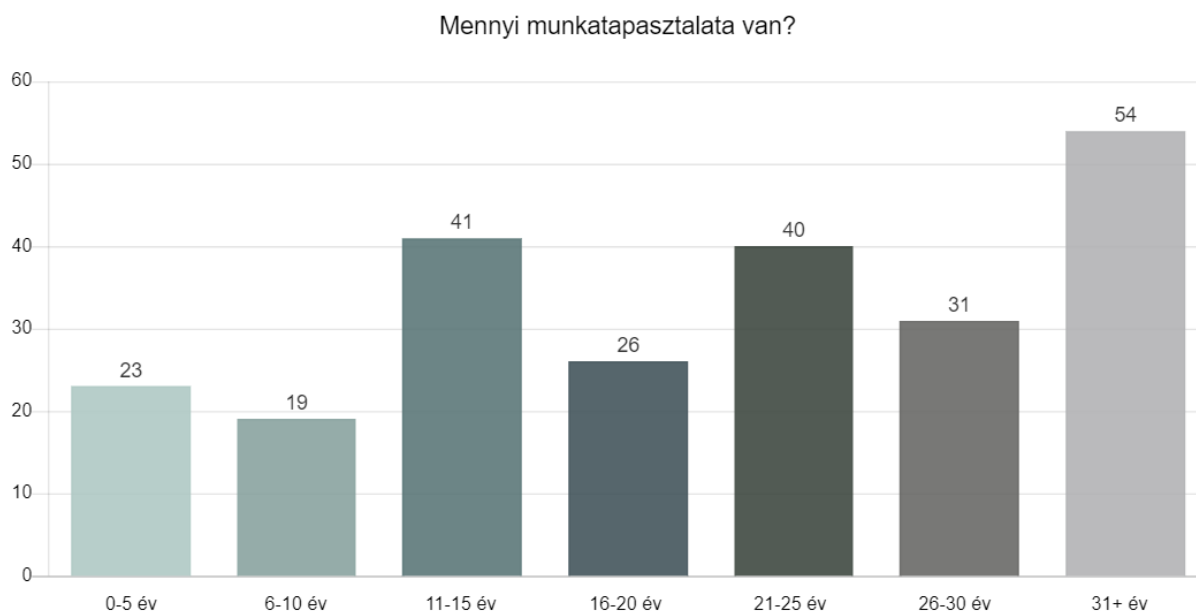
A specifikus jellemzők közül vizsgáltam még a munkatapasztalatot és az életkort. Mindkét esetben az volt a célom, hogy leginkább a tapasztalt munkavállalókat érjem el. Az életkort is a nemek függvényében vizsgáltam, amit a 4. táblázat szemléltet.

4. táblázat: Nem és életkor N, átlag, szórás

		Group Statistics			
1) Az Ön neme:		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
3) Hány éves? Kérem	Nő	191	44,84	10,775	0,780
egy konkrét számot	Férfi	43	40,47	9,958	1,519

Forrás: saját táblázat

A 4. táblázatból leolvasható, hogy a nők átlagéletkora 44,84, szórása 10,775, míg a férfiak átlagéletkora 40,47 és szórása 9,958. Ez jól mutatja, hogy sikerült a kérdőívemmel leginkább azt az életkort elérni, amit szerettem volna. A munkatapasztalat szempontjából pedig a következő eredményre jutottam (4.ábra):



4. ábra: Munkatapasztalat N

Forrás: saját ábra

Itt is jól látható (4. ábra), hogy a kutatásom a tapasztalt munkavállalók körében készült, mivel legtöbbször a 31 évnél nagyobb kategóriában vannak. Az 5 év vagy kevesebb tapasztalattal rendelkezők száma mindössze 23, ami azt jelenti, hogy 211-en tapasztalt munkavállalók a kitöltőim közül.

A specifikus jellemzők után a perfekcionizmussal kapcsolatos eredményeim fogom bemutatni. A célstruktúra alapján négy hipotézist fogalmaztam meg, ami alapján szeretném körbejárni, hogy a tapasztalt munkavállalók hogyan élik meg a perfekcionizmusukat egy szervezetnél. A hipotézisek a következők:

1. A perfekcionizmusról alkotott véleményt befolyásolja, hogy az egyén perfekcionista-e, illetve volt-e valaha perfekcionista.
2. A perfekcionista munkavállalók egyértelműen jó hatással vannak a csapatmunkára, a cég hatékonyságára és versenyképességére is.
3. A perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, mind a munkatársak, mind a cég szempontjából.
4. Csak a perfekcionista munkavállalók véleménye szerint növekszik a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására.

Az itt felsorolt hipotéziseket hipotézistáblán szemléltetem (5. táblázat), ahol látható, hogy a kérdőívem melyik kérdéseit használtam a hipotézisek vizsgálatához és milyen módszerrel végeztem az elemzést.

5. táblázat: Hipotézistábla

Hipotézis	Kapcsolódó kérdés	Elemzési módszer
1. A perfekcionizmusról alkotott véleményt befolyásolja, hogy az egyén perfekcionista-e, illetve volt-e valaha perfekcionista.	7,9,10	Kördiagram, Korreláció, ANOVA
2. A perfekcionista munkavállalók egyértelműen jó hatással vannak a csapatmunkára, a cég hatékonyságára és versenyképességére is.	8, 9, 11, 12	T-próba, Keresztábra, Egyszerű gyakorisági vizsgálatok
3. A perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, mind a munkatársak, mind a cég szempontjából.	10, 13, 14, 15, 16, 17	Keresztábra, Khi-négyzet próba
4. Csak a perfekcionista munkavállalók véleménye szerint növekszik a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására.	7,11	Keresztábra, Oszlopdiagram

Forrás: saját táblázat

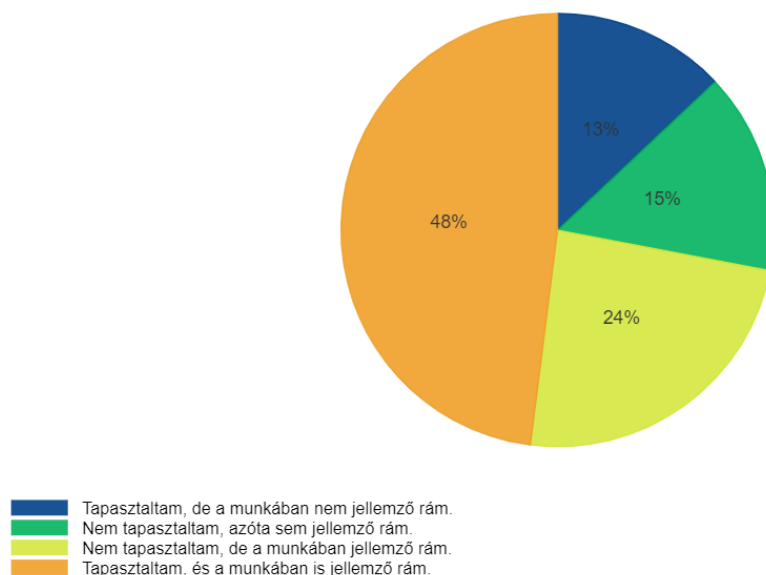
A hipotéziseim fogom megvizsgálni, alátámasztani, vagy megcáfolni a kutatásom alapján. Azt várom, hogy egyértelműen meg tudom erősíteni vagy éppen cáfolni ezeket a hipotéziseket, ezáltal megfelelően körül tudom járni a céljaimat.

4.2.1. A PERFEKCIONIZMUSRÓL ALKOTOTT VÉLEMÉNY

Az első hipotézisem a következő: **A perfekcionizmusról alkotott véleményt befolyásolja, hogy az egyén perfekcionista-e, illetve volt-e valaha perfekcionista.** Véleményem szerint, illetve az én életemet is nézve nagyon érdekes ez a hipotézis. A második fele arról szól, hogy valaki jelenleg perfekcionista, vagy a múltban volt jellemző az életére a perfekcionizmus. Nagyon foglalkoztat, hogy mi változtat ezen, illetve, hogy az emberek véleményét ez hogyan formálja, ezért is szerettem volna ezt a kérdéskört kutatni. Az interjúk során erre érdekes és elgondolkodtató válaszokat kaptam. Ahogy a hipotézistáblában is látszik, ehhez a hipotézishez leginkább 3 kérdést használtam fel. Az egyik kérdés az arról szólt, hogy az egyén volt-e valaha

perfekcionista, tapasztalta-e önmagán a tanulmányai alatt, illetve a munka világában a perfekcionizmust. Az 5. ábra szemlélteti a beérkezett válaszokat.

Amíg Ön tanult, tapasztalta-e önmagán a perfekcionizmust? Változott-e az idő múlásával? Kérem egyet válasszon a felsoroltak közül!



5. ábra: Perfekcionizmus az idő múlásával N, %

Forrás: saját ábra

A kördiagram nagyon jól szemlélteti, hogy a válaszadóim kétharmada volt perfekcionista, illetve jelenleg is hajszolja a tökéletességet. Ami számomra meglepő ezen az ábrán, hogy a kitöltők mindössze 13%-a, azaz 30 ember válaszolta azt, hogy túl tudott lépni a perfekcionizmuson, hogy már nem része az életének, nem jellemző rá.

A hipotézis elejét vizsgálva pedig 2 olyan kérdésem is volt, ami a perfekcionizmussal foglalkozik, a jellemzőivel, a perfekcionistaokról alkotott véleménnyel. Mindkét kérdés metrikus volt, a kitöltőknek 5-ös skálán kellett értékelnie az általam megadott jellemzőket kijelentéseket. Az egyik ilyen kérdésemnél a perfekcionistaakkal kapcsolatos kijelentéseket, mondatokat kellett megítélni, hogy mennyire gondolják a kitöltőim igaznak. Ezeket a válaszokat korreláció segítségével fogom szemléltetni, bemutatom, hogy milyen kapcsolódások vannak, hol figyelhető meg szignifikáns kapcsolat és milyen erősséggel. A korrelációt a 6. táblázat szemlélteti.

6. táblázat: A perfekcionizmus jellemzői r, szign.:0.001,0.005

		9) A perfekcionista emberek a leghatékonyabbak egy csapatban. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkacéropiacon. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista munkatársak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista emberek munkamánások. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista emberek igénylik az elismerést, mint mások. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy társaságba, nehezebben fogadja be egy csapat. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista munkavállaló a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionizmus nem a munkahelyen alakul ki, hanem már az iskolában. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	9) A perfekcionista munkavállalóktól profiál a cég. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))
9) A perfekcionista emberek a leghatékonyabbak egy csapatban. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	1	-.343**	.327**	.491**	.102	-.194**	-.120	-.125	.464**	-.072	.360**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,119	0,003	0,068	0,057	0,000	0,272	0,000
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	-.343**	1	-.167*	-.282**	.198**	.329**	.239**	.208**	-.156*	0,018	-.106
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,010	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,017	0,784	0,106
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkacéropiacon. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	.327**	-.167*	1	.451**	0,121	-.132*	-.032	-.037	.564**	.163*	.418**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,010		0,000	0,066	0,043	0,625	0,572	0,000	0,012	0,000
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista munkatársak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	.491**	-.282**	.451**	1	-.044	-.273**	-.120	-.221**	.514*	0,015	.359**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,505	0,000	0,068	0,001	0,000	0,815	0,000
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista emberek munkamánások. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	0,102	.198**	0,121	-.044	1	.303**	.329**	.286**	.230**	.235**	.272**
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,002	0,066	0,505		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	-.194**	.329**	-.132*	-.273**	.303**	1	.541**	.356**	-.089	.203**	-.014
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,043	0,000	0,000		0,000	0,000	0,173	0,002	0,835
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista emberek igénylik az elismerést, mint mások. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	-.0120	.239**	-.032	-.120	.329**	.541**	1	.249**	0,047	.286**	0,017
	Sig. (2-tailed)	0,068	0,000	0,625	0,068	0,000	0,000		0,000	0,472	0,000	0,794
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy társaságba, nehezebben fogadja be egy csapat. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	-.0125	.208**	-.037	-.221**	.286**	.356**	.249**	1	-.017	.218**	0,001
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,001	0,572	0,001	0,000	0,000	0,000		0,799	0,001	0,982
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista munkavállaló a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	.464**	-.156*	.564**	.514*	.230**	-.089	0,047	-.017	1	.215**	.564**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,173	0,472	0,799		0,001	0,000
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionizmus nem a munkahelyen alakul ki, hanem már az iskolában. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	-.072	0,018	.163*	0,015	.235**	.203**	.286**	.218**	.215**	1	.161*
	Sig. (2-tailed)	0,272	0,784	0,012	0,815	0,000	0,002	0,000	0,001	0,001		0,014
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
9) A perfekcionista munkavállalóktól profiál a cég. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet))	Pearson Correlation	.360**	-.106	.418**	.359**	.272**	-.014	0,017	0,001	.564**	.161*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,106	0,000	0,000	0,000	0,835	0,794	0,982	0,000	0,014	
	N	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234

Forrás: saját táblázat

A 6. táblázatról általam színessel kiemelt értékeket fogom jellemezni. A barack színnel jelöltek pozitív, míg a késsel jelölt negatív korrelációt mutatnak. A jellemzők összefüggései a következők: A kitöltők szerint minél elengedhetlenebbek a perfekcionista munkatársak a munkacéropiacon, annál inkább jellemző, hogy a leghatékonyabbak egy csapatban. Ebben az esetben pozitív irányú, gyenge korrelációról beszélhetünk, a korrelációs együttható 0,327. Itt látszódik, hogy a két kijelentés kapcsolata az adaptív perfekcionizmust erősíti. A következő esetben is pozitív irányú, ám erős, közepes kapcsolatról beszélhetünk, mivel a korrelációs együttható értéke 0,5 felett van, jelen esetben 0,514. A két gondolat összefüggése a következőképpen fogalmazható meg: minél jobb hatással vannak a perfekcionista munkatársak a munkakörnyezetre, annál jobb hatással vannak a vállalati hatékonyságra. Ez nekem egy meglepő összefüggés, főleg, hogy ilyen erős a korreláció, mivel azt gondoltam, hogy a vállalati hatékonyság és a munkakörnyezet függetlenebb egymástól, nem befolyásolja ennyire egyik a másikat a perfekcionista munkavállaló szemszögéből. A harmadik pozitív irányú korreláció, ahol a jellemzők szignifikáns kapcsolatot mutatnak a következő: minél inkább gondolják a kitöltők, hogy a perfekcionista emberek munkamánások, annál inkább gondolják, hogy a perfekcionizmus nem a munkahelyen, hanem már az iskolában kialakult. Itt látszik, hogy a gyermekkori elvárások mennyire nagy hatással lehetnek az emberek jövőjére és mennyire fontos

szerepet játszanak az ember életében munka szempontjából is. Végül egy negatív irányú gyenge korrelációt szeretnék bemutatni. Minél inkább jellemző a perfekcionistaakra az önbizalomhiány, annál kevésbé jó a hatásuk a munkakörnyezetre. Azt gondolom, hogy ez az összefüggés nem meglepő, mivel az önbizalomhiányos ember folyamatosan bizonytalan, pozitív visszacsatolást vár, tehát nagyon nehéz vele együtt dolgozni.

Az általam vizsgált előző 2 kérdéskörnek megvizsgáltam a kapcsolatát, amit ANOVA vizsgálattal végeztem. Ehhez szükségem volt 2 hipotézisre, amelyeket a 7. táblázaton szemléltetek:

7. táblázat: Varianciaanalízis ANOVA-vizsgálathoz

Hipotézisek				
H0	α	$\geq$	0,05	nem mutat összefüggést
H1	α	$<$	0,05	összefüggés van a jellemzők között

Forrás: saját táblázat

Ahhoz, hogy az ANOVA vizsgálatot elvégezzem, szükségem van a Levene-tesztre, amit a 8. táblázaton szemléltetek:

8. táblázat: Levene-teszt 9. kérdés

Tests of Homogeneity of Variances						
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
9) A perfekcionista emberek a leghatékonyabbak egy csapatban. (Jelölje meg egy 5-ös skálán)	Based on Mean	0,589	3	230	0,623	
	Based on Median	0,354	3	230	0,786	
	Based on Median and with adjusted df	0,354	3	228,434	0,786	
	Based on trimmed mean	0,519	3	230	0,670	
9) A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az	Based on Mean	0,968	3	230	0,408	
	Based on Median	0,534	3	230	0,660	
	Based on Median and with adjusted df	0,534	3	212,282	0,660	
	Based on trimmed mean	1,019	3	230	0,385	
9) A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkaerőpiacon. (Jelölje meg egy 5-ös skálán	Based on Mean	1,756	3	230	0,156	
	Based on Median	1,177	3	230	0,319	
	Based on Median and with adjusted df	1,177	3	202,528	0,319	
	Based on trimmed mean	1,581	3	230	0,195	
9) A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az	Based on Mean	2,948	3	230	0,034	
	Based on Median	2,494	3	230	0,061	
	Based on Median and with adjusted df	2,494	3	225,067	0,061	
	Based on trimmed mean	2,698	3	230	0,047	
9) A perfekcionista emberek munkamániasok. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az	Based on Mean	0,855	3	230	0,465	
	Based on Median	0,389	3	230	0,761	
	Based on Median and with adjusted df	0,389	3	222,381	0,761	
	Based on trimmed mean	0,752	3	230	0,522	
9) A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért	Based on Mean	1,131	3	230	0,337	
	Based on Median	0,829	3	230	0,479	
	Based on Median and with adjusted df	0,829	3	215,637	0,479	
	Based on trimmed mean	1,047	3	230	0,372	
9) A perfekcionista emberek jobban igénylik az elismerést, mint mások. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért	Based on Mean	2,215	3	230	0,087	
	Based on Median	1,026	3	230	0,382	
	Based on Median and with adjusted df	1,026	3	192,532	0,382	
	Based on trimmed mean	2,181	3	230	0,091	
9) A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy társaságba, nehezebben fogadja be egy csapat.	Based on Mean	0,445	3	230	0,721	
	Based on Median	0,509	3	230	0,676	
	Based on Median and with adjusted df	0,509	3	228,563	0,676	
	Based on trimmed mean	0,453	3	230	0,715	
9) A perfekcionista munkavállalók a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak. (Jelölje meg egy 5-ös skálán	Based on Mean	0,107	3	230	0,956	
	Based on Median	0,195	3	230	0,900	
	Based on Median and with adjusted df	0,195	3	217,221	0,900	
	Based on trimmed mean	0,138	3	230	0,937	
9) A perfekcionizmus nem a munkahelyen alakul ki, hanem már az iskolában. (Jelölje meg egy 5-ös skálán	Based on Mean	1,194	3	230	0,313	
	Based on Median	1,059	3	230	0,367	
	Based on Median and with adjusted df	1,059	3	214,810	0,368	
	Based on trimmed mean	1,329	3	230	0,266	
9) A perfekcionista munkavállalóból profitál a cég. (Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-	Based on Mean	0,255	3	230	0,857	
	Based on Median	0,159	3	230	0,924	
	Based on Median and with adjusted df	0,159	3	227,784	0,924	
	Based on trimmed mean	0,209	3	230	0,890	

Forrás: saját táblázat

Ahhoz, hogy az ANOVA vizsgálatot elvégezhessem, a Levene-próbán a szignifikancia értékek 0,05 felett kell, hogy legyenek. Jelen esetben, a 8. táblázaton, a kékkel kiemelt érték nem értelmezhető majd az ANOVA vizsgálatban, mivel ezt a Levene-teszt alapján elvetem. A

következő állítás nem értelmezhető: A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista emberek. Most az ANOVA vizsgálat eredményeit fogom szemléltetni, a 9. táblázatban figyelhetem meg, hogy melyik perfekcionizmussal kapcsolatos állítás esetén van kapcsolat azzal, hogy az egyén perfekcionista-e vagy volt valaha perfekcionista.

9. táblázat: ANOVA vizsgálat 9. kérdés, szign.:0.005

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
9) A perfekcionista emberek a leghatékonyabbak egy csapatban. (Jelölje meg)	Between Groups	20,643	3	6,881	7,654	0,000
	Within Groups	206,763	230	0,899		
	Total	227,406	233			
9) A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik. (Jelölje meg)	Between Groups	3,524	3	1,175	1,015	0,387
	Within Groups	266,100	230	1,157		
	Total	269,624	233			
9) A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkaerőpiacon. (Jelölje meg)	Between Groups	19,718	3	6,573	6,639	0,000
	Within Groups	227,688	230	0,990		
	Total	247,406	233			
9) A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista emberek. (Jelölje meg)	Between Groups	12,790	3	4,263	4,301	0,006
	Within Groups	228,001	230	0,991		
	Total	240,791	233			
9) A perfekcionista emberek munkamánia-sok. (Jelölje meg)	Between Groups	2,278	3	0,759	0,521	0,668
	Within Groups	335,282	230	1,458		
	Total	337,560	233			
9) A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak. (Jelölje meg)	Between Groups	10,030	3	3,343	1,938	0,124
	Within Groups	396,876	230	1,726		
	Total	406,906	233			
9) A perfekcionista emberek jobban igénylik az elismerést, mint mások. (Jelölje meg egy)	Between Groups	18,663	3	6,221	4,905	0,003
	Within Groups	291,683	230	1,268		
	Total	310,346	233			
9) A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy társaságba, nehezebben fogadja be egy csapat. (Jelölje meg)	Between Groups	2,645	3	0,882	0,744	0,527
	Within Groups	272,415	230	1,184		
	Total	275,060	233			
9) A perfekcionista munkavállalók a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak. (Jelölje meg)	Between Groups	19,372	3	6,457	7,874	0,000
	Within Groups	188,628	230	0,820		
	Total	208,000	233			
9) A perfekcionizmus nem a munkahelyen alakul ki, hanem már az iskolában. (Jelölje meg)	Between Groups	60,049	3	20,016	18,060	0,000
	Within Groups	254,913	230	1,108		
	Total	314,962	233			
9) A perfekcionista munkavállalóból profitál a cég. (Jelölje meg egy 5-	Between Groups	9,298	3	3,099	2,846	0,038
	Within Groups	250,429	230	1,089		
	Total	259,726	233			

Forrás: saját táblázat

A 9. táblázat rendkívül jól szemlélteti, hogy milyen esetekben van különbség a csoportok között. A kék adatot a Levene-próba alapján elvettem, mivel nem felel meg az ANOVA vizsgálat feltételeinek, viszont a barack színű adatok esetén van különbség. Különbözően vélekednek a perfekcionista emberek, a már nem perfekcionista és a nem perfekcionista arról, hogy a perfekcionista emberek-e a leghatékonyabbak egy csapatban. Ebben az esetben az F-érték 7,654, a szignifikancia pedig 0,00. Ez már egy nagyon elgondolkodtató összefüggés, mivel, ha a csoportok erről különböző véleményen vannak, akkor nem ugyanúgy látják sem magukat, sem munkatársaikat a cégnél hatékonyság szempontjából. Láthatjuk az ábrán, hogy 5 esetben

nem figyelhetünk meg különbséget, 6 esetben viszont nincsenek egy véleményen a munkavállalók. Ebből az következik, hogy a vélemények nagyon megosztóak, nagyon befolyásolja az a perfekcionizmusról alkotott véleményt, hogy az embernek volt-e valaha köze a perfekcionizmushoz, tapasztalta-e a jelenséget. Ezen ANOVA vizsgálat a hipotézisem alátámasztja, de szeretném még 1 vizsgálattal alátámasztani, amiben a perfekcionista ember jellemzőinek és ugyanúgy annak az összefüggését vizsgálom, hogy perfekcionista-e valaki, vagy volt-e valaha perfekcionista. Ugyanúgy a H0 és a H1 hipotézis alapján készítem a vizsgálatot, amit a 7. táblázaton szemléltettem. Jelen esetben a Levene-tesztet a 10. táblázat szemlélteti.

10. táblázat: Levene-teszt 10. kérdés

Tests of Homogeneity of Variances						
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
10) szorgalmas (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	1,302	3	230	0,274	
	Based on Median	0,783	3	230	0,504	
	Based on Median and with	0,783	3	219,454	0,504	
	Based on trimmed mean	1,444	3	230	0,231	
10) kötözködő (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	0,310	3	230	0,818	
	Based on Median	0,105	3	230	0,957	
	Based on Median and with	0,105	3	221,625	0,957	
	Based on trimmed mean	0,313	3	230	0,816	
10) fontoskodó (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	1,034	3	230	0,378	
	Based on Median	0,871	3	230	0,457	
	Based on Median and with	0,871	3	224,760	0,457	
	Based on trimmed mean	0,976	3	230	0,405	
10) kitartó (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	3,210	3	230	0,024	
	Based on Median	1,235	3	230	0,298	
	Based on Median and with	1,235	3	205,030	0,298	
	Based on trimmed mean	2,816	3	230	0,040	
10) elégedetlen (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	2,643	3	230	0,050	
	Based on Median	2,194	3	230	0,089	
	Based on Median and with	2,194	3	208,799	0,090	
	Based on trimmed mean	2,579	3	230	0,054	
10) motiváló (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	0,584	3	230	0,626	
	Based on Median	0,609	3	230	0,610	
	Based on Median and with	0,609	3	223,532	0,610	
	Based on trimmed mean	0,585	3	230	0,625	
10) terhelhető (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	2,274	3	230	0,081	
	Based on Median	2,908	3	230	0,035	
	Based on Median and with	2,908	3	220,868	0,036	
	Based on trimmed mean	2,175	3	230	0,092	
10) jó csapatjátékos (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	2,530	3	230	0,058	
	Based on Median	1,832	3	230	0,142	
	Based on Median and with	1,832	3	222,962	0,142	
	Based on trimmed mean	2,746	3	230	0,044	
10) be tudja osztani az idejét (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Based on Mean	0,600	3	230	0,615	
	Based on Median	0,440	3	230	0,724	
	Based on Median and with	0,440	3	229,068	0,724	
	Based on trimmed mean	0,554	3	230	0,646	
10) tud fontossági sorrendet tartani (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Based on Mean	0,815	3	230	0,487	
	Based on Median	0,501	3	230	0,682	
	Based on Median and with	0,501	3	223,776	0,682	
	Based on trimmed mean	0,951	3	230	0,417	
10) megbízható (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	1,855	3	230	0,138	
	Based on Median	2,887	3	230	0,036	
	Based on Median and with	2,887	3	205,810	0,037	
	Based on trimmed mean	2,076	3	230	0,104	
10) kiegyensúlyozott (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	0,417	3	230	0,741	
	Based on Median	0,518	3	230	0,670	
	Based on Median and with	0,518	3	229,438	0,670	
	Based on trimmed mean	0,486	3	230	0,693	
10) önálló (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	0,229	3	230	0,876	
	Based on Median	0,092	3	230	0,965	
	Based on Median and with	0,092	3	186,345	0,965	
	Based on trimmed mean	0,233	3	230	0,873	
10) rugalmas (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	0,195	3	230	0,900	
	Based on Median	0,406	3	230	0,749	
	Based on Median and with	0,406	3	223,746	0,749	
	Based on trimmed mean	0,182	3	230	0,909	
10) precíz (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista	Based on Mean	1,733	3	230	0,161	
	Based on Median	1,291	3	230	0,278	
	Based on Median and with	1,291	3	224,385	0,278	
	Based on trimmed mean	2,246	3	230	0,084	
10) pontos (tartja a határidőket) (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Based on Mean	0,526	3	230	0,665	
	Based on Median	0,422	3	230	0,737	
	Based on Median and with	0,422	3	208,160	0,737	
	Based on trimmed mean	0,600	3	230	0,616	

Forrás: saját táblázat

Ezen a táblázaton (10. táblázat) láthatjuk, hogy egyetlen jellemző van, amit az ANOVA vizsgálat során nem elemezhetek, ez a kitartó, mivel a Levene-teszt alapján nem elemezhető.

Az 11. táblázaton az ANOVA vizsgálatot szemléltetem:

11. táblázat: ANOVA vizsgálat 10. kérdés, szign.:0.005

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
10) szorgalmas (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	1,377	3	0,459	0,783	0,504
	Within Groups	134,747	230	0,586		
	Total	136,124	233			
10) köztözködő (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	15,678	3	5,226	4,419	0,005
	Within Groups	271,985	230	1,183		
	Total	287,662	233			
10) fontoskodó (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	28,622	3	9,541	7,318	0,000
	Within Groups	299,861	230	1,304		
	Total	328,483	233			
10) kitartó (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	2,195	3	0,732	1,235	0,298
	Within Groups	136,236	230	0,592		
	Total	138,432	233			
10) elégedetlen (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	17,861	3	5,954	5,146	0,002
	Within Groups	266,071	230	1,157		
	Total	283,932	233			
10) motiváló (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	27,013	3	9,004	8,206	0,000
	Within Groups	252,393	230	1,097		
	Total	279,406	233			
10) terhelhető (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	10,601	3	3,534	3,742	0,012
	Within Groups	217,215	230	0,944		
	Total	227,816	233			
10) jó csapatjátékos (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	16,954	3	5,651	5,728	0,001
	Within Groups	226,930	230	0,987		
	Total	243,885	233			
10) be tudja osztani az idejét (Az alábbi jellemzők mennyire	Between Groups	10,822	3	3,607	3,186	0,025
	Within Groups	260,443	230	1,132		
	Total	271,265	233			
10) tud fontossági sorrendet tartani (Az alábbi jellemzők	Between Groups	14,868	3	4,956	4,670	0,003
	Within Groups	244,093	230	1,061		
	Total	258,962	233			
10) megbízható (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	14,480	3	4,827	6,779	0,000
	Within Groups	163,759	230	0,712		
	Total	178,239	233			
10) kiegyensúlyozott (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	13,783	3	4,594	4,602	0,004
	Within Groups	229,623	230	0,998		
	Total	243,406	233			
10) önálló (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	2,585	3	0,862	1,072	0,362
	Within Groups	184,975	230	0,804		
	Total	187,560	233			
10) rugalmas (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	31,442	3	10,481	8,340	0,000
	Within Groups	289,041	230	1,257		
	Total	320,483	233			
10) precíz (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy	Between Groups	1,923	3	0,641	1,291	0,278
	Within Groups	114,201	230	0,497		
	Total	116,124	233			
10) pontos (tartja a határidőket) (Az alábbi jellemzők mennyire	Between Groups	0,891	3	0,297	0,394	0,757
	Within Groups	173,263	230	0,753		
	Total	174,154	233			

Forrás: saját táblázat

Az ANOVA vizsgálat eredményei itt is azt tükrözik, hogy az emberek különböző véleményen vannak. 16 jellemzőt tartalmazott a kérdés, ebből az ANOVA vizsgálat feltételeinek 11 jellemző felel meg, tehát 11 esetben volt szignifikáns különbség a vélemények között. Nem jelenthető az sem ki, hogy a csoportok véleménye közötti különbség csak pozitív, vagy csak negatív jellemzőkre irányul, mindenféle esetben figyelhetünk meg szignifikáns különbséget. Abban

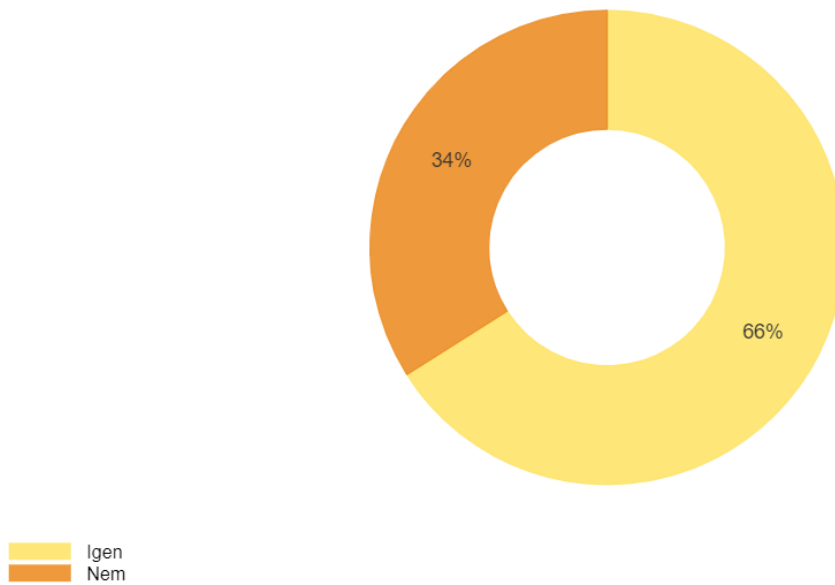
sem értenek egyet az egyes csoportok, hogy egy perfekcionista tud fontossági sorrendet tartani, ebben az esetben az F-érték 4,67, a szignifikancia pedig 0,003. De abban sem egyezik a kitöltők véleménye, hogy egy perfekcionista ember elégedetlen-e (F-érték: 5,146, szig.: 0,002). A jellemzők, amiben kitöltőim egyetértettek, hogy egy perfekcionista szorgalmas, kitartó, pontos, precíz és önálló. Ezen tulajdonságok voltak a legkevésbé megosztóak.

Összességében a hipotézisem a kutatásom alapján alátámasztható, a különböző csoportok a legtöbb esetben különböző véleményen vannak, befolyásolja a véleményt, hogy az egyén élt-e meg valaha perfekcionizmust. A hipotézisem ezáltal igaznak mondható: A perfekcionizmusról alkotott véleményt befolyásolja, hogy az egyén perfekcionista-e, illetve volt-e valaha perfekcionista. Ebből arra következtetek, hogy nagyon fontos lenne a perfekcionizmussal sokkal többet foglalkozni egy munkahelyen, iskolában, mivel megosztja az embereket a perfekcionizmus mint fogalom, nem értenek egyet abban, hogy mi is az, és nem ismerik a típusait, jellemzőit, ezáltal nem lesz hatékony és motiváló sem egy cég, csapat, osztály környezetében a közös munka.

4.2.2. PERFEKCIONISTA MUNKAVÁLLALÓK HATÁSA A MUNKAKÖRNYEZETRE ÉS A CÉG HATÉKONYSÁGÁRA

A perfekcionizmus jellemzőinek megismerésére is nagyon alkalmas volt az előző fejezet, illetve megismerhettük, hogy a perfekcionizmus szempontjából különböző emberek hogyan vélekednek a perfekcionizmusról. Ebben a fejezetben pedig a perfekcionista munkavállalók hatását fogom vizsgálni különböző területekre egy cégnél. A második hipotézisem a következő: **A perfekcionista munkavállalók egyértelműen jó hatással vannak a csapatmunkára, a munkakörnyezetre, a cég hatékonyságára és versenyképességére is.** Ez a hipotézis arról szól, hogy a perfekcionistaknak összességében jó hatása van mind a munkakörnyezetre, mind a cég eredményére. Ezt fogom körbejárni a válaszok alapján, hogy valóban így van-e. Erre is több kérdés irányult, ahogy azt a hipotézistáblából is leolvashatjuk, és több szempontból fogom körbejárni a kérdéskört. Két kérdésem van, ami határozottan rákérdez arra, hogy mit is gondolnak erről az emberek. Az egyik arra utal, hogy szívesen dolgoznak-e együtt az emberek perfekcionista emberrel, a válaszokat a 6. ábrán mutatom be.

Szívesen dolgozik együtt egy perfekcionista emberrel?



6. ábra: Perfekcionistaival való munka N, %

Forrás: saját ábra

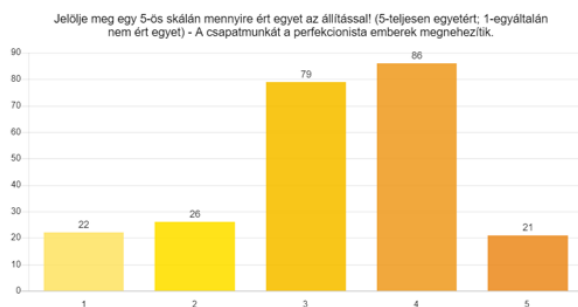
A 6. ábrán jól látszik, hogy az emberek kétharmada szívesen dolgozik együtt perfekcionista munkavállalóval. Viszont ez a kérdés messze nem elég ahhoz, hogy megtudjuk, milyen a perfekcionista munkatárshoz való viszony, mivel azt gondolom, hogy nagyon nehéz volt dönteni, hogy az igen vagy a nem opció döntsön. Egy eldöntendő kérdés mögött mindig állnak további dilemmák, és ezeket be szeretném mutatni, hogy mik lehetnek ezek. Először ugyanezt a kérdést szeretném a munkatapasztalat függvényében megnézni, hogy a különböző tapasztalattal rendelkező emberek máshogy gondolkodnak-e a kérdésről, ehhez a 12. táblázatot használok.

12. táblázat: Munkatapasztalat alapján a perfekcionista munkatárs N, %

4) Mennyi munkatapasztalata van? * 8) Szívesen dolgozik együtt egy perfekcionista emberrel?					
Crosstab					
		8) Szívesen dolgozik együtt egy		Total	
		Igen	Nem		
4) Mennyi munkatapasztalata van?	0-5 év	Count	13	10	23
		% within 4)	56,5%	43,5%	100,0%
		Mennyi			
		% within 8)	8,4%	12,5%	9,8%
	6-10 év	Szívesen dolgozik			
		% of Total	5,6%	4,3%	9,8%
		Count	13	6	19
		% within 4)	68,4%	31,6%	100,0%
		Mennyi			
		% within 8)	8,4%	7,5%	8,1%
	11-15 év	Szívesen dolgozik			
		% of Total	5,6%	2,6%	8,1%
		Count	27	14	41
		% within 4)	65,9%	34,1%	100,0%
		Mennyi			
		% within 8)	17,5%	17,5%	17,5%
	16-20 év	Szívesen dolgozik			
		% of Total	11,5%	6,0%	17,5%
		Count	16	10	26
		% within 4)	61,5%	38,5%	100,0%
	21-25 év	Mennyi			
		% within 8)	10,4%	12,5%	11,1%
		Szívesen dolgozik			
		% of Total	6,8%	4,3%	11,1%
	26-30 év	Count	27	13	40
		% within 4)	67,5%	32,5%	100,0%
		Mennyi			
		% within 8)	17,5%	16,3%	17,1%
	31 év	Szívesen dolgozik			
		% of Total	11,5%	5,6%	17,1%
		Count	20	11	31
		% within 4)	64,5%	35,5%	100,0%
	Total	Mennyi			
		% within 8)	13,0%	13,8%	13,2%
		Szívesen dolgozik			
		% of Total	8,5%	4,7%	13,2%
	Total	Count	38	16	54
		% within 4)	70,4%	29,6%	100,0%
		Mennyi			
		% within 8)	24,7%	20,0%	23,1%
	Total	Szívesen dolgozik			
		% of Total	16,2%	6,8%	23,1%
		Count	154	80	234
		% within 4)	65,8%	34,2%	100,0%
	Total	Mennyi			
		% within 8)	100,0%	100,0%	100,0%
		Szívesen dolgozik			
		% of Total	65,8%	34,2%	100,0%

Forrás: saját táblázat

A 12. táblázaton nagyon jól látszik, hogy minden érték 55-70 % között van, azaz a munkatapasztalat szerint sem megosztó az, hogy szívesen dolgoznak-e együtt perfekcionista emberrel. Ehhez kapcsolódva az egyik metrikus kérdésben voltak olyan állítások, amelyek szintén utalnak arra, hogy ez emberek szívesen dolgoznak-e együtt perfekcionista emberekkel. Ezeket a válaszokat is szeretném szemléltetni a 7. ábra segítségével:



7. ábra: Perfekcionistaikkal való munka 2. N

Forrás: saját ábra

A 7. ábrán láthatunk valamennyi megosztottságot. A csapatmunkára gyakorolt hatása a perfekcionizmusnak ezen eredmények alapján inkább negatív, a válaszadók közül sokan semleges nyilatkoztak, viszont akinél billent a mérleg, inkább egyetértett az állítással. A másik oldalon viszont a perfekcionista munkakörnyezetre gyakorolt hatását láthatjuk, itt pedig az figyelhető meg, hogy inkább pozitív hatással vannak a munkakörnyezetre. Ez már azt bizonyítja, hogy azért árnyaltabb a kép, sok összetevője van annak, hogy szívesen dolgozik-e valaki perfekcionistaikkal, de a kérdőív eredményei és az interjúk alapján is azt mondanám, hogy a perfekcionista munkavállalókkal szívesen dolgoznak együtt az emberek. Ehhez kapcsolódva még egy t-próbát fogok elvégezni, hogy lássam, hogy a nők és a férfiak véleménye szignifikánsan különbözik-e. 3 állítást emeltem ki, ami ehhez a témához kapcsolódik. Ebben az esetben is a Levene-teszt elvégzése után néztem a t-próbát és arra a következtetésre jutottam, hogy a nők és a férfiak véleménye csak egy esetben különbözik szignifikánsan, mégpedig azzal kapcsolatban, hogy a munkakörnyezetre jó hatással vannak-e a perfekcionista.

13. táblázat: T-próba, perfekcionista hatása a munkakörnyezetre, szign.:0.005

		Levene's Test for Equality of Variances		Independent Samples Test		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
9) A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik. (Jelölje)	Equal variances assumed	0,051	0,822	-0,838	232	0,202	0,403	-0,152	0,182	-0,510	0,206
	Equal variances not assumed			-0,842	62,679	0,202	0,403	-0,152	0,181	-0,514	0,209
9) A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista. (Jelölje)	Equal variances assumed	0,999	0,319	2,206	232	0,014	0,028	0,375	0,170	0,040	0,711
	Equal variances not assumed			2,030	57,424	0,024	0,047	0,375	0,185	0,005	0,746
9) A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy	Equal variances assumed	0,001	0,971	-0,642	232	0,261	0,522	-0,118	0,184	-0,480	0,244
	Equal variances not assumed			-0,660	64,296	0,256	0,512	-0,118	0,179	-0,475	0,239

Forrás: saját táblázat

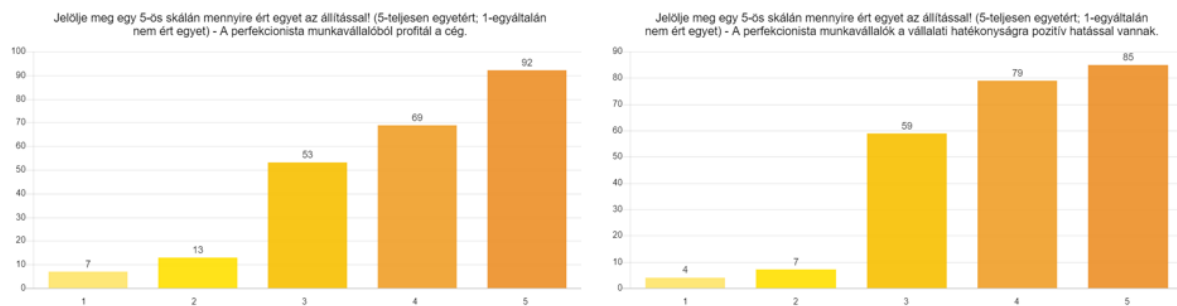
A hipotézis másik fele arra irányult, hogy a perfekcionista milyen hatással vannak a cég versenyképességére. Ezt a kérdést is hasonlóan fogom vizsgálni, itt is megkérdeztem egy direkt kérdéssel, hogy mit is gondolnak az emberek. A 8. ábrán látható, hogy mennyire egyetértés volt a kitöltők között:



8. ábra: A perfekcionista munkavállalók hatása a cég versenyképességére N

Forrás: saját ábra

Az kitöltők 95%-a szerint növekszik a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására, ezzel szemben mindössze 5% gondolja azt, hogy csökken. Ezt a kérdésem egy nyílt kérdés követte, ami arról szólt, hogy miért gondolják ezt a kitöltőim. A válaszok alapján szeretném megindokolni az óriási különbséget. Azt írták, hogy a jól elvégzett munka, növeli az ügyfélelégedettséget, ami hatással van a cég versenyképességére. A tökéletes megoldások a céget megbízhatóvá is teszik, illetve, több időt áldoznak a munkára, nagy hatékonysággal dolgoznak. Ez is egy olyan kérdés volt, ahol nem volt köztes megoldás, többen is írták, ha lett volna, azt jelölik. Az egyik kitöltő írta: „Óriási teherbírása van, igyekszik mindent precízen elvégezni. Rövidtávon segíti a munkáltatót, viszont ez a hozzáállás hosszútávon kiegészhez vezet, ami negatív hatással bír.” Véleményem szerint ez egy olyan gondolat, ami nagyon fontos, mert a tökéletesség hajszolása nem tarthat örökké, a munkavállaló nem bírja. A képlékeny nyilatkozatokból adódóan ezt a kérdést is szeretném több irányból megközelíteni.



9. ábra A perfekcionista munkavállalók hatása a cég versenyképességére 2. N

Forrás: saját ábra

A 9. ábrán is jól látszik, hogy kiemelkedően magas azok száma, akik egyetértnek a feltételezésekkel. Mind abban az esetben, mikor azt mondtam, hogy profitál a perfekcionista munkavállalók a cég, mind abban az esetben mikor azt emeltem ki, hogy a perfekcionista munkavállalók a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak. Itt lehetett mozogni, köztes opciót választani, mégis mindkét esetben az 5-ös szélsőség kapta a legmagasabb szavazatot. A t-próbát itt is elvégeztem, hogy lássam a férfiak és a nők véleménye különbözik-e egymástól. A t-próbát a 14. táblázat szemlélteti.

14. táblázat: T-próba, A perfekcionista munkavállaló hatása a cégre, szign.:0.005

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
9) A perfekcionista munkavállalók a vállalat hatékonyságára	Equal variances assumed	6,892	0,009	1,252	232	0,106	0,212	0,199	0,159	-0,114	0,513
	Equal variances not assumed			1,081	54,452	0,142	0,284	0,199	0,184	-0,170	0,569
9) A perfekcionista munkavállalók profitál a cég. (Jelölje meg egy	Equal variances assumed	1,668	0,198	0,564	232	0,287	0,574	0,101	0,178	-0,251	0,452
	Equal variances not assumed			0,517	57,240	0,304	0,607	0,101	0,195	-0,289	0,490

Forrás: saját táblázat

A 14. táblázatban azt látjuk, hogy a kék értékek nem felelnek meg a t-próba feltételeinek, ezért egyik esetben sem különbözik szignifikánsan a férfiak és a nők véleménye, egyetértés van közöttük a kérdéskörrel kapcsolatban.

A hipotézisről összeségében elmondható, hogy a kutatásom alátámasztotta, a kitöltők minimum kétharmada egyetért a hipotézisemmel, tehát a perfekcionista munkavállalók egyértelműen jó hatással vannak a csapatmunkára, a munkakörnyezetre, a cég hatékonyságára és versenyképességére is.

4.2.3. PERFEKCIONIZMUS ÉS TERHELHETŐSÉG

A perfekcionizmus és terhelhetőség kapcsolata engem nagyon foglalkoztat. Mivel több dimenziója, típusa van a perfekcionizmusnak, ezért azt gondolom, hogy különbözően lehet a perfekcionizmus és a terhelhetőség kapcsolatához is viszonyulni. Sokat gondolkodtam azon, hogy vajon az adaptív perfekcionista a legjobban terhelhető munkavállaló-e. Hogy a legjobban terhelhető munkavállaló jó hatással van-e a csapatra, a cégre. Ezért ezt a kérdéskört is kutattam,

és ezzel kapcsolatban is van egy hipotézisem: **A perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, és a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb mind a munkatársak, mind a cég szempontjából.** Ebben a témában is volt konkrét kérdésem a kérdőív során. Ezzel a kérdéskörrel foglalkoztam a kérdőívem legvégén, mivel úgy érzem ez a legnehezebb, és ekkora már a perfekcionizmusról kialakult gondolatok talán rendszereződtek a kitöltőkben. Amit először szeretnék ezzel kapcsolatban elemezni, az az, hogy a kitöltők a metrikus skálán hogyan értékelték a terhelhetőséget, amit az 15. számú táblázat mutat be, annak függvényében, hogy az egyén perfekcionista, volt perfekcionista, vagy nem perfekcionista.

15. táblázat: Terhelhetőség N, átlag, szórás

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
10) terhelhető (Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista munkavállalóra? Kérem 5-ös skálán értékelje! (5-teljesen jellemző, 1-egyáltalán nem jellemző))	Nem tapasztaltam, azóta sem jellemző rám.	34	3,88	1,225	0,210	3,45	4,31	1	5
	Nem tapasztaltam, de a munkában jellemző rám.	57	4,14	1,043	0,138	3,86	4,42	1	5
	Tapasztaltam, de a munkában nem jellemző rám.	30	4,33	0,844	0,154	4,02	4,65	2	5
	Tapasztaltam, és a munkában is jellemző rám.	113	4,47	0,877	0,083	4,31	4,63	1	5
	Total	234	4,29	0,989	0,065	4,16	4,41	1	5

Forrás: saját táblázat

A 15. táblázatban kiemelt adatok esetén, az átlag magas, ami azt jelenti, hogy aki az iskolában perfekcionista volt, azt gondolja, hogy a perfekcionista terhelhetőek. A 4,47-es átlag nagyon magas, a többség az 5-ös opciót választotta a skálán. Ebben a két sorban a szórás viszont alacsony, tehát a kitöltők ebben a két kategóriában egyetértettek abban, hogy a terhelhetőség jellemző egy perfekcionista emberre. A másik 2 esetben ez kicsit jobban megoszlik, viszont az összességében látható 4,29-es átlag is magasnak mondható, és a szórás itt is 1 alatt van, tehát kijelenthető, hogy a perfekcionista ember egyik ismertetőjegye a terhelhetőség.

Viszont ez nem azt jelenti, hogy a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló. Ez a kérdéskör nem ennyire egyértelmű. Először egy kereszttáblán (16. táblázat) szeretném bemutatni, hogy mit is gondolnak a különböző eddig is emlegetett csoportok (perfekcionista, volt perfekcionista, nem perfekcionista) arról, hogy a perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető munkavállaló.

16. táblázat: A perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető N, %

Crosstab					
			13) Ön szerint a perfekcionista		Total
			Igen	Nem	
7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e önmagán a perfekcionizmust? Változott-e az idő múlásával? Kérem egyet válasszon a felsoroltak közül!	Nem tapasztaltam, azóta sem jellemző rám.	Count	12	22	34
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e önmagán a perfekcionizmust? Változott-e az idő	35,3%	64,7%	100,0%
		% within 13) Ön szerint a perfekcionista	10,9%	17,7%	14,5%
		% of Total	5,1%	9,4%	14,5%
	Nem tapasztaltam, de a munkában jellemző rám.	Count	26	31	57
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	45,6%	54,4%	100,0%
		% within 13) Ön szerint a perfekcionista	23,6%	25,0%	24,4%
		% of Total	11,1%	13,2%	24,4%
	Tapasztaltam, de a munkában nem jellemző rám.	Count	7	23	30
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	23,3%	76,7%	100,0%
		% within 13) Ön szerint a perfekcionista	6,4%	18,5%	12,8%
		% of Total	3,0%	9,8%	12,8%
	Tapasztaltam, és a munkában is jellemző rám.	Count	65	48	113
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	57,5%	42,5%	100,0%
		% within 13) Ön szerint a perfekcionista	59,1%	38,7%	48,3%
		% of Total	27,8%	20,5%	48,3%
	Total	Count	110	124	234
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	47,0%	53,0%	100,0%
		% within 13) Ön szerint a perfekcionista	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	47,0%	53,0%	100,0%

Forrás: saját táblázat

Az látható a 16. táblázaton, hogy egyetlen csoport gondolja azt, hogy a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető, mégpedig azok, akik már az iskolaévek alatt is tapasztalták a perfekcionizmust és a mai napig tapasztalják. Azok közül, akik a perfekcionista munkavállalót gondolják a legjobban terhelhető munkavállalónak, 59,1%-a már az iskolaévek alatt is perfekcionista volt és mai napig az. Az előbb a metrikus skála értékelésénél is látható volt, hogy ez a csoport gondolja azt, hogy a perfekcionizmusnak és a terhelhetőségnek nagyon szoros a kapcsolata. Khi-négyzet próbával vizsgálok, hogy van-e szignifikáns kapcsolat között, hogy volt-e valaha perfekcionista valaki és között, hogy mi a véleménye arról, hogy a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető.

17. táblázat: Khi-négyzet próba, perfekcionizmus és terhelhetőség χ^2 , szign.:0.005

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,682 ^a	3	0,003
Likelihood Ratio	14,146	3	0,003
Linear-by-Linear Association	5,577	1	0,018
N of Valid Cases	234		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,10.

Forrás: saját táblázat

Azt mutatja a 17. táblázat, hogy a khi-négyzet próba 0,05 alatt van tehát van szignifikáns kapcsolat aközött, hogy valaki perfekcionista, volt perfekcionista, vagy nem perfekcionista, és a perfekcionizmus terhelhetőséggel kapcsolatos véleménye között.

18. táblázat: A perfekcionizmus és terhelhetőség kapcsolatának erőssége

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	0,242	0,003
	Cramer's V	0,242	0,003
	Contingency Coefficient	0,235	0,003
N of Valid Cases		234	

Forrás: saját táblázat

A kapcsolat erőssége pedig az 18. számú táblázatról olvasható le, aminek az értéke 24,2%, ami egy gyenge kapcsolatot jelent.

Megvizsgáltam külön-külön is a szempontokat, hogy a cég szempontjából a legjobban terhelhető-e a legjobb munkavállaló, és azt is, hogy a munkatársak szempontjából hogyan is alakul ez a kérdés. Először a munkaadó, cég szempontjából mutatom be az eredményeket.

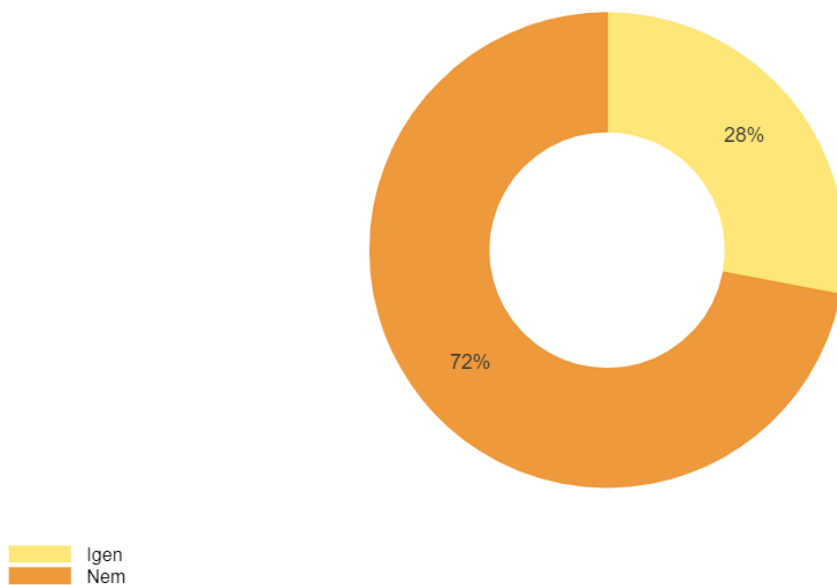
**19. táblázat: A cég szempontjából a perfekcionista munkavállaló-e a legjobban terhelhető?
N, %**

Crosstab					
			14) Ön szerint a MUNKAADÓ/CÉG		Total
			Igen	Nem	
1) Az Ön neme:	Nő	Count	98	93	191
		% within 1) Az Ön neme:	51,3%	48,7%	100,0%
		% within 14) Ön szerint a MUNKAADÓ/CÉG	83,1%	80,2%	81,6%
		% of Total	41,9%	39,7%	81,6%
	Férfi	Count	20	23	43
		% within 1) Az Ön neme:	46,5%	53,5%	100,0%
		% within 14) Ön szerint a MUNKAADÓ/CÉG	16,9%	19,8%	18,4%
		% of Total	8,5%	9,8%	18,4%
	Total	Count	118	116	234
		% within 1) Az Ön neme:	50,4%	49,6%	100,0%
		% within 14) Ön szerint a MUNKAADÓ/CÉG	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	50,4%	49,6%	100,0%

Forrás: saját táblázat

A 19. táblázaton, ami nagyon érdekes, hogy látjuk, hogy mennyire megosztóak az eredmények a nők és a férfiak körében. Igaz, éppen csak, de ellentétes irányba billen el a mérleg. Aki szerint a munkaadó szempontjából a legjobban terhelhető a legjobb, annak 83,1 %-a nő, míg a nők 51,3%-a gondolja, hogy a munkaadó szempontjából a legjobban terhelhető a legjobb. Ebben a kérdésben is nagyon megosztóak lettek az eredmények, nem lehet határozott eredményt kijelenteni.

Ami ennél sokkal egyértelműbb volt, hogy a munkakörnyezet szempontjából nem a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb, amit a 10. ábrán szemléltetnek. Egyértelműen látható az ábrán, hogy a válaszadók nagyjából háromnegyede gondolja azt, hogy a munkakörnyezet, a csapat szempontjából nem a legterhelhetőbb munkavállaló a legjobb.



10. ábra: Munkakörnyezet szempontjából a legjobban terhelhető a legjobb? N, %

Forrás: saját ábra

A kérdőíves vizsgálatom során az utolsó kérdéseim egyike arra vonatkozott, hogyha mindkét szempont figyelembe van véve, azaz, hogy ha a munkakörnyezetet és a céget is figyelembe vesszük, akkor a legjobban terhelhető-e a legjobb. A válaszok itt is határozottak voltak, a 234 emberből 153 gondolja azt, hogy nem a legjobban terhelhető a legjobb. Én ezzel személy szerint teljesen egyetértek, mivel sem a csapat, sem az egyén nem jár jól azzal, ha túl van terhelve a munkavállaló. Ebben a kérdéskörben is kérdeztem a válaszadóim gondolatait, és volt egy hasonlat, ami nagyon megfogott: „Ha egy sebváltóban az egyik fokozatot jobban terheljük, mint a többit, mert ott jobban húz a gép, az a fogaskerék hamar tönkremegy és az egész szerkezet működésképtelenné válik.” És ez a kulcsa az egész kérdéskörnek szerintem, hogy a terhelhetőség nem tart örökké és ha a nagy egészet nézzük és hosszú távon gondolkodunk, akkor az egész csapat szükséges, egy ember nem bírja a hátán cipelni a nagy egészet.

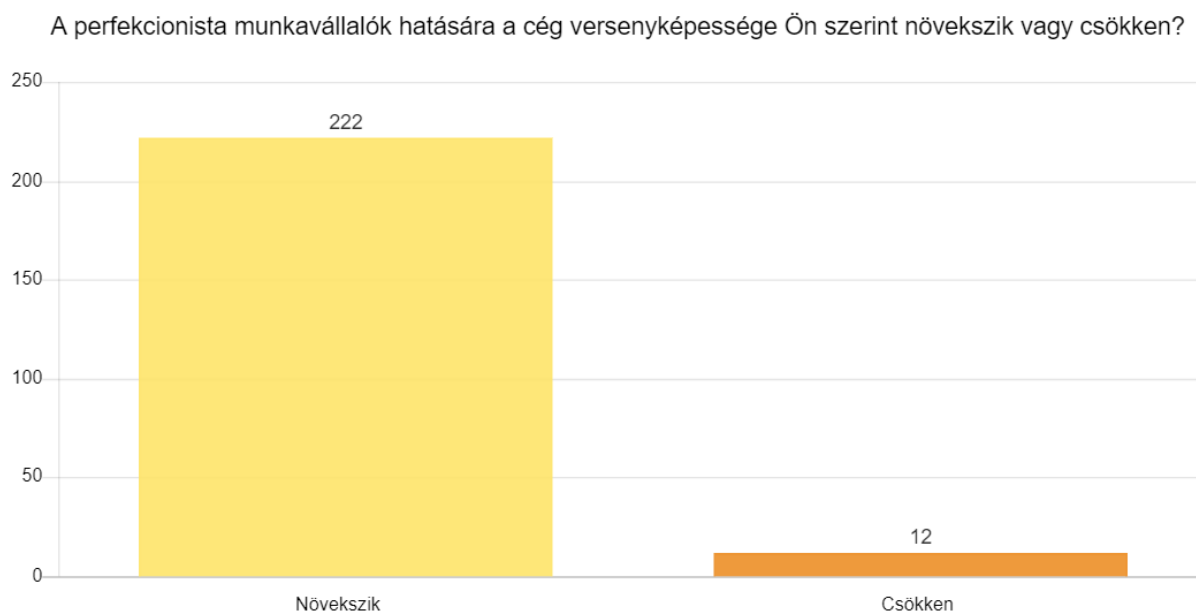
A hipotézis ezáltal megcáfolásra került, nem jelenthető ki, hogy a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, és a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb, mind a munkatársak, mind a cég szempontjából. Viszont ami biztos, hogy a perfekcionista munkavállalónak egyik fő ismertetőjegye a terhelhetőség, amit nagyon fontos, hogy a cégek és a csapat jól használja a hosszútávú, gördülékeny munkavégzés érdekében.

4.2.4. A PERFEKCIONISTA MUNKAVÁLLALÓK VÉLEMÉNYE A CÉG VERSENYKÉPESSÉGÉRŐL

Az utolsó hipotézisem kicsit összefügg az elsővel, itt is azt fogom vizsgálni, hogy befolyásolja-e a kitöltők véleményét, hogy tapasztalták/tapasztalják önmagukon a perfekcionizmust, csak

ebben az esetben a cég versenyképességével, hatékonyságával összefüggésben. **Csak a perfekcionista, volt perfekcionista munkavállalók véleménye szerint növekszik a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására.** Ez a hipotézis egy szűkebb kört vizsgál, mint az eddigiek, viszont azt gondolom, hogy ahhoz, hogy a céljaim megfelelően körbejárjam fontos ezt a kérdéskört is megvizsgálni.

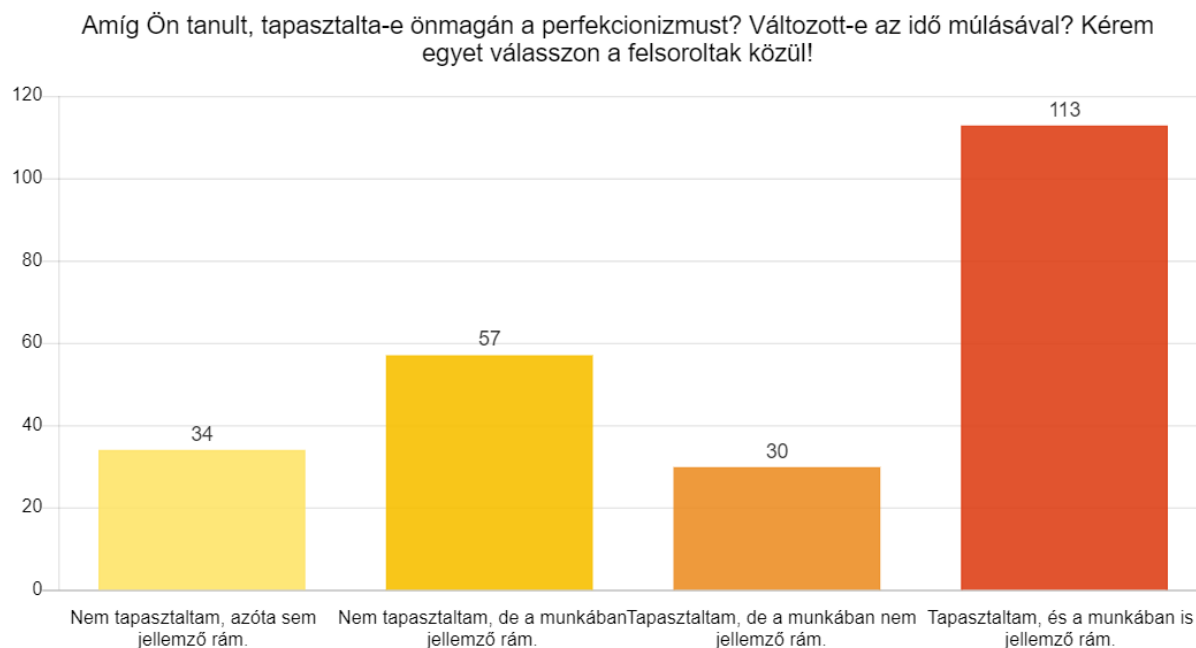
A kérdéskört onnan szeretném elindítani, hogy bemutatom a két kérdésre külön-külön a válaszokat. A hipotézis második fele arról szól, hogy a cég versenyképessége a perfekcionista hatására növekszik-e. A 11. ábrán figyelhető meg a válaszok megoszlása.



11. ábra Versenyképesség és perfekcionizmus N

Forrás: saját ábra

A 11. ábra jól mutatja, hogy nagyon nagy százalékban, szám szerint 95%-ban a kitöltők azt gondolják, hogy a perfekcionista munkavállalók pozitív hatással vannak a cég versenyképességére. A hipotézis első fele pedig arról szól, hogy az embereknek milyen a kapcsolata a perfekcionizmussal, ezt jelen esetben szintén oszlopdiagrammon fogom szemléltetni a 12. ábrán.



12. ábra: Perfekcionista kitöltők megoszlása N

Forrás: saját ábra

A 12. ábrán megfigyelhető, hogy 34-en vannak, akik soha nem tapasztalták a perfekcionizmust, ami a kitöltők mindössze 15%-a. Azért gondolom ezt a hipotézist fontosnak, mert itt derülhet ki, hogy a nem perfekcionista gondolkodik-e azt, hogy a vállalati hatékonyságot a perfekcionista munkavállaló csökkenti. A két kérdés kapcsolatát egy kereszttáblán fogom szemléltetni (20. táblázat), ami egyértelmű választ ad erre a kérdéskörre.

20. táblázat: Keresztábra, vállalati hatékonyság és perfekcionizmus N, %

			11) A perfekcionista munkavállalók		Total
			Növekszik	Csökken	
7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e önmagán a perfekcionizmust? Változott-e az idő múlásával? Kérem egyet válasszon a felsoroltak közül!	Nem tapasztaltam, azóta sem jellemző rám.	Count	31	3	34
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	91,2%	8,8%	100,0%
		% within 11) A perfekcionista munkavállalók	14,0%	25,0%	14,5%
		% of Total	13,2%	1,3%	14,5%
	Nem tapasztaltam, de a munkában jellemző rám.	Count	56	1	57
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	98,2%	1,8%	100,0%
		% within 11) A perfekcionista	25,2%	8,3%	24,4%
		% of Total	23,9%	0,4%	24,4%
	Tapasztaltam, de a munkában nem jellemző rám.	Count	26	4	30
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	86,7%	13,3%	100,0%
		% within 11) A perfekcionista munkavállalók	11,7%	33,3%	12,8%
		% of Total	11,1%	1,7%	12,8%
	Tapasztaltam, és a munkában is jellemző rám.	Count	109	4	113
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	96,5%	3,5%	100,0%
		% within 11) A perfekcionista munkavállalók	49,1%	33,3%	48,3%
		% of Total	46,6%	1,7%	48,3%
Total		Count	222	12	234
		% within 7) Amíg Ön tanult, tapasztalta-e	94,9%	5,1%	100,0%
		% within 11) A perfekcionista munkavállalók	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	94,9%	5,1%	100,0%

Forrás: saját táblázat

A 20. táblázat alapján, a barack színnel kijelölt adatok között fogom nézni, hogy a hipotézisem helytálló-e. Látható, hogy minden kategóriában a növekszik van magasabb százalékkal, tehát nem billen át, nem mondták a nem perfekcionista azt, hogy a perfekcionista munkavállalók hatására a cég versenyképessége csökken. Akik sosem voltak perfekcionista, azok közül, mindössze 8,8% gondolja, hogy csökken a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására. A leginkább azok gondolják azt, hogy csökken a versenyképessége a cégnek a perfekcionista munkavállalók hatására, akik iskolás éveit alapján tapasztalták a perfekcionizmust, de a munkában nem jellemző rájuk, de itt is mindössze 13,3% az arány. A csökken válaszlehetőséget a legtöbben azok választották, akik iskolás éveit alatt perfekcionista voltak, és vagy már nem azok, vagy jelenleg is azok, mindkét kategóriából 33,3% választotta a csökken válaszlehetőséget.

A kutatásom alapján a hipotézist elvetem, nem figyelhető meg a csoportok között ilyen téren különbség. A minta mindössze 5%-a gondolja, hogy a perfekcionista munkavállalók hatására a cég versenyképessége csökken, és minden csoportból vegyesen, tehát a hipotézist elvetem.

5. ÖSSZEGZÉS

Véleményem szerint a dolgozatom a perfekcionizmussal kapcsolatos kérdéskört, ami a célstruktúrában szerepelt megfelelően körbejárta. A kérdőíves kutatás során az összes hipotézisemet meg tudtam erősíteni vagy cáfolni a kérdőívem alapján, úgy gondolom, hogy sikerült olyan kérdésekkel dolgoznom, amik a céljaim és kutatásom körbejárják.

A bevezető után egy viszonylag sokfelé ágazó célstruktúrát mutattam be, amiben bemutattam, hogy milyen kérdéskörökben szeretnék eredményt elérni. A célstruktúrát körbe tudtam járni, a sarkalatos pontokat részletesen elemeztem. Az irodalmi feldolgozás során is érzékeltem, hogy bőven áll rendelkezésre olyan irodalom, amiből dolgozhatok, ebből próbáltam a legérdekesebbeket és a számomra legrelevánsabbakat kiemelni. Az irodalmi feldolgozásban a saját előző kutatásomból is mutattam be néhány eredményt és az általam írt fogalmat. Az interjúk során sok olyan felvetéssel találkoztam, ami előremutatott a kérdőíves eredményekre, és személyes vélemények és tapasztalatok alapján ismerhettem meg néhány tapasztalt munkavállaló véleményét és tapasztalatát a perfekcionizmussal kapcsolatban.

Ezután elkezdtem a primer kutatásom legfőbb részét a kérdőív eredményeinek elemzését. Mint a dolgozatban már többször említettem hipotézisek mentén elemeztem, többféle statisztikai módszerrel az eredményeket. A személyes véleményeknek, történeteknek, tapasztalatoknak itt is hagytam helyet, nyitott kérdések formájában.

A hipotézisek alapján szeretném bemutatni a dolgozatom eredményeit, azaz, hogy a perfekcionizmus hogyan is jelenik meg a tapasztalt munkavállalók körében, mi a véleményük, milyen is egy perfekcionista munkavállaló. Az eredményeket a hipotézistáblázattal együtt fogom bemutatni, hogy látható legyen az is, hogy milyen statisztikai módszereket alkalmazva, hogyan jutottam az eredményre. A hipotézisek eredményeit a 21. táblázat szemlélteti.

21. táblázat: Hipotézistábla és eredmények

Hipotézis	Kapcsolódó kérdés	Elemzési módszer	Eredmény
1. A perfekcionizmusról alkotott véleményt befolyásolja, hogy az egyén perfekcionista-e, illetve volt-e valaha perfekcionista.	7,9,10	Kördiagram, Korreláció, ANOVA	Hipotézis alátámasztva
2. A perfekcionista munkavállalók egyértelműen jó hatással vannak a csapatmunkára, a cég hatékonyságára és versenyképességére is.	8, 9, 11, 12	T-próba, Kereszt tábla, Egyszerű gyakorisági vizsgálatok	Hipotézis alátámasztva
3. A perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, mind a munkatársak, mind a cég szempontjából.	10, 13, 14, 15, 16, 17	Kereszt tábla, Khi-négyzet próba	Hipotézis megcáfolva
4. Csak a perfekcionista munkavállalók véleménye szerint növekszik a cég versenyképessége a perfekcionista munkavállalók hatására.	7,11	Kereszt tábla, Oszlopdiagram	Hipotézis megcáfolva

Forrás: saját táblázat

A 21. táblázaton látható, hogy 2 hipotézisem támasztotta alá a kutatásom és kettőt cáfolt meg. Minden hipotézis eredményét szeretném összefoglalni néhány mondatban.

1. A perfekcionizmusról alkotott véleményről szól az első hipotézisem. Azt az eredményt kaptam, hogy egyértelműen befolyásolja a perfekcionizmus megítélését, hogy az egyénnek van-e személyes tapasztalata a perfekcionizmussal. Mivel a vélemények ennyire megosztóak, ennyire máshogy látják az emberek a perfekcionizmust, ezért javaslatom szerint megfelelő szakemberekkel szükség lenne erről a témáról beszélni, munkahelyi környezetben külön foglalkozni a témával, hogy ne okozzon ellentéteket, nehézségeket a perfekcionista megítélése és a perfekcionistaakkal a közös munka.
2. A második hipotézis a perfekcionizmusról alkotott véleményt vizsgálja. Arra az eredményre jutottam, hogy a perfekcionista munkavállalók jó hatással vannak a cég versenyképességére, hatékonyságára. A csapatmunkával kapcsolatban a kép árnyaltabb, megosztóbb szempontnak bizonyult a perfekcionista csapatmunkára gyakorolt hatása. Ez nemcsak a kérdőíves elemzés során volt érzékelhető, hanem a szekunder kutatás és az interjúk során is. Véleményem szerint ez a perfekcionizmus típusától függ, és a kérdésre érkezett válaszok megosztottságának oka valószínűleg az, hogy nem egy általános vélemény van ebben a kérdésben, hanem a személyes élmények, tapasztalatok a meghatározóbbak, nehezebb ezektől elvonatkoztatni.
3. A harmadik hipotézis a perfekcionizmus és a terhelhetőség kapcsolatáról szól, az állítás az volt, hogy a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló.

Engem ennek a hipotézisnek a vizsgálata foglalkoztatott a leginkább, mivel azt gondolom, hogy a túlterhelés sújtja leginkább a perfekcionista munkavállalókat a munkaerőpiacon napjainkban. Az eredmény pedig határozottan az lett, hogy nem a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló, viszont a perfekcionizmus egyik ismertetőjegye a terhelhetőség, és a perfekcionista munkavállalók terhelhetőbbek.

4. A negyedik hipotézisben pedig azt vizsgáltam, hogy ki gondolja, hogy a perfekcionista munkavállalók hatására növekszik a cég versenyképessége, a hipotézisben azt állítottam, hogy csak a perfekcionista munkavállalók szerint növekszik, viszont a hipotézist a kutatásom megcáfolta, minden csoport szerint növekszik a perfekcionista munkavállaló hatására a cég versenyképessége. Mivel így vélekednek az emberek, ezért elgondolkodtat, hogy valóban fontos ezzel a szervezeti életben foglalkozni, mivel, ha a cég eredményére, hatékonyságára tudnak a perfekcionista munkavállalók pozitív hatással lenni, akkor mindenképp érdemes velük hosszú távra tervezni és egészséges munkavállalókat formálni belőlük.

A kutatásom alapján a perfekcionista törekvések és perfekcionista aggodalmak mentén nagyon fontos a perfekcionizmusról való gondolkodás, ezért tennék a dolgozat végén egy javaslatot. A perfekcionizmust egyes szakirodalmak már nemcsak növekvő társadalmi problémának, hanem közegészségügyi kérdésnek is nevezik, mivel nem kedvez a pihenésnek, de a kiégésnek annál inkább (Herendi és Szabó, 2022). Ezért nagyon fontos tudatosan dolgozni azon, hogy a perfekcionista aggodalmakat le lehessen vetkőzni, és perfekcionista törekvésekké lehessen alakítani, ehhez pedig szükséges megfelelő környezet, akarat, szakember és önismeret, ezért a szervezeti életben a cégtől is szükséges segítség a perfekcionista egyéneknek, foglalkozni kell a szervezeti életben a perfekcionizmussal Magyarországon is. Erre egy nagyon jó példa Jason Fried és a világhírű Basecamp, ahol kezelik a perfekcionizmust, és nem várják el (Fried és Hansson, 2022).

A dolgozat zárásaként néhány javaslatot is szeretnék tenni további kutatásra. Azt gondolom, hogy ez a téma nagyon sokáig kutatható, a sok kutatás ellenére több kiaknázatlan része van még a témának. A perfekcionizmus és terhelhetőség kapcsolatát érdemes tovább vizsgálni a perfekcionizmus típusai szempontjából, mivel nagyon megosztónak láttam kutatásom alapján, illetve nagyon érdekelte az embereket. A terhelhetőség nem minden csoportra, típusra igaz egyformán, ezért is nagyon fontos a téma további vizsgálata. Ahhoz, hogy a perfekcionizmust a munkahelyeken és tapasztalt munkavállalók körében meg lehessen vizsgálni és ki lehessen jelenteni, hogy meddig is lehet azt a bizonyos vasat ütni, ahhoz a nőket és a férfiakat külön is kellene vizsgálni, mivel nagyon ellentétesen hat a két nemre a perfekcionizmus. Mindenképp

érdemes pszichológusok véleményét is kérni, hogy hogyan viselkednek a perfekcionista munkahelyi környezetben. Szakemberek tapasztalatai alapján is szükséges kutatást végezni, mivel olyan történeteket, életutakat mutathatnak be, amelyek rávilágíthatnak arra, hogy hogyan is lehet a perfekcionizmust előnyként, pozitív tulajdonságként megélni. Külön kell vizsgálni az adaptív és maladaptív perfekcionistaikat, illetve az önorientált, más-orientált és társadalmilag előírt perfekcionizmust, mivel minden típus különböző véleményt és tapasztalatot hordoz, ezért lehet érdemes a téma külön-külön kutatni ezeket a típusokat.

SZAKIRODALOM

1. Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), pp. 269–281. Elérhető: <https://doi.org/10.1080/15555240.2010.518486> Letöltve: 2023.10.23.
2. Cho, M., & Lee, Y. S. (2022). The effects of medical students' self-oriented perfectionism on academic procrastination: the mediating effect of fear of failure. *Korean journal of medical education*, 34(2), pp. 121–129. Elérhető: <https://doi.org/10.3946/kjme.2022.224> Letöltve: 2023.10.22.
3. Classic Man Utd Videos and Clips, Eric Cantona, On Perfectionism (1994). Feltöltés: 2021. 05. 08. Elérhető: <https://www.youtube.com/watch?v=VJcZPkf98Ic> Letöltve: 2023.10.23.
4. Dobos, B. (2022). A perfekcionizmus személyiségjellemzőkkel való összefüggéseinek vizsgálata fiatal felnőttek körében [Doktori Disszertáció, Szegedi Tudományegyetem, Szeged]. pp. 11. Elérhető: <https://doktori.bibl.u-szeged.hu/id/eprint/11187/1/Dobos-Bianka-Disszertacio.pdf> Letöltve: 2023.10.22.
5. Elekes, J. (2014). A szervezeti kultúra és a szervezetfejlesztés kapcsolata. *Magyar Rendészet*, 14(4), pp. 25-40. Elérhető: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/magyrend/article/view/3893> Letöltve: 2023.10.22.
6. Fang, T., & Liu, F. (2022). A Review on Perfectionism. *Open Journal of Social Sciences*, 10, pp. 355-364. Elérhető: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=114853> Letöltve: 2023.10.22.
7. Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *The Journal of applied psychology*, 97(4), pp. 854–865. Elérhető: <https://doi.org/10.1037/a0028055> Letöltve: 2023.10.23.
8. Fried, J., & Hansson, D. H. (2022). Rework Revisited Good Enough is Fine *THE REWORK PODCAST, Season 2, Episode 0034, 2022.09.13*. Elérhető: <https://37signals.com/podcast/good-enough-is-fine/> Letöltve: 2023.10.24.
9. Gilyén, Á. (2016). Aranykalitkából az életközép-válságba?. *BIZTOSÍTÁS ÉS KOCKÁZAT*, 3(3), pp. 6-11. Elérhető: <https://mabisz.hu/wp->

<content/uploads/2018/08/biztositas-es-kockazat-3-evf-3-szam-1-cikk.pdf> Letöltve: 2023.10.22.

10. Herendi, K. & Szabó, E. J. (2022). 20 önismereti kérdés és válasz - Pszichológiai kézikönyv önmagadhoz. Bookline könyvek, pp 167.
11. Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), pp. 269-288. Elérhető: <https://doi.org/10.1177/1088868315596286> Letöltve: 2023.10.22.
12. Kantén, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, pp. 1367-1375. Elérhető: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5) Letöltve: 2023.10.23.
13. Matus, J. (2020). Pandémia. Egészségbiztonság és az új világrend. *Hadtudomány*, 2, pp. 39-55. Elérhető: http://real.mtak.hu/118299/1/039-054_Matus-Janos.pdf Letöltve: 2023.10.23.
14. McMahon, G., & Rosen, A. (2008). Why perfectionism at work does not pay. *Training Journal*, pp. 60-63. Elérhető: <https://www.proquest.com/trade-journals/why-perfectionism-at-work-does-not-pay/docview/202949347/se-2> Letöltve: 2023.10.23.
15. Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25(3), pp. 477-485. Elérhető: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00069-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00069-5) Letöltve: 2023.10.23.
16. Pecze, M. & Borbély, T. B. (2006). A MUNKAFÜGGŐSÉG (WORKAHOLISM) SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉSE. pp. 15. Elérhető: https://www.researchgate.net/profile/Bors-Borbely-Pecze/publication/272476214_Borbely_Tibor_Ors_-_Pecze_Mariann/links/54e4987b0cf2dbf606970bc4/Borbely-Tibor-Oers-Pecze-Mariann.pdf Letöltve: 2023.10.22.
17. Pikó, B., & Berki, T. (2019). Elkötelezettebbek-e a sportban a perfekcionista? Serdülő sportolók vizsgálata. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 20(3), pp. 20-27. Elérhető: <https://publicatio.bibl.u-szeged.hu/16390/1/Pikocikk.pdf> Letöltve: 2023.10.22.
18. Reinhardt, M., Drubina, B., & Kökönyei, G. (2023). Az önkritikus perfekcionizmus mint mentális betegségtünet és nem szuicidális önsértés prediktor kamaszok körében. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 78(2), pp. 161-185. Elérhető: <https://doi.org/10.1556/0016.2023.00032> Letöltve: 2023.10.22.

19. Reinhardt, M., Tóth, L., & Kenneth, G. R. (2019). Perfekcionista csoportok pozitív mentális egészsége – a perfekcionizmus, az érzelemszabályozás és a szubjektív jóllét mintázódása fiatal élsportolók körében. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 74(3), pp. 301-325. Elérhető: <https://doi.org/10.1556/0016.2019.74.3.3> Letöltve: 2023.10.22.
20. Rice, K. G., & Liu, Y. (2020). Perfectionism and burnout in R&D teams. *Journal of counseling psychology*, 67(3), 303–314. <https://doi.org/10.1037/cou0000402>
21. Robinson, A., Divers, R., Moscardini, E., Calamia, M. (2021). Perfectionism, conscientiousness, and neuroticism: Does age matter? *Personality and Individual Differences*, pp. 172, Elérhető: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110563> Letöltve: 2023.10.22.
22. Sipos, L. G. (2021). Elég jó szakdolgozat A perfekcionizmus vizsgálata általános és munkahelyi környezetben (Mester Szakdolgozat). Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest. pp. 6. Elérhető: http://publikaciok.lib.uni-corvinus.hu/publikus/szd/Sipos_Laura_Gabriella_2021.pdf Letöltve: 2023.10.22.
23. Török, H. (2023). A PERFEKCIONIZMUS A MUNKA VILÁGÁBAN. (Szakdolgozat). BGE Budapest.
24. Varga, É. (2022). Kiegészítés a generációk tükrében. Pannon Egyetem, Zalaegerszeg, pp. 42. Elérhető: https://perepo-dolgozat.uni-pannon.hu/id/eprint/25922/1/varga_%C3%A9va_2022jan_publikus.pdf Letöltve: 2023.10.22.
25. Waleriańczyk, W., Hill, P. A., & Stolarski, M. (2022). A re-examination of the 2x2 model of perfectionism, burnout, and engagement in sports. *Psychology of Sport and Exercise*, 61. Elérhető: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102190> Letöltve: 2023.10.22.
26. Zhu, L. (2023). Effects of perfectionism on work engagement: A motivation perspective. *Social Behavior and Personality*, 51(6), pp. 1-10. Elérhető: <https://doi.org/10.2224/sbp.12210> Letöltve: 2023.10.23.

MELLÉKLETEK

STRUKTURÁLT INTERJÚ KÉRDÉSEI

1. Hány éves Ön? Milyen nemű? Hol él?
2. Milyen munkakörben dolgozik jelenleg? Mennyi tapasztalata van? Milyen sűrűn vált munkát, ha vált mi az oka?
3. Mit gondol, mi a perfekcionizmus? Fogalmazza meg néhány mondatban!
4. Ön perfekcionista-nak tartja magát?
5. A tanulmányai során (is) perfekcionista volt? Változott az idővel?
6. Milyen együtt dolgozni egy perfekcionista emberrel? Sok perfekcionista munkavállaló veszi körül?
7. Milyen hatással van a perfekcionista munkavállaló a csapatmunkára? Miért gondolja ezt?
8. Milyen hatással van a perfekcionista munkavállaló a cég versenyképességére? Emeli? Csökkenti?
9. Ön szerint a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló? Miért gondolja ezt?

KÉRDŐÍV KÉRDÉSEI

Török Hanna vagyok, a BGE-n elsőéves mesterképzéses hallgató, és a TDK dolgozatom sikeréhez kérném segítségét a kérdőív kitöltésében. TDK dolgozatomban a perfekcionizmussal foglalkozik és a kérdőívem is ebben a témában készült.

A kérdőív kitöltése önkéntes, anonim, az adatok felhasználása kimondottan kutatási célt szolgál.

Köszönettel és Tisztelettel:

Török Hanna

1. Az Ön neve:
Nő/Férfi
2. Az Ön lakhelye:
Főváros/Nagyváros/Város/Falu
3. Hány éves? Kérem egy konkrét számot írjon!
4. Mennyi munkatapasztalata van?
0-5 év; 6-10 év; 11-15 év; 16-20 év; 21-25 év; 26-30 év; 31+ év
5. Mit gondol mit jelent a perfekcionizmus? Hogyan fogalmazná meg? Kérem 1-2 mondatban válaszoljon!
6. Ön perfekcionista-nak tartja magát? Miért? Miért nem? Kérem 1-2 mondatban válaszoljon!
7. Amíg Ön tanult, tapasztalta-e önmagán a perfekcionizmust? Változott-e az idő múlásával? Kérem egyet válasszon a felsoroltak közül!
Nem tapasztaltam, azóta sem jellemző rám.; Nem tapasztaltam, de a munkában jellemző rám.; Tapasztaltam, de a munkában nem jellemző rám.; Tapasztaltam, és a munkában is jellemző rám.
8. Szívesen dolgozik együtt egy perfekcionista emberrel?
Igen/Nem
9. Jelölje meg egy 5-ös skálán mennyire ért egyet az állítással! (5-teljesen egyetért; 1-egyáltalán nem ért egyet)
A perfekcionista emberek a leghatékonyabbak egy csapatban.; A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik.; A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkaerőpiacon.; A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista emberek.; A perfekcionista emberek munkamániások.; A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak.; A perfekcionista emberek jobban igénylik az elismerést, mint mások.; A perfekcionista ember nehezebben illeszkedik be egy társaságba, nehezebben fogadja be egy csapat.; A

perfekcionista munkavállalók a vállalati hatékonyságra pozitív hatással vannak.; A perfekcionizmus nem a munkahelyen alakul ki, hanem már az iskolában.; A perfekcionista munkavállalóból profitál a cég.

10. Az alábbi jellemzők mennyire igazak egy perfekcionista munkavállalóra? Kérem 5-ös skálán értékelje!
(5-teljesen jellemző, 1-egyáltalán nem jellemző)
szorgalmas; kötözködő; fontoskodó; kitartó; elégedetlen; motiváló; terhelhető; jó csapatjátékos; be tudja osztani az idejét; tud fontossági sorrendet tartani; megbízható; kiegyensúlyozott; önálló; rugalmas; precíz; pontos (tartja a határidőket)
11. A perfekcionista munkavállalók hatására a cég versenyképessége Ön szerint növekszik vagy csökken?
Növekszik/Csökken
12. Mit gondol ez miért van, hogy növekszik/csökken? Amennyiben szeretné, írja le gondolatait. Kérem 1-2 mondatban válaszoljon! (Opcionális kérdés)
13. Ön szerint a perfekcionista munkavállaló a legjobban terhelhető munkavállaló?
Igen/Nem
14. Ön szerint a MUNKAADÓ/CÉG szempontjából a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb?
Igen/Nem
15. Ön szerint a MUNKATÁRSÁK/MUNKAKÖRNYEZET szempontjából a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb?
Igen/Nem
16. Ön szerint, ha mindkét szempontot figyelembe vesszük (munkaadót és munkatársakat is), akkor a legjobban terhelhető munkavállaló a legjobb?
17. Amennyiben szeretné, indokolja meg a fenti kérdésekre adott válaszait, írja le gondolatait a kérdéskörrel kapcsolatban 1-2 mondatban! (Opcionális kérdés)