

Gondolatok a perfekcionizmusról a Z generáció körében

(Bevezetés) A perfekcionizmus az utóbbi időben egyre nagyobb figyelmet kap, mivel a meritokrácia rendszere, a folyamatos rangsorolás és az egymáshoz való hasonlítás miatt sosem érzik elég jónak magukat az emberek, és ahhoz, hogy kitűnjenek, ahhoz a legjobbnak, a tökéletesnek kell lenniük. A téma sokakat érint. Jelen tanulmány a Z generáció körében készült felmérés néhány eredményét mutatja be. A vizsgálatot 262 fővel végezték el a szerzők. A megkérdezettek 18 és 30 év közöttiek voltak.

A vizsgálati eredmények többek között rámutatnak arra, hogy a Z generáció esetében a perfekcionista tulajdonságainak megítélése számos tényezőtől függ, így többek között a nemtől, miközben nem befolyásolja, hogy hány évesek, van-e munkatapasztalatuk, avagy hol laknak. A felmérés ugyanakkor azt is igazolta, hogy a perfekcionistaokról alkotott vélemények összefüggésben vannak azzal, hogy a véleményalkotó maga is maximalista, avagy sem.

(Néhány szó a perfekcionizmusról) A perfekcionizmus egy két irányból vizsgálható fogalom, lehet pozitív vagy negatív. A pozitív perfekcionizmus (adaptív perfekcionizmus) az egyénre pozitív hatással van, egyfajta motiváló erőként hat: a tökéletesre, a legjobb megoldásra törekszik és önbecsüléssel rendelkezik (Tóth, 2011). Negatív oldalról (maladaptív perfekcionizmus) a perfekcionista ember kevés önértékeléssel és önbecsüléssel rendelkezik, sosem elégedett, nem tudja a kívánt tökéletességet elérni, mindig talál még hibát, teljesíthetetlen elvárásokat támaszt önmagával szemben (Nagy, 2019). A kettőt összevetve megállapítható, hogy a perfekcionizmus a tökéletességre való törekvés, amikor az egyénnek nagyon fontos a sikeres teljesítmény, de nem feltétlen rendelkezik önbizalommal, illetve sokszor teljesíthetetlen elvárásokat támaszt maga elé (Darity, 2008).

A fogalom minél teljesebb megértése érdekében nagyon fontos megismerni, hogy mi motiválhatja a perfekcionizmust. Ez a perfekcionizmus 3 dimenziója. Az első az önorientált perfekcionizmus, amikor az egyén önmagának szeretne megfelelni. A második a társadalmilag előírt perfekcionizmus, amikor az egyén másnak akarja a tökéletest nyújtani, a társadalmi normáknak megfelelni. A harmadik típus pedig a más orientált perfekcionista, amikor önmagán kívül a perfekcionista mástól is elvárja a tökéletességet (Stoeber, 2013). A különböző típusok és dimenziók egy adott egyénnél keveredhetnek. Az adaptív perfekcionista tudja élvezni a célhoz vezető utat, a törekvési folyamatot, míg a maladaptív nem (Schaffler, 2023).

A perfekcionizmus egy olyan személyiségtípus, ami gyakran megjelenik vezető pozíciókban. A perfekcionista vezetők jellemzői például a szervezőképesség, a racionális gondolkodás, figyelem a részletekre. Mindig a logikus érvek alapján döntenek. Egy katonai kutatás során megfigyelték, hogy a perfekcionista vezető általi csoportokban különösen jelen van az, hogy a döntési folyamatot a hierarchiában elfoglalt hely határozza meg. A perfekcionista vezetők között nagyon erős a versengés, mivel a legjobbak akarnak lenni. Békeidőben a racionális, logikus gondolkodás jelentősen hozzájárul a sikereikhez, viszont válsághelyzetben, mikor a hirtelen döntések meghozatalára vannak kényszerítve, sokkal nehezebb logikusan gondolkodni, és sokszor csak utólag derül ki a döntés helyessége, ezért nyomás alatt a perfekcionista vezetők képesek halogatni, mivel nem tudják, mi a helyes (Matus, 2020). Ebben a kutatásban is jól látszik, hogy a perfekcionizmus lehet nagyon hasznos is, de jelenthet nehézséget is. Akár ugyanabban

a munkakörben, pozícióban is jelentkezhet a perfekcionizmusnak több „arca”, ezért fontos, hogy a vállalati életben a perfekcionista egyének megfelelően legyenek kezelve.

A szakirodalom a megfelelést különböző csoportokra osztja: a hibák miatti szorongás, az önmagunk felé támasztott túlzó elvárások, a szülők elvárásai, a szülők kritikái, az aggodalom, hogy nem végzi elég jól a feladatot, a rendszeretet (Dobos-Pikó, 2018). Ezek közül a megfelelési csoportok közül is lehet több is jellemző egy emberre.

A perfekcionizmus első jelei akár már gyermekkorban fellelhetők. A szülői elvárások vannak az egyik legnagyobb hatással a perfekcionizmus kialakulására. Ezután a pedagógusok is jelentősen befolyásolják a perfekcionizmus alakulását a fiatalok körében. A serdülők körében a perfekcionizmus aránya folyamatosan nő, egy 2017-es kutatás alátámasztja, hogy 15–25% között volt azon serdülők aránya, akik a perfekcionizmussal valamilyen formában küzdöttek. Később ezt hazai tanulmányok is megerősítették. Viszont ezen belül a perfekcionista serdülők 2/3-a inkább adaptív jellemzőket hordoz, mindössze harmada maladaptív perfekcionista (Kasik és munkatársai, 2023).

A perfekcionizmust széleskörben kutatják a munkamániával összefüggésben. A szakirodalom nem ad egyértelműen választ arra, hogy mi is a kapcsolat a két fogalom között. A munkamániát nagyon sokáig egy pozitív fogalomnak gondolták (Borbély-Pecze, 2006).

Az 1. táblázat megmutatja, hogy mik az alapvető megkülönböztető tulajdonságok a keményen dolgozó és a munkafüggő emberek között.

Keményen dolgozó munkavállaló	Munkafüggő
a munka egy elvégzendő feladat	a munka a biztonságérzetet adja, a váratlan helyzetek elkerülésére szolgál
tud nemet mondani feladatra, a családja, magánélete, szabadideje érdekében	a munka uralkodik az életén, az van mindig előtérben, elvonja az időt a magánélettől
a munka a cselekedetek közül egy	a munka a legfontosabb
határokat szab, tud függetlenedni a munkától	folytan a munkán jár az esze

1. táblázat. Keményen dolgozó és munkafüggő megkülönböztetése
Forrás: saját szerkesztés Borbély–Pecze (2006) alapján

A munkamániás ember egyik ismertetőjegye a maladaptív perfekcionizmus. A munkamániás egyén is ugyanúgy elérhetetlen célokat állít maga elé, mint a maladaptív perfekcionista. Egy Németországban készült felmérés alapján a munkamániás ember 7 legalapvetőbb jellemzője között szerepel a maladaptív perfekcionizmus (Wojdylo és munkatársai, 2014). Bizonyos kutatások alapján a munkamániára az önorientált perfekcionizmus, más kutatások alapján a társadalmilag előírt perfekcionizmus jellemző inkább. Viszont, ami biztos, és több kutatás is magyarázatot ad rá, hogy a munkamánia valami egyéni problémával függ össze, és a munkamánia egyfajta menekülés, és a siker hajszolása, akár a magánéletbeli kudarcok kárpótlása miatt (Aldahadha, 2019).

A szakirodalom kellően felhívja a figyelmet arra, hogy nagyon fontos a kutatás, mivel a perfekcionizmus mentális problémákkal, betegségekkel is kapcsolatban állhat. Fontos, hogy ismerős legyen a fogalom az emberek számára széles körben, hogy a perfekcionista egyének pozitívan és lehetőségként tudják megélni a perfekcionizmusukat.

(A vizsgálat szereplői, azaz a Z generáció néhány jellemzője) A jelenlegi kutatás a Z generáció körében készült. A Z generáció megfogalmazásában ellentétek figyelhetők meg. Egyes kutatások szerint a születési év a meghatározó a generációk elkülönítésében, mások szerint a közös élmények, amelyeket meg tapasztalnak. Mindenestre elmondható, hogy a Z generáció tagjai 1995 és 2010 között születtek. A Z generációról általánosságban megállapítható, hogy kevesen vannak, és kiscsaládokba születtek. Az édesanyjuk a legidősebb átlagéletkorral rendelkezik.

Ez a generáció jó problémamegoldó képességű, okos, a legmagasabb szintű oktatást kapta. Az online világnak köszönhetően ezek a fiatalok meg tudják osztani a figyelmüket. Nem félnek a változásoktól és nagyon gyakorlatorientáltak (Pierog és munkatársai, 2016).

Nagyon fontos számukra az önkifejezés, nagyok az igényeik és az igazságérzetük (Csástyu, 2023). A Z generáció tagjai elvárják a jó munkaközösséget, a jó munkahelyi légkört, illetve, hogy a vezetők elérhetők legyenek. A nyitott vezetők hatnak motiválóan a Z generációra. Ennek a generációnak az igénye, hogy alkalmazva legyen mindenki, identitástól, bőrszíntől, nemzetiségtől függetlenül. Belépéskor motiválja őket az anyagi jólét és a munkakörülmények, viszont felmondásukat leginkább a vezető személye és a hozzáállása befolyásolja.

A Z generáció számára elengedhetetlen, hogy azonosulni tudjon a cég értékrendjével és profiljával, illetve nagyon fontos számukra a társadalmi felelősségvállalás a céges környezetben is (Pálffy, 2020). Zarádné-Kovács (2022) a munkájukban hivatkoznak egy kutatásra, amely szerint a Z generáció legfontosabb igénye a munkahelyválasztásban, hogy az adott munkáltató változatos, rugalmas, fejlődést nyújtó feladatot biztosítson számukra.

Mivel a Z generáció a technológiai fejlődés világába született, ezért fontos, hogy a munkahelyükön is ez vegye őket körül, otthonosan mozognak benne. Fontos számukra a kreatív munka, folyamatosan új impulzusokat keresnek, türelmetlenek és bátrak a munkahelyi környezetben is. Magas szintű a nyelvtudásuk és nagy karriertervek vannak, ezért jó munkaerők lehetnek, viszont egyik legfontosabb tényező számukra a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése (Kömüves és munkatársai, 2023).

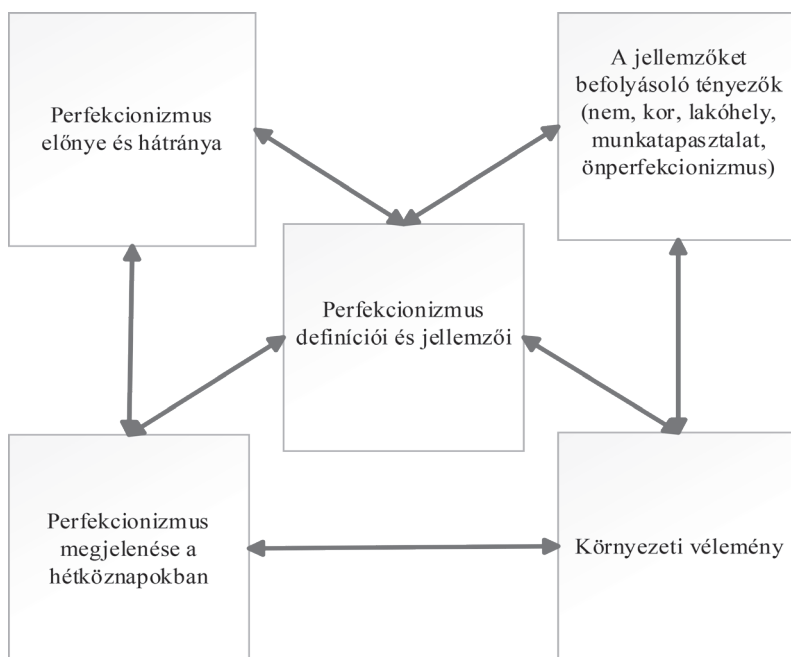
(Módszertan) A szerzők 2023-ban végezték el a vizsgálatot, amelynek célja volt, hogy a Z generációhoz tartozó fiatalok miképpen ítélik meg a perfekcionizmus jelenlétét. Tudják-e, hogy mit jelent, küzdenek-e ezzel a problémával, és hogyan látják magukat, illetve azokat az egyéneket, akik rendszeresen a maximalizmusra töreksznek. A szerzők egy saját kérdőívet használtak a vizsgálatban, amelynek célja volt, hogy kvantitatív eszközökkel kutassák a kérdést. 15 kérdésből álló kérdőívet állítottak össze, amelyből kettő kérdés volt nyitott, a többi zárt. Ez utóbbiak alapvetően metrikus (ötfokozatú Likert-skála) és kategorikus változókra épültek. A vizsgálatba 18 és 30 év közötti fiatalokat vontak be a kutatók. A kérdőívet a szociál média felületen lehetett elérni a kutatásban részt vevőknek. A szerzők a vizsgálat megkezdése előtt próba-kérdőívezést tartottak, amelynek az volt a célja, hogy ellenőrizzék: a kitöltőknek nincs-e a kérdésekkel kapcsolatosan értelmezhetőségi problémájuk. Öten vettek részt ebben, és valamennyi kérdés érthető volt a számukra, így változatlan formában került kiküldésre a kérdőív. Az interneten, a szociál média felületen töltötték ki a válaszadók a kérdéseket, így a szerzők nem tudták a válaszadási hajlandóságot mérni. A kérdőív kérdései három nagy kérdéscsoportra voltak tagolhatók:

A minta specifikációja	Perfekcionizmus foglalma és jellemzői	Perfekcionizmus előnyei és hátrányai
Nem	A fiatalok definíciói a perfekcionizmusra vonatkozóan	A perfekcionizmus előnyei A perfekcionizmus hátrányai
Életkor	A perfekcionista egyén tulajdonságai és megítélése	
Lakóhely		
Munkatapasztalat	A perfekcionista egyén kitől fogad el véleményt	

2. táblázat. A kérdőív struktúrája

Forrás: saját táblázat

A kutatás a következő célok mentén valósult meg: (1) Megismerni, hogy a Z generáció miképpen fogalmazná meg a perfekcionizmus jelenségét. (2) Megtudni, hogy milyen tényezők befolyásolják a perfekcionista egyén tulajdonságainak a megítélését. (3) Klasztereket képezni az alapján, hogy ki, miképpen vélekedik a perfekcionista egyénről, attól függően, hogy magát az illető perfekcionista-nak ítéli-e meg, avagy sem. (4) Feltárni, hogy a Z generáció véleménye alapján milyen előnye és hátránya lehet a perfekcionizmusnak. A célokat a szerzők a következő célstruktúrában tudták megjeleníteni:

**1. ábra. A kutatás célstruktúrája**

Forrás: saját ábra

A kutatás középpontjában maga a definiált perfekcionizmus áll, illetve az, hogy annak jellemzőit hogyan ítélik meg a megkérdezettek. Kérdés, hogy ezeket a véleményeket miképpen befolyásolja például a nem, az életkor, a lakóhely, a munkatapasztalat vagy például az, hogy az egyén magát is perfekcionista tartja-e. A kutatás arra is rávilágított, hogy a perfekcionista kinek a véleményét fogadják el saját magukkal szemben, és hogy milyen színtereken jelenik meg a perfekcionizmus az egyén életében. Végezetül kikérték a szerzők a hallgatók véleményét a perfekcionizmus előnyeiről és hátrányairól is.

A vizsgálat során számos hipotézis érvényességét elemezték a szerzők. Jelen tanulmányban a következő két megállapítás validitását fogják elemezni:

- Hipotézis1:* A kutatásban részt vevő fiatalok esetében (Z generáció) a perfekcionista tulajdonságainak megítélése összefügg a nemükkel, az életkorukkal, a munkatapasztalatukkal, és hogy hol laknak.
- Hipotézis2:* A perfekcionistaokról alkotott vélemények nagyban függenek attól, hogy a megkérdezett egyén is perfekcionista tartja-e magát, avagy sem.

A hipotézisek elemzése egy- és többváltozós módszerekkel történt: gyakorisági, átlag és szórásvizsgálatok, keresztábra-elemzés, faktor- és klaszteranalízis. Az elemzéshez az SPSS 28-as verziójú programot használták a szerzők. Az eredmények bemutatása a minta specifikálásával kezdődik:

Jellemzők	N	%
Nem	Férfi: 88; Nő: 174	Férfi: 33,6; Nő: 66,4
Hol lakik ?	Főváros: 82 Nagyváros: 50 Város: 113 Falu: 17	Főváros: 31,3 Nagyváros: 19,1 Város: 43,1 Falu: 6,5
Van munkatapasztalata ?	Nincs munkatapasztalata: 34 Fél év vagy annál kevesebb: 59 Fél év és egy év között: 44 Egy és három év között: 74 Három és öt év között: 34 Öt évnél több: 17	Nincs munkatapasztalata: 13,0 Fél év vagy annál kevesebb: 22,5 Fél év és egy év között: 16,8 Egy és három év között: 28,2 Három és öt év között: 13,0 Öt évnél több: 6,5
Perfekcionista tartja-e magát?	Nem: 102 Igen: 103 Igen is, és nem is: 57	Nem: 38,9 Igen: 39,3 Igen is, és nem is: 21,8

3. táblázat. A minta jellemzői (N: 262 fő)
Forrás: saját táblázat

A mintában jól látható, hogy a férfiak aránya mintegy fele volt a női válaszadóknak. A legtöbb megkérdezett városban lakott, és volt munkatapasztalata. Közel azonos arányban voltak azok a fiatalok, akik egyértelműen el tudták dönteni, hogy perfekcionista, avagy sem. A vizsgált mintában az átlagos életkor 22 év volt.

(Kutatási eredmények) A vizsgálatban részt vevő fiataloknak elsőként definiálniuk kellett, hogy mit jelent számukra a perfekcionista kifejezés. Egy mondatban kellett erre egy meghatározást adniuk.

A dolgokat tökéletesen elkészíteni.
A feladatok maximális teljesítése.
A legjobbra törekedni a képességeimhez mérten.
A lehető legpontosabban végzem el a rám bízott feladatot.
A perfekcionizmus az, amikor egy ember a tevékenységeiben mindig az általa vélt maximumot akarja nyújtani vagy azt valamiből kihozni.
A tökéletességre: törekedni akkor is, ha az fizikailag vagy mentálisan már káros.

4. táblázat. Néhány megadott definíció
Forrás: saját táblázat

A megfogalmazott állításokban a tökéletesség, a maximalizmus, a hiba nélküliség jelenik meg leggyakrabban, összhangban a korábbi kutatások eredményeivel, amelyekről a szerzők az irodalmi részben írtak. Valamennyi válaszadó jellemzően ezekkel a szavakkal magyarázta meg a perfekcionizmust.

A megkérdezetteknek arra is kellett válaszolniuk, hogy mely tulajdonságok jellemzők egy perfekcionista emberre. Egy 1–5-ös skálán (Likert-skála) kellett értékelnük a válaszadóknak a tulajdonságokat. Az 1-es az egyáltalán nem jellemzőt, az 5-ös a teljesen jellemzőt jelentette. A szerzők arra is kíváncsiak voltak, hogy a nem, az életkor, a lakóhely, a munkatapasztalat alapján van-e összefüggés, hogy miképpen ítélik meg a maximalista ember tulajdonságait. Az 5. táblázat ezeknek a tulajdonságoknak az átlagát, a szórását, valamint az előbbi felsorolt változókkal történő kapcsolatát mutatja be. Azoknál az értékeknél, ahol szignifikáns összefüggést tudtak azonosítani a szerzők, ott az összefüggés eredményeit és a legmagasabb összefüggésértékeket is bemutatják. Ahol nem volt összefüggés, a „nincs” szóval jelölték.

Tulajdonságok	Átlag	Szórás	Nem	Életkor	Lakóhely	Munkatapasztalat
Tökéletesség	4,45	0,823	Nincs	Nincs	Nincs	Nincs
Elégedetlenség	4,08	1,080	t: 2,370 df: 260 szign.: 0,009 nők: 4,20	Nincs	Nincs	Nincs
Betegség	2,65	1,075	t: 3,020 df: 260 szign.: 0,001 nők: 2,79	Nincs	Nincs	Nincs
Munkamánia	4,17	0,912	t: 2,478 df: 260 szign.: 0,007 nők: 4,27	Nincs	Nincs	Nincs
Önbizalomhiány	3,30	1,185	t: 3,635 df: 260 szign.: 0,000 nők: 3,48	Nincs	Nincs	Nincs
Felelősség átvállalása	3,76	1,087	nincs	Nincs	Nincs	Nincs
Frusztráltság	4,05	1,019	t: 3,637 df: 260 szign.: 0,00 nők: 4,21	Nincs	Nincs	Nincs

5. táblázat. A perfekcionista ember tulajdonsága (szign.: 0,005), átlag, szórás független mintás T-próba, korreláció és ANOVA-eredmények
Forrás: saját táblázat

A táblázat eredményei azt mutatják, hogy a megkérdezettek szerint igen jellemző a perfekcionista emberre a tökéletesség akarása, a munkamánia, a frusztráltság. A szórások több tulajdonság esetében magasak voltak, ami azt igazolja, hogy nem voltak egyöntetű véleményen a hallgatók a kérdést illetően. Látható továbbá, hogy csak a nem esetében volt igazolható bármilyen összefüggés a tulajdonságok megítélését illetően, az életkor, a lakóhely és a munkatapasztalat alapján nem. Ha a nemek mentén vizsgáljuk a kérdést, valamennyi szignifikáns összefüggés esetében a nők tekintetében voltak magasabbak az átlagok. A válaszok alapján a szerzők azt is elemezték, hogy a megkérdezettek szerint mely tulajdonságok függenek egymással össze. A korrelációs eredmények azt mutatják, hogy például minél inkább elégedetlen egy perfekcionista ember, annál inkább hajlamosabb a betegsége (r: .256). Avagy minél inkább elégedetlen, annál inkább frusztráltabb (r: .309). Illetve minél inkább küzd az önbizalomhiánnyal, annál inkább elégedetlenebbnek érzi magát az ilyen egyén (r: .223).

Összességében megállapítható, hogy a vizsgálatban szereplő Z generációhoz tartozó válaszadók esetében nem volt összefüggés a perfekcionista ember megítélésében az életkor, a lakóhely és a munkatapasztalat alapján, ezért a szerzők az első hipotézisüket nem fogadják el.

A második hipotézis megvizsgálásához állításokat fogalmaztak meg a kutatók, amelyről egy ötös skálán kellett eldönteniük a válaszadóknak, hogy azok mennyire jellemzők egy perfekcionista emberre. Az 1-es az egyáltalán nem jellemzőt, az 5-ös a teljesen jellemzőt jelentette a Likert-skálán. Ezek után megvizsgálták az állítások átlagát és szórását, majd a további vizsgálatok céljából az állításokat faktorokba tömörítették. Valamennyi meghatározás alkalmas volt a faktorképzésre. A KMO Bartlett-teszt .686 volt, a khi-négyzet: 328.045 szign.: 0.000. Varimax rotálással készültek a faktorok és a magyarázott varianciarányad: 62.047%-os volt. A 6. táblázatban a szerzők összefoglalják a faktorokat, a változókat, az átlagokat, a szórásokat és a komponens értékeket:

				Komponens		
Faktorok	Tényezők	Átlag	Szórás	1	2	3
A perfekcionista és a megfelelési kényszer	A perfekcionista emberek jobban igénylik az elismerést, mint mások	4,07	1,11	0,781		
	A perfekcionizmus kialakulásához jelentősen hozzátesz, hogy már gyermekkorban is összehasonlítanak másokkal	4,02	1,05	0,733		
	A perfekcionista emberek önbizalomhiányosak	3,27	1,17	0,670		
	A perfekcionizmus ellen tenni kell, mert nem egészséges	2,78	1,25	0,550		
A perfekcionizmus a munkaerőpiacon	A perfekcionista emberek elengedhetetlenek a munkaerőpiacon	3,83	1,06		0,873	
	A munkakörnyezetre jó hatással vannak a perfekcionista	3,24	1,05		0,736	
A perfekcionista és a munka	A perfekcionista emberek munkamániások	3,76	1,13			0,832
	A csapatmunkát a perfekcionista emberek megnehezítik	3,39	1,14			0,677

6. táblázat. Faktorok a perfekcionista emberekkel kapcsolatban
Forrás: saját táblázat

Három faktort alakítottak ki a szerzők, amelyek a megfelelési kényszerről, a perfekcionizmus munkaerőpiaci jelenlétéről és a munkában történő megjelenéséről szólnak. Ezeknél az állításoknál jellemzően alacsonyabb értékeket adtak a válaszadók és a szórások is magas értékeket jeleznek. A faktorok segítségével a kutatók K-közép eljárással klasztereket képeztek. A klaszterközéppontokat a 7. táblázat mutatja be:

Faktorok	Klaszter		
	1	2	3
A perfekcionista megfelelési kényszere	-1,00040	0,55845	0,23219
A perfekcionizmus a munkaerőpiacon	0,46001	-0,48209	0,24863
A perfekcionista és a munka	0,37293	0,47000	-1,15636

7. táblázat. Klaszterközéppontok
Forrás: saját táblázat

A klaszterközéppontok alapján a következő klasztereket képezték a szerzők:

1. klaszter: itt a megkérdezettek perfekcionizmust jellemzően munkaerőpiaci kérdései és a perfekcionista munkához való viszonya alapján ítélték meg;
2. klaszter: itt leginkább a megfelelési kényszer és a munka kérdésköre jelenik meg a perfekcionizmussal kapcsolatban;
3. klaszter: itt a megfelelési kényszer és a munkaerőpiac perfekcionizmusra vonatkozó jellemzői kapnak helyet a válaszadók véleményében.

Megvizsgálták a szerzők, hogy van-e összefüggés a klaszterbe sorolás és aközött, hogy valaki perfekcionista vallja magát vagy sem. A khi-négyzet-próba szignifikáns összefüggést mutatott: khi-négyzet: 12,121, df: 4, szign.: 0,016 p<0,05. A magukat nem perfekcionista vallók jellemzően a második klaszterhez tartoznak (54,9%-ban), a perfekcionista szintén legtöbbször ebben a csoportban vannak (35,9%), míg azok, akik egyértelműen nem tudták magukról eldönteni, hogy maximalisták, avagy sem, a legnagyobb arányban az első klaszterben foglalnak helyet (35,1%). Ezen eredmények tükrében a szerzők a második hipotézisüket elfogadják.

(Konklúzió) Jelen tanulmány a Z generáció bevonásával készült kutatás néhány eredményét mutatta be. A vizsgálat középpontjában a maximalizmusra törekvés volt. A 262 fővel végzett vizsgálat megerősítette a szerzőket abban, hogy ez a jelenség nagyon is tetten érhető ennek a generációnak az életében is. Nemcsak a hazai, de számos külföldi kutatás ugyancsak alátámasztotta azt, hogy a perfekcionizmus jelen van az életünkben, akár negatív, akár pozitív hatásaival. Stoeber és Rambow (2007) kutatásai azt igazolták, hogy azok az egyetemisták, akik perfekcionista, jobb jegyekkel és eredményekkel rendelkeznek, mint azok, akiknek a perfekcionista törekvéseik alacsonyabbak. Motiválja őket a siker, az eredmények és a jólét. Ha a siker a motiváció, akkor nagyobb eséllyel van

pozitív hatása a perfekcionizmusnak a hallgatókra, míg a kudarcból való félelem esetén inkább a perfekcionizmus negatív jellemzői érzékelhetők.

A szerzők vizsgálatait is azt mutatták, hogy a perfekcionizmus összeköthető az elégedetlenséggel, a munkamániával, a frusztráltsággal, és ennek megítélése csak a nemek esetében mutatott összefüggést.

A Fekih-Romdhane és munkatársai (2023) által végzett vizsgálatok hasonlóak voltak. Libanoni egyetemistákon végzett elemzéseik azt igazolták, hogy a hallgatók önbecsülése és az étellel való elégedettségi szintje közötti kapcsolatban a perfekcionizmus milyen szerepet játszik. A magasabb önértékeléssel rendelkező hallgatók körében alacsonyabb volt az önkritikus perfekcionizmus mértéke, mint azoknál, akiknek alacsony az önbecsülése. A magasabb önkritikus perfekcionizmus (maladaptív perfekcionizmus) pedig az alacsonyabb étellel való elégedettséggel mutatott összefüggést.

A szerzők a tanulmányukban azt is igazolták, hogy az általuk megkérdezett fiatalok esetében a perfekcionistákról alkotott vélemények nagyban függenek attól, hogy a megkérdezett egyén is perfekcionista-e tartja-e magát, avagy sem.

Összességében elmondható, hogy a perfekcionizmus kérdésköre igen fontos és aktuális. A maladaptív perfekcionizmus nemcsak a munkafüggőséggel, hanem megdöbbentően veszélyes dolgokkal is kapcsolatban állhat. Az örök megfelelésnek az ördögi köre, ami sosem ér véget, soha nincs meg a sikernek az élménye, a korábbi kutatások alapján akár betegségekkel is összekapcsolható. A soha meg nem elégedés okozhat bulimiát, étkezési zavarokat, testképzavart (Csenki, 2012).

A kérdésre odafigyelés és a témában végzett kutatások tehát mindenképpen fontosak, különösen ennek a generációnak az esetében, akik hajlamosak lehetnek a társadalom nagy fokú elvárásaira maximalizmussal válaszolni és megfelelni.

IRODALOM

- Aldahadha B. M. A.: *The level of workaholism and its relation to positive and negative perfectionism*. <https://doi.org/10.1101/604934> (2019) Letöltve: 2024.01.08.
- Borbély T. – Pecze M.: *Munkafüggőség – a tiszteletben álló addikció elméleti háttere. Veszélyei a gazdasági és szervezeti életben*. (2016) pp. 95. http://www.andorka.hu/Konferenciak/Konferencia2006/Borbely_Bors_Pecze_Mariann.pdf Letöltve: 2024.01.09.
- Csásty L.: Multigenerációs munkahelyek a gyakorlatban.: Avagy mi lehet a megoldás a generációs különbségekre? *Közösségi Kapcsolódások – tanulmányok kultúráról és oktatásról*. (2023) 3(2). 98–105. <https://www.analecta.hu/index.php/kapocs/article/view/44737> Letöltve: 2024.01.18.
- Csenki L.: *Érzelékszabályozás a serdülőkorú anorexia nervosában* [Doktori Disszertáció. Pécsi Tudományegyetem. Pécs]. (2012) pp. 137. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/15176/csenki-laura-phd-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Letöltve: 2024.01.09.
- Darity W. A. Jr.: Overachievers. *International Encyclopedia of the Social Sciences*. (2008) 6(2). pp. 87–88. <https://link.gale.com/apps/doc/CX3045301842/GVRL?u=fszek&sid=bookmark-GVRL&xid=3204d671> Letöltve: 2024.01.08.
- Dobos B. – Píkó B.: A perfekcionizmus, a szociális fóbia, az élnélküliség és az étellel való elégedettség szerepe a vonásszorongás hátterében. *Psychiatria Hungarica*. (2018) 33(4). pp. 347–358. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/15283/1/PsychHung_2018_vegleges.pdf Letöltve: 2024.01.09.
- Fekih-Romdhane F. – Sawma T. – Obeid S. – Hallit S.: Self-critical perfectionism mediates the relationship between self-esteem and satisfaction with life in Lebanese university students. *BMC Psychol*. (2023) 11. pp. 4. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01040-6> Letöltve: 2024.01.09.
- Katarine Morgan Schaffer: *Perfekcionista kézikönyv*. Budapest (2023), Libri Kiadó, 210 o.
- Kömüves Zs. – Pálmai L. – Kovács-Kósa P. – Szabó-Szentgróti G.: Generációs különbségek elemzése a versenyszférában. *Új munkügyi szemle*. 4 (3). (2023) 2–13. o. <https://doi.org/10.58269/umsz.2023.3.1> Letöltve: 2024.01.18.

- Máténé P. A.: *Befejezett öngyilkosságot elkövetett személyek búcsúleveleinek elemzése [Doktori Disszertáció. Debreceni Egyetem.]*. Debrecen (2009) 227. o. <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/61e3463c-b5f2-4a41-96f5-80cabd376ccc/content> Letöltve: 2024.01.09.
- Matus J.: Pandémia. Egészségbiztonság és az új világrend. *Hadtudomány*. 2. (2020) 39–55. o. http://real-j.mtak.hu/14400/7/HT-2020-2_Egyben_col_PDF-A_WEB.pdf#page=41 Letöltve: 2024.01.09.
- Nagy Z.: A perfekcionizmus értelmezése, mérése és iskolai vetületeinek bemutatása. *Magyar Pedagógia*. 119 (3). (2019) 199–217. o. https://www.edu.u-szeged.hu/mped/document/Nagy_MPed20193.pdf Letöltve: 2024.01.09.
- Pálffy Zs.: *A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken. Kizökkent világ* – Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem “normális”, nem kiszámítható jelenségek korszaka. /XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete/ (2020) https://lib.sze.hu/images/Apaczai_kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf Letöltve: 2024.01.18.
- Pierog A. – Erdei P. – Gergely Éva: Z Generation’s Expectations Against Leaders. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. 1 (1). (2016) 1–11. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.39>. Letöltve: 2024.01.18.
- Stoeber J. – Rambow A.: Perfectionism in adolescent school students: Relations with motivation, achievement, and well-being. *Personality and Individual Differences*. 42 (7). (2007) pp. 1379–1389. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.015> Letöltve: 2024.01.09.
- Stoeber J.: How Other-Oriented Perfectionism Differs from Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. (2013) 36. pp. 329–338. <https://doi.org/10.1007/s10862-013-9397-7> Letöltve: 2024.01.09.
- Tóth L.: Perfekcionizmus és tehetség. *Tehetség*. 4. (2011) 3–4. o. <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/29d04cc7-be90-48b3-b0e7-3130ed92bec3/content> Letöltve: 2024.01.09.
- Wojdylo K. – Baumann N. – Fischbach L. – Engeser S.: Live to Work or Love to Work: Work Craving and Work Engagement. *PLOS ONE*. (2014) 9(10). pp. 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0106379> Letöltve: 2024.01.09.
- Zarádné V. K. – Kovács I.: Hogyan írjunk vonzó álláshirdetést?: A legfontosabb jelentkezést befolyásoló tényezők feltárása álláshirdetések értékelemzésén keresztül. *Vezetéstudomány*, (2022) pp. 48–59. o.