

Török Hanna¹

Perfekcionizmus és munkafüggőség

ÖSSZEFOGLALÁS

A munkaerőpiacon napjainkban nagyon fontos kérdés a munkaerő lojalitása, a fenntartható munkakörnyezet kialakítása, a munkavállalók viselkedése. A perfekcionizmus egy olyan jelenség a munkavállalók körében, amivel mindenki nap mint nap találkozhat, vagy közvetlenül vagy munkatársak által. A kutatás célja, hogy a perfekcionizmus és munkafüggőség kapcsolatát vizsgálja, ezzel kapcsolatban a munkavállalók viselkedését és attitűdjét, a két fogalom egymásra gyakorolt hatását. A két fogalomban közös a rengeteg befektetett idő egy adott feladatba, a folytonos nyugtalanság és a frusztráció. Jelen tanulmányban kvalitatív kutatást végzett a szerző. 7 félig strukturált interjú készített a szerző a témában. A szakirodalom és az interjúk alapján kimondható, hogy nagyon hasonló a viselkedése a maladaptív perfekcionista és a munkafüggőknek. A szakirodalom kiemeli, hogy a munkafüggőség egyik jellemzője a perfekcionizmus, ami az interjúk során is kiemelésre került. Kimondható, hogy a maladaptív perfekcionista és a munkafüggőknek nagyon sok hasonló jellemvonása van.

Kulcsszavak: munkafüggőség, maladaptív perfekcionizmus, frusztráltság, kvalitatív kutatás

JEL-kódok: J01, J24, J29

BEVEZETÉS

Jelen tanulmány egy aktuális érdekes témára hívja fel a figyelmet. Napjainkban a munkaerő lojalitása egy kulcsfontosságú kérdés főleg a fiatalabb generációk körében. Sokszor halljuk, hogy a „mai fiatalok”, ha nem találják rögtön a helyüket, nem tetszik nekik valami, rögtön a munkahelyváltás mellett döntenek. A lojalitás a fenntartható munkavállalás egyik legfontosabb kérdése, mivel nagyon sok időt és energiát emészt fel egy vállalat életében, ha folyamatosan új munkavállalót kell betanítani. Ezen felül a folyamatos változással a csapatdinamika, a csapatmunka is megváltozik, folyamatos az alkalmazkodás és a változás, ami nemcsak a munkavállalók számára nehézség, hanem a vezetőség számára is. Ennek egyik területét vizsgálja a tanulmány, ami nem más, mint a perfekcionizmus és a munkafüggőség kapcsolata. Nagyon fontos kérdés, mivel mindkét fogalom kapcsolatban áll a kiegészítéssel, ami a munkahelyváltáshoz, a munka teljesítményének romlásához vezethet. Összességében a tanulmány célja bemutatni a fogalmak közötti kapcsolatokat, hogy a perfekcionizmus és a munkamánia milyen kapcsolatban állnak egymással, hogyan hatnak ezek a munkavállalásra.

A tanulmány a bevezetés után röviden kitér arra, hogy min is múlik a munkaerő lojalitása, majd bemutatja a munkamánia, illetve a perfekcionizmus fogalmakat. Ezután a két fogalom között kapcsolatot teremt a szakirodalom alapján. A szerző kutatás után a szerző primer kutatását mutatja be, ahol

interjúk mentén végzi az elemzést. Végül a dolgozatot összegzi, levonja a következtetéseket.

SZAKIRODALMI ELEMZÉS

Ahogy a bevezetésben is említésre került a szakirodalom bemutatása következik. Három fontos aspektusra tér ki a szakirodalom. Az első, hogy min múlik egy munkavállaló lojalitása, a második a munkamánia fogalma, a harmadik pedig a perfekcionizmus fogalma. A szakirodalom összegzésképp pedig ezek a fogalmak összevetésre kerülnek.

Mitől lojális a munkavállaló?

A munkaerő lojalitása kérdéskörében kutatások igazolják, hogy a szervezeti siker és fenntarthatóság egyik legfontosabb tényezője. Az erős versenyben a tehetséges és az elkötelezett munkavállalók megtartása elengedhetetlen a sikerhez (Tieu, 2024).

Ahhoz, hogy a munkavállaló lojális legyen, arra van szükség, hogy szeresse a munkahelyét. Egy kutatás vizsgálta, hogy melyek is a legfontosabb tényezők a munkavállalók számára ebben a kérdéskörben. Arra az eredményre jutottak, hogy természetesen az anyagi javak nagyon fontosak, de emellett nagyon fontos a légkör, a csapat, a rugalmasság, a korrektség, a vezető, az elismerés, a kiszámíthatóság. Ugyanez a kutatás vizsgálta azt is, hogy mi szükséges a munkahelyi elégedettséghez. Leginkább a légkör, a felettes, a biztonság, a hasznos munka, a lokáció, a stabilitás, biztonság került előtérbe (Kreizingerné, 2025.)

Érdemes azt is megvizsgálni a kérdéskör megértése érdekében, hogy mi az, ami a munkavállalókat a váltáshoz vezeti. A kutatások alapján csak anyagi oldalról nem csökkenthető a fluktuáció. Egy magyar tanulmány megvizsgálta, hogy mi az oka a munkahely váltásának. A válaszok között kiemelt szerepet kapott a túlterheltség, a túlzott elvárás, ami napjainkban nagyon jellemző a vállalatoknál, főleg a versenyszférában (Szabó-Szentgróti és Gelencsér, 2020).

Egy másik tanulmány azt emeli ki, hogy mennyire fontos az is, hogy a vállalat mutasson lojalitást a munkavállalók felé, és akkor a munkavállaló ezt érzi, és ő is lojális marad. Illetve kiemeli az elégedettségérzés komplex fontosságát a munkahelyen, akár feladatok végén is, a munkavállalók lojalitásához nagyon fontos, a saját teljesítményükkel való elégedettség, illetve a vezető elégedettsége is (Ford és mtsai, 2023).

Összességében a lojalitás a szervezeti életben nagyon fontos, a siker egyik kulcsa, és a meritokrácia rendszerében ez egy nehéz kérdéskör, mivel nagyon sok feltétel nem adott, nagyon nagy fluktuáció figyelhető meg munkahelyeken.

Mi a perfekcionizmus?

A perfekcionizmus egy nagyon komplex fogalom. Alapvetően a tökéletességre törekvést jelenti. A fogalom eleinte csak negatív tulajdonságként került bemutatásra, napjainkban viszont többdimenziós fogalomként emlegetik (Nagy-Szabó és D. Molnár, 2023).

¹ PhD hallgató, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola, Gödöllő, torok.hanna@phd.uni-mate.hu,

Vannak, akik egészséges mértékben törekszenek a tökéletes teljesítményre, ezek az egyének élvezik azt, hogy kiváló munkájukkal, teljesítményükkel magas elvárásoknak felelnek meg. Ám nem mindenre motiválóan hat a tökéletes teljesítményre való törekvés, van, aki a teljesítményelvárás miatt szorong, túlzott önkritika jellemzi, kényszeresen akar megfelelni. Ezek a jellemzők különböző helyzetekben jelennek meg különbözőképp, és ez alapján különböztetünk meg adaptív (kedvező, előnyös), és maladaptív (kedvezőtlen, gátló) perfekcionizmust (Kasik és mtsai, 2021).

A perfekcionizmus, mint már említésre került, többdimenziós fogalom. Nagyon fontos kiemelni, hogy a perfekcionista megfelelői vágya különböző forrásokból eredhet. Az önorientált, vagy szelforientált perfekcionista önmagukkal szemben támasztják az elvárásokat, ők egy belső hangnak szeretnének megfelelni. A társadalmilag előírt perfekcionista külső, más embertől jövő elvárásnak szeretnének megfelelni, például főnöknek, tanárnak. A más-orientált perfekcionista pedig más-tól, egy másik személytől várják a kiemelkedően magas teljesítményt (Stoeber, 2016).

A perfekcionista életében egy kulcskérdés az elégedettség érzése. Az adaptív perfekcionista hiába dolgoznak rengeteget, figyelnek oda minden részletre, tesznek rengeteg energiát minden feladatba, mégis tudják magukat, ha csak rövid időre is, elégedettnek érezni. A maladaptív perfekcionista folyamatosan vereséget mérnek önmagukra, jellemző rájuk a halogatás, szinte soha nem él meg az elégedettség érzését (Khossousi és mtsai, 2024).

Mi is a munkafüggőség?

A munkafüggőség, munkamániá a addiktív viselkedés, amikor az egyén kényszerrel érez a munkavégzésre, viszont ez nem élvezetből történik, és nem is külső igényekből, hanem belső nyomásból, ami folyamatos feszültséggel tölti el a munkafüggő egyént. A munkafüggőség hatására az egyén elhanyagolja egyéb igényeit, társas kapcsolatait, háztartását, az élet egyéb területeit. Munkaidején kívül is a munkájával foglalkozik, folyamatosan a munka körül forognak gondolatai (Máté és Gergely, 2025).

Vizsgálni is nevezhető függőségnek? Egyik legnépszerűbb modell a munkamániát 7 tényezőre osztja: a munka a legfontosabb dolog a személy életében; az egyénnek egyre több munka szükséges ahhoz, hogy jól érezze magát; ha a munkája akadályoztatva van, akkor elvonási tünetei vannak; a munkát érzelemszabályozásra használja; ha csökkent a munka mennyiségén, akkor belátható időn belül visszatér a túlmunkához; pszichés és személyes konfliktusokat tapasztal a túlmunka miatt; lelki, szociális, pszichés problémák jelentkeznek a túlzott munkavégzés miatt (Griffiths és Karanika-Murray, 2012). Egy frissebb kutatás szerint a munkafüggőség négy dimenzióból áll. Az első a kognitív dimenzió, ami azt jelenti, hogy az egyén gondolataiban folyamatosan a munka van, gondolkodik múltbéli folyamatok, illetve folyamatosan a jövőbeni feladatokra gondol. A második dimenzió negatív érzelmekről szól, például szorongásról, feszültségről, büntudatról, unalomról, amikor az egyén nem dolgozik. A harmadik a motiváció, miszerint a munkafüggő egyént például a büntudat elkerülése vezeti a munkához, nem az élvezet, vagy a pénz. A negyedik dimenzió pedig a viselkedést emeli ki, a munkafüggő egyénnek a munka a ma-

gánéletére is hatással van a túlhajszolás miatt (Kun és mtsai, 2025).

A munkafüggőség kialakulásában 3 tényező játszik fontos szerepet a kutatások alapján. Az egyik a makroszintű, miszerint a munkafüggőség jelenlétét nagyban befolyásolja a kultúra és a társadalom. Bizonyos területeken sokkal jellemzőbb a munkamániá. A mezoszintű tényezők közé tartozik a munkakörnyezet, a szervezet működése, a szervezeti kultúra. A munkafüggőség kialakulását növelik a kizsákmányoló szervezetek, a szervezeti túlzott elvárások, a jutalmazás hiánya. A harmadik tényező a mikroszintű tényező, az egyén befolyása, például a személyiség, a munkamotiváció, a kognitív funkciók (Clark és mtsai, 2020).

Összességében a munkafüggőség a munkához való függőség, kényszer, kontrollálhatatlan szükséglet a folyamatos munkavégzésre. Negatív következményekkel jár egyéni, interperszonális és szervezeti szinten, jelentősen befolyásolja a munkavállaló életét. A munkafüggő egyének a munkát a szabadidős tevékenységek elé helyezik, elhanyagolják kapcsolataikat, az egészségüket is figyelmen kívül hagyják. Jellemző rájuk a hosszú munkaidő, a túlzott bevonódás, belső kényszerrel érznek a munkavégzésre, viszont kevés örömet találnak benne. Nehéz számukra elszakadni a munkától, rendkívüli intenzitással dolgoznak (Gonçalves és mtsai, 2023).

Munkamániá és perfekcionizmus

A perfekcionizmus és a munkafüggőség szorosan összekapcsolódó fogalmak. A két fogalom megismerése során már látható, hogy vannak nagyon azonos jellemvonások a perfekcionista és a munkamániások között. A szakirodalom ráerősít, hogy a két fogalom szoros kapcsolatban áll egymással.

Vannak bizonyos személyiségjegyek és munkamotivációk, amelyek emelik a munkafüggőség kialakulásának valószínűségét. Az egyik ilyen a perfekcionizmus. Különösen az önorientált vagy a társadalmilag előírt perfekcionizmus. A perfekcionizmus emeli annak is a kockázatát, hogy az egyén felülemelkedjen munkafüggőségén. A túlzottan magas elvárások, amelyek a perfekcionista önmagának támaszt, vagy amelyet mások részéről érzékel a munkafüggőség állapotában tartják az egyént, mivel soha nem tudja teljesíteni az elvárásokat, bármennyit dolgozik (Kun és Kökönyei, 2025).

A perfekcionizmus egyik legismertebb kutatója, Stoeber (2013) is vizsgálta társaival együtt a perfekcionizmus és a munkafüggőség kapcsolatát. Ők is az önorientált és a társadalmilag előírt perfekcionizmust kutatták a munkafüggőséggel összefüggésben. Arra az eredményre jutottak, hogy az önorientált perfekcionizmus és a munkafüggőség pozitívan korrelál egymással, azaz minél inkább jellemző az egyénre az önorientált perfekcionizmus annál valószínűbb, hogy munkafüggő lesz. Ezzel szemben a társadalmilag előírt perfekcionizmus nem mutatott kapcsolatot a munkafüggőséggel. Eredményeik arra utalnak, hogy a magas szintű munkamotiváció a magyarázat arra, hogy miért hajlamosak az önorientált perfekcionista munkafüggővé válni (Stoeber és mtsai, 2013).

Egy friss, 2025-ös kutatás is vizsgálta a perfekcionizmus és munkafüggőség kapcsolatát és annak hatását az élethosszig tartó tanulásra. Ebben a tanulmányban nem csak az önorientált perfekcionizmussal találtak összefüggést, hanem a társadalmilag előírt perfekcionizmussal is. A kutatás alapján a túlzott munkavégzés szignifikáns kapcsolatban áll az önorientált

perfekcionizmussal, ami belső teljesítménykényszert és a személyes határok meghúzásának nehézségét jelzi elő. Ezzel szemben a kényszeres munkavégzést a társadalmilag előírt perfekcionizmus jelezte elő, ami a külső elvárásoknak való folyamatos megfelelést tükrözi. Ez a tanulmány már a munkafüggőség összetevőit túlzott és kényszeres munkavégzésre választja szét, és ezek mentén találtak összefüggést a perfekcionizmussal (Vieriu és Hainagiu, 2025).

A kutatók a perfekcionista standardok és aggodalmak mentén is végeztek kutatást a munkafüggőség és a kiégés vonatkozásában. A kutatás eredményeképp a maladaptív perfekcionizmus és a perfekcionista aggodalmak szignifikánsan előre jelezték a munkafüggőséget és a kiégést, tehát az önkritikus perfekcionizmus egy stresszforrás. A perfekcionista standardok is pozitív kapcsolatban álltak a munkafüggőséggel, de a kiégést nem jelezték elő. A tanulmányban egyértelműen megfigyelhető, hogy a maladaptív perfekcionizmus előre jelzi a munkafüggőséget és a kiégést (Falco és mtsai, 2017).

Az előző kutatási eredményeket Stoeber kutatása is megerősíti, a perfekcionista törekvések pozitív kapcsolatban állnak a munkával való elköteleződéssel, a perfekcionista törekvések és a perfekcionista aggodalmak is pozitív kapcsolatban állnak a munkafüggőséggel, viszont a kiégéshez csak a maladaptív perfekcionizmus vezet (Stoeber és Damian, 2016).

A szakirodalom összegzésekképp fontos kiemelni, hogy a témában már rendelkezésre áll bőven szakirodalom, viszont sok a kiaknázatlan területe a kutatásnak. A munkafüggőség is és a perfekcionizmus is egy nagyon sokrétű komplex fogalom. Egyiknek sincs egyetlen elfogadott definíciója, ezért nagyon fontos mindkét esetben mélyebbre ásni, mélyebb rétegeket megismerni. A szakirodalom arra enged következtetni, hogy a perfekcionizmus az egyik olyan tényező, ami munkafüggőséghez vezethet. Főleg a maladaptív, kényszeres perfekcionizmus, mivel mint a perfekcionizmus típusainál is látható, nagyon nehezen tud a maladaptív perfekcionista elégedettséget érezni, örök az ördögi kör. Viszont több kutatás alátámasztotta, hogy bár különbözőképp, de az adaptív perfekcionizmus, az önorientált perfekcionizmus és a társadalmilag előírt perfekcionizmus. A szakirodalom alapján a kvalitatív kutatás megalapozott, aktuális és fontos terület.

KUTATÁS MÓDSZERTANA

Jelen kutatás fontos felvetése, hogy a szervezeti életben dolgozó perfekcionista munkavállalókat kérdezze, hogy mi a véleményük a témakörrel félig strukturált interjúk mentén. A perfekcionizmusról is kérdezte őket a szerző, a munkafüggőségről is, illetve a kettő kapcsolatáról, határáról. A konkrét interjúkérdéseket két szituációs kérdés előzött meg, ahol a szerző konkrét munkahelyi helyzeteket vázolt fel a válaszadóknak, és kérte a véleményüket, hogy melyik esetben beszélünk perfekcionizmusról, melyik esetben munkafüggőségről, teret hagyott a személyes élmények, vélemények kinyilatkozásának. A szerző a perfekcionizmussal kapcsolatos szituációt a Multidimenzionális Perfekcionizmus Skála alapján fogalmazta meg, míg a munkafüggőséggel kapcsolatos szituációt a Bergen Munkafüggőség Skála alapján. Mindkét skála magyarul is validált skála.

Az interjúban változó generációkból vannak a válaszadók, viszont mindenki önbevallás alapján perfekcionista. Az interjúalanyokat tájékoztattam, hogy anonim módon fogom válaszaikat felhasználni, kizárólag kutatási célra, beleegyezésüket aláír-

sukkal igazolták, a GDPR szabályait tiszteletben tartva. A kérdőív felépítése a következő volt:

1. táblázat: Interjú felépítése

1. kérdéskör	Szituációk
2. kérdéskör	Perfekcionizmussal kapcsolatos kérdések
3. kérdéskör	Munkafüggőséggel kapcsolatos kérdések
4. kérdéskör	Perfekcionizmus és munkafüggőség kapcsolata

Forrás: saját táblázat

Az interjúk átlagban 20-25 percet vettek igénybe, mindenkit külön kérdezett a szerző. 7 interjú készült a témában. A válaszadók véletlenszerűen kerültek kiválasztásra. A szerző kiemelten fontosnak tartotta különböző életkorú, különböző munkatapasztalattal rendelkező személyeket kérdezni. Az interjúk során jó tapasztalatnak bizonyult, hogy a szituációk mennyit érzékenyítettek a témán, mennyit segítettek abban, hogy átérrezzék a témát a válaszadók, és a fogalmak megfogalmazásában is sokat segítettek.

KVALITATÍV KUTATÁS EREDMÉNYE

Az elemzésnél elsőként a szituációk eredményei, érdekességei kerülnek bemutatásra, majd a konkrét kérdésekre adott válaszok.

Szituációk eredménye

A kvalitatív kutatás első részeként a szerző felolvasta és kivetítette a szituációkat, amelyekre kereste a válaszadó, hogy perfekcionista vagy munkafüggő emberről szól a szituáció, illetve, hogy miből gondolja. Természetesen mindenki meg tudta állapítani, hogy hol a kettőben a határ, főleg, hogy egymás után következtek a szituációk. A perfekcionizmussal kapcsolatos szituációval könnyebben tudtak azonosulni a válaszadók. Mivel mindannyian perfekcionista volt a valljuk magukat, ismerősek voltak nekik a különböző személyiségjegyek, amelyek fellelhetőek voltak a szituációban. Egy válaszadó ki is emelte, hogy milyen jó, hogy ennyi pozitív jellemvonás kapcsolódik egy perfekcionistahoz, már egy rövid szituáció alapján, például az összeszedettség, a pontosság az alaposág, az önfejlesztés, az ambíció. Viszont többen kiemelték, hogy érződik, hogy „nem feltétlen egészséges a munkához való viszonya” ezen perfekcionista munkavállalónak sem, mivel kis feladatoknak is túl nagy jelentőséget tulajdonít, fél a hibázástól, kudarckerülő. Egy középkorú egyéni vállalkozó válaszadó kiemelte, hogy ő sokkal nehezebben éli meg általában a perfekcionizmust, mint ahogy itt le van írva, ő sokan nehezebben engedi el a munka felett a gyepőt. Ő sok frusztráltságot érez a teljesítményorientáltsága miatt.

A másik szituációra az első reakció, ami jött, hogy milyen szomorú, hogy a munkának ilyen magas pozíciót is lehet adni az életben, és hogy mennyire szomorú, hogy többen ezzel küzdenek. Volt, aki ezzel a helyzettel is tudott könnyen azonosulni, ő egy Y generációs munkavállaló, aki projektalapú munkákban dolgozik, ami azt jelenti, hogy bizonyos időszakokban annyira sok munkája van, hogy folyamatosan azzal foglalkozik, viszont nem mer váltani, mert bevallása szerint rendben van ez így, vannak ilyen időszakok. Ez a válaszadó azt nyilatkozta, hogy neki az előző párkapcsolata is emiatt ért véget, mert párja nem tudta elfogadni, hogy időszakosan ő elérhetetlen, mert csak dolgozik folyamatosan.

A szituációkról összességében az volt a visszajelzés, hogy bár egyértelmű, hogy melyik szólt a munkamániás emberről, melyik a perfekcionista, viszont nagyon vékony a határ a kettő között. Egy pályakezdő pénzügyes nyilatkozta, hogy át kell gondolnia ő melyik csoportba is tartozik, mert ezek alapján számára nem egyértelmű. Az egyéni vállalkozó azt mondta, hogy nem gondolta, hogy ennyire mély és fontos kérdések ezek, és nagyon jó, hogy látja mennyire sokrétű és komplex ez a probléma. A szituációk megalapozták az elemzést, és a gondolkodást a témáról.

Interjúk eredménye

Az interjúk a szituációk után nagyon jó hangulatban zajlottak, nagyon meglepette az embereket a konkrét szituáció.

A perfekcionizmus kérdésköre az egyszerűbb kérdéskörbe tartozott a szerző tapasztalatai alapján. Igazából az interjúk során a perfekcionizmus maladaptív jellege jelentkezett inkább, többen nehézségként élik meg a perfekcionizmusukat, nem pedig motivációként. A perfekcionizmus fogalmát mindenki meg tudta részben fogalmazni, a válaszadók szerint tökéletességre törekvést, sikerorientáltságot, lelkiismeretes, minőségi munkát jelent. Volt, aki kiemelte, hogy a perfekcionista nemcsak a munkájában, hanem az élet több területén tökéletességet akar. Egy pályakezdő azt nyilatkozta, hogy az iskolás évek alatt ez máshogy volt, mivel ott jobban keretek közé volt szorítva, hogy az ötös, vagy a 100% elég volt ahhoz, hogy elégedettséget érezzen, viszont a munkájában sosincs 100%, mindig lehetne mit csinálni, és ezért sokkal nehezebb magának határokat szabni. Van, hogy nem is sikerül és fizetetlen túlórába csap át, de igyekszik kontrollálni, és a párja ebben sokat segít neki. Érdekes volt a válaszok között, hogy egy 35 éves vállalkozó kiemelte, hogy ő pont nemrég gondolkodott azon, hogy vajon kinek is akar folyton megfelelni, miért nem tudja elengedni a gyepőt. Fontos számára, az elmúlt időben, hogy önmagán fejlesszen, és mindaddig azt hitte, hogy ez egy külső elvárás, és csak most döbönt rá nemrég, hogy igazából senkinek nem szükséges ez az alaposág, főleg nem olyan mélységig, mint amennyire ő csinálja, és szeretne ebből engedni. Mint a bekezdés elején is említésre került a válaszadók közül majdnem mindenki azt válaszolta, hogy hátráltatja a perfekcionizmusa. Az egyik multinacionális cégnél ügyfélszolgálaton dolgozó munkavállaló azt mondta, hogy a szabadságában, a szabadság érzésében hátráltatja, mivel nagyon sokszor kiszámíthatatlan időpontokban jut eszébe, hogy egy adott feladatot jól végzett-e el, és ezért nagyon sokszor megszik a figyelme, belekapkod mindenbe, mivel mindent kontrollálni akar. Egy férfi vezető, aki egy 5 fős pénzügyi csapatot vezet, emelte ki szintén a kontrollt, hogy bár nem rég vezető, de a feladatok delegálásával meggyűlik a baja, mivel tart tőle, hogy valaki hibázik és borul az egész, ezért nagyon odafigyel arra, hogy mindent ellenőrizzen, viszont tudja, hogy ez így hosszú távon nem fog működni, mert nem teljesíthető, hogy másik 5 ember minden mozzanatát ellenőrizze. Nála a más-orientált perfekcionizmus is megjelenik. Egy pályakezdő munkavállaló azt mondta, hogy nagyon nehéz kérdés a perfekcionizmus kérdésköre, mivel van, amikor örül a perfekcionizmusának, van, amikor azt érzi, hogy a perfekcionizmus visszafogja. Azt mondta, hogy mikor sikert él meg, külső elismerést kap, kiemelik, akkor nagyon jó érzés, mert tudja, hogy a perfekcionizmus egy nagyon fontos tényező abban, hogy sikert ér el. Viszont a pihe-nésben, kikapcsolódásban nagyon hátráltató tényezőnek tart-

ja, illetve amikor érzi, hogy jelentéktelen feladatoknak tulajdonít túl nagy jelentőséget.

A munkafüggőség meghatározása is nagyon érdekes kérdéseket vetett fel. Legegyszerűbben megfogalmazott definíció: folyamatos kényszeres munka. Egy válaszadó kiemelte, aki egy 26 éves vállalkozó, hogy a munkamánia ott kezdődik, amikor a munka már a család, illetve a szabadidő rovására megy. Ezek a megfogalmazások illeszkednek a szakirodalomban megfogalmazottakra. Egy másik válaszadó kiemelte, hogy ő munkafüggőnek tartja magát, főleg mostanában, mivel rengeteget dolgozik szabadidejében is. Elmondta, hogy olyan magasak az elvárások az elmúlt időben a cégnél, ahol dolgozik, hogy csak így lehet. Tudja, hogy nem jó, amit csinál, viszont nem tud máshogy nyugodt lenni. Előtte is jellemző volt rá a hétfégi munkavégzés, és a plusz feladatok vállalása, viszont az elmúlt időben nem érzi magát jól, ha nem dolgozik. Volt, aki azt mondta, hogy szerinte az lesz a munkafüggő, aki csak a munkájában teljese-dik ki, nem tud a magánéletében sikeres lenni, ezért munkába menekül. Egy idősebb munkavállaló, aki ugyanannál a cégnél dolgozik 20 éve, azt nyilatkozta, hogy nem is lehet máshogy, dolgozni kell amennyit elvárnak, mivel muszáj a megélhetést biztosítani, illetve bármikor járhat úgy az ember, hogy megszűnik a munkahelye. Ő a szüleitől is ezt látta, hogy dolgozni kell, amikor csak tudnak, mivel az ő családjuktól a háború elvette a megélhetést, és hálás, hogy tud dolgozni, lehetősége van rá, ezért ő maximális erőbedobással dolgozik amikor szükséges. Ahogy a szakirodalom is kiemeli, az interjúk során is kiemelésre került, hogy a sarkalatos pont a munkafüggőség fogalmában a kényszeresség, illetve a munka feletti kontroll hiánya. Egy egyéni vállalkozó, aki több, mint 20 éve dolgozik a szépségiparban mondta, hogy nagyon vékony a határ a kemény munkát végző ember és a munkamániás ember között. Ő is átélte ezt a kettősséget. Fiatalon munkamániásnak tartotta magát, mivel mindent mindig is bevállalt, nem volt nyitvatartási ideje, mindig fogadta a vendégeket. Elmondása szerint leginkább az motiválta eleinte, hogy egzisztenciálisan jó helyzetbe kerüljön, hogy férjével el tudják kezdeni az életüket. De később átcsapott abba, hogy nem tudott a vendégeknek nemet mondani, gyermekei születtek és sem a terhesség alatt, sem a gyermekek születése után nem tudott határt húzni, mindig dolgozott, feszült volt nagyon otthon. Nyaralásról szó sem lehetett, szabadságról sem nagyon, még karácsonykor szenteste is vállalt vendégeket. Az évek alatt ráébredt, hogy ez mennyire nem jó, hogy így nem lehet élni, és bár nagyon nehéz volt, nyitvatartási időt csinált magának, illetve a vendégek számára az elérhetőségét telefonon is korlátozottabbá tette és a mai napig tartja magát hozzá. És azt is elmondta, hogy hiába úgymond a szigorítás, a vállalkozása egyre jobban megy, egyre jövedelmezőbb, jut ideje kikapcsolódásra és önképzésre. Még mindig nagyon fontos szerepe van a munkájának az életében, de már nem gondolja magát munkafüggőnek.

A szerző ezt követően a munkafüggőség és perfekcionizmus határáról kérdezte az interjúalanyokat. Az interjúk tapasztalata az, hogy nagyon nehéz meghatározni a két fogalom között azt a pontot, ahol a perfekcionizmus átcsap munkamániába. Az egyik válaszadó azt emelte ki, hogy ez azért nagyon nehéz, mivel a munkamánia az élet egyetlen területére hat, ezzel szemben a perfekcionizmus az élet több területén jelen lehet. A válaszadó azt is kiemelte, hogy addig csak munkahelyi perfekcionizmusról beszélünk, ameddig nem hat negatívan az élet többi

területére, mielőtt a személyes kapcsolatokra, szabadidőre negatív hatása van a sok munkának már munkafüggőségről van szó. A szakirodalom alapján is látható, hogy a munkafüggőség egyik kiváltó oka a perfekcionizmus, a folyamatos igény a tökéletességre. Ezt egy interjúalany is alátámasztotta, ő azt mondta, hogy a munkafüggőség és a perfekcionizmus nagyon közel áll egymáshoz, a perfekcionista önmagában nem munkafüggő, viszont rengeteg munkafüggő perfekcionista. Ebben a körben a válaszadók teljes mértékig egyet értettek, nem is emeltek ki mást ezzel kapcsolatban. Egy válaszadó kiemelte, hogy nagyon fontos az, hogy ő például azt érzi, hogy mindenkinek meg kell felelnie, nyilván ebbe a főnöke is beletartozik. Ennek hátránya, hogy a főnöke rengeteg feladatot oszt rá, amit ő munkaidőtől függetlenül is elvégez, nem tud nemet mondani. Ő munkafüggőnek tartja magát és nagyon jellemző rá a társadalmilag előírt perfekcionizmus. Egy másik válaszadó azt emelte ki, hogy ez az életszakasztól és lelki állapottól is függ. Mivel, ha az ember jól van, van a szabadidejében hobbi, rendbe van a párkapcsolata, magánélete, akkor sokkal könnyebb a munkát otthagyni. Elmondta, hogy véleménye szerint ugyanolyan függőség ez, mint a többi, hogyha az ember boldog, akkor könnyebb kontrollálni, de ha a lelke nincs rendben akkor nagyon könnyű visszacsúszni, és a munkába menekülni.

Az utolsó kérdés a perfekcionista lojalitására vonatkozott, hogy mi kell ahhoz, hogy a munkavállaló lojális legyen. A következő gondolatok gyűltek össze a válaszok alapján: „a legfontosabb a biztonság számomra”; „a jó csapat, hogy szeressem a környezetet, amiben dolgozok”; „egy olyan vezető, aki reális elvárásokat támaszt, segítséget ad szükség esetén”; „korrekt fizetés”; „családbarát munkahely”; „reális elvárások”; „nyugodtság, kiszámíthatóság”; „extra juttatások”. Mégis egy válasz, ami összefoglalva jellemezte a kérdéskört: „Megpróbálom összefoglalni, mert sokat gondolkodom ezen. Természetesen nagyon fontos a bér és a juttatások, mivel az ember azért jár dolgozni, hogy a megélhetését biztosítsa. De mivel rengeteg időt tölt a munkahelyén és munkatársaival szintén nagyon fontos a csapat és a munkakörnyezet, mivel hatással van az ember mindennapi kedvére. Egy rossz munkatapasztalatom során szembesültem vele, hogy milyen az a mókuserék, ahol annyi feladat van, hogy lélegzetvételre sem volt időm, ezért a reális elvárások támasztása is elengedhetetlen egy munkában. De nekem összességében a közvetlen munkatársaim és a velük való közös munka, illetve a munka mennyisége a legfontosabb, ez határozza meg a legjobban a lojalitásom.” Erre a kérdésre adott válaszok a szakirodalmat lefedik. A válaszadók körében a reális elvárások voltak nagyon visszatérő válaszok, ennek az is lehet az oka, hogy a megkérdezettek közül a legtöbbszörnek van multinacionális vállalatnál munkatapasztalata, illetve, hogy mindenki perfekcionista és nagyon fontos az életében az elégedettségérzés és a munka teljesíthetősége.

ÖSSZEKÖZÉS, KÖVETKEZTETÉS

Jelen kutatás a fenntartható munkavállalás kérdéskörében vizsgálja a perfekcionizmust és a munkafüggőséget, mégpedig a munkavállalói lojalitás függvényében. A kutatás elsőként a témában releváns szakirodalmat mutatja be, a munkavállalói lojalitást, majd a perfekcionizmus fogalmát, illetve típusait, majd a munkafüggőséget. A szakirodalom alapján a perfekcionizmus és a munkafüggőség összekapcsolásra is kerül. A szekunder kutatás után a primer kutatás következett, ahol a szerző kvalita-

tív kutatást végzett a témában 2 szituáció megfogalmazásával (validált kérdőívek alapján), illetve félig strukturált interjúkkal.

Összességében elmondható, hogy a kutatás és a szakirodalom összhangban áll egymással. A perfekcionizmus fogalma esetén egészen sok információ jött, mivel az interjúalanyok úgy kerültek kiválasztásra, hogy önbevallás alapján perfekcionista. A perfekcionizmus fogalmát lefedték a válaszok, illetve az is érződött a válaszokból, hogy érzékelik a válaszadók, hogy a perfekcionizmusnak több típusa van, a válaszadók többsége elmondása alapján maladaptív perfekcionista.

A munkafüggőség kérdéskörében már nagyobb bizonytalanság volt tapasztalható, viszont itt is sok gondolatébresztő érkezett, és a fogalom itt is lefedésre került. Személyes történetek mentén rajzolódott ki a fogalom, illetve mindenki a saját életéből hozott példákat emelt ki, itt ezek kaptak nagyobb teret a fogalom ismeretlensége miatt.

A két fogalom kapcsolatára a válaszadók jól ráéreztek, a kontroll, vagy annak hiánya a határ a két fogalom között. Volt, aki munkafüggőnek tartotta magát, volt, aki nem, itt már megosztott, nem úgy, mint a perfekcionizmus esetén.

A lojalitás kérdésköre is lefedi a szakirodalmat. A lojalitás szempontjából viszont nagyon fontos kiemelni, hogy míg a nem perfekcionista munkavállalók az interjúk során ezt fokozottan kiemelték. A szakirodalom és a kutatás is jól mutatja, hogy mennyire fontos, hogy a perfekcionista és munkafüggők teljesíthető mennyiségű feladatot kapjanak, mivel csak így tudnak hatékonyan jól teljesíteni, mivel a munkafüggőséggel romlik a teljesítmény is, könnyen kiégéshez, egyéb egészségügyi gondokhoz vezethet. És mivel egy cég sikerének szempontjából nagyon fontos a munkavállalók lojalitása, ezért nagyon fontos, hogy a perfekcionista munkavállalók igényei is figyelembe legyenek véve, hogy ne vezessen munkaváltáshoz, kiégéshez vagy munkafüggőséghez. Ehhez pedig mindenképp elengedhetetlen a többi tényezőtől kívül az elvárások realitása, mivel ez esetben tudnak a perfekcionista munkavállalók a leghatékonyabban dolgozni hosszú távon. Ezt a 2. táblázat szemlélteti.

A kutatás bemutatja, hogy nagyon fontos és aktuális téma, és hogy érdemes vele tovább foglalkozni. A kutatás legnagyobb korlátja a korlátolt elemszám az interjúk alapján, viszont problémafelvetésként nagyon hasznosak és tanulságosak az interjúk. A jövőben érdemes kvantitatívan kérdőívvel kutatni, ahol több emberhez ér el a téma, statisztikai módszerrel elemezni. Interjúk esetén akár már validált skálákat kitölteni, hogy ne csak önbevallás alapján legyen valaki perfekcionista. A jövőbeni kutatási tervei közé tartozik a szerzőnek a témát

2. táblázat: Összegzés

Munkavállaló	Mi szükséges a lojalitáshoz?	
Szakirodalom alapján	bér, légkör, csapat, rugalmasság, korrektség, elvárások, felettes, hasznos munka	Különbség: reális elvárások, elégedettségérzés fontossága
Perfekcionista munkavállaló (interjú alapján)	bér, reális elvárások, csapat, munkakörnyezet, vezető	

Forrás: saját táblázat

kérdőív segítségével kutatni, statisztikai módszerekkel elemezni, majd akár külön bontani perfekcionista típusok alapján is a kérdéskört, illetve összehasonlítani a munkavállalók, a perfekcionista munkavállalók és a munkafüggők lojalitásról alkotott véleményét.

IRODALMI FELDOLGOZÁS

- CLARK, M. A. – SMITH, R. W. & HAYNES, N. J. (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), pp 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- SZABÓ-SZENTGRÓTI, G. & GELENCSE, M. (2020): Munkaerő-megtartási stratégiák és kihívások élelmiszerfeldolgozóipari példán keresztül. *TAYLOR*, 12(1), pp 123–139. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/33383>
- FALCO, A. – DAL CORSO, L. – GIRARDI, D. – DE CARLO, A. – BARBIERI, B. – BOATTO, T. & SCHAUFELI, W. B. (2017): Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), pp 583–600. <https://psycnet.apa.org/record/2017-56948-008>
- FORD, R. C. – NEWMAN, S. A. – FORD, L. R. (2023): Giving to get loyalty: How organizations signal their loyalty to employees. *Organizational Dynamics*, 52(1). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100956>
- GONÇALVES, L. – MENESES, J. – SIL, S. – SILVA, T. & MOREIRA, A. C. (2023): Workaholism Scales: Some Challenges Ahead. *Behavioral Sciences*, 13(7), pp 529. <https://doi.org/10.3390/bs13070529>
- GRIFFITHS, M. D. & KARANIKA-MURRAY, M. (2012): Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), pp 87-95. <https://doi.org/10.1556/jba.1.2012.002>
- KASIK, L. – GÁL, Z. – NAGY, Z. (2021): Perfekcionista és nem perfekcionista serdülők szociálisprobléma-megoldásának és szorongásának jellemzői. *Magyar Pedagógia*, 121(2), pp 189-208. DOI: 10.17670/MPed.2021.2.189
- KHOSSOUSI, V. – GREENE, D. – SHAFRAN, R. – CALLAGHAN, T. – DICKINSON, S. & EGAN, S. J. (2024): The relationship between perfectionism and self-esteem in adults: a systematic review and meta-analysis. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 52 (6), pp 646–665. doi:10.1017/S1352465824000249
- KREIZINGERNÉ, R. L. (2025): Megtartás az új toborzás – szerethető munkahelyek, elkötelezett munkavállalók. *ÚJ MUNKAÜGYI SZEMLE*, 6 (2), pp 64-76. ISSN 26771306
- KUN, B. – KÖKÖNYEI, GY. (2025): Long-term chronicity of work addiction: the role of personality and work motivations. *BMC Psychology*, 13(578). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02907-6>
- KUN, B. – PAKSI, B. – EISINGER, A. & DEMETROVICS, Z. (2025): A munkafüggőség és a technológiai függőségek kapcsolatának vizsgálata egy hazai reprezentatív, longitudinális kutatás tükrében. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 79(4), pp 791-816. <https://doi.org/10.1556/0016.2024.00092>
- MÁTÉ, A. – GERGELY, É. (2025): A munkafüggőség vizsgálata magyar munkavállalók körében. *ÚJ MUNKAÜGYI SZEMLE*, 6(1), pp 44-55. ISSN 2677-1306

- NAGY-SZABÓ, Z. & D. MOLNÁR, É. (2023): A perfekcionista énbemutató jellemzői magyar tanulók körében. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 78(3), pp 357-373. <https://doi.org/10.1556/0016.2023.00035>
- STOEBER, J. (2016): Comparing two short forms of the Hewitt–Flett multidimensional perfectionism scale. *Assessment*, 25 (5), pp 578–588. <https://doi.org/10.1177/1073191116659740>
- STOEBER, J. – DAMIAN, L. (2016): Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In: Sirois, F., Molnar, D. (eds) *Perfectionism, Health, and Well-Being*. Springer, Cham. pp 265-283 https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_12
- STOEBER, J. – DAVIS, C. & TOWNLEY, J. (2013): Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55, pp 733–738. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001>
- TIEU, T. (2024): An Overview of Research on Job Satisfaction and Employee Loyalty to the Organization. *International Journal of Social Science Research and Review*, 7(11), pp 306-312. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i11.2410>
- VIERIU, A. M. & HAINAGIU, S. M. (2025): Perfectionism and Workaholism as Barriers to Lifelong Learning and Occupational Sustainability: A Cross-Professional Analysis. *Sustainability*, 17(14), pp 6512. <https://doi.org/10.3390/su17146512>

MELLÉKLETEK

I. Interjú kérdései

1. Hány éves? Mivel foglalkozik? Mióta dolgozik a munkahelyén? Hány éve munkavállaló?
2. Mit gondol mi a perfekcionizmus?
3. Önt a perfekcionizmus motiválja, vagy hátráltatja? Hogyan viszonyul a perfekcionizmusához?
4. Mit gondol mi a munkafüggőség?
5. A perfekcionizmus és a munkafüggőség hogyan hat egymásra Ön szerint?
6. Munkafüggőnek gondolja magát? Miért? Mi tesz egy embert azzá?
7. Mi szükséges az Ön számára a lojalitáshoz?

II. Szituációk

1. Luca egy nagyon összeszedett munkavállaló, egy kkv-nál dolgozik pénzügyi ügyintézőként. Luca nagyon ritkán hibázik a munkájában, igyekszik mindig a legjobbat nyújtani. Az egyik héten elrontott több számlát, ami nagyon megviselte, hiába tudta kijavítani kollégái segítségével a hibáját. Egy email megírásában is képes kételkedni, hogy helyesen csinálta-e, ezért néha lemarad munkájával. Luca munkaidején kívül is gondol a munkára, viszont munkaidején kívül igyekszik minden figyelmét a párjának, barátainak, családjának szentelni, illetve hobbija az olvasás, amire szintén sok időt szakít. Nagyon fontos számára az önfejlesztés, hogy feladatait hiba nélkül tudja elvégezni. Nagyon fél a hibázástól, kudarckerülő jellem. Gyermekkorában is került a hibázást, mindig magas teljesítményt vártak el tőle. Néha ez a folyamatos teljesítési vágy frusztrálta teszi, de képes kikapcsolni olyan helyzetekben, és olyan emberek társaságában, ami fontos számára.
2. Márk egy nagyon lelkes fiatal ember, aki HR munkatársként dolgozik egy nagyvállalatnál. Már az egyetemen is folyama-

tosan vállalt diákmunkát. Márk munkája magas minőségű, kedvelik a kollégák. Munkaideje teljesen rugalmas. Márk szereti a munkáját, ám rengeteg időt tölt vele. Néha munkaidő után is dolgozik, hiába tanul a munka mellett. Márkot a kollégái bármikor elérhetik, mindig rendelkezésre áll. Ezért Márk nagyjából folyamatosan gondol a munkára, hiába végezte el feladatát. Szabadidejét szereti a természetben tölteni, illetve sokat utazik. Az elmúlt időben több találkozót

mondott azért le mert dolgozott, párjával is nagyon kevés minőségi időt tölt, mivel az elmúlt időben nagyon megnövekedett a munkaórái száma. Ha a munkáját nem végzi el rögtön büntudatot érez, és még többet dolgozik, hogy csökkentse büntudatát. Márk egyre több konfliktusba kerül családjával, mivel nagyon nehéz vele időt tölteni, illetve folyamatosan a munkájáról beszél.