
**A TRANZGENERÁCIÓS HATÁSOK ÉS CSALÁDI MINTÁZATOK
SZEREPE A TARTÓS ÁLLÁSKERESÉSBEN:
EGY KVALITATÍV VIZSGÁLAT TAPASZTALATAI
BÉKÉS VÁRMEGYÉBEN**

Author(s) / Szerző(k):

Ruzsa Alexandra (Drs)
Pázmány Péter Katolikus Egyetem (Magyarország)

E-mail:

ruzsaszandra@gmail.com

Cite: Ruzsa Alexandra (2026). A tranzgenerációs hatások és családi mintázatok szerepe a tartós álláskeresésben: egy kvalitatív vizsgálat tapasztalatai békés vármegyében. *OxIPO – Interdiszciplináris Tudományos Folyóirat*, VIII. Évfolyam 2026/2. Szám. 63-73. Doi: <https://www.doi.org/10.35405/OXIPO.2026.2.63>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

EP / EE: Ethics Permission / Etikai engedély: KFS/2026/O2-0004

Reviewers: *Public Reviewers / Nyilvános Lektorok:*

Lektorok: 1. Olteanu Lucián Líviusz (Ph.D.), Gál Ferenc Egyetem (Magyarország)

Anonymous reviewers / Anonim lektorok:

2. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)

3. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)

4. Anonymous reviewer (Ph.D.) / Anonim lektor (Ph.D.)

Absztrakt

A tanulmány a tartós munkanélküliség tranzgenerációs háttérét vizsgálja Békés vármegyében. Célja annak feltárása, hogy a tartós álláskeresőknél milyen örökölt családi mintázatok és hiedelmek jelennek meg az álláskeresői tapasztalatok értelmezésében. A tíz tartós álláskeresővel készült mélyinterjú elemzése alapján a családból hozott megküzdési módok és lojalítások visszatérő témaként jelentek meg. Az eredmények gyakorlati implikációkat vetnek fel a munkaerőpiaci szolgáltatások fejlesztése szempontjából.

Kulcsszavak: tranzgenerációs hatás, tartós munkanélküliség, mélyinterjú, családi mintázatok, munkaerőpiaci reintegráció

Diszciplína: pszichológia

Abstract*THE ROLE OF TRANSGENERATIONAL EFFECTS AND FAMILY PATTERNS IN LONG-TERM JOB SEEKING: EXPERIENCES OF A QUALITATIVE STUDY IN BÉKÉS COUNTY*

This study examines the transgenerational background of long-term unemployment in Békés County, Hungary. It aims to explore how inherited family patterns and beliefs appear in long-term job seekers' narratives when interpreting their job search experiences. Based on the analysis of in-depth interviews with ten long-term job seekers, coping strategies and loyalties originating from the family emerged as recurring themes. The findings raise practical implications for the development of labor market services.

Keywords: transgenerational effect, long-term unemployment, in-depth interview, family patterns, labor market reintegration

Discipline: psychology

A magyar gazdaság makroszintű mutatói az elmúlt évtizedben összességében kedvező irányba mozdultak el: a foglalkoztatás szintje 2011 óta folyamatos növekedést mutat, ezzel párhuzamosan azonban területi és társadalmi egyenlőtlenségek továbbra is fennmaradtak, amelyek különösen az alacsony gazdasági aktivitású térségekben érintik érzékenyen a munkaerőpiaci (re)integráció esélyeit. Békés vármegyében a foglalkoztatottsági adatok javulása mellett egy sajátos ellentmondás figyelhető meg: a több mint 12 hónapja nyilvántartott álláskeresők száma 2018 szeptembere és 2024 között jelentősen, mintegy 44,7%-kal emelkedett, ami arra utal, hogy a regiszterben lévő álláskeresők hosszabb ideig keresnek állást, nehezebben tudnak elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon (Ruzsa 2019; Ruzsa, 2024).

A munkaerőpiaci gyakorlat és a korábbi saját empirikus tapasztalatok alapján a tartós álláskeresés háttérében nem kizárólag strukturális vagy gazdasági tényezők állnak, kiemelt problémaként jelenik meg a munkára való szocializáció hiánya, különösen a második és harmadik generációs munkanélküliség által érintett családok esetében (Ruzsa, 2024). Megnőtt az olyan inaktívák száma is, akiket a foglalkoztatási osztályok nehezen érnek el, vagy az együttműködést nem vállalva nem akarnak segítséget kérni és elfogadni. E társadalmi csoport tartós munkaerőpiaci inaktivitása fokozott kockázatot jelent, mivel a segélyezési és közfoglalkoztatási rendszerekből való kiszorulás hosszú távon kirekesztődéshez és a munkaerőpiactól való végleges eltávolodáshoz vezethet (Hétfa, 2018; Ruzsa, 2019).

A szakirodalom egyre hangsúlyosabban mutat rá arra, hogy az egyének munkaerőpiaci helyzetét nem csupán az iskolai végzettség, a kompetenciák vagy a regionális adottságok határozzák meg, hanem a családi háttérből hozott mintázatok, hiedelmek és érzelmi örökségek is. A segítő szakmák gyakorlatában az egyénközpontú megközelítést egyre inkább kiegészíti a családhangsúlyú gondolkodás, amely a rendszerszemléletet, az életciklus-szemléletet és a transzgenerációs megközelítést integrálja (Rosta, 2021).

A transzgenerációs szemlélet szerint a családi rendszerben generációról generációra öröklődő viselkedésminták, működésmódok, hiedelmek és feldolgozatlan traumák alapvetően befolyásolják az utódok életvezetését és mentális állapotát (Barát és Demetrovics, 2009). Az előző generációk megoldatlan problémái a jelenlegi generációban szorongás, depresszió, alacsony önértékelés vagy döntésképtelenség formájában jelenhetnek meg, amelyek közvetve a munkaerőpiaci alkalmazkodást és az álláskeresési motivációt is gyengíthetik (Orvos-Tóth, 2018; Varga, 2011).

A családi emlékezetben rögzült történetek és érzelmi tapasztalatok – akár tudattalan módon – olyan reakciómódokat és stratégiákat kódolnak, amelyek az egyén munka világához való viszonyában is megjelennek. Wolynn (2017) rámutat, hogy félelmeink és érzelmi mintáink gyakran elődeink tapasztalatait hordozzák, míg Koltai (2023) hangsúlyozza, hogy nem sorsot, hanem magatartásmintákat és

problémamegoldási módokat öröklünk. Ezt erősítik Olteanu (2019) kutatási eredményei is, amelyek szerint a pályaválasztási és karrierdöntések során a családi kontextus és az individuális tényezők kölcsönhatása meghatározó szerepet játszik.

A családi rendszer működését tovább árnyalja a láthatatlan lojalitás jelensége, amelynek keretében az utódok tudattalanul is hűségesek maradhatnak felmenőik sorsához, akár saját érdekeik rovására is (Böszörményi-Nagy és Spark, 2018). A családi szkriptek elmélete szerint a múltban kialakult forgatókönyvek orientálják a jelenlegi döntéseket (Byng-Hall, 2006), míg a családi delegáció fogalma arra utal, hogy az elődök meg nem valósult vágyai elvárásként nehezedhetnek az utódokra (Koltai, 2023). A generációkon átívelő mintázatok feltárásának egyik legfontosabb módszertani eszköze a genogram, amely vizuálisan teszi láthatóvá a kapcsolatrendszereket és az ismétlődő életmintákat (Sherman és Fredman, 2007; Cloud és tsai, 2013).

Jelen tanulmány célja a transzgenerációs hatások azonosítása a tartós álláskereső körében, valamint annak feltárása, hogy a családi minták és örökölt stratégiák milyen módon járulnak hozzá az álláskeresés elhúzódásához Békés vármegyében. A kutatás komplex módszertani keretben valósult meg, azonban e publikáció fókuszát leszűkítve kizárólag a kvalitatív mélyinterjúk során feltárt eredmények bemutatására és elemzésére vállalkozik, arra keresve a választ, hogy a több generáción át jelen lévő munkanélküliségi minták mi-

lyen pszichológiai akadályokat és viselkedési stratégiákat hoznak létre, és ezek miként befolyásolják a munkaerőpiaci (re)integráció esélyeit.

Minta

A vizsgálat mintáját 10 fő tartós álláskereső alkotta ($N = 10$). A minta egysége az egyén volt. A résztvevők közül 6 nő és 4 férfi vett részt a kutatásban, a vizsgálat földrajzi fókusza Békés vármegye, a résztvevők Békéscsabáról és Gyuláról kerültek ki. A beválasztás alapfeltétele a tartós álláskeresői státusz megléte volt, amelyet a kutatás során legalább 12 hónapja fennálló álláskeresői időszakként határozódott meg. További kritérium volt az önkéntes részvétel és az, hogy a vizsgálati személy vállalja a mélyinterjú adatfelvételt.

A mintavétel célzott, nem véletlenszerű módon történt. A résztvevők toborzása személyes megkeresés útján zajlott, részben olyan álláskereső köréből, akikkel korábbi munkaerőpiaci vagy csoportfoglalkozási tevékenysége során már szakmai kapcsolat volt. Ez a megközelítés elősegítette a bizalmi légkör kialakulását, amely a kvalitatív mélyinterjúk esetében kiemelt jelentőségű. Egy meghívott személy egészségügyi okok miatt nem tudott részt venni a vizsgálatban, így alakult ki a végleges mintanagyság (Ruzsa, 2024, 24. o.).

A populáció és a minta arányának pontos meghatározása nem volt cél, mivel a kutatás feltáró jellegű, kvalitatív módszer-

tanra épült, ennek megfelelően a minta nem tekinthető reprezentatívnak a Békés vármegyei tartós álláskereső teljes populációjára nézve. A kutatás célja nem az általánosítás, hanem a transzgenerációs mintázatok, családi örökségek és pszichoszociális akadályok mélyebb megértése és értelmezése volt az egyéni életutak tükrében.

A kvalitatív módszertan sajátosságaiból adódóan az interjúk alkalmasak voltak arra, hogy feltárják azokat a visszatérő viselkedési, kommunikációs és transzgenerációs mintázatok, amelyek a tartós álláskereső álláskeresői folyamataiban meghatározó szerepet játszanak.

Módszer

A kutatás kvalitatív módszertani megközelítésre épült, amelynek keretében félig strukturált mélyinterjúk készültek tartós álláskeresőkkal, így a vizsgálati terv lehetővé tette az egyéni életutak, a családi háttér, valamint az álláskeresői folyamatot befolyásoló rejtett pszichológiai és kapcsolati tényezők mélyebb feltárását. A módszerválasztást az indokolta, hogy a transzgenerációs mintázatok és a családi lojalitások sok esetben implicit módon, narratívákban és érzelmi reakciókban jelennek meg, amelyek kvantitatív eszközökkel csak korlátozottan ragadhatók meg.

A kutatás egy komplexebb empirikus program részét képezte, amely kvantitatív kérdőíves adatfelvételt és intervenció elem kidolgozását is magában foglalta.

Jelen tanulmány keretei között azonban kizárólag a mélyinterjúk során feltárt kvalitatív eredmények bemutatására és elemzésére kerül sor.

Eszközök

Az adatgyűjtés eszköze egy saját szerkesztésű, félig strukturált interjúvázlat volt, amelynek kidolgozása a kvalitatív interjúkészítés szakirodalmi ajánlásai alapján történt. Az interjúvázlat összeállítása Heltai Erzsébet és Trajáni József szociológiai interjúkészítési módszertanára, valamint a rendszerszemléletű és családkonzulensi kérdezőtechnika alapelveire épült (Bagdy, 2018; Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008; Ruzsa, 2024).

Az interjúk félig strukturált jellege biztosította egyrészt az összehasonlíthatóságot a résztvevők válaszai között, másrészt lehetőséget adott az egyéni narratívák, érzelmi tartalmak és spontán felmerülő témák rugalmas követésére. Az interjúvázlat öt fő tematikus egységet tartalmazott, amelyek a beszélgetések ívét irányították:

1. Családi háttér és munkatapasztalatok, különös tekintettel a szülők és nagyszülők munkavállalási mintáira, valamint a családi narratívákban megjelenő értékekre.

2. Transzgenerációs örökségek és munkavállalási minták, a generációkon átívelő hiedelmek, elvárások, siker- és kudarcélmények feltárásával.

3. Társadalmi hálózatok szerepe, a családi és tágabb szociális környezet támogató vagy gátló hatásainak vizsgálatával az álláskereső folyamatban.

4. Családi kapcsolatok és reakciók az álláskeresőre, beleértve a munkanélküliséghez kapcsolódó családi attitűdöket és érzelmi válaszokat.

5. Jövőbeni célok és elvárások, különös tekintettel a hosszú távú munkaerőpiaci elképzelésekre és a következő generációk számára közvetített üzenetekre (Ruzsa, 2024).

Az interjúvázlat nem tartalmazott standardizált skálákat vagy mérőeszközöket, mivel a kutatás célja nem mennyiségi változók mérése, hanem a mintázatok kvalitatív feltárása volt. A módszer megbízhatóságát az egységes tematikus struktúra, az interjúk azonos eljárásrendje, valamint az utólagos tematikus elemzés biztosította.

Eljárás

A vizsgálatra 2024 szeptemberében került sor. A félig strukturált mélyinterjúk személyes jelenléttel zajlottak, előre egyeztetett időpontban, a résztvevők számára biztonságos és nyugodt környezetben. Az interjúk időtartama átlagosan 60–90 perc között mozgott, amely elegendő teret biztosított az életút-narratívák és a családi mintázatok részletes feltárására (Ruzsa, 2024).

A kutatásban való részvétel önkéntes alapon történt. Az interjúk megkezdése előtt minden résztvevő részletes tájékoztatást kapott a kutatás céljáról, menetéről, valamint az adatok kezelésének módjáról. A résztvevők írásos beleegyező nyilatkozatot tettek, amely kiterjedt a hangfelvétel

készítésére és a kutatási célú adatfelhasználásra is. Az anonimitás biztosítása érdekében a személyazonosításra alkalmas adatokat a feldolgozás során eltávolításra kerültek, és a résztvevők kódolt azonosítóval szerepelnek az elemzésben.

Az interjúk hangrögzítése digitális eszközzel történt, amelyet szó szerinti lejegyzés (transzkripció) követett. A szöveges átiratok elkészítése után tematikus elemzésre került sor, amelynek során az interjúk tartalmát előre meghatározott és induktív módon kialakított kategóriák mentén került feldolgozásra. Az elemzés során kiemelt figyelmet kapott a generációkon átívelő munkavállalási minták, a családi hiedelmek, valamint az álláskereséssel összefüggő érzelmi és viselkedési stratégiák azonosítása.

A kutatás lebonyolítása során a szerző kettős szerepe – mint kutató és segítő szakember – tudatos reflexió tárgyát képezte, ennek érdekében az interjúk során a szakmai határok következetes betartása, valamint az értelmezések folyamatos önreflexív ellenőrzése biztosította az elemzés megbízhatóságát és etikai megfelelését (Ruzsa, 2024).

Eredmények

A kvalitatív interjúk elemzése alapján az álláskeresés folyamata a résztvevők számára komplex pszichoszociális kihívást jelentett, amelyet jelentős mértékben befolyásoltak a családi rendszerből származó, transzgenerációs öröklődő mintázatok (Ruzsa, 2024). Az interjúalanyok narratíváiban az álláskeresési nehézségek

nem elszigetelt egyéni problémaként jelentek meg, hanem szorosan összekapcsolódtak a családi hiedelmekkel, kommunikációs szokásokkal és megküzdési stratégiákkal.

Az egyik leggyakrabban azonosított minta az elkerülő megküzdés volt, amely halogatásban, az álláskeresési aktivitás megszakításában vagy teljes feladásában nyilvánult meg. A résztvevők beszámolóí alapján ez a stratégia rövid távon csökkentette a szorongást, hosszabb távon azonban növelte a tehetetlenség, a kudarcélmény és az önhibáztatás érzését (Ruzsa, 2024). A jelenség értelmezhető a tanult tehetetlenség és az érzelmi örökség fogalma mentén, amelyek szerint az ismétlődő kudarcélmények passzív alkalmazkodáshoz vezethetnek (Varga, 2011; Orvos-Tóth, 2018.).

Az interjúk során markánsan kirajzolódott az adaptív konfliktuskezelési minták hiánya. Több résztvevő konfliktuskerülő magatartást tanúsított, amelynek gyökerei a gyermekkori családi kommunikációs mintákhoz voltak visszavezethetők. Az interjúalanyok beszámolóiban a konfliktusok elkerülése, az érzelmek elfojtása vagy az indulati kitörések gyakran olyan munkahelyi helyzetek és állásinterjúk kapcsán jelentek meg, amelyekben az önértékesítés nehézségeit fogalmazták meg. (Ruzsa, 2024). Ezek a mintázatok összhangban állnak a diszfunkcionális családi kommunikáció szakirodalmi leírásával (Bagdy, 2018.).

Az önértékelési problémák az interjúalanyok többségének elbeszélésében meg-

jelentek. Az alacsony önbizalom és a kompetenciák alulértékelése következtében a résztvevők gyakran nem pályáztak meg számukra reálisan elérhető állásokat, vagy eleve elkerülték a megmérettetést a kudarcból való félelem miatt. A narratívákban visszatérő hiedelem volt a „nem vagyok elég jó” érzése, amely jelentősen csökkentette az álláskeresői aktivitást (Ruzsa, 2024). Az ilyen hiedelmek kialakulását a szakirodalom a családi rendszerben közvetített üzenetekkel és transzgenerációs mintákkal hozza összefüggésbe (Orvos-Tóth, 2018.).

Az önszabotázs több interjúban is megjelent, például az állásinterjúk elkerülésében, a lehetőségek megszakításában vagy az alulteljesítésben. Az interjúalanyok gyakran tudattalanul is megerősítették a családi narratívákban megjelenő kudarc- és veszteségtapasztalatokat, ezzel fenntartva az ismert, bár hátrányos élethelyzetet (Ruzsa, 2024; Orvos-Tóth, 2018.).

A megküzdési stratégiák között több esetben jelentek meg maladaptív szokások, mint például a túlzott televíziózás, a videojáték-használat, a dohányzás és az alkoholfogyasztás, szerhasználat. Az interjúk alapján ezek a viselkedések gyakran családi mintázatként öröklődtek tovább, és hozzájárultak a mentális és fizikai állapot romlásához, ami közvetetten akadályozta az álláskeresői folyamatot (Ruzsa, 2024). A függőségek és szenvedélybetegségek munkaerőpiaci negatív hatásait a hazai szakirodalom is megerősíti (Barát és Demetrovics, 2009.).

A kapcsolati működések vizsgálata során markáns kettősség volt megfigyelhető. Egyes résztvevők érzelmi távolságtartással reagáltak interperszonális helyzetekben, ami nemcsak az új kapcsolatok kialakítását nehezítette meg, hanem a munkaerőpiaci hálózatépítés és munkahelyi beilleszkedés lehetőségeit is szűkítette. Más esetekben ezzel szemben a családtagokhoz – elsősorban a szülőkhöz vagy nagyszülőkhöz – való fokozott érzelmi kötődés dominált, amely az autonóm döntéshozatal és a felnőttkori felelősségvállaláshoz kapcsolódó belső ambivalenciák formájában jelent meg (Ruzsa, 2024). Ezek a mintázatok a családi lojalitás és a kötődési dinamika összefüggésrendszerében értelmezhetők (Böszörményi-Nagy és Spark, 2018). A szakirodalom ugyanakkor rámutat arra, hogy sem a szülőkről való leválás pszichológiai nehézségei, sem a szülőkhöz fűződő kötődés mértéke önmagában nem tekinthető a pályaválasztási bizonytalanság determinánsának. A pályadöntési folyamatot sokkal inkább az határozza meg, hogy e két tényező miként szerveződik egységgé a családi rendszerben: a megfelelő érzelmi kötődés és az autonómia együttes jelenléte olyan támogató háttérrel képez, amely elősegíti a reális önismereten alapuló, felelős pályaválasztást (Olteanu, 2019a, 2022).

A kommunikációs stílusok jellemzően passzív vagy agresszív formában jelentek meg. A passzív kommunikáció az igények és határok kifejezésének nehézségében, míg az agresszív kommunikáció konfliktusokat generáló viselkedésben nyilvánult

meg. Mindkét stílus gyökerei a családi kommunikációs mintákhoz voltak visszavezethetők (Bagdy, 2018, Ruzsa, 2024).

A nevelési mintázatok elemzése alapján az autoriter és az engedékeny nevelési stílus dominált. Az autoriter neveléshez gyakran társult szorongás és alacsony önértékelés, míg az engedékeny stílus az önkontroll hiányával és bizonytalan döntéshozattal járt együtt. Az autoritatív nevelési minta ritkábban jelent meg, ugyanakkor ott nagyobb autonómia és felelősségvállalás volt megfigyelhető (Ruzsa, 2024).

A családi hiedelmek, szabályok, hagyományok, valamint a titkok és tabuk rendszere szintén jelentős hatást gyakorolt az álláskeresési magatartásra (Ruzsa, 2024). Az elhallgatott traumák, anyagi nehézségek és mentális problémák növelik a stresszt és csökkentik a segítségkérés valószínűségét, ami hosszú távon akadályozhatja a munkaerőpiaci reintegrációt (Koltai, 2023).

Az eredmények összefoglalásaként elmondható, hogy a vizsgált tartós álláskeresők esetében a transzgenerációs minták komplex hálózata – a megküzdés, kommunikáció, kötődés, hiedelmek és családi szabályok szintjén – az álláskeresés elhúzódásával és a munkaerőpiaci reintegráció nehézségeivel összefüggésbe hozható.

Megvitatás

Az eredmények értelmezése alapján elmondható, hogy a vizsgálatban részt vevő tartós álláskeresők narratíváiban a munka-

erőpiaci és képzettségbeli tényezők mellett a transzgenerációs hatások is hangsúlyosan megjelentek. A feltárt viselkedési mintázatok – mint a tanult tehetetlenség vagy a csodaváró attitűd – összhangban vannak a szakirodalomban leírtakkal. Rosta (2021) megállapításaihoz hasonlóan a vizsgálatban résztvevők számára is a biztonság a legfontosabb szükséglet, ezért tudattalanul is ragaszkodnak az „ismerős rosszhoz”, azaz a szülők által megélt szűkösséghez vagy inaktivitáshoz (Ruzsa, 2024).

A Böszörményi-Nagy és Spark (2018) által leírt „láthatatlan lojalitás” jelensége a mintában is markánsan megjelent: az alanyok gyakran azért nem lépnek ki a hátrányos helyzetből, mert tudattalanul hűségesek maradnak a felmenők sorához, ez a lojalitás pedig akadályozza az autonóm karrierdöntéseket és az önérvényesítést. Az interjúk megerősítették, hogy a családi titkok és tabuk (például elhallgatott mentális betegségek vagy traumák) olyan érzelmi terheket rónak az egyénre, amelyek elvonják az energiát a konstruktív álláskereséstől (Ruzsa, 2024, 32. o.).

A kutatás rávilágított arra is, hogy a származási családból hozott hiedelmek (például „a munka csak szenvedés lehet”) és a szocializációs hiányosságok közvetlenül befolyásolják a munkaerőpiaci reintegráció sikerét. Azoknál az alanyoknál, akiknél hiányzott a támogató családi háttér, a kudarcoktól való félelem és az önbizalomhiány bénítólag hatott a cselekvőképességre (Ruzsa, 2024).

Konklúziók

A vizsgálat eredményei egyértelműen megerősítik, hogy a tartós álláskereső munkaeőpiaci (re)integrációja nem értelmezhető pusztán szakmai kompetenciák, képzettség vagy álláskereső technikák fejlesztéseként. A kvalitatív interjúk alapján megállapítható, hogy az álláskereső elakadások mögött jelentős mértékben mentális, érzelmi és transzgenerációs tényezők húzódnak meg, amelyek közvetlenül befolyásolják az önbizalmat, a motivációt és az aktív cselekvőképességet (Ruzsa, 2024).

A kutatás legfontosabb következtetése, hogy az álláskereső belső erőforrásainak mozgósítása – különösen az önbizalom és az elszántság növelése – csak akkor válhat tartóssá, ha az egyének képessé válnak saját családi mintázataik felismerésére és tudatos újraértelmezésére. Az empirikus eredmények azt mutatják, hogy a hozott, gyakran rejtett családi üzenetek, hiedelmek és lojalítások jelentős mértékben korlátozzák az autonóm döntéshozatalt és fenntartják a passzív vagy önszabotáló működésmódokat (Ruzsa, 2019; Ruzsa, 2024).

A vizsgálat gyakorlati implikációi egyértelmű irányt jelölnek ki a munkaeőpiaci szolgáltatások jövőbeni fejlesztése számára. Az eredmények alapján indokolt a szolgáltatási paletta komplexebbé tétele, amely nemcsak az álláskereső technikákra, hanem az ügyfelek pszichoszociális működésére is fókuszál. Kiemelten fontos a foglalkoztatási szakemberek érzékenyítése és célzott képzése a transzgenerációs

hatások felismerésére és kezelésére, például a kutatás során kidolgozott háromnapos tréningprogram integrálásával a szolgáltatási rendszerbe (Ruzsa, 2024, 33. o.).

A tanácsadási gyakorlat szempontjából kulcsfontosságú eszközzé válhat a genogram módszerének alkalmazása, amely lehetőséget teremt a családi minták, lojalítások és elhallgatott terhek feltárására. A genogram használata nemcsak az önreflexiót segíti elő, hanem támogatja az álláskeresőt abban is, hogy tudatosan letegye a „hozott” akadályozó mintákat, és képessé váljon saját, autonóm karrierútjának kialakítására (Ruzsa, 2024, v.ö.: Olteanu, 2019b).

Konklúzióként megállapítható, hogy a tartós álláskereső problémája komplex, rendszerszintű megközelítést igényel. A kutatás eredményei alátámasztják, hogy a munkaeőpiaci reintegráció hatékonysága jelentősen növelhető, amennyiben a szolgáltatások integrált módon kezelik a szakmai, mentális és transzgenerációs tényezőket, és teret biztosítanak az egyéni életutak tudatos újrendezésének.

Korlátozások

A kutatás eredményeinek értelmezésekor figyelembe kell venni bizonyos korlátokat. A vizsgálat legfőbb korlátja a mintaméret (N=10), amely bár a kvalitatív módszertan és a mélyinterjúk esetében elfogadott, nem teszi lehetővé az eredmények általánosítását a teljes álláskeresői populációra. A minta kiválasztása részben a korábbi szakmai kapcsolatokon alapult,

ami torzíthatja az eredményeket a bizalmi viszony irányába. Módszertani korlátként említhető, hogy a kérdőíves és interjú adatfelvételhez nem állt rendelkezésre validált, kifejezetten erre a területre adaptált mérőeszköz, így saját szerkesztésű kérdéssorokat alkalmaztunk, amelyek pszichometriai tulajdonságai nem ismertek. Továbbá az önbevalláson alapuló adatgyűjtés magában hordozza a szubjektívitás és az emlékezeti torzítás kockázatát (Ruzsa, 2024, 15-24. o.).

Köszönetnyilvánítás

A kutatás megvalósulását szakmai támogatásával segítette Szabóné Dr. Kállai Klára klinikai szakpszichológus. A kutatás lebonyolításához szükséges szervezeti együttműködést Pántya Imre főosztályvezető, valamint a foglalkoztatási osztályok munkatársai biztosították.

Irodalom

- Bagdy E. (szerk.) (2018). *Pár- és családi kapcsolatok vizsgálata*. Digitális tankönyv. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest.
- Barát K. és Demetrovics Zs. (2009). *Családterápia és szerfüggőség*. In Demetrovics Zs. (szerk.): *Az addiktológia alapjai III*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. pp. 345–363.
- Böszörményi-Nagy I. és Spark M. G. (2018). *Láthatatlan lojalítások*. Animula Kiadó, Budapest.
- Byng-Hall, J. (2006). *Munkám családi szerepekkel*. Animula Kiadó, Budapest.
- Cloud, H.; Townsend, J.; Carden, D. és Henslin, E. (2013). *Családjánk titkai. Hogyan változtassunk káros családi mintáinkon?* Harmat Kiadó, Budapest.
- Feuer M. (szerk.) (2008). *A családsegítés elmélete és gyakorlata*. Zöveggyűjtemény. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Heltai E. & Trajáni J. (1999): *A szociológiai interjú (mélyinterjú) készítés technikája. Adatfelvétel módszertan*, Budapest
- Hétfa Kutatóintézet Kft. (2018). *A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, helyi társadalomra*. Tanulmány. Budapest.
- Koltai M. (2023). *A családi múlt, az örökség generációkon átívelő hatásai*. In Gutman, B. (szerk.): *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó, Budapest. pp. 179–217.
- Olteanu L. L. (2019a). A család szerepe a pályaválasztásban. *OxIPO – Interdiszciplináris E-folyóirat*, 1(4), 23–35. doi:10.35405/OXIPO.2019.4.23
- Olteanu L. L. (2019b): A pszichológiai tanácsadás szakmai alapprotokollja (recenzió). *OxIPO – interdiszciplináris tudományos folyóirat*, 2019/4, 89–91. doi: 10.35405/OXIPO.2019.4.89
- Olteanu L. L. (2022) A pályaválasztás neveléstudományi aspektusai. Doktori értekezés, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Eger.
- Orvos-Tóth N. (2018). *Örökölt sor. Családi sebek és a gyógyulás útjai*. Kulcslyuk Kiadó, Budapest.
- Rauscher-Gföhler, B. (2008). *Általánosan használt terápiás technikák a rendszerszemléletű családterápiában*. In Brandl-Neubay, A.; Rauscher-Gföhler, B. és Kleibel-Arbeithuber, J. (szerk.): *Rendszerszemléletű családterápia. Alapok, módszerek és aktuális trendek*. Semmelweis Egyetem, Mentálhigiéné Intézet, Párbeszéd (Dialogus) Alapítvány, Budapest. pp. 180–188.

- Rosta A. és Rostáné Riez A. (2021). *Szociálpedagógia*. L'Harmattan Kiadó, Budapest.
- Ruzsa A. (2019). *Egészségfejlesztő lehetőségek a közfoglalkoztatottak elhelyezkedésének elősegítésében, Békés megyében*. Szakdolgozat. Gál Ferenc Egyetem, Gyula.
- Ruzsa A. (2024). *A transzgenerációs hatások szerepe a tartós álláskeresésben: Családi minták és munkaerőpiaci kilátások Békés vármegyében*. TDK dolgozat. Gál Ferenc Egyetem, Gyula.
- Sherman, R. és Fredman, N. (2007). *Strukturális technikák pár- és családterápiában*. Animula Kiadó, Budapest.
- Varga K. (2011). *A transzgenerációs hatások az epigenetikai kutatások tükrében*. Magyar Pszichológiai Szemle, 66(3), pp. 507–532.
- Wolynn, M. (2017). *Örökölt családminták. Félelmek, érzések és viselkedésminták, melyeket tudunkon kívül átvettünk*. Édesvíz Kiadó, Budapest.