

# **SZAKDOLGOZAT**

**Kata Bettina**

**Emberi erőforrások szak**

**Budai Campus**

**2023**



**Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Emberi erőforrások szak**

**Az idegen nyelvi kompetenciák fejlesztése a munkahelyen**

**Belső konzulens:**

Dr. Kolta Dóra  
egyetemi docens

**Készítette:**

**Kata Bettina**  
PW85R4  
levelező tagozat

**Intézet/Tanszék:**

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet  
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Budai Campus**

**2023**

# Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
1.1. A téma aktualitása, a témaválasztás indoklása .....	3
1.2. A vizsgálat célja és a kutatási kérdéskörök .....	4
2. Szakirodalmi áttekintés .....	5
2.1. Történeti áttekintés .....	5
2.2. Kompetenciák .....	6
2.3. Az idegennyelv-tudás helyzete Magyarországon .....	9
2.4. Nyelvtanulás szintjei, kommunikatív kompetencia .....	13
2.5. A munkaerőpiac elvárása, nyelvi képzések a vállalatoknál.....	15
2.6. Motiváció.....	20
3. Saját vizsgálat.....	25
3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek .....	25
3.2. A vizsgálat helyszíne és a vizsgálati minta .....	26
3.3. A vizsgálati módszerek bemutatása.....	27
3.4. Eredmények .....	29
4. Következtetések, javaslatok .....	41
5. Összefoglalás.....	45
6. Irodalomjegyzék.....	48
7. Mellékletek.....	51
8. Függelékek .....	58

# 1. Bevezetés

## 1.1. A téma aktualitása, a témaválasztás indoklása

Napjainkban egyre nagyobb hangsúllyal bír az idegennyelv-tudás. A globalizáció hatásását számos területen fellelhetjük, társadalmi, gazdasági és kulturális jelentősége van, továbbá a nemzetközi kereskedelem elterjedéséhez is szorosan kapcsolódik, ily módon eredményezve az idegennyelv-tudás munkaerőpiacon való szükségességét. 2004-ben történő Európai Unió csatlakozásunk ennek a tudásnak a fontosságát még inkább előmozdította, tekintettel arra, hogy az Európai Unió stratégiai céljai között egy tudás alapú gazdaság fenntartása szerepel, így a folyamatosan változó környezet figyelembevétel meghatároztak kulcskompetenciákat, amely által a polgárok élethosszig tartó tanulással és az új készségek fejlesztése mellett a fent említett stratégiai cél megvalósítható. Az Európai Unió által meghatározott 8 kulcskompetencia között szerepel az idegen nyelven folytatott kommunikáció, aminek elsajátításához, fejlesztéséhez különböző kompetenciák, ismeretek, készségek és attitűdök szükségesek.

Manapság a diplomás pozíciókon túl a szellemi munkakörök döntő többségében megkövetelik legalább egy idegen nyelv középszintű ismeretét, így a sikeres elhelyezkedés egyik fő alappillére. Ennek ellenére a magyarországi és Európai Unió felmérések azt mutatják, hogy a magyar lakosság nyelvtudása igen alacsony szinten helyezkedik el, bár az utóbbi években ez a szám javult a fiatalabb generáció javára. Továbbá egy 2018-as kutatás (Eurobarometer) alapján az Európai Unión belül, ahol a 15-30 éves korosztály vizsgálták, a magyar válaszadóknak volt a legkevésbé motivációjuk arra, hogy új nyelveket sajátítsanak el, az imént említettek tükrében nagy szerepe van mind az oktatásban, mind a munkahelyi környezetben való idegennyelv-oktatásnak. Számos vállalat gondoskodik a munkavállalók idegennyelvi-képzéseiről, mely nem csak a szervezeti célok elérésében játszik nagy szerepet, hanem az egyéni motivációkhoz is hozzájárulhat.

Ebből kifolyólag a szervezeti célokhoz igazíthatjuk a munkavállalók egyéni céljait, így a vállalat motiválhatja munkavállalóit és megszervezheti a munkavállalók képzését. A képzések is átalakultak a digitalizációnak köszönhetően, ezt a folyamatot pedig még jobban felgyorsította a pandémiás helyzet. Ennek következtében átalakultak az igények és megnőtt a kereslet az online és a blended learning/hibrid képzések iránt, aminek számos előnyét lehet megtapasztalni.

Természetesen a változó igények és környezet felveti a generációs különbségekből adódó kérdéskört is. Hiszen, ahogy az idegennyelv-tudásra, úgy a digitális kompetenciák elsajátítására is szükség van az idősebb generáció számára, hogy versenyképes tudjon maradni a munkaerőpiacon. A fentiekből adódóan a kutatásomat az alábbi célok és kérdések megválaszolása mentén határoztam meg.

## **1.2. A vizsgálat célja és a kutatási kérdéskörök**

A vizsgálatomat azért e téma köré építettem fel, mert úgy gondolom manapság egyre nagyobb jelentőséggel bír az idegennyelv-tudás. A munkaerőpiacon való elhelyezkedés egyik meghatározó tényezője, a munkahelyi kommunikáció alapját képezheti nemzetközi cégek esetében. Ennek ellenére korábbi felmérések és kutatások alapján a magyar lakosság idegennyelv-tudása és tanulási motivációja igen alacsony szinten van más Európai Unió országok adataival összevetve. Így azt gondolom a vállalatoknak pénzt és energiát kell fektetniük dolgozóik idegennyelv-tudásának fejlesztésébe annak érdekében, hogy céljaikat meg tudják valósítani. Továbbá szeretném feltárni, mely képzési módokat preferálják a vizsgálatban résztvevők, amivel a leghatékonyabban lehet fejleszteni a tudásukat. Ezen túl céлом feltérképezni, hogy milyen tényezők motiválnák a vizsgálatban résztvevőket arra, hogy fejlesszék nyelvtudásukat.

### **A kutatásomat az alábbi kérdéskörök megválaszolására építettem fel:**

- Betekintést nyerjek a magyar munkavállalók nyelvtanulására vonatkozó motivációira.
- Vizsgálatom során feltárjam, hogy a munkavállalók munkahelyi környezetben melyik nyelvet tartják a legfontosabbnak.
- Szemléltetni, hogy jelenleg a munkavállalók rendelkeznek-e nyelvtudással.
- Feltárni, hogy a munkavállalóknak jelenleg szükséges-e idegen nyelven kommunikálniuk (szóban, írásban) a munkahelyükön.
- Elemezni, mely szintre hajlandóak a munkavállalók fejleszteni a nyelvtudásukat és azt a munkahelyük támogatásával szeretnék-e megvalósítani.
- Megvizsgálni, hogy mely képzési módokat preferálják a munkavállalók és miért.
- Melyik képzési mód felértékelődését látják a jövőben a munkavállalók.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1. Történeti áttekintés

Az idegennyelv-tudás manapság központi szerepet tölt be nem csupán mindennapi életünkben, hanem hatása megkérdőjelezhetetlen gazdasági szempontból is. Hiszen a **globalizáció**, valamint az európai piacon való jelenlét által a bennünket körülvevő világ megértésében is nagy szerepet játszik, továbbá a külföldi partnerekkel, kliensekkel való eredményes **kommunikáció** és üzlet alapfeltétele, nem volt ez másképp az Osztrák-Magyar Monarchia (1867-1918) idején sem, amikor többnemzetiségű ország voltunk, aminek révén a magyar társadalom nagy része akár több idegen nyelven is beszélt. Ezek a nyelvek például a német, horvát, lengyel, román, szlovák, szerb, melyek ismerete hozzájárult a kulturális sokszínűséghez, a gazdasági életben való aktív jelenléthez, valamint előidézte bizonyos területeken a két-és többnyelvűséget is. (Frank, 2004)

Az I. világháború után az Osztrák-Magyar Monarchia felbomlása megtörtént, továbbá létrejött a háborúban győztes és vesztes felek között a trianoni békeszerződés, amely tartalmazta Magyarország új államhatárait is, ebből kifolyólag átrendezte az ország nyelvföldrajzi és nyelvvismereti területét is. A német nyelv közvetítőszerpe idővel ilyesmódon átalakult, visszaesett a népszerűsége az első és második világháborúban történő közös kudarcok eredményeképp. A II. világháború után az orosz nyelv oktatásának kötelezővé tétele, majd ezzel párhuzamosan a nyugati nyelvek oktatásának betiltása a fejlődés visszaesését jelentette, hiszen az orosz nyelvet beszélők száma az intézkedésekkel ellentétben nem érte el az elvárt szintet. Az intézkedés eredményeképp nemzedékeknek nem volt lehetőségük nyugati nyelveket tanulniuk, aminek a negatív hatása a mai napig érzékelhető, hiszen ez a generáció aktív foglalkoztatottként jelen van a munkaerőpiacon. Tovább rontotta a helyzetet, hogy más népcsoportok valamint a szomszédos országok nyelvein egyrészt politikai indíttatásból, másrészt megvetésből nem beszéltek az emberek, ezáltal irrelevánsá váltak a nemzetiségi nyelvek szerepei. (Frank, 2004)

Mint az a fentiekben olvasható, a szocializmus rendszerében az orosz nyelv oktatása ugyan kötelező volt, azonban több tényezői is befolyásolta azt, hogy a nyelvet ténylegesen beszélők száma igen alacsony volt. Többek között kijelenthető, hogy a nyelvet tanulók **motivációja** minimális volt tekintettel arra, hogy az orosz nyelv az országot elnyomó hatalom anyanyelve volt,

ezen felül kevesen tudták a gyakorlatban kamatoztatni azt a tudást, amit a tanórákon megszereztek, például a nehézkes külföldre utazási körülmények miatt, de a nyelvkönyvek túlideologizált, hétköznapi életben sokszor nehezen alkalmazható szókészlete sem segítette elő az oktatás hatékonyságát. Az 1989-es években a rendszerváltozás hatására az idegennyelv-oktatási piac is átalakult, a kötelező orosz nyelv oktatását felváltotta a szabad nyelvválasztás. Már a rendszerváltozás előtti években, majd azt követően rohamosan felértékelődött a nyugati nyelvek – angol, német, francia, olasz, spanyol – iránti érdeklődés, mely az oktatásban is érzékelhető volt, hiszen bevezették a „második” nyelv oktatását a köz- és felsőoktatásban. (Laki, 2006)

Ugyan az idegen nyelvi készségek fejlesztése mindig hangsúlyos szerepet töltött be társadalmunkban, azonban az utóbbi években még inkább felértékelődött azok. A folyamatot erősítette az **Európai Unióhoz való csatlakozásunk (2004)**, mely által nőtt a lehetőség az idegen nyelvek alkalmazására, a külföldi munkavállalásra, tanulásra, azonban az ipari forradalom, a privatizáció, valamint külföldi üzletelés is felgyorsította és megkerülhetetlenné tette a nyugati nyelvek használatának kérdését. (Laki, 2006)

2000-ben az Európai Tanács meghatározta az Európai Unió (továbbiakban: EU) stratégiai céljait, amely egy tudás alapú gazdaságot foglal magában. Így az EU a globalizációs folyamatot figyelembe véve meghatározta azon **kulcskompetenciákat**, melyek segítségével polgárai rugalmasan tudják a folyamatosan változó közegben az új készségeket elsajátítani a **lifelong learning** révén. (Szabó, 2014)

## **2.2. Kompetenciák**

A **kompetencia** nem más, mint egy képesség, amely segítségével az egyén kiváló teljesítményt képes nyújtani a munkakörében. (Matiscsákné, 2016)

**Az EU nyolc kulcskompetenciát határozott meg, melyek az alábbiak:**

1. Az anyanyelven folytatott kommunikáció;
2. Az idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
3. Matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén;
4. Digitális kompetencia;
5. A tanulás elsajátítása;

6. Szociális és állampolgári kompetenciák;
7. Kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, valamint
8. Kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

Témából adódóan szeretném kiemelni a kulcskompetenciák közül az idegen nyelven folytatott kommunikációt, és szemléltetni az ahhoz kapcsolódó kompetenciákat, ismereteket, készségeket, attitűdöket, melyek a lenti táblázatban kerülnek összefoglalásra.

1. táblázat Idegen nyelvi kompetencia

	<b>Kompetencia</b>	<b>Ismeretek</b>	<b>Készségek</b>	<b>Attitűdök</b>
<b>Idegen nyelvi kommunikáció</b>	<p>Képes megfogalmazni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gondolatokat,</li> <li>▪ érzéseket,</li> <li>▪ tényeket, valamint értelmezni azokat</li> <li>▪ társadalmi és kulturális szövegek környezetben, szóban és írásban egyaránt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ szókincs</li> <li>▪ nyelvtan</li> <li>▪ hanglejtés</li> <li>▪ szövegfajták, stílusok</li> <li>▪ társadalmi szokások</li> <li>▪ kultúra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ értelmezés</li> <li>▪ kommunikáció kezdeményezése</li> <li>▪ tanulási hajlandóság</li> <li>▪ írás, olvasás idegen nyelven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kultúrák közötti különbségek megértése</li> <li>▪ interkulturális kommunikáció</li> </ul>

Forrás: OFI, 2022

Tehát az EU a fenti 8 kulcskompetenciát fogalmazta meg, mely segítségével polgárai képesek lesznek folyamatosan változó világunkhoz alkalmazkodni, megújulni és versenyképesé válni, hiszen az EU a legfontosabb tőkéjét az emberek alkotják. A kompetenciák efféle fontossága révén a tisztázni kell mi is pontosan a kompetencia, valamint ismertetem a kompetenciakutatás legfontosabb, legkiemelkedőbb alakjait, valamint modelljeiket.

McClelland 1973-ban adta ki publikációját „Testing for competence rather than intelligence” címmel, amely által a kompetencia vizsgálat előtérbe került. Úgy gondolta a munkaköri kompetenciák határozzák meg egy személy adott munkakörben való bevalását, erre a hagyományosnak tekinthető, elterjedt intelligencia tesztek, iskola eredmények nem alkalmasak, így a kompetenciák fejlesztésére kell törekedni az oktatás keretei között, annak érdekében, hogy



az egyén sikeres legyen a munka világában. McClelland elsődleges célja az volt, hogy modellje segítségével meg lehessen határozni előre a munkahelyi teljesítményt, valamint kizárja a különböző előítéleteket például nőekkel, kisebbség szemben. A kompetencia kutatás egy másik kiemelkedő alakja, Boyatzis, aki 1982-ben a „The Competent Manager” című művében már empirikus kutatásokkal is bizonyította és feltárta az összefüggéseket azzal kapcsolatban, hogy az egyén **teljesítményére** mely tényezők vannak hatással. Ide sorolta a munkaköri elvárásokat, az egyén kompetenciáját és a szervezeti környezet egymásra gyakorolt hatását. Boyatzis arra kereste a választ, hogy a vezetőket mely kompetenciák, tényezők teszik kimagaslóvá. Úgy vélte minden vállalatnak létre kell hoznia külön kompetencia keretet a **szervezeti célok** elérése érdekében, ugyanis a szervezeti jellemzők vállaltonként eltérőek lehetnek. (Varga et al., 2017)

A fentiekből is megállapítható, hogy a kompetenciáknak nagy szerepe van abban, hogy érvényesülni tudjunk a munkaerőpiacon és sikeresek legyünk a munkánk során, így a munkakörünkhöz szükséges kompetenciákat be kell azonosítani és azokat folyamatosan fejleszteni szükséges.

### 2.3. Az idegennyelv-tudás helyzete Magyarországon

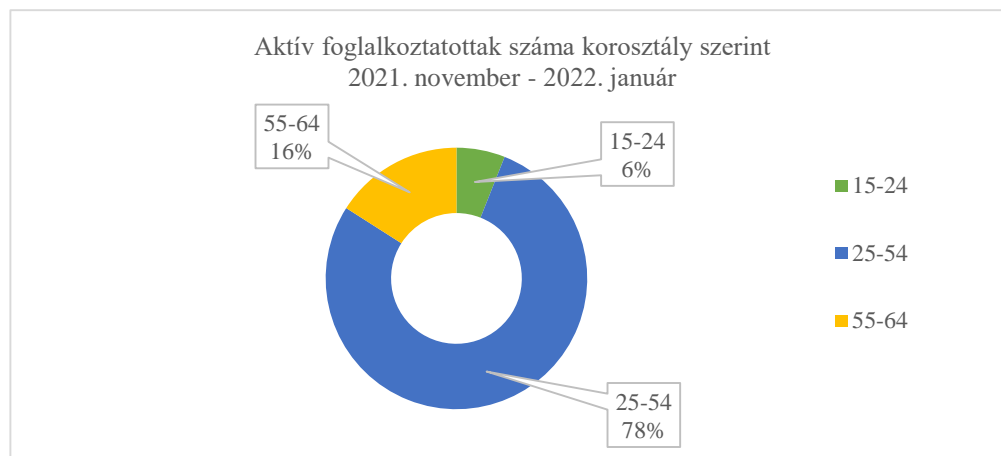
A nyelvtudásra és tanulásra **szociális és kulturális tényezők** is hatással vannak, ugyanis egy hazai, 90-es évek végén végzett kutatás bebizonyította, hogy az iskolai végzettség nagymértékben meghatározza az idegennyelv-tudást, tehát minél magasabb az **egyén iskolai végzettsége**, annál nagyobb mértékben beszélnek az idegen nyelveket. Továbbá különbség van a községekben és a fővárosban lakók nyelvtudás-szintje között is az utóbbi javára. Ugyanis minél nagyobb egy település, annál több a diplomás, amivel a nyelvtudók száma is gyarapszik, egyrészt a kötelező nyelvvizsga miatt, valamint annak a valószínűsége is nő, hogy a szülő is rendelkezik diplomával, ami a szociális háttért igazolja. Természetesen az anyagi háttér is befolyásolja a nyelvtudást, tekintettel arra, hogy a tankönyvek, segédanyagok, különórák anyagi kötelezettségekkel járnak, azonban ezen túl sok esetben inkább kulturális jellegű kérdés, mert a nyelvtudás a fontosságának a felismerése, a készség fejlesztése iránti vágy és tettek nem feltétlen csupán anyagi, hanem az életszervezés sajátos prioritásrendje is befolyásolja. (Péter-Szarka, 2007)

Napjainkban számos vállalat és szervezet alkalmaz akár más nemzetiségű, kultúrájú és anyanyelvű munkavállalót, annak érdekében, hogy szorgalmazzák a vállalati sokszínűséget, ami akár serkentő hatással lehet a teljesítményre és hatékonyságra. Ebben az esetben az **internalizációnak** nagy szerepe van, hiszen akár kulturális, vallási és nyelvi tényezőkhez kell tudnia az egyénnek alkalmazkodnia. Az egyik legnagyobb akadály ilyen esetekben a gördülékeny szervezeten belüli kommunikáció, amely párosul a nem mindennapi szaknyelvi és üzleti szókinccsel is. Kutatások eredménye alapján, a munkavállalók nyelvi sokszínűséghez való nyitottsága képes növelni a szervezeten belüli kreativitást és a hatékonyságot. Továbbá kutatásokból az is kiderül, hogy azok a munkavállalók, akik kiemelkednek nyelvi készségeikkel, a felmerülő kommunikációs nehézségek révén kulcsfontosságú szereppel bírnak a szervezetben. A példának okáért a felmerülő kommunikációs problémák a következők lehetnek: értelmezési problémák, információ torzulása és lassú információáramlás, értelmezési nehézségek, gyengébb nyelvi készségekkel rendelkezők perifériára szorulása. (Horváth-Csikós, 2020)

Mivel a munkaerőpiacon szinte már elengedhetetlen, hogy az egyén rendelkezzen idegennyelv-tudással, ugyanis a multinacionális cégek térhódításával, az EU-s csatlakozásunkkal és a globalizáció hatására ennek a feltételnek teljesülnie kellene. Ezt az állítást egy 2016-os tanulmány

is alátámasztja, mely Magyarország, Csehország, Lengyelország, Szlovákia, azaz a visegrádi országok online álláshirdetéseit vizsgálta, olyan szempontból, hogy mennyire szükséges az idegennyelv-tudás az említett piacokon, valamint mely nyelvek ismeretét követelik meg a munkavállalóktól. A tanulmányban 74 000 álláshirdetést vizsgáltak meg az említett helyszíneken, a kutatás eredményeiből adódóan egyértelműen azt a következtetést lehet levonni, hogy az idegennyelv-tudása elvárás, a munkáltatók megkövetelik azt. A vizsgált álláshirdetések 1/3-3/4 része szerepelteti a nyelvtudást követelményei között, a legkeresettebb nyelv pedig egyértelműen az angol nyelv. Természetesen a német nyelvnek is van jelentősége, a vizsgált piacokon, 12% követeli meg azt, de egyértelműen másodlagos, hiába a vizsgálatban résztvevő országok történelmi, gazdasági, kulturális kötődése. (Horvát-Csikós, 2020)

Az álláshirdetéseket vizsgálva láthatjuk, hogy manapság túlnyomórészt megkövetelik a munkáltatók legalább egy idegen nyelv középfokú ismeretét szóban és írásban egyaránt. Ennek ellenére a vállalkozások magas arányban kínálnak munkahelyi idegen nyelvi képzési lehetőségeket. Véleményem szerint ennek oka, hogy Magyarországon az idegen nyelvet beszélők száma az EU-s átlag alatt helyezkedik el, valamint a szakmai idegen nyelv ismeretének a hiánya is erősíti a tendenciát.



1. ábra Aktív foglalkoztatottak száma 2021.11-2022.01.

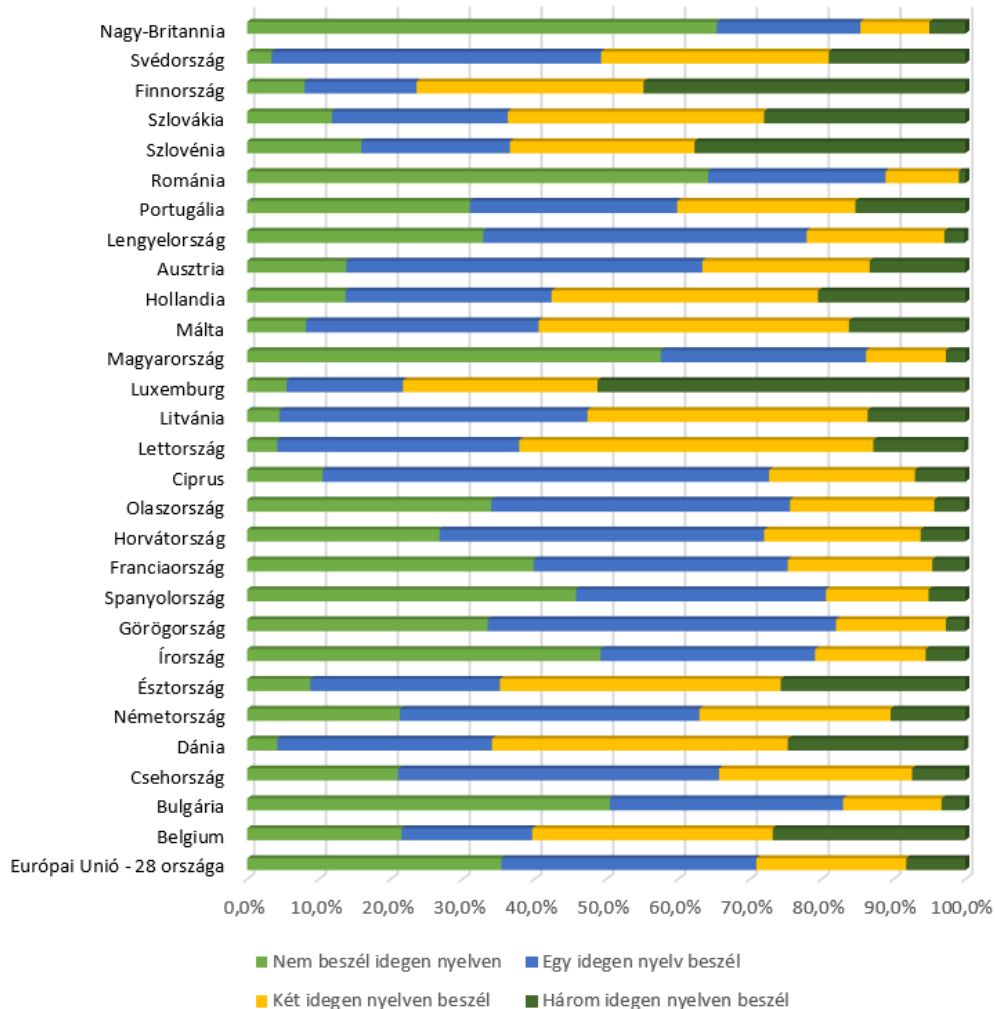
Forrás: KSH, 2022

Egyebek között a válasz a **generációk közötti szakadékban** is keresendő, hiszen a Baby Bommer és X generáció, ellentétben az Y és Z generációval szemben nem vagy alig beszél idegen nyelven, pont az a generáció, akinek a legnagyobb a jelenléte a munkaerőpiacon.

Mint az 1. ábrából látható, a KSH adatai alapján, a 2021. november és 2022. január közötti időszakban az aktív foglalkoztatottak száma összesen 4568 E fő volt. Korosztály szerint az aktív foglalkoztatottakat többségében a 25-54 évesek teszik ki – összesen 3564,6 E fő – azaz, többnyire az X generáció, valamint az Y generáció. Így idegen nyelvi kompetenciáikat, különösképpen az X generáció javára fejleszteni szükséges.

Annak érdekében, hogy összehasonlítási alapom legyen más európai országokkal, szeretném bemutatni az Eurostat 2016-ban közzétett adatait az európai idegennyelv-tudásra vonatkozóan, amely önbevalláson alapult. A 2. ábra szemlélteti az egyes EU tagországok 25-64 év közötti korosztályának idegennyelv-tudásának százalékos arányát a beszélt nyelvek száma szerinti.

Az EU tagországok 25-64 év közötti korosztályának idegennyelv-tudásának százalékos aránya a beszélt nyelvek száma szerint



2. ábra Az EU tagországok 25-64 év közötti korosztályának nyelvtudása  
Forrás: Eurostat, 2016

A 2. ábrából látható, hogy a magyarok 57,6%-a egy idegen nyelven sem beszél. Ezt a kedvezőtlen statisztikai számadatot, csupán két ország, Románia, valamint az akkoriban még tagországnak számító Nagy-Britannia teljesítette rosszabbul 64,2%-kal és 65,4%-kal. Az EU-n belül Svédország a legkimagaslóbb idegennyelv-tudás tekintetében, a lakosság 96%-a képes minimum egy idegen nyelven beszélni. A 2016-os adatok alapján, Magyarországon egy idegen nyelvet beszélők száma 28,6%, a két idegen nyelvet beszélők száma 11,1%, a három vagy több idegen nyelvet beszélőké 2,7%.

Az imént ismertetett kedvezőtlen számadatoknak geopolitikai, valamint nyelvészeti okai is vannak, egyrészt a korábbiakban említett orosz nyelv oktatásának kötelezővé tétele és a nyugati nyelvek oktatásának a betiltása, mely kialakított egyfajta ellenállást a nyelvtanulás iránt, tekintettel arra, hogy az orosz nyelv az országot elnyomó hatalom anyanyelve volt, továbbá a rossz oktatási módszerek sem segítették elő a nyelvtanulás iránti motivációt. Emellett multietnikus államok bomlottak szét, ahol előtte az emberek többsége beszélte a másik nyelvét például horvát-szerb-bosnyák. Mindemellett a volt szocialista országok közül csak nekünk nincsen, rokonnyelvünk, amit ily módon könnyen el lehetne sajátítani. A szlovák és cseh nyelvet például a szláv nyelvek közé soroljuk, így rokonnyelvek. Ez a rokonság azt is jelenti, hogy ezek a nyelvek egy közös alapnyelvből erednek, melynek hatására az alapszókészlet, a nyelvtani szerkezet és hangmegfelelés hasonló lehet, ezért könnyebben el tudják sajátítani a másik nemzet nyelvét. (NKP, 2022)

A magyarországi rossz statisztikai számadatok az mutatják, hogy amennyiben a cégek a nemzetközi üzleti élet részesei vagy nyitni szeretnének afelé, a dolgozóik idegennyelv-tudását vállalati keretek között is fejleszteni szükséges. Ugyan a korábban említett álláshirdetéseket vizsgálva, már követelmény a középszintű idegennyelv-tudás (általában angol és/vagy német nyelv az elvárás) és amennyiben ennek a pályázó vagy dolgozó eleget tesz, a legtöbb esetben ettől függetlenül szükséges adott szakmára - szaknyelv, szakkifejezések - szervezetre vonatkozóan is fejleszteni a tudást, késégeket és egyéb ismereteket. Ezt vállalati keretek között megvalósíthatjuk, hiszen a vállalatok túlnyomó részre a **TMR-rendszerre** épül.

A TM, azaz tudásmenedzsment fogalma az 1980-as évek közepére nyúlik vissza, azonban csak 1994-ben vált közismertté. A TMR, avagy **tudásmenedzsment-rendszer** segítségével a vállalatok a tudást azonosíthatják, valamint felhasználhatják arra, hogy azokat megosszák egymással, folyamatosan fejleszthessék, valamint megőrizték, azonban ezek a feltételek akkor tudnak

teljesülni, ha a vállalatok létrehozzák a megfelelő háttértámogatást mind az információtechnológiai mind a szervezeti kultúra fejlesztése szempontjából. A tudás, ha megfelelően van kezelve és koordinálva képes növelni a versenyképességet, a fejlődés alapja - természetesen ehhez a HR értékláncot működtetni kell (toborzás, teljesítménymenedzsment, motiválás, oktatás stb.). (Blahó et al., 2016)

Mivel a vállalatok túlnyomó része **tudásszervezet**, így a tudás egyfajta **stratégiai eszköznek** minősül, ezáltal a nyelvtudás is. Tekintettel a globalizációra és annak munkaerőpiacra gyakorolt hatására, az üzleti élet megkerülhetetlen eleme lett az angol nyelv használata, ami mára a modern kori **lingua franca**, a tárgyalások során egyfajta közvetítőnyelvként tud funkcionálni. Egyebek között rengeteg szakirodalom, tanulmány készül, mely a fent említett nyelvhez köthető, így a tudásszerzésben is hatalmas szerepet játszik. (Kálmán, 2015) Következésképp, a nyelvtudás és az ehhez kapcsolódó kompetencia a sikeres üzleti élet alapfeltétele, így fontos tisztázni hogyan épül fel a készség, amely lehetővé teszi, hogy sikeres nyelvhasználók legyünk.

## 2.4. Nyelvtanulás szintjei, kommunikatív kompetencia

A **nyelvtudás** definícióját tekintve nem más, mint egy adott nyelven való kurrens kommunikáció. A nyelvtudás szintjét a **Közös Európai Referenciakeret** alapján, más néven a **KER skála** szerint határozhatjuk meg. (Horváth-Csikós, 2018) A Közös Európai Referenciakeret a nyelvtanulás, tanítás és értékelés céljából jött létre, egyfajta támpontot biztosít az európai piacon tankönyvek, vizsgák, tantervek elaborálásához. Benne foglaltatik, hogy mit kell elsajátítani ahhoz, hogy az egyén képes legyen kommunikálni és ehhez milyen készségekre és ismeretekre lesz szüksége. Ezen túl megállapítja a nyelvtudás különböző szintjeit. A KER 6 szintből áll, melyek a következők: A1 - Minimumszint, A2 - Alapszint, B1 - Küszöbszint, B2 – Középszint, C1 - Haladószint, C2 - Mesterszint. Hátránya, hogy nem minden lehetséges szintet mutat be, azonban ezek csupán kiindulási pontként szolgálnak, természetesen több szint fordul elő a valóságban. (North et al., 2001)

A nyelvtanulásnak elsődleges célja, hogy az egyén olyan kompetenciákra tegyen szert, amivel képes idegen nyelven kommunikálni, azonban ehhez többértű tudásra van szükség. Ugyanis ahhoz, hogy az egyén idegen nyelvet tudjon tanulni és használni, az a **kommunikatív kompetenciáin** alapszik. (Holló, 2015) Hymes nevéhez fűződik a kommunikatív kompetencia fogalma, mely

szerint az egyénnek a nyelvtanilag helyes mondatokon túl képesnek kell lennie különböző szituációkban és társadalmi normák között helyesen megnyilvánulnia. Hymes elmélete nagy hatást gyakorolt a nyelvészetre és az idegennyelv-oktatásra is, így tovább gondolva elméletét, különböző modelleket fejlesztettek ki a kommunikatív kompetencia továbbvitele, fejlesztése érdekében. (Bándli, 2014) Az egyik legismertebb modell megalkotói Canale és Swain (1980) nevéhez fűződnek, amely 4 részre bontja a kompetenciát:

1. Grammatikai kompetencia: Amely a nyelvi elemek ismeretét foglalja magába.
2. Szövegszerkesztési kompetencia: Amely a szövegalkotás képességét foglalja magába.
3. Szociolingvisztikai kompetencia: Amely által az egyén képes felmérni azt, hogyan kell különböző szituációkban megnyilvánulni.
4. Stratégiai kompetencia: Amely révén az egyén hiányosságait kompenzálni képes.

Van Ek (1986) további szintekkel bővítette a modellt, a szociokulturális kompetenciával, valamint a szociális kompetenciával, amely, a különböző kultúrák közötti különbségeket és azok megértését hivatott áthidalni, valamint a közösségben való pozitív jelenlétet foglalja magába. Később Bryam (1997) megalkotta az **interkulturális kommunikatív kompetencia** fogalmát. *„Az interkulturális kompetencia azt jelenti, hogy képesek vagyunk más országból, más kultúrából származó emberekkel idegen nyelven kommunikálni, oly módon, hogy a kommunikáció menetét úgy alakítjuk, hogy nekünk is, és a többi résztvevőnek is megfelelően. A másik kultúra ismeretét és az idegen nyelvi kompetenciánkat össze tudjuk kapcsolni, és fel tudjuk arra használni, hogy tudatosan értelmezzük a nyelvi elemek különleges jelentéseit, az általuk hordozott értékeket és konnotációkat.”* [(Holló, 2015, 4. old.)]

Bryam az interkulturális kommunikatív kompetenciával kapcsolatos gondolataival rávilágított, arra, hogy a **kultúra**, mint kompetencia milyen nagy jelentőséggel bír jelen társadalmunk szempontjából, továbbá az idegen nyelvek sikeres használatát tekintve is, hiszen formálja attitűdünket, ugyanis nyitottabbakká válhatunk általa, valamint elősegíti a kritikai gondolkodást, miszerint betekintést nyerhet az egyén különböző kultúrákba és szemléletmódba, továbbá hatékony kommunikációt eredményez, így együttműködés jöhet létre, ismereteink bővílhetnek, fejlődhetünk. (Tóth, 2014)

## 2.5. A munkaerőpiac elvárása, nyelvi képzések a vállalatoknál

Mivel a globalizáció hatására a munkaerőpiacon a multinacionális vállalatokon túl már a kis-és közép vállalkozások is megjelentek a nemzetközi piacon, így a munkáltatók többségének elvárása e tekintetben legalább egy idegen nyelv aktív használata, hiszen ahhoz, hogy a piacon a vállalat versenyben tudjon maradni elengedhetetlen ennek készség szintű tudása. Mérvadó szempont a munkáltatók idegen nyelvi elvárását tekintve, hogy történik-e export és import a vállalatnál, hiszen itt a kommunikáció már az idegen nyelv használatát követeli meg, mely befolyásolja az üzlet sikerességét. Természetesen az elvárás szintje függ a betölteni kívánt pozíciótól, mert míg a fizikai munkakörökben elegendő egy alapszintű nyelvtudás vagy éppen nem is releváns a munkakör szempontjából, addig például az értékesítésben, közép- felső vezetői szinten már a szakmai idegen nyelv felsőfokú szintje nélkülözhetetlen, szóban és írásban egyaránt. A nyelvvizsga bizonyítvány egyfajta szűrőként funkcionál az állások meghirdetésénél, azonban a bizonyítvány megléte nem mindig elégséges ahhoz, hogy az egyén aktív nyelvhasználó legyen és megfeleljen a követelményeknek. (Földi et al., 2013)

Földi - László (2013) műve alapján szeretném bemutatni a vállalati képzések fajtáit. A vállalatok többsége magasabb bérrel illeti azokat a dolgozókat, akiknek a nyelvtudása megfelel a vállalati elvárásoknak, máshol azzal próbálják motiválni a dolgozókat, hogy nyelvvizsga tanfolyamuk és vizsgájuk felmerült költségeit megtérítik. Ezen felül számos vállalatnál lehetőség van belső képzésekre, amely ingyenesen elérhető, ez történhet:

- munkaidőn kívül és/vagy
- munkaidőn belül.

**Külső képzések** formájában is szokott megvalósulni, melynek költségeit szintén megtéríti a vállalat a dolgozó számára a képzés, amely fajtáit tekintve lehet:

- online tanfolyam,
- nyelviskolai képzés,



- magántanárral való különóra.

A legtöbb nyelvi képzés az angol nyelvre irányul, de gyakoriak a német nyelvű képzések is. Amennyiben az egyénnek a hazai munkavégzés az elsődleges szempont, úgy a 2. táblázat táblázat összefoglalja a nyelvek jellemzőit és fontosságukat a munkaerőpiaci jelentőségük alapján. Láthatjuk, hogy az angol és német nyelv mellett, az orosz, kínai és francia nyelv is hasznosítható, így érdemes ezekre a nyelvekre is figyelmet fordítani, hiszen azok tudásával nagy munkaerőpiaci előnyre lehet szert tenni. Mivel az angol nyelv megkerülhetetlen, az üzleti élet velejárója, ennek a nyelvnek a tudása már alapkövetelmény, a német nyelv hazai viszonylatban is fontos lehet és jelentősége van, hiszen az európai terjeszkedés fő célpontjai haza vállalkozások számára a német és osztrák piac. (Földi et al., 2013)

2. táblázat A munkaerőpiacon szükséges nyelvek

nyelv	angol	német	orosz	kínai	francia
jellemzők	<ul style="list-style-type: none"> <li>• az üzleti élet munkanyelve</li> <li>• világnyelv</li> <li>• ismerete manapság feltétel a munkaerőpiacon</li> <li>• nemzetközi vállalatokat tekintve az elsődleges nyelv</li> <li>• nemzetközi és hazai munkaerőpiacon egyaránt a legkeresettebb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• a német autóipar és az osztrák beruházások miatt fontos</li> <li>• magyarországi vállalkozások szívesen nyitnak a német és osztrák piac felé, így a nyelv tudása megkerülhetetlen</li> <li>• az európai régió nyelve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• egyre nő a kereslet az orosz nyelv iránt, nagy az orosz piac</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20-30 év múlva lehet jelentőséggel fog bírni</li> <li>• fontos lehet, ha kínai piacra lép egy vállalkozás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• francia üzleti kapcsolatoknál szükséges lehet</li> <li>• diplomáciában van nagy jelentősége</li> </ul>

Forrás: A munkaerőpiacon szükséges nyelvi kompetenciák feltérképezése kvalitatív eszközökkel (Földi et al., 2013)

Kálmán (2015) kutatásában a magyarországi, 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató, 18 vállalat nyelvoktatási gyakorlatát térképezte fel HR vezetők közreműködésével 2015-ben, amely felhasználásával szeretném szemléltetni a nagyvállalati nyelvoktatási gyakorlatot. A vizsgálat vállalatok közül vannak magyar, állami és külföldi tulajdonban lévő vállalatok is. Egy kivétellel minden vállalat szükségesnek tartja a nyelvi képzéseket és hasznosnak tartják azokat. Továbbá az interjúkból kiderül, hogy amennyiben a vállalatoknak költségcsökkentést kell eszközölniük a különböző kedvezőtlen intézkedések vagy például különadók miatt, első körben az oktatási és képzési költségeket csökkentik. Ilyen esetben valahol csak limitált számban elérhető, online nyelvi kurzusok a vezetők számára.

A vizsgált vállalatok túlnyomórészt az angol nyelv oktatására fektetik a hangsúlyt, amelyek általában munkaidőn belül valósulnak meg mind a vezetők, mind a beosztottak számára. A vizsgált vállalatoknál kevesebb számban fordulnak elő az alap-és középfokú képzések, inkább a felsőfokú és szaknyelvi képzéseket részesítik előnyben, jellemzően a fővárosban. Általánosságban jellemző, hogy a nyelvi képzések költségei sokkal alacsonyabbak a vizsgált vállalatoknál más képzésekhez képest, mint például IT, vezetői, csapatépítő költségek. A vállalatok 1/3-nál ingyenes minden résztvevőnek a képzés, a többi vállalat részben téríti csak meg a költségeket, valamint szankciókat alkalmaz, amennyiben a munkavállaló nem teljesíti a vállalt célokat. Lehetséges következmények: áthelyezés, lefokozás, adott képzéseken való részvétel megtagadása.

A képzéseken való részvétel után a munkáltatók megkövetelik a nyelvvizsga bizonyítvány megszerzését, amelyre a közösen meghatározott határidők a mérvadók. Két vállalatnál saját vizsgát hoztak létre, annak érdekében, hogy a lehető leghatékonyabban tudják mérni a munkavállalók tényleges tudását a munkahelyi környezetre vonatkozóan, például email-ek megválaszolása, prezentáció.

A fent ismertetett információk alapján a következők jellemzik a nagyvállalati nyelvoktatási gyakorlatot:

- ✓ a vállalatok fontosnak és szükségesnek tartják a nyelvoktatást vállalati keretek között
- ✓ költségcsökkentés esetén első körben a képzési költségeket csökkentik

- ✓ költségcsökkentés esetén nincsen képzés vagy csak limitált számban elérhető azoknak a munkavállalóknak, akiknek a munkakörükhöz közvetlenül kapcsolódik az idegen nyelvi kommunikáció
- ✓ a képzések az angol nyelvre irányulnak túlnyomórészt
- ✓ alap-és középfokú nyelvi képzések inkább vidéken gyakoriak, a fővárosban a szaknyelvi és felsőfokú képzésekre helyezik a hangsúlyt
- ✓ a nyelvi képzésekre fordított költségek alacsonyabbak más képzésekhez képest
- ✓ a vállalatok 1/3-nál ingyenesen elérhető a képzés a munkavállalók részére, nagyobb hányadban csak a sikeres nyelvvizsga után térítik meg a költségeket a munkavállalók részére
- ✓ szankciókat alkalmazhatnak, amennyiben a munkavállaló nem teljesíti a kitűzött célokat
- ✓ a képzés sikerességét méréssel ellenőrzik

A 2. táblázatból láthatjuk, hogy mely nyelvek lehetnek szükségesek a munkaerőpiacon a sikerességhez, ugyanakkor a Baby Boomer és az X generáció döntően csupán akkor kezdte meg idegen nyelvi készségeit fejleszteni, amikor munkájuk megkövetelte azt. A fiatalabb generáció körében már sokkal kedvezőbb a helyzet, többen beszélnek legalább egy idegen nyelvet. Ha a **digitális kompetenciákat** vesszük alapul, mely egyre nagyobb szerepet tölt be a mindennapi és munkahelyi környezetünkben, a generációk közötti különbség itt is megfigyelhető. Megkülönböztetünk digitális bevándorlókat és digitális bennszülötteket, hiszen a fiatalabb generáció már ebben a digitális közegben nevelkedett vagy sajátította el ezeket a készségeket, addig az idősebbeknek már felnőtt korukban kellett tudniuk alkalmazkodniuk ehhez a közeghez. Így a nyelvtudáson túl a digitális kompetenciákat is el kell sajátítaniuk, hogy a munkaerőpiacon versenyképesek tudjanak lenni. (Szabó, 2014)

A fenti állítást alátámasztja egy 2017-es kutatás, melyben a munkáltatókat arról kérdezték, mely kompetenciák jelentősége értékelődött fel a tárgyévet megelőző 5 évben. A kutatás eredményét tekintve első helyen az **idegen nyelvi kommunikáció** állt, majd a második helyen követi az **informatikai és számítógépes készségek**. (Varga et al., 2017)

Ez azért is fontos, mert egyre népszerűbb a **blended learning**, mely a hagyományos, tantermi oktatási eszközöket az online oktatással vegyíti. Tehát a bizonyos tananyagokat a tanuló online sajátít el, valamint a dolgozatok megírása is történhet online számonkérés mellett, de a személyes

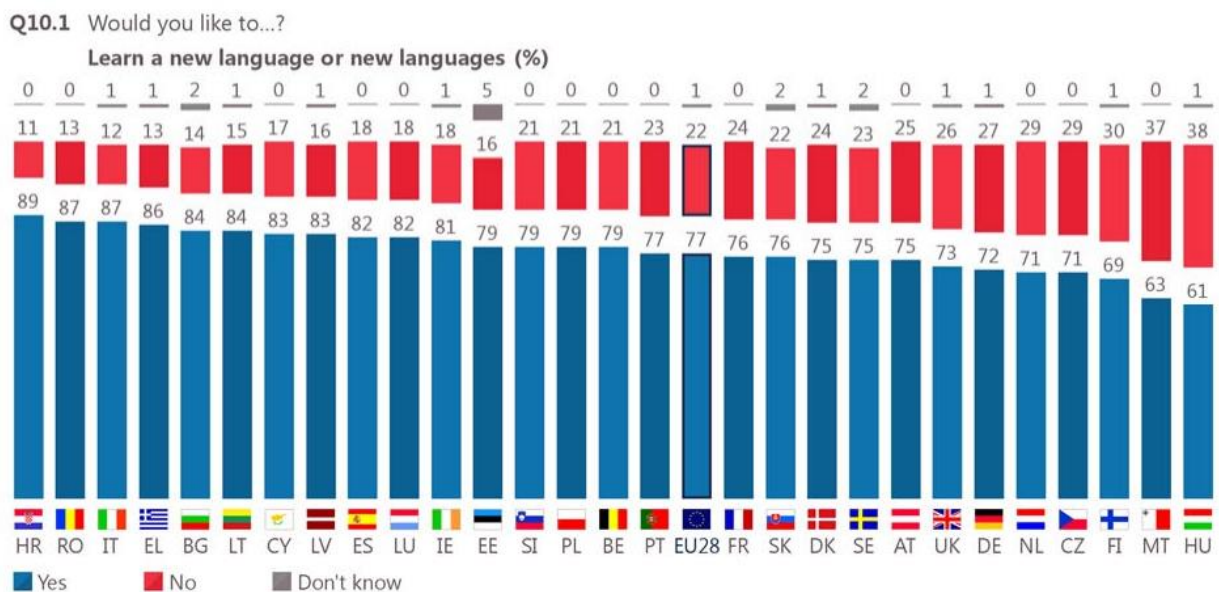
oktatás nem szűnik meg, ugyanis konzultációkra is van lehetőség ebben az esetben. Mivel a tanári jelenlét jóval kevesebb, mint a kizárólagosan személyesen történő oktatás során, így megerősödik a tanárok motiváló szerepe. (Szűts, 2020)

A tanulás és tanítás tekintetében is terhet hódított a **digitalizáció**, így nagyon fontos, ha nem akar lemaradni az egyén és versenyképességét szeretné megőrizni, a digitális kompetenciákat is fejleszteni szükséges, hiszen számos előnye van a nyelvtanulók szerint az online tanulásnak.

A munkavállalók a következő előnyöket emelték ki:

- bármikor hozzáférhető tananyag,
- könnyen kezelhető,
- nem szükséges kézzel írni,
- a feladatokat a program rögtön kijavítja,
- dinamikusabb ütemű az óra,
- otthonról is lehet tanulni.

A pozitív vélemények fontosak, ugyanis a nyelvtanulás tekintetében is nagy szerepet játszik a **motiváció**, mely befolyásolja az egyén viselkedését, hozzáállását. (Hajdu-Czellér, 2015)



Base: All respondents (N=8,153)

3. ábra Nyelvtanulási hajlandóság az EU-n belül

Forrás: Eurobarometer, 2018

A motiváció azért is nagyon fontos, mert egy 2018-as kutatás eredménye alapján, (lásd 3. ábra) melyben az EU 15-30 éves korosztályát kérdezték arról, hogy szeretnék-e új nyelvet vagy nyelveket tanulni, a magyar válaszadók mintegy 38%-a válaszolta nemmel, ezzel az EU-n belül az utolsó helyezést elérve. A korábbi tapasztalatok és kutatási eredmények azt mutatják - lásd 2. ábra -, hogy ez nem annak a ténynek köszönhető, hogy már rendelkezik a lakosság megfelelő idegennyelv-tudással, ezért az erre vonatkozó motivációt növelni szükséges.

## **2.6. Motiváció**

### **Szervezetben belüli motiváció és motiválás**

Egy szervezet kulcsfontosságú céljai közé tartozik, hogy dolgozói teljesítményét növelje, így indokolt, hogy tisztában legyen azzal, milyen eszközökkel motiválhatja, **ösztönözheti** a munkavállalóit. A motiváció a latin movere – mozgás – szóból ered, amely nem más, mint egy létrejövő belső készítés, amely az egyént egy meghatározott viselkedésre ösztönzi. Fontos megkülönböztetni a motiváció fogalmát, a motiválástól, ugyanis a motiválás egy külső ösztönzés, amivel képesek vagyunk másokra hatni. (Matiscsákné, 2016)

### **Munkahelyi motiváció fajtái:**

1. Belső, azaz munkából eredő motiváció, mely szorosan kapcsolódik adott munkakör tartalmához, például érdekes, kihívással teli munka, a készségek fejlesztése, előléptetés stb.
2. Külső, azaz különböző ösztönzők alkalmazása például jutalom, béremelés, amelyek általában az egyén munkahelyi teljesítményéhez fűződnek. Hatásuk csak rövid ideig tart, szemben a belső ösztönzőkkel, amelyek sokkal hosszabb távon fenntarthatók.

Természetesen ezek a motivációs tényezők sem feltétlen hatnak minden munkavállalóra egyformán. Hiszen a munkakörből adódó motivációt is befolyásolják az egyéni célok, a kor, a kulturális, szociális háttér, valamint a munkavállaló elégedettsége. Így a pénz is lehet akár egy tartós motivációs eszköz, hiszen vannak olyan munkavállalók, akiket a személyes image fenntartása, vagy a magas színvonalú, minőségi életmód motivál. A dolgozók cselekedeteinek, viselkedésük okainak pontosabb megértéséhez segítségül hívhatjuk a különböző motivációtartalom-elméleteket,

a motivációt eredményező folyamatok megértését, pedig a motivációfolyamat-elméletek hivatottak szemléltetni. (Matiscsákné, 2016)

A motiválás során figyelemmel kell lenni arra, hogy az egyéni célokat a **szervezeti célokhoz** igazítsuk, ugyanis a vezetőknek az a feladatuk, hogy beazonosítsák a munkavállalók motivációit és azokat a különböző vezetői eszközökkel a szervezeti célokhoz kössék. A motiváció során elsősorban érdemes a magasabb rendű szükségletekre összpontosítani, annak érdekében, hogy a hatás intenzívebb és tartósabb legyen, ezért a vállalatnak biztosítani szükséges egy olyan ösztönzési és javadalmazási rendszert, amiben ezek a magasabb rendű szükségletek előtérbe tudnak kerülni a teljesítmény fokozása és fenntartása érdekében. Ehhez természetesen szükség van arra, hogy a vezető minél jobban megismerje a munkavállalókat, folyamatos visszajelzéseket adjon és fogadjon, valamint az egyén személyiségéhez illően közös célokat fogalmazzanak meg.

A célok elérésének méréséhez mutatószámokat szükséges determinálni, (KPI – Key Performance Indicator) ehhez nélkülözhetetlenek azok a célok, amelyeket a SMART-modell segítségével képesek lehetünk kitűzni. A **SMART-modell** felépítése (Kovács, 2017):

**S** – Specific – Specifikus: Konkrét cél meghatározása.

**M** – Measurable – Mérhető: A célt mérésének és ellenőrzésének lehetőségeinek meghatározása.

**A** – Achievable – Megvalósítható: A cél minden esetben legyen a gyakorlatban is kivitelezhető.

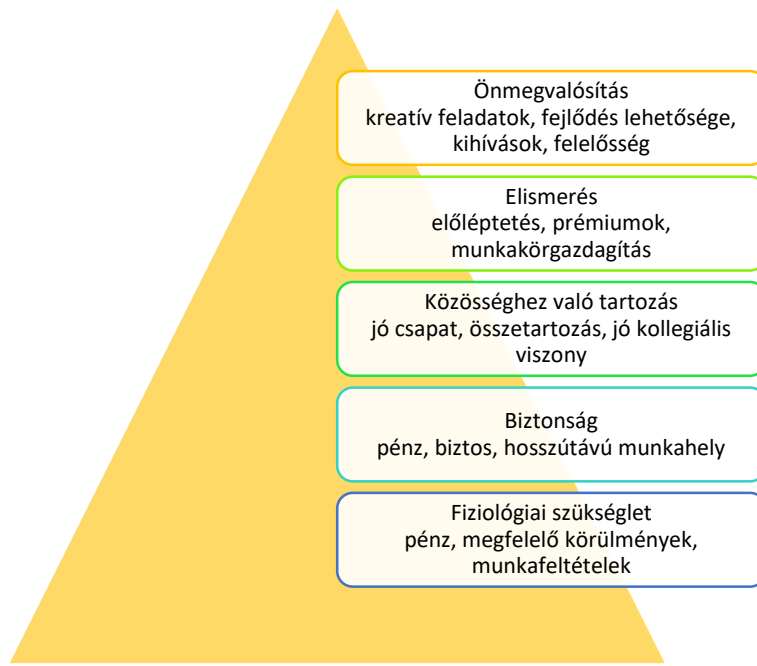
**R** – Relevant – A célnak az egyéni érdeklődéshez kötődnie kell, hiszen így érhető el reális eredmény.

**T** – Time-bound – Időhöz kötött: A cél elérése érdekében meghatározott határidők meghatározása a megvalósításra vonatkozóan.

Az egyik legismertebb és legnépszerűbb tartalom-elmélet Abraham Maslow (1908-1970) nevéhez fűződik, ami nem más, mint a Maslow szükséglethierarchia. Az emberi szükségleteket öt, rangsorban elhelyezkedő csoportra osztja, melyek között vannak alacsonyabb és magasabb rendű szükségletek.

A szintekhez kapcsolódó magyarázat és munkahelyi ösztönzők a következők, mely szemléltetésképp a 4. ábrán szerepel:

1. Fiziológiai szükséglet: Alapvető emberi szükségletekhez kapcsolódnak.
2. Biztonsági szükséglet: Kielégítő bizonyági érzet, kiszámíthatóság.
3. Közösséghez való tartozás szükséglete: Másokhoz való tartozás, szeretet, elfogadás.
4. Elismerés iránti szükséglet: Mások általi elismeréséből fakadó pozitív énkép, státusz.
5. Önmegvalósítási szükséglet: Kiteljesedés, Lehetőségek kiaknázása.



4. ábra A Maslow-féle szükséglethierarchia a munkahelyen

Forrás: Szervezeti magatartás alapjai (Bakacsi, 2010)

A legtöbb kifogás és kritika abból adódóan éri a modellt, hogy a hierarchiából adódóan valószínűsít egy sorrendet, tehát előbb az alacsonyabb rendű szükségleteket szükséges kielégíteni, mindaddig a magasabb rendű szükségletek nem mérvadók, valamint ha egy szintet kielégítünk utána az már nem hat motiválóan. (Dobák - Antal, 2013) Vezetők részére is hasznos lehet a modell alkalmazása, hiszen amennyiben feltérképezik, hogy a munkavállaló a hierarchia mely szintjén áll, úgy az ösztönzési eszközeik is világossá válhatnak, azok sikeres alkalmazása a teljesítmény növelését eredményezheti. (Bakacsi, 2010)

Széles (2014) művében bemutatja David McClelland elméletét, (1961) amely a tanult szükségleteket veszi alapul, amiben arra kereste a választ, mely tényezők által fog az egyén jobban teljesíteni. Az általa kiemelt három alapvető szükséglet szervezeti környezetben:

- Teljesítmény motiváció: Siker elérése a céljaink által, teljesítmény fokozása, mások teljesítményének felülmúlása.
- Hatalmi motiváció: Másokra való hatásgyakorlás, a hatalom és tekintély megszerzése.
- Kapcsolat motiváció: Másokhoz való kapcsolódás, elismerés és szereteten alapszik, fontosak a társas kapcsolatok.

Az elmélet determinálja, hogy a fenti motivációkat tanulás útján lehet elsajátítani, így az alapvető szükségletekre nem fektet hangsúlyt, ugyanis azokat örökletesnek véli. Ezen túl nem feltételez hierarchikus kapcsolatot a szükségletek között. Álláspontja szerint ezek a motivációk egyénként eltérő intenzitásúak és mivel tanult szükségletek, így tulajdonképpen fejleszthetők, amely révén az adott motiváció erőssége is nő. (Bakacsi, 2010)

Matiscsákné (2016) műve alapján szeretném bemutatni Vroom folyamatelméletet, az elváráselméletet, amely arra ad választ, hogy az egyén motiválható-e. Az elmélet abból indul ki, hogy az egyén abban az esetben tesz bármilyen erőfeszítést, amennyiben annak eredménye kedvező számára.

Három kategóriát határoz meg, amely az egyén viselkedését befolyásolja, melyek az alábbiak:

- Vonzerő: A következmény mennyire kívánatos az egyén számára (pozitív, negatív, semleges).
- Várakozás: Az egyén erőfeszítéséből adódó eredményének becsült valószínűsége.
- Kötés: Amennyiben az egyén eléri a teljesítményt, elnyeri a vágyott következményt.

Dobák-Antal (2016) műve alapján szeretném bemutatni Skinner megerősítés elméletét, amely nem veszi figyelembe a motivációkat, ezért sok kritika érte, ebből adódóan inkább nevezhetjük tanulási elméletnek. Skinner kutatása eredményeinek nyomán a környezeti hatások következményének tulajdonítja az egyén viselkedését. Az alábbi négy viselkedést befolyásoló tényezőt különbözteti meg:



- Pozitív megerősítés: A viselkedés megismétlődésének valószínűsége magas a pozitív következményből adódóan például dicséret, jutalom.
- Negatív megerősítés: Egy negatív vagy nem kívánatos szituáció megszűnése növelheti a viselkedés megismétlődésének a valószínűségét például a főnök megszünteti az állandó figyelmeztetést.
- Megszüntetés: A pozitív megerősítésnek az ellentettje. Egy bizonyos kialakult viselkedés módosítására irányul például a munkavállaló nem kap fizetésemelést, lehet, hogy változtat negatív viselkedésén.
- Büntetés: Valamely negatív következmény hatására csökken a viselkedés megismétlődésének valószínűsége például jutalom megvonása.

A munkavállaló viselkedését befolyásolja a visszacsatolás gyorsasága, amennyiben a viselkedésre azonnali válasz és visszacsatolás érkezik annak viselkedésre gyakorolt hatása erősebb lesz. A megerősítélmélet azonban ismerteti, hogy a munkahelyi környezetben a jutalmazás míg kedvező viselkedést alakít ki és eredményre vezet, a büntetés hatása negatív kapcsolatot, stresszt eredményezhet és nem támogatja a munkavállalót abban, hogy mely területeken szükséges változtatnia.

A következő fejezetben a kutatásomat fogom bemutatni, melyben megvizsgálom a munkavállalók nyelvtanulási hajlandóságát munkahelyi környezetben, valamint annak motivációs tényezőit. Elemzésre kerül, hogy a munkavállalók véleménye szerint mely idegen nyelv a legfontosabb a munkaerőpiacon, valamint, hogy szükséges-e a munkavégzésük során akár szóban, akár írásban kommunikálni. Továbbá megvizsgálom, hogy mely képzési formát (személyes, blended learning, online) preferálják leginkább a munkavállalók nyelvi képzéseket illetően.

### **3. Saját vizsgálat**

#### **3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek**

A vizsgálatomat azért e téma köré építettem fel, mert úgy gondolom manapság egyre nagyobb jelentőséggel bír az idegennyelv-tudás. A munkaerőpiacon való elhelyezkedés egyik meghatározó tényezője, a munkahelyi kommunikáció alapját képezheti nemzetközi cégek esetében. Ennek ellenére korábbi felmérések és kutatások alapján a magyar lakosság idegennyelv-tudása és tanulási motivációja igen alacsony szinten van más Európai Unió országok adataival összevetve. Így azt gondolom a vállalatoknak pénzt és energiát kell fektetniük dolgozóik idegennyelv-tudásának fejlesztésébe annak érdekében, hogy céljaikat meg tudják valósítani. Továbbá szeretném feltárni, mely képzési módokat preferálják a vizsgálatban résztvevők, amivel a leghatékonyabban lehet fejleszteni a tudásukat. Ezen túl célom feltérképezni, hogy milyen tényezők motiválnák a vizsgálatban résztvevőket arra, hogy fejlesszék nyelvtudásukat.

**A kutatásomat az alábbi kérdéskörök megválaszolására építettem fel:**

- Betekintést nyerek a magyar munkavállalók nyelvtanulására vonatkozó motivációira.
- Vizsgálatom során feltárjam, a munkavállalók munkahelyi környezetben melyik nyelvet tartják a legfontosabbnak.
- Szemléltetni, hogy jelenleg a munkavállalók rendelkeznek-e nyelvtudással.
- Feltárni, hogy a munkavállalóknak jelenleg szükséges-e idegen nyelven kommunikálniuk (szóban, írásban) a munkahelyükön.
- Elemezni, mely szintre hajlandóak a munkavállalók fejleszteni a nyelvtudásukat és azt a munkahelyük támogatásával szeretnék-e megvalósítani.
- Megvizsgálni mely képzési módokat preferálják a munkavállalók és miért.
- Melyik képzési mód felétékelődését látják a jövőben a munkavállalók.

### **Hipotézisek:**

**H1. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők szeretnék nyelvtudásukat legalább B2-es vagy magasabb szintre fejleszteni a munkahelyük támogatásával.**

**H2. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők elsősorban az angol nyelv elsajátítására szeretnének törekedni, tekintettel az angol nyelv térhódítására.**

**H3. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők az idegen nyelvi képzések közül a blended learning típusú képzési módot preferálják leginkább.**

### **3.2. A vizsgálat helyszíne és a vizsgálati minta**

A vizsgálat során az adatgyűjtést online kérdőív (Google Űrlapok) segítségével valósítottam meg. Az adatgyűjtés 2023. január hónapban történt meg. A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim volt a válaszadók adatainak védelme érdekében, melyről tájékoztatás nyújtottam a kérdőív bevezető részében.

A kérdőívet a közösségi médiában (Facebook) osztottam meg első körben az ismerőseimmel, azok ismerőseivel, munkatársaimmal, ami az eredmény lehetséges torzulását eredményezheti. A kutatás ebből adódóan nem tekinthető reprezentatívnak, tekintettel arra, hogy nem véletlenszerű mintavételi formán alapszik.

A kérdőívem a munkavállalókat célozta, amely alapján a munkahelyi környezetben való idegennyelv-tanulási hajlandóságot, aktuális nyelvtudás szintet, a munkanyelvet, valamint a képzési módok népszerűségét vizsgáltam. A kérdőívet a fenti időszakban összesen 87 fő töltötte ki, ebből a ténylegesen feldolgozható kérdőívek száma 86 volt.

### 3.3. A vizsgálati módszerek bemutatása

**Szekunder** kutatásom során - mely egy már vizsgált jelenséget dolgoz fel - szekunder adatokra támaszkodtam, amiket a különböző hazai és nemzetközi szakirodalmi forrásokból, publikációkból, statisztikákból és hiteles internetes forrásokból származtattam. A szakirodalmi áttekintés során törekedtem arra, hogy a különböző szekunder adatokat oly módon dolgozzam fel, hogy azok átfogó, holisztikus képet adjanak a témámról.

Ezt követően a **primer kutatásom** következett, amelyben információkat gyűjtöttem és elemeztem a vizsgálat célja érdekében. A primer kutatásom fajtáját tekintve kvantitatívnak minősül. A **kvantitatív** kutatás lényege, hogy számszerűsítve, mennyiségi adatokkal tudjuk alátámasztani a vizsgálatunk során felállított hipotéziseinkre a válaszokat. A fő kutatási eszköze a **kérdőíves felmérés**, másnéven survey-technika. Azért ezt a módszert választottam a vizsgálatomhoz, mert rövid időn belül nagy információmennyiség áll rendelkezésünkre, számszerűsíthető, melynek gyors a feldolgozhatósága, könnyű a kivitelezhetősége, továbbá a kinyert eredményekből általános jellegű következtetéseket lehet levonni. A módszer hátránya, hogy a bonyolultabb, árnyaltabb összefüggések felmérésére sajnos nem alkalmas. (Boncz, 2015)

A kérdőív előkészítése során meghatároztam a hipotézisek alapján a kérdőív felépítését, továbbá megfogalmaztam a benne szereplő 20 kérdést, melyet kérdéscsoportokra osztottam. A kérdéscsoportok funkciójukat tekintve lehetnek fő-és kiegészítő kérdések. A kutatási témát felölelő kérdéseket tekintjük fő kérdéseknek, a kiegészítő kérdések pedig a fő kérdésekből származó eredmények értékelését segítik elő. (Boncz, 2015) Az első csoportba tartoztak a demográfiai kérdések, ahol a kitöltőknek az életkorát, nemét, lakóhelyét és iskolai végzettségét kellett megjelölnie. A második csoportba a válaszadók a munkahelyükkel kapcsolatos kérdéseket válaszolták meg pl. cég mérete, iparág, szektor. A harmadik csoportba a munkavállalók nyelvtudására voltam kíváncsi, valamint a nyelvtanulási motivációikra. A negyedik csoportban a tanulási hajlandóságot, valamint a munkahelyi idegennyelv-használat gyakoriságát mértem fel. Az ötödik csoportban a munkahelyi képzésre való nyitottságot és a képzési módokra tértem ki, különös tekintettel az idegennyelvi-képzésekre. A kérdéscsoportok a 3. táblázatban kerültek összesítésre.

3. táblázat Kérdőív kérdéscsoportjai

Kérdéscsoport	Témakör	Kérdés funkciója	Kérdések száma
1.	demográfiai kérdések	kiegészítő	1,2,3,4,5
2.	információk a munkavállaló munkahelyéről	kiegészítő	6,7,8
3.	munkavállalók nyelvtudása, motivációs tényezők	fő	9,10,11,12,13
4.	tanulási hajlandóság, munkahelyi kommunikáció idegen nyelven	fő	14,15,16
5.	munkahelyi képzésre való nyitottság, képzési módok, azok népszerűsége és okai	fő	17,18,19,20

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

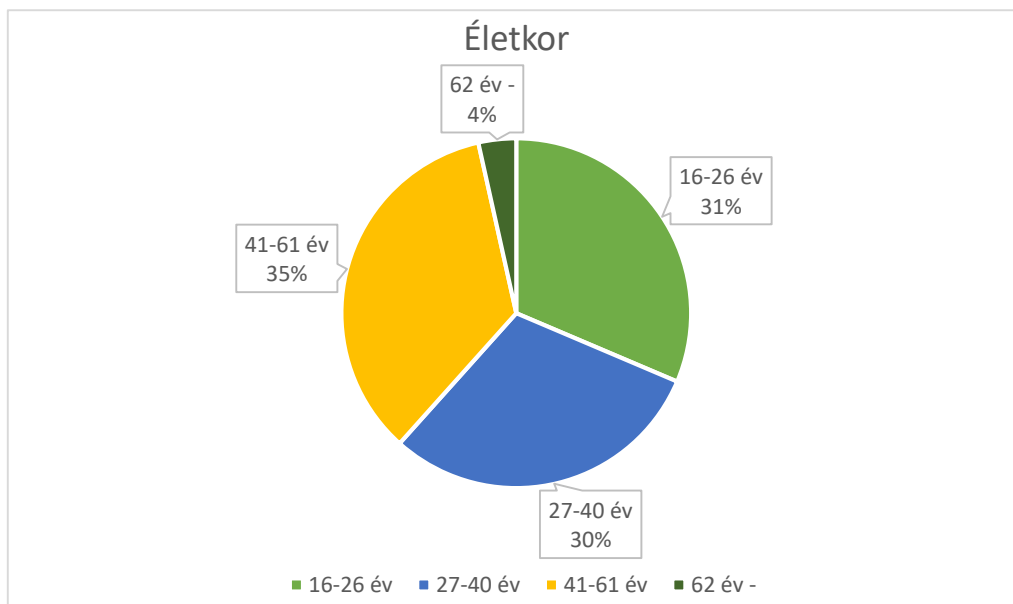
A kérdőív kérdéseinek típusait tekintve nyílt, zárt és félig zárt kérdéseket is alkalmaztam. A nyitott kérdésekben a válaszadónak lehetősége volt a feltett kérdésre gondolatatait, véleményét hosszabban, részletesebben taglalni, melynek során további hasznos információk birtokába juthatunk, azonban azok feldolgozása időigényesebb feladat. A zárt kérdéseket ezzel ellentétben gyorsan fel lehet dolgozni és a válaszokból egyértelmű adatokat nyerhetünk ki. Zárt kérdéseim között megtalálhatók feleletválasztós (több válaszlehetőség) és eldöntendő (igen/nem) kérdések. Mindemellett a félig zárt kérdés is fellelhető a kérdőívben, melyben a válaszadónak lehetősége van az előre meghatározott lehetőségek mellett saját véleményét, gondolatait is hozzáfűzni az adott kérdéshez, mint egyéb lehetőség.

A kérdőívben alkalmaztam nominális (névleges), ordinális (sorrend) és négyfokozatú intenzitásskálát, (egyáltalán nem → teljes mértékben) melyben a kitöltők gyakorisággal – munkahelyi idegennyelv-használat – kapcsolatos kérdésekre válaszoltak. (Csíkos, 2020) A kérdőívbe beérkezett adatokat a Microsoft Excel (2016) program segítségével dolgoztam fel.

### 3.4. Eredmények

#### Demográfiai adatok

A kérdőívet 86 fő töltötte ki érvényesen, így a minta elemszáma: N=86 fő. Ebből a kitöltők neme szerinti megoszlása 63 nő (73%) és 23 férfi (27%). A vizsgált minta további demográfiai és munkahelyi jellemzőit az alábbiakban ismertetem.



5. ábra A vizsgálatban résztvevők életkor szerinti megoszlása N=86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

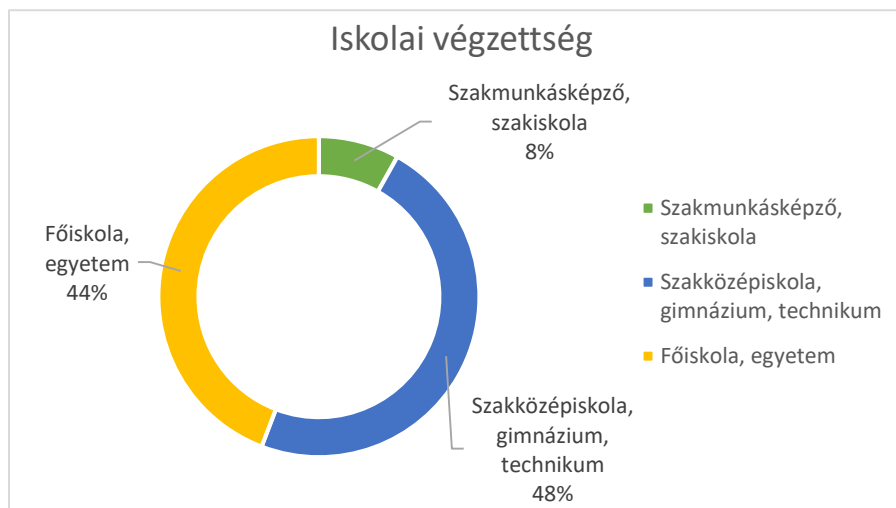
Az 5. ábrából látható a kérdőívet kitöltők életkor szerinti megoszlása, amely következők szerint alakult generációk szerint:

- 16-26 év (Z generáció): 31,4%
- 27-40 év (Y generáció): 30,2%
- 41-61 év (X generáció): 34,9%
- 62 év- (Baby-boomer): 3,5%.

A fenti adatokat vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadók legnagyobb százaléka az X generációból származik, ezt követi a Z generáció, az Y generáció, majd a Baby-boomerek.

A vizsgálatban résztvevők a lakóhelyükre vonatkozóan is megadtak adatokat, a válaszok a település fajtáján túl a régiós elhelyezkedésre is kiterjedtek. A kitöltők 67,4%-ának a fővárosban, 23,3%-ának megyei jogú városban/városban, valamint 9,3%-ának községben van a lakóhelye. Ebből 87,2% a Közép-Magyarországon, 3,5 %-uk a Közép-Dunántúlon, 5,8%-uk az Észak-Alföldön és 3,5%-uk a Dél-alföldi régióban lakik. A fentiekből elmondható, hogy a kutatásban résztvevők túlnyomórészt a fővárosban, a Közép-magyarországi régióban laknak.

A kitöltők választ adtak arra, hogy mi a legmagasabb iskolai végzettségük, amit a 6. ábra szemléltet.



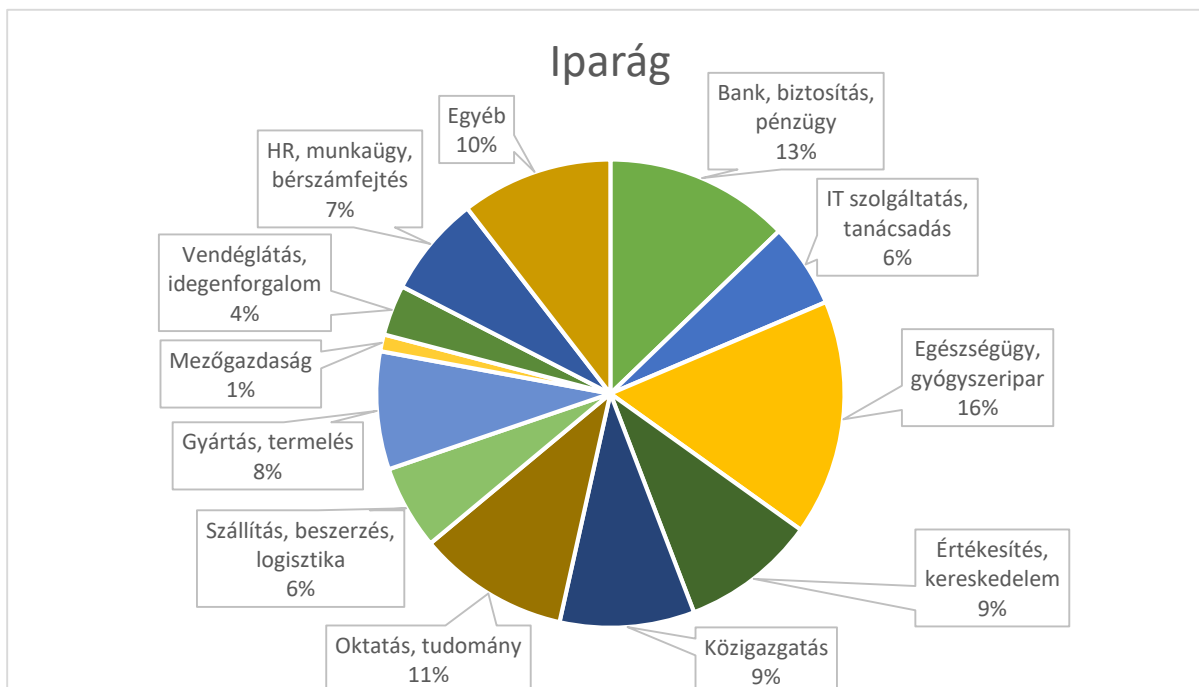
6. ábra A vizsgálatban résztvevők iskolai végzettsége N=86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 6. ábrából látható, hogy a vizsgálatban résztvevők 48%-a középszintű, 44%-a felsőfokú és 8%-uk alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik. Tehát elmondható, hogy a vizsgálatban résztvevők közül a legtöbb középfokú végzettséggel rendelkezik.

### Információk a vállalatról

A következő kérdéscsoport a válaszadók munkahelyére vonatkozott, amit az alábbiakban szeretnék ismertetni.



7. ábra A vizsgálatban résztvevők munkahelye iparág szerint N=86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A kérdőívet kitöltők 45,3%-a versenyszférában, 54,7%-a pedig a közszférában dolgozik, a 7. ábrán szemléltetem, hogy melyik iparágakban.

A 7. ábrából láthatjuk, hogy a kitöltők legnagyobb százalékban az egészségügy, gyógyszeripar (16%), a bank, biztosítás, pénzügy (13%) és az oktatás, tudomány (11%) területén dolgoznak, továbbá a kitöltők a vállalat méretére is adnak meg adatokat. Az 4. táblázatból láthatjuk, hogy a kitöltők fele nagyvállalatnál, 24,4%-uk középvállalatnál, 16,3%-uk kisvállalatnál, 9,3%-uk mikrovállalatnál dolgozik.

4. táblázat A vizsgálatban résztvevők munkahelye a vállalat nagysága szerint N=86 fő

A vállalat nagysága	Megoszlás
Mikrovállalat (2-8 fő)	9,3%
Kisvállalat (9-49 fő)	16,3%
Középvállalat (50-249 fő)	24,4%
Nagyvállalat (250 főtől)	50%

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

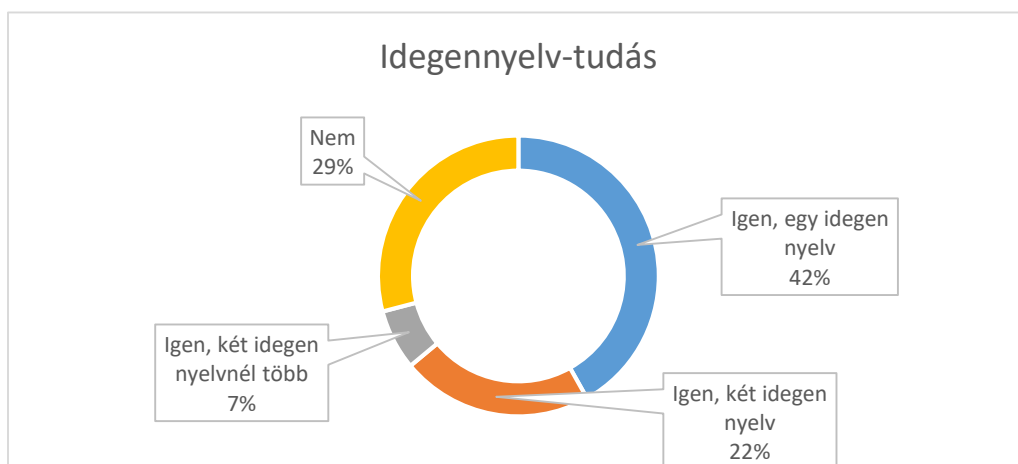


## H1 - 1. hipotézis

Az 1. hipotézisemet az alábbiak szerint fogalmaztam meg:

- **Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők szeretnék nyelvtudásukat legalább B2-es vagy magasabb szintre fejleszteni a munkahelyük támogatásával.**

Az 1. hipotézis vizsgálata során arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők rendelkeznek-e idegennyelv-tudással.

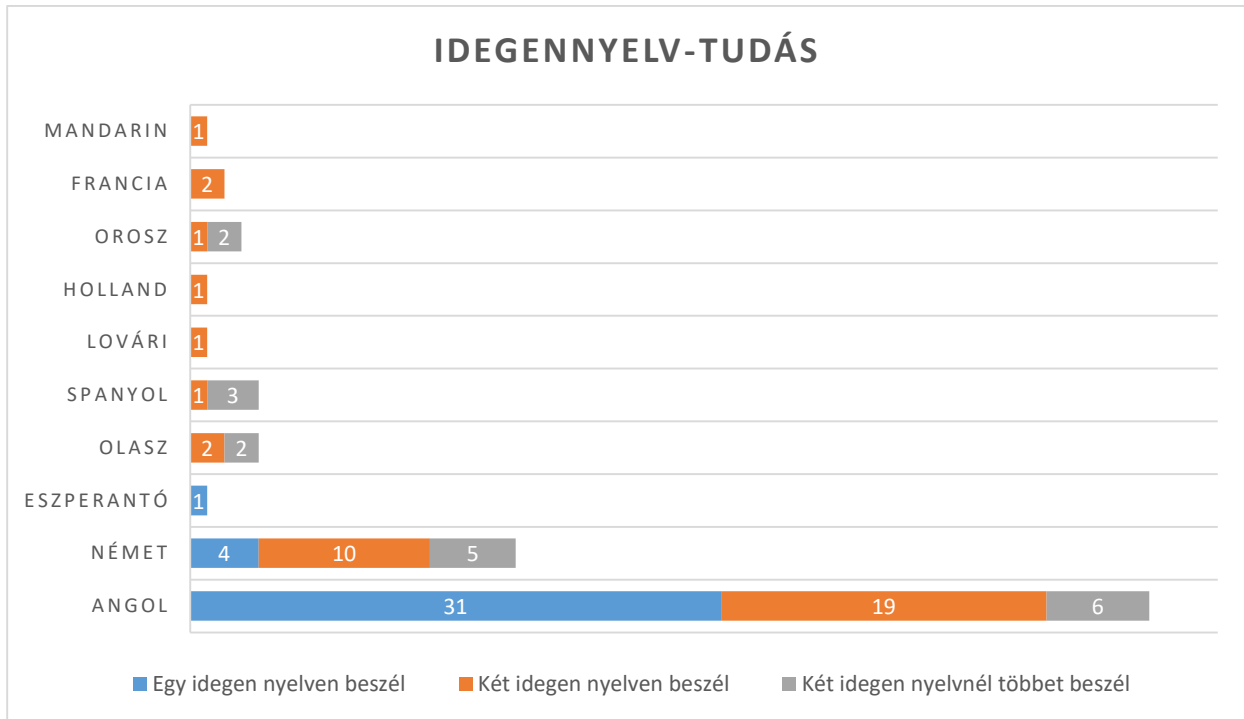


8. ábra A vizsgálatban résztvevők idegennyelv-tudása N=86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

Mint az a 8. ábrából látható a válaszadók 42%-a egy idegen nyelvet, 22%-a két idegen nyelvet és 7%-a két idegen nyelvnél többet beszél. Továbbá a válaszadók mintegy 1/3-a nem beszél semmilyen idegen nyelven sem, azaz a kérdőívet kitöltők 29%-a. Ezentúl megvizsgáltam a mintában az X, Y és Z generáció idegennyelv-tudásának megoszlását, amiből kiderül, hogy a Z generáció 93%-ban beszél valamilyen idegen nyelven és csupán 7%-a nem. Az Y generáció körében a nyelvtudásnál ez a szám már 81%-ra csökken és 19%-uk nem beszél idegen nyelven, az X generációt tekintve, pedig a nyelvtudás tovább csökken 50%-ra. A fentiekből megállapítható, hogy a vizsgálatban résztvevők idegennyelv-tudása a fiatalabb generáció javára kedvezőbb, mint az idősebb generációknak.

A továbbiakban megvizsgáltam, hogy amennyiben a kitöltő rendelkezik idegennyelv-tudással, mely nyelvet/nyelveket beszéli. Ebben az esetben ez leszűkíti a válaszadókat 61 főre, ugyanis 25 fő azt jelölte meg, hogy nem beszél idegen nyelven.



9. ábra A vizsgálatban résztvevők idegennyelv-tudása nyelvek szerint N= 61 fő

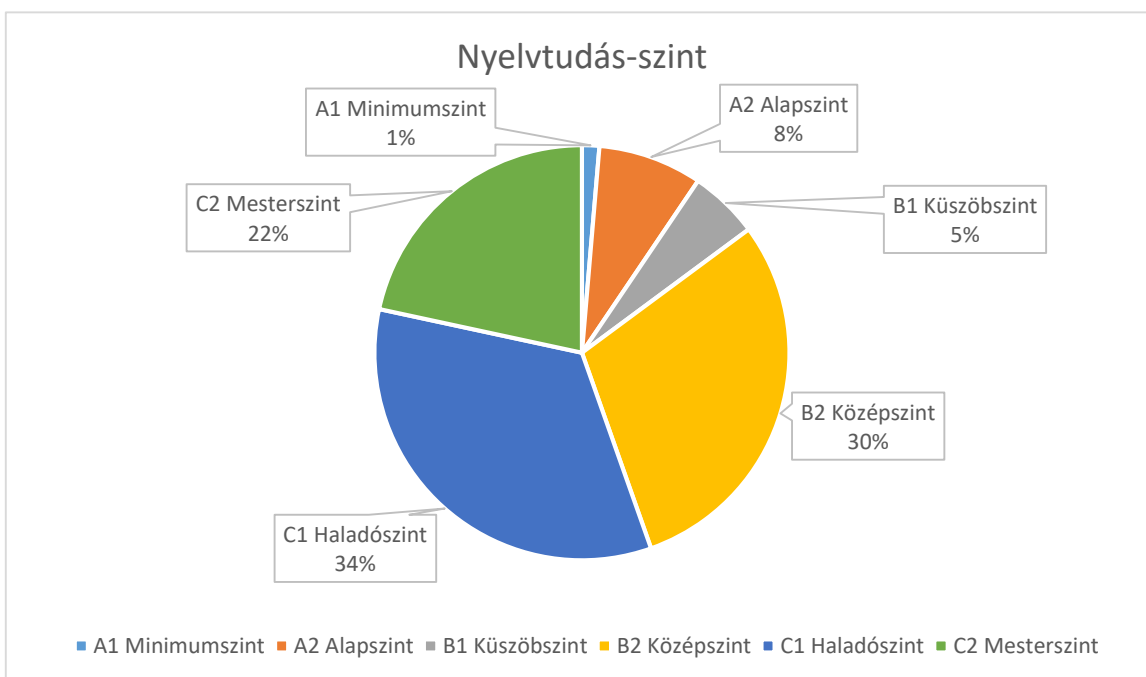
Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 9. ábrából jól látható, hogy a vizsgálatban résztvevők közül az angol nyelvet beszélik a legtöbben, összesen 56 fő. Ezt követi a német nyelv 19 fővel, az olasz és a spanyol nyelv 4-4 fővel, majd az orosz nyelv 3 fővel. További idegen nyelveket, mint például a mandarin, francia, holland, lovári, eszperantó csupán 1-2 fő jelölte. Tehát összességében elmondható, hogy a vizsgálatban résztvevők körében a legismertebb nyelv az angol és ezt követi a német.

A következő releváns kérdés a hipotézisem szempontjából az volt, hogy a vizsgálatban résztvevők szeretnék-e a munkahelyük támogatásával fejleszteni a nyelvtudásukat. Erre a kérdésre a kitöltők 86%-a igennel, a 14%-a nemmel válaszolt, tehát a kitöltők túlnyomórészt szeretnék fejleszteni munkahelyük támogatásával a nyelvtudásukat. Ide kapcsolódott egy további kérdés is, hogy milyen szintre szeretné fejleszteni a kitöltő nyelvtudását.

Ehhez a KER skála által meghatározott nyelvtudás szinteket vettem alapul, így a következő kérdésre az alábbiak szerint lehetett választ adni:

- A1 – Minimumszint
- A2 – Alapszint
- B1– Küszöbszint
- B2 – Középszint
- C1 – Haladószint
- C2 – Mesterszint

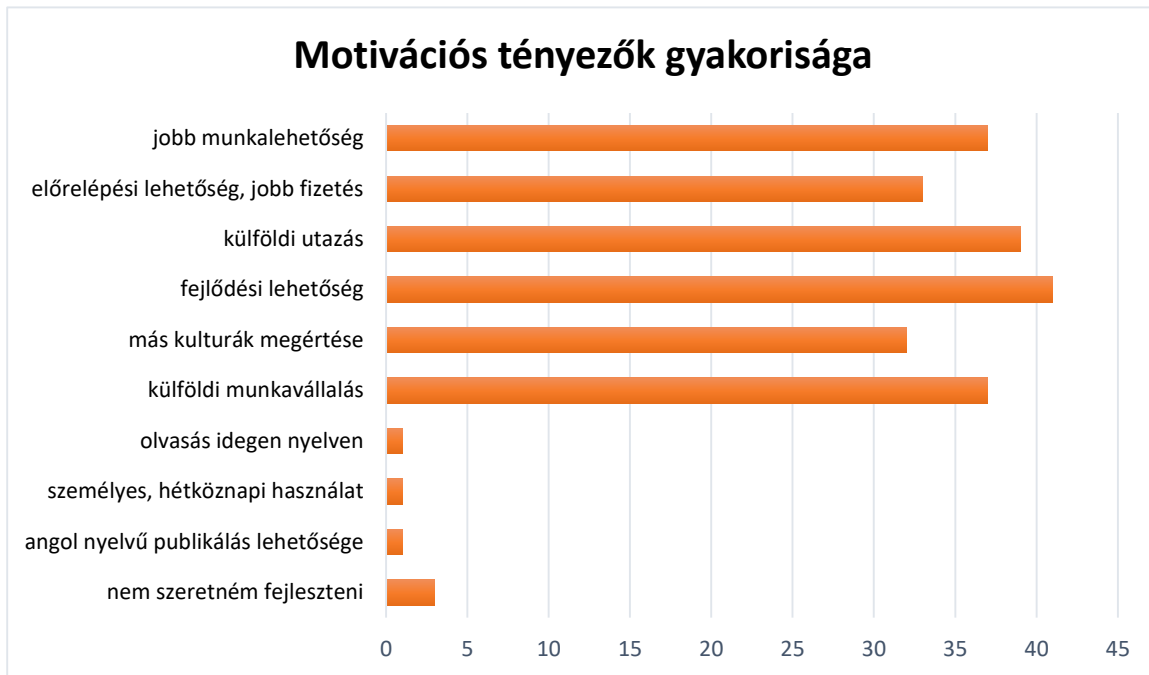


10. ábra A vizsgálatban résztvevők fejlesztési tervei N= 74 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 10. ábrán látható, hogy a vizsgálatban résztvevők 34%-a C1 szintre szeretné fejleszteni a nyelvtudását, valamint 30%-uk B2-es szintre. Ezt követi 22%-kal a C2-es szint, majd az A2-es szint 8%-kal, a B1-es szint 5%-kal majd az A1-es szint 1%-kal. A fentiekből jól látszik, hogy a kitöltők többsége a nyelvtudásuk szintjét a munkaerőpiacon jól hasznosítható, kommunikációra képes szintre szeretné fejleszteni. Tekintettel arra, hogy a munkaerőpiacon a B2-es szintű nyelvtudás már elvárás a diplomás és a legtöbb szellemi pozícióban, így ennek a tudásnak a megszerzésére törekedni kell.

A következőben arra voltam kíváncsi, hogy mi motiválja/motiválná a kutatásban résztvevőket arra, hogy fejlesszék a nyelvtudásukat, mely hasznos információ lehet akár a munkáltatók részére is, hogyan tudnák motiválni a munkavállalókat a nyelvtudásuk fejlesztésére. A kérdés eredménye a 11. ábrán kerül bemutatásra.



11. ábra A vizsgálatban résztvevők nyelvtanulási motivációi N= 86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

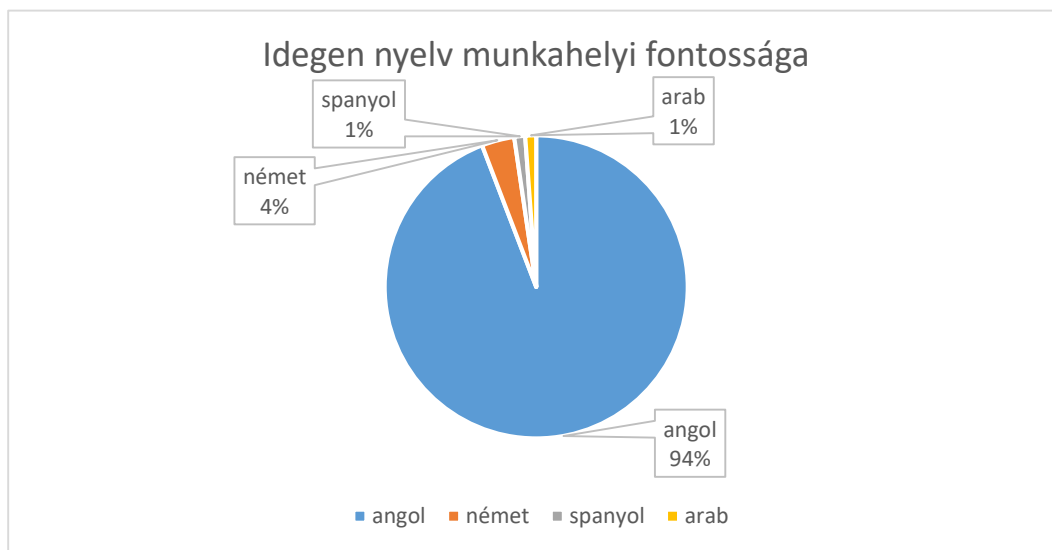
A fenti ábra egy feleletválasztós kérdés volt, több válaszlehetőséggel és egyéni válasz megjelölésének lehetőségével, ugyanis akár több tényező együttese is befolyásolhatja az egyén motivációit. A leggyakoribb válasz a fejlődési lehetőség volt összesen 41 fő jelölte, ezt követi a külföldi utazás 39 fő, valamint a külföldi munkavállalás és a jobb munkalehetőség 37 fő. A cégen belüli előrelépés lehetősége és a jobb fizetés is kimagasló eredményt ért el 33 fővel. Továbbá más kultúrák megértése is motiváló a vizsgálatban résztvevőknek, összesen 31-en jelölték meg ezt a válaszlehetőséget. Mindezekon felül kisebb mértékben, de az olvasás idegen nyelven, a mindennapi nyelvhasználat és az angol nyelvű publikálás lehetősége is felmerült, mint lehetséges motiváló tényező. Végezetül, mindössze 3 fő jelölte azt, hogy nem szeretné fejleszteni a tudását.

## H2 - 2. hipotézis

Az 2. hipotézisemet az alábbiak szerint fogalmaztam meg:

- **Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők elsősorban az angol nyelv elsajátítására szeretnének törekedni, tekintettel az angol nyelv térhódítására.**

Arra a kérdésre kerestem a választ a 2. hipotézis kapcsán, hogy a kutatásban résztvevők, mely idegen nyelvet tartják a legfontosabbnak munkahelyi környezetben. Itt arra voltam kíváncsi, vajon az angol nyelv szerepe a vizsgált mintában is akkora jelentőséggel bír-e, mint azt a mindennapokban is tapasztalni lehet. A válaszadók közel 94%-a az angol nyelvet választotta, mely beigazolja az angol nyelv jelentőségét. A többi nyelv jelentősége elenyésző volt ehhez képest, a vizsgált mintában a német 4%-ot, a spanyol és az arab 1%-ot ért el. A válaszokat a 12. ábrán jelenítem meg.

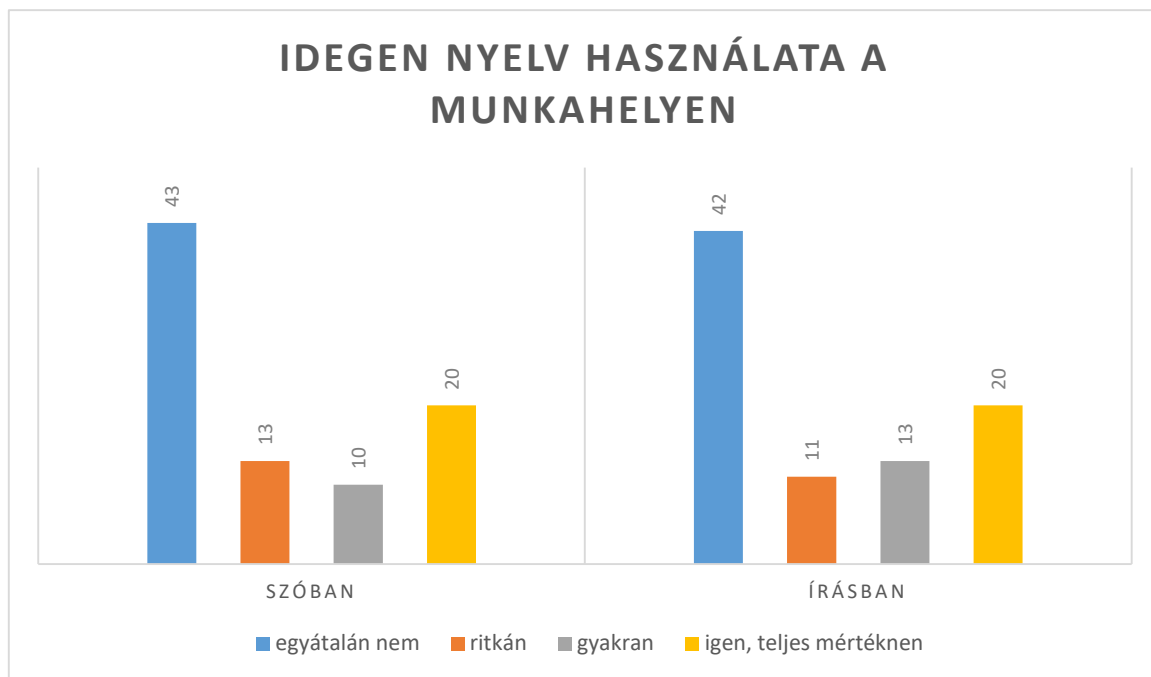


12. ábra Idegen nyelv munkahelyi fontossága

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A továbbiakban arra voltam kíváncsi, hogy a vizsgálatban résztvevők munkahelyi kommunikációjuk során használnak-e idegen nyelvet szóban és/vagy írásban és azt milyen mértékben. Ennek érdekében a vizsgálatban résztvevőknek egy négyfokozatú intenzitásskálán

kellett bejelölniük, hogy a munkájuk során szükséges-e idegen nyelven kommunikálniuk, szóban, majd írásban, ahol a skála 1 (egyáltalán nem) és 4 között (igen, teljes mértékben) helyezkedett el.



13. ábra A vizsgálatban résztvevők munkahelyi idegennyelv-használata N=86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

Mint azt a 13. ábrából láthatjuk a vizsgálatban résztvevők többségének nem szükséges munkája során idegen nyelven kommunikálnia szóban. Azaz 50% egyáltalán nem, 15,1% ritkán, 11,6% gyakran és 23,3% teljes mértékben használja szóban nyelvtudását munkavégzés során. Az írásbeli használatot tekintve 48,8% egyáltalán nem, 12,8% ritkán, 15,1% gyakran, 23,3% teljes mértékben használja írásban a nyelvtudását munkavégzés során. Mindezt összevetve nem figyelhető meg számottevő különbség szóbeli és írásbeli használat között, azaz aki szóban használja az idegen nyelvet, az írásban is.

A fenti adatok figyelembevételével megvizsgáltam, hogy azok a résztvevők, akiknek sem írásban sem szóban nem kell idegen nyelven kommunikálniuk munkahelyükön, melyik szektorban dolgoznak. (31 fő a közszférából és 6 fő a versenyszférából) Tehát összességében a közszférában dolgozók 66%-ának, vagyis több, mint felének nem szükséges a munkája során használnia a nyelvtudását, ezzel ellentétben a versenyszférában dolgozók csupán 15%-ának nem szükséges

nyelvtudását alkalmaznia munkahelyén. Ennek értelmében a versenyszférában dolgozók többségének nyelvtudását munkavégzés során használnia kell.

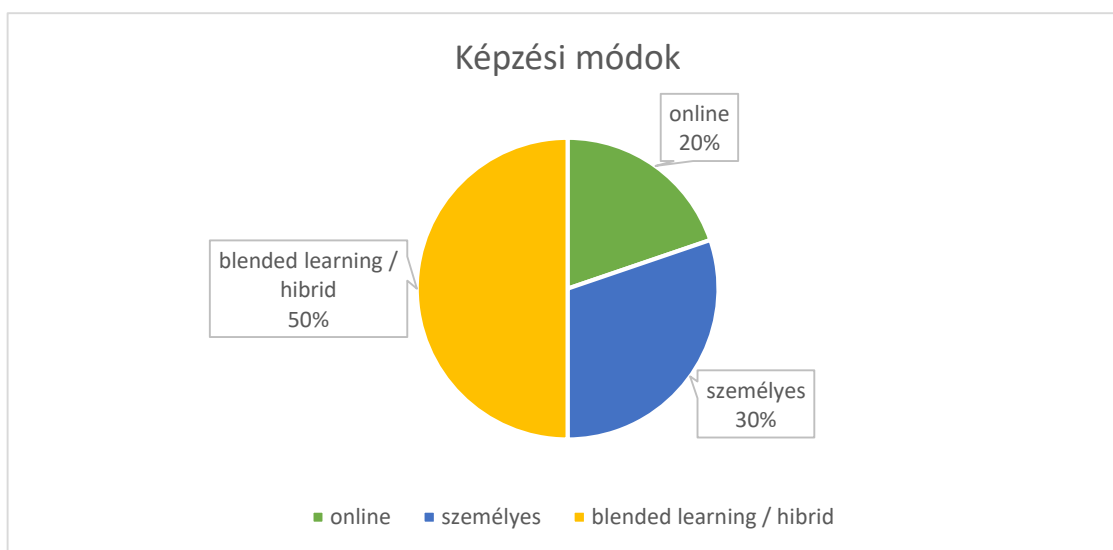
### H3 - 3. hipotézis

Az 3. hipotézisemet az alábbiak szerint fogalmaztam meg:

- **Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők az idegen nyelvi képzések közül a blended learning típusú képzési módot preferálják leginkább.**

Elsősorban arra voltam kíváncsi, hogy a vizsgálatban résztvevők munkahelyi képzés keretei között vagy a magánúton történő idegennyelv-fejlesztési módot preferálják. A kitöltők közül 21-en (24,4%) a munkahelyi képzést, 13 fő (15,1%) a magánúton történő képzést, 52 fő pedig (60,5%) mindkét esetet preferálja. Tehát a vizsgálatban résztvevők csupán 15%-a zárkózik el a munkahelyi képzéstől.

Ezt követte az a kérdés, hogy mely képzési módot preferálják a vizsgálatban résztvevők idegen nyelvi képzések esetén. (14. ábra)



14. ábra Preferált képzési módok N= 86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

Ahogy azt a 14. ábrából láthatjuk a blended learning/hibrid képzési mód 50%-ot ért el, a személyes képzés 30%-ot és az online képzés 20%-ot. Tehát a vizsgálatban résztvevők fele jelenleg a blended learning/hibrid képzési módot részesíti előnyben, az online képzési mód pedig a legnépszerűtlen.

A képzési módokhoz tartozott egy nyitott kérdés (így kvalitatív adatokat tartalmaz), mely a preferált képzési módok választásának mélyebb összefüggéseit volt hivatott feltárni. Ennek összefoglalása az 5. táblázatban található. Láthatjuk, hogy a személyes kapcsolatok és a közeg, az oktató motiváló szerepe még mindig nagy jelentőséggel bír, azonban már átbillent a mérleg a személyes oktatás online eszközökkel való kombinálására. Előnye egyrészt az időhatékonyság (pl. nem szükséges utazni), a rugalmasság, az egyénre szabhatóság, másrészt nem válik monotonná. Az online képzések ugyan még nem nyerték el maximálisan a bizalmat, azonban számos tényező miatt egyre inkább népszerűvé válhatnak pl. nagyfokú rugalmasság, kényelmi szempontok, időhatékonyság, munka-magánélet-tanulás összeegyeztetésének egyensúlya.

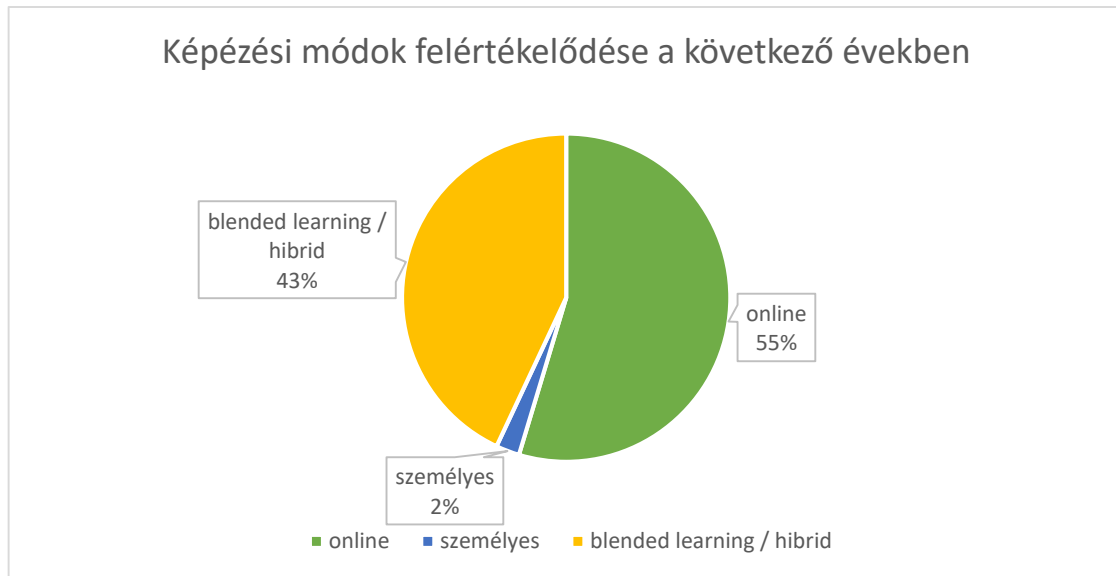
5. táblázat Képzési módok preferenciái

Személyes képzés	Online képzés	Blended learning / hibrid képzés
személyes kapcsolatok fontossága, bizalmi légkör	rugalmasság	a két forma (személyes és online) együttes alkalmazása hatékonyabb
fókuszáltabb tanulás, koncentráció, intenzívebb	időhatékonyság, nem kell utazni	rugalmasság, leginkább személyre szabható, a tanulás saját tempóban zajlik
könnyebb	könnyebb tervezhetőség	
motiváló közeg	nem szükséges személyes kontaktus	nem válik monotonná, különböző módszerek által hatékonyabb, sokoldalú
nyelvtanulásánál a személyes kontaktus kiejtés, kommunikáció, nyelvtan miatt fontos, életszerűbb	kényelem	fontos a személyes jelenlét a motiváció, a visszajelzés, a személyes kapcsolatok miatt, azonban együttesen az online oktatással időt lehet megspórolni
	munka-magánélet-tanulás egyensúlya	
félelem az online tértől, technikai akadályok	munka mellett könnyebb	költséghatékony
		kényelem
		modern

Forrás: Saját szerkesztés, 2023



Végezetül arra voltam kíváncsi, hogy a vizsgálatban résztvevők melyik képzési mód felértékelődését vetítik előre az elkövetkező években, melyet a 15. ábra szemléltet.



15. ábra Képzési módok felértékelődése a következő években N= 86 fő

Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A fenti ábra alapján, a kérdőívet kitöltők véleménye szerint a kizárólagosan személyes jelenlétre épülő képzések népszerűsége alul fog maradni igen jelentős mértékben, tekintettel arra, hogy a felmérésben csupán 2%-ot ért el. Azonban a blended learning/hibrid képzést 43% és az online képzést 55% gondolja úgy, hogy még inkább előtérbe fog kerülni. Ez egy hatalmas változást jelent, ugyanis az eredmény 35%-kal magasabb az online oktatás javára a jelenlegi állapothoz képest. (lásd 14. ábra) Míg a blended learning/hibrid képzés 7%-os csökkenést, úgy a személyes képzésnél egy drasztikusabb, 28%-os csökkenést tapasztalhatunk meg. A fentiekre való tekintettel az online képzéseknek egyre nagyobb szerepe lesz a képzések területén.

## 4. Következtetések, javaslatok

Az alábbiakban szeretném összefoglalni a kutatásom eredményeit, valamint azokat a szakirodalmi forrásokkal összevetni. Ezt követően a hipotézisek elfogadására vagy elutasítására is sor kerül, továbbá az érintettek felé fogalmazok meg javaslatokat. Az érintettek esetében elsősorban a vállalatok HR részlegei, különös tekintettel a képzés-fejlesztési területre.

Az **1. hipotézisem** vizsgálata során, miszerint a **vizsgálatban résztvevők szeretnék nyelvtudásukat legalább B2-es vagy magasabb szintre fejleszteni a munkahelyük támogatásával**, az alábbi eredmények születtek. A vizsgálatban résztvevők 29%-a, azaz 1/3-a nem rendelkezik idegennyelv-tudással, továbbá egy idegen nyelven 42%, két idegen nyelven 22% és két idegen nyelvnél többet 7% beszél idegen nyelveken. Az eredmény továbbá azt mutatta, hogy minél idősebb generációt vizsgálunk (X,Y,Z), annál rosszabbak a számadatok idegennyelv-tudás tekintetében. Míg a Z generációban belül az idegennyelvtudás 93%, addig az X generációnál ez a szám már 50 %-ra csökken. Így véleményem szerint a fiatalabb generáció számára természetesen fontos továbbra is a tudás fejlesztése, azonban az idősebb generáció számára ez elengedhetetlen annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon versenyképesek tudjanak maradni. A fenti megállapítás összecseng a szakirodalmi adatokkal, miszerint a fiatalabb generáció egyre jobb számokat mutat nyelvtudás tekintetében, az idősebb generáció azonban mivel akkor kezdte meg (különös tekintettel a 40 év felettiekre) csupán idegennyelv-tudását fejleszteni, amennyiben az munkájához szükséges volt, így a nyelvtudásukat fejleszteni szükséges. (Szabó, 2014)

A vizsgálatból továbbá az is kiderült, hogy a résztvevők közül a legtöbben az angol nyelvet beszélik (59 fő) ezt pedig a német követi (19 fő). A fentiekből adódóan az angol nyelv lingua franca szerepe itt is beigazolódott, amely a szakirodalmi adatokkal egyezik, miszerint az angol nyelv a modern kori lingua franca, hiszen a tárgyalások során közvetítőnyelvként funkcionál, valamint rengeteg szakirodalom, tanulmány is ezen a nyelven készül, így a tudásszerzésben is kiemelkedő szereppel bír. (Kálmán, 2015) A vizsgálatban résztvevők 86%-a szeretné a munkahelye támogatásával fejleszteni idegennyelv-tudását, többségében C1 (34%), B2 (30%) és C2 (22%) szintre, azaz minimum középszintre (B2), ami szükséges is a munkaerőpiacon, hiszen a legtöbb diplomás és szellemi pozícióban ez már elvárás, a sikeres elhelyezkedés egyik alappillére. Így a fenti hipotézis

beigazolódni bizonyult. Véleményem szerint a szakmai nyelvet is nagyon fontos elsajátítani és fejleszteni, hiszen a szakszavak, kifejezések ismerete elengedhetetlen a munkavégzés során.

Továbbá azt is megvizsgáltam, hogy mely motivációs tényezők játszanak szerepet abban, hogy a vizsgálatban résztvevők nyelvtudásukat fejlesszék. A leggyakoribb válasz a fejlődési lehetőség volt (41 fő), ezt követi a külföldi utazás (39 fő), valamint a külföldi munkavállalás és a jobb munkalehetőség (37 fő). A cégen belüli előrelépés lehetősége és a jobb fizetés is kimagasló eredményt ért el (33 fő). Továbbá más kultúrák megértése is motiváló a vizsgálatban résztvevőknek (31 fő). A fentiekből adódóan azért is tartom fontosnak a képzéseket, mert a munkavállalók ösztönzése által a teljesítmény is fokozódik, ami egy vállalat életében fontos szerepet tölt be. Ha összevetjük a kapott válaszokat a Maslow piramis szintjeivel megállapítható, hogy mind a magasabb rendű szükségleteket érinti pl. önmegvalósítás, elismerés, tehát az egyéni célok és a szervezeti célok összehangolásában nagy szerepet tölt be, így a munkavégzés során nyújtott teljesítményhez.

### **1. hipotézis: elfogadva.**

**Javaslat:** A vállalatok fektessenek időt és pénzt a munkavállalók nyelvtudásába, különös tekintettel az idősebb generációra, hiszen nyelvtudás tekintetében ők vannak lemaradva és csak így lehet elérni, hogy a munkahelyi kommunikáció gördülékenyen és sikeresen menjen végbe. Továbbá a képzésekkel a munkavállalókat motiválni is lehet, ami pozitív hatással lesz a teljesítményre.

Az **2. hipotézisem** vizsgálata során, miszerint **a vizsgálatban résztvevők elsősorban az angol nyelv elsajátítására szeretnének törekedni, tekintettel az angol nyelv térhódítására**, az alábbi eredmények születtek. A munkahelyi környezetben legfontosabb idegen nyelv tekintetében a válaszadók 94%-a az angol nyelvet választotta, amely beigazolja a kutatásban is az angol nyelv jelentőségét. Továbbá a német (4%), spanyol és arab (1%) nyelveket említették még. A fenti eredményt összevetve a szakirodalommal beigazolódik, a munkahelyi környezetben való jelentősége az angol nyelvnek, ugyanis a vállalati nyelvi képzések túlnyomó része az angol nyelvi képzésekre irányul, ezt pedig a német nyelvi képzések követik. (Földi et al., 2013)

A kutatás továbbá kitért a munkahelyi idegennyelv-használatra, amelynél megvizsgáltam, hogy a résztvevők munkavégzés során szóban és írásban használják-e a nyelvtudásukat. A vizsgálatban résztvevők többségének nem szükséges munkája során idegen nyelven kommunikálnia szóban, azaz 50% egyáltalán nem, 15,1% ritkán, 11,6% gyakran és 23,3% teljes mértékben. Az írásbeli használatot tekintve 48,8% egyáltalán nem, 12,8% ritkán, 15,1% gyakran, 23,3% teljes mértékben használja írásban a nyelvtudását. Mindezt összevetve nem figyelhető meg számottevő különbség szóbeli és írásbeli használat között, azaz aki szóban használja az idegen nyelvet, az írásban is. Továbbá a kutatásból kiderül, hogy azok a résztvevők, akiknek a munkavégzésük során nem szükséges idegen nyelven kommunikálniuk, azok túlnyomó részt a közszférában dolgoznak (66%), ugyanis ezzel ellentétben a versenyszférában dolgozók csupán 15%-ának nem kell idegen nyelven kommunikálnia munkavégzés során. Véleményem szerint az állami szférában is szükséges lenne a nyelvtudás fejlesztése - a teljesség igénye nélkül - pl. egy okmányirodába is betérhet egy külföldi ügyfél, akit tájékoztatni kellene a szükséges információkról, de egy profitorientált vállalatnál, ahol a vállalatok egymással versenyben vannak, megkerülhetetlen, hogy a munkavállalók olyan naprakész tudással rendelkezzenek, amivel versenyképesek tudnak maradni.

## **2. hipotézis: elfogadva.**

**Javaslatétel:** Tekintettel arra, hogy az angol nyelv nem csak a munkahelyi környezetben, hanem a mindennapjaink meghatározó tényezőjévé vált, a közszférában a színvonal és minőség fejlesztése érdekében, a versenyszférában profit és a nemzetközi üzletek megvalósítása érdekében az idegen nyelvi kompetenciákat fejleszteni szükséges vállalati keretek között.

A **3. hipotézisem** vizsgálata során, miszerint **a vizsgálatban résztvevők az idegen nyelvi képzések közül a blended learning típusú képzési módot preferálják leginkább**, az alábbi eredményeket kaptam.

A vizsgálatom során megállapítást nyert, hogy a résztvevők 50%-a a blended learning/hibrid típusú képzéseket részesítik előnyben. Ezzel ellentétben a személyes képzés 30%-ot, az online képzés pedig 20%-ot ért el. Azt láthatjuk az eredményből, hogy jelenleg a legnépszerűbb képzési mód a blended learning/hibrid képzés, mely véleményem szerint a pandémia miatt vált ilyen népszerűvé, hiszen ebben az időszakban a személyes érintkezés csökkentése a digitalizációt jelentős mértékben felgyorsította, így a képzések milyenségét és dinamikáját is átalakította.

A vizsgálatban résztvevők a fenti képzési forma mellett a rugalmasságot, személyre szabhatóságot, sokoldalúságot, változatosságot, a személyes – tanári motiváció, visszajelzések – és az online – rugalmasság, időhatékonyság, saját ütem - jelenlét kombinálásának pozitívumait, valamint a hatékonyságot emelték ki. A fenti előnyök illeszkednek a szakirodalmi adathoz is, miszerint egyre népszerűbb a blended learning, ahol a tananyag elsajátítása bizonyos szinten online történik, mivel a tanári jelenlét kisebb, így annak motiváló szerepe megerősödik. (Szűts, 2020)

Továbbá megvizsgáltam, hogy mely képzési mód felértékelődését várják a kérdőívet kitöltők, melyre a következők kerültek megállapításra. A személyes jelenlétre épülő képzések (2%) népszerűsége nagymértékben csökkenni fog, a blended learning/hibrid képzés (43%) és az online képzés (55%) fog uralkodni. A fenti adatok nagy változást mutatnak a jelenlegi állapothoz képest. Az online képzések 35%-os növekedést, a blended learning/hibrid képzés 7%-os csökkenést, míg a személyes képzéseknél 28%-os csökkenés várható. A fenti adatok azt mutatják, hogy az online képzéseknek egyre nagyobb szerepe lesz a képzések területén, mely összhangban van a szakirodalmi adatokkal, miszerint teret hódít a digitalizáció, így a versenyképesség fenntartása érdekében a digitális kompetenciákat is fejleszteni szükséges. (Hajdu-Czellér, 2015)

### **3. hipotézis: elfogadva.**

**Javaslatétel:** A vállalati képzések a fenti eredményekből adódóan jelenleg a blended learning/hibrid képzések keretei között valósuljanak meg, azok népszerűségére való tekintettel. Mivel azonban a következő években az online képzések fognak előtérbe kerülni, ezért erre a szervezetnek fel kell készülnie pl. új képzési stratégia, új célok és mérési mutatószámok meghatározására, a képzési piac monitorozására, a technikai háttér biztosítására.

## 5. Összefoglalás

Jelenleg nagy érték és előny a munkaerőpiacon a nyelvtudás. A globalizáció hatásának gazdasági, társadalmi és kulturális is szerepe van, továbbá a nemzetközi kereskedelem fellendüléséhez is szorosan kapcsolódik, így mindez az idegennyelv-tudás munkaerőpiacon való szükségességéhez is hozzájárul. Az Európai Unió stratégiai céljai között egy tudás alapú gazdaság fenntartása szerepel, így meghatároztak 8 kulcskompetenciát, amelyek között az idegen nyelven folytatott kommunikáció is fellelhető. Továbbá a diplomás pozíciókon túl a szellemi munkakörök döntő többségében is megkövetelik legalább egy idegen nyelv középszintű ismeretét, így ez a sikeres elhelyezkedés egyik fő kritériuma.

Ebből adódóan mind az oktatásban, mind a munkahelyi környezetben való idegennyelv-oktatásnak nagy jelentősége van. Számos vállalat gondoskodik a munkavállalóik idegennyelvi-képzéseiről, mely nem csak a szervezeti célok elérésében játszik nagy szerepet, hanem az egyéni motivációkhoz is hozzájárulhat, ami a teljesítmény növekedését eredményezheti. A képzések világa azonban átalakult a digitalizáció hatására, melyet a pandémiás helyzet is felgyorsított, így az online és blended learning/hibrid képzések iránti kereslet is megnőtt. Ennek okán az idősebb generációnak az idegennyelv-tudáson túl, a digitális kompetenciáik fejlesztésére is nagy hangsúlyt kell fektetniük, annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon versenyképességüket meg tudják őrizni.

A kutatásom során a céloom azt volt, hogy feltárjam a munkavállalói motivációkat, a nyelvtanulási hajlandóságot, az idegen nyelv munkahelyi fontosságát és munkahelyi használatát, valamint a különböző képzési módok népszerűségét, ennek érdekében az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

**H1. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők szeretnék nyelvtudásukat legalább B2-es vagy magasabb szintre fejleszteni a munkahelyük támogatásával.**

**H2. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők elsősorban az angol nyelv elsajátítására szeretnének törekedni, tekintettel az angol nyelv térhódítására.**

**H3. Feltételezem, hogy a vizsgálatban résztvevők az idegen nyelvi képzések közül a blended learning típusú képzési módot preferálják leginkább.**

A vizsgálatot egy 20 kérdésből álló online kérdőív segítségével valósítottam meg, melyet 86 fő töltött ki érvényesen. A kérdőív 5 kérdéscsoportból állt, melyben a kérdés funkcióját tekintve előfordultak fő és kiegészítő kérdések. A beérkezett válaszok az eredmények fejezetben a hipotézisek mentén, kérdésenként kerültek elemzésre, amiket ábrák és táblázatok segítségével szemléltettem.

A vizsgálatomból kiderült, hogy a résztvevők nyelvtudásukat szeretnék legalább B2-es vagy magasabb szintre fejleszteni munkahelyük támogatásával, valamint a vizsgálatban résztvevők elsősorban az angol nyelv elsajátítására szeretnének törekedni, tekintettel az angol nyelv térhódítására. Mivel a vizsgálatban résztvevők 1/3-a egyáltalán nem rendelkezik idegennyelvtudással, ezért a munkavállalóknak versenyképességük megőrzése érdekében magánúton vagy vállalati keretek között az idegennyelv-tudásukat fejleszteni szükséges. A vizsgálatomból továbbá kiderült, hogy minél idősebb generációt vizsgálunk, annál rosszabbak az eredmények, ezért az idősebb generáció nyelvtudását mindenképp fejleszteni szükséges.

Az angol nyelv lingua franca szerepe is beigazolódott, hiszen a legtöbben ezt a nyelvet beszélik és a megkérdezettek szerint munkahelyi környezetben is ez a legfontosabb idegen nyelv. Ebből adódóan a vállalatoknak az angol nyelvi képzésekre nagy hangsúly kell fektetniük. Ezen túl kiderült, hogy a vizsgálatban résztvevők közül inkább a versenyszférában dolgozóknak kell használniuk nyelvtudásukat munkavégzés során. Véleményem szerint a szaknyelv, szakszavak is nagyon fontos szerepet töltenek be munkahelyi környezetben, így a gördülékeny kommunikáció érdekében fejlesztésére törekedni szükséges.

A motivációs tényezőket tekintve a leggyakoribb válaszok a fejlődési lehetőség, a külföldi utazás, a külföldi munkavállalás, a jobb munkalehetőség, a cégen belüli előrelépés és jobb fizetés voltak. Ha összevetjük a kapott válaszokat a Maslow piramis szintjeivel megállapítható, hogy mind a magasabb rendű szükségleteket érinti pl. önmegvalósítás, elismerés. Tehát fontos, hogy a vezetők a munkavállalók egyéni céljainak feltérképezése után, azokat összhangba hozzák a szervezeti célokkal, az egyéni teljesítmény növelése érdekében.

Továbbá megállapítottam, hogy a vizsgálatban résztvevők az idegen nyelvi képzések közül jelenleg a blended learning típusú képzési módot preferálják leginkább, ezt követi a személyes, majd az online képzés. Azt láthatjuk az eredményből, hogy jelenleg a legnépszerűbb képzési mód a blended

learning/hibrid képzés, mely véleményem szerint a pandémia miatt vált ilyen népszerűvé, hiszen ebben az időszakban a személyes érintkezés csökkentése a digitalizációt jelentős mértékben felgyorsította, így a képzések milyenségét és dinamikáját is átalakította. Azonban a következő években ez megváltozhat, ugyanis a vizsgálatban résztvevők szerint az online képzések fognak előtérbe kerülni. Ebből adódóan a vállalatoknak fel kell készülniük a technikai háttér biztosítására, a képzési stratégiák átalakítására és az új trendeket folyamatosan monitorozni szükséges.

### **Az eredmények tükrében a következő javaslatokat fogalmaztam meg:**

- A vállalatok fektessenek időt és pénzt a munkavállalók nyelvtudásába, különös tekintettel az idősebb generációra, hiszen nyelvtudás tekintetében ők vannak lemaradva és csak így lehet megteremteni, hogy a munkahelyi kommunikáció gördülékenyen és sikeresen menjen végbe. Továbbá a képzésekkel a munkavállalókat motiválni is lehet, ami pozitív hatással lesz a teljesítményre, ezért fontos szerepe van a képzéseknek a vállalati életben.
- Tekintettel arra, hogy az angol nyelv nem csak a munkahelyi környezetben, hanem a mindennapjaink meghatározó tényezőjévé vált, a közszférában a színvonal és minőség fejlesztése érdekében, a versenyszférában profit és a nemzetközi üzletek megvalósítása érdekében az idegen nyelvi kompetenciákat fejleszteni szükséges vállalati keretek között.
- A vállalati képzések a fenti eredményekből adódóan jelenleg a blended learning/hibrid képzések keretei között valósuljanak meg, azok népszerűségére való tekintettel. Mivel azonban a következő években az online képzések fognak előtérbe kerülni, ezért erre a szervezetnek fel kell készülnie pl. új képzési stratégia, új célok és mérési mutatószámok meghatározására, a képzési piac monitorozására, a technikai háttér biztosítására.

A kutatásom eredményei a vállalatok HR részlegei részére, különös tekintettel a képzés-fejlesztési terület fejlesztéséhez járulhatnak hozzá. Véleményem szerint a fenti eredmények és javaslatok támogatólag hatnak a vállalatok versenyképességének megőrzéséhez, a szervezeti célok eléréséhez, a munkavállalók motiválásához és a képzések sikerességéhez. A nyelvi képzések nem csupán elősegítik a gördülékeny kommunikációt, hanem a tudásátadásban és tudásszerzésben is nagy szerepet játszanak, valamint hozzájárulnak más kultúrák megértéséhez és a sikerességhez.



## 6. Irodalomjegyzék

- Az Európai Unió Kiadóhivatala. (2016). *Az uniós jogszabályok összefoglalói*. Forrás: EUR-Lex: letöltés ideje: 2022.04.14. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=LEGISSUM:c11090>
- Bakacsi Gy. (2010). *Szervezeti magatartás alapjai*. Budapest: Aula Kiadó.
- Bándli J. (2014). A pragmatikai kompetencia fogalma a nyelvoktatásban. *Nyelvészet és Irodalom*, 1:35.o.
- Blahó A., Czakó E., & Poór J. (szerk). (2016). *Nemzetközi Menedzsment*. Forrás: letöltés ideje: 2022.04.14. [https://mersz.hu/hivatkozas/dj73nm\\_230](https://mersz.hu/hivatkozas/dj73nm_230)
- Boncz I. (2015). *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
- Csíkos Cs. (2020). *A neveléstudomány kutatómódszertanának alapjai*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Dobák M., & Antal Zs. (2016). *Vezetés és szervezés*. Forrás: MERSZ: letöltés ideje: 2022.06.13. [https://mersz.hu/hivatkozas/dj147vesz\\_182#dj147vesz\\_182](https://mersz.hu/hivatkozas/dj147vesz_182#dj147vesz_182)
- European Union website. (2022). *The European Education Area*. Forrás: Eurobarometer: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2186> letöltés ideje: 2022.06.12
- Földi K., László É., Szűcs R., & Máté Z. (2013). A munkaerőpiacon szükséges nyelvi kompetenciák feltérképezése kvalitatív eszközökkel. *Szolnoki Tudományos Közlemények*, XVII:142-150 o.
- Frank T. (2004). Nemzetek fölötti nyelv és nemzeti fennmaradás. *Magyar Tudomány*, 8:808.o.
- Hajdu Z., & Czeller M. (2015). A vállalati szaknyelv oktatásának eszközei és módszerei egy projekt tapasztalatainak tükrében. *Porta Lingua*, 205-211.o.

- Holló D. (2015). A különbségek megértése: kulturális dimenziók megismertetése az idegennyelv-órákon. *Modern Nyelvoktatás*, 21/1:3-4.o.
- Horváth-Csikós G. (2018). A nyelvtudás szükségessége a munkaerőpiacon. *Studia Mundi - Economica*, 5/2:3.o.
- Horváth-Csikós G. (2020). A nyelvtudás mint sikertényező a magyar munkaerőpiacon. *doktori (PhD) értekezés 22-23.o.* Gödöllő: SZIE.
- Kálmán Cs. (2015). Magyarországi nagyvállalatok nyelvoktatási gyakorlata és nyelviskolákkal, nyelvtanárokkal szemben támasztott elvárásai 2015-ben. *Modern Nyelvoktatás*, XXI/4:3.o.
- Kovács Z. (2017). *Mersz*. Forrás: A termelő és szolgáltató rendszerek fejlesztésének főbb irányai: Akadémiai Kiadó. letöltés ideje: 2022.06.25. [https://mersz.hu/hivatkozas/dj256ateszrfi\\_49\\_p19#dj256ateszrfi\\_49\\_p19](https://mersz.hu/hivatkozas/dj256ateszrfi_49_p19#dj256ateszrfi_49_p19)
- Központi Statisztikai Hivatal. (2022). *foglalkoztatottak száma*. Forrás: KSH: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2201.html> letöltés ideje: 2022.05.21.
- Laki M. (2006). Az idegennyelv-oktatási piac átalakulása. *Közgazdasági Szemle*, 53:882-889 o.
- Mastikcsákné L. M. (2016). *Mersz*. Forrás: Emberi erőforrás gazdálkodás: letöltés ideje: 2022.06.13. [https://mersz.hu/hivatkozas/wk44\\_160#wk44\\_160](https://mersz.hu/hivatkozas/wk44_160#wk44_160)
- Mátyás J. (2021). A szaknyelvoktatás és a szakmai nyelvvizsga jelentősége közgazdász hallgatók számára. In Fata I., & Fischer M., *Tudományterületek találkozása* (old.: 114. o). PTE KTK: Schepp Zoltán.
- Nemzeti Köznevelési Portál. (2022). *A magyar nyelv eredete és típusa*. Forrás: NKP: [https://www.nkp.hu/tankonyv/magyar\\_nyelv\\_8/lecke\\_05\\_001](https://www.nkp.hu/tankonyv/magyar_nyelv_8/lecke_05_001) letöltés ideje: 2022.06.25.
- North, B., Van Avermaet, P., Fugueras, N., Takala, S., & Verhelst, N. (2001). Relating language examinations to the Common European Framework of Reference for Languages: learning,

teaching, assessment (CEF). Manual: Preliminary. Strasbourg: Council of Europe on publikation in English and French.

Oktatókutató és Fejlesztő Intézet. (2009). *OFI*. Forrás: Az egész életen át tartó tanulásához szükséges kulcskompetenciák: letöltés ideje: 2022.06.12. <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

Péter-Szarka Sz. (2007). Az idegennyelv-tanulási motiváció jellemzői és változásai a felső tagozatos életkorban. *PhD Értekezés*, 40.o. Debrecen: Debreceni Egyetem.

Szabó Cs. (2014). Sikertörténet lett? A TÁMOP-2.1.2 országos felnőttképzési projekt. *Szakképzési Szemle*, 30:58 o.

Szeles B. (2014). Empirikus kutatás – munkamotiváció. *Hadtudományi Szemle*, VII:4.-337.o.

Szűts Z. (2020). A digitális pedagógia elmélete. Budapest: Akadémia Kiadó <https://doi.org/10.1556/9789634545859> A letöltés ideje: 2023.02.23.

Tóth L. (2014). *Az interkulturális kompetencia fejlesztése magyar nyelvi órán*. Forrás: Anyanyelv-pedagógia: letöltés ideje: 2022.04.14. <https://www.anyanyelv-pedagogia.hu/cikkek.php?id=516>

Varga E., Boda H., & Szira Z. (2017). Gazdálkodj okosan (a kompetenciákkal!): Kompetens munkáltatók és leendő munkavállalók felmérése. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 704 o.

## 7. Mellékletek

1. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke
2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke
3. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

### 1. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra Aktív foglalkoztatottak száma 2021.11-2022.01. ....	10
2. ábra Az EU tagországok 25-64 év közötti korosztályának nyelvtudása .....	11
3. ábra Nyelvtanulási hajlandóság az EU-n belül .....	19
4. ábra A Maslow-féle szükséglet hierarchia a munkahelyen .....	22
5. ábra A vizsgálatban résztvevők életkor szerinti megoszlása N=86 fő .....	29
6. ábra A vizsgálatban résztvevők iskolai végzettsége N=86 fő .....	30
7. ábra A vizsgálatban résztvevők munkahelye iparág szerint N=86 fő .....	31
8. ábra A vizsgálatban résztvevők idegennyelv-tudása N=86 fő .....	32
9. ábra A vizsgálatban résztvevők idegennyelv-tudása nyelvek szerint N= 61 fő .....	33
10. ábra A vizsgálatban résztvevők fejlesztési tervei N= 74 fő .....	34
11. ábra A vizsgálatban résztvevők nyelvtanulási motivációi N= 86 fő .....	35
12. ábra Idegen nyelv munkahelyi fontossága .....	36
13. ábra A vizsgálatban résztvevők munkahelyi idegennyelv-használata N=86 fő .....	37
14. ábra Preferált képzési módok N= 86 fő .....	38
15. ábra Képzési módok felértékelődése a következő években N= 86 fő .....	40

### 2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke

1. táblázat Idegen nyelvi kompetencia .....	7
2. táblázat A munkaerőpiacon szükséges nyelvek .....	16
3. táblázat Kérdőív kérdéscsoportjai .....	28
4. táblázat A vizsgálatban résztvevők munkahelye a vállalat nagysága szerint N=86 fő .....	31
5. táblázat Képzési módok preferenciái .....	39

### 3. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív



1. Az Ön neme \*

- 1. nő
- 2. férfi

2. Életkora \*

- 1. 16-26
- 2. 27-40
- 3. 41-61
- 4. 62-

3. Lakóhelye \*

- 1. Főváros
- 2. Megyei jogú város/ Város
- 3. Község

4. Melyik régióban lakik? \*

- 1. Közép-Magyarország (Budapest – Pest)
- 2. Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron – Vas – Zala)
- 3. Közép-Dunántúl (Fejér – Komárom-Esztergom – Veszprém)
- 4. Dél-Dunántúl (Baranya – Somogy – Tolna)
- 5. Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén – Heves – Nógrád)
- 6. Észak-Alföld (Hajdú-Bihar – Jász-Nagykun-Szolnok – Szabolcs-Szatmár-Bereg)
- 7. Dél-Alföld (Bács-Kiskun – Békés – Csongrád)

5. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége \*

- 1. Általános iskola
- 2. Szakmunkásképző, szakiskola
- 3. Szakközépiskola, gimnázium, technikum
- 4. Főiskola, egyetem

6. Melyik szektorban dolgozik? \*

- 1. Versenyszféra
- 2. Közsféra
- 3. Non-profit

7. Milyen iparágban dolgozik? \*

- 1. Bank, biztosítás, pénzügy
- 2. IT szolgáltatás, tanácsadás
- 3. Egészségügy, gyógyszeripar
- 4. Marketing, média, PR
- 5. Értékesítés, kereskedelem
- 6. Közigazgatás
- 7. Oktatás, tudomány
- 8. Szállítás, beszerzés, logisztika
- 9. Gyártás, termelés
- 10. Mezőgazdaság
- 11. Vendéglátás, idegenforgalom
- 12. HR, munkaügy, bérszámfejtés
- Egyéb...

8. A cég mérete \*

- 1. mikrovállalat (2-8 fő)
- 2. kisvállalat (9-49 fő)
- 3. középvállalat (50-249 fő)
- 4. nagyvállalat (250 főtől)

9. Ön rendelkezik idegennyelv-tudással? \*

- 1. igen, egy idegen nyelv
- 2. igen, két idegen nyelv
- 3. igen, két idegen nyelvnél több
- 4. nem

10. Amennyiben igen, melyik nyelvet/nyelveket beszéli?

- angol
- német
- francia
- ukrán
- orosz
- spanyol
- olasz
- Egyéb...

11. Szeretné-e munkahelye támogatásával (tovább) fejleszteni nyelvtudását? \*

1. igen

2. nem

12. Amennyiben a válasza igen, milyen szintre szeretné fejleszteni?

A1 - Minimumszint,

A2 - Alapszint,

B1 - Küszöbszint,

B2 – Középszint,

C1 - Haladószint,

C2 - Mesterszint.

13. Önt mi motiválná/motiválja a leginkább arra, hogy fejlessze a nyelvtudását? *Több válaszlehetőséget is megjelölhet.* \*

jobb munkalehetőség

előrelépési lehetőség, jobb fizetés

külföldi utazás

fejlődési lehetőség

más kultúrák megértése

külföldi munkavállalás

nem szeretném fejleszteni

Egyéb...



14. Az alábbiak közül melyik idegen nyelvet tartja a legfontosabbnak munkahelyi környezetben? \*

- 1. angol
- 2. német
- 3. francia
- 4. ukrán
- 5. orosz
- 6. spanyol
- Egyéb...

15. Önnek szükséges-e munkája során idegen nyelven kommunikálnia **SZÓBAN**? \*

	1	2	3	4	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	igen, teljes mértékben

16. Önnek szükséges-e munkája során idegen nyelven kommunikálnia **ÍRÁSBAN**? \*

	1	2	3	4	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	igen, teljes mértékben

17. A munkahelyi képzés keretei között vagy a magánúton történő idegennyelv-fejlesztési módot preferálja? \*

- 1. munkahelyi képzés
- 2. magánúton
- 3. mindkettő
- Egyéb...

18. Idegen nyelvi képzések esetén melyik képzési módot preferálja leginkább? \*

- 1. online
- 2. személyes
- 3. hibrid / blended learning (az internet és a digitális média nyújtotta lehetőségeket és a hagyományos ta...

19. Miért a megjelölt képzési módot preferálja? \*

Hosszú szöveges válasz

---

20. Ön szerint a következő években melyik képzési mód fog felértékelődni? \*

- 1. online
- 2. személyes
- 3. hibrid / blended learning (az internet és a digitális média nyújtotta lehetőségeket és a hagyományos ta...

## 8. Függelék

### 1. sz. függelék: Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

#### NYILATKOZAT

##### szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kata Bettina  
A Hallgató Neptun kódja: PW85R4  
A dolgozat címe: Az idegen nyelvi kompetenciák fejlesztése a munkahelyen  
A megjelenés éve: 2023  
A konzulens tanszék neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Gödöllő, 2023. április 24.



---

Hallgató aláírása

## KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Kata Bettina (hallgató Neptun azonosítója: PW85R4) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2023. április 24.



---

Belső konzulens

## 2. sz. függelék: Szakdolgozat tartalmi kivonata

### SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

#### **Az idegen nyelvi kompetenciák fejlesztése a munkahelyen**

**Készítette: Kata Bettina**

Emberi erőforrások szak, alapképzés, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet / Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

*Belső témavezető: Dr. Kolta Dóra, egyetemi docens*

A globalizáció hatásának gazdasági, társadalmi és kulturális is szerepe van, továbbá a nemzetközi kereskedelem fellendüléséhez is szorosan kapcsolódik, így az idegennyelv-tudás munkaerőpiacon való szükségességéhez is hozzájárul. Az Európai Unió stratégiai céljai között egy tudás alapú gazdaság fenntartása szerepel, így meghatároztak 8 kulcskompetenciát, amelyek között az idegen nyelven folytatott kommunikáció is fellelhető. Továbbá a diplomás pozíciókon túl a szellemi munkakörök döntő többségében is megkövetelik legalább egy idegen nyelv középszintű ismeretét, így a sikeres elhelyezkedés egyik fő kritériuma.

Ebből adódóan mind az oktatásban, mind a munkahelyi környezetben való idegennyelv-oktatásnak nagy jelentősége van. Számos vállalat gondoskodik a munkavállalók idegennyelvi-képzéseiről, mely nem csak a szervezeti célok elérésében játszik nagy szerepet, hanem az egyéni motivációkhoz is hozzájárulhat, ami a teljesítmény növekedését eredményezheti. A képzések világa azonban átalakult a digitalizáció hatására, melyet a pandémiás helyzet is felgyorsított, így az online és blended learning/hibrid képzések iránti kereslet is megnőtt.

A kutatásom során a célom azt volt, hogy feltárjam a munkavállalói motivációkat, a nyelvtanulási hajlandóságot, az idegen nyelv munkahelyi fontosságát és munkahelyi használatát, valamint a különböző képzési módok (személyes, blended learning, online) népszerűségét.