

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**Darvas Mária Magdolna**  
**Vezetés és szervezés MA/MSc**

**Budapest**  
**2023**



Budai Campus  
Vezetés és szervezés MA/MSc

# A kompetenciák jelentősége a mindennapi életben és a munka világában

Konzulens: Dr. Varga Erika  
Egyetemi docens

Készítette: Darvas Mária Magdolna  
CWTTBF  
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Agrár-és  
Élelmiszergazdasági Intézet

Budapest

2023

## Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	4
2. Szakirodalom áttekintése.....	6
2.1. A kompetencia meghatározása .....	6
2.2. A kompetenciák szerepe és jelentősége.....	8
2.3. A kompetencia felépítése.....	10
2.4. A kompetencia típusai .....	12
2.4.1 Személyes kompetencia .....	13
2.4.2 Kognitív kompetencia .....	14
2.4.3 Szociális kompetencia .....	14
2.4.4 Speciális kompetencia .....	15
2.5. Mindennapi kompetenciák .....	16
2.5.1 Mindennapi kompetenciák mérése .....	18
2.6. Munkahelyi kompetenciák .....	19
2.6.1 A munkahelyi kompetenciák mérése .....	21
3. Saját vizsgálat.....	26
3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek .....	26
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne .....	27
3.3. Kutatás módszerek és a minta bemutatása .....	27
3.4. Eredmények .....	31
4. Következtetések és javaslatok.....	45
5. Összefoglalás.....	47
Irodalomjegyzék.....	49
Mellékletek.....	51
Függelékek .....	67

## 1. BEVEZETÉS

Egy tudásalapú társadalomban a kompetenciáknak nagy szerepük van, melyek szorosan összefüggésben állnak egymással. Segítik az egyének személyes fejlődését, önmegvalósítását, erősítik a társadalmi kohéziót. A kompetencia szóval egyre gyakrabban találkozunk a mindennapokban, olvashatunk róla az újságokban, különböző média felületeken, visszaköszönnek a tesztekben, melyek segítségével mérjük/mérhetjük is azokat, leginkább munkahely választáskor.

A mindennapi kompetenciákkal fogalma az időskorral kapcsolatban merül fel leginkább, de valójában nem korfüggő, jelentős szerepet játszanak az élet minden területén, beleértve a munkavilágát is. A kompetenciák olyan készségek, képességek, attitűdök és ismeretek, amelyek segítségével eredményesen tudjuk megoldani a mindennapi feladatokat és kihívásokat, a munka világában pedig hatékonyan tudunk dolgozni, jobban tudunk alkalmazkodni a változásokhoz, az új kihívásokhoz. Munkáltatói szempontból a kompetens munkavállalók hatékonyabbak, produktívabbak és hatékonyan hozzájárulnak a szervezeti sikerhez. A munkavállalói szempontból pedig a megfelelő kompetenciák lehetőséget biztosítanak a szakmai fejlődéshez, és a sikeres előléptetéshez.

„Az élet számos területén folyamatos változás figyelhető meg, különösen így van ez a gyakorlati életben jelenleg is zajló negyedik ipari forradalom kapcsán. Az Ipar 4.0, a technológiai újításai révén, jelentősen megváltoztatja a munkaerőpiacot és a munkahelyeket. Így elkerülhetetlen a jelenleg is zajló és a várható változáshoz való alkalmazkodás, ugyanakkor nehéz megmondani, hogy milyen kompetenciákra lesz szükség ehhez a jövőben. „ (Pató Gáborné Szűcs, Kovács, & Abonyi, 2021, 54 old.)

Egyetértek a fenti megállapítással, úgy gondolom, a kompetenciák jelentősége egyre inkább felértékelődik, és nagymértékben változik, de nemcsak az ipari forradalomnak köszönhetően.

„A Covid-19 vírus hatására bekövetkezett változások új munkáltatói elvárásokat eredményeztek a munkahelyi kiválasztási folyamatok során is. ” (Pirohov-Tóth & Kiss, 2022, 13 old.)

De, valójában mi is a kompetencia? Milyen szerepet játszik a hétköznapi életben és a munkahelyen? Diplomadolgozatom célja bemutatni a kompetenciafogalmát, szerepét, illetve szeretném megtudni melyek azok a kompetenciák, amelyek jelentőséggel bírnak a mindennapi életben, valamint a munkavilágában.

Szeretek emberekkel foglalkozni, pályafutásom során mindig is ott éreztem jól magam, ahol lehetőség volt kommunikálni, interakcióba kerülni különböző területről érkező személyekkel. Érdekel a személyiségük, képességeik és attitűdjeik a feladatok, megoldása közben.

Ezért is választottam diplomadolgozatom témájának a kompetenciával kapcsolatos területet, hogy megtudjam mit gondolnak az emberek általában a képességeikről, pontosabban tisztában vannak avval, hogy mely kompetenciákat használják a mindennapi életben és a munkavilágában.

Az első részben bemutatom a kompetencia fogalmát, szerepét, jelentőségét, típusait és felépítését. Továbbiakban külön ismertetem a mindennapi és munkahelyi kompetenciákat, valamint azok mérésének lehetséges módszereit.

A kutatási részben ismertetem felvetéseimet, melyek napjaink egyik legfontosabb kompetenciájára a kritikus gondolkodásra, a mindennapi és munkahelyi kompetenciák hasonlóságára, valamint a munkáltatók és munkavállalók kompetenciákról elképzeléseinek különbözőségére terjednek ki. Bemutatom a kutatás alkalmával használt mintát, az adatok feldolgozása során alkalmazott eljárásokat és módszereket. Az eredmények ismertetése során grafikonok és táblázatok segítségével bemutatom a vizsgálat eredményeiből levonható konkrét megállapításokat.

Az összefoglalás részben összegzem a diplomadolgozat lényeges elemeit.

## 2. SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE

A következő fejezetben ismertetésre kerül a kompetencia fogalma, szerepe és fontossága, felépítése, különböző típusai, valamint a mindennapi és a munkahelyi kompetenciák, azok mérése.

### 2.1. *A kompetencia meghatározása*

A kompetencia kifejezés ma már ismert és használt a hétköznapi nyelvhasználatban. Magát a szót elsősorban az alkalmasság, hozzáértés kifejezésére alkalmazzák. A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a kompetencia szó jelentése illetékesség, hozzáértés, szakértelem.

Először az 1960-as években Noam Chomsky amerikai nyelvész minősítette szakmai értelemben, mely szerint a nyelv használatának képessége az emberekre jellemző veleszületett adottsága, hogy kommunikálni tudjanak egymással. (Chomsky, 1965) Azóta számos különböző területen, szakmákkal kapcsolatban több értelmezésben kezdtek el használni a kompetencia fogalmát, a pszichológiától a pedagógián át a felnőttképzésen keresztül a HR-ig. A kifejezés egyre komplexebb értelmezésével találkozunk, és egyre szerteágazó használatából kifolyólag nem mindig könnyű eligazodni a szó, illetve a hozzá kapcsolódó fogalomnak jelentésében.

A kompetencia fogalma azokra a tulajdonságokra utal, amelyek az élet fennmaradásának szempontjából talán a nélkülözhetetlenek, fontosak számunkra. Ha a jelentését szeretnénk egy szóval meghatározni, talán a „cselekvőképesség” lehetne a legalkalmasabb szó rá. Amennyiben a szó eredetét nézzük, a kompetencia szó a latin *competentia* szóból származik, melynek jelentése ebben a kontextusban „illetékesség”. Nagy József a szónak a lenti két jelentését emelte ki:

az illetékesség, hatáskör, jogosultság, és a szakértelem, hozzáértés, alkalmasság. (Nagy, 1996)  
„A munkamegosztással sok ezer speciális kompetencia: hivatás, szakma, foglalkozás, tevékenységi kör (sport, hobbi stb.) önállósult. Például az autóvezetés, a főzés a személyes kompetencia része, az önkiszolgálás eszköze. A buszsofőr, a szakács szakképzettsége speciális kompetencia. A szociális kommunikáció, a gyereknevelés az egyén szociális kompetenciájának összetevője, a színész, a pedagógus, hivatásos „szociális kommunikátor”,

illetve nevelő. A fogalmazás, a gondolkodás a kognitív kompetencia képessége, az írói, a kutatói hivatás speciális kompetencia. Az általános kompetenciák (a személyes, a szociális és a kognitív) mindazoknak a pszichikus komponenseknek a készletei, amelyek az egyes emberek mindennapi egyéni és szociális létéhez szükségesek. Ezzel szemben az egyes emberek általában csak néhány speciális kompetenciát sajátítanak el. A speciális kompetenciák sajátos motívumok és tudás (speciális képességek, szokások, készségek és ismeretek) rendszerei. A speciális kompetencia funkciója, hogy az ember saját és mások érdekében valamilyen állapotváltozást, produktumot hozzon létre. Valamennyi speciális kompetencia sajátos produktumainak első példányai tág értelemben vett alkotás eredményei, ennél fogva valamennyi speciális kompetenciának a tág értelmében vett alkotóképesség az általános alapja.” (Nagy, 1996, 206. old.)

Továbbá a kompetencia vizsgálatokor több kérdésre is választ keresünk, például, hogy melyek azok a jellegzetességek, különbségek, amelyek az egyének teljesítményei alkalmával felfedezhetők. Boyatzis (1982) definíciója szerint a kompetenciák olyan személyes jellemzők, amelyek hatással vannak az egyéni teljesítmény színvonalára, és illetékességére, jogosultságot, szakértelmet biztosítanak az adott feladatokhoz, munkakörökhöz. A kompetenciák alkotóelemei a személyiségvonások, készségek, képességek, megszerzett ismeretek és az önértékelés összesége, és így a személyes jellemzők tárháza. (Vojtek É., Juhász G., B. Erdős M., & Garai P., 2013/1)

Kijelenthetjük, hogy a kompetencia a feladatok teljesítésére való alkalmasságot jelent, mely lehetővé teszi azok teljesítését, valamint kiterjed a döntéshozatalra és azok végrehajtására is. A motiváltság a döntés feltétele, a kivitelezés a képesség. A képesség - mint a döntés megvalósításának feltétele - is összetett rendszer, kollerációja az ismerettel speciális. Ezen értelmezés szerint a képesség és az ismeret egy és ugyanazon dolognak két, egymásra kölcsönösen ható és meghatározó eleme, így a kompetenciák a funkciók alapján rendszerezhetők.

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/962/EK ajánlásában, arra motiválja a tagállamokat, hogy az egész életen át tartó tanulási stratégia részeként fejlesszék a kulcskompetenciák tanítását, mindenki számára elérhető tanulás biztosítását, annak érdekében, hogy versenyképesebb, dinamikusabb tudás alapú gazdaságot hozzanak létre. Kulcskompetenciaként azokat a kompetenciákat választották ki, amelyekre minden személynek szüksége van az önmegvalósításhoz, a fejlődéshez, ahhoz, hogy foglalkoztatott, aktív polgár legyen, és sikeresen tudjon a társadalomba beilleszkedni. A közös európai

kulcskompetenciák referenciakeretének nyolc területe a következő: anyanyelvi kommunikáció, idegen nyelvi kommunikáció, matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák, digitális kompetencia, a tanulás tanulása, személyközi és állampolgári kompetenciák, vállalkozói kompetencia, kulturális kompetencia.

A kompetenciák alkotóelemeinek kombinációi kölcsönhatásban állnak egymással, segítik egymás területeit, ezúton egy egyfajta önfenntartó mechanizmust teremtenek. (Európai Unió Tanácsa, 2006)

## ***2.2. A kompetenciák szerepe és jelentősége***

A kompetenciák jelentős szerepet töltenek be az élet számos területén, mint például a mindennapi életvitel, munka és szakmai élet, az oktatás és tanulás, szociális élet és kapcsolatok, személyes fejlődés. A kompetenciák segítséget nyújtanak a hétköznapi élet kihívásaival szemben, mint például a napi rutinfeladatok, háztartási teendők, pénzügyi és gazdasági döntéshozatal, egészségügyi gondoskodás. Ugyanakkor jelentős szerepet játszanak a hatékony kommunikációban, a konfliktuskezelésben, a sikeres kapcsolatok kiépítésben.

A jelenlegi, gyorsan változó világban a munkaerő-piaci versenyképesség megtartásához, a hétköznapi tevékenységek kihívásaihoz, nélkülözhetetlen a folyamatos tanulás, az új ismeretek megszerzése, új kompetenciák elsajátítása. A munkaerő-piaci kompetenciák elsajátítása, megerősítése jelentősen segítheti a munkaerőpiacra történő belépést, a munkahelyválasztást, illetve munkahelyváltást, az ideális munkakör megszerzését. Ezért a kompetenciák vizsgálata, mérése, és azok alkalmazása esszenciális szerepet játszik a munkakörelemzés, tervezés, a munkakör értékelés az egyéni és szervezeti hatékonyság fokozásában. A személyes kompetenciák jelentősen meghatározzák a munkavállalók eredményeit. A gyors technológiai fejlődés, az automatizáció munkaerőpiacra gyakorolt hatásai jelentősen megváltoztatják a kompetenciák követelményeit. Az aktuális, illetve a jövőbeli változások lehetséges következményeinek figyelembe vételével a szakértők a változásokból adódó következmények folyamatos monitorizálásával rendszeresen fejlesztik és rendszeresen frissítik az általános és az egyes iparágak specifikus kompetencia modelljeit.

Az általános kompetencia modellek fejlesztése, beleértve a képzési programokat pozitív hatással vannak a résztvevők eredményeire és hozzáállására. Az iparágak számára



elengedhetetlen a saját kompetencia követelményeinek meghatározása, habár léteznek, olyan specifikus iparágak, ahol a kompetencia modellek nem alakultak ki teljesen.

„A pszichológiai megalapozást követően a rohamosan változó környezetünkben (mikro- és makroszinten), különös tekintettel a fejlődés tendenciájára és dinamikájára, egyre bővült és tudományos tartalommal telítődött a kompetens személyiségről alkotott nézet. A kompetenciafelfogások történetisége közel száz évre tekint vissza. Áttekintve az egyes szakaszokat, láthatjuk, hogy a „gépies” szakembertől hogyan jutottunk el napjaink kompetenciaszemléletű emberierőforrás-gazdálkodásához.” (Henczi & Zöllei , 2007, 69-80 old.)

Az Európai Bizottság 2016-ban kidolgozta az egész életen tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákat tartalmazó tanácsi ajánlást, amely alkalmazkodik a piaci változásokhoz, és meghatározza a teljesítmény javításához és a jelenlegi minták fenntartásához szükséges alapvető kompetenciákat. A kompetencia modellek különösen fontosak az aktuális, gyorsan változó piaci környezettől, ahol a vállalkozások sikere az alkalmazkodás és a gyors reagálás képességén múlik, valamint nagyban függ az iskolai végzettség, azaz a megszerzett tudás, a készségek, a hozzáállás, valamint a munkavállalók kreatív és eredményes tevékenységük hatékonyságától. A szociális jogok európai pillérének első elve szerint:

„Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.” (Európai Unió Tanácsa, 2006, 10 old.)

A gyors környezeti változások miatt azonban a kompetenciákkal szemben támasztott követelmények is gyorsan változnak. A munka, és már a háztartási környezet is inkább automatizált és robotizált, a technológia fejlődés pedig jelentős hatással van a készségekre és ismeretekre a vállalkozásokat érintő területeken, valamint a mindennapi életben.

Az előrejelzett Top 10 legfontosabb kompetencia 2025-re a következők:

1. analitikus gondolkodás és innováció
2. aktív tanulás és tanulási stratégiák
3. komplex problémamegoldás
4. kritikai gondolkodás és elemzőképesség
5. kreativitás, eredetiség és kezdeményezőképesség
6. vezetés és társadalmi befolyásolás
7. technológia alkalmazása, monitoring és minőség

8. technológia design és programozás
9. ellenállóképesség, stressztűrőképesség és rugalmasság
10. érvelés, problémamegoldás, újszerű ötletek feltárása.

Az "Állás piac jövője" című felmérésben a közreműködő vezetők szerint a munkavállalók 40%-ának lesz szüksége új kompetenciákat elsajátítani 6 hónap vagy ennél kevesebb idő alatt. A munkáltatók 39%-a igyekszik vállalatán belül szervezett képzések segítségével biztosítani a tudás-, képesség- és készségfejlesztést. Továbbá online tanulási platformok (16%) és külsős tanácsadók (tervezett bevonás 39%) is segíthetnek az új kompetenciák megszerzésében. (Kránitz, 2023)

### ***2.3. A kompetencia felépítése***

Többféle kompetenciamodell létezik, amelyek a kompetenciákat különböző típusokba, szintekbe sorolják. Ezek a modellek területenként változhatnak, míg az amerikai modellek leginkább a személyes és szociális képességekre összpontosítanak, addig az angol megközelítés a funkcionális képességeket szerepét helyezi előtérbe. A német szakképzés modelljei a személyes és szociális kompetenciák mellett a szakmai és módszertanitanulási kompetenciákra is nagy hangsúlyt helyez. Jelen esetben két magyar modellt szeretnék bemutatni, kiegészítve azokat a jéghegy-modellel.

#### **Henczi–Zöllei-modell**

Henczi–Zöllei (2007) szerzőpáros a kompetencia összetevőinek 5 szintjét fogalmazta meg. Az első három szint tudatos, a viselkedésben, tanulásban nyilvánul meg, és amelyek könnyen fejleszthetők és láthatók. A negyedik szint szintén tudatos, látható és fejleszthető, míg az ezt követő ötödik szint nehezen fejleszthető, személyiségbe beépített, helyzetfüggő, meghatározó tudatossági szint, amely befolyásolja az egyéni teljesítményt és a vállalati eredményességet.

A szerzők a következők szerint határozták meg a szinteket:

- kognitív komponensek (szakmaspecifikus ismeretek),
- jártasság (know-how komponens),
- készség (know-how komponens), jártasságot, gyakorlottságot jelenti,
- képesség (intellektuális, kommunikációs, cselekvési és szociális),

- konstruktív elemek (értékek, beállítódások, önértékelés, önismeret, társismeret, énkép, empátia, érzelmek, etikaisajátosságok, stb.).

### **Forgács-féle modell**

Forgács (2002) önkitöltős kérdőíves felmérés alkalmazásával négy kompetenciát határozott meg:

- szakmai kompetencia (képeség, ismeret, jártasság),
- módszertani ismeret (kreatív gondolkodás),
- társas (szociális),
- személyi (jellemző tulajdonságokat foglalja össze).

### **Jéghegy-modell**

A kompetencia elemei között vannak látható és rejtett komponensek, melyek a jéghegy-modell alkalmazásával jól láthatók. A jéghegy-modell (1. ábra) (Spencer , McClelland, & Spencer, 1990) rétegei szimbolikusán mutatják be, hogy hogyan helyezkednek el a kompetencia összetevői a tudatosság különböző szintjein. A jéghegy víz felszíne feletti részen, azaz az érzékelhető szinten láthatók a könnyen felismerhető összetevők, a tudás és a készségek, amelyek könnyen fejleszthetők, míg a felszín alatti részén, a rejtett szint feltárásához, melyek a személyes értékek, személyiségvonások, motivációk több időre és nagyobb türelemre van szükség.



1. ábra: A kompetencia összetevői

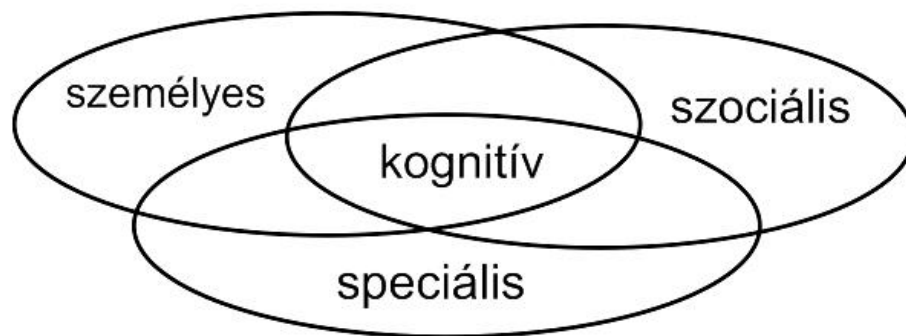
*Forrás: Spencer – McClelland – Spencer alapján készített szematikus modell*

Tulajdonképpen ezek a rétegek alkotják a kompetenciák összetevőit, melyek folyamatosan magukban hordozzák az eredményes cselekvéshez szükséges feltételeket, és a hozzá kapcsolódó szándékot. Az egyén szintjén a kompetenciának öt összetevőjét határozhatjuk meg: **ismeretek, tudás** (knowledge), **készségek-jártasságok** (skills), **énkép/érfogalom** (value), **személyiségvonások** (character), **motivációk** (motivation).

Az egyén kompetenciája személyes erőforrássá válhat, amikor megfelelők időben és helyzetben hasznosításra kerül, de az alig vagy kis mértékben látható kompetenciák felszínre hozatala kihívást jelent.

#### **2.4. A kompetencia típusai**

A személyiségfejlesztéssel kapcsolatban Nagy József megkülönbözteti a személyiség három általános kompetenciájának és egy speciális kompetenciának egymást különlegesen átfedő rendszerét. A kompetencia típusok összefonódnak egymással, lásd 2. ábra.



*2. ábra: Kompetenciák típusai, Nagy József féle modell*

*Forrás: [www.janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kepessseg\\_fejl\\_iras/bevezet.html](http://www.janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kepessseg_fejl_iras/bevezet.html)*

**Személyes kompetencia:** egészséges és kulturált életvitelre nevelés

- szükségletek: biológiai, mozgás, tapasztalat,
- személyes én tudat és világtudat kifejlődése,
- szabadságvágy, függetlenség– ambíció, önbizalom,
- egészségvédő és identitásörző motívumok.

**Szociális kompetencia:** segítőkész életmódra nevelés

- szociális hajlamok (pl: család és párkapcsolat, csoport tartozás, empátia, kötődés),
- szociális kommunikáció fejlesztése: szóbeli és érzelmi,
- szociális érdek: együttműködés, segítőkészség,
- szociális képességrendszer: ismeretek, szokások, készségek.

**Kognitív kompetencia:** képességek fejlesztése, az értelem kiművelése

- kognitív kommunikáció (pl: írás-olvasás, beszédértés, ábraolvasás)
- kognitív műveletek (pl: összehasonlítás, azonosítás, gondolatképzés, sorrendiség felismerése),
- gondolkodás (pl: kreativitás, probléma megoldás),
- tanulás (pl: strukturált vagy szabad tanulás),
- megismerés (pl: értelmezés, értékelés).

**Speciális kompetenciák:** a szakmai képzés előkészítése

- alkotóképesség. (Nagy, A kognitív képességek rendszerre és fejlődése, 1998/10)

#### **2.4.1 Személyes kompetencia**

A személyes kompetenciák olyan személyes tulajdonságok és képességek, amelyek befolyásolják az egyén eredményeit a munkahelyen és az életben. Lényege működésbeli szempontból nem más, mint az egyén túlélését támogató magatartásformák kialakulása. Ezt az egyénre koncentrááló szempontot a társas lét szociális kategóriája egészíti ki.

A személyes képességrendszer fontosabb alkotórészei:

- önfenntartó képesség: elkötelezettség és törekvés, lelki és fizikai gondoskodás, az egyén kifejezési készsége,
- önszabályozó képesség - a célok kitűzése és a cselekedetek, gondolatok, érzelmek irányítása és kezelése.
- önfejlesztő képesség – magába foglalja a személyes változást,
- önvédelem képessége: önállóságtudat, egészségvédelem.

Személyes kompetencia öröklött alapmotívumai például a biológia szükségletek, az öröklött hajlamok, a mozgásszükséglet, az önállósulási vágy. Ezeket befolyásolhatják a tanult szokások, attitűdök, meggyőződések, adoptált alapnormák. A személyes kompetenciák elősegítik az önállóságra, önkiszolgálásra, önfejlődésre, a minőségi életre való alkalmasságot.

A munka világában „A szervezetek általában kétféle stratégiát követnek, vagy a személyes -, vagy a szociális kompetenciák fejlesztését tűzik ki célul.” (Angyal, 2019, 88 old.)

### **2.4.2 Kognitív kompetencia**

A kognitív kompetenciák lehetővé teszik az információkezelését, amely lényeges fontosságú a személyiség működésének, változásának és fejlődésének tekintetében.

A kognitív kompetencia felépítése szerint öröklött és tanult kognitív motívumrendszer, amely a személyiség kommunikatív, tudásszerző, gondolkodási, és a tanulási kulcskompetenciáinak, továbbá ezek alapkomponeenseinek segítségével hozza létre alapvető funkcióit.

A kognitív kompetencia az információkezelés motívum- és képességrendszere, elemei:

- gondolkodási képesség,
- tudásszerző képesség,
- kommunikációs képesség,
- tanulási képesség.

A kognitív kompetencia kulcsfontosságú az egyének számára, az iskolai, a szakmai és a hétköznapi életben való sikeres működéshez. Erős kognitív kompetenciákkal rendelkező személyek hatékonyabban birkóznak meg a mindennapi kihívásokkal, jobban kezelik a problémákat és könnyebben hoznak helyes döntésket. A kognitív kompetencia az élet során fejleszthető. Erre egy példa lehet a 2020-ban bekövetkezett koronavírus – járvány, mely jelentősen átrendezte az élet minden területét, magával hozva a kognitív kompetenciák jelentőségét. „A kognitív kompetencia elsősorban az értelmezés és a megértés készségeinek tekintetében fejleszthető hatásosan,..” (Demjén, 2022, 168 old.)

### **2.4.3 Szociális kompetencia**

A szociális kompetencia fogalomkörének bemutatásakor a szociális készségek meghatározása elkerülhetetlen. Az emberek több ezer szociális készség közül több százzal is rendelkezhetnek, mely készségek gazdagsága hatással van a szociális viselkedésük

hatékonyására, eredményességre, valamint pillanatnyi helyzetek megoldásában. Valamint fontos szerepet játszanak az egyén társas kapcsolatainak koordinálásában.

Az, hogy milyen szociális készséggel rendelkezik egy ember, meghatározza a tény, hogy hol nő fel, hol él, pontosabban jelentősen függ a szociális környezetétől, ahová születik, felnevelkedik. Minél zártabb, kisebb az a közeg, annál kisebb a szociális készségek mennyisége. Pontosán érzékelhető, ahogyan a szociális képességek tükrözik az adott közösségi és kulturális szokásokat, hagyományokat, elvárásokat.

A fejlődési folyamatban jelentős szerepe van a tapasztalásnak, mely két formában jelenik meg, spontán és irányítottan. Az, hogy mely forma részesül hangsúlyosabb vagy erőteljesebb szerephez függ az életkortól, valamint a helyzetektől.

Az egyén személyiségéből eredő meghatározó tényezők a pozitív önértékelés, a pozitív attitűd, valamint mások elfogadása. Fontosak a család által képviselt alkotóelemek, valamint a környezetből származó tényezők. A szociális kompetencia fejlődésére jelentős hatással vannak kortárs csoportok is. A szociális kompetencia a szociális tevékenység pszichikus rendszere, mely magába foglalja a következő elemeket:

- kommunikációs képességek: társadalmi interakció során létrejövő érzelmi és verbális kommunikáció,
- másokkal való együttműködési képességek: kötődési, társas kapcsolatok kezelése,
- érdekérvényesítő képességek: vezetési és versengési képesség, segítő viselkedés.

#### **2.4.4 Speciális kompetencia**

A speciális kompetencia az előzőeknél kisebb mértékben átfogó, speciális kategória, fejlesztése a szakmai képzés számára jelent inkább kihívást. Feladata a munka világára való felkészítés, a szakmák gyakorlati elsajátíttatása, az egyes munkaterületi sajátosságok és követelmények megismerése, valamint a pályaválasztás segítése a közoktatásban. Az előbbiekhöz tartozhat a munkaerő megújításának képessége és tanulási képességek fenntartása is. A speciális kompetencia szintén összefügg a többi kompetencia típusával, illetve bizonyos mértékben átfedés jellemző. Továbbá „A társadalmi munkamegosztás eredményeként a speciális kompetenciák száma több ezerre tehető, köszönhetően a sok ezer hivatás, szakma, foglalkozás, valamint tevékenységi kör kialakulásának. Ennek megfelelően az egyes emberek csak néhány speciális kompetenciát sajátítanak el általában.” (Zsolnai, 2021, 64 old. 63-73 old)

## **2.5. Mindennapi kompetenciák**

A mindennapi kompetencia kifejezés az emberek azon képességére utal, amely az önmaguk ellátásához szükséges, nélkülözhetetlen feladatok megfelelő teljesítéséhez, ügyeik intézéséhez és az önálló életvitelhez szükséges. (Diehl, 1998) (Willis, 1996)

A mindennapi helyzetek feladatainak sajátosságait és korlátait figyelembe vételével, a feladatok sikeres megvalósításához az alapvető kognitív készségek különböző kombinációira és permutációira van szükség. Indoklásként a kompetens viselkedés magába foglalja a kognitív mechanizmusok alkalmazását meghatározott helyzetekben, amelyek jellegzetességei ezt követően kölcsönhatásban lehetnek az egyén fejlettségi szintjével. (Willis & Schaie, 1993) Ezért a mindennapi kompetenciát az alapvető kognitív folyamatok fenotípusos kifejeződéseként jellemezhetjük, amelyek a motiváló ösztönzők minimálisan szükséges szintje, megléte esetén lehetővé teszik az alkalmazkodó magatartást egy-egy mindennapi helyzetben, vagy bizonyos mindennapi szituációkban. (Schaie, 1978)

„Az elmúlt években számos alternatív megközelítést alkalmaztak a mindennapi kompetencia meghatározására. Az egyik mindennapi kognitív kompetencia átfogó elméleti megközelítése az a nézet, amely szerint a mindennapi kompetencia rejtett konstrukciók megnyilvánulása, és az alapvető megismerés modelljeihez kapcsolódik. Ezt követően a következő megközelítés szerint a mindennapi kognitív kompetencia tartomány-specifikus tudásbázisokként fogalmazódik meg. A soron következő megközelítésben a hangsúly az egyén kognitív kompetenciája és az egyén által tapasztalt környezeti igények közötti illeszkedésre vagy relációjára helyeződik. Mindhárom megközelítésben a mindennapi tevékenységek és követelmények kihívásain, a problémamegoldáson van hangsúly. Fontos azonban, hogy a funkcionális kompetencia (Fillenbaum, 1987; Lawton & Brody, 1969), amely a mindennapi tevékenységek végrehajtásához szükséges, többdimenziós, és tartalmazza a fizikai és szociális, valamint kognitív összetevőket is. A gyógyszerek előírás szerinti beszedése például nemcsak olyan kognitív folyamatokat foglal magában, mint a memória és a gondolkodás, hanem a címkék elolvasásához szükséges érzékszervi képességet, valamint a gyógyszeres dobozok kinyitásához és a gyógyszerek kiadagolásához szükséges kéz ügyességet, és a környezeti támogatást is.” (Schaie & Willis, 1999, 176 old.)



A mindennapi élet számos területén egyre jobban teret hódít a megfelelő szintű olvasás képessége. Fontos, hogy az egyén – céljai elérése érdekében – képes legyen különböző kommunikációs csatornák változó, írott nyelvi szöveg befogadására, megértésére és létrehozására.

„Az információs társadalmakban a hatékonyság és sikeresség egyik alapfeltétele az információhoz való hozzáférés és annak felhasználása, ami jelentős részben az olvasás és a szövegértés által valósulhat meg. Ezen képességek és készségek szintje nemcsak az iskolai sikeresség, az akadémiai pályafutás, hanem az egyéni életutak alakulása és az esélyegyenlőség szempontjából is jelentős tényező.” (Demeter & Hoss, 2020, 39 old.)

Ugyanakkor a kritikus gondolkodás segíthet a

A mindennapi életben felmerülő problémák egyre nehezebbé és bonyolultabbá válnak a XXI. században. Ezért is fontos, hogy minden egyes ember ismerje és megértse a matematika szerepét a valós életben. L M Rizki és N Priatna kutatók hét publikáció áttekintése után arra a következtetésre jutottak, hogy a matematikai írástudás az a készség, hogy meg tudjuk fogalmazni, ki tudjuk használni, illetve értelmezni és érteni is tudjuk a matematika előnyeit a problémák hatékony megoldása és a döntések meghozatala szempontjából különböző gyakori élethelyzetekben. (Rizki & Priatna, 2019)

A kritikus gondolkodás képessége segíthet megérteni a világban zajló eseményeket, segíthet megvizsgálni a hírek és állítások valóság tartalmát, illetve információforrását, az érvek és ellenérvek megfontolását, valamint segíthet a hiedelmek kritikus felülvizsgálatában.

A technológiai alapú problémamegoldás, mint kompetenciaterület tartalmazza a digitális technológiákat, kommunikációs eszközök és hálózatok használatát a sikeres információkeresést, azok megosztását és értelmezését a problémamegoldásokban, a hétköznapi helyzetekben és a munkahelyi életben. Az információszerzés képessége, az információk hatékony felhasználása a mindennapokban az érvényesülés elengedhetetlen feltételei. Tehát a mindennapi kompetenciák olyan képességek és készségek halmaza, amelyekre az embernek szüksége van a mindennapi életben való hatékony működéshez és az önálló életvitelhez, mint például a napi rutin feladatok, pénzügyek kezelése, időmenedzsment, interperszonális kapcsolatok.

A mindennapi kompetenciák gyakran az idősorral kerülnek összefüggésbe, de egyáltalán nem korfüggő. Az önálló életviteli képességek és készségek különbözőek lehetnek az egyéneknél, és az életkorhaladtával, valamint az élettapasztalatok megszerzésével fejlődhetnek, valamint fejlesztésük nagyban hozzájárul az egyének életminőségének

javulásához. Számos más kompetencia is meghatározó lehet a mindennapi életben, ezért az előforduló, változatos kihívások és lehetőségek hatékony megoldásához és kezeléséhez különböző képességekre és készségekre van szüksége az egyénnek. A pontos lista sok szempontból változhat, az attól függ, hogy melyiknek tulajdonítanak nagyobb jelentőséget, viszont az alapvető kompetenciák általában azonosak maradnak.

### **2.5.1 Mindennapi kompetenciák mérése**

„A kompetencia mérésének legalább három különböző megközelítésével találkozhatunk. Az első megközelítés nyílt végű, ahol az alanyok által adott válaszokat és/vagy az értékelést adó megfigyelési képességet, vagy az értékelő globálisabb válaszait használják fel, hogy meghatározzák a kompetencia jellegét, illetve megítélik az adott egyén kompetenciájának a szintjét. A második a pszichometriai hagyományt követi, ahol olyan mérési modelleket építenek fel, amelyek dimenzionalizálják az érdeklődésre számot tartó látens konstrukció(ka)t. Az ilyen modelleknek szükségszerűen objektív értékelési stratégiákat is magukba kell foglalniuk, amelyek feltételezik, hogy a tudósok képesek jellemezni a válaszdimenziókat és meghatározni a megfelelő (helyes) választ. Egy harmadik megközelítés a személy és a környezete illeszkedésével foglalkozik, azaz az egyén cselekedetei (mindennapi kompetencia) és a kontextus komplexitása vagy támogatása közötti kölcsönhatást vizsgálja. Ez utóbbi megközelítés természetesen megköveteli, hogy a helyzeteket (környezeteket), valamint az egyén teljesítményét is mérni lehessen.” (Schaie & Willis, 1999, 185 old.)

A mindennapi kompetenciák mérésére több módszer áll rendelkezésre, amelyek segítségével értékelni lehet az egyén képességeit és készségeit, mint például az életviteli készségek interjúk, feladatok teljesítésére irányuló tesztek, szimulációs tesztek. Az említett mérések kihívása lehet a gyakran összetett és több dimenziós készségek jelenléte.

„A mindennapi kompetencia mérésének egyik módja annak megvizsgálása, hogy egy személy kompetens módon „viselkedik-e” (Goodnow, 1984). Természetesen egy ilyen megközelítés megköveteli, hogy bírakat használjanak a mindennapi kompetencia tulajdonságainak meghatározásához a különböző életszakaszokban (pl. Berg & Sternberg, 1985). Ezek az attribútumok azokat a módokat jelentik, ahogyan az emberek egyesítik vagy rendszerezik az információkat a mindennapi eseményekről (Goodnow, 1986), vagy azt, ahogyan a pszichológusok érzékelik a saját működésüket (Mason & Rebok, 1984). A bírák által kidolgozott vagy különféle többdimenziós mérési megközelítésekből levezetett taxonómiákra

épülő elméletek lényegileg általában azt a doktrínát képviselik, hogy bizonyos készségek vagy képességek veleszületettek, nem pedig tanultak.” (Schaie & Willis, 1999, 185 old)

Az egyik ilyen átfogó kutatási módszer a PIACC, amely egy átfogó nemzetközi kutatás, és a felnőtt lakosság alapkompenciáit méri a mindennapi életben és a munkavilágában.

A PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – Nemzetközi Felnőtt Képesség- és Kompetenciamérési Program) 32 közreműködő ország részvételével, az információs korban szükséges jártasságokat, a felnőttek készségeit, a mindennapi életben szükséges és a munkavégzés során használt alapkompenciáikat vizsgálja. A tízévente ütemezett adatfelvétel második ciklusa 2018-ban indult, melynek eredményeit várhatóan 2024 végén tervezik nyilvánosságra hozni.

A PIAAC kutatás során készült adatbázisok nyilvánosak, használhatók és kutathatók, valamint az adatbázisból származó elemzések az oktatáspolitikában, leginkább a felnőttképzésben, és a foglalkoztatáspolitiká számára fontos következtetések levonására lehetnek alkalmasak. Magyarországon a PIAAC felmérés második ciklusa 2022. szeptember 1-én kezdődött újra. (PIAAC, 2015 - 2023)

A mindennapi kompetenciák mérésével felmérhető az egyének és a társadalom fejlettségi szintje. Segíthet beazonosítani azok a területeket, ahol leginkább szükség van fejlesztésre. Ugyanakkor a mindennapi kompetenciák mérésével az egyének önértékelést is végezhetnek, ami nagyban segíthet a saját erősségeik és gyengeségeik felismerésében, és azok javításában. Összeségében elmondható, hogy a mindennapi kompetenciák mérésnek fontossága jelentős, mivel a segítségével felmérhető az egyének és a társadalom fejlettségi minősége, beazonosíthatók a fejlesztésre szoruló területek, és önértékelési eszközként is használható.

## ***2.6. Munkahelyi kompetenciák***

Jelenleg a gyorsan változó, globalizálódó világban a munkaerő-piaci versenyképesség megtartásához fontos, hogy a társadalom tagjai folyamatosan fejlesszék magukat, új kompetenciákat és tudást, ismereteket sajátítsanak el a munkahelyük megtartása, illetve a munkaerőpiacra belépésük érdekében. A munkaköri kompetenciák meghatározásához először is meg kell határoznunk melyek azok a kompetenciák, melyek alapján kiválasztásra kerülnek a munkakör ellátásához szükséges kompetens személyek, azaz ami alapján lesz egy személy

kompetens a munkahelyi feladat ellátásához. A társaságok, szervezetek, intézmények életében jelentős szerepet töltene be a munkaköri kompetenciák meghatározása. Napjainkban leginkább a munkaköri leírás, mely a munka törvénykönyve értelmében munkaszerződés kötelező tartozéka, határozza meg a munkavállalókkal szemben támasztott elvárásokat. Rögzíti a munkával kapcsolatos feladatokat, felelősségvállalási kötelezettségeket, munkaidő-beosztást, a hierarchikus viszonyokat, amelyeket mindkét félnek, a munkavállalónak és a munkáltatónak követnie kell. A munkaköri kompetenciák meghatározásának elkészítése nem előírás, viszont nagyon ajánlott minden vállalkozás számára, már a kiválasztás megkezdése előtt.

A munkahelyi kompetenciákat két csoportra oszthatók: szakmai és személyi kompetenciákra. A szakmai kompetenciák elemei a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, szakmai képzettség, nyelvtudás, számítógépes ismeretek, korábban betöltött munkakörök, tapasztalat. Ezek a kompetenciák szükségszerűen fejleszthetők tréningek, szakmai továbbképzések segítségével.

A személyi kompetenciák közé sorolhatók az intellektuális kompetenciák, a személyi és szociális kompetenciák, a kommunikációs képesség, melyek segítségével képes az egyén analitikus, rendszerszintű gondolkodásra, csapatmunkára, kreatív feladatok ellátásra és problémák megoldására. Ezen kompetenciák felnőtt korban nehezebben fejleszthetők, mivel nagyobb részük már gyerekkorban kialakult. Érdemes mielőtt meghirdetésre kerül a nyitott pozíció meghatározni a személyi kompetenciákat. Amennyiben előre meghatározott szakmai és személyi kompetenciák szerint kerülnek kiválasztásra az új munkavállalók, nagyobb a valószínűsége a hosszútávú és eredményes együttműködésnek.

A munkahelyi kompetenciák meghatározása a munkáltató és a munkavállaló szempontjából is fontos. A megüresedett, új pozíciók, munkakörök betöltéséhez szükséges munkaköri kompetenciák meghatározásával elérhetjük, hogy már a toborzás ideje alatt a megfelelő tudással, képzettséggel, tapasztalattal és személyiségbeli jegyekkel rendelkező személyek jelentkezzenek és kerüljenek kiválasztásra a döntési folyamatban.

Evvel is hozzájárulhatunk ahhoz, hogy mind a munkaadó és munkavállaló kölcsönösen elégedett legyen egymással, ismerve egymás igényeit és képességeit. Az új munkatársak motiváltabbak és elégedettebbek lesznek a munkájuk során, a szervezet számára is jelentőséggel bírhat, hiszen azáltal sokkal termelékenyebbek, nagyobb eredményeket képesek elérni. A munkahelyi kompetenciák meghatározása tehát azért bír nagy jelentőséggel, hogy a megfelelő pozícióban a megfelelő képességű és személyiségű személy kerüljön

alkalmazásban a szervezetnél. Ezáltal a munkaadó és munkavállaló közösen érhetik el céljaikat, hosszútávon problémamentesen és hatékonyan tudnak együttműködni.

A kompetencia kutatások erősödésének egyik következménye, hogy a szaktudományok a téma differenciált megközelítésére törekedve egyre nagyobb számú kompetenciákat határoznak meg. A fogalmak diverzitása a szakemberek számára is megnehezíti a tájékozódást, ezért is bizonyult hasznosnak az a kedvezményezés, hogy a kompetencia fogalmának gyakorlati hasznosíthatósága érdekében fogalmazzák meg a legfontosabb munkahelyi kompetenciák csoportját.

„A Világgazdasági Fórum 2020-ban a következő képességeket tartotta elengedhetetlenek a munkaerőpiaci sikerességhez és a fejlődéshez: komplex problémamegoldó képesség, kritikus gondolkodás, kreativitás, emberek vezetésének képessége, munkatársak munkájának koordinálása és optimalizálása, érzelmi intelligencia, ítélőképesség és döntéshozatal, szolgáltatáscentrikusság, tárgyalókészség, kognitív rugalmasság. Az Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute által összeállított tanulmány szerint a közeljövőben alapvető fontosságú munkaerőpiaci és munkahelyi kompetenciák közé tartozik:

- **a jelentésadás** (sense-making),
- **a szociális intelligencia** (social intelligence),
- **az eredeti és adaptív gondolkodás készsége** (novel & adaptive thinking),
- **a kultúrák közötti, kultúrák feletti tevékenység kompetenciája** (cross-cultural competency),
- **a számítási intelligencia** (computational thinking),
- **az új típusú médiához kapcsolódó műveltség** (new-media literacy),
- **a transzdiszciplinaritás** (transdisciplinarity),
- **a design alapú gondolkodásmód** (design mindset),
- **a kognitív terhelhetőség-menedzsment** (cognitive load management),
- **a virtuális térben történő együttműködés képessége** (virtual collaboration).”

(Fülöp, 2020, 317-318 old.)

### 2.6.1 A munkahelyi kompetenciák mérése

A munkaadónak és a munkavállalónak a szervezeti eredményesség a közös érdeke, ezért is lényeges, hogy a megüresedett vagy új munkakörökbe a megfelelő személyek kerüljenek kiválasztásra. Ezzel szemben ennek a folyamatnak a megvalósítása, a vezetők és a humánerőforrás szakemberek tapasztalatai szerint is, nehéz feladat. Minimalizálhatja a téves

döntések lehetőségét a munkakörrel készített kompetencia profil és az egyén kompetenciáinak összehasonlítása. A munkapszichológiában ismert összefüggés, amely szerint a munkaköri illeszkedés és a rátermettség a munkaköri sajátosságokhoz, szorosabb kapcsolatban áll a sikerrel, mint a tapasztalat vagy végzettség. Amikor az embernek megfelelő a munkája, ami illik a gondolkodásmódjának, passzol a természetes viselkedéséhez és érdeklődéséhez, akkor elégedettebb lesz, ezáltal eredményesebb is, könnyebben tűri a stresszt, a feszültséget, hatékonyabban menedzseli a konfliktusokat, ezáltal elkötelezettebbé válik feladatainak végrehajtása közben. Tehát a munkahelyi kompetenciák mérésének célja a munkaerőbiztosítás (felvétel), a munkatársak fejlesztés (visszajelzés) és a munkaerő-potenciál felmérés (értékelés) folyamatainak összehangolása, tökéletesítése.

Több fajta kompetencia mérési módszer létezik, melyek segítségével tudást, készséget, és viselkedést lehet mérni, a következőkben szeretnék bemutatni három népszerű módszert, melyet a vállalatok leginkább használnak.

### **Személyes interjúk**

A személyes interjú az adatgyűjtés és a kiválasztás egyik legegyszerűbb és leghatékonyabb formája. Az interjúk alkalmával a felek lehetőséget kapnak, hogy megismerjék egymást, illetve kérdések és beszélgetések segítségével kiderítik a meghirdetett pozícióra jelentkezett személy alkalmasságát, kompetenciáját.

Az interjúk lehetnek strukturált interjúk vagy strukturálatlan interjúk.

A **strukturált interjú** gyakorlatilag előre meghatározott sorrendű, többnyire zárt kérdéseket tartalmaz, valamint információ gyűjtésére szolgál, melyek lehetővé teszik az adatok összehasonlítását. Az így összegyűjtött adatok inkább mennyiség jellegűek. Viszonylag gyors és gazdaságos, az értékelt értékek egyértelműek.

A **strukturálatlan interjú**, azaz a nemstrukturális interjú a leginformálisabb technika az interjúk között. A technika nem tartalmaz standardizált kérdéseket, és a társas helyzetre hagyatkozik. A folyamat alatt baráti beszélgetés is kialakulhat, ahol értékes információkat gyűjthet a kérdező fél. Ebben a formában összegyűjtött adatok inkább kvalitatív jellegűek. A kompetencia alapú interjútechnika, azaz a strukturált viselkedésalapú interjútechnika, ahol kompetenciákat vizsgáló kérdésekkel mérik fel, hogy a jelölt kompetens a nyitott pozícióra, vagy sem. Ma már az interjúk idejének jelentős részét a kompetencia alapú kérdések teszik ki, melyekkel az eredményeik, múltbeli helyzetük és viselkedésük bemutatására kérik a jelentkezőket. A válaszokból, és az egyedi esetekből sokrétű következtetéseket vonnak le a jelentkező készségeire, gondolkodásmódjára, hozzáállására, személyiségbeli jellemvonásaira

vonatkozóan. A kompetencia alapú interjúkérdéseknek létezik többnyire egy egyszerű változata:

- Helyzetleírás - Meséljen el egy helyzetet, egy problémát, amivel eddigi munkája során találkozott.
- Viselkedés – Hogyan cselekedett, mit tett abban a helyzetben?
- Eredmény – Mi történt, mi lett az eredménye?

A viselkedésalapú interjúkérdéseken túl további különböző típusú és témájú nemstrukturált kérdéseket is feltehetnek az interjút készítők:

- A váltás indoka – Miért szeretne változtatni?
- Motiváció – Miért szeretne a vállalathoz csatlakozni?
- Végzettség és önfejlesztés – Vannak-e tanulmányi céljai?
- Eredmények – Milyen eredményeket ért el eddig a munkájában?
- Erősségek és gyengeségek – Mik az erősségei és gyengeségei?
- Beilleszkedés – Önállóan vagy csoportban dolgozik szívesebben?
- Munka és magánélet egyensúlya – Mivel foglalkozik a szabadidejében?
- Személyes kérdések – Hogyan viseli a kritikát?
- Befejező kérdések – Mi lenne az, amit esetleg nem kérdeztem és szívesen elmondana magáról?

Egy kompetencia több kérdéssel is körbejárható, addig, amíg elegendő információ áll rendelkezésre a kompetencia megállapításához.

### **Értékelő központ (AC) – Fejlesztő központ (DC)**

Az értékelő központ, az Assessment Center (AC) az új munkatársak kiválasztására alkalmazott módszer, melynek célja a kiválasztandó jelöltek várható alkalmasságát felmérése. A pályázókat a betöltendő munkakörre jellemző feladatok megoldására kérik, melyek segítségével felméri képességeiket, viselkedésüket és reakciókat az adott munkakörrel kapcsolatban. A módszer előnye, hogy a jelöltek kiválasztása nemcsak verbális, hanem gyakorlati tapasztalatokra is alapozódik. Lényege a módszernek a belépéshez szükséges pályázó munkaerő értékelése, a megfelelő személy kiválasztása.

A fejlesztő központ, azaz a Delevelopment Center (DC) az Assesement Center egyik változata, mely kifejezetten egy szervezeten belüli jelölteket vizsgálja. Az eljárás során egy feladat sikeres megoldásához szükséges kompetenciák feltárását és értékelését végzik a munkakörhöz tartozó kompetencia-térkép alapján. A fejlesztő központ egy olyan összetett

eljárás, ahol a szakmai tudást, és a személyiséget, képességet vizsgáló módszereket alkalmaznak, munkafolyamatokat, feladatokat modellező gyakorlatok segítségével. Az eljárás során feltárják azon beállítottságot és viselkedési formákat, melyek feladatorientáltan adnak visszajelzést az érinett jelölt szakmai és emberi jellemzőire és a munkakörrel kapcsolatos alkalmasságára. A módszer időt és energiát igényel, viszont valós információk kerülnek feltárára a jelölt személlyel kapcsolatban. Legfontosabb elemei a következők:

- a célok, célterületek definiálása,
- a munkával kapcsolatos kompetenciák megfogalmazása,
- az értékelési program kidolgozása,
- az értékelési eszközök kiválasztásának lehetősége, értékelőlap elkészítése,
- a szerep, esetjátékok, valamint a feladatköröktől eltérő feladat definiálása,
- a tapasztalatok kiértékelése és összegzése, a fejlesztési feladatok megállapítása.

Az értékelő folyamat összegzésének és befejezésének fontos része a tesztek nyújtotta visszajelzések, melyek segítségével kiderül, hogy a kijelölt személy alkalmas vagy alkalmatlan a tervezett pozícióra, munkakörre, amennyiben igény van rá, milyen fejlesztési feladatok szükségesek.

Az értékelő központ, az Assessment Center (AC) módszer a kívülről érkező személyek kiválasztása során használható, míg a fejlesztő központ, azaz a Development Center (DC) a már ismert munkatársak köréből kikerülő, alkalmas személyek fejlesztésének eszköze.

### **Kompetencia-tesztelés**

Manapság egy állás betöltéséhez már nem elégséges a magas iskolai végzettség, a nyelvtudás vagy a speciális szakterületek ismer, ahhoz, hogy ki a legalkalmasabb egy állás betöltéshez, egyre inkább nagyobb jelentőséggel bírnak a kompetenciák, készségek, és a jelöltek személyiség típusai. Ugyanakkor, pedig nem egyszerű eldönteni melyik módszer kerüljön kiválasztásra a kompetenciamérés alkalmával, illetve, hogy mennyire hitelesek az bizonyos tesztek eredményei. Ma már a HR vállalatokon keresztül, valamint kifejezetten kompetencia tesztekkel foglalkozó cégek segítségével könnyedén megoldható önmagában vagy egy komplex szolgáltatás részeként a tesztelési lehetőségek használata. Általában a tesztelésre specializálódott cégek saját pszichológussal végeztetik a tesztek értékelését.

Különböző teszt típusok léteznek, külföldi kutatások alapján elismertek, hazai fejlesztésüket, azonban a szakma egységes álláspontja, hogy a lenti feltételeknek meg kell, hogy feleljenek:

- **érvényesség** – a teszt kifejezetten azokat a kompetenciákat, területeket vizsgálja, amelyek fontosak,



- **megbízhatóság** – a teszt pontosan mér, a tárgytól függetlenül
- **standardizálás** – a teszt csak abban az esetben alkalmazható, ha már előtte kipróbálásra került egy bizonyos nagyságú csoporton,
- **az eljárások egységessége** – a külső változók lehetséges hatásainak minimalizálása.

A tesztelés előnye, hogy mérhetnek tudást és készséget, valamint sok esetben a kiválasztási folyamat befejezésével, eredménytől függetlenül, a jelentkezőknek lehetősége nyílik a teszteredményeiket átvenni. Ezáltal tanulmányozhatják saját személyiségüket, valamint önértékelést végezhetnek. Napjainkban a toborzás és kiválasztás sokszor egy sürgős folyamat, a megfelelő munkatársra legtöbbször már tegnap szükség lett volna. Így legtöbbször a munkaadóknál a mennyiség a fontosabb a minőséggel szemben. Azt viszont fontos megemlíteni, hogy a tesztek alkalmazása csak akkor tud sikeres lenni, ha a betöltendő munkakört a kiválasztási szakember jól ismeri, tisztában van a munkakörnyezettel, a vállalt, vezető személyek, munkatársak értékrendszerével. A tesztek nem helyettesítik a szakszerű interjúztatást, és nem adnak teljeskörű információt a pályázó személyekről.

Tény, hogy a mindennapi életünkben a tesztelések alkalmával elkerülhetetlen a digitális eszközök használata: „A digitális mérések azzal a tagadhatatlan előnnyel járnak, hogy újfajta, korszerű digitális tartalmak mérését és digitális eszközök alkalmazását teszik lehetővé, amire egy papíralapú teszt nem alkalmas.„ (Balogh, Faddiné Buza, Nagyné Németh, Ostorics, & Szalay, 2021, 12 old.)

### 3. SAJÁT VIZSGÁLAT

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

Az előző fejezetekben bemutattam a kompetencia elméleti fogalmát, szerepét és jelentőségét, felépítését, fajtáit. Bemutatásra került a mindennapi és a munkahelyi kompetencia fogalma, valamint e kompetenciák mérési lehetőségei. Jelen fejezetben bemutatom a saját kutatásomat a mindennapi és munkahelyi kompetenciák jelentőségével kapcsolatban.

A kompetencia azon képességek összesége, amelyek lehetővé teszik az egyén számára a hatékony feladatok és helyzetek megoldását az élet különböző területein, mint például a mindennapi életvitel, munka és a szakmai élet. A mindennapi kompetencia segítséget nyújt a napi rutinfeladatok kihívásaival szemben, és az önálló életvitelhez szükséges nélkülözhetetlen feladatok teljesítéséhez. A munkahelyi kompetenciák pedig azon készségek, tudás és attitűdök összesége, melyek lehetővé teszik az egyén számára a hatékony és eredményes munkavégzést, és jelentős szerepet játszanak a karrierfejlődésben.

Diplomadolgozatom célja bemutatni a kompetencia fogalmát, illetve szeretném kideríteni melyek azok a kompetenciák, amelyek jelentőséggel bírnak a mindennapi életben valamint a munka világában.

A kutatási módszerek közül, mint például a megkérdezés, megfigyelés, kísérlet, a megkérdezést módszerét választottam, mérési eszközként pedig kérdőívet készítettem. A kérdőíves adatfelvételt a kvantitatív kutatási módszerek közé sorolják leginkább, melyhez kapcsolódó elemzési eljárás alapegysége számként realizálódik. A számadatok lehetőséget biztosítanak az összegyűjtött információk közötti kapcsolódási pontok és oksági viszonyok megállapítására. Az online fókuszcsoporthoz kérdőív segítségével lehetőség nyílt egy szélesebb nézőpont megismerésére, valamint részletesebb információszerzésre. A kérdőívet (1. sz. melléklet) összesen 154 fő töltötte ki, melyet kiegészít egy 25 fő által kitöltött munkáltató kérdőív (2. sz. melléklet).

Az első minta esetén a mintanagysága miatt a központi határeloszlás tétele alapján feltételeztem a normalitást. Így a páros mintás összehasonlításra a párosított mintás t-próbát alkalmaztam. A második megkérdezés eredményeinek feldolgozása során Kolmogorov-Smirnov próbával teszteltem a válaszok eloszlásának normalitását, annak nem teljesülése esetén a csoportok összehasonlítására a Mann-Whitney próbát alkalmaztam.

### **Hipotézisek**

Összesen három hipotézist állítottam fel. Az első és második hipotézis a hétköznapi és a munkahelyi kompetenciák összehasonlítására irányulnak, illetve a harmadik hipotézis a munkahelyi kompetenciák keretén belül vizsgálja a munkaadók és munkavállalók által képviselt kompetenciákat.

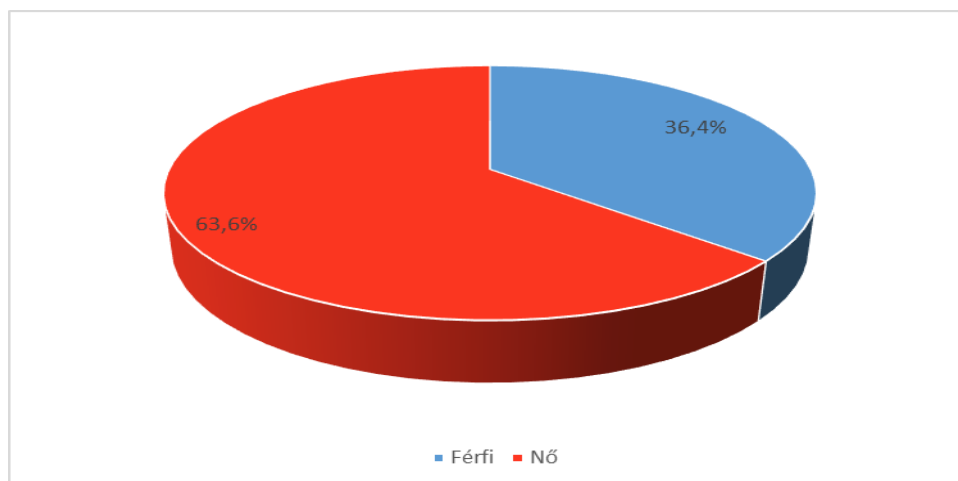
1. Feltételezem, hogy a mindennapi életben a kritikus gondolkodás fontosabb, mint a munka világában.
2. Feltételezem, hogy a mindennapi életben ugyanazok a kompetenciák szükségesek, mint a munka világában.
3. Feltételezem, hogy a munkáltatók és munkavállalók elképzelése a munkahelyi kompetenciákkal kapcsolatban különbözik.

### ***3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne***

A kutatás során a kérdőívet (1. sz. melléklet) 154 személy töltötte ki, míg a munkáltatói kérdőív (2. sz. melléklet) kitöltését 25 személy vállalta, akiket a közösségi média segítségével értem el. A kérdőívek kitöltése anonim módon történt. A felmérésben résztvevők összesen 19 kérdésre adtak választ, míg a munkáltatói kérdőív 9 kérdést tartalmazott. Lekérdezés ideje 2023. március 1. és 2023. március 30. közötti időszak.

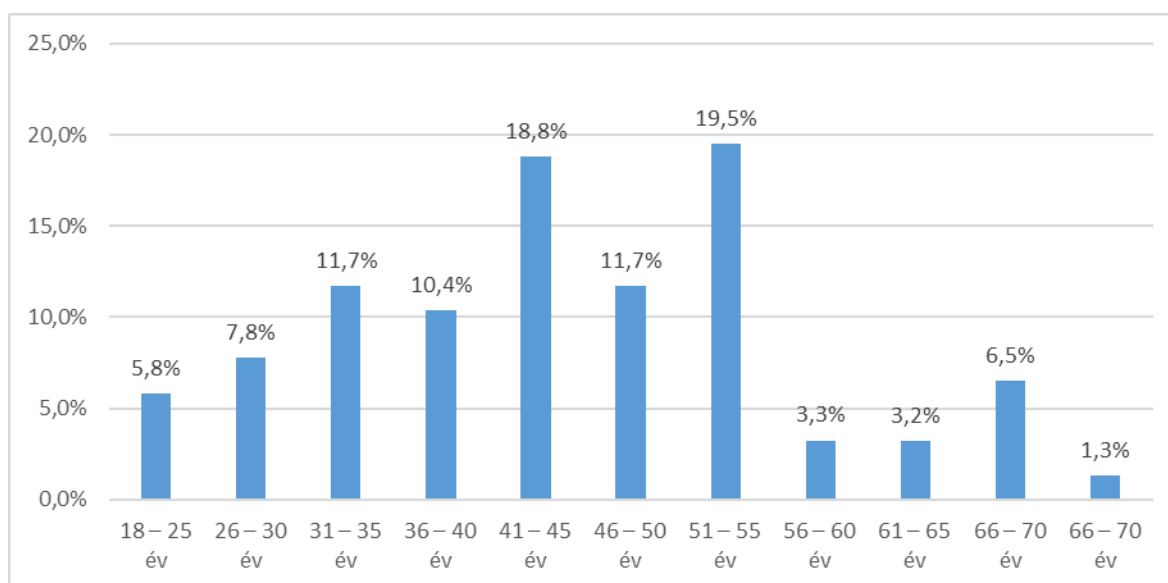
### ***3.3. Kutatás módszerek és a minta bemutatása***

A válaszadók szocio-demográfiai adatai a következők: a nemek eloszlása 63,6 % nő, 36,4 % férfi (3. ábra), családi állapotukat tekintve 36% egyedülálló, 27% kapcsolatban élő, 78% házas, 10% elvált, 3% özvegy.



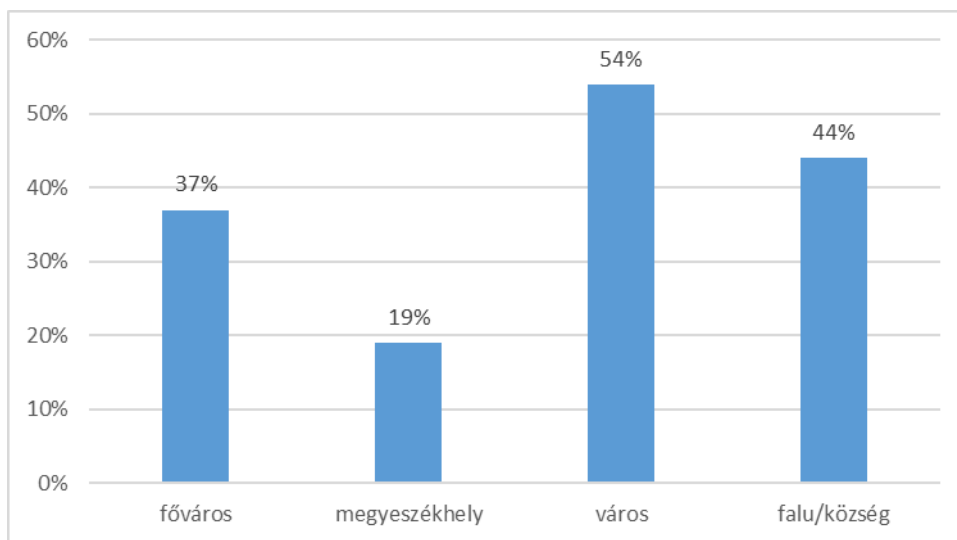
3. ábra: A kitöltők nemének százalékos eloszlása  
 Forrás: saját kutatás

Továbbá a kitöltők életkorát figyelembe véve 18-70 év közöttiek, szinte minden felnőtt korosztály képviselteti magát a kutatásban. A döntő többséget az 41-45 év (18,8%) és a 51-55 év közötti korosztály (19,5%) képviseli, de szép számban jelen van a 31-35 év (11,7%), 36-40 év (10,4%) és a 46-50 év (11,7%) közötti korosztály is (4. ábra).



4. ábra: A kitöltők életkorának százalékos eloszlás  
 Forrás: saját kutatás

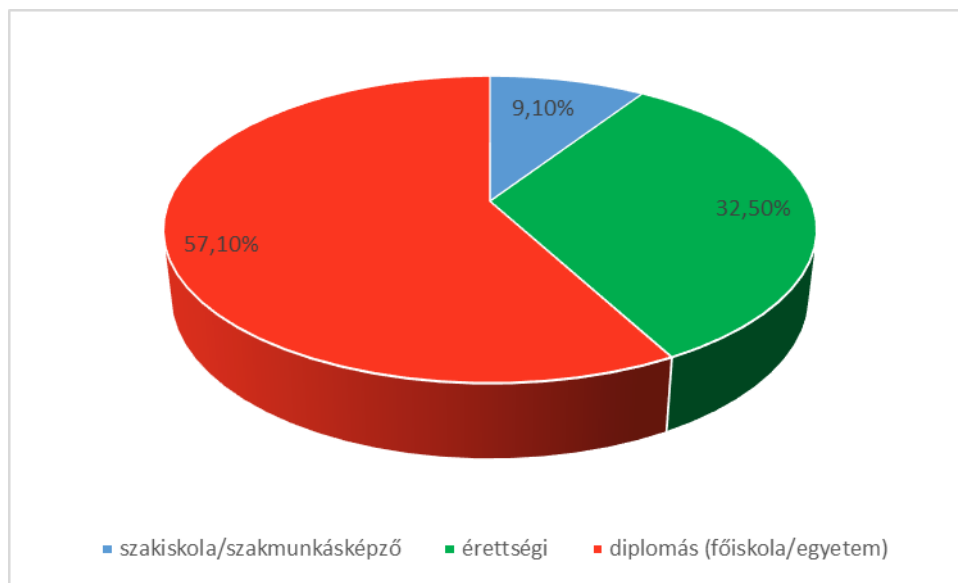
A kitöltők számának alakulás településtípusonként a következő: 24% főváros, 19% megyeszékhely, 54% város, 44% falu/község (5. ábra).



5. ábra: A kitöltők százalékos alakulása településtípusonként

Forrás: saját kutatás

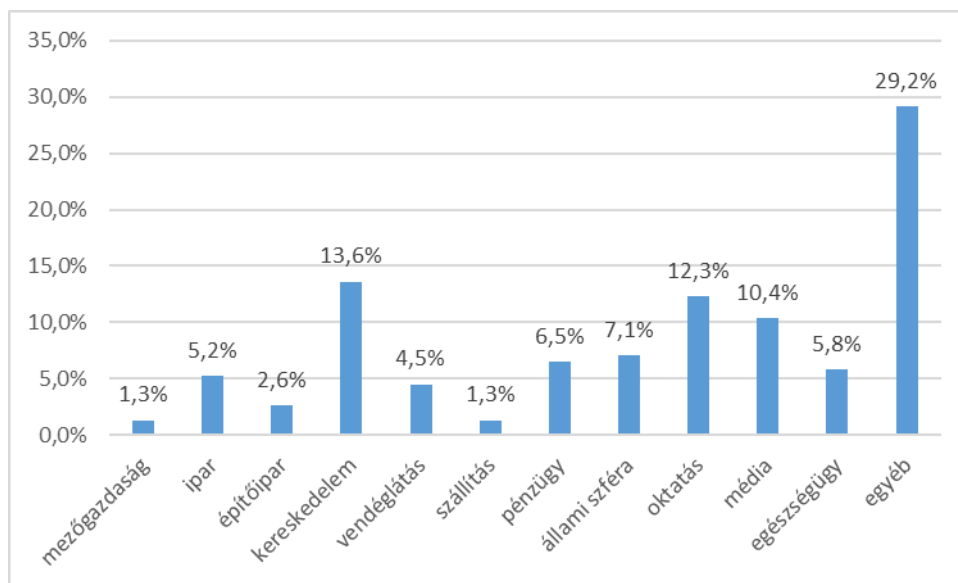
Az iskolai végzettség tekintetében a megoszlás a következő: 9,1% szakiskola/szaktanulmányok, 32,5% érettségi és több, mint fele diplomás (57,1%) (6. ábra).



6. ábra: A kitöltők végzettségének százalékos eloszlás

Forrás: saját kutatás

A kitöltők által betöltött munkaterületek százalékos eloszlását a lenti ábra mutatja. A nagyobb arányban jelen levő munkaterületek közül a kereskedelem (13,6%), az oktatás (12,3%), továbbá az egyéb (29,2%) kategóriák szerepelnek (7. ábra).

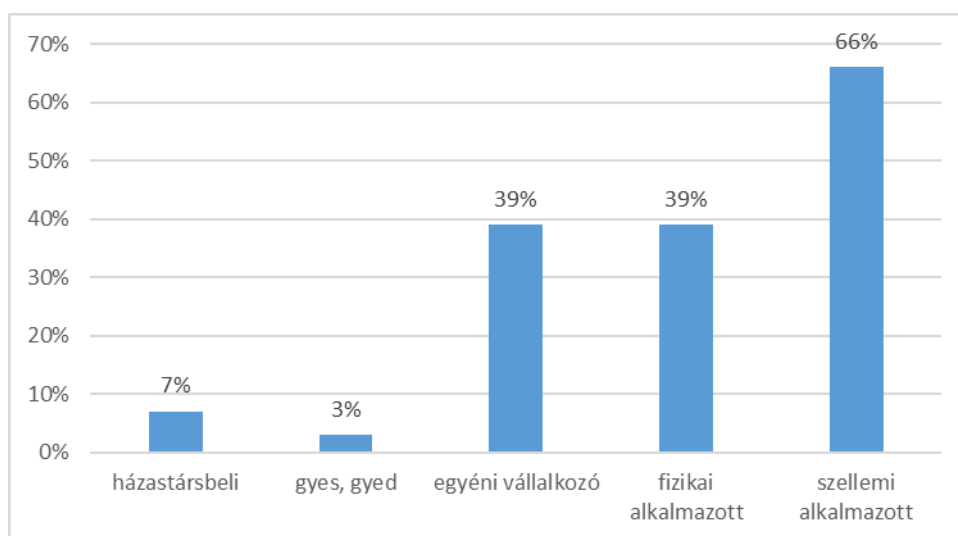


7. ábra: A kitöltők által betöltött munkaterületek százalékos eloszlása

Forrás: saját kutatás

A munkahely tulajdonosi formája tekintetében nagy százalékban a magán tulajdonban levő vállalati forma meghatározó, 72,75%-kal, míg az állami tulajdonban levő intézményi forma aránya 22,1%, és a nemzetközi intézményi forma csak 5,2% részesedést tartalmaz.

Az 8. ábrában bemutatott adatok alapján megállapítható, hogy a kitöltők beosztásának százalékos megoszlása a szellemi alkalmazottak javára billen, akik 42,9%-kal vannak többségben, míg a fizikai alkalmazottak 25,3%, a egyéni vállalkozók 25,3%-ot képviselnek.



8. ábra: A kitöltők beosztásának százalékos eloszlása

Forrás: saját kutatás

A kérdőív következő részében a hétköznapi és munkahelyi kompetenciák értékelésére került sor. Kutatásom alapján összesen 27 kompetenciát választottam ki, és arra kértem a kérdőív kitöltőit, hogy 1-től (egyáltalán nem fontos) 5-ig (nagyon fontos) tartó értékelő skálán, különböző aspektusban értékeljék a kompetenciákat, amelyek a következők:

- önismeret, olvasási készség, számolási készség, kreativitás, technológiai alap, kommunikáció, számítógépes ismeretek, műszaki ismeretek, gazdasági ismeretek, problémamegoldás, konfliktuskezelés, szociális érzékenység, rugalmasság, együttműködés, idegennyelv, képesség az önálló munkavégzésre, képesség a csapatmunkára, logikai és térbeli gondolkodás, elemzés és rendszerezés képessége, kezdeményezés, vállalkozói szellem, szervezőkészség, tanulás, szociális érzékenység, környezeti tudatosság, társadalmi tudatosság, kulturális tudatosság, kritikus gondolkodás.

Annak érdekében, hogy a kutatásom teljesebb és árnyaltabb képet adjon, munkáltatói kérdőívet (2. sz. melléklet) készítettem, amelyet 25 fő töltött ki (13 beosztott és 12 vezető).

Elemzésem alapjául két kérdőíves megkérdezés szolgált. Az elsőt összesen 154-en, a másodikat 25-en töltötték ki. Az első minta esetén a mintanagyságból fakadóan a központi határeloszlás tétele alapján feltételeztem a normalitást, így minden esetben paraméteres próbákat használtam. Így a páros mintás összehasonlításra a párosított mintás t-próbát. A második megkérdezés eredményeinek feldolgozása során Kolmogorov-Smirnov próbával teszteltem a válaszok eloszlásának normalitását, annak nem teljesülése esetén a csoportok összehasonlítására a Mann-Whitney nem-paraméteres próbát alkalmaztam. Valamennyi statisztikai számítást az IBM SPSS Statistics 25.0 verziójával végeztem el, a szignifikancia szintet egységesen 5%-ban határoztam meg.

### ***3.4. Eredmények***

Az **első hipotézisben** feltételeztem, hogy a mindennapi életben a kritikus gondolkodás fontosabb, mint a munka világában. Úgy vélem, hogy a kritikus gondolkodás kulcsfontosságú készségnek bizonyul mind a mindennapi életben, mind a munka világában, viszont a Covid-19 vírus hatására bekövetkezett változások, a technológiaújítások, és a világban történő gazdasági és társadalmi változások miatt nagyobb jelentőséggel bír a mindennapokban.

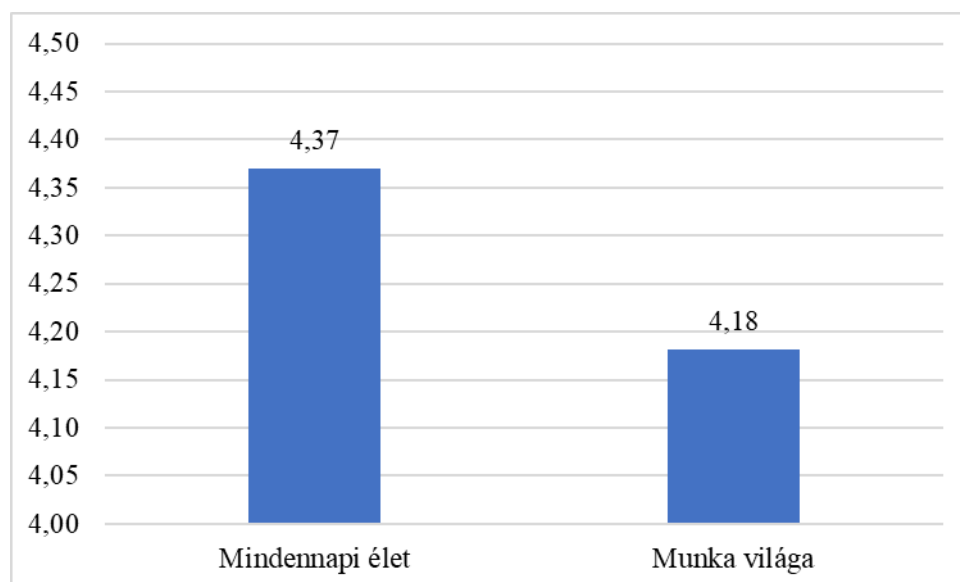
Az emberek egyfolytában gondolkodnak, mivel az élet minden területén szinte minden tevékenység alkalmával szükség van rá. Azonban gyakran az információ hiánya, az előítéletek

vagy torzítások miatt nem tudnak egzakt és megalapozott véleményt formálni. A fontos történésekhez, és azok vélemény formálásához, megfontolt döntéseihez, mint a Covid-19, kritikus gondolkodás szükséges. (Kránitz, 2020)

Az élet minden területén találkozhatunk olyan helyzetekkel, szituációkkal, amelyekben értékelni kell az információkat, fontolóra kell venni a lehetőségeket és következetesen döntéseket kell hozni. A kritikus gondolkodás képessé tesz arra, hogy az információkat, lehetőségeket kritikusan tudjuk értékelni, a lehetséges logikai hibákat felismerjük és azonosítani tudjuk az érvek mögött rejlő előfelvetéseket.

A munka világában szintén elengedhetetlen a kritikus gondolkodás, hiszen a problémamegoldás sikere és a hatékony döntéshozatal nagyban függ attól, hogy a munkatársak mennyire képesek kritikusan átgondolni a helyzetet. A kritikus gondolkodás egyben segít az új ötletek és megoldások kidolgozásában, a munkahelyi problémák, helyzetek hatékonyabb megoldásban és az eredményes kommunikációban.

Összehasonlítva a két kérdésre („A kritikus gondolkodás képessége mennyire fontos a hétköznapi életben?” és „A kritikus gondolkodás képessége mennyire fontos a munkahelyen?”) adott válaszok átlagait, a válaszadók szignifikánsan ( $t(153)=2,897$ ;  $p=0,004$ ) fontosabbnak ítélték a kritikus gondolkodást a mindennapi életben ( $M=4,37$ ;  $SD=0,78$ ), mint a munkában ( $M=4,18$ ;  $SD=0,87$ ) – lásd 9. ábra. Ezzel hipotézisem igazolást nyert.



9. ábra: A kritikus gondolkodás képességének átlagos megítélése a mindennapi életben és a munka világában

Forrás: saját kutatás



Összességében tehát állíthatjuk, hogy napjainkban a kritikus gondolkodás fontosabb a mindennapi életben, mint a munka világában, hiszen abban segít, hogy az információkat és érveket alaposabban megértsük, és hatékonyabb döntéseket hozzunk.

A **második hipotézisben** feltételeztem, hogy a mindennapi életben ugyanazok a kompetenciák szükségesek, mint a munka világában.

Első lépésben a kérdőívben szereplő kompetenciákat faktorelemzés segítségével csoportosítottam. Ezt megtettem mind a mindennapi élettel és a munka világával kapcsolatos kérdések esetében. A faktoranalízis során a következő szempontok szerint jártam el. A Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mutató értéke legyen 0,6 felett, a Barlett-próba szignifikáns összefüggésrendszert jelezzon a modellben szereplő változók között, a teljes magyarázott variancia legalább 50% legyen, a komponensek végső kommunalitása 0,4 felett legyen, a végső rotált (Direct Oblimin) faktorstruktúrában szereplő faktorsúlyok csupán egyetlen látens változó esetén éri el a 0,4-es értéket, ott viszont ez elengedhetetlen. Végül a létrejött faktorok belső konzisztenciája megfelelő legyen, ez azt jelenti, hogy a Cronbach-alfa mutatószám értéke legalább 0,7 legyen valamennyi faktor esetében.

Ezen szabályok mentén végzett modellezés során a 26 kompetenciából végül 20 maradt a modellben, melyek két faktort eredményeztek. Mind a hétköznapi élettel (KMO=0,951; Bartlett  $\chi^2(190)=3239,436$ ; magyarázott variancia=69,739%), mind pedig a munka világával (KMO=0,941; Bartlett  $\chi^2(190)=2900,941$ ; magyarázott variancia=66,602%) kapcsolatos kompetenciák modellje megfelelt a fenti követelményeknek – lásd 1-2. táblázatok.

		Tudásalapú ismeretek		Együtt
		Készségek		
Magyarázott variancia		63,755%	5,984%	69,739%
Kompetencia	Cronbach-alfa	0,968	0,930	Kommunalitás
együttműködés		0,974	-0,106	0,804
konfliktuskezelés		0,949	-0,043	0,842
kommunikáció		0,931	-0,02	0,838
rugalmasság		0,922	-0,063	0,767
problémamegoldás		0,911	-0,025	0,796
önismeret		0,907	-0,075	0,726
képesség az önálló munkavégzésre		0,806	0,072	0,743
olvasási készség		0,722	0,060	0,592
szociális érzékenység		0,682	0,134	0,621
számolási készség		0,660	0,136	0,589
technológiai alapú problémamegoldás		0,653	0,185	0,644
képesség a csapatmunkára		0,596	0,275	0,678

kreativitás	0,544	0,322	0,664
műszaki ismeretek	-0,126	0,874	0,614
gazdasági ismeretek	-0,039	0,873	0,713
vállalkozói szellem	0,051	0,781	0,672
logikai és térbeli gondolkodás	0,132	0,723	0,685
kezdeményezés	0,093	0,721	0,629
szervezőképesség	0,213	0,636	0,656
elemzés és rendszerezés képessége	0,255	0,612	0,676

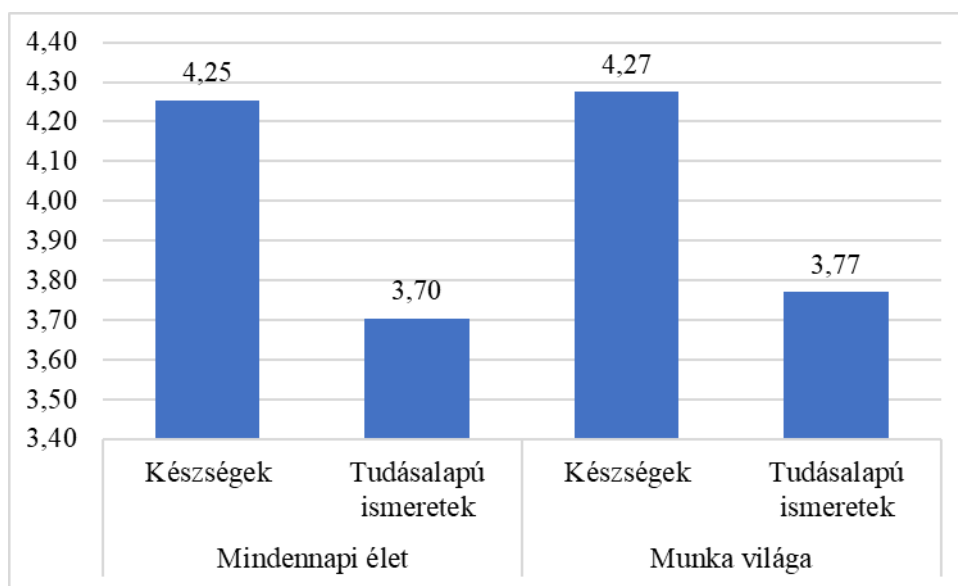
1. táblázat: A mindennapi életben fontos kompetenciák faktoranalízis-modellje  
 Forrás: saját kutatás

Magyarázott variancia		Tudásalapú		
		Készségek	ismeretek	Együtt
		59,688%	6,914%	66,602%
Kompetencia	Cronbach-alfa	0,959	0,927	Kommunalitás
kommunikáció		1,012	-0,202	0,785
együttműködés		0,966	-0,085	0,828
konfliktuskezelés		0,935	-0,059	0,802
problémamegoldás		0,916	-0,046	0,783
rugalmasság		0,877	0,007	0,778
képesség az önálló munkavégzésre		0,739	0,056	0,607
képesség a csapatmunkára		0,662	0,125	0,567
szociális érzékenység		0,654	0,127	0,558
olvasási készség		0,601	0,198	0,563
kreativitás		0,573	0,291	0,641
önismeret		0,569	0,257	0,590
technológiai alapú problémamegoldás		0,558	0,288	0,615
számolási készség		0,517	0,316	0,591
műszaki ismeretek		-0,093	0,856	0,632
gazdasági ismeretek		-0,064	0,842	0,639
vállalkozói szellem		0,027	0,774	0,628
elemzés és rendszerezés		0,211	0,702	0,740
szervezőképesség		0,152	0,677	0,623
logikai és térbeli gondolkodás		0,179	0,661	0,631
kezdeményezés		0,361	0,559	0,721

2. táblázat: A munka világában fontos kompetenciák faktoranalízis-modellje

*Forrás: saját kutatás*

A faktoranalízis mindkét esetben (mindennapi élet és munka világa) ugyanazt a két-két faktort eredményezte, melyek közül az elsőbe inkább azok a kompetenciák kerültek, melyek készségjellegűek és általános képességekre irányulnak. A másik faktorba pedig olyanok, melyek gyakorlással, tanulással fejleszthető speciális tudást jelentenek. A létrejött faktorstruktúra alapján átlagszámítással állítottam elő a hétköznapokban és a munkahelyen fontosnak ítélt összevont készség és a tudásalapú ismereteket mérő változókat. Összehasonlítva a mutatók átlagait mind a hétköznapokban (t(153)=12,014; p<0,001), mind a munkahelyen (t(153)=10,827; p<0,001) egyaránt a készségeket ítélték szignifikánsan fontosabbnak a megkérdezettek a tudásalapú ismeretekkel szemben – lásd 10. ábra.



*10. ábra: A készsége és a tudásalapú ismeretek fontosságának átlagainak alakulása a mindennapi életben és a munka világában*

*Forrás: saját kutatás*

Összehasonlítva az egyes kompetenciákat a szerint, hogy mennyire tartják azokat fontosnak a hétköznapokban, illetve a munkahelyen több esetben is szignifikáns eltérés mutatható ki. A két faktoranalízis segítségével előállított átlag nem tér el szignifikánsan egymástól (készségek: t(153)=-0,425; p=0,672; tudásalapú ismeretek: t(153)=-1,057; p=0,292) a

hétköznapokban valamint a munkahelyen. Az egyes kompetenciák közül viszont a következők esetében szignifikáns eltérést találtam (lásd 3. táblázat):

- Az önismeretet fontosabbnak ítélték a hétköznapokban, mint a munkahelyen ( $t(153)=2,368$ ;  $p=0,019$ ).
- Az olvasási készséget szintén inkább a hétköznapokban vallották fontosnak, mint a munkahelyen ( $t(153)=2,447$ ;  $p=0,016$ ).
- A műszaki ismeretekkel kapcsolatban úgy érezték a válaszadók, hogy az fontosabb a munkahelyen, mint a hétköznapokban ( $t(153)=-2,393$ ;  $p=0,018$ ).
- A rugalmasságot is inkább a munkahely, mint a hétköznapok során ítélték fontosabbnak ( $t(153)=-3,337$ ;  $p=0,001$ ).
- A válaszadók szerint az együttműködésre is a munkahelyen, mint a hétköznapokban van szükség ( $t(153)=-2,902$ ;  $p=0,004$ ).
- A környezeti tudatosság viszont inkább a mindennapi életben, sem pedig a munka világában fontos ( $t(153)=2,879$ ;  $p=0,005$ ).
- A hétköznapokban fontosabbnak ítélték a társadalmi tudatosságot, mint a munkahelyen ( $t(153)=2,064$ ;  $p=0,041$ ).
- A kulturális tudatosság a megkérdezettek szerint inkább a mindennapi életben, mint a munka világában fontos ( $t(153)=2,839$ ;  $p=0,005$ ).

Kompetencia	N	Hétköznapokban		Munkahelyen		t	p
		M	SD	M	SD		
Készségek	154	4,253	0,863	4,275	0,787	-0,425	0,672
Tudásalapú ismeretek	154	3,703	0,882	3,770	0,876	-1,057	0,292
önismeret	154	4,420	1,014	4,230	1,015	2,368	0,019
olvasási készség	154	4,230	1,045	4,040	1,060	2,447	0,016
számolási készség	154	4,130	1,014	4,050	1,050	1,174	0,242
kreativitás	154	4,150	1,028	4,170	1,002	-0,247	0,805
technológiai alapú problémamegoldás	154	4,060	1,030	4,080	1,026	-0,263	0,793
kommunikáció	154	4,430	0,983	4,470	0,879	-0,582	0,562
számítógépes ismeretek	154	3,990	0,953	4,120	1,012	-1,541	0,125
műszaki ismeretek	154	3,320	0,989	3,520	1,068	-2,393	0,018
gazdasági ismeretek	154	3,500	1,037	3,510	1,049	-0,155	0,877
problémamegoldás	154	4,400	0,980	4,440	0,878	-0,610	0,543
konfliktuskezelés	154	4,350	0,974	4,410	0,926	-0,838	0,403
szociális érzékenység	154	3,950	1,099	3,950	1,044	0,000	1,000
rugalmasság	154	4,280	0,953	4,490	0,834	-3,337	0,001

együttműködés	154	4,320	1,001	4,510	0,850	-2,902	0,004
idegennyelv	154	3,950	1,075	3,840	1,055	1,416	0,159
képesség az önálló munkavégzésre	154	4,310	1,018	4,380	0,944	-1,125	0,262
képesség a csapatmunkára	154	4,280	1,038	4,350	0,960	-1,008	0,315
elemzés és rendszerezés képessége	154	3,860	1,061	3,880	0,999	-0,148	0,883
logikai és térbeli gondolkodás	154	3,800	1,050	3,880	0,972	-0,980	0,329
kezdemenyezés	154	3,820	1,091	3,920	1,022	-1,081	0,282
vállalkozói szellem	154	3,680	1,053	3,660	1,201	0,222	0,824
szervezőképesség	154	3,940	1,071	4,030	1,032	-1,215	0,226
tanulás	154	4,270	0,985	4,170	0,962	1,259	0,210
környezeti tudatosság	154	4,050	1,077	3,810	1,107	2,879	0,005
társadalmi tudatosság	154	3,930	1,042	3,760	1,048	2,064	0,041
kulturális tudatosság	154	3,870	1,033	3,650	1,094	2,839	0,005

3. táblázat: Az egyes kompetenciák és a két halmaz fontosságának összehasonlító tesztstatisztikái a mindennapi életben és a munka világában  
Forrás: saját kutatás

A 3. táblázat első két sorában található értékek mutatják, hogy a készségek és a tudás alapú ismeretek fontossága között nincs szignifikáns eltérés a hétköznapokban és a munka világában, mivel a szignifikancia érték  $p > 0,05$ .

A hipotézisem részlegesen beigazolódott, mivel a faktoranalízis alapján létrejött átlagok esetében és az egyedi kompetenciák többségénél sem mutatható ki szignifikáns eltérés azok fontossága tekintetében a hétköznapi élet, illetve a munka világa között. Eltérés a kompetenciák között nem hétköznapi-munka tengelyének, hanem inkább azok jellege (készség vs. tudásalapú ismeretek) mentén mutatható ki.

A **harmadik hipotézisben** feltételezem, hogy a munkáltatók és munkavállalók elképzelése a munkahelyi kompetenciákkal kapcsolatban különbözik. A munkáltatói kérdőív a következő kérdéscsoportokat tartalmazta az általam vizsgált kompetenciákkal kapcsolatban. Minden esetben arra voltam kíváncsi, hogy a megkérdezett mennyiben ért egyet a kérdéssel az adott kompetencia kapcsán:

- 2. Melyek azok a kompetenciák, amelyek biztosítják a hétköznapok sikerét?
- 3. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a mindennapi életben? Melyek kerültek az előtérbe?
- 4. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a hétköznapokban?

- 5. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a munkahelyén?
- 6. Vezetőként melyek azok a kompetenciák, amelyeket elvár a munkavállalóktól?
- 7. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a munkahelyen? Melyek lettek fontosak?
- 8. Véleménye szerint milyen kompetenciák értékelődnek fel a későbbiekben az Ipar 4.0 hatására?

Mind a hét kérdéscsoportban szereplő kompetencia esetében összehasonlítottam azok beosztottak és a vezetők szerinti megítélését. Mivel a válaszadók száma alacsony volt (13 beosztott és 12 vezető), ezért normalitás teszt elvégzése után (egyetlen esetben sem feltételezhető ezen feltétel teljesülése – lásd melléklet (3. sz – 9. sz.) M1-M7. táblázatok) a Mann-Whitney próbával hasonlítottam össze a válaszokat. A hét kérdéscsoport közül csupán egy esetében találtam szignifikáns eltérést a beosztottak és a vezetők válaszai között. Egy másik esetben pedig talán igazolható lehet az eltérés, azaz nagyobb mintanagysággal vélhetőleg igazolhatóvá válhatott volna. A „7. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a munkahelyen? Melyek lettek fontosak?” kérdéscsoportban inkább a beosztottak szerint vált az „idegen nyelv” fontosabbá, mint a vezetők szerint ( $Z=-2,45$ ;  $p=0,089$ ). Azonban az eltérés csupán tendenciaszerű, azaz egyértelmű igazolásához nagyobb mintanagyságra lenne szükség (9. táblázat).

A „8. Véleménye szerint milyen kompetenciák értékelődnek fel a későbbiekben az Ipar 4.0 hatására?” kérdéscsoportban a „képesség az önálló munkavégzésre” megítélésében tért el szignifikánsan a beosztottak és a vezetők válaszai ( $Z=-2,56$ ;  $p=0,030$ ). Ezen kompetenciát inkább a vezetők találták fontosnak, azaz az Ipar 4.0 hatására a vezetők, mint a beosztottak érzik inkább úgy, hogy a „képesség az önálló munkavégzésre” felértékelődik (10. táblázat).

---

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	3,77	5	1,92	3,67	5	1,97	-0,13	0,936
olvasási készség	2,85	1	2,08	1,33	1	1,15	-2,06	0,110
számolási készség	2,23	1	1,92	1,33	1	1,15	-1,37	0,347
kreativitás	2,54	1	2,03	4,00	5	1,81	-1,80	0,123
technológiai alapú problémamegoldás	1,62	1	1,50	2,67	1	2,06	-1,43	0,270
kommunikáció	4,38	5	1,50	3,67	5	1,97	-1,03	0,470

számítógépes ismeretek	3,15	5	2,08	2,67	1	2,06	-0,60	0,611
műszaki ismeretek	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
gazdasági ismeretek	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
problémamegoldás	2,85	1	2,08	3,67	5	1,97	-1,01	0,406
konfliktuskezelés	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
szociális érzékenység	2,23	1	1,92	2,00	1	1,81	-0,31	0,810
rugalmasság	2,54	1	2,03	2,33	1	1,97	-0,26	0,852
együttműködés	1,62	1	1,50	2,33	1	1,97	-1,03	0,470
idegennyelv	2,23	1	1,92	1,67	1	1,56	-0,81	0,574
képesség az önálló munkavégzésre	2,85	1	2,08	2,67	1	2,06	-0,22	0,852
képesség a csapatmunkára	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
elemzés és rendszerezés képessége	2,23	1	1,92	3,00	3	2,09	-0,96	0,437
logikai és térbeli gondolkodás	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
kezdemenyezés	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
vállalkozói szellem	1,00	1	0,00	2,00	1	1,81	-1,88	0,295
szervezőkészség	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
tanulás	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
környezeti tudatosság	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
társadalmi tudatosság	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
kulturális tudatosság	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
kritikus gondolkodás	2,23	1	1,92	2,67	1	2,06	-0,56	0,650

4. táblázat: A „2. Melyek azok a kompetenciák, amelyek biztosítják a hétköznapiok sikerét?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikái

Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	2,54	1	2,03	1,67	1	1,56	-1,19	0,376
olvasási készség	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538
számolási készség	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
kreativitás	2,08	1	2,90	2,00	1	1,81	-0,47	0,769
technológiai alapú problémamegoldás	2,54	1	2,03	2,00	1	1,81	-0,71	0,574
kommunikáció	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
számítógépes ismeretek	2,54	1	2,03	3,00	3	2,09	-0,57	0,650
műszaki ismeretek	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
gazdasági ismeretek	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
problémamegoldás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
konfliktuskezelés	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769
szociális érzékenység	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
rugalmasság	2,54	1	2,03	1,67	1	1,56	-1,19	0,376
együttműködés	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
idegennyelv	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769
képesség az önálló munkavégzésre	2,23	1	1,92	3,50	1	4,10	-0,68	0,574
képesség a csapatmunkára	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538

elemzés és rendszerezés képessége	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
logikai és térbeli gondolkodás	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
kezdeményezés	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
szervezőképesség	1,31	1	1,11	2,00	1	1,81	-1,16	0,470
tanulás	1,31	1	1,11	2,00	1	1,81	-1,16	0,470
környezeti tudatosság	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
társadalmi tudatosság	2,23	1	1,92	2,00	1	1,81	-0,31	0,810
kulturális tudatosság	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
kritikus gondolkodás	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979

5. táblázat: A „3. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a mindennapi életben? Melyek kerültek az előtérbe?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikái

Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
olvasási készség	2,23	1	1,92	2,33	1	1,97	-0,13	0,936
számolási készség	2,23	1	1,92	2,33	1	1,97	-0,13	0,936
kreativitás	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
technológiai alapú problémamegoldás	2,85	1	2,08	2,33	1	1,97	-0,64	0,611
kommunikáció	3,15	5	2,08	2,33	1	1,97	-1,01	0,406
számítógépes ismeretek	3,15	5	2,08	2,67	1	2,06	-0,60	0,611
műszaki ismeretek	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
gazdasági ismeretek	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
problémamegoldás	2,23	1	1,92	1,67	1	1,56	-0,81	0,574
konfliktuskezelés	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
szociális érzékenység	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
rugalmasság	2,23	1	1,92	1,33	1	1,15	-1,37	0,347
együttműködés	1,67	1	1,56	1,33	1	1,15	-0,60	0,755
idegennyelv	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
képesség az önálló munkavégzésre	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
képesség a csapatmunkára	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
elemzés és rendszerezés képessége	1,62	1	1,50	2,67	1	2,06	-1,43	0,270
logikai és térbeli gondolkodás	1,62	1	1,50	2,67	1	2,06	-1,43	0,270
kezdeményezés	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
szervezőképesség	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
tanulás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
környezeti tudatosság	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
társadalmi tudatosság	1,92	1	1,75	1,00	1	0,00	-1,74	0,347



kulturális tudatosság	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
kritikus gondolkodás	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769

6. táblázat: A „4. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a hétköznapokban?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikái  
Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
olvasási készség	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
számolási készség	2,23	1	1,92	2,33	1	1,97	-0,13	0,936
kreativitás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
technológiai alapú problémamegoldás	1,62	1	1,50	2,33	1	1,97	-1,03	0,470
kommunikáció	2,85	1	2,08	2,33	1	1,97	-0,64	0,611
számítógépes ismeretek	2,85	1	2,08	2,33	1	1,97	-0,64	0,611
műszaki ismeretek	1,31	1	1,11	2,67	1	2,06	-1,95	0,152
gazdasági ismeretek	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
problémamegoldás	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
konfliktuskezelés	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
szociális érzékenység	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769
rugalmasság	2,23	1	1,92	1,33	1	1,15	-1,37	0,347
együttműködés	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
idegennyelv	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538
képesség az önálló munkavégzésre	2,54	1	2,03	2,00	1	1,81	-0,71	0,574
képesség a csapatmunkára	2,54	1	2,03	1,67	1	1,56	-1,19	0,376
elemzés és rendszerezés képessége	1,92	1	1,75	3,17	1	3,13	-1,07	0,406
logikai és térbeli gondolkodás	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
kezdéményezés	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
szervezőkészség	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
tanulás	1,62	1	1,50	2,67	1	2,06	-1,43	0,270
környezeti tudatosság	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
társadalmi tudatosság	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
kulturális tudatosság	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
kritikus gondolkodás	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538

7. táblázat: A „5. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a munkahelyén?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikái  
Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	1,92	1	1,75	1,67	1	1,56	-0,39	0,810
olvasási készség	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
számolási készség	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
kreativitás	1,92	1	1,75	1,67	1	1,56	-0,39	0,810
technológiai alapú problémamegoldás	2,54	1	2,03	1,67	1	1,56	-1,19	0,376
kommunikáció	2,23	1	1,92	3,00	3	2,09	-0,96	0,437
számítógépes ismeretek	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
műszaki ismeretek	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
gazdasági ismeretek	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
problémamegoldás	1,92	1	1,75	3,00	3	2,09	-1,37	0,270
konfliktuskezelés	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
szociális érzékenység	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
rugalmasság	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
együttműködés	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
idegennyelv	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538
képesség az önálló munkavégzésre	2,23	1	1,92	3,67	5	1,97	-1,76	0,137
képesség a csapatmunkára	3,15	5	2,08	3,67	5	1,97	-0,64	0,611
elemzés és rendszerezés képessége	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
logikai és térbeli gondolkodás	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
kezdéményezés	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
szervezőkészség	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
tanulás	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
környezeti tudatosság	1,62	1	1,50	1,67	1	1,56	-0,09	0,979
társadalmi tudatosság	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
kulturális tudatosság	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
kritikus gondolkodás	2,23	1	1,92	2,00	1	1,81	-0,31	0,810
megbízhatóság	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
megbecsülés	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
képzések	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
bónuszok	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728

8. táblázat: A „6. Vezetőként melyek azok a kompetenciák, amelyeket elvár a munkavállalóktól?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikai  
Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
olvasási készség	1,31	1	1,11	1,00	1	0,00	-0,96	0,769
számolási készség	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
kreativitás	1,92	1	1,75	1,33	1	1,15	-0,98	0,538

technológiai alapú problémamegoldás	2,85	1	2,08	1,33	1	1,15	-2,06	0,110
kommunikáció	2,54	1	2,03	1,67	1	1,56	-1,19	0,376
számítógépes ismeretek	3,38	5	1,98	3,33	5	2,06	-0,06	0,979
műszaki ismeretek	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538
gazdasági ismeretek	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
problémamegoldás	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
konfliktuskezelés	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538
szociális érzékenység	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
rugalmasság	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
együttműködés	2,23	1	1,92	2,00	1	1,81	-0,31	0,810
<b>idegen nyelv</b>	<b>2,58</b>	<b>1</b>	<b>1,98</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>0,00</b>	<b>-2,45</b>	<b>0,089</b>
képesség az önálló munkavégzésre	2,23	1	1,92	3,67	5	1,97	-1,76	0,137
képesség a csapatmunkára	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
elemzés és rendszerezés képessége	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
logikai és térbeli gondolkodás	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
kezdemenyezés	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
szervezőkészség	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
tanulás	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
környezeti tudatosság	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
társadalmi tudatosság	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
kulturális tudatosság	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
kritikus gondolkodás	1,31	1	1,11	2,17	1	4,04	-0,12	0,979

9. táblázat: A „7. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a munkahelyen? Melyek lettek fontosak?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikái

Forrás: saját kutatás

Kompetencia	beosztott			vezető			Z	p
	M	Me	SD	M	Me	SD		
önismeret	2,23	1	1,92	1,00	1	0,00	-2,05	0,205
olvasási készség	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
számolási készség	1,00	1	0,00	1,00	1	0,00	0,00	1,000
kreativitás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
technológiai alapú problémamegoldás	3,15	5	2,08	2,67	1	2,06	-0,60	0,611
kommunikáció	1,92	1	1,75	2,67	1	2,06	-0,98	0,437
számítógépes ismeretek	3,15	5	2,08	3,00	3	2,09	-0,19	0,894
műszaki ismeretek	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
gazdasági ismeretek	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
problémamegoldás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
konfliktuskezelés	1,00	1	0,00	1,33	1	1,15	-1,04	0,728
szociális érzékenység	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
rugalmasság	2,23	1	1,92	1,67	1	1,56	-0,81	0,574
együttműködés	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769

idegennyelv	2,85	1	2,08	2,00	1	1,81	-1,08	0,376
képesség az önálló munkavégzésre	1,62	1	1,50	3,67	5	1,97	-2,56	0,030
képesség a csapatmunkára	1,00	1	0,00	1,67	1	1,56	-1,50	0,503
elemzés és rendszerezés képessége	1,62	1	1,50	2,45	1	2,02	-1,16	0,392
logikai és térbeli gondolkodás	1,92	1	1,75	2,33	1	1,97	-0,56	0,689
kezdeményezés	1,31	1	1,11	1,67	1	1,56	-0,68	0,728
vállalkozói szellem	1,31	1	1,11	1,33	1	1,15	-0,06	0,979
szervezőkészség	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769
tanulás	1,62	1	1,50	2,00	1	1,81	-0,59	0,689
környezeti tudatosság	1,92	1	1,75	2,00	1	1,81	-0,11	0,936
társadalmi tudatosság	1,31	1	1,11	2,00	1	1,81	-1,16	0,470
kulturális tudatosság	1,62	1	1,50	1,00	1	0,00	-1,39	0,538
kritikus gondolkodás	1,62	1	1,50	1,33	1	1,15	-0,53	0,769

*10. táblázat: A „8. Véleménye szerint milyen kompetenciák értékelődnek fel a későbbiekben az Ipar 4,0 hatására?” kérdéscsoport összehasonlító tesztstatisztikai  
Forrás: saját kutatás*

## 4. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Az elméleti háttér tanulmányozása és a kutatás eredmények alapján az alábbi következtetésekre jutottam:

- A kompetenciák kulcsfontosságúak egy tudásalapú társadalomban, hiszen segítik az egyének személyes fejlődését, önmegvalósítását és erősítik a társadalmi kohéziót.
- A kognitív kompetencia kulcsfontosságú az egyének számára, mint az iskolai, mint a szakmai és mindennapi életben való sikeres működéshez.
- A gyors technológiai fejlődés és az automatizáció megváltoztatja a kompetenciák követelményeit a mindennapi élet és a munkaerőpiacon.
- A kiválasztási folyamatok során, az új munkakörnyezetek miatt, a munkáltatók elvárásai is megváltoztak, amit a Covid-19 járvány idézett elő. (Pirohov-Tóth & Kiss, 2022). Kiegészítve az előző állítást, változtak a munkavállalói elvárások is, ugyanakkor a mindennapi életben is új kihívásokkal szembesültek az emberek.
- „A világban történő gazdasági és társadalmi változások jelentős hatást gyakorolnak a foglalkozta foglalkoztatottság alakulására, ezáltal pedig az egyes munkakörökben elvárt munkavállalói kompetenciák módosulására is. Ennek oka Tóthné és Hédlik (2019) szerint abban rejlik, hogy a vállalatoknál az alkalmazottakkal szemben támasztott követelmények nem egy statikus változóként jelennek meg, hanem a kereslet és a kínálat viszonyrendszerében állandóan módosulnak.” (Pirohov-Tóth & Kiss, 2022, 14 old.)
- „Egyre gyakrabban találkozni az Ipar 4.0 fogalmával, az okos gyár vagy a napjainkban lejátszódó „negyedik ipari forradalom” kifejezésével (Industry 4.0, Smart factory, Fourth Industrial Revolution). Ezek hatásaként a szervezetek számos gazdasági, társadalmi (Abonyi & Miszlivetz, 2019) és technológiai kihívással néznek szembe, amely dinamikus képességeket és innovatív munkaerőt igényel (Shamim, Cang, Yu & Li, 2016).” (Pató Gáborné Szűcs, Kovács, & Abonyi, 2021, 56 old.)

- A kritikai gondolkodás egyre aktuálisabbá váló téma, sokkal több figyelmet igényel. A kutatásomból kiderült, hogy napjainkban a kritikus gondolkodás fontosabb a mindennapi életben, mint a munka világában.
- Kutatásom eredménye szintén az a megállapítás, mely szerint a különbség a kompetenciák között nem hétköznapi-munka tengelyének, hanem inkább azok jellege (készség vs. tudásalapú ismeretek) mentén mutatható ki.
- A beosztottak és vezetők által megítélt kompetenciák vizsgálata alkalmával, a válaszadók száma viszonylag alacsony volta miatt, csupán egy esetben találtam szignifikáns eltérést a beosztottak és vezetők válaszai között, míg egy másik esetben csak tendenciaszerű eltérés volt tapasztalható.
- Azonban így is kiderült, hogy az Ipar 4.0 hatására a vezetők inkább az "önálló munkavégzés képességét" értékelték felül, míg a beosztottaknál az "idegen nyelv" kompetencia vált fontosabbá a Covid-19 utáni kompetencia elvárások kapcsán, az utóbbi tendenciaszerű.
- A jelenlegi, gyorsan változó világban a munkaerő-piaci versenyképesség megtartásához, a hétköznapi tevékenységek kihívásaihoz, nélkülözhetetlen a folyamatos tanulás, az új ismeretek megszerzése, új kompetenciák elsajátítása.
- A különböző képzések, tréningek, tanfolyamok, szellemi tevékenységek (olvasás, írás, rejtvényfejtés, társasjátékok, online játékok) vagy új lehetőségek és kihívások (új munkahelyi projekt, önkéntes tevékenység), amelyek célja a kompetenciák fejlesztése, segíthetnek az agy fejlesztésében és a kognitív készségek karbantartásában.
- A munka világában, szervezeten belül érdemes kialakítani egy olyan nyílt kommunikációs rendszert, ahol a vezetők és beosztottak bizalommal fordulhatnak egymáshoz, amennyiben szükséges merjenek támogatást kérni kompetenciáik fejlesztésre.
- A szervezeteknek viszont érdemes áldozni munkavállalóik kompetenciáinak felmérésre és fejlesztésre, akkor is, ha költségeket von maga után, hiszen hosszabb távon a szervezet sikeres működéséhez még mindig nélkülözhetetlen a humán faktor, a fejlett IT rendszerekkel szemben.

## 5. ÖSSZEFOGLALÁS

Egy tudásalapú társadalomban a kompetenciáknak kiemelt szerepük van, melyek szoros kapcsolatban állnak egymással. A kompetenciák segítik az egyén személyes fejlődését és önmegvalósítását, valamint erősítik a jobb társadalmi összetartást.

Diplomadolgozatommal arra törekedtem, hogy alaposan megvizsgáljam a kompetenciák jelentőségét a mindennapi életben és a munka világában.

Először bemutattam a kompetencia fogalmát, a Henczi-Zöllei, Forgács-féle és a Jéghegy-modell segítségével a felépítését, csoportosítását, típusait (személyes, szociális, kognitív és speciális), majd a kompetenciák szerepét és jelentőségét. Az elméleti rész második felében külön-külön bemutattam a mindennapi és munkahelyi kompetencia jelentőségét és azok mérési módszerei közül egy párat, melyek leginkább szemléltetik az egyén készségeit és alkalmasságát az egyre gyorsabban változó világban.

A mindennapi kompetenciák mérését gyakran az időskorral hozzák összefüggésbe, de a kompetenciák életkortól függetlenül kulcsfontosságú szerepet töltenek be az élet minden területén, ideértve a munkavilágot is. A kompetens munkavállalók hatékonyabbak, termelékenyebbek és hozzájárulnak a szervezeti sikerhez, míg a megfelelő kompetenciák lehetővé teszik a szakmai fejlődést és előléptetési lehetőségeket a munkavállalók számára.

A diplomadolgozat következő részében ismertettem a kutatásom feltételezéseit, a kérdőívem tartalmát (a benne szereplő kompetenciák megnevezésével együtt) és módszereit, majd az SPSS (Statistical Package for Social Science) program segítségével értékeltem azokat, melyek a kritikus gondolkodásra (mint napjaink egyik legfontosabb kompetenciájára), a mindennapi és munkahelyi kompetenciák hasonlóságára, valamint a munkáltatók és munkavállalók kompetenciákról alkotott véleményének különbözőségére terjednek ki.

Az első hipotézis, amely szerint kritikus gondolkodás fontosabb a mindennapi életben, mint a munka világában, igazolást nyert. A kritikus gondolkodás az egyik, olyan fontos kompetencia, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy értékelni, elemezni tudják az információkat, és képesek legyenek döntéseket hozni a mindennapi életben.

A második hipotézis vizsgálatánál első lépésben faktorelemzés segítségével csoportosítottam a kérdőívben szereplő kompetenciákat, ezt megtettem mind a mindennapi élettel és a munka világával kapcsolatos kérdések esetében. A létrejött faktorstruktúra szerint átlagszámítással állítottam elő a hétköznapi és a munkahelyen fontosnak ítélt összevont készség és a

tudásalapú ismereteket mérő változókat. Összehasonlítva a mutatók átlagait mind a hétköznapi, mind a munka világával kapcsolatban egyaránt a készségeket ítélték szignifikánsan fontosabbnak a megkérdezettek a tudásalapú ismeretekkel szemben. A hipotézisem csak részlegesen igazolódott, mivel a faktoranalízis alapján létrejött átlagok esetében az egyedi kompetenciák többségénél sem mutatható ki szignifikáns eltérés azok fontossága tekintetében a hétköznapi élet, illetve a munka világa között. Eltérés a kompetenciák között nem hétköznapi-munka tengelyének, hanem inkább azok jellege (készség vs. tudásalapú ismeretek) mentén mutatható ki.

A harmadik feltételezésem alkalmával összehasonlítottam a kompetenciákat, azok beosztott és vezetők szerinti megítélését. Mivel a válaszadók száma alacsony volt (25 fő), arra a kérdésre, hogy mennyiben értenek egyet a kérdésekkel az adott kompetenciák kapcsán, csupán egy esetben találtam szignifikáns eltérést a beosztottak és a vezetők válaszai között, egy másik esetben pedig csak tendenciaszerű az eltérés, azaz bizonyítására egy nagyobb mintanagyságra lenne szükség. Amíg az Ipar 4.0 hatására, a kompetenciák elvárásával kapcsolatban a vezetők úgy érzik inkább, hogy a „képesség az önálló munkavégzésre” értékelődött fel, addig a beosztottak a Covid-19 vírus utáni kompetencia elvárásaira az „idegen nyelv” kompetenciát ítélték fontosabbnak, az utóbbi tendenciaszerű.

Az élet számos területén, beleértve mindennapi életünket és a munka világát is, változások zajlanak, amelyek közé tartozik a "negyedik ipari forradalom" technológiai fejlődése és a koronavírus járvány hatása is. Az alkalmazkodás az aktuális és jövőbeli változásokhoz elkerülhetetlen, ugyanakkor nehéz előre megmondani, milyen kompetenciákra lesz szükség a jövőben. Viszont a kompetenciák jelentősége egyre inkább nő, és folyamatosan változik.



## IRODALOMJEGYZÉK

### Könyvek:

- Chomsky, N. (1965): *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge, MIT Press Ltd. 296 p.
- Demeter, G., & Hoss, A. (2020): Az olvasási, szövegértési kudarcok megelőzése és kezelése. In H. A.-V. Anita, *Határtalanul magyarul - Találkozások az anyanyelvi nevelésben 4.* Pécs, PTE BTK Nyelvtudományi Tanszék, Lingua Franca Csoport. 226 p
- Demján, F. (2022): A pedagógiai kommunikáció változásai az általános iskolai digitális oktatásban. In H.-T. Tímea, *A digitális oktatás tapasztalatai a kommunikációs készségfejlesztésben* (old.: 254). Budapest, Hungarovox Kiadó. 254 p
- Henczi, L., & Zöllei, K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Budapest, Perfekt Zrt. 316 p
- Nagy, J. (1996): *Nevelési kézikönyv személyiségfejlesztő pedagógiai programok készítéséhez*. Szeged, Mozaik Oktatási stúdió. 206 p
- Schaie, K., & Willis, S. (1999): Theories of Everyday Competences and Aging, Chapter V. In L. Bengtson & K.W.Schaie, *Handbook of theories of aging*. New York: Springer. 174-195 p
- Spencer, L., McClelland, D., & Spencer, S. (1990): *Competency Assessment Methods*. Boston: Hay/McBer Research Paper.
- Willis, S., & Schaie, K. (1993): Everyday Cognition: Taxonomic and Methodological Considerations, 33-54 old. In H. W. James M. Puckett, *Mechanisms of Everyday Cognition* (old.: 256). New York, Psychology Press.

### Tudományos cikkek:

- Angyal, D. (2019): Magad Uram! Személyes kompetenciák fejlesztése self-coachinggal a közszolgálatban. *ésuak-magyarország Stratégiai Füzetek XVI évf.* 87-98 p
- Balogh, V., Faddiné Buza, J., Nagyné Németh, B., Ostorics, L., & Szalay, B. (2021). Természettudomány az országos kompetenciamérés új műveltségi területe. Oktatási Hivatal. 82 p
- Diehl, M. (1998): Everyday competence in later life: Current status and future directions. *The Gerontologist*. Volume 38. 422-433 p
- Fülöp, T. (2020): Online kulturális tartalmak a tudásalapú társadalom és az élethosszig tartó tanulás szolgálatában.

- Nagy, J. (1998/10): A kognitív képességek rendszerre és fejlődése. *Iskolakultúra*, 1998. 10. sz. 10-19 p
- Nagy, J. (2019): Az ipari 4.0 fogalma és kritikus kérdései - vállalati interjúk alapján. *Vezetéstudomány/Budapest Management review*, L. évf. 1.sz. 14-26 p
- Pató Gáborné Szűcs, B., Kovács, K., & Abonyi, J. (2021): A negyedik ipari forradalom hatása a kompetenciafejlődésére. *Vezetéstudomány/Budapest Management review*, LII.évf. 1. sz.56-70 p
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022): Covid-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új Munkaügyi Szemle* III. évfolyam/2.sz. 13-24 p
- Rizki, L., & Priatna, N. (2019): Mathematical literacy as the 21st century skill. *International Conference on Mathematics and Science Education*. 1157 évf. 4. sz.
- Schaie, K. (1978): External validity in the assessment of intellectual development in adulthood. *Journal of Gerontology*, 33 p
- Vass, M. (2020): A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggései. *Új munkaügyi szemle*. I. évf. 1. sz. 30-37 p
- Vojtek, É., Juhász, G., B. Erdős, M., & Garai, P. (2013/1): A kompetenciák szerepe és jelentősége a munkaerő-piaci esélyek fokozásában, valamint a munkakörelemzésben és értékelésben. *Szakképzési Szemle XXIX*. 5-20 p
- Willis, S. (1996): Everyday cognitive competence in elderly persons: Conceptual issues and empirical findings. *The Gerontologist*. 36 évf. 5. sz. 595-601 p
- Zsolnai, T. (2021): A katonai vezetői, paracsnoki kompetenciák napjaink magyar honvédségben. *Vezetés, felkészítés*. 63-73 p

#### **Internetes forrás:**

- Kránitz, É. (2020): Kritikai gondolkodás és a Covid második hulláma, <https://vezetofejlesztes.hu/kritikai-gondolkodas>. Letöltés ideje: 2023. február 20.
- PIAAC. (2015 - 2023): Nemzetközi Felnőtt Képesség- és Kompetenciamérési Program. <https://piaac.nive.hu>. Letöltés ideje: 2023. január 15.
- Európai Unió (2006. december 18): AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS AJÁNLÁSA - az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006/962/EK). HL L 394., 2006.12.30. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=DA>. Letöltés ideje: 2023. január 22

# MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet - Kérdőív

## Kérdőív

Kedves Kitöltő! Diplomadolgozatomat a kompetenciák jelentőségéről írom. Kérem, hogy a kérdőív kitöltésével segítse munkámat! A kitöltés teljesen anonim módon történik, és körülbelül 10 percet vesz igénybe! Előre is köszönöm! Darvas Magdolna

### 1. Az Ön neme:

nő  
férfi

### 2. Az Ön életkora:

18 - 25 év  
26 - 30 év  
31 - 35 év  
36 - 40 év  
41 - 45 év  
46 - 50 év  
51 - 55 év  
56 - 60 év  
61 - 65 év  
66 - 70 év  
71 - 75 év  
76 - 80 év

### 3. Település, ahol Ön él:

főváros  
megyeszékhely  
város  
faluközség

### 4. Legmagasabb iskolai végzettsége:

szakiskola/szaktanácsképző  
érettségi  
diplomás (főiskola, egyetem)  
PhD, CSc, DLA

### 5. Hogyan ítéli meg saját anyagi helyzetét?

átlag alatti  
átlagos  
átlag feletti

## 6. Az Ön családi állapota:

egyedülálló  
kapcsolatban élő  
házas  
elvált  
özvegy

## 7. Jelenleg milyen munkaterületen dolgozik?

mezőgazdaság  
ipar  
építőipar  
kereskedelem  
vendéglátás  
szállítás  
pénzügy  
állami szféra  
oktatás  
média  
egészségügy  
egyéb

## 8. Mi az Ön jelenlegi beosztása?

háztartásbeli  
gyes,gyed  
egyéni vállalkozó  
fizikai alkalmazott  
szellemi alkalmazott

## 9. Mi az Ön munkahelyének tulajdoni formája?

állami tulajdonban levő intézmény  
magán tulajdonban levő vállalat  
nemzetközi

## 10. Ön szerint a lenti kompetenciák közül melyek fontosak a hétköznapi életben?

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

\*

1. egyáltalán nem fontos

2

3

4

4. nagyon fontos

önismeret  
olvasási készség

számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás  
konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együtműködés  
idegennyelv  
képesség az önálló munkavégzésre  
képesség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége  
logikai és térbeli gondolkodás  
kezdemenyezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

**11. Ön szerint a lenti kompetenciák közül melyek, amelyeket leginkább használ a hétköznapi életben?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1. egyáltalán nem használom

2

3

4

5. nagyon használom

önismeret  
olvasási készség  
számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás

konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együtműködés  
idegennyelv  
képesség az önálló munkavégzésre  
képesség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége  
logikai és térbeli gondolkodás  
kezdeményezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

## **12. A kritikus gondolkodás képessége mennyire fontos a hétköznapi életben?**

A gondolkodás tisztázása, egy probléma vagy egy információ lebontása, értelmezése, és az értelmezés felhasználása egy megalapozott döntés vagy ítélet meghozatalához.

egyáltalán nem fontos 1 2 3 4 5 nagyon fontos

## **13. Ön szerint a lenti kompetenciák közül melyek azok, amelyek leginkább fontosak a munkahelyen?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1. egyáltalán nem fontos,

2

3

4

6. nagyon fontos

önismeret  
olvasási készség  
számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás

konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együtműködés  
idegennyelv  
képesség az önálló munkavégzésre  
képesség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége  
logikai és térbeli gondolkodás  
kezdemenyezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

**14. Ön szerint a lenti kompetenciák közül melyek, amelyeket leginkább használ a munkahelyen?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1. egyáltalán nem használom

2

3

4

5. nagyon használom

önismeret  
olvasási készség  
számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás  
konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együtműködés  
idegennyelv  
képesség az önálló munkavégzésre  
képesség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége

logikai és térbeli gondolkodás  
kezdeményezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

**15. A kritikus gondolkodás képessége mennyire fontos a munkahelyen?**

A gondolkodás tisztázása, egy probléma vagy egy információ lebontása, értelmezése, és az értelmezés felhasználása egy megalapozott döntés vagy ítélet meghozatalához.

egyáltalán nem fontos 1 2 3 4 5 nagyon fontos

**16. Az alábbi kompetenciák közül válassza ki azokat, melyeket leginkább fejlesztené?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1 egyáltalán nem fejleszteném

2

3

4

5 nagyon fejleszteném

önismeret  
olvasási készség  
számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás  
konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együtműködés  
idegennyelv  
képesség az önálló munkavégzésre  
képesség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége  
logikai és térbeli gondolkodás



kezdeményezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

**17. Mit gondol az alábbi kompetenciák közül, melyek azok, amelyek leginkább szükségesek a sikeres munkavállaláshoz?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1. egyáltalán nem szükséges

2

3

4

5. nagyon fontos

önismeret  
olvasási készség  
számolási készség  
kreativitás  
technológiai alapú ismeretek  
kommunikáció  
számítógépes ismeretek  
műszaki ismeretek  
gazdasági ismertek  
problémamegoldás  
konfliktuskezelés  
szociális érzékenység  
rugalmasság  
együttműködés  
idegennyelv  
képeség az önálló munkavégzésre  
képeség a csapatmunkára  
elemzés és rendszerezés képessége  
logikai és térbeli gondolkodás  
kezdeményezés  
vállalkozói szellem  
szervezőkészség  
tanulás  
környezeti tudatosság  
társadalmi tudatosság  
kulturális tudatosság

**18. Mit gondol a lenti kompetenciák közül melyek, azok, amelyek leginkább változtak az utóbbi 5 évben?**

Kérem, hogy 1 - 5-ig skálán minősítse a kompetenciák fontosságát.

1. egyáltalán nem változott

2

3

4

5. nagyon megváltozott

önismeret

olvasási készség

számolási készség

kreativitás

technológiai alapú ismeretek

kommunikáció

számítógépes ismeretek

műszaki ismeretek

gazdasági ismeretek

problémamegoldás

konfliktuskezelés

szociális érzékenység

rugalmasság

együttműködés

idegennyelv

képesség az önálló munkavégzésre

képesség a csapatmunkára

elemzés és rendszerezés képessége

logikai és térbeli gondolkodás

kezdemenyezés

vállalkozói szellem

szervezőkészség

tanulás

környezeti tudatosság

társadalmi tudatosság

kulturális tudatosság

**19. Milyen formában fejlesztené szívesen képességeit?**

oktatási intézmény által szervezett képzés

tanfolyam

szeminárium/workshop

magánóra

munkahelyi, szervezeti képzés

## **Munkáltatói kérdőív**

### **A kompetenciák jelentősége a mindennapi életben és a munka világában**

1. Beosztása: beosztott, középvezető, felsővezető
2. Melyek azok a kompetenciák, amelyek biztosítják a hétköznapi sikerét? Válasszon ki minimum 5 kompetenciát.

önismeret, olvasási készség, számolási készség, kreativitás, technológiai alap, kommunikáció, számítógépes ismeretek, műszaki ismeretek, gazdasági ismeretek, problémamegoldás, konfliktuskezelés, szociális érzékenység, rugalmasság, együttműködés, idegennyelv, képesség az önálló munkavégzésre, képesség a csapatmunkára, elemzés és rendszerezés képessége, logikai és térbeli gondolkodás, kezdeményezés, vállalkozói szellem, szervezőkészség, tanulás, szociális érzékenység, környezeti tudatosság, társadalmi tudatosság, kulturális tudatosság, kritikus gondolkodás

3. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a mindennapi életben? Melyek kerültek az előtérbe? Soroljon fel egy párat.
4. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a hétköznapi életben? Soroljon fel minimum 5 kompetenciát.
5. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a munkahelyén? Soroljon fel minimum 5 kompetenciát.
6. Vezetőként melyek azok a kompetenciák, amelyeket elvár a munkavállalóktól? Soroljon fel minimum 5 kompetenciát.
7. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a munkahelyen? Melyek lettek fontosak? Soroljon fel egy párat.
8. Véleménye szerint milyen kompetenciák értékelődnek fel a későbbiekben az Ipar 4.0 hatására? Soroljon fel minimum 5 kompetenciát.
9. Véleménye szerint van, olyan kompetencia, ami a felsorolásból kimaradt és fontos lehet a mindennapi életben és a munkahelyen? Melyek azok?

**M1. táblázat - A „2. Melyek azok a kompetenciák, amelyek biztosítják a hétköznapi sikerét?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
olvasási készség	13	0,35	<0,001	12	0,53	<0,001
számolási készség	13	0,43	<0,001	12	0,53	<0,001
kreativitás	13	0,39	<0,001	12	0,46	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,51	<0,001	12	0,37	<0,001
kommunikáció	13	0,51	<0,001	12	0,42	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,35	<0,001	12	0,37	<0,001
műszaki ismeretek	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
gazdasági ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
problémamegoldás	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
konfliktuskezelés	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
szociális érzékenység	13	0,43	<0,001	12	0,46	<0,001
rugalmasság	13	0,39	<0,001	12	0,42	<0,001
együttműködés	13	0,51	<0,001	12	0,42	<0,001
idegennyelv	13	0,43	<0,001	12	0,50	<0,001
képesség az önálló munkavégzésre	13	0,35	<0,001	12	0,37	<0,001
képesség a csapatmunkára	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
elemzés és rendszerezés képessége	13	0,43	<0,001	12	0,33	0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
kezdemenyezés	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
vállalkozói szellem	13	NA	NA	12	0,46	<0,001
szervezőkészség	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
tanulás	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
környezeti tudatosság	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
társadalmi tudatosság	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
kulturális tudatosság	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
kritikus gondolkodás	13	0,43	<0,001	12	0,37	<0,001

**M2. táblázat - A „3. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a mindennapi életben? Melyek kerültek az előtérbe?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,39	<0,001	12	0,50	<0,001
olvasási készség	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
számolási készség	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
kreativitás	13	0,49	<0,001	12	0,46	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,39	<0,001	12	0,46	<0,001
kommunikáció	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,39	<0,001	12	0,33	0,001
műszaki ismeretek	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
gazdasági ismeretek	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
problémamegoldás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
konfliktuskezelés	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001
rugalmasság	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
együttműködés	13	0,39	<0,001	12	0,50	<0,001
szociális érzékenység	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
idegennyelv	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001
önálló munkavégzés	13	0,43	<0,001	12	0,31	0,002
csapatmunka	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
elemzés és rendszerezés	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
logikai és térbeli gondolkodás	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
kezdemenyezés	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
szervezőkészség	13	0,53	<0,001	12	0,46	<0,001
tanulás	13	0,53	<0,001	12	0,46	<0,001
környezeti tudatosság	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
társadalmi tudatosság	13	0,43	<0,001	12	0,46	<0,001
kulturális tudatosság	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
kritikus gondolkodás	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001

**M3. táblázat - A „4. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a hétköznapokban?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
olvasási készség	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
számolási készség	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
kreativitás	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
kommunikáció	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,35	<0,001	12	0,37	<0,001
műszaki ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
gazdasági ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
problémamegoldás	13	0,43	<0,001	12	0,50	<0,001
konfliktuskezelés	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
rugalmasság	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
együttműködés	13	0,43	<0,001	12	0,53	<0,001
szociális érzékenység	12	0,50	<0,001	12	0,53	<0,001
idegennyelv	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
önálló munkavégzés	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
csapatmunka	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
elemzés és rendszerezés	13	0,51	<0,001	12	0,37	<0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,51	<0,001	12	0,37	<0,001
kezdeményezés	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
szervezőkészség	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
tanulás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
környezeti tudatosság	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
társadalmi tudatosság	13	0,47	<0,001	12	NA	NA
kulturális tudatosság	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
kritikus gondolkodás	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001

**M4. táblázat - A „5. A tanulmányai során megszerzett kompetenciák közül, melyek azok, amelyeket jelenleg is használ a munkahelyén?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
olvasási készség	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
számolási készség	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
kreativitás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,51	<0,001	12	0,42	<0,001
kommunikáció	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
műszaki ismeretek	13	0,53	<0,001	12	0,37	<0,001
gazdasági ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
problémamegoldás	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
konfliktuskezelés	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
rugalmasság	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001
együttműködés	13	0,43	<0,001	12	0,53	<0,001
szociális érzékenység	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
idegennyelv	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
önálló munkavégzés	13	0,39	<0,001	12	0,46	<0,001
csapatmunka	13	0,39	<0,001	12	0,50	<0,001
elemzés és rendszerezés	13	0,47	<0,001	12	0,34	<0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
kezdemenyezés	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
szervezőkészség	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
tanulás	13	0,51	<0,001	12	0,37	<0,001
környezeti tudatosság	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
társadalmi tudatosság	13	NA	NA	12	NA	NA
kulturális tudatosság	13	NA	NA	12	NA	NA
kritikus gondolkodás	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001

**M5. táblázat - A „6. Vezetőként melyek azok a kompetenciák, amelyeket elvár a munkavállalóktól?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,47	<0,001	12	0,50	<0,001
olvasási készség	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
számolási készség	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
kreativitás	13	0,47	<0,001	12	0,50	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,39	<0,001	12	0,50	<0,001
kommunikáció	13	0,43	<0,001	12	0,33	0,001
számítógépes ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
műszaki ismeretek	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
gazdasági ismeretek	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
problémamegoldás	13	0,47	<0,001	12	0,33	0,001
konfliktuskezelés	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
szociális érzékenység	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
rugalmasság	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
együttműködés	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
idegennyelv	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
képesség az önálló munkavégzésre	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
képesség a csapatmunkára	13	0,35	<0,001	12	0,42	<0,001
elemzés és rendszerezés képessége	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
kezdemenyezés	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
szervezőkészség	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
tanulás	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
környezeti tudatosság	13	0,51	<0,001	12	0,50	<0,001
társadalmi tudatosság	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
kulturális tudatosság	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
kritikus gondolkodás	13	0,43	<0,001	12	0,46	<0,001
megbízhatóság	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
megbecsülés	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
képzések	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
bónuszok	13	NA	NA	12	0,53	<0,001



**M6. táblázat - A „7. Véleménye szerint a Covid-19 vírus után miként változtak a kompetencia elvárások a munkahelyen? Melyek lettek fontosak?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
olvasási készség	13	0,53	<0,001	12	NA	NA
számolási készség	13	NA	NA	12	NA	NA
kreativitás	13	0,47	<0,001	12	0,53	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,35	<0,001	12	0,53	<0,001
kommunikáció	13	0,39	<0,001	12	0,50	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,33	<0,001	12	0,37	<0,001
műszaki ismeretek	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
gazdasági ismeretek	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
problémamegoldás	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
konfliktuskezelés	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
szociális érzékenység	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
rugalmasság	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
együttműködés	13	0,43	<0,001	12	0,46	<0,001
idegen nyelv	12	0,37	<0,001	12	NA	NA
képesség az önálló munkavégzésre	13	0,43	<0,001	12	0,42	<0,001
képesség a csapatmunkára	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
elemzés és rendszerezés képessége	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
kezdéményezés	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
szervezőkészség	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
tanulás	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
környezeti tudatosság	13	NA	NA	12	NA	NA
társadalmi tudatosság	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
kulturális tudatosság	13	NA	NA	12	NA	NA
kritikus gondolkodás	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001

**M7. táblázat - A „8. Véleménye szerint milyen kompetenciák értékelődnek fel a későbbiekben az Ipar 4,0 hatására?” kérdéscsoport normalitás-teszt eredményei.**

Kompetencia	beosztott			vezető		
	N	D	p	N	D	p
önismeret	13	0,43	<0,001	12	NA	NA
olvasási készség	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
számolási készség	13	NA	NA	12	NA	NA
kreativitás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
technológiai alapú problémamegoldás	13	0,35	<0,001	12	0,37	<0,001
kommunikáció	13	0,47	<0,001	12	0,37	<0,001
számítógépes ismeretek	13	0,35	<0,001	12	0,33	0,001
műszaki ismeretek	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
gazdasági ismeretek	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
problémamegoldás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
konfliktuskezelés	13	NA	NA	12	0,53	<0,001
szociális érzékenység	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
rugalmasság	13	0,43	<0,001	12	0,50	<0,001
együttműködés	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001
idegennyelv	13	0,35	<0,001	12	0,46	<0,001
képesség az önálló munkavégzésre	13	0,51	<0,001	12	0,42	<0,001
képesség a csapatmunkára	13	NA	NA	12	0,50	<0,001
elemzés és rendszerezés képessége	13	0,51	<0,001	11	0,40	<0,001
logikai és térbeli gondolkodás	13	0,47	<0,001	12	0,42	<0,001
kezdéményezés	13	0,53	<0,001	12	0,50	<0,001
vállalkozói szellem	13	0,53	<0,001	12	0,53	<0,001
szervezőkészség	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001
tanulás	13	0,51	<0,001	12	0,46	<0,001
környezeti tudatosság	13	0,47	<0,001	12	0,46	<0,001
társadalmi tudatosság	13	0,53	<0,001	12	0,46	<0,001
kulturális tudatosság	13	0,51	<0,001	12	NA	NA
kritikus gondolkodás	13	0,51	<0,001	12	0,53	<0,001

# FÜGGELÉKEK

## 1. sz. függelék – Témaválasztási lap



Szent István Campus, Gödöllő  
Cím: 2100 Gödöllő, Péter Károly utca 1.  
Tel.: +36-28/522-000  
Honlap: <https://godollo.uni-mate.hu>

### I. sz. függelék – Témaválasztási lap

#### ZÁRÓDOLGOZAT / SZAKDOLGOZAT / DIPLOMADOLGOZAT\* TÉMAVÁLASZTÁSI LAP

##### Hallgató tölti ki!

Hallgató neve: DARVAS MÁRIA MAGDOLNA Neptun kódja: CWTTFB

Szak: Vezetés és szervezés – mesterképzés, levelező (MA/MSc)

Képzési hely\*: **Budai Campus** / Georgikon Campus (Keszthely) / Kaposvári Campus /  
Károly Róbert Campus (Gyöngyös) / Szent István Campus (Gödöllő) /  
Szarvasi Képzési Hely

Képzési szint\*: FOSZK/BA/BSc / MA/**MSc**/SZTK Évfolyam: 2021/2022

Tagozat\*: Nappali / **Levelező** / Távoktatás

Szakirány(ok) / Specializáció(k)\*: **Emberi erőforrás menedzsment és szervezetfejlesztés**

Hallgató e-mail címe: darvasmagdolna@gmail.com

##### A témát kiadó Intézet / Tanszék neve:

Agrár-és Élelmiszergazdasági Intézet

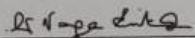
Belső konzulens neve és beosztása: Dr. Varga Erika - egyetemi docens \_\_\_\_\_

Külső konzulens neve, beosztása és munkahelye: \_\_\_\_\_

##### Diploma- , Szak- vagy Záródolgozat témája:

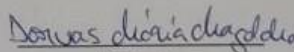
A kompetenciák jelentősége a mindennapi életben és a munka világában \_\_\_\_\_

Kelt: 2021 október 15.



Belső konzulens

Külső konzulens



Hallgató

**Intézetigazgató / Tanszékvezető/ Szakfelelős tölti ki!** – aláírást követően a témaválasztási lap elektronikusán megküldendő a tanulmányi ügyintézőnek és a befogadó intézet adminisztrációjának.

**Témaválasztással egyetérték/nem értek egyet\***

Kelt: \_\_\_\_\_ év \_\_\_\_\_ hó \_\_\_\_\_ nap

Szakfelelős/Szakkoordinátor

**A dolgozat témát befogadom/nem fogadom be\***

Kelt: \_\_\_\_\_ év \_\_\_\_\_ hó \_\_\_\_\_ nap

Intézetigazgató/Tanszékvezető\*\*

\*Kérjük a megfelelő aláírni!

\*\*Amennyiben az érintett szak és a témát kiadó intézet vezetője nem a hallgató képzési helye szerint illetékes campuson dolgozik, akkor az intézet adott campuson illetékes tanszékének vezetője – (ennek hiányában az intézetigazgató), ill. a szak campus koordinátora (ennek hiányában a szakfelelős) írja alá.

2. sz. függelék — Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

Alulírott Darvas Mária Magdolna, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Budai Campus, Vezetés és szervezés MA/MSc szak nappali/levelező\* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett. A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Budapest, 2023. május 2.



Darvas Mária Magdolna

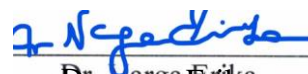
NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam. A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom\*. A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt:



év 2013. hó D2.- nap



Dr. Árga Erika  
Egyetemi docens

**A ZÁRÓDOLGOZAT/SZAKDOLGOZAT/DIPLOMADOLGOZAT  
TARTALMI KIVONATA**

**A kompetenciák jelentősége a mindennapi életben és a munka világában**

Készítette: **Darvas Mária Magdolna**  
Vezetés és szervezés MA/MSc, levelező tagozat  
Agrár- és Élelmiszeripari Tanszék

Konzulens: Dr. Varga Erika, egyetemi docens, MATE

Egy tudásalapú társadalomban a kompetenciáknak kiemelt szerepük van, melyek szoros kapcsolatban állnak egymással. A kompetenciák segítik az egyén személyes fejlődését és önmegvalósítását, valamint erősítik a társadalmi összetartást.

Diplomadolgozatban arra törekedtem, hogy megvizsgáljam a kompetenciák jelentőségét a mindennapi életben és a munka világában. Kérdőív, valamint az SPSS program segítségével vizsgáltam kutatásom feltételezéseit, mely a kritikus gondolkodásra (mint napjaink egyik legfontosabb kompetenciájára), a mindennapi és munkahelyi kompetenciák hasonlóságára, valamint a munkáltatók és munkavállalók kompetenciákról alkotott véleményének különbözőségére terjednek ki.

Az első hipotézis, amely szerint kritikus gondolkodás fontosabb a mindennapi életben, mint a munka világában, igazolást nyert. A második hipotézis vizsgálatánál első lépésben faktorelemzés segítségével csoportosítottam kérdőívben szereplő kompetenciákat, ezt megtettem mind a mindennapi élettel és a munka világával kapcsolatos kérdések esetében. Összehasonlítva a kialakult mutatók átlagait a készségeket ítélték szignifikánsan fontosabbnak a tudásalapú ismeretekkel szemben a kitöltők, ezért a hipotézisem csak részlegesen igazolódott. Eltérés a kompetenciák között nem hétköznapi-munka tengelyének, hanem inkább azok jellege (készség vs. tudásalapú ismeretek) mentén mutatható ki. A harmadik feltételezésem alkalmával összehasonlítottam a kompetenciákat, azok beosztott és vezetők szerinti megítélését. Arra a kérdésre, hogy mennyiben értenek egyet a kérdésekkel az adott kompetenciák kapcsán, csupán egy esetben találtam szignifikáns eltérést a beosztottak és a vezetők válaszai között, egy másik esetben pedig csak tendenciaszerű az eltérés, azaz bizonyítására egy nagyobb mintanagyságra lenne szükség.

A jelenlegi, gyorsan változó világban a munkaerő-piaci versenyképesség megtartásához, a hétköznapi tevékenységek kihívásaihoz, nélkülözhetetlen a folyamatos tanulás, az új ismeretek megszerzése, új kompetenciák elsajátítása. A különböző képzések, tréningek, tanfolyamok, szellemi tevékenységek (olvasás, írás, rejtvényfejtés, társasjátékok, online játékok) vagy új lehetőségek és kihívások (új munkahelyi projekt, önkéntes tevékenység), amelyek célja a kompetenciák fejlesztése, segíthetnek az agy fejlesztésében és a kognitív készségek karbantartásában. A szervezeteknek érdemes áldozni munkavállalóik kompetenciáinak felmérésre és fejlesztésre, akkor is, ha költségeket von maga után, hiszen hosszabb távon a szervezet sikeres működéséhez még mindig nélkülözhetetlen a humán faktor, a fejlett IT rendszerekkel szemben.

### TITKOSÍTÁSI KÉRELEM

Alulírott **Darvas Mária Magdolna** (Neptun-kód: CWTTBF) *Vezetés és szervezés MA/MSc* szak hallgatója kérelmezem, hogy „**A kompetenciák jelentősége a mindennapi életben és a munka világában**” című szakdolgozatom/diplomadolgozatoml (konzulens(ek) neve: **Dr. Varga Erika egyetemi docens**, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Tanulmányi és Vizsgaszabályzat (a továbbiakban: TVSZ) 95. § (5) bek. c) pontja alkalmazásával titkosításra kerüljön. Tudomásul veszem, hogy kérelmem jóváhagyása esetén a dolgozat titkosítása a TVSZ 95. § (5) bek. c) pontja alapján a sikeres védést követő 5 évre szól.

Kelt: Budapest, 2023. május 3.

*Darvas Mária Magdolna*

hallgató aláírása

A titkosítási kérelmet        ENGEDÉLYEZEM / NEM ENGEDÉLYEZEM.

Elutasítás

esetén

indokolás:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kelt: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

szakfelelős aláírása