

A NYELVTUDÁS SZÜKSÉGESSÉGE A MUNKAERŐPIACON THE SIGNIFICANCE OF LANGUAGE KNOWLEDGE ON THE LABOUR MARKET

Horváth-Csikós Gabriella

mestertanár

Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Szent István Egyetem
E-mail: Horvath.Csikos.Gabriella@gtk.szie.hu

Összefoglalás

A globalizáció, az internalizáció, a növekvő számú külföldi tanulmányi- és munkalehetőségek, valamint a munkaerőpiacon való megfelelni vágyás mind felveti az idegen nyelvtudás szükségességét, hiszen az információ és a tudás átadásához elengedhetetlenül szükség van idegen nyelvekre a jelenlegi magyar munkaerőpiacon. Jelen cikk arra keresi a választ, hogy az idegen nyelvtudás vajon lehet-e a munkaerőpiaci siker és elégedettség záloga?

Abstract

Globalization, internalization, the increasing number of learning and career opportunities and the demand for work satisfaction lead to the necessity of foreign language knowledge as foreign languages are inevitably essential on the present day labour market for information and knowledge transfer. The present paper seeks answer for the question whether foreign language knowledge can be the key to success on the labour market.

Kulcsszavak: humán tőke, multikulturalitás, külföldi munkavállalók, munkaerőpiaci siker, idegen nyelvtudás

JEL besorolás: I29

LCC: H1-99

Bevezetés

Aki munkát szeretne vállalni, megfelelő önéletrajzot kell írnia. A személyes profil bemutatásakor többek között feltüntetjük a nyelvi készségeket is. Ha a személyes vetületet nézzük, akkor a nyelvtanulás egy életen át tartó tanulás. Azonban, ha üzleti szempontból nézzük mindezt, akkor az idegen nyelvű kompetenciák és az idegen nyelv tudása nem más, mint különféle értékek, tapasztalatok és sikerek átadásának lehetősége, és egyben eszköze is. Azt feltételezzük, hogy aki nyelveket beszél, jobban érvényesül a munka világában, jobb karrier lehetőségek várnak rá, jobbak az előléptetési kilátásai és így több tapasztalatra tehet szert. A munkáltatóknak elsősorban az az érdekük, hogy olyan munkavállalókat vegyenek fel és alkalmazzanak, akik már eleve rendelkeznek a szükséges idegen nyelvtudással, hisz akkor nem a vállalatnak kell kitaníttatni a munkavállalót, és ez így nyilván sokkal költséghatékonyabb.

Egy cég legfőbb értéke a dolgozók által képviselt humán tőke. Az OECD (2001) által közreadott „The Well-being of Nations” („A nemzetek jóléte”) című tanulmányában a humán tőkére a következőképpen utalnak: Az egyénben megtestesült tudás, készségek, kompetenciák és sajátosságok, amelyek megkönnyítik a személyes, a társadalmi és a gazdasági jólét megteremtését. Manapság a szervezetek és vállalatok egyre gyakrabban és szívesen alkalmaznak munkavállalókat más országokból, eltérő kultúrából, eltérő vallással és más nyelvi környezetből annak érdekében, hogy vállalatuk sokszínűségét erősítsék, növeljék, hiszen a vállalat így válhat még hatékonyabbá a munkaerőpiacon. Az internalizáció már régebben

megjelent a munkaerőpiacon, és határokat átlépve számos országban hatékonyan van jelen. Az internalizáció jelensége természetéből kifolyólag számos problémát is hozott magával. Az egyik legszembetűnőbb problémakör a kommunikáció, ami a szervezet minden egyes szintjén jelen van és érint kivétel nélkül mindenkit, függetlenül attól, hogy a munkahelyi ranglétra melyik fokán áll. Az eltérő anyanyelvet beszélő munkavállalóknak kommunikálniuk kell egymással, sőt nem csupán egy felszínes csevegést kell produkálniuk, hanem szaknyelven kell ismereteket, üzleti információkat, szaktudást átadni és megosztani. Ugyanakkor a technika és a technológiai vívmányok villámgyors fejlődésének köszönhetően ez a kommunikáció jóval könnyebbé tud válni annak ellenére, hogy a dolgozók nem egy anyanyelvet beszélnek (Jansen et al, 2004).

A munkaerőpiacon való megfelelni vágyás és a külföldi tanulmányi- és munkalehetőségek felvetik az idegen nyelvtudás szükségességét. A magyar munkaerőpiacon is szükség van idegen nyelvek ismeretére és használatára. Jelen cikk arra keresi a választ, hogy az idegen nyelvtudás lehet -e a munkaerőpiaci siker és elégedettség záloga?

A hipotézisem a következő volt: *Az idegen nyelven zajló információ -és tudásátadás csak akkor lehet hatékony és eredményes a vállalatban belül, ha a résztvevő felek idegennyelv-tudása minimum középfokú.* Kíváncsi voltam arra, hogy a munkaerőpiaci sikerhez és elégedettséghez szükség van -e középfokú idegen nyelvtudásra, vagy alacsony fokú nyelvtudással is jól lehet boldogulni a munkaerőpiacon.

Irodalmi áttekintés

Ahogy a bevezetésben már olvashattuk, a különböző anyanyelvet beszélő munkavállalóknak kommunikálniuk kell egymással, a felszínes beszélgetéseken túl jellemzően szaktudást kell átadniuk egymásnak idegen nyelven. A kommunikáció nem más, mint információcsere, közlés, tájékoztatás. A szakirodalomban több kommunikációs modell létezik, amelyek közül a Jacobson-féle kommunikációs modellt az egyik legelterjedtebb. A Jacobson-féle modell tényezői a következők: közlő (addresser), címzett (addressee), üzenet (message), nyelv (code), csatorna (contact), beszédhelyzet (situation), valóság (context), zaj, zavaró tényező (noise). Jacobson elmélete szerint a kommunikációnak 6 funkciója lehet: 1. referenciális funkció (tények közlése), 2. emotív funkció (érzelmek kifejezése), 3. konatív funkció (a hallgató befolyásolására szolgál, pl. kérése), 4. fatikus funkció (a résztvevők közti kapcsolat fenntartása, pl. érdeklődés), 5. metanyelvi funkció (az üzenet értelmezése), 6. esztétikai/poétikai funkció (nyelvi megformálás). Az első három funkció valamennyi üzenetben jelen van, de valamelyikük túlsúlyba kerülve meghatározza egy-egy üzenet jellegét, nyelvi megformálását és a hozzá kapcsolódó magatartást.

A kommunikáción kívül egy másik gyakran használt fogalmat is definiálni kell. Ez a fogalom a nyelvtudás. A nyelvtudás egy adott nyelv rendszeres használatát jelenti; a nyelvet tudó pedig az, aki képes kommunikálni azon az adott nyelven. A nyelvtudás fokát is többen többféleképpen definiálták, jelenleg Magyarországon az ún. KER¹ (Közös Európai Referenciakeret) skála szerinti beosztást használjuk. A kommunikáció területén belül elsősorban a kultúrák közti kommunikáció szempontjából vizsgáltam az adott cégek, vállalatok munkavállalóinak nyelvtudását.

Nemzetközi cégek nyelvhasználatát vizsgáló korábbi tanulmányok azt támasztják alá, hogy a multikulturális cégek egy, a szokásostól eltérő vezetői magatartást igényelnek, különös

¹ https://nyak.oh.gov.hu/nyat/doc/ker_2002.asp

tekintettel a kultúraközi kommunikációra. (Tanger és Lauring, 2000) Mivel az információátadás elsősorban társadalmi interakciók segítségével valósul meg, ezért a nyelv az alapvető forrás, amely segíti a folyamat sikeres megvalósulását. Tanger és Lauring kutatásaikban arra keresték a választ, hogy nemzetközi vállalatok hogyan tudják használni az „idegen” nyelveket annak érdekében, hogy azáltal a társadalmi változásokra irányuló törekvéseiket előmozdítsák. A használt nyelv szimbolikus és stratégiai szerepét vizsgálták olyan nemzetközi vállalatoknál, amelyek ezen változások irányába elkötelezettek. Tanulmányukban rámutatnak arra, hogy egy vállalatnál hogyan lehet a nyelvet stratégiaileg használni és fejleszteni annak érdekében, hogy a kitűzött társadalmi változtatásokat minél hatékonyabban vigyék véghez.

Welch és Welch 2008-ban rámutatott arra, hogy a nyelvi nehézségek megléte, nevezetesen a közös kód hiánya negatív hatással bír a munkavállalók közötti tudásátadásra. Tanulmányukban hangsúlyozták, hogy a multinacionális cégek működésében a vállalaton belül használt nyelvnek óriási szerepe van, mert a nyelv gyakorlatilag az üzleti élet minden egyes szegmensét átszövi és arra jelentős hatással van. Azonban egy vállalaton belül használt közös nyelv (a shared company language) nem szükségszerűen és nem feltétlenül garantálja értelmes és hasznos kommunikáció létrejöttét.

Rebecca Marschan-Piekkari és Mirjaliisa Charles (2003) tanulmányukban a finn liftgyártó vállalatot, a Kone-t és annak leányvállalatait vizsgálták meg, és arra a következtetésre jutottak, hogy a nyelvnek rendkívül nagy szerepe van a vállalat működésében. Kutatásokat végeztek arra vonatkozóan is, hogy a nyelvi korlátozások és megszorítások milyen hatással vannak a vállalat működésére, illetve a munkavállalókra.

Lauring és Selmer (2011) azt írták, hogy csupán néhány kutatás és publikáció készült arról, hogy a nyelvi nehézségek, a közös nyelvi kód hiánya milyen kihívások elé állítja a nemzetközi vállalatok vezetőit. Lauring (2007) kifejtette azt is, hogy számos kutatás bebizonyította már, hogy nemzetközi cégek mennyire figyelmen kívül hagyják, és nem ismerik fel a nyelv szerepét és annak fontosságát. Elképzelése szerint ez azért lehet így, mert a cégek inkább a mérhető paraméterekre koncentrálnak a kultúraközi kommunikációt illetően. Mivel a nyelv nem egy statikus, hanem éppen ellenkezőleg, egy folyamatosan mozgásban, változásban levő dolog, ezért vélhetően nehezebben is mérhető.

Lauring szerint (2011) a kutatások és vizsgálatok jóval több hangsúlyt fektetnek a kulturális és demográfiai különbségek elemzésére. A Kone vállalatnál lefolytatott kutatásukban vizsgálták a nyelv hatásait a vállalati élet különböző szegmenseit illetően, mint például vállalati struktúra, hatalmi viszonyok és hatékony kommunikáció. A 2002-es tanulmányban a szerzők a cégen belüli horizontális kommunikációt is vizsgálták annak érdekében, hogy hatékony javaslatokat tudjanak tenni a cégen belüli nyelvi tréningekre vonatkozóan. Annak ellenére, hogy a finn vállalat az angol nyelvet határozta meg és fogadta el, mint közös munkanyelvet, a bevezetett 'standardizálás' nem változtatott a meglévő kultúraközi akadályokon. Sőt, az adatok azt támasztották alá, hogy a nyelv egyrészt akadályozó, másrészt pedig segítő tényezőként szerepelt a kommunikációkban, valamint az is bizonyítást nyert, hogy azok, akik nyelvileg magasabb szinten álltak, sokszor magasabb pozícióba is kerültek a vállalatnál, mint ahova egyébként kerülhettek volna, ha nyelvi szintjük alacsonyabb. Továbbá a tanulmány rávilágított a nyelv hatalmára, ami abban tud megnyilvánulni, hogy a szervezeten belüli formális kommunikációt is befolyásolni tudja.

A tanulmányból egyértelműen kiderült, hogy az elsőszámú akadály a finn vállalatnál a nyelv volt az értekezletek és meetingek tekintetében. A kutatásban 110 Kone dolgozót kérdeztek meg,

akik összesen 10 országot képviseltek. Az interjúkat több nyelven folytatták le. Az interjúk eredménye alapján a szerzők azt állapították meg, hogy a vállalaton belül fellépő kommunikációs problémáknak 2 oka van: egyrészt a közös nyelv hiánya a vállalaton belüli interakciók során; másrészt pedig a kommunikációban résztvevők nem megfelelő nyelvi kompetenciája. A résztvevő munkavállalók 57%-a állította azt, hogy a nyelv akadály számukra a munkájuk során. Az írásbeli kommunikációt illetően, a fordítás, míg a szóbeli interakciókat illetően a telefonos beszélgetés bizonyult a legnehezebbnek a kutatásban résztvevők véleménye alapján.

A kutatás eredményei azt is igazolták, hogy azok a munkavállalók, akik magasabb nyelvi szinten álltak a kollegáiknál, központi szerepet kaptak a többiektől, hiszen szükség volt a nyelvet jól tudó kollegára adott kommunikációs szituációkban. Azok a dolgozók azonban, akik nyelvi szinten nem álltak magas szinten, gyakran kirekesztve, szélére sodorva vagy éppen információtól megfosztva érezték magukat. Más tanulmányok is rávilágítottak már ehhez hasonló kiegyensúlyozatlan vállalaton belüli szituációkra, amikor éppen nem a nyelvi képességek, hanem a számítógépes többlettudás miatt juthattak kollegák magasabb pozíciókba vagy juthattak előnyökhöz (Sproull és Kiesler, 1991).

Elemzésük legfontosabb konklúziójaként a szerzők azt vonták le, hogy a nemzetközi vállalatoknak biztosítaniuk kell azt, hogy a nyelv ne kerüljön a perifériára, ne felejtődjön el, sőt éppen ellenkezőleg sokkal nagyobb stratégiai jelentőséget kell, hogy kapjon. Ezért fontos egy multikulturális szervezetnél, hogy a tudásátadás hatékony folyamata kerüljön kidolgozásra, különös tekintettel a nyelvi vonatkozásokra.

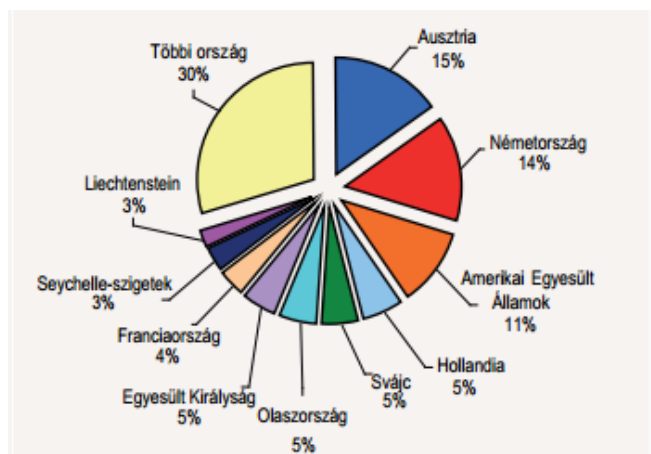
A tanulmányuk végén a szerzők javaslatot tettek arra vonatkozóan, hogy a kommunikációs akadályokat hogyan lehetne megoldani. Véleményük szerint elsősorban olyan jelentkezőket kell felvenni, akik már megfelelő nyelvi tudással rendelkeznek, és ezt a tudást a vállalaton belül tökéletesíthetik és szinten tarthatják. Érdekes azonban az, hogy az említett nemzetközi vállalatnál miért nem része a toborzási szűrőfeltételeknek egy a vállalat által megjelölt kontakt nyelv adott szintű ismerete.

Magyarországi helyzet

A Magyarországon működő nemzetközi cégek száma is egyre növekszik, és a külföldi tulajdonban levő cégek nagyrészt magyar munkavállalókat foglalkoztatnak, de előszeretettel alkalmaznak nem magyar szakembereket is. A KSH 2010-es adatai szerint (1. ábra) Magyarországon leányvállalattal rendelkező külföldi vállalatok közül a legtöbb osztrák (15%), német (14%) és amerikai (11%) vállalat volt.

Feltártam azt is, hogy a TDM struktúra hivatalos megjelenése (2005) előtt volt-e intézményesített együttműködés az adott településen. A válaszadók 56%-a esetében volt már együttműködési társulás 2005 előtt, majd a desztináció menedzsment rendszer megjelenésével betagozódtak azon struktúrába. A kitöltők 44%-ánál csak a hivatalos desztináció menedzsment hálózat megjelenését követően alakult ki intézményesített együttműködés.

Kitértem a turisztikai szervezeteken belüli tagok együttműködési hajlandóságára is, egytől négyig skálán lehetett értékelni a különböző tagok közösségi aktivitását, majd átlagoltam az eredményeket. Összességében elmondható, hogy a társulásokon belül a tagokkal való közös munka jónak mondható (2. ábra), a legegységesebb partnerek a civil szervezetek (3,22) és az önkormányzatok (3,11), míg legkevésbé aktív tagok a szobakiadó (2,44) és a természetes magánszemélyek (2,50).



1. ábra: A legjelentősebb országok a külföldi leányvállalatok száma szerint, 2010

Forrás: KSH

Az 1. táblázatban látható a 10 legnagyobb Magyarországon levő cég, valamint az iparág, amelyben tevékenykednek és a cég nemzetisége és munkanyelve. A Magyarországon levő 10 legnagyobb vállalat közül 2 magyar cég van, ahol a munkanyelv -a magyaron kívül, de ugyanakkora jelentőséggel- az angol vagy a német. Tízből hat vállalatnál az angol nyelv az elsődleges munkanyelv, ami az angol nyelv dominanciáját bizonyítja.

1. táblázat: A 10 legnagyobb hazai (Magyarországon levő) cég, 2015

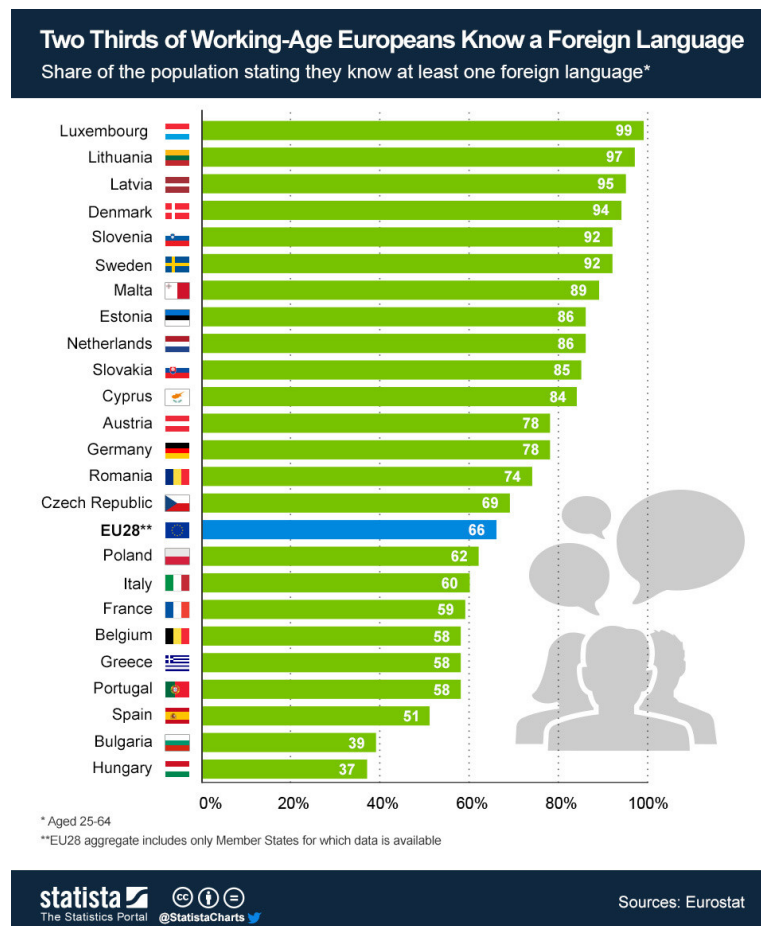
Helyezés	Cégnév	Ágazat	Nemzetiség/munkanyelv
1	Mol Magyar Olaj és Gázipari Nyrt.	energiaipar	magyar központú multinacionális vállalat /angol
2	Audi Hungaria Motor Kft	autógyártás	a német Audi AG 100%-os magyarországi leányvállalata / német
3	GE Infrastructure CEE Holding Kft	vagyonekez. (gépgyártás)	amerikai / angol
4	MVM Magyar Villamos Művek	vagyonekez. (energiasz.)	magyar / magyar és angol
5	Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft.	autógyártás	német /német
6	Samsung Electronics Magyar Zrt.	elektronikai ipar	Dél –Korea / angol
7	Magyar Telekom Távközlési Nyrt.	távközlés	magyar/ magyar és német
8	E.On Hungária Energetikai Zrt.	vagyonekez. (energiasz.)	német holding / német
9	Flextronics International Kft.	elektronikai ipar	amerikai / angol
10	Magyar Suzuki Zrt.	autógyártás	japán többségi tulajdonban / angol

Forrás: http://index.hu/gazdasag/2015/07/23/legnagyobb_magyar_cegek_listaja/

Az angol nyelv vitathatatlanul az élen áll, és dominanciáját az is bizonyítja, hogy a meghirdetett pozíciók körülbelül 60 százalékában kérnek legalább egy, körülbelül 15 százalékában két nyelv - tárgyalóképes - ismeretét. Az elvárt nyelvek közül az angol szerepel az első helyen.

Magyarország helye az Európai Unión belül

A 2. ábra bemutatja, hogy az EU 28 tagországának aktív dolgozóinak, a 25-64 év közötti munkavállalóknak hány százaléka állítja azt magáról, hogy legalább egy idegen nyelvet beszél. Luxemburg, Litvánia és Lettország állnak a dobogó első három helyén, Dánia, Szlovénia és Svédország követi őket előkelő 90% fölötti eredményekkel. A sereghajtó pedig sajnos Magyarország, 37%-kal. A 28 tagállam átlaga 66%, vagyis az aktív keresőképes dolgozók körülbelül 2/3-a állítja azt magáról az Európai Unióban, hogy legalább egy idegen nyelvet beszél.































2. ábra: A dolgozó korban levő európaiak nyelvtudása

Forrás: Eurostat

A 3. ábra egy 2012-es felmérés eredményeit mutatja, mely szintén egy Európai Unió összehasonlításban ábrázolja az idegen nyelvet társalgási szinten beszélők arányát. Luxemburg, Lettország és Hollandia áll a dobogó első három helyén, mert ezekben az országokban a legmagasabb a legalább egy idegen nyelvet beszélők aránya (több mint 90%). Magyarország sajnos a lista utolsó helyén áll, a legalább egy idegen nyelvet beszélők aránya mindösszesen 35%. (viszonyításképpen az európai átlag 54%). A legalább két vagy legalább három idegen nyelvet beszélők arányát megnézve, sajnos elmondhatjuk, hogy Magyarország itt is mind a két esetben az utolsó helyen végzett az Európai Unió vizsgált országai közül. Sőt az egy idegen nyelvet sem beszélők aránya is nálunk a legmagasabb, 65%. Ezek a beszédes számok nagyon szomorú képet festenek Magyarország népességének nyelvtudásáról.

Idegennyelvet társalgási szinten beszélők aránya

		legalább egy idegen nyelvet	legalább két idegen nyelvet	legalább három idegen nyelvet	egy idegen nyelvet sem
	EU27	54%	25%	10%	46%
	LU	98%	84%	61%	2%
	LV	95%	54%	13%	5%
	NL	94%	77%	37%	6%
	MT	93%	59%	13%	7%
	SI	92%	67%	34%	8%
	LT	92%	52%	18%	8%
	SE	91%	44%	15%	9%
	DK	89%	58%	23%	11%
	EE	87%	52%	22%	13%
	SK	80%	43%	18%	20%
	AT	78%	27%	9%	22%
	CY	76%	20%	7%	24%
	FI	75%	48%	26%	25%
	BE	72%	50%	27%	28%
	DE	66%	28%	8%	34%
	EL	57%	15%	4%	43%
	FR	51%	19%	5%	49%
	PL	50%	22%	7%	50%
	CZ	49%	22%	6%	51%
	RO	48%	22%	8%	52%
	BG	48%	19%	4%	52%
	ES	46%	18%	5%	54%
	IE	40%	18%	4%	60%
	UK	39%	14%	5%	61%
	PT	39%	13%	4%	61%
	IT	38%	22%	15%	62%
	HU	35%	13%	4%	65%

3. ábra: Felmérés a nyelvtudásról az EU-ban

Forrás: <http://piackutatas.blogspot.hu/2012/06/felmeres-nyelvtudasrol-az-eu-ban.html>

Az előbb bemutatott két ábra Európai Unió összehasonlításban ábrázolta a vizsgált országok helyét az idegen nyelvtudást illetően. Sajnos mind a kettő felmérés eredménye meglehetősen szomorú képet fest a magyarok nyelvtudásáról.

A magyar munkaerőpiacra 10 év múlva kikerülőkre érvényes lesz az az intézkedés, hogy 2020-tól csak az felvételizhet egyetemre, akinek lesz középfokú nyelvvizsgálója valamilyen idegen nyelvből. Ez a bevezetésre szánt intézkedés csökkentheti az amúgy is -demográfiai okokból is csökkenő -felvehető hallgatók számát.

Szükséges -e az, hogy a magyar munkaerőpiacon elhelyezkedő diplomás munkavállaló legalább középfokú (B2) nyelvtudással rendelkezzen valamilyen nyelvből? Erre kerestem a

választ, amikor egy kérdőíves felmérést végeztem 160 magyarországi munkavállaló megkérdezésével.

A kutatás módszere

Jelen cikk egy hosszabb terjedelmű írás egyik hipotézisének bemutatása. A kutatásomhoz kvantitatív vizsgálatot végeztem online kérdőívekkel. A kérdőíves lekérdezés célja az volt, hogy átfogó képet kapjak a jelenlegi munkaerőpiaci nyelvi mentorálásról, valamint arról, hogy az idegen nyelven zajló tudásátadás mennyire jellemző és mennyire hatékony a Magyarországon működő külföldi szervezeteknél. A kérdőív kérdései elsősorban strukturált kérdésekből álltak. A kérdések nyitott és zárt kérdések voltak. A nyitott kérdésekben saját véleményt fogalmaztak meg a válaszadók, míg a zárt kérdések esetében előre megfogalmazott kérdésekre válaszoltak.

A kérdőívben a három- és ötfokozatú Likert-skálát használtam. A válaszadás önkéntes volt, a mintagyűjtés alapvetően a hólabda módszerre támaszkodott, így a kutatás nem tekinthető reprezentatívnak e szempontból sem, sem a mintaszám alapján. A kérdőívet a www.kerdoivem.hu oldalon tettem közzé. 160 db használható mintát sikerült összegyűjtenem. Az adatgyűjtésre körülbelül 3 hónapot terveztem. Célközönségem elsősorban a különféle tulajdonosi háttérrel rendelkező vállalatok alkalmazottai voltak, akik idegen nyelvet/nyelveket használnak munkájuk során. A minta nem tekinthető reprezentatívnak, ezért a hipotézisek érvényességét csak az adott minta esetében tudom megerősíteni. A minták összegyűjtése után megvizsgáltam a kitöltött kérdőíveket, és megállapítottam, hogy mind a 160 kérdőív teljesen kitöltött volt és nem volt szükség adat tisztításra. Ezután következett az adatok bevitele az SPSS 23-as verzió programba.

A hipotézisem a következő volt: *Az idegen nyelven zajló információ -és tudásátadás csak akkor lehet hatékony és eredményes a vállalaton belül, ha a résztvevő felek idegennyelv-tudása minimum középfokú.* Kíváncsi voltam arra, hogy a munkaerőpiaci sikerhez és elégedettséghez szükség van -e középfokú idegen nyelvtudásra, vagy alacsony fokú nyelvtudással is jól lehet boldogulni a munkaerőpiacon.

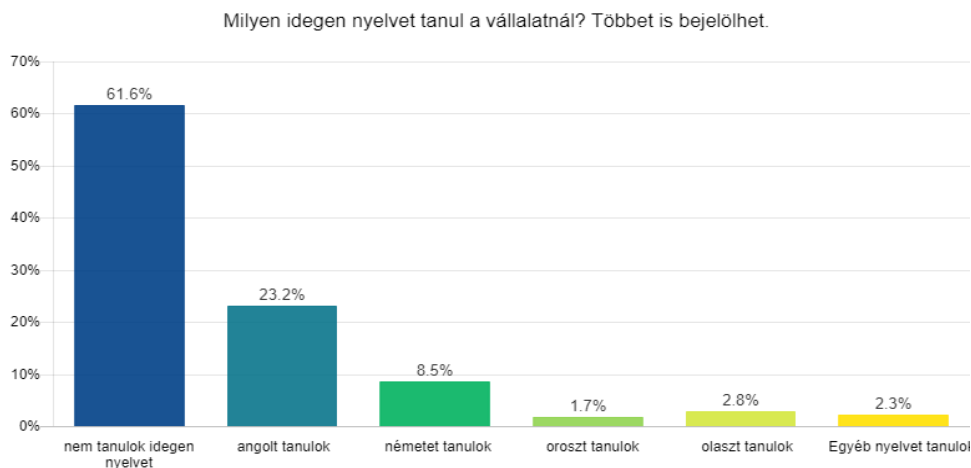
Eredmények, következtetések

A vizsgált mintában a cégek 49,4%-a nagyvállalat, vagyis 250 főnél több alkalmazottal rendelkezik; 25%-uk középvállalat, ami 50-249 főt foglalkoztat, míg 11,9%-uk kisvállalat -9-49-főt foglalkoztat- és 13,8 %-uk mikrovállalat 2-8 fő alkalmazottal. Összességében elmondható, hogy a kérdőívet kitöltők közel fele nagyvállalatnál dolgozik.

A hipotézis vizsgálatához először rákérdeztem arra, hogy mennyire értenek egyet a munkavállalók azzal az állítással, hogy egy közös munkanyelv megléte a cégnél (pl. angol német, stb.) a munkahelyi hatékonyság záloga. A munkavállalók 72,1%-a teljesen egyetértett, 26,5%-uk részben értett egyet és csupán 1,5%-uk egyáltalán nem értett egyet az állítással. Tehát a munkavállalók körülbelül $\frac{3}{4}$ -e fontosnak tartja, hogy legyen egy közös munkanyelv a kollegák között, mert úgy gondolják, hogy ez a hatékonyság záloga lehet.

Ez után arra voltam kíváncsi, hogy a megkérdezett dolgozók milyen idegen nyelvet tanulnak a vállalatnál, milyen idegen nyelvet tanulnak magánúton, illetve milyen szintű az idegen nyelvi tudásuk.

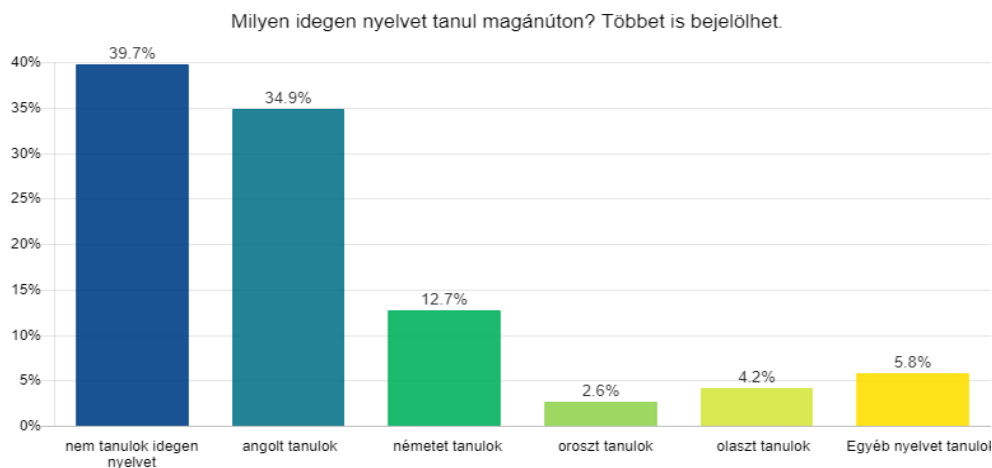
A 4. táblázatból látható, hogy a válaszadók 62%-a nem tanul idegen nyelvet a vállalatnál, ami azt jelenti, hogy közel 40%-uk tanul valamilyen idegen nyelvet a vállalatnál. 22,7%-uk tanul angolul, ami a legmagasabb arány. A dolgozók 8,5%-a tanul németet, 2,8%-uk tanul olaszt, 1,7%-uk tanul oroszul és 2,3%-uk tanul egyéb nyelveket. Tehát a dolgozók közel 2/3-a nem tanul semmilyen nyelvet a vállalatnál. Angolt tanulnak a legtöbben (a megkérdezettek 22,7%-a).



4. ábra: A tanult idegen nyelvek a vállalatokon belül

Forrás: saját szerkesztés

Az 5. ábra azt szemlélteti, hogy milyen idegen nyelvet tanulnak a válaszadók magánúton. 39,9%-uk válaszolta azt, hogy semmilyen nyelvet nem tanul magánúton, ami azt jelenti, hogy közel 60%-uk tanul valamilyen idegen nyelvet magánúton. 35,1%-uk angolt tanul, 12,8%-uk németet, 4,3%-uk olaszt tanul, 2,1%-uk oroszul, egyéb nyelveket pedig 5,9%-uk. Összességében elmondható, hogy a dolgozók közel 40%-a nem tanul semmilyen idegen nyelvet magánúton.



5. ábra: A magánúton tanult idegen nyelvek

Forrás: saját szerkesztés

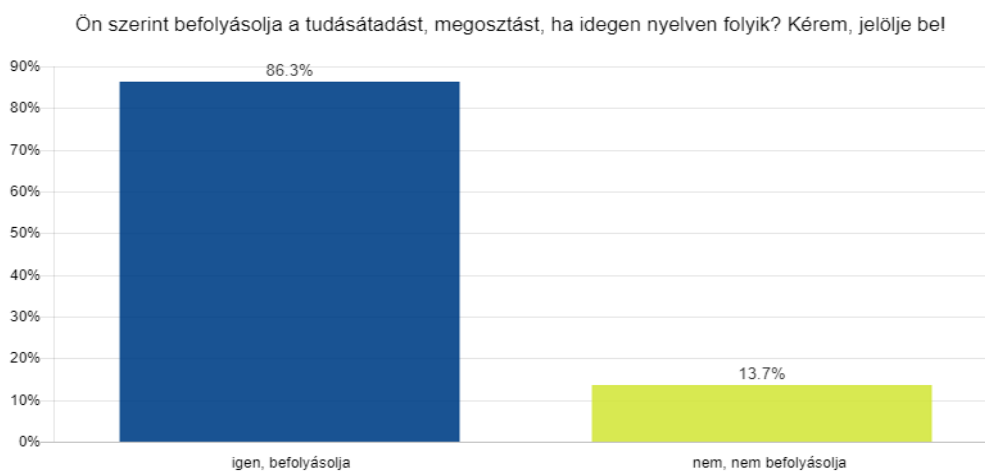
Az alábbi összefoglaló táblázat (2. táblázat) nyelvenként mutatja be, hogy a dolgozók hány százaléka állította magáról a kérdőívben, hogy beszél valamilyen idegen nyelven B1, B2 és C1 szinteken. A táblázatból látható, hogy a dolgozók 29,5%-a B2-es szintűnek tüntette fel nyelvtudását, 23%-uk C1-nek, 22%-uk B1-nek. A1 szinten 7,5%, C2 szinten a dolgozók 3%-a beszél. Összességében nagyon pozitív az a tény, hogy a dolgozók 94,5%-a beszél angolul valamilyen szinten. Angolul a dolgozók közel 30%-a B2-es szinten, vagyis középfokon beszél. 23%-uk C1-es szinten beszél, ami megfelel a felsőfoknak, és 22%-uk B1 szinten beszél, ami megfelel az alapfoknak.

2. táblázat: A dolgozók hány százaléka beszél idegen nyelveket a vállalatoknál?

Nyelvek	A megkérdezett dolgozók hány százaléka állítja, hogy beszél valamilyen idegen nyelven	B1 (alapfok)	B2 (középfok)	C1 (felsőfok)
Angol	94,5%	22%	29,5%	23%
Német	63,3%	11,4%	13,9%	10%
Orosz	26,3%	0,5%	2,5%	1,5%
Spanyol	19,9%	1,5%	1,5%	0%
Olasz	26,3%	1,5%	1,5%	0,5%

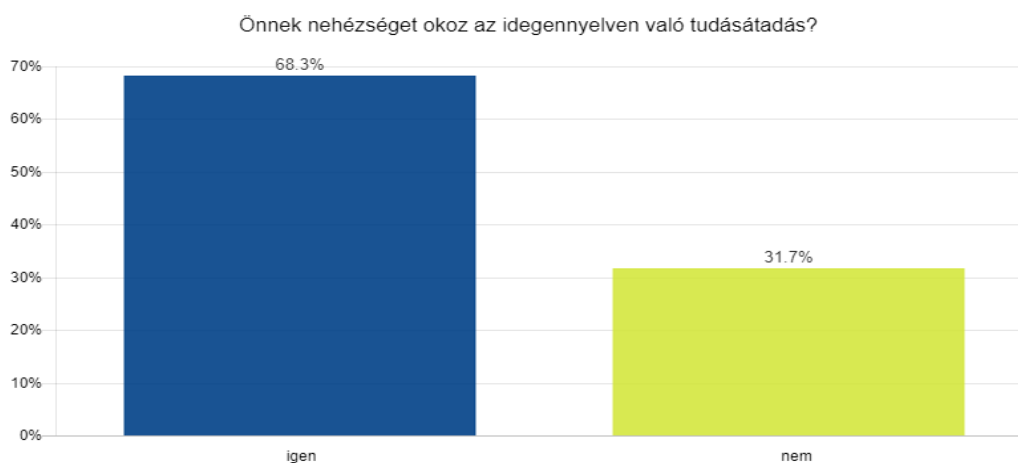
Forrás: saját szerkesztés

Kíváncsi voltam a munkavállalók véleményére arról, hogy vajon befolyásolja a tudásátadást, ha az idegen nyelven zajlik (6. ábra). A válaszadók 86,9%-a szerint befolyásolja a tudásátadást, ha az idegen nyelven zajlik, és 13,1%-uk válaszolta azt, hogy őket nem befolyásolja az, ha a tudásátadás idegen nyelven zajlik.

**6. ábra: Befolyásolja a tudásátadást, ha idegen nyelven zajlik?**

Forrás: saját szerkesztés

Majd rákérdeztem arra, hogy nehézséget okoz -e a munkavállalóknak, ha a tudásátadás idegen nyelven zajlik. A 7. ábra eredménye szerint a munkavállalók többségének, 68,8%-nak nehézséget okoz az idegen nyelven való tudásátadás, és összesen 31,3%-uk válaszolta azt, hogy nekik ez nem okoz nehézséget.

**7. ábra: Nehézséget okoz -e az idegen nyelven zajló tudásátadás**

Forrás: saját szerkesztés

Ez után kértem a válaszadókat, hogy jelöljék a következő két állításnál, hogy azok véleményük szerint igazak vagy hamisak. Az egyik állítással, -mely szerint az idegen nyelven zajló tudásátadáskor a nyelvtudás szintje mindegy, a lényeg az, hogy a szakmai ismeretanyagot át tudják adni, a válaszadók csupán 23,8%-a értett egyet és a válaszadók több mint a $\frac{3}{4}$ -e, pontosan 76,3%-uk válaszolta azt, hogy nem értett egyet az állítással. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók $\frac{3}{4}$ -e szerint egyáltalán nem mindegy, hogy milyen nyelvi szinten vannak a tudásátadás résztvevői, hiszen a tudástranszfer sikerének szempontjából nagyon is fontos, hogy megfelelő nyelvi szinten legyenek a résztvevők.

Azonban hogy mi a megfelelő szint adott esetekben nyilván nagyon különböző lehet. A másik állítással- mely szerint alapfokú idegen nyelvtudással nem lehetséges tudásátadás- a válaszadók 66,3%-a értett egyet, és 33,8%-uk tartotta hamisnak, vagyis a munkavállalók 66,3%-a szerint alapfokú idegen nyelvtudással nem lehetséges a tudásátadás.

Az eddigi adatokat figyelembe véve azt már tudjuk, hogy a válaszadók 86,9%-a szerint befolyásolja a tudásátadást, ha idegen nyelven zajlik, illetve a munkavállalók többségének, 68,8%-nak nehézséget okoz az idegen nyelven való tudásátadás. Továbbá a válaszadók $\frac{3}{4}$ -e szerint egyáltalán nem mindegy, hogy milyen nyelvi szinten vannak a tudásátadás résztvevői, hiszen a tudástranszfer sikerének szempontjából fontos a résztvevők megfelelő nyelvi szintje. Valamint az is látszik az adatokból, hogy a munkavállalók 66,3%-a szerint alapfokú idegen nyelvtudással nem lehetséges a tudásátadás.

A nem reprezentatív kutatás eredménye szerint tehát a munkaerőpiaci sikerhez és elégedettséghez szükség van középfokú idegen nyelvtudásra, így a nyelvvizsga előírása egyfelől fontos követelmény, azonban kétségkívül minőségi oktatást is kell hozzá biztosítani, különben könnyen esélyegyenlőségi kérdés válhat belőle. Az viszont biztos, hogy a munkakör jellegétől függ az elvárt nyelvtudás mértéke.

A mai gyorsan változó világban a munkaerőpiaci követelmények is folyamatosan változnak. Azok lesznek sikereses álláskereső és munkavállalók a munkaerőpiacon, akik alkalmazkodni tudnak a változásokhoz, és azok, akik akár még új képesítést, új végzettséget, új nyelvtudást is képesek és tudnak szerezni annak érdekében, hogy el tudjanak helyezkedni, illetve benn tudjanak maradni a munkaerőpiacon.

Irodalomjegyzék

1. Bencsik A. - Juhász T. & Machova R.: (2014): Mentor system /practice on behalf on knowledge sharing, Acta Politechnica Hungarica, 11(9), p 95-114
2. Bencsik A.: (2015): A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban, Akadémiai Kiadó, 320 p., ISSN 2061-6430
3. Bencsik, A.- Juhász, T.- Horváth-Csikós G. (2016): A mentori gyakorlat a munkavállalók szemszögéből, avagy hogyan vélekednek a kérdésről a nők és a férfiak- egy empirikus kutatás alapján, In: György Juhász, Enikő Korcsmáros, Erika Huszárik (szerk.), Konferencia helye, ideje: Komárno, Szlovákia, 2016.09.13-2016.09.14. Komárno: Selye János Egyetem, 2016. pp. 42-51.
4. Borgulya Á., Konczosné Szombathelyi M. (szerk) (2017): Vállalati kommunikációmenedzsment Tanulmánykötet, Károli Gáspár Református Egyetem, L'Harmattan Kiadó, 339 p., ISSN 2062 9850
5. Jacobson, R.: Hang -jel-vers. Gondolat Kiadó, Budapest, 1969.
6. Jansen J: (2004): I Don't Know What I Want, but I Know It's Not This: A Step-by-Step Guide to Finding a Gratifying Work, Penguin Books, 2016

7. Luring J., (2007) "Language and ethnicity in international management", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 12 Iss: 3, pp.255 - 266
8. Luring J., Selmer J. (2011): Knowledge sharing in diverse organisations, in *Human Resource Management Journal*, 6 January, 2011
9. Luring, J. (2007): Obstacles to Innovative Interaction: Communication Management in Culturally Diverse Organizations, Aarhus University, Denmark, In: *Journal of Intercultural Communication*, ISSN 1404-1634, issue 15, November 2007.
10. Marschan-Piekkari, R. (2003). Reaching the sky - foreign acquisition strategy of Kone elevators and escalators. In P. Mannio, E. Vaara, & P. Ylä-Anttila (Eds.), *Our path abroad : exploring post-war internationalization of Finnish corporations* (pp. 148-162). Helsinki.
11. OECD [2001a]: *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, 2001. Paris.
12. Piekkari, R. in Stahl, G.K. & Bjorkman, I. (2006). *Handbook of research in international human resource management*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK.
13. Pintér Zs. (2001): *Hogyan csináljunk karriert?*, Horton International Worldwide Inv, Chicago IL, USA
14. Piekkari, Rebecca, Catherine Welch, Eriikka Paavilainen (2008): *The case study as disciplinary convention: Evidence from international business journals. Organizational research methods*
15. Rebecca Piekkari, Lawrence S. Welch (1998): *In the Shadow: The Impact of Language on Structure, Power and Communication in the Multinational*
16. Sproull, Lee, & Kiesler, Sara. (1991). *Connections: New ways of working in the networked organization*. Cambridge, MA: MIT Press.
17. Welch L., D. Welch (2008): *The importance of language in international knowledge transfer*, In: *Management International Review*, Vol. 48, 2008/3