

DIPLOMADOLGOZAT

Medve-Póka Dóra

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Vállalkozásfejlesztés mesterképzési szak

**A FELSŐOKTATÁSBAN RÉSZTVEVŐ NEMZETKÖZI HALLGATÓK
BEILLESZKEDÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI**

Belső konzulens: Dr. Herneczky Andrea

Főiskolai docens

**Belső konzulens
intézete/tanszéke:**

Agrármenedzsment és
vezetéstudományi tanszék

Készítette:

Medve-Póka Dóra

Gyöngyös

2024

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	2
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	4
2.1. Nyelv és kultúra.....	4
2.1.1. Kultúramodellek	6
2.1.2. Interkulturális kompetencia	11
2.2. A kommunikációs félreértések forrásai	12
2.3. Interkulturális érzékenyítés.....	14
2.4. A kulturális sokk.....	15
2.5. Kulturális diverzitás a munkahelyeken.....	16
3. ANYAG ÉS MÓDSZER.....	19
3.1. Kutatási célok meghatározása	19
3.2. A kutatás bemutatása	22
3.2.1. Mélyinterjú a hallgatókkal	22
3.2.2 Mélyinterjú az oktatókkal	35
4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	40
ÖSSZEFOGLALÁS.....	43
IRODALOMJEGYZÉK.....	45
ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	48
MELLÉKLETEK.....	49
NYILATKOZATOK.....	57

1. BEVEZETÉS

A munkahelyek nemzetközivé válásának természetes velejárója a különböző kultúrák találkozása, cégen belüli integrálódása. A globalizációval, a világgazdasági fejlődés egyik velejárójaként, egyben a szervezetek terjeszkedésével a cégek áttörték az országok és földrészek, illetve az ott megszokott szervezeti viselkedés földrajzi és kulturális korlátait. A globális üzleti környezetben versenyelőnyre és sikertényezővé vált a helyi piaci szereplők értékrendszeréhez illeszkedő szervezeti stratégia és viselkedés kialakítása. A legnehezebben felmérhető kihívásokat a kulturális és szociokulturális különbségek jelentik. Az eltérő nyelv és szimbólumvilág, a fogadó ország kultúráját jellemző értékrend, hitek és hiedelmek, a szociális távolságok, a társadalmi érintkezést jellemző normák, az emberek iskolázottsági és műveltségi szintje és a kultúra számos további összetevője lehetetlenné teheti, hogy a vállalat ugyanolyan tartalommal és formával bíró üzeneteket juttasson el a leány- és társult vállalatokon belüli és kívüli célcsoportokhoz, mint hazai környezetében. A vállalat nemzetközivé válása olyan kommunikációs stratégia kialakítását követeli meg, amely az új helyzetben eredményesen alkalmazható.

Témaválasztásom azért esett a nemzetközi kapcsolatokra és azok mobilizációjának vizsgálatára, mert van szerencsém már hét éve a felsőoktatásban dolgozni és kifejezetten külföldi hallgatókkal foglalkozni, nemzetközi koordinátorként. Mindig érdekelt a különböző kultúrák sokszínűsége, idegen nyelvek és szokások találkozása. Nem utolsósorban a kultúrák közötti harmónia vagy diszharmónia eredete. Nem tartom egyszerű folyamatnak a nemzetek közötti integrálódás folyamatát, kihívásait és az érzékenyítés beépítését a munkahelyeken.

A dolgozat fő célja, hogy segítsen a külföldi hallgatóknak a munkavállalás kihívásaira felkészülni azáltal, hogy körbejárom a nehézségeket és kulturális különbségekből eredő kihívásokat. A téma pozitív és negatív spektrumát kívánom körbejárni ez elérhető szekunder adatbázisok felhasználásával, irodalmi áttekintés bevonásával és a résztvevő hallgatók között elvégzett mélyinterjú alapján történő következtetések összekapcsolásával.

A dolgozatomban bemutatott saját kutatásom tartalmazza tíz különböző nemzetiségű felsőoktatásban résztvevő munkavállalóval készített mélyinterjú elemzését, valamint felkértem két külföldieket oktató tanárt, hogy egy írásban történő interjú keretein belül válaszoljanak a külföldiek Magyarországra és a magyar kultúrába történő beilleszkedéssel kapcsolatos kérdéseimre. Szeretném továbbá, ha a dolgozat segítségül szolgálna azoknak a külföldi

hallgatóknak, akik munkavállalás előtt állnak. Bízom abban, hogy a kutatás egyes pontjai felhívó jelleggel hatnak a munkakeresési folyamatokra, szelektálásra.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. Nyelv és kultúra

A globalizáció térhódítása a munkaerőpiacon egyúttal az angol nyelv világméretű elterjedését is jelentette. A világon körülbelül 6000 ma is használt nyelv létezik, amelyek száma azonban folyamatosan csökken, és 2100 körül várhatóan már csak 3000 marad meg ezekből.

Az angol nyelv meghatározó szerepe nem csak az informatika és a tudományos élet területén terjedt el, hanem kiemelkedő szerepe van az üzleti életben érintett szereplők között is. Köszönhető ez főként annak, hogy az angol nyelv egy önmagát erősítő folyamattá vált, folyamatosan egyre több ember beszéli, egyre több nemzeteket összekötő megállapodás születik angol nyelven. Becslések szerint, jelenleg körülbelül 328 millió ember beszéli az angol nyelvet anyanyelvként, és akár 1,4 milliárd ember is használhatja az angolt világszerte. (Mészáros, 2010)

Véleményem szerint a nyelvhasználat és az egyes kultúrák integrálódása kéz a kézben járnak, elválaszthatatlanok. Minél több nyelven beszélünk, minél választékosabban, annál könnyebben integrálódunk idegen kultúrákba és a munkaerő piaci érvényesülésünk is megsokszorozódik. E gondolatmenet kapcsán, ebben a fejezetben a kultúra és kommunikáció kapcsolatát tárom fel különböző szakirodalmi források segítségével.

„A kultúra szó a latin „colere” szóból származik, jelentése: beépít, ápol, tisztel. Hétköznapi értelemben társadalmi, emberi produktumokat, építészeti alkotásokat, irodalmi vagy képzőművészeti alkotásokat, zeneműveket értünk alatta, mindazt, ami miatt a turisták felkeresik a múzeumokat, a galériákat.” (Jenei, 2012) Ez a kultúra materiális, emberi szemnek látható megnyilvánulása. A kultúra további érzékelhető megnyilvánulásai közé tartoznak például a gasztronómiai szokások, a közlekedés, a társadalmi érintkezés formái, a színházba és múzeumba járás formái, a gesztusok, a mimika használata, a tér- és időkezelés szabályai, a verbális és a nonverbális kommunikáció aránya. Egyes kulturális antropológusok szerint a kultúrának van egy külső, látható része és egy – az emberi szemnek - láthatatlan része. A külső kultúrán olyan tárgyi, tárgyasult termékeket értünk, amelyek kézzel foghatóak, érzékszerveinkkel érzékelhetőek. Az, amit hétköznapi értelemben kultúrának nevezünk. A kultúra belső, láthatatlan részét az adott kultúra értékrendszere, gyökere alkotja. Értékek, szokások, normák, viselkedési technikák, konfliktuskezelési módszerek, természethez való

viszonyulás. Ezek a rétegződések és jelentésük nem működnek egymás nélkül, együtt alkotnak maradandó örökséget. (Jenei, 2012)

John B. Goodenough, szilárdtest fizikus szerint a kultúra az az ismereti anyagok halmaza, amelyet az egyénnek birtokolnia kell ahhoz, hogy megoldja a problémáit. Fons Trompenaars hasonlóan vélekedik, de az emberi közösségekre helyezi a hangsúlyt, definíciója szerint „A kultúra az a módszer, ahogyan az emberek egy csoportja megoldja a problémáit.” (Trompenaars, 1995) Kroeber és Kuckhohn definíciója: A kultúra explicit vagy implicit viselkedésmintákból áll, amelyeket szimbólumok közvetítenek. Ezek a szimbólumok a különböző embercsoportok produktivitásaiban nyilvánul meg, magukban foglalják a művészeti alkotásokat is. A kultúra lényege a tradicionális – történelem során leszűrődött és kiválasztott – gondolatokból, ötletekből és főként a hozzájuk tartozó értékekből áll. A kultúra rendszereket egyrészt tekinthetjük a cselekvés termékeinek, másrészt a jövőbeli cselekedetek feltétel rendszerének. (Jenei, 2012) Edward T. Hall megközelítésében a kultúra szokásrendszer; szabály és normahalmaz; az, amit egy embernek tudnia kell ahhoz, hogy a kultúra tagjai számára elfogadható módon cselekedjen.

Richard Dawkins (1976) megközelítése szerint egy közösség hordozza magában ezt a tudást, amely a szocializációval adja tovább a kulturális géneket. Ehhez mérten, kultúrának nevezhetjük tehát egy adott emberi közösség közösen elfogadott szemléletet az élet legalapvetőbb kérdéseire, továbbá az ezen a viszonyuláson alapuló értékeinek, normáinak, szokásainak és viselkedésének. Ezen kívül a közösség által létrehozott és összegyűjtött szellemi, szociális és materiális összességét. Mindezek alapján a kultúra tanult, kollektív és csoportspecifikus. A szocializáció során sajátítjuk el azokat az alapvető értékeket és normákat, - azaz szellemi tőkét - amelyek orientálják viselkedésünket. A szocializáció meghatározó szereplői: a család, az óvoda, az iskolák, a kortárs csoportok, az egyház, pártok, politikai- és non-profit szervezetek. A funkcionális antropológusok álláspontja szerint minden kultúra egyenértékű és relatív; nincs helyes vagy helytelen kultúra; csak az adott rendszerben értelmezhető. Ez az álláspont alapvetően helytálló és jól értelmezhető, fontos megjegyezni, hogy számos antropológus nem ért ezzel egyet, főleg az úgynevezett akció antropológusok, akik az egyes kultúrák szokásain és gyakorlatain túl a kritikát is elfogadhatónak tartják és az általuk borzalmasnak tartott szokások javítására törekednek. (Jenei, 2012)

2.1.1. Kultúramodellek

A jéghegy, mint a kultúra mélységét szimbolizáló tárgyiasult jelentéshalmaz, kiválóan reprezentálja a kultúra összetett és elválaszthatatlan mivoltát. A Goldman-féle jéghegy modell (1. ábra), mely modell a jéghegynek a képzeletbeli vízszint feletti része érzékelteti, a kultúrának azon felső rétege, melyre az ember képes tudatosan hatni, módosítani. Ez a réteg megfigyelhető, idegen környezetben is könnyen elsajátítható, lemásolható, a kutatók számára is könnyen hozzáférhető és tanulmányozható. Ide tartozik az illem, a nyelv, a hagyományok és a viselkedési normák. Ezzel szemben a jéghegy víz alatt lévő, feltehetően sokkal nagyobb része az elsődleges szocializáció során olyan mélyen rögzül bennünk, hogy annak még saját anyakultúránk esetében sem vagyunk tudatában egészen addig, amíg nem szembesülünk egy eltérő, idegen kultúrával. Az egyes élethelyzeteinkre adott visszacsatolásaink mögött meghúzódó kulturális háttérrel tudatosan felidézni, vagy módosítani azonban még ekkor sem tudjuk, mindössze arra ébredünk rá, hogy valamilyen megfogalmazhatatlan okból másképp gondolkodunk, mint a más kultúrában szocializálódott társaink.

1. ábra: Goldman-féle jéghegy modell

(Forrás: <https://gepeskonyv.btk.elte.hu>)



Egy másik megközelítésben a kultúra rétegeit Geert Hofstede, holland szociálpszichológus szerint úgy kell elképzelni, mint egy hagyma leveleit. A 2. ábra szemlélteti a modell egyes alkotórészeit. A külső szint a szimbólumok szintje: olyan szavak, gesztusok vagy tárgyak, amelyek egyedi jelentést hordoznak. Ezt a jelentést azok az emberek vagy embercsoportok ismerik, akik az adott kultúrához tartoznak. Ezen a szinten új levelek (például divat az öltözködésben, fűszerezés a gasztronómiában) könnyen teremődnek, a régiek hamar eltűnnek. A következő szint a hősök szintje: olyan élő vagy már meghalt személyekről van szó, vagy a képzelet teremtményeiről, akik az adott kultúra által nagyra értékelt tulajdonságokkal rendelkeznek, ezért egyfajta bálványt nyújtanak az adott kultúra tagjai számára a viselkedéshez. Mondák, legendák, népmesék és filmek főszereplőjeként is megjelennek, vagy akár sztárokként ismertek. A hagyma belsőbb rétegét a rítusok és szokások alkotják. Ezek az adott kultúrában társadalmilag meghatározónak tartott tevékenységeket, gyakorlatokat jelöli (keresztelő, esküvő). Különbőféle viselkedési szokások, üdvözlési formák is ide tartoznak, például a kézfogás vagy a meghajlás. Végül, a hagyma legbelső részében találhatóak a szemnek láthatatlan, de annál fontosabb értékek: általános attitűdök arra vonatkozóan, hogy mit tart egy kultúra jónak vagy rossznak; helyesnek – helytelennek; logikus-illogikusnak; érthetőnek-érthetetlennek. (Jenei, 2012)

2. ábra: Hofstede hagyma modellje

(Forrás: www.janus.ttk.pte.hu)



Quinn és Rohrbach (1983) a szervezeti stratégia és célelérés módját hasonlították össze a szervezeti kultúrával. Az összevetésben két hatékonysági tényezőt találtak szignifikánsnak:

1. Rugalmasság – kontroll: Ezen vizsgálandó területnek az alkalmazottak egyéni autonómiáját és feladataik elvégzéséhez szükséges mozgásterét, illetve ezek szabályozottságát és felülvizsgálatát tekintik.
2. Belső – Külső orientáció: Ezen meghatározás arra keresi a választ, hogy a vállalat fókusz a belső hatékonyság kialakítására, vagy inkább a külső környezeti feltételekhez való minél pontosabb illeszkedésre irányul-e.

A szervezeti hatékonyság létrehozásához a felső vezetés igyekezete ezen összeegyeztethetetlennek tűnő tényezők közti összhang kialakítása. A versengő értékek modelljének szokták nevezni. A fentiek alapján tehát egy négy síknegyedből álló rendszer jön létre, négy különböző szervezeti kultúraformával, melyet a 3. ábra szemléltet.

3. ábra: Quinn kultúramodell

(Forrás:

http://www.jgyph.hu/tamop15e/tananyag_html/Menedzsment_alapjai/27_a_szervezeti_kultura_szerepe_servezetfejlesztsben.html)



A három ábrán keresztül bemutatott kultúramodellek közül a Hofstede-féle kultúramodell alkalmazása idomul leginkább a témához. Az ő nevéhez fűződik a kulturális sokszínűséget magyarázó elmélet, amelyet gyakran „Hofstede-dimenzióként” emlegetnek. A szociálpszichológus a kutatása során tehát hat kulturális dimenziót rögzített, melyek mentén vizsgálni lehet a kulturális különbségeket: hatalmi távolság, individualizmus vagy

kollektívizmus, maszkulinitás vagy feminitás, bizonytalanságkerülés, hosszú vagy rövid távú orientáció, engedékenységi vagy korlátozás.

Az egyes dimenziók sajátosságait a következő sorokon keresztül ismertetem:

a) Hatalmi távolság

A hatalmi távolság a kultúrákon belüli hatalmi viszonyok megnyilvánulását, valamint azok megoszlását írja le. Akár a szülők és a gyerekek, a tanárok és a tanulók, a felettes és a munkavállaló közötti távolság – a hierarchikus viszonyok különbözőképpen tolerálhatók. „A hatalmi távolság tehát az, hogy egy ország intézményeinek és szervezeteinek kevésbé erős tagjai milyen mértékben várják el és fogadják el a hatalom egyenlőtlen eloszlását”. (Hofstede 2017)

b) Individualizmus/ kollektívizmus

A második kulturális dimenzió az individualizmus és a kollektívizmus viszonyát írja le az adott kultúrán belül. Míg az individualista kultúrák a személyes önmegvalósítást, addig a kollektivisták a mi-csoport identitást hangsúlyozzák. „Az individualizmus olyan társadalmi formát képvisel, amelyben az egyének közötti társadalmi kapcsolatok nem túl erősek. Mindenkitől elvárják, hogy csak önmagával vagy a saját közvetlen családjával törődjön. “(Hofstede 2017,) „A kollektívizmus olyan társadalmat képvisel, amelyben az emberek születésüktől fogva mi-csoportokban élnek, vagyis olyan csoportokban, amelyekben erős az összetartozás érzése, és amelyek egész életükön át védelmet nyújtanak nekik a megkérdőjelezhetetlen hűségükért. A kollektívizmus egy olyan társadalmat képvisel, amelyben az emberek a mi-csoportokban élnek.” (Hofstede 2017)

c) Bizonytalanságkerülés

A kultúrák különböző módon kezelik a bizonytalanságot kiváltó ismeretlen helyzeteket. A magas bizonytalanságkerüléssel jellemezhető társadalmak tagjai szabályozási intézkedésekkel próbálják kontrollálni az ismeretlent, valamint a bizonytalanságot. Az alacsony bizonytalanságkerüléssel jellemezhető kultúrák ezzel szemben kisebb hangsúlyt fektetnek a szabályorientáltságra.

A bizonytalanságkerülés arra utal, hogy „egy kultúra tagjai milyen mértékben érzik magukat fenyegetve a kétértelmű vagy ismeretlen helyzetektől”. (Hofstede 2017)

d) Férfiasság kontra nőiesség

A maszkulinitás és a femininitás kulturális dimenziója szociokulturális kategória, mivel a férfiak és nők közötti szerepmegosztást írja le. „A maszkulinitás olyan társadalmat jelöl, amelyben az érzelmi nemi szerepek egyértelműen meghatározottak: A férfiaknak magabiztosnak, keménynek és az anyagi sikerre összpontosítónak kell lenniük; a nőknek

szerénynek, gyengédnek és az életminőséggel foglalkozónak kell lenniük. “ (Hofstede 2017)
„A nőiség olyan társadalmat képvisel, ahol az érzelmi nemi szerepek átfedik egymást: a férfiakat és a nőket egyaránt szerénynek, érzékenynek és az életminőséggel foglalkozónak tekintik.“ (Hofstede 2017)

e) Hosszú távú és rövid távú orientáció

A hosszú- és rövid távú orientáció mértéke a társadalmaknak, a rövid távú sikerekre vagy a hosszú távú megoldásokra való orientáltságát írja le. „A hosszú távú orientáció a jövőbeli sikerre irányuló erények, különösen a takarékoság és a kitartás ápolását jelenti “. (Hofstede 2017) „A rövid távú orientáció a múlthoz és a jelenhez kapcsolódó értékek ápolását jelenti, különösen a hagyományok tiszteletét, az „arc“ megőrzését és a társadalmi kötelességek teljesítését.“ (Hofstede 2017)

f) Élvezet és visszafogottság

Ez a jelenség azt írja le, hogy egy társadalomban hogyan kezelik az egyéni szükségletek kifejezését – élvezeti orientáltan vagy inkább visszafogottan. „Az élvezetesség olyan társadalmat jelöl, amelyben megengedett az alapvető és természetes emberi szükségletek viszonylag nagyvonalú kielégítése, amelyek az élet élvezetéből és a szórakozásból állnak “. Ez a legfrissebb, 2010-ben megalkotott és elismert dimenziója, Hofstede elméletének. (Hofstede 2017)

„A korlátozás olyan társadalmat képvisel, amelyben a szükségletek kielégítését szigorú társadalmi normák segítségével elfojtják és szabályozzák. “(Hansen, 2010)

Hofstede a hatalmi távolságot és a bizonytalanság kerülést tekintette két olyan faktornak, melyek alapvetően meghatározzák, hogy az adott társadalom milyen szervezeti struktúrát tekint előnyösnek. Ugyanis az emberek szervezettel kapcsolatos gondolkodásmódját alapvetően meghatározza az, hogy egyrészt milyen vezető-beosztott viszonyt tartanak elfogadhatónak, másrészt mennyire tolerálja a környezet a bizonytalanságot.

Hofstede elvei alapján négy fontos szervezeti típust emelnék ki:

1. Piac: kis hatalmi távolság-gyenge bizonytalanság kerülés, ebbe a körbe elsősorban az angolszász, illetve a skandináv országok tartoznak.
2. Jól olajozott gépezet: kis hatalmi távolság-erős bizonytalanság kerülés, többek között a német nyelvű területek tartoznak ide.
3. Család: nagy hatalmi távolság-gyenge bizonytalanság kerülés, a délkelet-ázsiai országokra jellemző.
4. Piramis: nagy hatalmi távolság-erős bizonytalanság kerülés, mely a latin kultúrákban, néhány távol-keleti országban és az iszlám országokban fordul elő. (Hofstede 2017)

2.1.2. Interkulturális kompetencia

A szervezeti típusokat és az ehhez szükséges interkulturális kompetenciát, érzelmi és viselkedési szempontból is lehet vizsgálni. „Chen és Starosta (2008) szerint, az interkulturális kommunikatív kompetenciát pozitív érzelmek és interkulturális érzékenység, nyitottság és előítéletmentesség szükséges a kulturális különbségek elfogadásához és tiszteletben tartásához. Kulturálisan tudatossá kell válnia azoknak a piaci szereplőknek, akik a munkafolyamatok során szeretnék interkulturálisan rátermett és nyitott partnerekké válni, kihasználva az érzelmi intelligencia működésének széles skáláját. Kognitív szempontból tehát a kulturális tudatosság és az önismeret játszanak fontos szerepet, míg viselkedési szempontból interkulturális ügyességről írnak, mely nyelvi és kommunikációs készségeket, produktív interakciós viselkedést, rugalmasságot és szociális készségeket egyaránt feltételez.” (Holló, 2011) Az interkulturális kompetencia valójában egy olyan elsajátítható és fejleszthető készség, amely segítségével képessé válhatunk egy interkulturálisan sokszínű helyzetben, hatékonyan kommunikálni. Amennyiben rendelkezünk kellő nyitottsággal és empátiával, könnyebben válhatunk interkulturálisan kompetenssé. Tulajdonképpen ez egy keretváltási képesség, ami a kulturális szemüvegek folyamatos cseréjén alapszik. Fontos, hogy kerüljük az azonnali sztereotipizálást és egyszempontúságot. Ez segítséget nyújthat, hogy más kultúrák szemszögéből vizsgáljunk egy adott helyzetet. Gyakorlatilag a viselkedések tárháza, amely nem csak a másság felismerését segíti, hanem a megfelelő viselkedésmintázatok lehetőségeit is magában hordozza. Bochner és Kelly szerint a kommunikációs kompetencia magában foglalja azt, hogy az egyén megfogalmazza és eléri a célját úgy, hogy közben hatékonyan együttműködik másokkal, és figyelembe veszi a helyzeti tényezőket. Ezen kommunikációs kompetencia segítségével, az egyén, a kulturális sajátosságokat figyelembe véve, az adott élethelyzetben résztvevő személyek identitását tiszteletben tartja és képes befogadni. Továbbá befogadja a hozzá képest kulturálisan különböző személy értékrendjét, képes pozitív érzelmeket táplálni a másik személy kultúrája iránt. Ezzel a viselkedésmóddal végül az interkulturális érzékenységét fejleszti.

Létezik egy különleges mérési módszer (angol elnevezése Think Tank), melynek végleges összeállításához három hónapra volt szüksége az Európai tanácsnak és más nemzetközi szervezeteknek. A módszer hosszas kutatómunkát igényelt, iskolaigazgatók, diákok és tanárok körében. Az 1. mellékletben megtalálható a kompetencia-lista. A táblázatokba foglalt állítások segítsenek átgondolni azt, hogy mik az erősségeink, illetve milyen területeken kellene még

fejlődnünk ahhoz, hogy interkulturálisan kompetensebbek és nyitottabbak legyünk egymás kultúrája iránt.

A témában fellelhető források alapján az alábbi kompetencia szempontrendszert tartom fontosnak felsorolni:

- más személyek világszemléletének megértése,
- kulturális öntudatosság,
- az új környezethez való adaptálódás,
- a helyzetben levő tényezőkre való odafigyelés és megfigyelés képessége,
- nyitottság az újdonság és másság felé,
- a változáshoz való alkalmazkodás képessége.

Az interkulturális kompetencia szempontjait és mérési lehetőségeit kutatva kijelenthetem, hogy a figyelem indokolt a téma iránt. Hiszen nemcsak társadalmi és gazdasági, de egyéni szinten is szükség van arra, hogy minél több ember képes legyen megfelelően és hatékonyan kommunikálni más kulturális háttérrel rendelkezőkkel, nem csak a diverzifikált munkaerőket foglalkoztató cégeknél, hanem kisebb emberi társulások esetében is. Úgy gondolom, hogy munkahelyen történő kompetencia fejlesztés esetében, vezető szerepet játszanak a trénerek. Hiszen, ahogy korábban megfigyeltem a kultúra relatív mivoltát, úgy az interkulturális kompetenciát is relatívan tudom megközelíteni. Könnyen előfordulhat, hogy valaki szakmai téren, egy bizonyos helyzetben jobb vagy kevésbé jó, mindenesetre nehezen mondható ki, hogy valaki kompetens vagy sem. Ahhoz, hogy ez minden fél számára letisztuljon és a mindennapjaink részévé váljon, a témában elismert trénernek nyújthatnak segítséget.

„...ha a tegnap kihívása az volt, hogy kiválogassuk az interkulturálisan kvalifikált dolgozókat, akkor a ma kihívása az, hogy tömegesen fejlesszük a munkaerőt arra, hogy megfelelően és hatékonyan dolgozzanak interkulturális környezetben. Ehhez az erőfeszítéshez inkább az interkulturális kompetencia fejlesztésére, semmint a definíciójára van szükség.” (Berardo, 2005)

2.2. A kommunikációs félreértések forrásai

Elengedhetetlennek tartom az alapoktól felépíteni a téma, kommunikációra vonatkozó részét. A kommunikáció egyik alaptétele, hogy nem tudunk nem kommunikálni. Minden mozdulatunkban, gesztusunkban, mimikánkban és az öltözködésben is üzenünk valamit a

párbeszédben lévő másik személynek, tárgyalópartnernek. Léteznek szándékos, például a szókincs és hanglejtés és nem szándékos magatartásbeli megnyilvánulásaink, mint például pirulás vagy hirtelen fellépő dadogás. Allan Pease, Testbeszéd című könyvében, a felmérése szerint, egy kommunikatív folyamat során körülbelül 30 százalékban figyelünk a verbális, 70 százalékban a nonverbális jelzésekre. Más vizsgálatok szerint, ha meggyőzésről van szó, az arány tovább módosul a nonverbális eszközök javára: a verbális hét százalékra csökken, míg a fennmaradó 93 százalékban a nonverbális síkra figyelünk. (Jenei, 2012)

A párbeszédnek jelentős része általában két síkon zajlik. Az egyik a tartalom síkja, a „mit” síkja. Ezt a szintet szoktuk leginkább kontrollálni, ez a fejünk által vezérelt, tudatosan átgondolt sík, amelyre a leginkább koncentrálnunk, mielőtt például elmegyünk egy állásinterjúra vagy egy tárgyalásra, végig gondoljuk, hogy mit fogunk mondani. A kommunikáció másik síkjára, a „hogyan” síkra, a módra, ahogyan eltervezett gondolatainkat közöljük, általában kevésbé figyelünk, holott ez a sík minősíti az előbbit, a „mit” síkját, azaz a szavak síkját. Tapasztalatból mindenki tudja, hogy a szavakat mindenre fel lehet használni, még arra is, hogy megtévesszük a másikat. Épp ezért, mi is ezt a „hogyan” síkot figyeljük elsősorban, míg a másik beszél, hiszen ott derül ki, igaz-e, amit mond, hogy is érti pontosan. Bennünket ugyanígy megfigyel a partnerünk, hiszen abból, ahogyan mondunk valamit, fogja eldönteni, szavahihetők vagyunk-e.

Egy számunkra eddig ismeretlen kultúrában, ahol a verbális kommunikáció megértése is nehezített, eredményes lehet, ha érzékenyebben figyelünk a partnerünk hangszínére, hangsúlyára és hanglejtésére, beszédje sebességére, hangjának erősségére, a szünetekre, a tekintetére, a mimikájára és gesztusaira. Minél távolabb kultúrához tartozik azonban beszélgetőpartnerünk, annál kevésbé fog biztosan orientálni bennünket ez a sík. Abban ugyan bízhatunk, hogy az alapérzelmeket felismerjük az arcokon, hiszen azok kifejezését biológiailag örököljük. Bizonyos kultúrák esetében, a szokások mereven eltérhetnek a megszokottól a tekintetben, hogy milyen mértékben engedi kifejezni az egyes érzelmeket. Egyes ázsiai kultúrák esetében nem illik a partner szemébe nézni, főleg magas hatalmi távolság fennállása esetén. Esetleg szemlesütve kell bizonyos helyzetekben jelen lenni, illik-e az örömet, a meglepetést vagy a csalódást nyíltan kifejezni vagy inkább leplezni kell az érzelmeket. A beszéd közbeni szünetek használata is eltérő lehet.

Európán kívül élő nemzetek megfigyelése során, például az arab kultúrában merőben eltérő ősi alapokon nyugszik a napjainkban érzékelhető sajátos arab kommunikáció. „Értérendjünkben

első helyen vallási hovatartozásuk áll, nemzetiségük kérdése ehhez képest hátra szorul, sokkal kisebb jelentőséggel bír, mint Európában. Ez tükröződik az arab nyelv különböző rétegeihez fűződő viszonyukban is. Az általános felfogás szerint az arab a legteljesebb szépségében a Korán nyelvében pompázik. Ez az ember számára szinte megközelíthetetlen, többek között kifejezésének pontosságában, stílusának fenségében; erre a nyelvre mély tisztelettel és büszkén tekintenek, úgy, ahogyan mi az anyanyelvünkre. Az arab nyelv következő rétege a műveltek által használt, országhatárokon átívelő modern standard arab, a médiák és az írásbeliség nyelve, ennek élő szóban történő megvalósulása, már területi eltéréseket mutat.” (Czabán, 2007)

2.3. Interkulturális érzékenyítés

Ahhoz, hogy oldjunk ezeken a folyamatokon és megtaláljuk a kulcsot a különböző kultúrákból eredő kommunikációs kapukhoz, elengedhetetlen, hogy a világnézetünket átalakítsuk. Az interkulturális érzékenyítés részeként az idegen nyelvű kommunikáció első fontos pillére, a szakmai belátás és az ezzel járó nyitottság. „Ha belátjuk: egyik kultúra sem jobb vagy rosszabb, mint a másik, egyszerűen más; mindaz, ami egy adott kultúrában történik, csakis abban az érték-, és norma- és viszonyrendszerben értelmezhető igazán. Ahhoz, hogy ezt el tudjuk fogadni, meg kell barátkoznunk a kulturális relativizmus gondolatával, még akkor is, ha egészségtelen lenne teljesen feladni etnocentrista álláspontunkat.” (Jenei, 2012)

Az érzékenyítés másik meghatározó pillére a sztereotipizálás kerülése. Egészen addig nem jelent gondot a sztereotipizálás, amíg nem rögzült sztereotipizálásról beszélünk, akkor az már ítéletkezés. Addig csak ártalmatlan és átmenti tényezőként vannak jelen a párbeszédünkben, ameddig képesek vagyunk módosítani őket. Mély beszélgetésekkel lehetőséget kell adni az idegen kultúrával rendelkező partnernek, hogy felfedezhessük azokat a partikuláris tulajdonságokat és megnyilvánulásokat, melyek alapján a kialakult sztereotip gondolatok halványodnak, finomodnak. Egy nemzetek közötti párbeszédre alapuló szellemes történet tudja igazán szemléltetni a fent leírtakat. Több különböző nemzetiségű legénységnek és utasnak döntést kell hoznia, hiszen süllyed a hajójuk a tengeren. A mentőcsónakot nem tudják elmozdítani, ezért az utasoknak vízbe kell ugrani. A kapitány, bízva az egyes nemzetek jellemző ösztöneiben, viselkedési módjukat ismerve kéri meg őket erre a tetre. A franciáknak azt mondja, hogy az lenne az elegáns, ha beleugranának, a vízbe, az angoloknak azt, hogy nem lenne sportszerű, ha nem ugranának, a németeknek, hogy parancs, az olaszoknak, hogy szigorúan tilos. Bátran állítom, hogy ezzel a példával tisztán érzékelhető, hogy az üzenet

ugyanaz, az utasítás „hogyanja” viszont nemzeteknek megfelelően változik és újul meg annak megfelelően, hogy melyik nemzet „mire érzékeny” (Falkné Bánó, 2008)

2.4. A kulturális sokk

Az eddig leírtak alapján és saját munkatapasztalatomból kifolyólag is azt a konzekvenciát vonom le, hogy egy új kultúrával történő találkozás valóságos sokk-hatást válthat ki mindkét félből. Ennek a sokknak a megértése, kezelése, másszóval a siker záloga, a szemléletváltásban rejlik. A kifejezés azokra az érzéseinkre utal, amit a legtöbb esetben, a megszokottól teljesen eltérő kulturális vagy társadalmi környezetben tapasztalunk meg, az új és bizonytalan, ezzel együtt kiszámíthatatlan atmoszféra hatására. A fogalmat Kalvero Oberg vezette be 1955-ben, amikor Brazíliában, egy projekten dolgozó amerikaiakat arra vonatkozóan vizsgálta, hogy miképp viszonyulnak az idegen kultúrához. Nem minden esetben elegendő ismernünk a párbeszédben részt vevő másik fél kommunikációs nyelvét vagy anyanyelvét, az üzenetben lévő szándék és nyomatékosítás megértésére is törekedni kell, hiszen nem fogjuk érteni, mert más kulturális háttérrel érkezünk. Az új kultúrába való beilleszkedés gyakran abból a nehézségből ered, hogy az új kultúrában egyszerűen nem tudjuk, mit illik, mit nem, mi a helyes és a helytelen, mi a logikus, mi nem bizonyos helyzetekben. Ez gyakran az új vagy különböző kultúra egyes bizonyos nézőpontjai iránt érzett erős erkölcsi viszolygással jár együtt. A kulturális sokknak több, jól elkülöníthető fázis van, amely az érzelmek, a gondolkodás, a társas készségek és az identitás szintjét is érintik.

A kulturális sokk fázisai:

- *Eufória*: először pozitív élményeket szerzünk az adott kultúrában, minden gesztus, párbeszéd, művészeti előadás vagy alkotás új, egzotikus és kecsegtetőnek tűnik.
- *Kulturális sokk*: megmutatkoznak a kulturális eltérések, zavaróan sok; megpróbáljuk alkalmazni az otthoni észlelési-értelmezési sémákat, de ez sokszor nem sikerül; a helyzet sokszor reménytelennek tűnik. Tünetek: fejfájás, állandó rosszkedv, depresszió. Stratégiák: menekülés, túlzott evés, ivás, alvás.
- *Akkulturáció*: az új kultúrába történő beilleszkedés fázisa; megtanuljuk, hogyan lehet alkalmazkodni az új környezeti feltételekhez, hogyan kell értelmezni helyzeteket, adekvát módon viselkedni bennük.

- *Stabil szellemi egyensúlyállapot elérése:* háromféleképp történhet: 1. továbbra is idegennek érzi majd magát a látogató, 2. biculturális állapot-ugyanolyan érzései vannak az új kultúrával kapcsolatban, 3. jobban érzi magát az új környezetben.

Visszatérve hazánkba, egy fordított kulturális sokkba kerülhetünk és ismét az ismeretlennel kell szembe néznünk. Ez a fajta sokk nagyobb idegen érzést válthat ki belőlünk, mint az eredeti: megváltozott az otthoni világ (ráadásul mi is megváltoztunk "odakint"). A kulturális sokk az interkulturális kommunikáció egyik „legizgalmasabb” kutatási területe. A választott célországban töltött idő alatt megszületik bennünk egy érzés, hogy minél erősebben van jelen a kulturális sokk, annál nagyobbak a kulturális különbségek a két ország között. A kialakult helyzet kezelésének legjobb módja a prevenció. Az utazás tervezése, illetve a vele járó idegen kultúrával rendelkező emberek és szokások megismerése jó kiindulópont lehet. A sokk-hatás bekövetkezése szinte elkerülhetetlen. De segítségünkre lehet, ha keresünk egy támogató felet vagy hálózatot, tanácsot kérünk a kollégáktól és talán a legfontosabb, hogy megőrizzük humorérzékünket.

(Falkné Bánó, 2008)

Forrás: (<https://nextconsulting.blog.hu/>)

2.5. Kulturális diverzitás a munkahelyeken

A munkahelyek kulturális diverzifikáltsága azt jelenti, hogy egy vállalat, szervezet, különböző háttérű, faji, nemű, korú vagy vallású munkatársakat egyaránt alkalmaz. A sokszínűség kultúrája bizonyítottan, számtalan módon előnyt jelent a vállalatoknak, hozzájárul a szervezet hatékonyságához és versenyképességéhez. A szervezet sikere és teljesítménye nagyban függ attól, hogy képes-e a sokféleség megismerésére és az előnyök megvalósítására. Nem sztereotipizál és kellően nyitott a kulturális különbségek áthidalására. Amikor a szervezetek aktívan értékelik a munkahelyi sokféleséggel kapcsolatos kérdéseket, fejlesztik és hajtják végre a sokszínűségi terveket, több érdekes előny jelentkezik, mint például:

- *Megnövekedett alkalmazkodóképesség:* A változatos munkaerőt alkalmazó szervezetek többféle megoldást kínálhatnak a szolgáltatással, forrással és forráselosztással kapcsolatos problémák áthidalásában. Különböző kulturális háttérrel érkező alkalmazottak, különböző háttérrel rendelkeznek és egyedi tehetségeket és tapasztalatokat hordoznak, olyan újító ötleteket javasolva, amelyek rugalmasan képesek alkalmazkodni a vállalat működéséhez.

- *Eltérő vélemények, nézetek:* A vállalat számára nagy előnyt jelent, ha a munkatársak különböző perspektívából közelítenek meg egy feladatot, projektet. Hiszen az eltérő látásmódnak köszönhetően új energiákat adhat a vállalatnak, mellyel teljesítménye és hatékonysága számokban is mérhető.
 - *Szélesebb szolgáltatási paletta:* A készségek és tapasztalatok színes gyűjteménye (például nyelvek, kulturális megértés) lehetővé teszik a vállalat számára, hogy globális szinten nyújtsanak különféle szolgáltatásokat az ügyfeleknek.
 - *Az ügyfélkör jobb megértése:* A sokféle háttérrel és tapasztalattal rendelkező alkalmazottak jobban megértik az ügyfelek nézeteit, különleges kéréseit. Minél változatosabb a munkaerő, annál valószínűbb, hogy képesek lesznek az ügyfelek igényeit megérteni és felmérni és növelni a produktivitást. Minél sokszínűbb egy vállalati kultúra, annál nagyobb változatosságot kínál különböző gondolkodásmódokra. Ezek a szervezeteknek a jelentős része magasabb szintű erkölcsi morállal rendelkezik, a munkatársak szívesen tanulnak egymástól, nyitottan állnak egymás felé, ami hatékonyabb munkavégzést és munkavállalói elégedettséget eredményez.
 - *Innováció és kreativitás:* A különböző hátterek, tapasztalatok és készségek nagyobb innovációt és kreativitást eredményeznek. A hátterek széles skálájával a kreatív ötletek egyre magasabb dolgozói szintre kerülnek.
 - *Pozitív employer branding:* Abban az esetben, ha egy munkahely kiáll a sokszínűség, az esélyegyenlőség, a diszkriminációellenesség mellett, az mindenképp attraktívvá teszi a szervezetet a munkavállalók körében és jó eséllyel szívesen csatlakoznak hozzájuk.
- (Forrás: nextconsulting.blog.hu)

4. ábra: Kultúrákkal szemben

(Forrás: <https://hbr.org/2024/02/building-cross-cultural-relationships-in-a-global-workplace>)



Azoknak a munkahelyeknek az esetében, ahol a csapat tagjai multikulturális környezetben dolgoznak, az ott előforduló kommunikációs nehézségek eredetét kutatva azt figyeltem meg, hogy a bizonytalanság érzése, a dezorientáció egy távoli kultúrában annak is köszönhető, hogy nem tudjuk, mire számíthatunk egy-egy adott helyzetben. Érdekes megfigyelni, hogy azok a munkavállalók, akik nyitottak – a korábbi fejezetben említett – interkulturális kompetenciák fejlesztésére, azok könnyebben veszik a kommunikációt egy idegen kultúrából érkező munkatársukkal szemben. Ellenkező esetben gyakran megjelenik a munkahelyi párbeszédben a görcsösség, határozatlanság és döntésképtelenség. Ez egyik fél számára sem vezet eredményre és csak nehezíti a további együttműködést. Míg a saját kultúránkban tele van a fejünk kész forgatókönyvekkel ezekről a helyzetekről, egy idegen kultúrában nincsenek ilyen sémák a fejünkben, és nem tudjuk, mi az adekvát viselkedés egy adott helyzetben. A bizonytalanság redukálása a munkahelyeken tehát kiemelten fontos. A nyitottság növelése, alkalmazkodóképesség fokozása állandó feladat kell, hogy legyen, nem csak a vállalat teljesítményének, de a munkatársak közötti összhang megteremtésének érdekében is.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

A különböző kulturális háttérrel rendelkező külföldi állampolgárok, munkahelyi beilleszkedést érintő tapasztalatait vizsgálom, mélyinterjú formájában. Tíz különböző országból érkező hallgatót kértem fel, hogy osszák meg gondolataikat az integrálódással kapcsolatban. Emellett, két fő külföldieket oktató egyetemi tanárt kérdezek, szintén mélyinterjú formájában, hogy mi a véleményük a külföldieket segítő interkulturális érzékenyítés folyamatairól.

3.1. Kutatási célok meghatározása

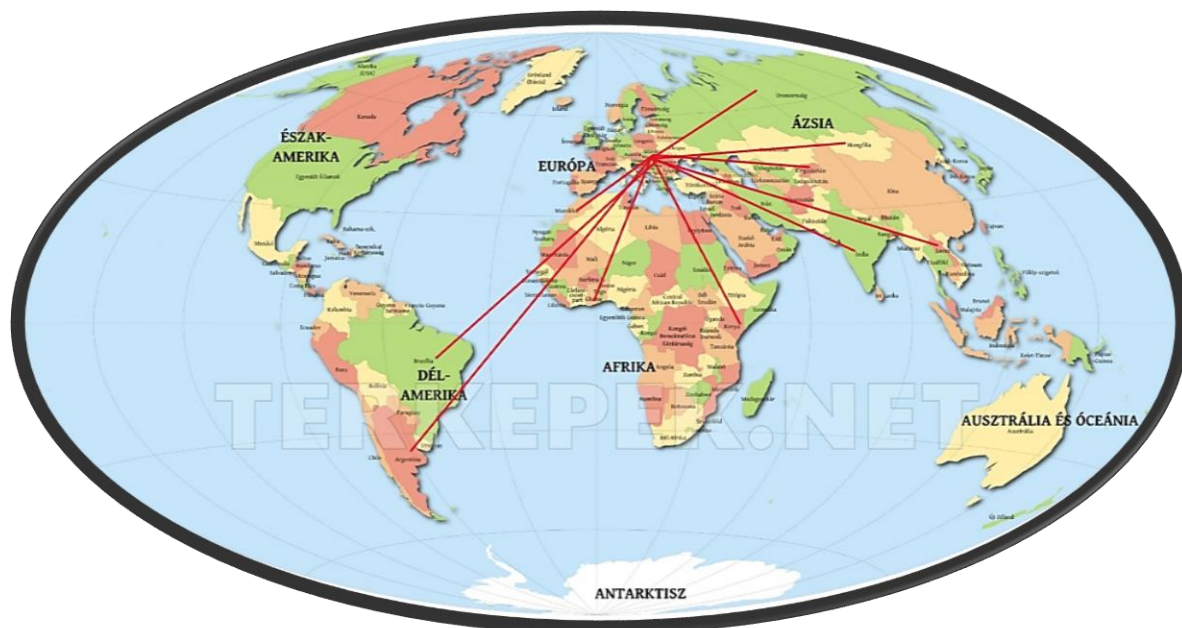
Diplomadolgozatomban, a hazai felsőoktatási intézményekben tanuló külföldi hallgatók munkavállalási szokásait elemezve kívánom feltárni a motivációjukat. Keresem a választ arra a kérdésre, hogy hogyan hidalják át a kulturális különbségekből adódó nehézségeket. Az interkulturális különbségek vizsgálata elsősorban a munkahelyi interkulturális különbségekre korlátozódik a kutatás során. Az elmúlt években, munkámnak köszönhetően kialakult erős kapcsolatrendszerem által vezérelve döntöttem a különböző vizsgálati módszerek alkalmazása mellett. Szekunder kutatási eszközökkel, szakirodalom és statisztikai adatokkal kívánom igazolni a téma elméleti hátterét. A primer kutatás során, kiválasztottam 10 egyetemista külföldi hallgatót, akikkel mélyinterjút készítettem. Az interjú alanyok eltérő származási országból érkeztek, elsősorban felsőfokú tanulmányokat folytatni hazánkban, mindemellett pedig különböző okból a munkavállalás mellett döntöttek. Az 5. ábrán kiemeltem azokat a távoli helyeket, amelyek a válaszadók származási országait szemléltetik. Az az, Argentína, Brazília, Marokkó, Ghána, Kenya, India, Laosz, Mongólia, Kirgizisztán, Oroszország.

Az említett mélyinterjút kívánom kiegészíteni két, külföldi hallgatókat oktató tanár által készített interjúval, melyben arra keresem a választ, hogy az ellenkező oldalról, milyen tapasztalatokról tudnak beszámolni, a külföldiek integrálódásának folyamatáról. A két interjú alany, különböző területen dolgozik, de mindketten angol nyelvű órák keretein belül vesznek részt a külföldi hallgatók oktatásában. Az oktatói pályájuk során számos izgalmas mérföldkövet értek el és a megszerzett tudást a tőlük telhető legnagyobb odafigyeléssel igyekeznek átadni, nemcsak a külföldi hallgatók irányába. Érdekesnek tartom megvizsgálni és összehasonlítani kettejük válaszát és megközelítését, egyikük az érzékenyítés, tréningek, szervezeti kultúra, marketing és PR területén ért el sok mindent, és még nincs vége. Az interjú másik résztvevője pedig a számvitel, adó és pénzügytan szerelmese, szintén fáradhatatlan és a külföldiek oktatása

számos új kaput nyitott meg számára. A jellemzések alapján a nemzetköziesítés aktív résztvevői, ennek okán indokoltnak tartom, hogy az ő nézőpontjaikat is figyelembe véve készüljön el a diplomadolgozatom.

5. ábra: Származási országok

(Forrás: www.terkepek.net alapján saját szerkesztés, 2024)



Különböző kontinensek, távoli országaiból érkeznek a külföldi hallgatók Magyarországra, tapasztalatot szerezni és szakmai tudásukat bővíteni. Hátra hagyják az otthont, ami biztonsági hálóként funkcionált és elhagyva a komfortzónájukat elhatározzák, hogy hazánkban kívánják megalapozni a jövőjüket tanulás és munkavállalás tekintetében egyaránt. Mindez számos előkészülettel, megmérettetéssel, formalitással jár, melyek akár hónapokig is eltarthatnak. Felkértem 10 különböző állampolgárságú, aktív munkaviszonnyal rendelkező hallgatót, hogy tiszteljen meg a bizalmával és legyen az interjú alanyom. Az interjú készítés önkéntes alapon történt. Az ország különböző egyetemein dolgozó nemzetközi referensek nyújtottak szinte azonnali segítséget és felvették a kapcsolatot az egyes hallgatókkal. Meggyőződésem, hogy a hallgatóknak több idő jut a válaszadásra, ha átgondolhatja a véleményét. Ennek okán a mélyinterjúkat írásos formában készítettem el. Jelen kutatásom célja az, hogy választ kapjak arra, hogy hogyan hidalják át a munkavállalók az esetleges kulturális különbségekből fakadó nehézségeket. Az alábbi célokat fogalmaztam meg:

C1: Bemutatni a külföldi hallgatók munkavállalási nehézségeit

C2: Segítséget nyújtson a kutatás, a kulturális különbségek áthidalásában

C3: Támogatni a külföldi hallgatókat a magyar munkaerőpiacon történő elhelyezkedésben.

A fent említett célkitűzésekhez igazodva, az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: A munkavállalás legfőbb célja a tapasztalatszerzés és a magyarországi tartózkodás finanszírozása

H2: Nem minden külföldi hallgató képzei el a hosszú távú jövőjét Magyarországon.

H3: A kulturális különbségek inkább motiválják, mintsem hátráltatják a hallgatókat.

A hipotézisek vizsgálatához primer és szekunder kutatási módszereket egyaránt alkalmazok. A kutatásom elemzéséhez hozzájárul nem csak számos magyar, de angol nyelvű szakirodalom is, a témában fellelhető statisztikai adatok mellett.

3.2. A kutatás bemutatása

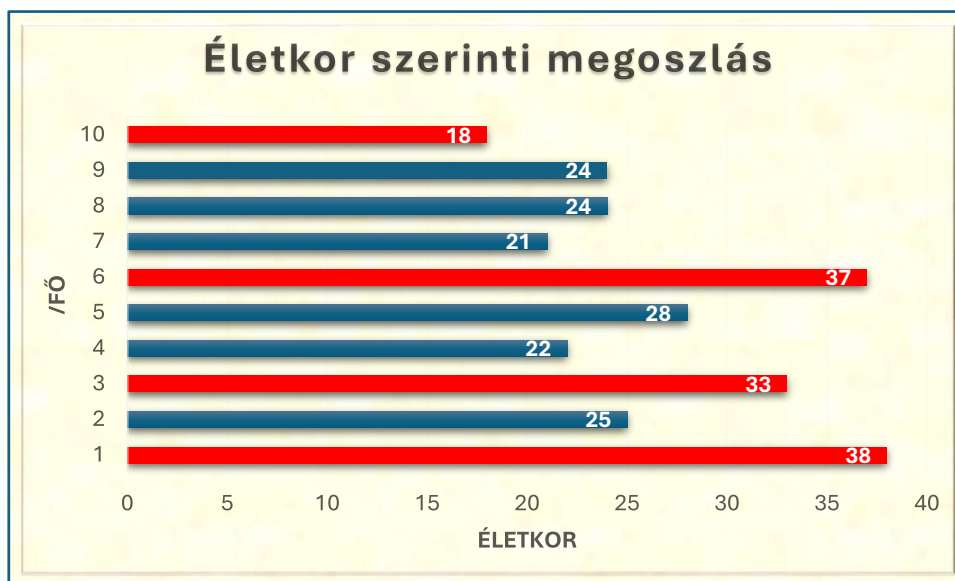
Meggyőződésem, hogy a személyes mélyinterjúk során sikerül felmérnem a hallgatók tapasztalatait a nemzetközi környezet adta kihívások és lehetőségek vizsgálatával. A szóbeli mélyinterjúk során mind a hallgatókkal, mind az oktatókkal lehetőségem van a téma több oldalát is feltérképezni és feltárni az integrálódás meghatározó pontjait.

3.2.1. Mélyinterjú a hallgatókkal

Az interjú alanyok által közölt számszerűsíthető adatokat ábrákkal teszem szemléletessé. A bevezető kérdésekkel arra helyeztem a fókuszot, hogy megtudjam a válaszadók milyen korcsoportba tartoznak, és melyik nem tagjait képviselik. A 6. ábrán jól látható, hogy a válaszadók közül hat férfi és négy nő vesz részt az interjúban, melyek életkora 18 és 38 év közé sorolható. A férfiakat kézzel, a nőket pirossal jelöltem a 6. ábra diagrammján.

6. ábra: Életkor szerinti megoszlás

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



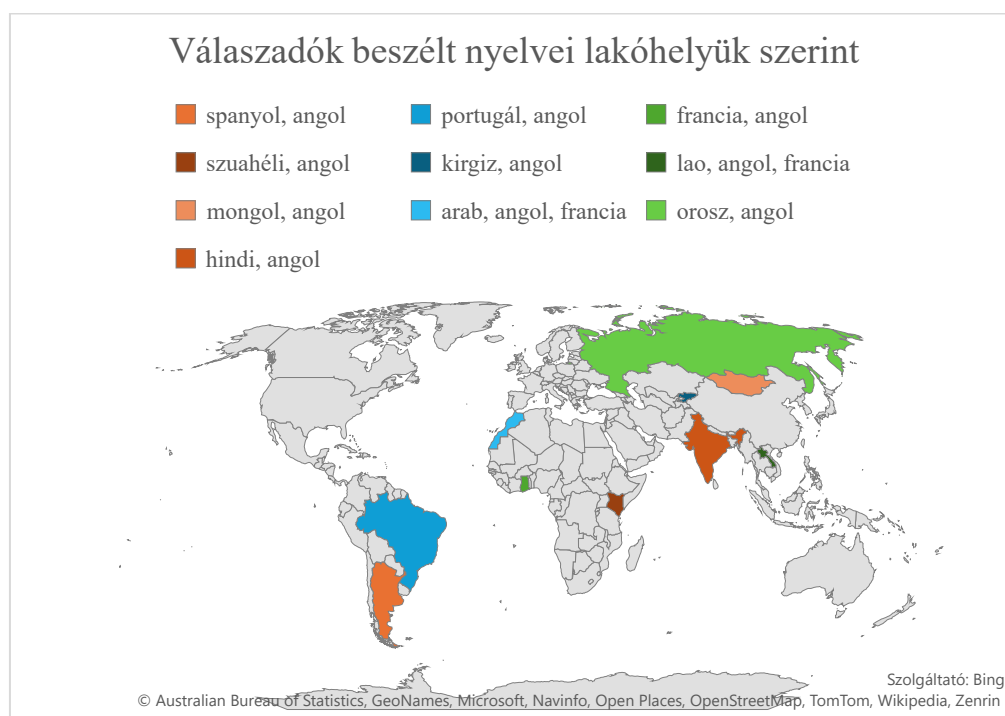
A kulturális különbségek eredetét vizsgálva (hogyan mi határozhatja meg egy kultúra alapjait és gyökerét) a válasz: a kommunikáció. A szókincs, a stílus, egy vagy több idegen nyelv használata, ezek mind szerves részét képezik egy adott ország kultúrájának. Az adott ország megismerésének ismernünk kell az ahhoz kapcsolódó nyelvet, a két fogalom tehát kölcsönösen kapcsolódik egymáshoz. Ebből következik, hogy a következő kérdéseim szorosan köthetőek a nyelvhasználatához.

1. kérdés: Hány nyelven beszél?

A válaszadók közül két fő, a ghánai és kenyai hallgató hivatalos nyelve az angol, emellett szuahéliül és franciául is kommunikálnak. A brazil hallgató anyanyelve portugál, másodlagos az angol. Argentínai válaszadó esetében spanyol és angol a beszélt nyelv. Marokkóban arabul, franciául és angolul folytatnak társalgást. Az orosz hallgató az orosz anyanyelve mellett beszél angolul és egy kicsit magyarul. A Mongóliát képviselő hallgató anyanyelve mongol, angolul tanul már óvodás kora óta és szintén egy kicsit beszél magyarul. A kirgiz válaszadó a kirgiz anyanyelvén kívül angolul beszél. A távol-keleti Laost képviselő hallgató pedig a lao nyelv mellett angol és francia nyelven is kitűnően kommunikál. Az indiai hallgató pedig elsősorban hindi nyelven és angolul beszél. A 7. ábrán kiemeltém a hallgatókat származási ország és a beszélt nyelv szerint.

7. ábra: Válaszadók beszélt nyelvei

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



Karrierépítés szempontjából kiemelten fontosnak tartom az idegen nyelv használatát és értéknövelő hatását. Minél nagyobb nyelvismeretre teszünk szert, annál értékesebbé válhatunk a munkaerőpiacon. Ezzel az állításommal az összes résztvevő egyet értett. Ahhoz, hogy egy nyelvet megtanuljunk, szükség van motivációra, akaratra és nem utolsó sorban kitartásra. Ezekkel a tulajdonságokkal szembe nézünk munkakereséskor és már foglalkoztatottként egyaránt. Egy színvonalas munka elnyeréséhez elengedhetetlen az angol nyelv. Ebből fakadóan tettem fel következő kérdésem.

2. kérdés: Mióta tanul angolul?

Tíz válaszadóból, tízen már óvodás koruk óta beszélnek angolul, csak a szókincsük és a hajlandóságuk különbözik, de nem számottevő mértékben. Részben érintettem már a következő kérdést, mi szerint beszélnek-e magyarul? Az orosz, a mongol, ghánai és a laoszi hallgató, az az három fő beszél magyarul, különböző szinten. A magyar, mint idegen nyelv, tantervbe kerülésének köszönhetően, lehetőségük van elkezdni és felsőszintig elsajátítani a nyelvet, a kultúránk mélyebb megismeréséhez és a nem csak munkakapcsolatok építéséhez. A munka világához szorosan kapcsolódik az ötödik kérdésem.

3. kérdés: Milyen nyelven beszél a munkahelyén?

Tíz fő, kivétel nélkül az angol nyelvet használja elsődleges munkanyelvként. A brazil és az argentin hallgató számára másodlagos nyelv a spanyol. Az orosz hallgató oroszról fordít angolra egy fordító irodánál, neki mind a két nyelv egyenrangú elvárás.

Úgy gondolom, hogy az interjúban résztvevő hallgatók, egyetemi tanulmányaik meghatározóak lehetnek a későbbi munkaválasztás, pályaválasztási orientáció tekintetében. Ezt az összefüggést is vizsgálni fogom a későbbiekben.

4. kérdés: Milyen szakon tanul az adott egyetemen?

A kapott válaszokat a 8. ábrán prezentálom.

8. ábra: A válaszadók egyetemi szakirányának megoszlása

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



A mélyinterjú alkalmával egyetértettek a válaszadók azzal a megállapítással, mi szerint nagyban meghatározza a későbbi munkavállalást az egyetemen történő szakirány választás. A megfelelő szak kiválasztásával kezdődik minden, hiszen jó esetben a felvételi döntésük fogja megalapozni a későbbi munkavállalói pozíciót. Egy-egy szakma meghatározza azt is, hogy kivel, mivel, hol és hogyan fog a munkavállaló dolgozni majd a későbbiekben. Hogy mi mellett áll ki, milyen tényezők fogják meghatározni a mindennapjait. A válaszadók közül két fő, a

ghánai és kenyai hallgatók gépészmérnök szakon tanulnak. A brazil hallgató sportedzői képzésben vesz részt. Az argentin, marokkói és laoszi nemzetiségű hallgatók, az az három fő gazdálkodási és menedzsment képzésben vesz részt. Két fő, az orosz és kirgiz származású válaszadó, a mérnökinformatikus képzés hallgatója. Egy fő indiai hallgató pedig üzleti adاتمérnök képzésben vesz részt. A mongol válaszadó térképészet szakon folytat felsőfokú tanulmányokat.

Hetedik kérdésem alkalmával a válaszadók motivációját keresem, milyen célból döntöttek a munkavállalás mellett.

5. kérdés: Milyen munkaterületen dolgoznak jelenlegi munkahelyükön?

Az interjúnak ebben a szakaszában több válaszlehetőséget is adtam, melyek további gondolkodásra készítették a hallgatókat. Fontos megjegyezni, hogy az interjúban résztvevő hallgatók többen is azt nyilatkozták, hogy a jelenlegi tanulmányoktól eltérő munkaterületen dolgoznak és ez nem jelent gondot, hiszen az anyagi biztonságot és a személyes fejlődést helyezik előtérbe. A 9. ábrán szemléltetem, hogy a tíz fő interjúalany közül ki, milyen munkaterületen tudott elhelyezkedni, tanulmányok mellett.

9. ábra: A válaszadók munkaterületei származási ország szerint

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)

Milyen területen dolgozik?	Honnan származik?
Emberi erőforrás	Argentína
Turizmus vendéglátás	Brazília
Vendéglátás	Ghána
Kutatás/fejlesztés	Kenya
Műszaki	Kirgizisztán
Gazdasági	Laosz
Vendéglátás	Mongólia
Pénzügyi tanácsadás	Marokkó
Műszaki	Oroszország
Kutatás/fejlesztés	India

A 9. ábrán látható információ szerint, a tíz válaszadó közül egy fő emberi erőforrás szektorban dolgozik, két fő kutatás-fejlesztési területen, két fő pénzügyi tanácsadóként helyezkedett el, három fő a vendéglátásban dolgozik és két fő műszaki vonalon teljesít.

6. kérdés: Milyen célból döntöttek a munkavállalás mellett?

A tíz válaszadó közül két fő, a brazil és kirgiz származású hallgató kizárólag az ösztöndíjukat kívánják kiegészíteni, későbbi terveik között szerepel, hogy visszatérjenek hazájukba, ahol hasznosíthatják a tanultakat. Hat fő, a ghánai, kenyai mongol, marokkói, laoszi és indiai munkavállaló esetében az ösztöndíjkiegészítés mellett, a jövőjüket építik és a hazánkban megszerzett tudást és szakmai tapasztalatot később szeretnék kamatoztatni egy másik európai országban. Egy fő, az orosz származású válaszadó amellelt, hogy az ösztöndíját kiegészíti a havi bevétellel, a fejlődés és önismeret egyaránt vonzó motivációnak bizonyult számára. A magyar munkaerőpiacon tapasztalt multikulturális környezetben való munkavégzés ugyanis készségfejlesztő és arra sarkallja a munkavállalót, hogy kilépjen a komfortzónájából. Ezáltal

fejlődik a munkában és a magánéletben egyaránt. Egy fő, az argentin nemzetiségű hallgató azon kívül, hogy kiegészíti az ösztöndíját, kiemelte, hogy Magyarországon képzelel el a jövőjét hosszú távon és szeretné minél alaposabban megismerni a kultúránkat. Mindemellett rendkívül fontosnak tartja a személyes fejlődést egy multikulturális környezetben.

Következő kérdésem arra vonatkozik, hogy az interjú alanyok milyen szakmai és személyes kihívásokkal néznek szembe a munkahelyükön nap, mint nap.

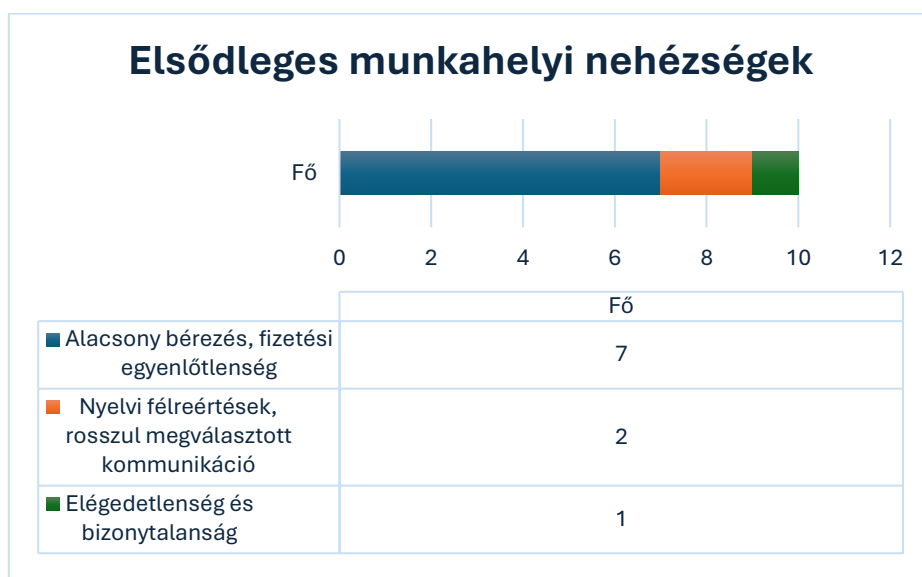
7. kérdés: Milyen kihívásokkal néz szembe a munkahelyén?

Hosszan kifejtős válaszok érkeztek, melyek felettébb érdekes véleményeket alkotnak. Meghatározó szerepe van az élet legkülönbözőbb területeiről – különböző háttérrel, tapasztalatokkal és attitűdökkel – érkező emberek színes csapatának. A végtelen potenciállal rendelkező csapatmunkának az együttműködések gazdagítása mellett azonban sajátos kihívásai is vannak.

Az interjúban résztvevő hallgatók közül heten, elsőként az alacsony bérezést és/vagy a fizetési egyenlőtlenséget jelölték meg. Tapasztalataik szerint ugyanazért a pozícióért és felelősségért, egyik vagy másik munkatársukat magasabb bér illeti. Ezzel ellentétben, két fő egyáltalán nem jelölte meg az alacsony bérezést, nehézségként. Viszont első helyre tették a nyelvi félreértéseket, valamint a nem a helyzetnek megfelelően megválasztott kommunikációt. Gyakran szembesülnek a válaszadók azzal, hogy azáltal, hogy sokszínű munkaerő dolgozik egy munkahelyen, a nyelvi különbségek akadályozhatják a hatékony kommunikációt, és félreértésekhez vezethetnek. Továbbá, a pontatlan kommunikáció hiányos feladatokat vagy hibákat eredményezhet. Az interjú alanyok közül 1 fő állítja, hogy az elsődleges nehézség a jelenlegi munkahelyén, az elégedetlenség és bizonytalanság tartósan magas aránya. Tehát, nagyon sok munkavállaló mond fel és bocsátanak el egy adott időszakban, ami szorongást válthat ki a munkavállalóból. A 10. ábrán tehát összesítve szemléltetem a fenti nehézségeket aszerint, hogy a válaszadók milyen nehézségeket jelöltek meg elsőként.

10. ábra: Elsődleges munkahelyi nehézségek

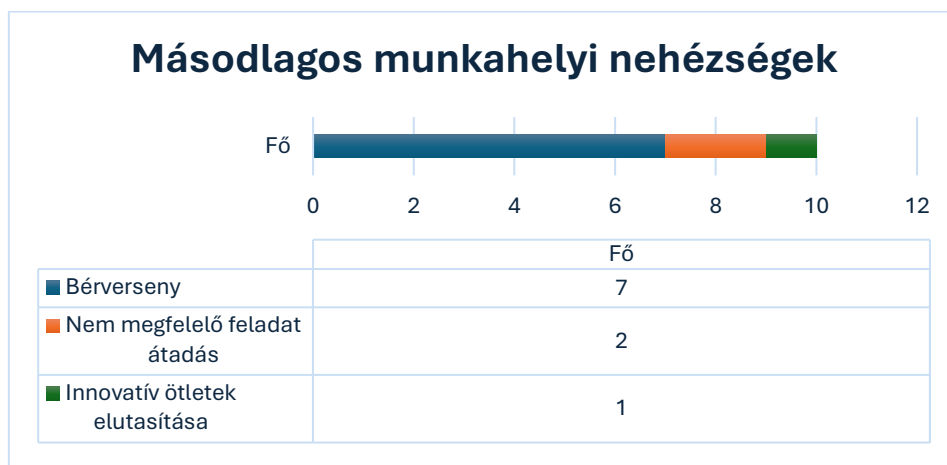
Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



Az interjú alanyok második helyen megjelölt, munkahelyen leggyakrabban előforduló nehézsége a bérverseny által teremtett egyenlőtlenség. Hét fő úgy érzi, hogy az alapbérek növelésével elindulhat egy akaratlan verseny a munkavállalók között. Azzal, hogy különböző munkahelyek egyre magasabb fizetést kínálnak, a munkavállalók könnyebben döntenek a váltás mellett, és hagyják ott a magasabb bérezés miatt az eredeti munkahelyüket. Ezáltal nem érvényesül a munkahelyi elköteleződés, hiányzik a hosszú távú stabilitás, ha a munkavállalóban jelen van a folyamatos váltás lehetősége. Két válaszadó második helyen jelölte meg a nem megfelelő feladatátadást a közép- vagy felsővezetők irányából. Számos esetben a pontatlan utasítás és hiányos kommunikáció a kiváltó oka az adott feladat helytelen elvégzésének. Egy fő pedig második legzavaróbb jelenségnek az innovatív ötletek elutasítását nevezte meg. Kiemelte, hogy főleg a vezetőség részéről érez egyfajta visszautasítást, amikor egy munkafolyamat megkönnyítésére szolgáló ötlettel állt elő. A 11. ábrán összesítem a második leggyakrabban előforduló munkahelyi konfliktus forrást.

11. ábra: Másodlagos munkahelyi nehézségek

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



Harmadik leggyakrabban előforduló nehezítő faktor, a monotonitás, melyet a válaszadók közül négyen jelölték, a harmadik helyen. Néhányan jobban tolerálják a monotonitást, míg mások számára elviselhetetlen lehet, és negatívan hathat a hangulatra és a teljesítményre.

Tizedik kérdésem az egyes interjú alanyok jelenlegi munkahelyen történő beilleszkedésére vonatkozik.

8. kérdés: Milyen pozitív és negatív élmények érték Önt és hogyan osztályozná a beilleszkedést?

A kérdésre a válaszokat a 12. és 13. ábra tartalmazza.

12. ábra: Első benyomások munkavállalóként

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)

Pozitív élmények	Negatív élmények
Jól működő, kedves csapat tagja lettem	Nem volt adott minden információ a munkavégzéshez
Segítőkész kollégák	Túlterheltnek éreztem magam
Segítőkész kollégák	Kevés iránymutatás a vezetőtől
Tiszta, rendezett környezet	Csapatmunka hiánya
Jól irányított munkavégzés	Túl rugalmas időbeosztás
A munkahely barátságos atmoszférája	Nem volt
A munkatársak elmesélték a saját beilleszkedésük folyamatát és ezáltal kevésbé szorongtam	Introvertált vagyok, ezáltal kicsit lassabban megy a beilleszkedés
Segítőkész kollégák	Nem volt
Az iroda tiszta és nagyon felszerelt	A hirtelen kedves fogadtatás radikálisan megváltozott a 2. nap után
Kellemes fogadtatás és nyelvi kihívások	Információ áradat és aránytalanul kevés idő a feladatra

A beilleszkedést 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán volt lehetőségük bejelölni, hogy érzésük szerint, mennyire volt gördülékeny az első pár hét. Az alábbi szempontok figyelembevételével: fogadtatás, a munkavégzés helye és környezete, higiénia, munkatársak és vezetők hozzáállása, megfelelő instrukciók, támogatás és szükséges eszközök biztosítása, betanítás és orientációs napok. Az interjú alanyok válaszait a 13. ábrán szemléltetem.

13. ábra: A munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



A beilleszkedés vizsgálata során feltételezhető, hogy a munkavállalók beilleszkedése erős közepes minősítést (3,3) ért el. Ez alapján azt a következtetést vonom le, hogy a beilleszkedés az adott munkahelyre nem volt nehézkes, de ezen a területen még vannak fejlesztésre vagy fejlődésre szoruló területek.

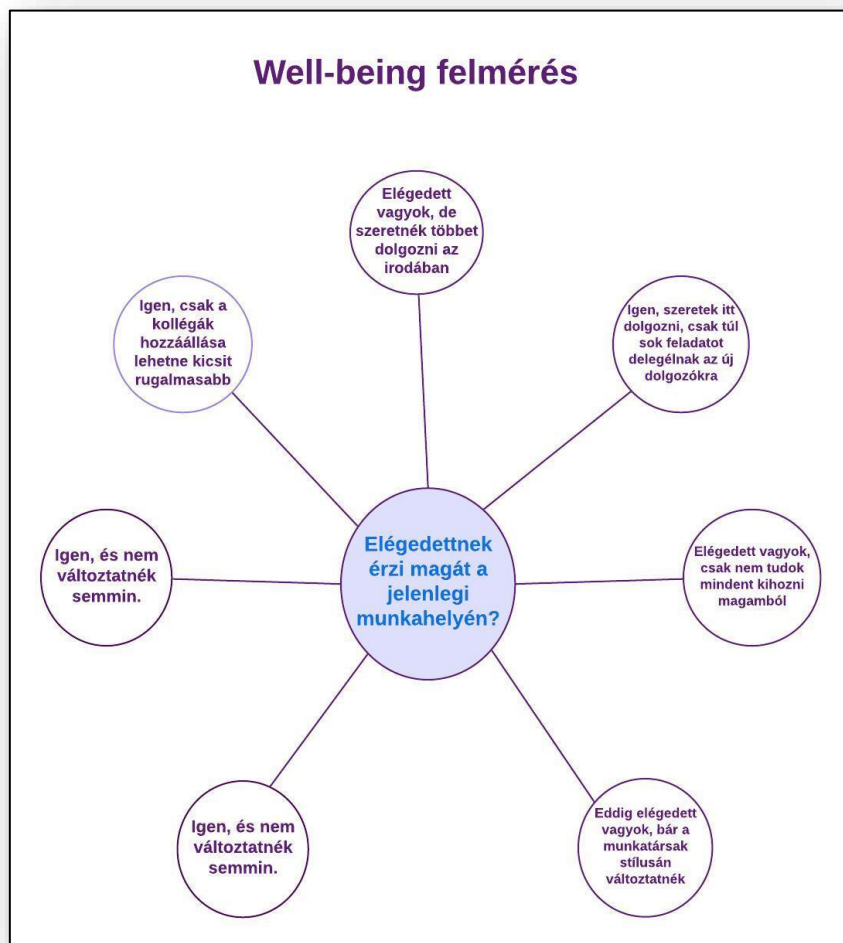
A következő kérdéskört a munkahelyi jóllét köré építem fel.

9. kérdés: Mennyire érzi jól magát a munkahelyén?

Érdekel, hogy a jelen interjú résztvevői hogyan érzik magukat a munkahelyükön, megbecsültnek és értékesnek tartják-e magukat és nem utolsó sorban választ szeretnék kapni arra, hogy min változtatnának, ha lehetőségük nyílna rá? Azt gondolom, hogy a munkahelyi well-being megfelelő kialakítása hosszú távú érdeke a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt. Pár éve szinte kizárólag a cafeteria és a fizikai jóllét támogatása volt jellemző, most nagyobb arányban jelenik meg a mentális támogatás is. A 14. ábrán prezentálom a kapott válaszokat, hogyan érzik magukat a jelenlegi munkahelyükön és melyek azok a sarokpontok, amelyeken változtatnának.

14. ábra: Well-being felmérés

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



A 14. ábrán jól látható, hogy a válaszadók 100%-a elégedett ugyan, de vannak olyan irodai körülmények, munkatársak közötti rugalmatlanság és nem megfelelő feladatelosztás, esetleg stílushibák, amelyek a munkával töltött minőségi időt ronthatják.

Soron következő kérdésem szorosan köthető a változást igénylő munkahelyi atmoszférához.

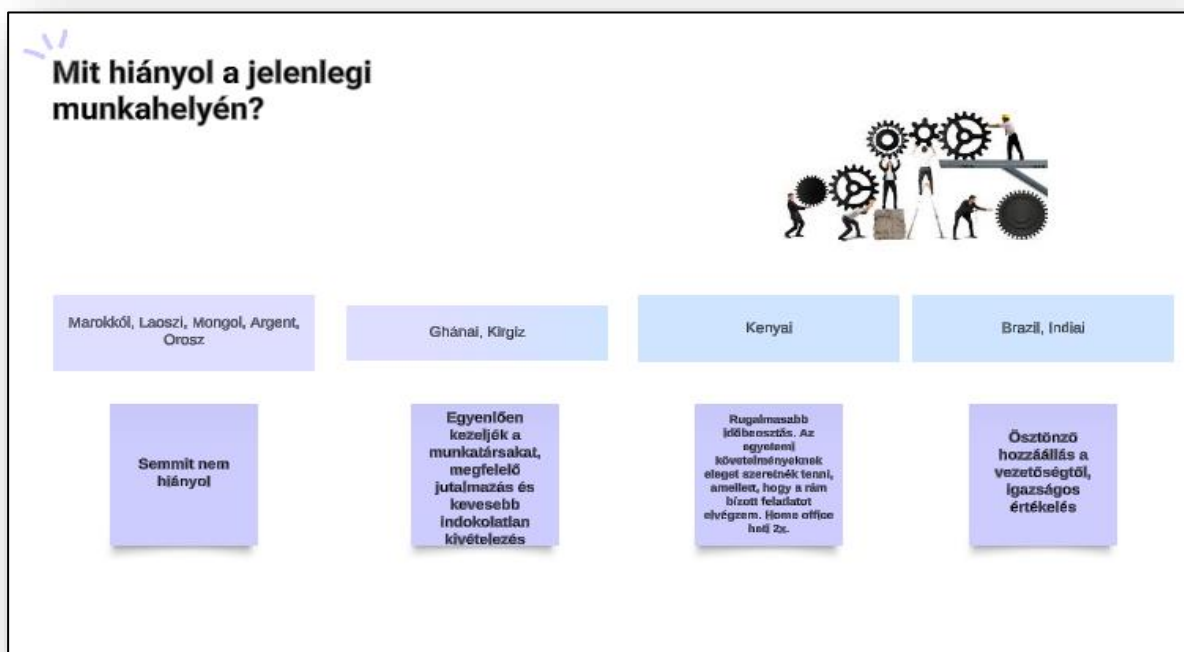
10. kérdés: Mi az, amit hiányol jelenlegi munkahelyén?

Mi az, amit hiányol a munkavállaló? Volt lehetőségük hosszan kifejteni véleményüket, melyet összefoglaltam a 11. ábrán. Tíz külföldi munkavállalóból hat fő (a marokkói, a mongol, a laoszi, argentin és orosz hallgatók) valóban elégedett és semmit nem hiányol. A ghánai és kirgiz származású válaszadók viszont hiányolják, hogy egyenlően kezeljék a munkatársakat és megfelelő arányú legyen a jutalmazás. Egy fő, a kenyai hallgató szeretne rugalmasabb időbeosztásban dolgozni a cégnél, ahol dolgozik, hogy könnyebben tudja összeegyeztetni az

elvégezendő feladatot az egyetemi követelményekkel. A brazil hallgató pedig kiemelte, hogy jobban tudna teljesíteni, ha egy-egy jól megoldott projektet követően a vezetője megfelelően jutalmazná a munkáját, segítené, amikor elakad egy adott ponton.

15. ábra: Változtatásra szoruló területek

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



A megbecsülés és az elismerés bonyolult kérdésköre vetődik fel bennem, és a legtöbb esetben ezt leginkább a jutalmak, dicséretetek, kitüntetések formájában jelenik meg. A rendszeres, ideális esetben fél évente, évente történő teljesítményértékelések és visszajelzések lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy megértsék, hogyan teljesítenek a munkájukban, és az elvárásoknak megfelelően kapjanak elismerést vagy fejlesztési támogatást vezetőjüktől. Egyes helyzetekben a különleges kihívást jelentő feladatok átadása vagy az előléptetés is megoldás lehet.

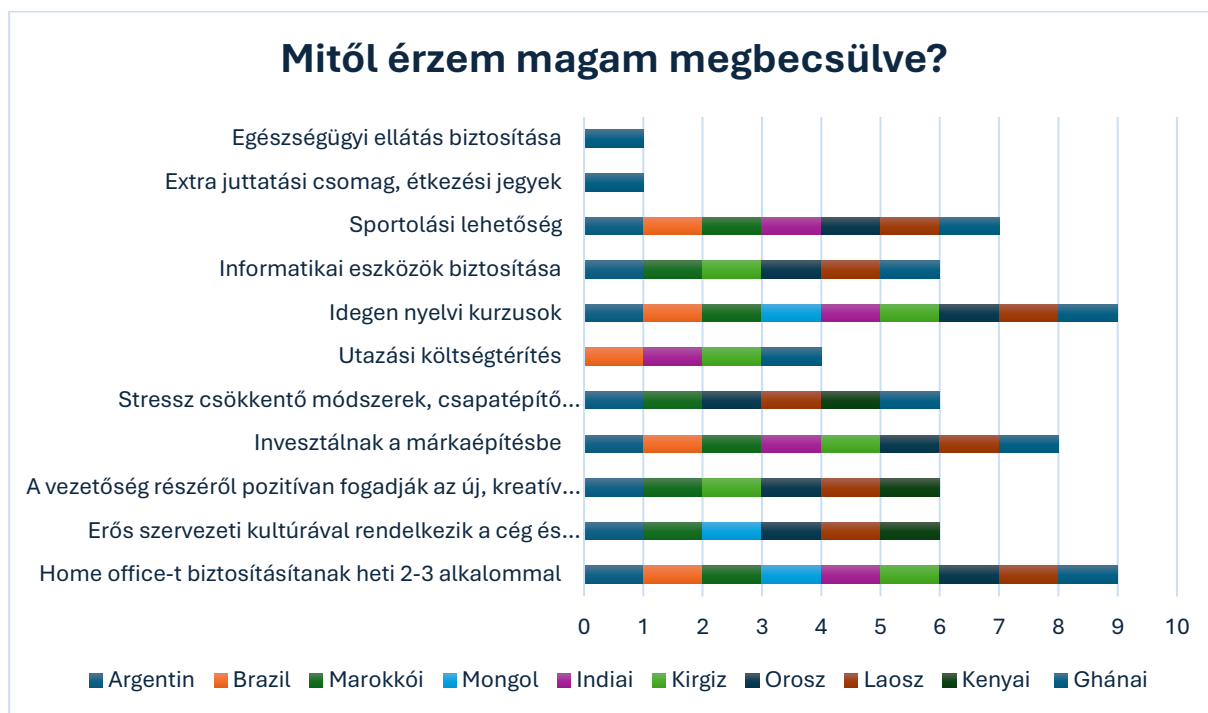
11. kérdés: Milyen szempontok alapján érzi magát megbecsültnek a munkahelyén?

Tizenharmadik kérdésem alkalmával az interjú alanyoknak lehetőséget adtam, hogy saját belátásuk szerint válaszoljanak arra a kérdésre, hogy milyen tényezők járulnak hozzá, hogy megbecsülve érezzék magukat a munkahelyükön. Az eredményeket összesítettem a 16. ábrán.

A válaszadók 80 %-a megbecsülve érzi magát a munkahelyén, őket kérdeztem, hogy fejtsek ki, melyek azok a szempontok, amelyek hozzájárulnak a pozitív légkörhöz és a jobb teljesítményhez.

15. ábra: Mitől érzem magam megbecsülve?

Forrás: Saját primer kutatás alapján szerkesztve, 2024. (N10)



Az eredmények alapján megállapítható, hogy a válaszadók körében a megbecsülés több formája is érzékelhető az egyes munkahelyeken. A válaszadók összesített véleménye alapján az a konklúzióm, hogy a kérdésekben megjelölt területek 72%-ával elégedettek a munkavállalók és megbecsülve érzik magukat. Amin változtatni kellene az a kiterjesztett egészségügyi ellátás biztosítása és az extra juttatási csomag, valamint az utazási költségtérítés. Ezek a szegmensek nagyban tudják növelni a megbecsülés érzését, ami hatással lehet a teljesítményre.

3.2.2 Mélyinterjú az oktatókkal

A vizsgált téma kapcsán, korábban említett oktatói mélyinterjúk szerves részét képezik a kutatásomnak. A külföldi hallgatók nemzetközi környezetbe történő integrálódásának meghatározó szereplői az oktatók. Sok hallgató az első pillanatban még csak sodródik a Magyarországra történő beutazás formalitásaival és az első napok idegen és új hangulatával. Pár nap elteltével, amikor megkezdik a tanulmányaikat, a nemzetközi referensek mellett az

oktatók azok, akik az oktatás mellett, különböző tréningekkel és órai munkával segítik a magyar környezetbe történő beilleszkedést. Ennek okán felkértem a Magyar Agrár-, és Élettudományi Egyetem két oktatóját, hogy egy anonim mélyinterjú keretein belül fogalmazzák meg gondolataikat a téma kapcsán. Mindkét oktató több évtizede dolgozik a pályán és több éve oktatnak külföldi hallgatókat. Ennél fogva jól ismerik a különböző országok sajátosságait, az eltérő kultúrák adta lehetőségeket és nehézségeket. Az első válaszadó 1998 óta oktatja előszeretettel a számvitel és pénzügytanhoz kapcsolódó tantárgyakat és óráin mindig jó hangulatban folyik a tananyag ismertetése. A csoportmunkák alkalmával a hallgatóknak lehetőségük van az adott tantárgy előkövetelményét az általuk korábban tanultak szerint megosztani, tekintettel a különböző oktatási háttérrel érkező külföldi hallgatókra. Ezáltal a tananyag az esetek nagy részében oly módon kerül átadásra, hogy bátran mernek kérdezni akár egymástól is. Ezt azért tartom fontosnak megemlíteni, mert az említett eljárás alkalmával csökkenhet a hallgatókban a kulturális sokk, ami az esetek nagy részében mindenkit érint, amikor eltérő kultúrával rendelkező országba utazik.

A második oktató pedig amellett, hogy vezetéstudomány, üzleti kommunikáció és emberi erőforrás menedzsmentet oktat, rendszeresen tart interkulturális érzékenyítő tréningeket, csapatépítőket hallgatóknak, oktatóknak vezetőknak egyaránt. Munkája során elsők között érintkezik külföldi hallgatókkal, az adott képzésre történő beiratkozást követően, az ő koordinálását követően vesznek részt a hallgatók az interkulturális érzékenyítő tréningen.

A mélyinterjú alkalmával arra vagyok kíváncsi, hogy az angol nyelvű oktatás és érzékenyítések milyen értékeket adnak a hallgatóknak, amelyek hasznosíthatóak munkakeresés, munkavállalás esetében.

Az interjú írásban történt, melyet szóról szóra idézek az oktatók előzetes engedélyével. Kérésükre anonim marad az interjú és O1 és O2 jelölést fogok alkalmazni a továbbiakban.

1. kérdés: Minden évben megrendezésre kerül a külföldi hallgatók részére összeállított interkulturális érzékenyítő tréning. Hogy érzi, miként járul hozzá a tréning a könnyebb integrálódáshoz?

O1: A tréning mindenféleképpen hozzájárul ahhoz, hogy a saját kultúránktól kisebb/nagyobb mértékben eltérő kultúrákat megismerhessük. Sokszor az az érzésem, hogy nem a kultúrák között kell érzékenyíteni, hanem az ember és ember között. Nyilvánvaló, hogy ismernünk kell a kultúrákat, főként a hallgatóknak a befogadó országét, hiszen nekik van nagyobb „kötelezettségük” a beilleszkedésre. Mindettől függetlenül jó, ha tudjuk, hogy mivel/kivel állunk szemben. Volt egy esetem, ami már talán túlzó volt részemről, de ez is tanulság volt!

Arab hallgatók Ramadan időszaka indult el, nyilván ezt órán megbeszéltük, odafigyeltem erre, kérdeztem, hogy hogyan érzik magukat, milyen ez az időszak – nem, nem tolakodóan kérdeztem, csak érdeklődve a minimum ismeretekről. Mondtam nekik, hogy én sem viszek be a tanórára innivalót (néha szoktam), de nevetve mondták, hogy őket nem zavarja, ne foglalkozzak ezzel, ők ebben nőttek fel, nekik nem okoz problémát. Kicsit zavarban is voltam, hogy esetleg a túlzott odafigyeléssel megbántom őket, de szerencsére ez nem történt meg. Nagyon szívesen fogadnék egy olyan tréninget, munkatársak részére, ahol a „tiltott” kifejezéseket megtanítanák velünk. Gondolok itt arra például, hogy ne mondjuk néger szót, mert az sértő, hanem mondjuk afrikait, az kevésbé diszkriminatív.

O2: Azért nagyon jó, többek között ez a tréning, mert egy fajta „gólyatábor plusz” érzés marad az emberben a tréning végeztével. Erősíti és tartósan jelen marad az érzés, hogy nyitott vagyok a másik ember gondolataira, érzéseire és megismerésére. Több lényeges szemléletet is próbálok adni a hallgatóknak, ami egy egész életre útravalóként szolgál. Nem baj, ha máshogy gondolkodnak. A hangsúly azon van, hogy átadjam a hallgatóknak, hogy jogukban áll egy témát máshogy látni és nekem is jogom van máshogy látni. A tisztelet és nyitottság a tréning két fő vezérfonala. Az értékrendi különbségek elfogadása a legfőbb hozama ezeknek az eseményeknek.

2. kérdés: Mit gondol, a hallgatók diplomaszerzést követően a hazai munkaerőpiacon történő elhelyezkedésükről?

O1: Sok hallgatóm a szorgalmi időszakban is dolgozik, a legkülönbélebb munkahelyeket és gyakorlatilag Budapest fővárosra korlátozva. Gyöngyösön és környékén nem találnak munkát és gondolom a fizetés is alacsonyabb lenne. A munkavállalás vagy megélhetés, vagy a szabadidő hasznos eltöltése miatt valósul meg, de nyilvánvaló az országba való beilleszkedés is cél. A munkatapasztalat a külföldi hallgatók esetében kiemelten fontos, szinte mindegyikőjük dolgozott már a hazájában fizetésért, illetve ami nagyon „népszerű” és kötelező, a charity munka, és erre a legbüszkébbek. Több hallgatóm tervezi a magyarországi letelepedést, legalábbis ezt mondják. A diplomaszerzés után nem tudom, hogy milyen sikerrel helyezkednek el, de sok munkahelyen angol a munkanyelv, így ez nem lehet probléma. És sokszor „exkluzív” nyelveket ismernek, anyanyelvi szinten, ez jól jöhet a magyarországi cégekben, ha éppen azzal az országgal akarnak munkakapcsolatba lépni. A saját országukban történő elhelyezkedésről pedig annyit tudok, hogy európai diplomával sokkal hamarabb és jobb állásba tudnak kerülni, mint a saját hazájuk diplomájával.

O2: Hatalmas előnnyel indulnak a munkaerőpiacon azok a hallgatók, akiknek előtte valamilyen ösztöndíjprogram keretein belül lehetőségük volt több évet eltölteni hazánkban és megismerni

a kultúránkat, annak közel minden sajátosságával. A felsőoktatásban elérhető ösztöndíjprogramok alkalmával, több éven keresztül van idejük a hallgatóknak interpretálni a helyi szokásokat, elvárásokat, követelményeket és viselkedési normákat, melyek aztán a jövőben a munkába álláskor előnyt jelentenek. Tulajdonképpen csak a színtér változik, az atmoszféra nemzetközi marad. Meggyőződésem, hogy könnyebb dolguk van munkavállalóként a nemzetközi programokban részt vett diákoknak, mint aki csak becsöppen az országba, nemzetközi tapasztalat nélkül. Merem állítani, hogy azok a vállalkozó kedvű emberek, akik részt kívánnak venni az említett nemzetközi ösztöndíjprogramok valamelyikében, eleve nyitott és empátikus személyiséggel kell, hogy rendelkezzenek. Mindemellett egy ilyen vállalkozás, hogy tanulni és dolgozni is másik országban tervez az illető, nagyon nagy bátorságra vall és komoly kockázatvállalással jár. Ez a mai munkaerőpiacon versenyelőnyt jelent, olyan készség-eszköztára fejlődik ezáltal a megtapasztalás által az egyénnek, ami bármilyen munkaerőpiaci viszonylatban megállja a helyét.

3. kérdés: Mennyiben érzi másnak az ismeretek átadását idegen ajkú hallgatóknak?

O1: Gondolataimat pontokba szedve szeretném megosztani:

- intenzívebben odafigyelnek, mint a magyar hallgatók
- imádnak prezentációt csinálni, nincsen ellenvetésük sohasem, csak azt kérdezik meg, hogy mikorra kell megcsinálni
- általában jelzik a távolmaradásukat, és annak okát is
- a házi feladat ellen nincsen kifogásuk, teljesen természetes nekik, sőt! A tanítási szünetre kérnek feladatot, hogy gyakorolhassanak
- szívesen jönnek a táblához feladatot megoldani, mindig van önként jelentkező (ez nagyon ritka a magyar hallgatók körében)
- az önálló munkákat szeretik és komolyan is veszik
- az önálló munka határidejét is betartják
- lelkesebbnek érzem a külföldi hallgatókat
- szeretnek sokat beszélni, a saját véleményüket elmondani
- megköszönik minden óra végén az órát
- sokan jelest akarnak, és ezért meg is dolgoznak

Nekem sokszor az akcentus okoz problémát a megértésben. Az angolul anyanyelvi szinten tudó hallgatóink (pl.: Ghána, Kenya) a saját nyelvük intonációjával beszélnek az angolt, és nagyon oda kell figyelnem, hogy megértsem. Idővel ez a megértés javul, de néha kétségbeejtő, hogy az angolt nem értem, van, hogy az angolt angolra fordítják nekem a hallgatók. A Laos-i és India-i

hallgatók esetén is vannak megértési problémáim, de talán könnyebben megértem. És igen, idővel ez gyakorolható, egyre jobban megy.

O2: A nemzetközi hallgatók csoportja heterogén, ami azt jelenti, hogy különböző országokból, képzési programokból és különböző tanulmányi háttérrel, előzményekkel érkeznek hazánkba, továbbtanulási céllal. Külön kihívást jelent, a megfelelő módon adaptálni az ismeretek átadását, hogy az mindenki számára érdekes és követhető legyen. Másik kihívás ebben a tekintetben, hogy nagyon széles spektrumon mozog a programban részt vevő diákok angol nyelvtudása. Komoly kihívást jelent, hogy a gyengébb angol nyelvtudású hallgatókat felzárkózásra ösztönözzük és a szakdolgozatírás már ne jelentsen akadályt. A rövid programok esetében, mint az Erasmus+, ott ez nem jelent gondot. De a teljes képzéseket lefedő programok esetében a nyelvi akadályok megnehezíthetik az ismeretek átadását.

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Az általam megfogalmazott kérdésekre kapott válaszok eredményeiből az alábbi *következtetésekre* jutottam:

- A megkérdezett hallgatóknak elsődleges célja az ösztöndíj összegének kiegészítése havi bevétellel. A tapasztalatszerzés és önismeret egyaránt szerepet játszik a hazai munkaerőpiacon történő megmérettetés során. Tíz válaszadóból, tíz fő határozottan az ösztöndíjkiegészítést rangsorolta első helyre, mint motiváció. Az eredmény alapján az első hipotézisemet sikerült alátámasztani.
- Mindössze két fő képzei el a jövőjét Magyarországon, életvitelszerűen, diplomaszerzést követően. Ezzel szemben hat fő véleménye alapján, a cél, a Magyarországon megszerzett tudás további kamatoztatása valamelyik EU tagállamban. Hazánktól nyugatra eső országok tekintetében magasabb az életszínvonal, a magyar diploma pedig elismertnek számít a munkaerőpiacon. Ennél fogva, véleményem szerint a hallgatók ugródeszkának tekintik Magyarországot. A második hipotézisemet a fenti állítások alátámasztották.
- A harmadik hipotézisem szerint a kulturális különbségek inkább motiváló hatással bírnak a munkát vállaló ösztöndíjasokra, mintsem hátráltatnák őket. A munkahelyeken előforduló nehézségek vizsgálata során egyik válaszadó sem nevezte meg a kulturális különbségekből adódó kihívásokat. Az egyes munkahelyeken történő beilleszkedés vizsgálata sem igazolja a kulturális különbségekből eredeztethető akadályok jelenlétét. A nehezítő körülmények inkább a feladatok aránytalan delegálásában és a nyelvi félreértésekben érhetőek tetten. Ebből arra engedek következtetni, hogy az általam vizsgált magyar munkaerőpiaci szereplők között létrejövő kulturális integrálódási folyamatokban jelentős probléma nem figyelhető meg. A hipotézisemet a fenti tények alátámasztották.
- Az alacsony vagy aránytalan bérezés egyik következménye lehet a bérfeszültség. A válaszadók közül többen is tapasztalták, hogy látszólag ugyanazért a munkáért az azonos szervezeti egységen belül dolgozó munkatársuk magasabb fizetést kapott.
- Az oktatók, hallgatókhoz tanúsított nyitottsága egy olyan befogadó teret teremt, amely által könnyebben interpretálják egymás kulturális különbségeit. Gondolok itt az időmenedzsment kezelésére, az empátikus hozzáállásra egy-egy ünnep tekintetében, valamint a nyitott gondolkodás fontosságára, mely tulajdonságok mind lehetővé teszik a nemzetközi környezetben való könnyebb boldogulást. Teszik mindezt úgy, hogy a kellő hatalmi távolság mértéke ne változzon jelentős mértékben. Az oktatók helyenként interaktív hozzáállása

segíti az önkifejezést és csökkenti a bizonytalanságérzést. Az említett következtetések azért kiemelkedően a munkaerőpiacon, mert az egyes pozíciók által megkövetelt kötelességtudat és az ezzel járó készségeket, a legtöbb esetben már a felsőoktatásban szerzett tapasztalataik útján elsajátítottak.

A kutatás során kapott következtetéseim alapján az alábbi **javaslatokat** fogalmazom meg:

- Sok esetben tapasztalom, hogy vannak meglévő szerződések, megállapodások az egyes felsőoktatási intézmények és különböző cégek között, mely kapcsolat megfelelő ápolása esetén rendszeres gyárlátogatások zajlanak.
Betekintést engednek a munkafolyamatokba, amely jó eséllyel megnöveli a hajlandóságot a hallgatókban, hogy hazánkban vállaljanak munkát. Ezen együttműködések számát növelni kellene, szorosabb kapcsolattartás kialakítását javaslom. Másik itt tartó erő lehet a versenyképes jövedelem biztosítása, a nyugat-európai bérekhez viszonyítva.
- A nyelvi félreértések tekintetében elengedhetetlennek érzem az interkulturális kompetencia fejlesztését. A munkatársak érzékenyítő tréningen történő részvételének ösztönzése elengedhetetlen, lehetőleg minden alkalommal, amikor új külföldi munkavállaló érkezik az adott céghez. Ezáltal már az első munkanapokon jobban tudnak alkalmazkodni a felek egymás kulturálisan eltérő szokásaihoz és kommunikációs technikájukhoz.
- Abban az esetben, ha azonos szervezeti egységen belül, két munkavállaló között kialakul a bérfeszültség, a vezetőknek kiemelt figyelmet kell fordítani a munkavállalókra és kezelni kell a panaszt. A sértett fél részére javaslom a munkakörhöz tartozó feladatok részletezését. Melyek voltak azok a megkívánt képességek, amelyeknek a magasabb fizetést kapott munkatárs eleget tett, az elvégzett feladaton felül és a vezetőnek motiválnia kell a sértett munkavállalót, hogy lehetőségeihez mérten mire figyeljen oda a jövőben. A kulcs tehát ebben az esetben a vezető részéről történő motiváció. Akár meg is lehetne előzni a bérfeszültséget, és gondosan megtervezni a szervezeti folyamatokat és azok felelőseinek feladatait. Meghatározni azt az értékteremtő folyamatot, amelyet a munkavállalóknak ki kell szolgálniuk. Ez után tudjuk megtervezni az egyes munkaköröket, majd a munkakörök között felállítani egyfajta hierarchiát. Pontosan ki kell alakítani a szervezet működését, melyik munkakörbe milyen felkészültségű, mennyire könnyen pótolható munkatársakra van szükség, illetve ők milyen mértékben vesznek részt a jövedelemtermelésben, milyen ráhatásuk van a cég sikerére vagy kudarcára.

- Tízből hat hallgató esetében nem merült fel a Magyarországon történő munkavállalás lehetősége. Ennek az eredménynek kapcsán szeretnék élni egy javaslattal, mi szerint megoldást jelenthet egy pénzügyi megállapodás az ösztöndíjprogrammal érkező hallgatókkal. A megállapodás tartalmazhatna egy olyan felelősségvállalást, mi szerint azoknak a hallgatóknak az esetében, akik teljes képzés idejére érkeznek Magyarországra, diplomaszerzést követően öt évig a magyar munkaerőpiacon helyezkedjenek el, ellenkező esetben tandíj visszafizetési kötelezettség lép érvénybe.

ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatomat a nemzetközi hallgatók munkahelyekre történő integrálódására, a nemzetek és az eltérő kultúrák közötti különbségek áthidalására építettem fel. Elsősorban a téma gyökereit vizsgálva kerestem azokat a szegmenseket, melyek elkerülhetetlenek a megfelelő kultúrák közötti kommunikáció kialakításához. Ennek jelentősége megmutatkozik az angol nyelv terjeszkedésében, munkahelyeken történő diverzifikált munkaerők találkozásakor. Céljaim között szerepelt, hogy bemutassam a külföldi hallgatók, munkavállalási nehézségeit és a beilleszkedés körülményeit. Érdekelt, hogy a hallgatók milyen munkahely nyújtotta szolgáltatásokkal elégedettek és melyek azok a területek, amelyek változásra, fejlesztésre szorulnak.

Az alábbi hipotéziseket vizsgáltam, melyeket a kutatás eredményei alátámasztottak:

- H1: A munkavállalás legfőbb célja a tapasztalatszerzés és a magyarországi tartózkodás finanszírozása
- H2: Nem minden külföldi hallgató képzei el a hosszú távú jövőjét Magyarországon.
- H3: A kulturális különbségek inkább motiválják, mintsem hátráltatják a hallgatókat.

Fontosnak tartottam vizsgálni a kulturális különbségek okozta akadályok áthidalásának lehetőségei. A szakirodalom és a mélyinterjúk válaszainak bevonásával, a dolgozat segítséget nyújthat a hallgatóknak, munkáltatóknak és egyéb külföldiekkel foglalkozó munkatársaknak az említett célok megvalósításában. Hallgatókkal és oktatókkal is készítettem mélyinterjút, kifejezetten azért, mert szerettem volna visszajelzést kapni arról, hogy milyen akadályok, érdekes helyzeteket generálhat az angol nyelvű oktatás a különféle nemzetek szülöttéinek. Az oktatókkal jelentős időt töltenek el az egyes hallgatók két, három éven keresztül, megismerik egymás kultúráját, a hallgatók új ismeretekre tesznek szert és nem utolsósorban felkészülnek a munkaerőpiac kínálta lehetőségekre. Ennél fogva, abban bízom, hogy a dolgozat segíthet a külföldi hallgatóknak a jövőbeni elhelyezkedésben.

A szekunder kutatás során számos hasznos szakirányú cikk, tanulmány, könyv és egyéb szakirodalom volt segítségemre, melyek hozzásegítettek a téma mélyebb eredetének megismeréséhez. Közismert és kevésbé közismert professzorok és közgazdászok által felfedezett gyakorlatok és vizsgálatok képezték a kutatás alapját, az ő megállapításaik kulcsfontosságú szerepet játszottak a későbbi primer kutatás összeállításában. A szakirodalom böngészése és a dolgozatba való beépítése során magam is újabb felfedezésekkel és gyakorlati példákkal lettem gazdagabb.

Bemutattam a globalizáció utóbbi évtizedeiben megfigyelhető nemzetköziesítést és annak hozadékaként emlegetett nyelvi terjeszkedést és az ezzel járó kihívások szerepét a munkahelyeken. Először csak igényként fogalmazódott meg a különböző kultúrával rendelkező munkahelyeknél, hogy miként lehetne fokozni a teljesítményt ott, ahol több eltérő attitűd találkozik és egy irányba tekintenek. A felismerés pedig indukálta, hogy az egyes cégek és vállalatok értelmi és érzelmi szempontból is nyitottabbá váljanak az idegen kultúrából érkező munkavállalók egyes ötleteihez és építő kritikájukhoz. A munkatársak érzékenyítése és kompetenciáik fejlesztése elengedhetetlen, az említett folyamat sikeressége érdekében. A diplomadolgozat abban is segítséget nyújt, hogy a nemzetközi munkaerő integrálása egy-egy céghez, akkor is lehet gyümölcsöző, ha még korábban nem fordítottak kellő minőségi időt a kollégák érzékenyítésére, hiszen kompetenciáik fejleszthetőek és hosszú távon megtérül, hiszen a tanultakat a mindennapi életben is bátran alkalmazhatják.

A primer kutatást, a szekunder kutatás során szerzett ismeretekre és vizsgálati módszerekre alapoztam. A kutatási módszer kiválasztásánál figyelembe vettem a téma számokkal és számításokkal kevésbé alátámasztható mivoltát. A mélyinterjúk összeállításánál arra helyeztem a fókusz, hogy két, a vizsgált témában releváns oldal szemszögéből vizsgáljam a munkahelyeken előforduló nemzetköziesítés kérdéskörét. Ennél fogva mélyinterjút készítettem tíz külföldi állampolgárságú hallgatóval, akik hazánkban bővítik a munkavállalók körét, hogy mondják el tapasztalataikat a beilleszkedésről és munkakörülményeikről. Másik oldalon pedig két felsőoktatásban aktívan dolgozó, egyetemi oktatóval készítettem interjút, akik nemzetközi hallgatókkal dolgoznak nap, mint nap és kíváncsi voltam a helyzet nyújtotta nehézségekre és megoldásokra, melyet a könnyebb integrálódás jegyben tesznek.

A kutatásom eredményéből levont következtetéseim szerint hallgatói oldalról nem számottevő a kulturális különbségekből eredő munkahelyi problémák száma. Az előforduló elégedetlenségek oka legfőképp a feladatok delegálásában, bérezés aránytalanságában figyelhető meg. Oktatói oldalról pedig megfigyelhető, hogy az érzékenyítés oktatók és hallgatók oldaláról egyaránt jól működik, folyamatos tréningezés a kulcsa a megfelelő kapcsolatépítésnek. Empatikus és nyitott hozzáállás jellemzi mindkét fél, idegen kultúrákhoz való viszonyát.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Bennett, M. J. (2009): Defining, measuring and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction the Intercultural Education double supplement. Intercultural Education, 30(S1-2), pp. 1-13.
2. Berardo, K. (2005): Intercultural competence: A synthesis and discussion of current research and theories. An Area Studies Project. University of Luton. Elérhetőség: http://www.diversophy.com/ic_comp/LinkedDocuments/ICCompetence-Berardo.pdf (Letöltés ideje: 2024. augusztus 25.)
3. Chen, G.-M. (1997): A review of the concept of intercultural sensitivity. A Pacific and Asian Communication Association kongresszusán elhangzott előadás. Honolulu, 1997. január. Elérhetőség: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408634.pdf> (Letöltés ideje: 2024. június 18.)
4. Chen, G. – Starosta W. J. (2008): Intercultural Communication Competence – A Synthesis. In: Asante, Molefi Kete – Miike, Yoshitaka – Yin, Jing (eds.) The Global Intercultural Reader, New York, Routledge, pp. 215-238.
5. Chen, G. M., & Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. Human Communication, vol. 3, 2000, pp. 1-15.
6. Czabán K. (2007): Nyelvtanítás és kultúráközvetítés, magyarnyelv-oktatás arab anyanyelvűeknek. 2007. aug. 21–22-i lektori konferencián elhangzott előadás írásos változata. Elérhetőség: https://real-j.mtak.hu/10835/1/THL2_2007_01-02.pdf (Letöltés ideje: 2024.09.05.)
7. Dahl O. (2014): Is culture something we have or something we do? Journal of Intercultural Communication 14 (3) pp. 1-10.
8. Falkné Bánó K. (2001): Kultúráközi Kommunikáció; nemzeti kultúrák, szervezeti kultúrák, interkulturális menedzsment aspektusok. Budapest, Püski Kiadó, 180 p.
9. Furka I. (2013): Cultural value orientation studies in foreign language education in Hungary. [PhD-disszertáció]. Budapest: ELTE. Elérhetőség: https://ppk.elte.hu/file/furka_ildiko_dissz.pdf (Letöltés ideje: 2024.10.30.)
10. Goldman-féle jéghegy modell. Forrás: <https://gepeskonyv.btk.elte.hu> (Letöltés ideje: 2024.08.17.)
11. Hansen, Klaus P. (2000): Kultur und Kulturwissenschaft. Eine Einführung. 2. Aufl. Tübingen/ Basel: Francke
12. Hofstede G. (1980): Culture Consequences – International Differences in work-related values, Sage Publications, London. 327 p.

13. Hofstede, G. – Hofstede J. – Minkov M. (1994): Cultures and Organisations, Software of the Mind. London, McGraw Hill. 549 p.
14. Hofstede hagyomány modellje. Forrás: www.janus.ttk.pte.hu (Letöltés ideje: 2024.08.17.)
15. Holló D. (2015): A különbségek megértése: kulturális dimenziók megismertetése az idegennyelv-órákon. Modern Nyelvoktatás 21(1), 3–17. Elérhetőség: http://epa.oszk.hu/03100/03139/00027/pdf/EPA03139_modern_nyelvoktatás_2015_1_003-017.pdf (Letöltés ideje: 2024.10.26.)
16. Holló D. (2019): Kultúra és interkulturalitás a nyelvórán. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem. Elérhetőség: http://www.kre.hu/nyelveszet/images/hollo_dorottya_web_2019.pdf (Letöltés ideje: 2024.10.26)
17. Interkulturális kompetenciák. Forrás: <https://mindsetpszichologia.hu/a-kulturalisan-sokszinu-helyzetek-mozgatorugoi-hogyan-segit-az-interkulturalis-erzekenyseg-es-kompetencia> (Letöltés ideje: 2024.08.16.)
18. Jenei Á. (2012): Interkulturális kommunikációs tréning. Nemzeti Közszerződési Egyetem. Budapest.
19. Kultúrákkal szemben. Forrás: <https://hbr.org/2024/02/building-cross-cultural-relationships-in-a-global-workplace> (Letöltés ideje: 2024.09.15)
20. Mészáros R. (2010): A globális gazdaság földrajzi dimenziói. Budapest, Akadémiai kiadó, 392 p.
21. Munkahelyi Jóllét. Forrás: <https://forbes.hu/legyel-jobb/hangzatos-szlogen-munkahely-jollet/> Letöltés ideje: (2024.10.05.)
22. Munkahelyi monotonitástűrés. Forrás: <https://motivator Magazin.hu/onfejlesztés/miert-fontos-a-monotonitástűrés/> (Letöltés ideje: 2024.09.12.)
23. Multikulturális csapatok a munkahelyen. Forrás: https://eures.europa.eu/rise-multicultural-teams-how-ensure-they-are-successful-2024-04-19_hu (Letöltés ideje: (2024.08.16.)
24. Munkahelyválasztási szempontok. Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/employer-branding/erezni-a-megbecsulest-amit-a-szolgáltató-szektor-es-a/> (Letöltés ideje: 2024.08.16.)
25. Pease, A. (1981): Body Language – How to Read Others' Thoughts by Their Gestures. Sydney: Camel Publishing, 152 p.

26. Quinn kultúra modellje. Forrás:
http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/Menedzsment_alapjai/27_a_szervezeti_kultra_szerepe_szervezetfejlesztsben.html (Letöltés ideje: 2024.09.15.)
27. Rudnák I. (2010): The challenges of the multicultural environment among the big companies' managers of Hungary. [PhD-értekezés] Gödöllő: Gazdaságtudományok Doktori Iskolája Elérhetőség:
[.https://archive2020.szie.hu/file/tti/archivum/Rudnak_Ildiko_thesis.pdf](https://archive2020.szie.hu/file/tti/archivum/Rudnak_Ildiko_thesis.pdf) (Letöltés ideje: 2024.09.01.)
28. Származási országok. Forrás: www.terkepek.net (Letöltés ideje: 2024.08.05.)
29. Tamus A. (2011): Szolgáltatásmarketing- és menedzsment. Gyöngyös, KRF Jegyzet. 240 p.
30. Trompenaars, F. (1995): Riding the Waves of Culture. London, Nicholas Brealey Publishing, 275 p.

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: Goldman-féle jéghegy modell.....	6
2. ábra: Hofstede hagyma modellje.....	7
3. ábra: Quinn kultúramodell	8
4. ábra: Kultúrákkal szemben.....	18
5. ábra: Származási országok	21
6. ábra: Életkor szerinti megoszlás.....	23
7. ábra: Válaszadók beszélt nyelvei	24
8. ábra: Válaszadók egyetemi szakirányának megoszlása	25
9. ábra: Válaszadók munkaterületei származási országok szerint.....	27
10. ábra: Elsődleges munkahelyi nehézségek	29
11. ábra: Másodlagos munkahelyi nehézségek	30
12. ábra: Az első benyomások munkavállalóként.....	31
13. ábra: A munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés	32
14. ábra: Well-being felmérés	33
15. ábra: Változtatásra szoruló területek	34
16. ábra: Mitől érzem magam megbecsülve?.....	35

MELLÉKLETEK

1. melléklet: Interkulturális kompetencia teszt
2. melléklet: Hallgatói interjú felkérés
3. melléklet Oktatói interjú felkérés
4. melléklet Interjú kérdések a hallgatók irányába angol nyelvről magyarra fordítva
5. melléklet Interjú kérdések az oktatóknak

Attitűdök

1 – soha, 2 – ritkán, 3 – időnként, 4 – gyakran, 5 - mindig	1	2	3	4	5
1. Tisztelet					
<i>Tisztelettel fordulok a másikhoz, s benne a velem egyenértékű embertársamat látom.</i>					
<i>Teret adok másoknak, hogy kifejezhessék magukat: meghallgatom érveiket és reagálok rájuk.</i>					
<i>Nem ítélek első benyomások alapján.</i>					
2. A többértelműség tolerálása					
<i>Hajlandó vagyok értékeimet és szabályaimat ideiglenesen félretenni.</i>					
<i>Tűrelmet tanúsítok, amikor valami ismeretlennel, idegenszerűvel találkozom.</i>					
<i>Akkor is képes vagyok pozitív interakcióra, ha nem ismerem biztosan a másik gondolatait, érzéseit.</i>					
<i>Kifejezem, hogy tudatában vagyok annak, hogy gondolkodásmódomat és viselkedésemet egy adott értékrend és szabályrendszer befolyásolja.</i>					
3. Nyitottság és kíváncsiság					
<i>Barátságos érdeklődést mutatok az emberek és dolgok iránt, melyekkel találkozom. (Bertrand Russel nyomán)</i>					
<i>Kihasznlom a lehetőségeket, hogy új embereket ismerjek meg.</i>					
<i>Megkérdezek másokat arról, mit gondolnak és tesznek.</i>					
4. Empátia					
<i>Odafigyelek mások érzéseire.</i>					
<i>Kimutatom azt, hogy átérzem, hogy mások hogyan érezhetnek.</i>					
5. Önismeret					
<i>Képes vagyok beszélni erősségeimről és hiányosságaimról.</i>					
<i>Elfogadom a tényt, hogy követhetek el hibákat.</i>					
<i>A hibáimért vállalom a felelősséget.</i>					
<i>Amikor szükségem van rá, segítséget kérek.</i>					
<i>Ha szükséges, akkor viselkedésemmel alkalmazkodom az adott helyzethez.</i>					
6. A kritikus gondolkodáshoz és a kritika elfogadásához szükséges magabiztosság					
<i>Jelzem, hogy merek nem egyetérteni másokkal.</i>					
<i>Alternatív látásmódokat vagy viselkedésformákat javaslok.</i>					
<i>Elfogadom, ha megkérdőjelezi véleményemet.</i>					

Készségek

1 – soha, 2 – ritkán, 3 – időnként, 4 – gyakran, 5 - mindig	1	2	3	4	5
1. Interakció					
<i>Figyelmesen meghallgatom az embereket.</i>					
<i>Mindent megteszek, hogy mondanivalómat szándékaimnak megfelelően értsék.</i>					
<i>Bátorítok másokat, hogy adjanak hangot véleményüknek és igényeiknek.</i>					
<i>Pozitívan reagálok az érzelmi megnyilvánulásokra.</i>					
<i>Nyitott vagyok közösen megfogalmazott elvárások és szükségletek meghatározására.</i>					
2. A nézőpont sokoldalúsága					
<i>Változatos forrásokból szerzem az információimat.</i>					
<i>Gondolataimat és cselekedeteimet más nézőpontokat is figyelembe véve elemzem.</i>					
<i>Nézőpontomat részben annak ellentmondó, részben azt kiegészítő véleményekre támaszkodva fejtem ki.</i>					
<i>Használok a fantáziám a különböző nézőpontok felsorakoztatására.</i>					

1 – soha, 2 – ritkán, 3 – időnként, 4 – gyakran, 5 - mindig	1	2	3	4	5
3. Kritikus gondolkodás					
<i>Az általam képviselt értelmezés létjogosultságának bizonyítására felhasználok minden rendelkezésre álló információt és használok analitikus készségem.</i>					
<i>Kritikusan szemlélek minden mások által ajánlott értelmezést; beleértve ebbe a hatalommal bíró embereknek vagy forrásoknak tulajdoníthatóakat is.</i>					
<i>Rámutatok az emberek cselekedeteinek és elképzeléseinek többféle lehetséges magyarázatára.</i>					
<i>Érthető és világos érvekkel magyarázom el gondolataimat és döntéseimet.</i>					
4. Problémamegoldás és együttműködés					
<i>Rámutatok azokra a problémákra, amelyek megoldásra várnak.</i>					
<i>Különböző nézőpontokra világítok rá a megoldandó problémákkal kapcsolatban.</i>					
<i>Kezdeményezem a felmerülő problémák megoldását.</i>					
<i>Támogatom mások problémamegoldásra irányuló erőfeszítéseit.</i>					
<i>Aktívan együttműködöm a többi érintettel a problémák megoldása érdekében.</i>					
<i>Arra törekszem, hogy senki ne érezze magát kényelmetlenül a problémák közös megoldása során.</i>					
5. A fejlődés lehetősége					
<i>Keresem az új dolgokat és szituációkat.</i>					
<i>Elemzem saját indítékaimat, szükségleteimet és céljaimat, és véleményt alkotok róluk.</i>					
<i>Véleményem alakulása befolyásolja azt, hogy miképpen intézem dolgaimat.</i>					

Ismeretek

1 – soha, 2 – ritkán, 3 – időnként, 4 – gyakran, 5 - mindig	1	2	3	4	5
1. Kommunikációval kapcsolatos ismeretek					
<i>A verbális és a nonverbális üzenetekre egyaránt odafigyelek.</i>					
<i>Tudom, hogy a szavak és a testbeszéd jelentése helyzettől függően változhat.</i>					
<i>A félreértések elkerülése végett, ha szükségesnek érzem, tisztázom a szavak, mondatok vagy nonverbális üzenetek jelentését.</i>					
<i>A kommunikációs helyzetekben számolok a hatalmi alá-fölérendeltség hatásával.</i>					
<i>Kifejezésre jutattam, hogy értem, hogy az interakció különböző formáinak mások a céljai és szabályai.</i>					
2. A társadalmi szokásokkal és mindennapi gyakorlattal kapcsolatos ismeretek					
<i>Tudom, hogy az emberek eltérően gondolkodnak, viselkednek, éreznek.</i>					
<i>Igyekszem megismerni a különbözőségek mögött rejlő okokat.</i>					
3. A társadalmi-politikai szintér szereplőivel (egyénekkel és intézményekkel) kapcsolatos ismeretek					
<i>Tudatában vagyok annak, hogy a társadalom sokszínűségének politikai és szociális vetületei is vannak.</i>					
<i>Felvilágosításért vagy támogatásért az adott kérdésben illetékes szociális, kulturális vagy politikai intézményhez fordulok.</i>					
<i>Probléma esetén tisztában vagyok azzal, hogy melyik társadalmi szervezethez vagy politikai csoportosuláshoz fordulhatok segítségért.</i>					
4. Világszemléleti-világnézeti ismeretek					
<i>Tudom, hogy a spirituális és egzisztenciális kérdések az élet fontos részét képezik.</i>					
<i>Figyelembe veszem a világszemléleti-világnézeti különbségeket.</i>					
<i>Tudatosan törekszem arra, hogy az enyémtől eltérő világszemléleti-világnézeti felfogásokat megismerjem.</i>					
<i>Tisztában vagyok azzal, hogy az emberek ideológiája, világnézete változhat.</i>					
<i>Tudatában vagyok annak, hogy az ideológia befolyásolja, de nem határoolja be egy személy vagy csoport önazonosságát.</i>					

Hallgatói interjú felkérés

Dear Student,

As a master's student in Business Development MA studies at the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences, I would like to find out in my research how much the attitude of foreigners towards employment in Hungary has changed compared to recent years, and what conditions influence the job search habits of foreign students.

It would be an honor to answer for the interview questions later in person.

In case you have any further question related to the interview please do not hesitate to contact me.

Kind regards,

Dóra Póka

Mobility coordinator

Hungarian University of Agriculture and Life Sciences

Oktatói interjú felkérés

Tisztelt Hölgyem/Uram!

Diplomadolgozatom témája a Nemzetközi munkaerő térbeli mobilitása Magyarországon. A témához szorosan kapcsolódó interjúhoz szeretném Önt felkérni, mint külföldi hallgatókat oktató tanárt, hogy legyen szíves válaszaival hozzájárulni a dolgozat kutatási fejezetéhez, az eddigi tapasztalatai alapján.

Azt vizsgálom, hogy milyen kihívásokkal küzdenek a munkaerőpiacon a felsőoktatásban aktívan résztvevő hallgatók. Az érzékenyítés hogyan segíthet a hallgatók, valamint interkulturális érzékenyítő tréningek során szerzett tapasztalatairól kérdezem.

Kérem, amennyiben úgy érzi, hogy szívesen hozzájárul válaszaival a kutatáshoz, támogassa munkámat egy személyes interjúval egy előre egyeztetett időpontban.

Várom szíves válaszát!

Üdvözlettel:

Póka Dóra

Nemzetközi koordinátor

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Interjú kérdések a hallgatók irányába angol nyelvről magyarra fordítva

Mi a képzés / specializáció neve?

Ösztöndíjas/önköltséges hallgatóként, milyen célból döntött a munkavállalás mellett? (Több válasz is megjelölhető)

Milyen az ideális munkahely?

Jelenleg milyen területen dolgozik?

Elégedett a jelenlegi munkahelyével?

Mi az, amin változtatna?

Megbecsültnek és hasznosnak érzi magát?

Amennyiben nem, mi az, amit hiányol?

Milyen pozitív dolgot/kellemes csalódást tudna említeni, amelyeket az első pár hétben tapasztalt?

Milyen negatív dolgot/kellemetlen csalódást tudna említeni, amelyeket az első pár hétben tapasztalt?

Hogyan osztályozná a beilleszkedést?

Hogyan értékelné a cégen belüli hatalmi távolságot? A közvetlenség és távolság aránya a kommunikációban, a döntéshozatalban... stb

Mit részesít előnyben? Csatatban vagy egyedül szeret dolgozni?

Mennyire tartja magát kockázatvállalónak?

Tudna említeni egy példát arra, amikor utoljára volt kreatív javaslata vagy építő kritikája közvetlen vezetőjének?

Mennyire szereti a biztonságos, jól bevált utat követni munka közben?

Szabálykövetés és lojalitás jellemzi?

Milyen kihívásokkal néz szembe a munkahelyén?

Ön szerint jelenlegi munkahelye hogyan járul hozzá a hatékony munkavégzéshez?

Ön honnan származik?

Az Ön neve?

Vannak testvérei?

Mivel foglalkozik az édesanyád?

Mivel foglalkozik az édesapád?

Mióta beszél angolul?

Dolgozott korábban az országában?

Állami cég, multinacionális cég, vállalkozás?

Milyen pozícióban?

Jelenlegi munkahelyén az angol a hivatalos munkanyelv?

Milyen nyelven beszélt előző munkahelyén?

Mennyire volt fontos azelőtt, hogy barátságos, befogadó kollégákkal legyen körülvéve

Mennyire volt fontos, hogy a csapatépítés a beilleszkedés során?

Mennyire volt fontos részt venni egy kötetlen beszélgetésen és együtt kávézni a bizalom megteremtése érdekében?

Mennyire volt fontos részt venni pár nyelvi kurzuson, akár magyar órákon, hogy nem érezze magát kihagyva egy társalgás során?

Mennyire volt fontos a mentorprogramokon, tréningeken és workshopokon való részvétel?

Hogyan jellemezné a hatalmi távolság mértékét az előző munkahelyén?

Milyen munkamorál volt jellemző az előző munkahelyére?

Ön szerint jelenlegi munkahelye hogyan járul hozzá a hatékony munkavégzéshez?

Interjú kérdések az oktatóknak

Interjú kérdések az oktatók irányába	
1. Minden évben megrendezésre kerül a külföldi hallgatók részére összeállított interkulturális érzékenyítő tréning. Hogy érzi, miként járul hozzá a tréning a könnyebb integrálódáshoz?	
Hosszan kifejtős válaszadás szükséges.	
2. Mit gondol, a hallgatók diplomaszerezést követően a hazai munkaerőpiacon történő elhelyezkedésükről?	
Hosszan kifejtős válaszadás szükséges.	
3. Mennyiben érzi másnak az ismeretek átadását idegen ajkú hallgatóknak?	
Hosszan kifejtős válaszadás szükséges.	

NYILATKOZATOK

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat / diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. melléklete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: MEDVE-PÉKA DÓRA
A Hallgató Neptun kódja: NDCD14
A dolgozat címe: Az életrajzban feltüntetett nevelési nevelési
2024
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élettudományi Egyetem
A konzulens tanszékének a neve: Agrár- és Élettudományi Egyetem

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

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

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

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

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelté után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Gyöngyös ²⁰²⁴ év november hó 10 nap

MEDVE-PÉKA DÓRA
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függelék: A MATE egységes szakdolgozat /
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.1. sz. melléklete: Konzulensi nyilatkozat

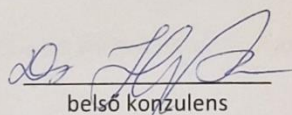
NYILATKOZAT

MEDVE-PÓKA DÓRA (név) (hallgató Neptun azonosítója: NDGD14)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a
záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól
tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő
védésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: 2024 év 11. hó 09 nap



belső konzulens

DR. HERCEGZY ANDREA

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.