

DIPLOMADOLGOZAT

WENSZKY RÉKA

2024 ÉV

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Vezetés és szervezés mesterképzési szak, levelező

WENSZKY RÉKA

Konfliktusforrások, konfliktusok megelőzésének és az együttműködés vizsgálata multikulturális csoportban multinacionális vállalatoknál

Belső témavezető: Dr. Garamvölgyi Judit, egyetemi adjunktus Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

A "Konfliktusforrások és a konfliktusok megelőzésének – együttműködés – vizsgálata multikulturális csoportban multinacionális vállalatoknál" című kutatás célja az volt, hogy megvizsgálja, a kulturális modellek milyen mértékben segíthetnek a multikulturális csoportokban megjelenő konfliktusok forrásainak azonosításában és a konfliktusok megelőzésében.

Ehhez részletesebben megvizsgáltam, Richard Lewis modellje alapján, az egyén hozzáállását a különböző kulturális típusokhoz (lineár-aktív, multiaktív és reaktív kultúrák), elemeztem mennyire elfogadó az övétől különböző kulturális típushoz.

Majd megvizsgáltam, Edward Hall modelljei segítségével, hogy a kommunikációs kontextusok (magas kontextusú és alacsony kontextusú kultúrák) és a különböző időfelfogások (monokronikus vagy polikronikus) hogyan befolyásolják a munkakapcsolatokat. Ez magában foglalta annak feltárását, hogy a munkahelyi kommunikációval, határidőkkel, a pontossággal

kapcsolatos eltérő elvárások hogyan befolyásolják a konfliktusokat és az együttműködést multikulturális csoportokban.

Megvizsgáltam, hogy a konfliktusok valóban köthetők kultúrákhoz vagy az döntően az egyén tulajdonságától függ.

Majd igazolást kerestem arra, hogy a cégek/vezetők által szervezett tréningek valóban hatékony megoldás nyújtanak a kommunikáció/együttműködés javítására.

A saját kutatásomhoz kérdőívet alkalmaztam, a beérkezett 81 választ értékeltem, a válaszok értékeléséhez SPSS statisztikai programot használtam.

Eredményeim szerint a kulturális elméletek különböző hatékonysággal alkalmazhatóak a gyakorlatban.

A válaszok értékelése alapján azt állapítottam meg, hogy Lewis- és Hall-féle kultúramodellek iránymutatást adhatnak a lehetséges konfliktusforrások feltárásához, de nem nyújtanak megbízható alapot a nemzetek közötti jövőbeli együttműködések előrejelzéséhez. Ezzel szemben Hofstede dimenziói segítségével jobban meghatározhatóak a kulturális egyezőségek és különbségek, melyek a szervezetek közötti harmonikus együttműködés megértésében is hasznosnak bizonyulnak.

A szervezett tréningek témájában végzett elemzésem eredmény, hogy bár a tréningprogramokat a résztvevők általánosan pozitívan értékelték, a képzések változatossága nem eredményezett növekvő elégedettséget, sőt a hatás pont ellentétes volt.

A konfliktusok kezelésében így hatékonyabbnak bizonyulhat a képzések specifikusabb meghatározása, amely közvetlenül az aktuális problémák megoldására irányul.

2024. október 29.