

Magyar hallgatók nemzetközi környezetben - Sikerkritériumok

Sasné Grósz Annamária – Hargitai Dávid Máté

Napjaink globális üzleti környezetében a végzett hallgatók álláskeresésének sikerében jelentős szerepet játszik a nemzetközi környezetben történő munkavégzésre való felkészültség. Marketing oktatókként feladatunknak tekintjük tanítványaink segítségét énmárkájuk építésében is, amelynek részét képezheti a nemzetközi környezetben várható munkavégzési teljesítményük vizsgálata.

Jelen tanulmányunkban a multikulturális hatékonyságot megalapozó dimenziók mentén vizsgáltuk meg hallgatóink felkészültségét. Az általános személyiségtesztekkel ellentétben az alkalmazott multikulturális személyiség tesztet (MPQ) azoknak a jellemvonásoknak a vizsgálatára fejlesztettük ki, amelyek alapvetőek a sikeres multikulturális együttműködésekhez. Megvizsgálva a kulturális empátia, elfogulatlanság, érzelmi stabilitás, társadalmi kezdeményezőképeség és rugalmasság területeit, az eredmények felhasználhatóak a nemzetközi pályázatokra, diákcsere programokra jelentkező hallgatók kiválasztásában, illetve a multikulturális környezetben való munkavégzés hatékonyságát növelő tréningeken.

Kulcsszavak: nemzetközi tanulmányok, multikulturális hatékonyság, multikulturális személyiségteszt

1. Bevezetés

A 20. század végén, 21. század elején tapasztalható globalizációs folyamatoknak köszönhetően a vezetői szintű munka egyre inkább nemzetközi környezetben zajlik. Ennek következményeként a felsőoktatásban is megjelent a nemzetköziesedésre való törekvés, mind a felsőoktatási intézmények, mind a hallgatók, oktatók részéről, valamint maga az oktatási környezet is nemzetközivé vált. A hallgatók elvárják, hogy tanulmányaik alatt elsajátíthassák a multikulturális környezetben való munkavégzéshez szükséges képességeket, illetve már tanulmányaik alatt is részt vehessenek multikulturális csoportok munkájában. Erre rendkívül jó lehetőséget adnak a különböző külföldi tanulmányutakon, képzéseken, szakmai gyakorlatokon való részvételt támogató ösztöndíj és pályázati rendszerek (ERASMUS, Campus Hungary, AIESEC, hogy csak néhányat említsünk).

Számos tanulmány foglalkozott már a nemzetköziesedési folyamat felsőoktatási intézmények felé támasztott követelményeivel. Ezek közül Veres Zoltán és Józsa László (2005) cikke, amely a menedzsment tréningek során alkalmazható globális oktatási módszerek korlátaival foglalkozik, megfogalmaz néhány, multikulturális felsőoktatás, illetve az ezek során várhatóan felmerülő interkulturális konfliktusok szempontjából fontosnak ítélt kutatási területet. A szerzők felhívják a figyelmet az interperszonális viselkedés, és a probléma-megoldási, probléma-megközelítési stílusok eltéréseinek vizsgálatára, hiszen ezek alapvetőnek bizonyulhatnak különböző kultúrából származó emberek közös munkájának sikerében, hatékonyságában (Veres–Józsa, 2005). A vizsgálatokat érdemes már a hallgatók legfiatalabb generációjánál elvégezni, így a vizsgálatban résztvevőknek lehetőségük lesz képességeiket a tanulmányaik ideje alatt fejleszteni. Lényeges az is, hogy a korábban említett ösztöndíjrendszereknek köszönhetően a diákok gyakran elhagyják megszokott környezetüket, hogy egy vagy több félévet töltsenek el különböző kultúrájú országok oktatási intézményeiben. Ez mindenképpen hasznos a jövőjük szempontjából, ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy nem mindenki képes hatékonyan teljesíteni egy, az általa megszokottól eltérő normákkal és értékekkel rendelkező környezetben (Ryan–Twibell 2000). A magas költségek miatt, amikkel egy külföldi oktatásban való részvétel jár, valamint a

sikertelenségnek a diákok jól-létére és önbecsülésére gyakorolt káros következmények miatt fontos, hogy betekintést nyerjünk azokba a tényezőkbé, amelyeket a sikeres illetve sikertelen nemzetközi tanulmányokhoz társítanak.

2. Szakirodalmi áttekintés

Több dimenziót is összekapcsoltak már a kutatások a külföldön élő emberek, elsősorban a külföldön élő alkalmazottak sikeres alkalmazkodási képességeivel, mindazonáltal kevés próbálkozással találkozhatunk, ami ezen dimenziók megbízható és érvényes mérésére alkalmas eszközök fejlesztésére irányul. Több tanulmány szakértői megítélésre bizza a dimenziók értékelését, és bár több szerző is hangsúlyozza a személyiségtesztek hasznosságát a nemzetközi sikeresség megjósolásában (e.g. Deller 1997, Ones–Viswesvaran 1997), a megbízható skálakon alapuló empirikus kutatás ritka ezen a területen. A kevés számú próbálkozás során általános személyiségteszteket használtak, amelyek Hough (1992) és Ashton (1998) véleménye szerint túl széleskörűek ahhoz, hogy sikeresen jelezzék előre az oktatáshoz szükséges kritériumokat.

A Multikulturális Személyiség Kérdőív (Multicultural Personality Questionnaire, MPQ) kifejezetten a multikulturális hatékonyság mérésére került kifejlesztésre. Öt területet vizsgál, melyek a kulturális empátia, elfogulatlanság, érzelmi stabilitás, társadalmi kezdeményezőkézség és rugalmasság (Van der Zee–Van Oudenhoven 2000). Az MPQ skála az általános személyiségtesztekénél sokkal inkább a multikulturális siker méréséhez lett szabva, és elsősorban a multikulturális szituációban való viselkedést vizsgálja.

A *kulturális empátia* valószínűleg a leggyakrabban említett dimenziója a kulturális hatékonyságnak. Ruben (1976) úgy definiálja a kulturális empátiát, mint az arra való képességet, hogy világosan kifejezzük a mások iránti érdeklődésünket, és a másik emberrel való közvetlen kapcsolat során bele tudjuk élni magunkat a másik érzéseibe, gondolataiba és tapasztalataiba.

A második dimenzió, az *elfogulatlanság*, a csoportunkon kívüli emberekkel valamint a megszokottól eltérő kulturális normákkal és értékekkel szembeni nyitott és előítélet mentes attitűdre vonatkozik. Arthur és Bennett (1995) a nyitott gondolkodást előítélet mentességként, faji/etnikai toleranciaként és általános toleranciaként határozza meg.

Az *érzelmi stabilitás* dimenzióját kevésbé gyakran szokták a multikulturális hatékonyság elemeként emlegetni. Az érzelmi stabilitás arra utal, hogy nyugodtak tudunk-e maradni stresszes helyzetekben, vagy éppen ellenkezőleg, erős érzelmi reakciókat mutatunk stresszes körülmények között. Hammer és munkatársai (1978) említik, hogy pszichológiai stressz kezelésének képessége az egyik kulcsdimenziója az interkulturális hatékonyságnak. Abe–Weisman (1983) valamint Church (1982) is rendkívüli fontosságú elemnek mondják.

A negyedik dimenzió a *rugalmasság*, melynek fontosságát több szerző is hangsúlyozza (Arthur–Bennett 1995, Gullahorn–Gullahorn 1963, Hanvey 1976, Ruben–Kealey 1979, Smith 1966, Torbiorn 1982). Képesnek kell lenni a stratégiák közötti gyors váltásokra, mert a megszokott módszerek nem szükségszerűen működnek egy új kulturális környezetben. A rugalmasság kiemelten fontos abban az esetben, ha a jelöltünk fogadó országgal szembeni elvárásai nem felelnek meg a tényleges helyzetnek. A rugalmasság elemei (hibákból való tanulás képessége, a viselkedés szituációhoz igazítása) kapcsolatban állnak az új élmények befogadására való képességgel is (Spreitzer et al. 1997).

A külföldi környezetbe kerülőnek új szociális készségeket is ki kell fejlesztenie (Furnham–Bochner 1986). A *társadalmi kezdeményezőkézség* olyan hajlandóság, mely képessé teszi az embert a társadalmi helyzetek aktív módon való kezelésére és kezdeményezésre. A kapcsolatok kezdeményezésének, kialakításának és fenntartásának képességének (különösen a fogadó országbeli emberekkel), több empirikus kutatás is

hangsúlyozza (Abe–Weisman 1983, Hammer et al. 1978). Hammer és munkatársai egy vizsgálatban a kultúraközi munkákban sikeres hallgatók képességeit vizsgálták széles skálán, és bizonyítást nyert a kommunikációs, kapcsolatépítési képesség fontossága.

Az MPQ skála alkalmazhatóságát több alkalommal is tesztelték. Elsőként a megbízhatóságát és érvényességét vizsgálták, 257 fős hallgatói mintán (Van der Zee–Van Oudenhoven 2000). Következő kutatásuk alkalmával a szerzők arra voltak kíváncsiak, mekkora jósló ereje van a skálának, az ebből származó eredmények segítségével mennyire lehet előre megmondani, sikeres lesz-e a válaszadó multikulturális környezetben. Ebben a kutatásban egyértelműen sikerült bizonyítani, hogy az MPQ skála eredményei előre jelzik, hogyan lesz képes a válaszadó alkalmazkodni az új és ismeretlen interkulturális szituációkhoz. További (gyenge) kapcsolatot találtak a skála értékei és a nem hazai területen elért egyetemi teljesítmény között. A szerzők kihangsúlyozták, hogy eredményeik egyetemi hallgatói mintán érvényesek, így más csoportokra nem általánosíthatóak (Van Oudenhoven–Van der Zee 2002). Számos tanulmány bizonyította azóta az 5-faktoros MPQ érvényességét, nem csak diákok, hanem immigránsok, multikulturális csoportok, nemzetközi munkákban résztvevő munkavállalók esetében is (Van der Zee et al. 2003, Leone et al. 2005, Van Oudenhoven et al. 2007, Leong 2007, Mol et al. 2001, van der Zee–Brinkmann 2004, In van der Zee et al. 2013). Ugyanakkor az eredeti skála alkotói úgy vélték, a 91 elemű mérés nem minden esetben praktikus, ezért megalkották annak rövidebb, 40 elemű változatát (van der Zee et al. 2013). Kutatásunk során az eredeti, 91 elemű változatot alkalmaztuk annak érdekében, hogy minél részletesebb képet kaphassunk az egyes faktorok összetevőiről magyar hallgatók esetében.

3. Magyar hallgatók multikulturális képességeinek vizsgálata

Tanulmányunk szempontjából a fenti érvényességi korlát nem mérvadó, hiszen kutatásunkat mi is egyetemi hallgatók körében végeztük. Az egyetemisták a teljes populációhoz viszonyítva nagyobb eséllyel kerülnek külföldi, illetve multinacionális munkakörnyezetbe, így vizsgálatuk mindenképpen érdekes és hasznos feladatnak ígérkezik. Kutatásunk célja, hogy felmérjük, rendelkeznek-e hallgatóink a külföldi tanulmányokhoz szükséges készségekkel, kompetenciákkal.

3.1. Kutatási módszer

A kutatást kvantitatív módon végeztük, amelyhez a primer adatokat online kérdőíves (google docs) formában gyűjtöttük. A kérdőívet a egyetemünk azon hallgatóinak küldtük ki – az egyetem által használt oktatási rendszeren (NEPTUN) keresztül-, akik 18-25 évesek és a jövőben nemzetközi munkát vállalhatnak. A válaszadók 70% nő volt, míg 30% férfi, aminek oka, hogy a kitöltők többségében a gazdaságtudományi karon tanulnak, ahol az arányok ennek megfelelőek. A kutatásban egy korábban már validált kérdőívet használtunk (MPQ-Multikulturális Személyiség Kérdőív), amely 91 állítást tartalmazott, öt faktorra bontva. Ebből következően a faktorelemzést használtuk az eredmények vizsgálatához, melyet az SPSS Statistics 20. szoftvert segítségével futtattunk le. A kérdőívet összesen 241 egyetemi hallgató töltötte ki, a lekérdezési időszak két hét volt. A kérdőívben a hiányzó értékekre vonatkozó módszerekkel nem kellett foglalkoznunk (Nelson 1992), hiszen minden egyes állítást kötelező volt kitölteni.

3.2. A változók operacionalizálása

Az MPQ kérdőív öt faktorra bontható, ennek megértéséhez szükséges, hogy ezeket a faktorokat operacionalizáljuk, meghatározzuk, hogy mit jelent az egyes faktorokon belüli változó magas valamint alacsony értéke (Van der Zee–Van Oudenhoven 2000).

Kulturális empátia: Azt a képességet értékeli, hogyan tud más kultúrában élő emberekkel hatékonyan együtt működni, megérteni a kulturális különbségeket és empátiával bír ezzel kapcsolatosan. Azok, akik magas pontszámot adtak, képesek azonosítani azokat az érzéseket és gondolatokat, amelyek a különböző kultúrák részét képezik. Az alacsony pontszámot adók ezzel szemben nehezen tudnak azonosulni a különböző kultúrájú embercsoportok viselkedésével.

Elfogulatlanság: Ez a skála értékeli az emberek azon képességét, hogy mennyire nyíltan és előítéletektől mentesen viselkednek más kulturális csoportba tartozó emberekkel szemben, akik (esetleg) más értékekkel és normákkal rendelkeznek. Azokra, akik magas pontszámot adtak, a nyitottság és az elfogulatlan hozzáállás jellemző, nyitottak az új ötletek és az eltérő kulturális értékek és normák iránt. Az alacsony pontszámú válaszadók hajlamosak az előítéletekre és a sztereotípiák szerinti gondolkodásra.

Társadalmi kezdeményezőkézség: Ez a faktor mutatja meg, hogy az emberek milyen mértékben képesek a társadalmi helyzeteket aktívan, proaktív módon kezelni. Ez határozza meg, milyen könnyen képesek az emberek különböző kultúrájú emberekkel együttműködni. A magas pontszám a kezdeményezőkézséget a társadalmi pro aktivitást mutatja, képesek a kultúraváltásra. Az alacsony skála szintnél a válaszadók kezdeményezőkézsége kevésbé jelenik meg, inkább a háttérben maradnak.

Érzelmi stabilitás: Ez a faktor az emberek képességét mutatja, azzal kapcsolatban, hogy mennyire képesek nyugodtak maradni stresszhelyzetekben. Egy másik kultúrában végzett munkánál fontos, hogy meg tudják birkózni az érzelmi nehézségekkel. A különböző tényezők (politikai rendszer, eljárás utasítások hiánya, eszközök és forrásokra vonatkozó hiányok), problémát okozhatnak az egyénél, hogy nem úgy működnek a dolgok, mint a saját kultúrájában, ami frusztrációt, félelmet, konfliktusokat, feszültséget eredményezhet. A magas pontszám esetén a válaszadó nyugodt tud maradni a stresszes helyzetekben, míg alacsony pontszám esetén erős érzelmi reakciót vált ki a stressz.

Rugalmasság: Az emberek azon képességét mutatja, hogyan reagálnak az új és ismeretlen helyzetekben. Egy másik kultúrában fontos, hogy képes legyen a kultúrához igazodó stratégiára áttérni, mert azok a megszokott dolgok, melyek a saját kultúrájában működtek, az új helyzetben nem biztos, hogy megfelelő viselkedési formák. A magas pontszám a rugalmasságot mutatja az új kulturális környezetben, kihívásként élük meg az új helyzetet, és képesek a saját viselkedési mintájuk megváltoztatására. Az alacsony pontszámot adók az új és ismeretlen helyzetet fenyegetésnek élük meg, hajlamosak ragaszkodni a megtanult viselkedési mintához, ebből következően kevésbé, vagy korlátozott módon tudnak alkalmazkodni egy másik kultúrához.

3.2. Eredmények

Mielőtt a faktorelemzést lefuttattuk volna, elvégeztünk egy korrelációs elemzést, melybe az összes állítást (91) bevontuk. A Pearson-féle lineáris korrelációs együttható és hozzá tartozó szignifikancia szintek alapján megállapítottuk, hogy számos esetben találunk összefüggéseket a változók között. Ebből következik, hogy a változókra lefuttatható a faktoranalízis. Az első fontos kritérium, hogy az adatbázis mennyire alkalmas a faktorelemzésre, ezt a KMO (Kaiser–Meyer–Olkin) kritérium mérőszám segítségével tudjuk megmondani, ami az anti-

image korrelációs mátrixnál megjelenő MSA értékek átlaga. További kritériumként említhető a Bartlett-féle gömbteszt. A Bartlett-teszt korrelációkkal kapcsolatos teszt, amely vizsgálja, hogy a változók az alapsokaságban korrelálatlanok-e.

A kérdőívünk esetében a Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) mutató 0,839 (megfelelő), míg a Bartlett-féle gömbteszt 0,000 szignifikáns korreláció értéket mutat. Összességében tehát a korreláció jelenléte és szignifikáns volta, a megfelelő KMO érték és a szignifikáns Bartlett-teszt igazolja, hogy a változóink alkalmasak a faktorelemzésre (1. táblázat).

1. táblázat KMO és Bartlett-teszt

A minta megfelelőségének Kaiser-Meyer-Olkin mutatója		,839	5 Khi-négyzet
	Bartlett-féle gömbteszt	5767,435	
	Szignifikancia	,000	

Forrás: saját elemzés

Az elemzésünkben a Maximum-likelihood (ML) módszert alkalmazzuk, amely a modell illeszkedését vizsgálja a megfigyelt adatokkal. Az ML módszer egy illeszkedési mutatót számol (Goodness-of-fit test) az általunk meghatározott faktorszámra, melynek szignifikancia szintje ellentétes az előbb ismertetett Bartlett-tesztével. Az elemzésben azokat a változókat ejtettük ki, melyeknél, a végső kommunalitás nem érte el a 0,25-öt. A kapott táblázat alapján, kiindulási (Initial) és végső (Extraction) értékei nem minden esetben haladták meg a 0,25-ös küszöbértéket, így ezeket a változókat több lépésben ki kellett ejteni a faktorok létrehozása során. (Székely–Barna, 2002). A faktorszám meghatározásának érdekében érdemes a varianciahányad módszert alkalmazni, annyi faktort hozunk létre, hogy elérjük a minimális összesített varianciaszintet. Jelen esetben előre meghatároztuk, hogy 5 faktossal dolgozzunk, ahol szakirodalom szerinti 33%-os (faktorok által megőrzött információ mennyiség) szintet meghaladta a kapott érték (2. táblázat).

2. táblázat Teljes magyarázott variancia

Factor	Kezdeti			Faktorelemzés utáni			A rotációt követően		
	Total	Variancia %	Kumulált %	Total	Variancia %	Kumulált %	Total	Variancia %	Kumulált %
1	9,736	18,369	18,369	9,086	17,143	17,143	6,749	12,734	12,734
2	5,772	10,890	29,260	5,052	9,531	26,674	4,858	9,165	21,899
3	3,061	5,776	35,035	2,677	5,051	31,725	4,388	8,278	30,177
4	2,979	5,621	40,656	2,477	4,674	36,399	2,547	4,806	34,983
5	2,351	4,437	45,093	1,741	3,285	39,684	2,492	4,701	39,684

Forrás: saját elemzés

A fenti táblázat mutatja, hogy az MPQ kérdőívben a magyarázott variancia eredményeit, ami alapján az öt előre meghatározott faktor közel 40%-ban magyarázza a változókat, vagyis az eredeti információtartalomtól ennyit őriznek meg a kijelölt faktorok, melyeket a továbbiakban azonosítunk. A scree-teszt is segít a faktordimenziók meghatározásában, amely szintén alátámasztotta előzetes feltevésünket az öt faktorra vonatkozólag (Sajtos–Mitev 2007). A faktorok számának meghatározását továbbá a Maximum-likelihood módszer illeszkedési mutatója tudja még alátámasztani, ami a khi-négyzetet és a szignifikancia szintet tartalmazza, melynek értelmezését már a korábbiakban ismertettük. A szignifikancia szint 0,031 ami alapján azt mondhatjuk, megfelelő illeszkedést mutat.

Az összes rossz kommunalitású változó (37) kiejtését követően létrehoztuk a faktor mátrixot, melyben a faktorsúlyok szerepelnek, amik jelzik, hogy egyes változók mekkora súllyal és milyen irányban alakítják a faktorokat. A rotálás segítségével (nem változik a modell illeszkedése) javítható a faktorok interpretálása. A lehetséges módszerek közül a varimaxot alkalmaztuk amely a faktorok által magyarázott varianciát maximalizálja, és arányosabban elosztja azok között. Az egyes faktorokat a legmagasabb faktorsúllyal szereplő változók határozzák meg, minél magasabb a faktorsúly abszolút értéke, annál fontosabb szerepet játszik az adott változó a faktor értelmezésében.

3.a táblázat Rotált Faktor Mátrix a faktorsúlyokkal 1. rész

állítás	Faktor				
	Társadalmi kezdeményező-készség	Kulturális empátia	Érzelmi stabilitás	Rugalmasság	Elfogulatlanság
nyilvános beszéd	,517	,010	,083	,023	,207
kezdeményező	,601	,056	,212	,148	,063
vezető	,657	-,199	,144	-,077	,063
lassú kezdő	,431	,000	,139	-,044	-,112
csoportban könnyed	,478	,137	,162	,144	,083
könnyedén közeledik	,758	,207	,113	,150	,060
félénk	,640	-,016	,343	,106	-,068
viselkedés társaságban	,480	,145	-,017	,047	,029
kapcsolat könnyedén	,765	,116	,050	,205	,089
közönség előtt beszélni	,479	-,066	,120	,001	,186
kapcsolatértékelési probléma	,370	,029	,197	-,083	-,282
cselekvésben proaktív	,641	,046	,029	-,109	,143
hajtóerő	,653	,096	,105	-,195	,181
nehezen teremt kapcsolatot	-,718	-,149	-,123	-,184	,103
kihívásokat keresi	,354	,096	,051	-,094	,098
vélemény	-,025	,548	-,164	-,054	,155
megértés	-,029	,615	,034	-,044	,285
más ember szokásai	,009	,527	,048	-,112	,232
nehezen érez együtt	,240	-,608	-,026	,080	-,161
szimpátia (mások)	,187	,473	,030	,096	,194
a konfliktus aggasztó	,109	-,438	,362	,020	-,076
más történeteit élvezi	,024	,503	,019	-,047	,176
gondolatolvasó	,113	,482	,048	-,098	,148
jó hallgató	,000	,547	-,037	-,054	,084
mások érzéseit megérti	,065	,577	-,109	,119	-,075
megnyugtat másokat	,381	,535	,045	,050	-,062
mások érzéseit figyelembe veszi	,069	,709	-,008	-,039	,085
alaposan megismerni másokat	,196	,547	,105	-,008	,290

Forrás: saját elemzés

3.b. táblázat Rotált Faktor Mátrix a faktorsúlyokkal 2. rész

állítás	Faktor				
	Társadalmi kezdeményező-készség	Kulturális empátia	Érzelmi stabilitás	Rugalmasság	Elfogulatlanság
hibázás	,193	-,135	,521	,142	,014
baj esetén is nyugodt	,130	,127	,451	-,047	,087
ideges típus	,102	,218	-,552	,034	-,068
nyomás alatt van	,139	,031	-,397	,166	-,069
nehezen megbántható	-,021	-,096	,455	,150	,126
kritikára érzékeny	,129	-,189	-,604	,054	-,064
gyorsan felejt a kellemetlen dolgot	,028	-,019	,478	,064	,175
elégedett saját magával	,278	-,045	,494	-,097	,093
könnyedén lesz dühös	-,022	,258	-,551	-,053	-,066
aggódó	,062	-,123	,695	,121	,025
magányra hajlamos	,216	-,152	-,507	-,118	-,062
a probléma megoldható	,100	,122	,429	-,172	,083
bizonytalan	,168	-,106	-,568	-,026	-,046
problémára van megoldás	,113	,040	,386	-,082	,061
szigorú terv szerint dolgozik	,052	,000	-,009	-,804	-,107
terv szerint dolgozik	,061	-,071	,117	-,832	,006
szigorú szabály szerint dolgozik	,046	-,013	,111	-,754	,053
érdekes más vallás	-,054	,207	-,060	-,002	,498
különböző megközelítések kipróbálása	,062	,072	,129	-,006	,373
emberi különbözőség érdeklí	,016	,217	,153	,091	,539
keveredés más kultúrával	,060	,093	,015	,030	,602
érzi a helyes kultúráviselkedést	,070	,177	,033	-,118	,454
kapcsolat különböző háttérű emberekkel	,252	,094	-,045	,012	,431
saját kultúráám fontos	,171	,181	,125	-,208	-,483

Forrás: saját elemzés

Magyarázat: Módszer: Maximum Likelihood, Rotációs módszer: Varimax, Rotáció megismétlése: 6

Az egyes faktorok ugyanazokat a változókat tartalmazzák, amelyeket a korábbi tesztelések alkalmával is (Van der Zee–Van Oudenhoven 2000, Van Oudenhoven–Van der Zee 2002), de meg kell állapítanunk, hogy az eredeti kérdőívhez képest sok változót ki kellett vennünk az elemzésből (alacsony kommunalitás miatt), ami azt mutatja számunkra, hogy a más kultúra tömbbe tartozó országok esetében differenciáltabb a kép, az egyes faktorok több változóval írhatók le (Kiesett változók/eredeti változósám faktoronként: 7/18; 9/18; 6/17; 4/20; 14/18). A *társadalmi kezdeményezőkészség* faktorban a magyar hallgatóknál a legmeghatározóbb tényezők: könnyen közeledik és teremt kapcsolatot embertársaival. A *kulturális empátiánál* a legnagyobb faktorsúlyokat a megértés, mások érzéseinek figyelembevétele (együttérzés) kapta. Az *érzelmi stabilitásnál* az aggodás, a bizonytalanság és a kritikára való érzékenység játszik meghatározó szerepet (utóbbi kettő negatív előjellel). A *rugalmasságnál* nem érdemes változókat kiemelni, hiszen összesen három változó maradt benne, melynek mindegyike a szabály és a terv szerinti munkára vonatkozik (negatív előjel, a flexibilitást mutatja). Végül az *elfogulatlanság* faktornál nagy faktorsúlyt kapott a keveredés lehetősége más kultúrákkal, ebből következően az emberi különbözőség (3.a és 3.b. táblázat).

Ebből azonban még nem ismertük meg, hogy az egyes faktorok a magyar hallgatókra vonatkozólag, milyen átlageredményeket adnak. Ahhoz, hogy ezeket az értékeket is megismerjük, az egyes faktorok elmeire adott értékelések átlagát képeztük (4. táblázat).

4. táblázat Magyar hallgatók átlagértékei faktoronként

Faktor neve	Átlagértékek
Kulturális empátia	4,01
Elfogulatlanság	3,26
Társadalmi kezdeményezőkézség	3,25
Érzelmi stabilitás	2,77
Rugalmasság	3,08

Forrás. saját elemzés

Az értékek alapján a következőt mondhatjuk el a válaszadóinkról. Mivel *kulturális empátiájuk* magas, nagyon hatékonyan képesek ráérezni, mi zajlik a másik ember fejében. Képesek aktívan kifejezni a mások érzelmei és szükségletei iránti érdeklődésüket, ebből következően hamar felfedezik, mely érzelmek, gondolatok és viselkedésmódok játszanak fontos szerepet az újonnan megismert kultúrában. Az *elfogulatlanság* területén az átlag felett teljesítettek, ami azt jelenti, alapvetően szeretnek a megszokott módszerekkel dolgozni, már ismert szituációkban, de ha szükséges, nyitottak az új megoldásokra is. Elég jól látják saját kultúrájukat ahhoz, hogy nyitni tudjanak más kultúrák felé, és nem jönnek zavarba annak esetleges szokatlan elemei miatt. *Társadalmi kezdeményezőkézség* szempontjából is átlag feletti eredményt kaptunk. Az ezzel az értékkel rendelkező emberek egyforma eséllyel lehetnek kezdeményezők, illetve maradhatnak a háttérben, attól függően, mikor melyik kényelmesebb számukra. Társadalmi szempontból ez azt jelenti, hogy megvannak bennük a képességek az eltérő kulturális háttérrel rendelkező emberekkel való sikeres munkavégzésre. *Érzelmi stabilitás* szempontjából teljesítettek hallgatóink a legrosszabbul, de még így is átlagos pontszámot értek el. Meglehetősen hatékonyan képesek megbirkózni a kellemetlen helyzetekkel és a stresszel. Hangulatváltozásaik lehetnek, és olyan helyzetekben, amikor nagy nyomás nehezedik rájuk, némi félelmet érezhetnek. A *rugalmasság* területén szintén átlag feletti teljesítményt mutattak a válaszadók. Az új változások befogadásához megfelelő rugalmassággal rendelkeznek. Amennyiben a kulturális szituáció megköveteli, képesek megváltoztatni viselkedésüket valamilyen szinten. Szükségük van némi előre láthatóságra, a jövőbeli várható történések tisztázására, de képesek értékelni a változatosságot és a kalandot is.

4. Összefoglalás

A tanulmány alapvető célja az volt, hogy egy hallgatói célcsoporton, külföldön már többször is validált, azóta munkavállalói körben is alkalmazott, multikulturális környezetben való hatékony munkavégzési képesség előrejelzésére alkalmas skála segítségével megvizsgáljuk az üzleti képzésekben tanuló hallgatóink jellemzőit. A skála eredeti 91 eleméből 54 segítségével sikerült megalkotnunk az eredeti kutatásban is szereplő faktorokat, melyekre átlagértékeket számoltunk, ezek segítségével pedig jellemeztük a válaszadóinkat. A jelenlegi eredmény alapján elmondhatjuk, hogy válaszadóink alapvetően megfelelnek a multikulturális környezetben való sikeres munkavégzés feltételeinek, bár az elfogulatlanság, társadalmi kezdeményezőkézség, érzelmi stabilitás és rugalmasság területén még van lehetőség fejlődésre. Értelemszerűen az eredmények egyénekre vonatkozóan is előállíthatóak, így a jövőben lehetőséget adnak arra, hogy a kérdőívet felhasználjuk a nemzetközi, multikulturális környezetbe ösztöndíjra, munkára jelentkező hallgatók kiválasztására illetve továbbképzésére. Hosszú távon pedig a jelenleg vizsgált hallgatók eredményei összevethetőek lesznek nemzetközi környezetben elért teljesítményükkel is, így segítve jövőbeli hallgatóink fejlesztésére irányuló törekvéseinket.

Irodalomjegyzék

- Abe, H. – Weisman, R. L. (1983): A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 7, pp. 53–67.
- Arthur, W. – Bennett, W. (1995): The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48, pp. 99–114.
- Ashton, M. C. (1998): Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19, pp. 289–303.
- Church, A. T. (1982): Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 91, pp. 540–572.
- Deller, J. (1997): Expatriate selection: Possibilities and limitations of using personality scales. In Saunders, D. M. – Aycan, Z. (eds.): *New approaches to employee management*. 4, Greenwich, CT, JAI Press, pp. 93–116.
- Furnham, A. – Bochner, S. (1986): *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. London, Methuen and Co.
- Gullahorn, J. – Gullahorn, J. (1963): An extension of the U-curve hypothesis. *Journal of Social Issues*, 19, pp. 33–47.
- Hammer, M. R. – Gudykunst, W. B. – Wiseman, R. L. (1978): Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, pp. 382–393.
- Hanvey, R. G. (1976): Cross-cultural awareness. In Smith, E. C. –Luce, L. F. (eds.): *Towards internationalism: Readings in cross-cultural communication*. Rowley, MA, Newbury House Publishers, pp. 44–56.
- Hough, L. M. (1992): The Big Five personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, pp. 139–155.
- Nelson, C. D. (1992): *Social Statistics Using Spss*. Harpercollins College Div.
- Ones, D. S. – Viswesvaran, C. (1997): Personality determinants in the prediction of aspects of expatriate job success. In Saunders, D. M. – Aycan, Z. (eds.): *New approaches to employee management*, 4, Greenwich, CT, JAI Press, pp. 63–92.
- Ruben, B. (1976): Assessing communication competence for intercultural adaptation. *Group and Organization Studies*, 1, pp. 334–354.
- Ruben, I. – Kealey, D. J. (1979): Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 3, pp. 15–17.
- Ryan, M. E. – Twibell, R. S. (2000): Concerns, values, stress, coping, health and educational outcomes of college students who studied abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, 24, pp. 409–435.
- Sajtos L. – Mitev A. (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Smith, M. B. (1966): Explorations in competence: A study of peace corps teachers in Ghana. *American Psychologists*, 21, pp. 555–566.
- Spreitzer, G. M. – McCall, M. W. – Mahoney, J. D. (1997): Early identification of international executive potential. *Journal of Applied Psychology*, 82, 1, pp. 6–29.
- Székelyi M. – Barna I. (2002): *Túlélőkészlet az SPSS-hez*. Typotex Kiadó Kft., Budapest.
- Torbiorn, I. (1982): *Living abroad: Personal adjustment and personnel policy in the overseas setting*. New York, Wiley.
- Van der Zee, K. I. – Van Oudenhoven, J. P. (2000): The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument for multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, pp. 291–309.

- Van der Zee, K. I. – Van Oudenhoven, J. P. – Ponterotto, J. G. – Fietzer, A. W. (2013): Multicultural Personality Questionnaire: development of a short form. *Journal of Personality Assessment*, 95, 1.
- Van Oudenhoven, J. P. – Van der Zee, K. I. (2002): Predicting multicultural effectiveness of international students: the Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, pp. 679–694.
- Veres Z. – Józsa L. (2005): About limits to globalised teaching methodologies. Learnings for EU educators. *EU Working Papers*, 3, pp. 53–60.