

Magyar és nemzetközi hallgatói csoportok kulturális intelligencia szintjének mérése és összehasonlító elemzése

Measuring and comparing Hungarian and international student cohorts' cultural intelligence level

FALKNÉ BÁNÓ KLÁRA¹ – KOLLÁTH KATALIN²

Absztrakt

XXI. századi globalizált világunkban alapvető fontosságú készség az interkulturális kompetencia, illetve a kulturális intelligencia. Ennek mérése és tudatos fejlesztése a felsőoktatás nemzetköziesedésének fokozódásával az oktatási folyamat elengedhetetlen részévé vált ma már az egész világon. Végzett hallgatók körében folytatott pályakövetési felmérések eredményei is azt mutatják, hogy a felsőoktatási intézmények számára az interkulturális kompetencia/kulturális intelligencia fejlesztésére irányuló erőfeszítések jelentős előnyt jelentenek, például a hallgatók hazai és külföldi foglalkoztathatósága terén. A dolgozat egy 2015 óta a Budapesti Gazdasági Egyetem Külkereskedelmi Karának magyar és nemzetközi hallgatói csoportjai körében folytatott kutatásról, a hallgatók kulturális intelligencia szintjének méréséről és összehasonlító elemzésének előzetes eredményeiről számol be.

Kulcsszavak: interkulturális kompetencia, kulturális intelligencia, a felsőoktatás nemzetköziesítése, hallgatói csoportok kulturális intelligencia szintje

Abstract

In the globalised world of the 21st century intercultural competence or cultural intelligence is a concept of the utmost importance. With the increasing internationalisation of higher education measuring and developing cultural intelligence has become an essential part of the education process all over the world. Research results into the career opportunities of graduate students show that for institutions of higher education the efforts to develop the students' intercultural competence/cultural intelligence mean a considerable advantage, for example in the students' employability at home and abroad. The paper presents the preliminary results of a research ongoing since 2015 at Budapest Business School's Faculty of International Management and Business into the measuring and comparing of Hungarian and international student cohorts' cultural intelligence level.

Keywords: intercultural competence, cultural intelligence, the internationalisation of higher education, student cohorts' cultural intelligence level

BEVEZETÉS

Mai gyorsan változó világunkra a fokozódó globalizációs folyamat jellemző, ugyanakkor, paradox módon, a kulturális sajátosságok eltéréseinek fokozódása is megfigyelhető. Egy multinacionális vállalat korábbi vezetője is erre utal, mikor azt állítja: *„az, hogy az üzleti világ fokozatosan globalizálódik, nem jelenti, hogy a kulturális különbségek eltűnnek, vagy*

¹ Falkné Dr. Bánó Klára, főiskolai tanár, Budapesti Gazdasági Egyetem, falknebano.klara@uni-bge.hu

² Dr. Kolláth Katalin, főiskolai tanár, Budapesti Gazdasági Egyetem, kollath.katalin@uni-bge.hu

csökkennek. Ellenkezőleg, ahogy a gazdasági határok eltűnnek, a kulturális akadályok fokozódnak, és ez új kihívásokat és lehetőségeket jelent az üzleti életben” (Javidan–House, 2001, 290). Ez különösen igaz Európára vonatkoztatva. Hill (1999) „Mi európaiak” című könyvében hangsúlyozza, nincs a világnak bármely más része, amelynek olyan sok különböző kultúrája lenne, mint Európának. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a GLOBE kutatás az egész világra megjelölt tíz kulturális csoportja közül az egyik csoport részben, négy csoport pedig teljesen európai (Falkné Bánó, 2016).

Ezért elmondhatjuk, az egész világon, de különösen Európában az eltérő kulturális sajátosságok megértése, interkulturális interakciókban az alkalmazkodás viselkedési formáinak hatékony kialakítása, az interkulturális kompetencia fejlesztése alapvetően fontos. Különösen lényeges követelmény ez a felsőoktatásban, ahol a közeljövő szakembereinek képzése történik. Az interkulturális kompetencia, vagy kulturális intelligencia fejlesztése a felsőoktatás nemzetköziesedésének fokozódásával az oktatási folyamat elengedhetetlen részévé vált ma már az egész világon, így a magyar felsőoktatási intézményekben is. Végzett hallgatók körében folytatott pályakövetési felmérések eredményei is azt mutatják, hogy a felsőoktatási intézmények számára az interkulturális kompetencia fejlesztésére irányuló erőfeszítések jelentős előnyt jelentenek, például a hallgatók hazai és külföldi foglalkoztathatósága terén.

1. INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA – KULTURÁLIS INTELLIGENCIA

Mi az interkulturális kompetencia? A fogalomnak számos definíciójával találkozhatunk. Nguyen Lan Anh, az ELTE Interkulturális Pszichológiai és Pedagógiai Központja kutatójának összefoglalása az interkulturális kompetencia elemeit illetően, vezető nemzetközi kutatók 80-100 százalékos egyetértése alapján, rámutat a fogalom fontos szerepet játszó tényezőire (Nguyen, 2009):

- Hatékonyan és megfelelő módon kommunikálni interkulturális helyzetekben az egyén interkulturális tudása, készségei és attitűdjei alapján;
- A kultúra által vezérelt viselkedések azonosításának képessége, új viselkedésmód kezdeményezésének képessége akkor is, amikor az ilyen viselkedés a saját szocializációnk alapján nem ismerős;
- Annak képessége, hogy megfelelően váltsunk a hivatkozási keretek között és alkalmazkodjunk a kulturális kontextushoz; alkalmazkodó készség, rugalmasság, a hivatkozási keret/szűrő kiterjesztésének képessége.

Ennek alapján az interkulturális kompetencia konkrét összetevőit a következőkben határozhatjuk meg:

- Megérteni egymás nézőpontját;
- Önmagunk külső szemlélete, önértékelés;
- Alkalmazkodás új kulturális környezethez, hallgatás és megfigyelés készségei;
- Általános nyitottság az interkulturális tanulásra és más népek kultúrájából való tanulásra. A készség arra, hogy alkalmazkodjunk változó interkulturális kommunikációs és tanulási stílusokhoz.

Fontos rámutatni, hogy az interkulturális kompetencia kialakulása fokozatosan történik, hosszú fejlődési folyamat eredményeként.

A kulturális intelligencia (CQ) fogalma viszonylag új. Earley és Ang (2003), majd Earley és Mosakowski (2004) írták le először, de a meghatározás hasonló kompetenciákat tartalmaz, mint az interkulturális kompetencia definíciói, tehát nem ismeretlen a fogalom. A kulturális intelligencia kognitív úton, és az érzelmek és észlelés egyidejű fejlesztésével létrehozott készségek és kompetenciák összessége, mely lehetővé teszi, hogy az egyén hatékonyan tudjon alkalmazkodni egy új kulturális környezethez. Összekapcsolja a kultúraközi találkozások érzelmi, kognitív és gyakorlati dimenzióit, és a kultúraközi együttműködés hatékonyabb megvalósulását teszi lehetővé (Borgulya, 2010).

Earley és Mosakowski (2004) a kulturális intelligencia három komponenséről ír: a *kognitív* (a fej), a *fizikai* (a test) és az *érzelmi/motivációs* (a szív) összetevőkről. A CQ *kognitív* (CCQ) összetevője, a fej, az értelem útján, a megfigyelés, a következtetés és az azonosítás módszereivel próbál a másik kultúra jelentéseihez eljutni. A *fizikai* (PCQ) komponens, a test, a konkrét viselkedési formák elsajátítására való képességre utal. A harmadik összetevő az *érzelmi, motivációs* (ECQ) tényező, a szív. Ez a komponens arra a motiváltságra utal, hogy nem adjuk fel, ha kezdetben nem sikerül beilleszkedési kísérletünk, hanem bízunk a sikerünkben és még intenzívebben próbálkozunk.

2. A KULTURÁLIS INTELLIGENCIA MÉRÉSE

Earley és Mosakowski (2004) az egyén három *kognitív, fizikai és érzelmi/motivációs* komponensét négy-négy kérdésre adott válaszai, 1-5 skálán a kitöltő „egyáltalán nem ért egyet” (1) – illetve „teljesen egyetért” (5), alapján méri. A kutatók nagyobb menedzser csoportokon végzett mérések alapján azt tanácsolják, hogy az egyén fejlődésének értékelése céljából legjobb, ha a három tényezőn elért eredményeket egymáshoz viszonyítjuk. Ang és Van Dyne (2007) nyomán a Michigani Állami Egyetem kutatói is kidolgoztak egy kulturális intelligencia skálát (CQS). Ez a húszelemes, négyfaktoros (metakognitív, kognitív, motivációs, fizikai/magatartási tényezők) kulturális intelligencia kérdőív 1-7 skálán értékeli a kitöltő „egyáltalán nem ért egyet az állítással” (1) – illetve „tökéletesen egyetért az állítással” (7) válaszait. Az Earley és Mosakowski három komponenséhez hozzátett negyedik, új faktor, a *metakognitív* összetevő, a stratégiai gondolkodás képességére, a kultúráról és a kulturális különbségekről alkotott nézetekre kérdez rá (Balogh–Gaál, 2010).

Balogh, Gaál és Szabó (2008) a Michigani Állami Egyetem kutatóival közösen a Pannon Egyetem 127 nappali tagozatos, menedzsment szakos hallgató kulturális intelligenciáját vizsgálta ezzel a kulturális intelligencia skálával. Azt találták, hogy a gazdasági menedzser, műszaki menedzser, illetve humán menedzser szakos hallgatók közül a humán menedzser szakos hallgatók kulturális intelligenciája volt a legmagasabb, és ez a magatartási faktorról mutatott legszorosabb kapcsolatot. A felmérés összegzésében a szerzők rámutatnak, hogy a kulturális intelligencia fejleszthető, és ennek egyik színtere a felsőoktatás. Balogh és Gaál (2010) további 1500 nappali tagozatos hallgató értékelését végezte el magyar vidéki egyetemeken. A vizsgálat eredményei között a kulturális intelligencia kognitív komponensének tanulással történő fejleszthetősége ismételt bizonyítást nyert, ebben az egy komponensben voltak lényegesen jobbak a 22-25 éves korosztály tagjai, a 18-21 évesekhez viszonyítva.

Két nemzetközi longitudinális projekt során a kutatók a kultúraközi menedzsment kurzusok hatását vizsgálták a hallgatók kulturális intelligencia értékeire. A vizsgálat eredményeként ők is azt találták, hogy a kurzusok után a hallgatók értékei lényegesen magasabbak voltak, és hogy a pozitív hatás különösen a kognitív faktorra volt szignifikáns (Eisenberg et al., 2013). Külföldi hallgatókkal való összehasonlítás során Balogh és Gaál (2010) arra az eredményre jutottak, hogy a magyar hallgatók kulturális intelligenciája általában hasonló értékeket mutat, mint amerikai vagy ázsiai társaiké.

3. A FELMÉRÉS

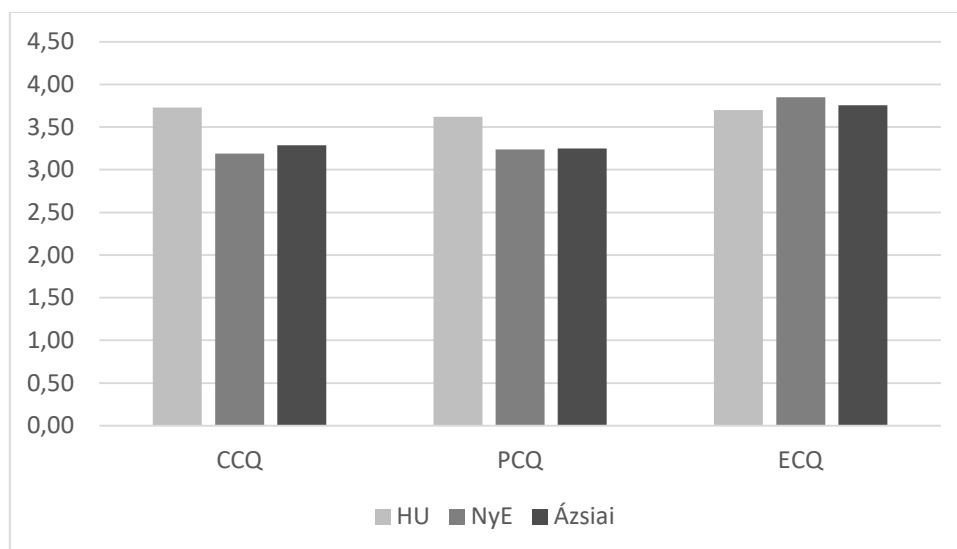
A Budapesti Gazdasági Egyetemen végzett kutatásunk során a korábbi három-faktoros Earley–Mosakowski kérdőívet használtuk, az ázsiai, magyar és nyugat-európai hallgatók kulturális intelligenciájának összehasonlító elemzésére. 2016-2018-ban 156 alap- és mesterképzéses hallgató kulturális intelligencia teszt eredményeit vizsgáltuk, ezek közül 67 magyar, 36 nyugat-európai és 53 ázsiai volt. Az ázsiai hallgatók csoportját különböző nemzetiségű hallgatók alkották. A legtöbb hallgató kínai, vietnámi, taiwani, azeri és mongóliai volt. De voltak közöttük indonéziai, kazah, üzbég, libanoni, és jordániai hallgatók is kisebb számban.

A hallgatók kulturális intelligenciájának mérésére használt Earley–Mosakowski kérdőívet néhány saját kiegészítéssel használtuk. Rákérdeztünk a hallgatók korára, nemére, nemzetiségére és arra, hogy részt vettek-e korábban bármilyen jellegű interkulturális képzésben. Továbbá kértük, hogy röviden írjanak le egy, számukra érdekes, interkulturális kommunikációs szituációt. Az állításokat 1-5 pontos skálán értékelték a résztvevők. A skálán az 1-es érték jelenti azt, hogy a válaszadó 'egyáltalán nem ért egyet' és az 5-ös pedig azt, hogy 'teljes mértékben egyetért'. A három kérdéscsoportra adott válaszokat egymással összehasonlítva értékeltük, mivel a kulturális intelligenciára a három faktor kombinációjából lehet következtetni (Earley–Mosakowski, 2004). (A kérdéseket lásd a Függelékben.)

Tanulmányunkban a három komponens állításaira adott válaszok átlagát és gyakoriságát vizsgáltuk. Az eredmények kiértékelése során felhasználtuk multikulturális csoportok oktatása során szerzett saját tapasztalatainkat is. Az 1. ábrán látható, hogy a magyar hallgatók eredménye a kognitív és fizikai komponensek esetében magasabb, mint a nyugat-európai és az ázsiai hallgatóké. Az eredmény rámutat arra, hogy a magyar egy ún. 'túlélési kultúra', azaz a magyarok a sok évszázados hódoltság alatt megtanulták, hogyan kell adaptálódni az idegen kultúrákhoz, hogy életben maradhassanak. Megtervezik a kommunikációt, felhasználják a szerzett ismereteket más kommunikációs helyzetekben, és jó érzékkel állapítják meg, hogy sikeres vagy sikertelen volt-e a kommunikáció. Ezen túl jó megfigyelők, ügyesen másolják mások viselkedését, és változtatják meg a kommunikációs stílusukat és a hangnemet, hogy az megfeleljen az idegen kultúra képviselőjének, elnyerje tetszését, jóindulatát.

1. ábra: Magyar, nyugat-európai és ázsiai hallgatók kulturális intelligencia eredményei összehasonlítva

Figure 1 Comparison of the cultural intelligence scores of Hungarian, Asian and Western European students



Forrás: saját szerkesztés (2018)

A nyugat-európai és az ázsiai hallgatók az első két komponens (CCQ és PCQ) kérdéseire adott válaszainak értékei közel azonosak, ami azt mutatja, hogy ezek a hallgatók, a magyar hallgatókhoz viszonyítva kevésbé tartják fontosnak, hogy a kommunikáció célját megtervezzék, elgondolkozzanak a megfelelő attitűdön, és a szerzett tapasztalatokat felhasználják más kultúrák képviselőivel való érintkezésben. Azt is kevésbé érzékelik, hogy egy ismeretlen kulturális helyzetben mikor megy jól a kommunikáció és mikor nem. Az ázsiai és a nyugat-európai hallgatók a felmérés idején nem ismerték jól a magyar kultúrát, így számukra nem volt világos, hogy milyen testbeszédet kell alkalmazni a magyarokkal való kommunikációban, illetve kevésbé érzékelték, hogy milyen hangnemet és stílust kell magyar társaikkal és tanáraikkal szemben alkalmazni. Volt olyan hallgató, aki nagyon közvetlen, szinte familiáris stílusban beszélt az oktatókkal, mások pedig az általános és középiskolában használt megszólítást alkalmazták.

Az érzelmi/motivációs komponens (ECQ) esetében viszont a magyar hallgatók eredményei valamivel alacsonyabbak a másik két csoport hallgatóinak eredményeinél. Az eltérést magyarázhatja az a tény, hogy a nyugat-európai és az ázsiai hallgatók egy új közegbe kerültek, és itt meg kell állniuk a helyüket. Sokkal motiváltabbak, mert ahhoz, hogy tanulni és élni tudjanak ebben az idegen kultúrában, meg kell ismerniük, és meg kell tanulniuk, hogy ez a kultúra hogyan működik, hogyan lehet hatékonyan kommunikálni az emberekkel, mert itt nincs meg a biztos támaszt nyújtó családi és baráti háttér, teljesen magukra vannak utalva.

Részletesebben az érzelmi/motivációs komponenssel foglalkozunk tanulmányunkban, elsősorban azért, mert karunkon egyre több külföldi hallgató folytat tanulmányokat, és ahhoz, hogy sikeresen beilleszkedjenek és jó eredményeket érjenek el tanulmányaikban, szükséges ennek a komponensnek is a tudatos fejlesztése. Alkalmat szeretnénk biztosítani a hallgatók részére, hogy jobban megismerjék kultúránkat, a magyar hallgatókkal jó munkakapcsolatot és barátságokat alakítsanak ki. Azért is kiemelten tárgyaljuk ezt a komponenset, mert több szerző is hangsúlyozza az érzelmi/motivációs faktor kivételes fontosságát. Earley és Ang (2003) szerint az érzelmi/motivációs tényezőnek alapvető szerepe van az új kulturális környezethez való alkalmazkodásban. Brancu és munkatársai (2016) a motivációs komponenset szintén az egyik leglényegesebb tényezőnek találják romániai üzleti tanulmányokat folytató hallgatók

kulturális intelligencia szintjének vizsgálata során. A tanulmány idéz egy másik kutatást is (Templer et al., 2006), amely szerint a motivációs komponens alapvető fontosságú, és erősen kapcsolódik a kultúraközi alkalmazkodáshoz.

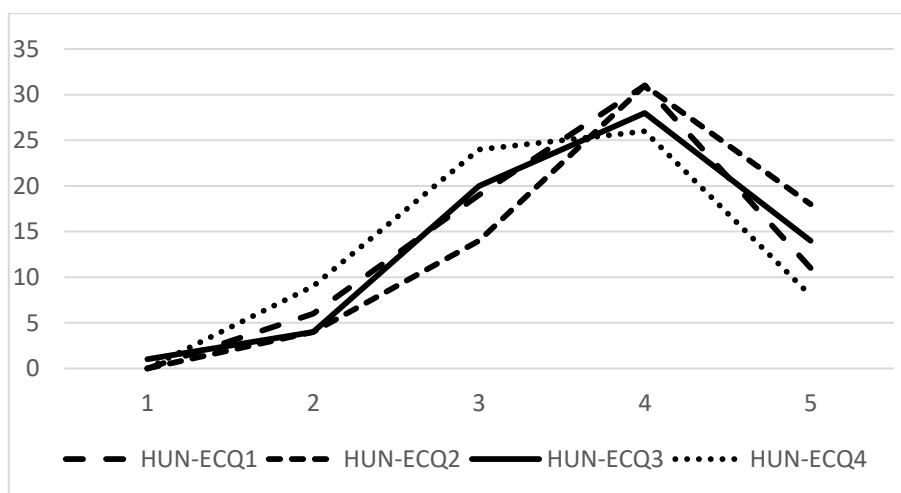
A válaszok átlagának vizsgálata nem mutat jelentős eltérést a három hallgatói csoport érzelmi/motivációs kulturális intelligenciájának szintjében, ezért megnéztük, hogy a válaszokra adott értékek gyakorisága alapján milyen eltéréseket lehet megállapítani.

A grafikonok (2-es, 3-as és 4-es ábra) mutatják, hogy melyek azok a kérdések, ahol a válaszadóknak problémáik vannak. Ilyen például a különböző kulturális szituációkban való kommunikáció (ECQ4). Ez láthatóan leginkább a magyar hallgatóknak jelentett problémát, de a nyugat-európai és ázsiai hallgatók esetében is itt a legalacsonyabb a pozitív válaszok aránya. Mindhárom hallgatói csoportban ennél a kérdésnél viszonylag magas a bizonytalanok aránya.

Érdekes az ázsiai és a nyugat-európai hallgatók ECQ2 kérdésre adott válasza, mert növekvő tendenciát mutat, azaz a hallgatók úgy érzik, hogy könnyen megbarátkoznak más kultúrájú emberekkel. Erre, úgy látjuk, szükségük is lenne, mert elsősorban magyar hallgatótársaikhoz fordulhatnak segítségért, illetve a tanórákon gyakran kerülnek közös csapatba, és a feladatok sikeres teljesítése érdekében meg kellene tanulniuk együtt dolgozni magyar társaikkal. Ezeket a válaszokat a későbbiek során, interjúk keretében mélyebben is vizsgálni kell, mert a mindennapos iskolai jelenlétben nem tapasztalható, hogy a magyar és a külföldi hallgatók különösebben barátkoznának. Azt látjuk, hogy a külföldi és a magyar hallgatók megmaradnak saját köreikben és oktatói beavatkozásra van szükség vegyes csoportokat kialakításához.

2. ábra: Magyar hallgatói válaszok értékeinek gyakorisága az érzelmi/motivációs komponensben

Figure 2 Frequency of the scores of the Hungarian students in the emotional/motivational component

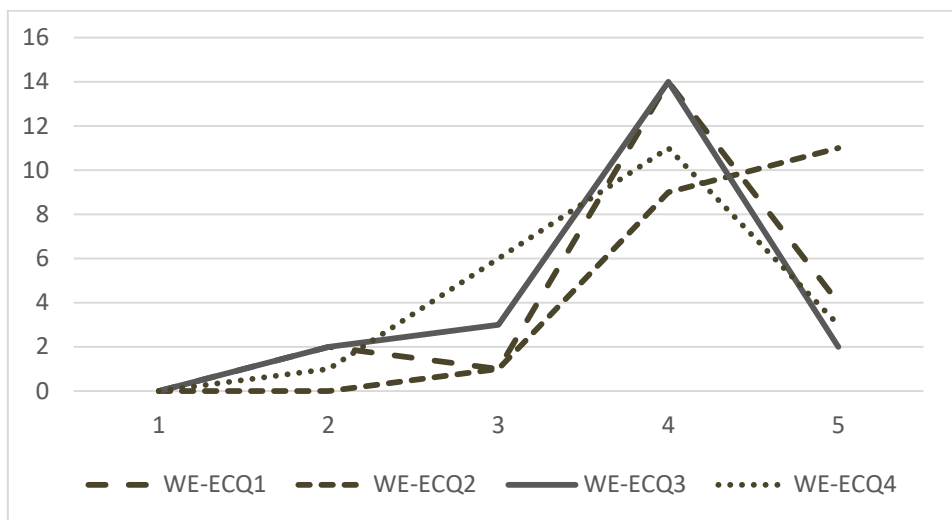


Forrás: saját szerkesztés (2018)

Az ECQ1 kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy a nyugat-európai hallgatók többsége jól boldogul a más kultúrájú emberekkel. Ez inkább a magyar és az ázsiai hallgatóknak jelent gondot, bár mindkét csoportban a válaszadók több mint fele adott pozitív választ. Ebben a két utóbbi csoportban viszonylag magas volt a bizonytalan válaszadók száma. A bizonytalanság arra mutat rá, hogy a válaszadó nem tudja elképzelni azt a szituációt, amikor egy más kultúra képviselőjével kell kommunikálnia. Számunkra ez azt jelenti, hogy a különböző kultúrájú hallgatók ritkán, vagy egyáltalán nem kommunikálnak egymással, így nincs is igazán lehetőségük, hogy megismerjék egymás kultúráját.

3. ábra: A nyugat-európai hallgatói válaszok értékeinek gyakorisága az érzelmi/motivációs komponensben

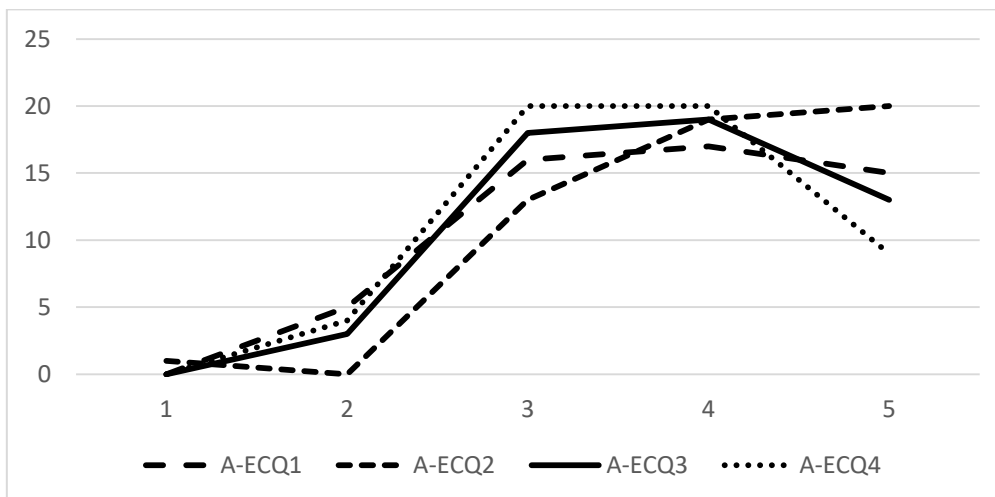
Figure 3 Frequency of the scores of the Western European students in the emotional/motivational component



Forrás: saját szerkesztés (2018)

4. ábra: Az ázsiai hallgatói válaszok értékeinek gyakorisága az érzelmi/motivációs komponensben

Figure 4 Frequency of the scores of the Asian students in the emotional/motivational component



Forrás: saját szerkesztés (2018)

Az ECQ3-as kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy mindhárom csoportban a hallgatók valamivel több mint a fele gondolja úgy, hogy nem okozna gondot egy másik kultúra életstílusához való alkalmazkodás. A nyugat-európai hallgatók vélekednek így a legmagasabb arányban. A három csoport közül az ázsiai hallgatók azok, akiknek inkább okozna nehézséget egy idegen életstílushoz való alkalmazkodás, de még így is kicsivel több mint a hallgatók fele válaszolta, hogy tudna alkalmazkodni egy számára ismeretlen életstílushoz.

A válaszokat táblázatban is ábrázoltuk (1. táblázat), amelyben a kérdésekre adott pozitív értékeket (4-es és/vagy 5-ös) tüntettük fel.

1. táblázat: A vizsgálat eredményének összefoglaló áttekintése
Table 1 Overview of the investigation results

ECQ	Magyar	Nyugat-európai	Ázsiai
ECQ1	Jól elboldogul a különböző kultúrájú emberekkel.		
	62%	82%	60%
ECQ2	Könnyen barátkozik más kultúrájú emberekkel.		
	73%	94%	73%
ECQ3	Könnyen alkalmazkodik más kultúrák életstílusához.		
	62%	67%	53%
ECQ4	Jól megbirkózik a különböző kulturális helyzetekkel.		
	50%	55%	54%

Forrás: saját szerkesztés (2018)

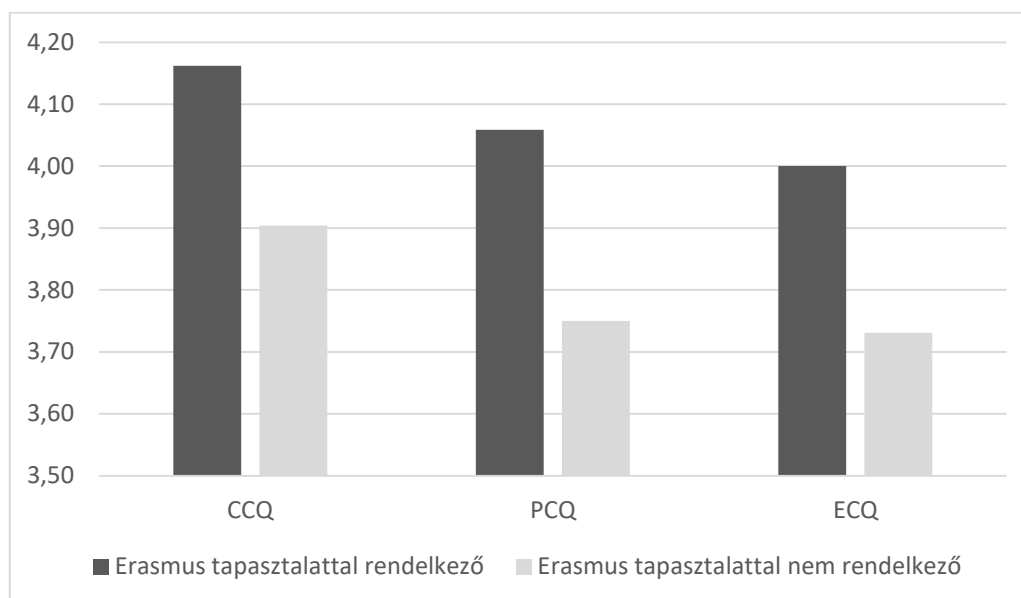
Mivel intézményünkben viszonylag magas az Erasmus ösztöndíjjal külföldre utazó magyar hallgatók száma, ugyanezt a vizsgálatot velük is elvégeztük annak megállapítására, hogy a külföldön eltöltött idő milyen mértékben hat a hallgatók kulturális intelligenciájára. Itt két csoportot vizsgáltunk, azokat, akiknek már van Erasmus tapasztalatuk, és azokat, akiknek nincs, de készülnek Erasmus ösztöndíjjal külföldre.

Az 5. ábrán láthatjuk, hogy milyen különbség van a két csoport között. Az Erasmus tapasztalattal rendelkező hallgatók rendre magasabb értékeket produkáltak a kulturális intelligencia mindhárom komponensében. Érdekes megfigyelni, hogy a három komponens közül az érzelmi/motivációs kulturális intelligencia kapta a legalacsonyabb értékeket. A magyar hallgatók sokkal magasabb értékeket produkáltak a kognitív és a fizikai kulturális intelligencia komponensekben.

Ebben a két csoportban szintén megvizsgáltuk az érzelmi/motivációs kulturális intelligencia komponens kérdéseire adott válaszok értékeinek gyakoriságát. A vonaldiagram (6. ábra) mutatja, hogy az Erasmus tapasztalattal rendelkező hallgatók leginkább a számukra idegen kulturális helyzetekkel való megbirkózás terén fejlődtek a legtöbbet. A korábbi 50%-ról 88%-ra emelkedett a pozitív válaszok aránya. Ezen a területen a hallgatók sokkal magabiztosabbak lettek a kint töltött idő után.

5. ábra: Az Erasmus tapasztalattal rendelkező/nem rendelkező magyar hallgatói válaszok átlaga

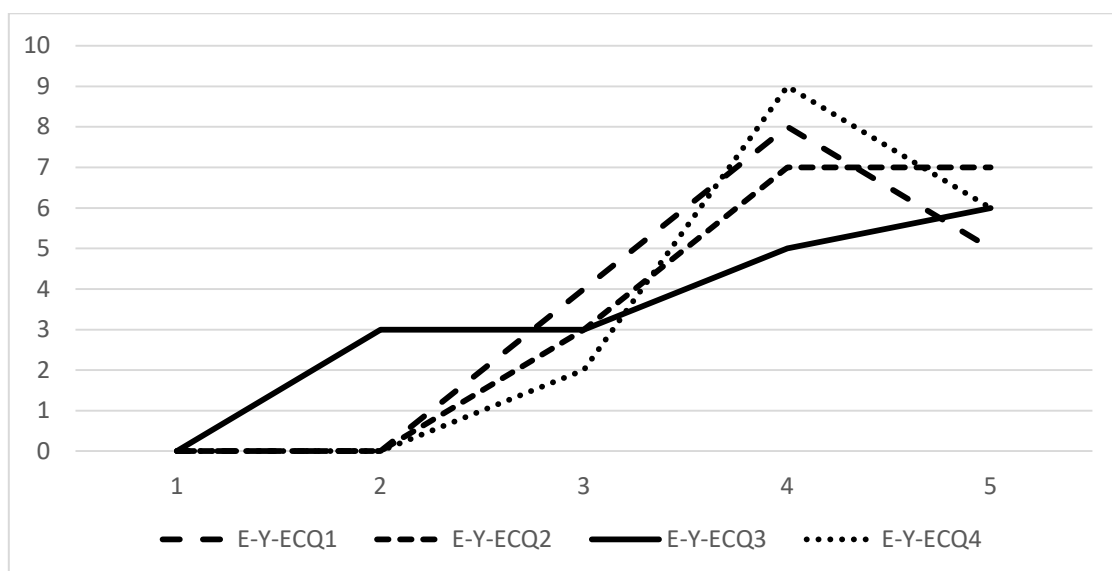
Figure 5 Average scores of the Hungarian students with/without Erasmus experience



Forrás: saját szerkesztés (2018)

A hallgatók fejlődtek más kultúrájú emberekkel való kommunikáció és a velük való barátkozás terén is. Amiben kevésbé fejlődtek, az az idegen kultúra életstílusához történő alkalmazkodás. Itt is magasabb az érték a korábnál, de jelentős változás nem mutatható ki.

6. ábra: Az Erasmus tapasztalattal rendelkező hallgatók ECQ válaszainak gyakorisági értékei
Figure 6 The emotional/motivational scores of the Hungarian students with Erasmus experience



Forrás: saját szerkesztés (2018)

Tehát egyértelműen megállapítható, hogy a külföldön eltöltött idő előnyösen hat a hallgatók kulturális intelligenciájának fejlődésére.

4. ÖSSZEGZÉS

Mai globalizált világunkban alapvető fontosságú készség az interkulturális kompetencia, illetve a kulturális intelligencia. Ennek mérése és tudatos fejlesztése a felsőoktatás nemzetköziesedésének fokozódásával ma már az oktatási folyamat elengedhetetlen része.

A Budapesti Gazdasági Egyetemen végzett kutatásunk során a három-faktoros Earley–Mosakowski kérdőív segítségével 156 ázsiai, magyar, és nyugat-európai hallgató kulturális intelligenciájának összehasonlító elemzését végeztük el.

Az eredmények azt mutatják, hogy a magyar hallgatók eredménye a kognitív és fizikai komponensek esetében magasabb, mint a nyugat-európai és az ázsiai hallgatóké. Ez valószínűleg azért van, mert a magyar egy ún. 'túlélési kultúra', ahol az emberek megtanulták, hogyan kell adaptálódni az idegen kultúrákhoz ahhoz, hogy életben maradhassanak. Megtervezik a kommunikációt, felhasználják a szerzett ismereteket más kultúrák képviselőivel való kommunikációban. Jó megfigyelők, ügyesen másolják mások viselkedését, és változtatják meg a kommunikációs stílusukat és a hangnemet azért, hogy elnyerjék az idegen kultúra képviselőjének rokonszenvét.

Az érzelmi/motivációs faktor esetében viszont a magyar hallgatók eredményei valamivel alacsonyabbak a másik két csoport hallgatóinak eredményeinél. Az eltérést magyarázhatja az, hogy a nyugat-európai és az ázsiai hallgatók egy új közegbe kerültek, és itt meg kell állniuk a helyüket. Sokkal motiváltabbak, mert ahhoz, hogy tanulni és élni tudjanak ebben az idegen kultúrában, meg kell ismerniük, és meg kell tanulniuk, hogyan lehet hatékonyan kommunikálni a számukra új kultúrában.

A vizsgálat kiterjedt két magyar hallgatói csoportra is, akik Erasmus tapasztalattal rendelkeztek, illetve nem rendelkeztek. Válaszaikból megállapítható, hogy a külföldön eltöltött idő előnyösen hat a hallgatók kulturális intelligenciájának fejlődésére.

A vizsgálatot tovább folytatjuk, mert az adatbázisunk alapján statisztikai vizsgálatokat is lehet végezni annak megállapítására, hogy milyen szignifikáns összefüggés állapítható meg a hallgatók kora, neme, és interkulturális ismeretei, illetve kulturális intelligenciája között.

IRODALOMJEGYZÉK

- Ang, S.–Van Dyne, L. (2007) Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organisation Review*, 3, 3, pp. 335–371.
- Balogh Á.–Gaál Z. (2010) Intelligensen kulturált, vagy kulturálisan intelligens? CEO - A gazdasági intelligencia magazinja, 4, 6–11.
- Balogh Á.–Gaál Z.–Szabó L. (2008) CQ – Kulturális intelligencia a globalizált világ kulcskompetenciája. In: *Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben*. Nemzetközi Konferencia, Debrecen, Konferencia Kiadvány, 119–125.
- Borgulya I. Vető Á. (2010) *Kommunikációmenedzsment a vállalati értékteremtésben*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Branču, L.–Munteanu, V.–Golet, I. (2016) Understanding Cultural Intelligence Factors among Business Students in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, pp. 336–341. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.123> Letöltve: 2018. 08. 11.
- Earley, P. C.–Ang, S. (2003) *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Stanford Business Books, Stanford.
- Earley, P.C.–Mosakowski, E. (2004) Cultural Intelligence. *Harvard Business Review*, October 2004, pp. 139–146.
- Eisenberg, J. –Lee, H-J.–Brück, F.–Brenner, B.–Claes, M-T.–Mironski, J.–Bell, R. (2013) Can Business Schools Make Students Culturally Competent? Effects of Cross-Cultural

- Management Courses on Cultural Intelligence. *Academy of Management Learning and Education*, 12, 4, pp. 603–621. <https://doi.org/10.5465/amle.2012.0022> Letöltve: 2018. 08. 10.
- Falkné Bánó K. (2012) Intercultural Competence, Cultural Intelligence; Methods of their Measurement and Development in Intercultural Trainings. *Translatologia Pannonica*, 5, 1, pp. 33–42.
- Falkné Bánó K. (2016) Miért olyan ellentmondásosak a magyar kulturális sajátosságok felméréseinek eredményei különböző kutatásokban? *Alkalmazott nyelvészeti közlemények; interdiszciplináris tanulmányok*. 10, 1, 76–89.
- Hill, R. (1999) *Mi, Európaiak*. Ford. Polyák, I. Geomédia Kiadó, Budapest.
- Javidan, M.–House, R.J. (2001) Cultural Acumen for the Global Manager: Lessons from Project Globe. *Organisational Dynamics*, 29, 4, pp. 289–305.
- Nguyen, L.L.A. (2009) Interkulturális kompetencia - a fogalom értelmezése, értékelése és alkalmazása. Előadás *Interkulturális Kompetencia - alkalmazkodás és együttműködés multikulturális környezetben*. Nemzetközi Konferencia 2009. november 18. Kempelen Farkas Hallgatói Információs Központ, Budapest. <http://www.mmszke.hu/esemeny/interkulturális-kompetencia-alkalmazkodas-es-egyuttmukodes-multikulturalis-kornyezetben-konf> Letöltve: 2012.08.15.
- Templer, K.J.–Tay, C.–Chandrasekar, N.A. (2006) Adjustment Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Conditions Preview, and Cross-Cultural Adjustment. *Group & Organization Management*, 31, 1, pp. 154–173.

FÜGGELÉK

KULTURÁLIS INTELLIGENCIA MÉRÉSÉRE SZOLGÁLÓ KÉRDŐÍV

Kedves Hallgató!

Közreműködését szeretnénk kérni az alábbi rövid kérdőív kitöltésében. A vizsgálat célja a hallgatók kulturális intelligenciájának (CQ) a felmérése. A kapott eredményeket oktatói munkánkban tervezzük felhasználni. A Budapesti Gazdasági Egyetemen egyre növekvő számban folytatnak tanulmányokat külföldi diákok, és az ő multikulturális csoportokba történő beintegrálásához nyújthat segítséget a vizsgálat eredménye.

A kérdőív kitöltéséhez nem szükséges megadnia a nevét. A kapott adatokat kizárólag oktatási célra használjuk fel.

Köszönjük, hogy segíti munkánkat!

Falkné Dr. Bánó Klára
Dr. Kolláth Katalin

Kérjük, adja meg az alábbi adatokat:

Kora:

Neme:

Állampolgársága:

Korábban már részt vettem interkulturális kommunikációs képzésen. (A megfelelő választ húzza alá).

IGEN

NEM

Olvassa el figyelmesen az alábbi kijelentéseket és adja meg milyen mértékben ért egyet. Használja a következő értékelési skálát:

1 = egyáltalán nem értek egyet; 2 = nem értek egyet; 3 = semleges; 4 = egyetértek; 5 = teljesen egyetértek

Kognitív CQ

Mielőtt kommunikálok más kultúrájú emberekkel, átgondolom, hogy mit szeretnék elérni a kommunikáció során.	1	2	3	4	5
Ha valami váratlan eseménnyel vagy jelenséggel találok szemben magam egy másik kultúrában, akkor az itt szerzett tapasztalatot felhasználom további kultúrák képviselőivel folytatott kommunikációban.	1	2	3	4	5
Más kultúrák képviselőivel való kommunikáció előtt megtervezem, milyen legyen a hozzáállásom.	1	2	3	4	5
Ha új kulturális szituációban találok magam, azonnal érzem, hogy jól vagy rosszul megy a kommunikáció.	1	2	3	4	5

Fizikai CQ

Könnyen tudom változtatni a testbeszédemet (pl. szemkontaktus, vagy testtartás) más kultúrák képviselőivel folytatott kommunikáció során.	1	2	3	4	5
Képes vagyok a kifejezőmódomat megváltoztatni, amikor más kultúrákkal való érintkezés ezt megkívánja.	1	2	3	4	5
Megváltoztatom a beszédstílusomat (pl. akcentus vagy hangnem), hogy megfeleljen más kultúrák képviselőinek.	1	2	3	4	5
Könnyen tudok változtatni viselkedésemem, ha egy kultúráközi helyzet ezt megkívánja.	1	2	3	4	5

Érzelmi/motivációs CQ

Biztos vagyok abban, hogy jól tudok bánni más kultúrák képviselőivel.	1	2	3	4	5
Biztos vagyok abban, hogy könnyen tudok barátkozni más kultúrák képviselőivel.	1	2	3	4	5
Elég könnyen tudok alkalmazkodni más kultúrák életstílusához.	1	2	3	4	5
Biztos vagyok benne, hogy az ismeretlen kulturális helyzeteket jól tudom kezelni.	1	2	3	4	5

Tudna példát/példákat adni olyan interkulturális helyzetekre, mikor úgy érezte, a kommunikáció Ön és egy más kulturális háttérrel rendelkező egyén között félresiklott, sikertelen volt?