

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

A NYELVI ÉS AZ INTERKULTURÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK IRÁNTI SZERVEZETI ELVÁRÁSOK

Lázár Tímea

Témavezető:

Dr. Juhász Csilla

egyetemi docens

Dr. Tar Ildikó

egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok

Doktori Iskola

Debrecen

2021

1. A KUTATÁS ELŐZMÉNYEI, CÉLKITŰZÉSEI ÉS A KUTATÁSI HIPOTÉZISEK BEMUTATÁSA

1.1. Bevezetés

A globalizáció és a nemzetköziesedés hatására nagy változások mentek végbe az egész világon az élet számos területén. Jelentős átalakulások zajlottak és zajlanak Magyarországon is. A multinacionális vállalatok és az SSC-k megjelenése kihatással volt a munkaerőpiacra nemzetközi szinten és hazánkban is. Ezek a szervezetek egyre inkább hajlamosak megkövetelni az interkulturális kommunikációs kompetenciákat és a magas szintű nyelvtudást a diplomás pályakezdőktől, egy sor egyéb új és fontos kompetenciával együtt. Ez nem meglepő figyelembe véve, hogy egy-egy ilyen szervezetnél nem ritka a sokszínű kulturális közeg, amelyben csakis a szükséges képességekkel lehet hatékonyan, sikeresen boldogulni. A nemzetköziesedés kihatott és kihat az egyetemi képzésekre is. Nagyon gyakran érkeznek külföldi diákok a magyar egyetemekre, hogy itt vegyenek részt az egyetem által kínált nemzetközi képzésben. A változások azonban érezhetőek a magyar hallgatók számára kínált képzésekben is. Az egyetemek legfőbb feladata a hallgatók felkészítése, képzése az új környezetre és az új elvárásokra akár a nemzetközi munkaerőpiacon is, ahol boldogulásuk kulcsfontosságú tényezője lehet a kiváló interkulturális kommunikáció, illetve a folyékony idegennyelv-használat. A téma aktualitása és fontossága nagyon jelentős, hiszen az egyetemek, a hallgatók és a szervezetek együttes érdeke az, hogy minél több, kiváló kompetenciákkal rendelkező munkavállaló legyen, akik boldogulni tudnak egy sokszínű multikulturális környezetben is. A jelenlegi helyzet azonban eltér az ideális helyzettől abban az értelemben, hogy az egyetemi idegennyelvi képzés nem tud teljes mértékben megfelelni a szervezetek elvárásainak a nyelvtudás és az interkulturális kommunikációs kompetencia elvárások terén.

A kutatásnak több célkitűzése is volt; első helyen a szakirodalmi áttekintésben megvalósuló rész-célkitűzéseket fogalmaztam meg a következők szerint: az interkulturális kommunikációs kompetenciák aspektusainak megismerése és bemutatása, a munkáltatói oldalon a nemzetköziesedés következtében megjelenő megváltozott elvárások bemutatása, illetve a nemzetköziesedés következtében létrejövő megváltozott elvárások bemutatása az egyetemi idegennyelvi képzéssel szemben.

A főbb célkitűzések között szerepelt a szervezeteknél megjelenő nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetencia elvárások bemutatása. A felmérés fontos része volt, hogy milyen tevékenységhez milyen szintű nyelvtudás szükséges. Lényegesnek bizonyult annak megvizsgálása is, mennyire vannak megelégedve a szervezetek a diplomás pályakezdőkkel nyelvtudásukat és interkulturális kommunikációs kompetenciáikat illetően. A kutatás további fő célja volt a hallgatók nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetenciáinak feltérképezése, bemutatása. Egy kérdőív segítségével felmértük a hallgatók aktuális nyelvtudását, interkulturális kommunikációs kompetenciáit, nyelvtanulási formáit és motivációit. Ezek alapján következtetések levonására került sor arra vonatkozóan, hogy miért nem tud az egyetemi idegennyelvi képzés teljes mértékben megfelelni a szervezetek elvárásainak. Ebből következett két további célkitűzés: az egyetemi képzés módosítására vonatkozó javaslatok megfogalmazása a munkáltatói vélemények alapján, illetve az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok javaslatainak megismerése azzal kapcsolatban, hogy miképpen lehet a szervezetek igényeit kielégíteni. A kutatás nem kevésbé fontos fő célkitűzése volt még a nyelvtanárok véleményének megismerése arra vonatkozóan, hogy miben látják a szervezeti elvárásoknak való megfelelés problémáit.

1.2. A kutatás fontosabb célkitűzései

A disszertáció keretében rész-célkitűzéseket (RC) és főbb célkitűzéseket (C) fogalmaztam meg. A rész-célkitűzések a szekunder kutatás során, míg a főbb célkitűzések a primer kutatás során valósultak meg.

Rész-célkitűzések:

RC1: Az interkulturális kommunikációs kompetenciák aspektusainak megismerése és bemutatása a szakirodalom alapján

RC2: A nemzetköziesedés következtében megjelenő, a munkáltató részéről jelentkező megváltozott elvárások bemutatása a szakirodalom alapján

RC3: A nemzetköziesedés következtében megjelenő, az idegen nyelvi képzésre vonatkozó megváltozott elvárások bemutatása a szakirodalom alapján

Főbb célkitűzések:

C1: A munkáltatói oldalon megjelenő nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetencia elvárások bemutatása

C2: A hallgatók nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetenciáinak feltérképezése, bemutatása

C3: Az egyetemi képzés módosítására vonatkozó javaslatok megfogalmazása a munkáltatói vélemények alapján

C4: Az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok véleményének megismerése arra vonatkozóan, hogy mennyire teljesíthetők a szervezetek elvárásai

C5: Az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok javaslatainak megismerése arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet a szervezetek igényeit kielégíteni

1.3. A disszertáció hipotézisei

H1: A szolgáltató szektorban a szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez, mint a termelő szektorban lévő szervezetek.

H2: A globális piaccal és a külföldi központtal rendelkező szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez, mint a nemzeti piaccal és belföldi központtal rendelkező szervezetek.

H3: A vállalati méret növekedésével arányosan a szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez.

H4: A hallgatók nemük alapján különböző csoportokba sorolhatók interkulturális kommunikációs kompetenciájuk és nyelvtudásuk szerint.

H5: A hallgatók az információk birtokában vannak a szervezeti elvárásokat illetően.

H6: A hallgatók fontosnak tartják az egyetemi idegen nyelvi képzést.

H7: Jelenleg az egyetemi idegen nyelvi képzés nem felel meg a szervezetek elvárásainak.

2. ADATBÁZIS ÉS AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK ISMERTETÉS

2.1. Bevezetés

A kutatási téma alapos felderítése végett primer és szekunder kutatások lefolytatására volt szükség. Mivel a dolgozat témáját illetően interdiszciplinális területeket érint, a szekunder kutatás keretén belül a szakirodalom ismertetése során szükség van a releváns szakirodalom áttekintésére a szervezeti kultúra és vezetésszervezés, a pszichológia, valamint a nyelvoktatás és a nyelvpedagógia terén. A szakirodalmi feldolgozás szükségessé teszi a globalizáció és nemzetköziesedés, illetve az interkulturális kompetenciák meghatározását. A hazai és nemzetközi szakirodalmi tájékozódás érinti a toborzás témakörét is, elsősorban a kompetencia-elvárásokra vonatkozóan. A célkitűzések között szintén szerepel a nyelvoktatásban végbemenő változások és a nemzetköziesedés egyetemi képzésre gyakorolt hatásainak ismertetése hazai és nemzetközi viszonylatban egyaránt.

Jelen kutatás célkitűzéseinek megvalósításához empirikus adatok gyűjtésére volt szükség. Ezt követte az összegyűjtött adatok statisztikai módszerekkel történő elemzése, és az eredmények ismeretében a hipotézisek bizonyítottnak vagy nem bizonyítottnak történő megítélése. Ezek a statisztikai módszerek kiegészültek interjúkkal, melyek hasznosnak bizonyultak a következtetések levonásában, ezek elemzésére statisztikai módszerek nem használatosak. A kutatás során a BABBIE által a társadalomtudományi kutatásokra javasolt módszer alapján a háromszögelés technikája került alkalmazásra, azaz többféle módszer felhasználása segítette a kutatási téma alapos megvizsgálását (BABBIE, 2000).

A háromszögelés módszerét alkalmazva a kutatás három részből épül fel:

1. Szervezeti kutatás – melynek során a szervezetek elvárásainak és igényeinek a vizsgálata valósult meg a diplomás pályakezdők nyelvtudására és interkulturális kommunikációs kompetenciáira vonatkozóan.
2. Hallgatói kutatás – melynek során a hallgatók nyelvtudása, interkulturális kommunikációs kompetenciái és nyelvtanulási formái, motivációi kerültek meghatározásra. A vizsgálat kiterjedt arra is, hogy milyen információval rendelkeznek a hallgatók a munkaerőpiaci elvárásokra vonatkozóan a nyelvtudás és az interkulturális kommunikációs kompetenciákat illetően.
3. Nyelvtanári interjúk – melynek során interjúk készültek a Debreceni Egyetemen gazdasági szaknyelvet oktató nyelvtanárokkal. Ezek az interjúk annak felmérésére irányultak, hogy mennyiben tudja az egyetemi idegen nyelvi képzés a szervezeti elvárásokat kielégíteni.

Az eredmények alapján következtetések levonására és javaslatok megfogalmazására került sor arra vonatkozóan, hogyan lehet az egyetemen zajló idegen nyelvi képzést nagyobb mértékben megfeleltetni a szervezetek elvárásainak.

2.1. A szervezeti kutatás

A szervezeti kutatás során felmérésre került, hogy mennyire fontos elvárás a toborzás során a diplomás pályakezdőkkel szemben a nyelvtudás, és hogy milyen tevékenységekhez szükséges a nyelvtudás az adott szervezetnél.

Elkészült egy a szükséges kérdéseket tartalmazó kérdőív, melynek kitöltésére többféle módszer alkalmazásával került sor. A kérdőív összeállítása során fontos szempont volt, hogy többféle kérdést tartalmazzon az elvárt nyelvtudással és a szervezeti tevékenységek során szükséges nyelvtudással kapcsolatban (Likert-skálán jelölhető válaszokkal és saját válasz lehetőséggel), valamint hogy megfogalmazzon egy nyitott kérdést is azzal kapcsolatban, hogy az adott szervezet mennyire van megelégedve az egyetemi képzéssel a nyelvtudás és az interkulturális kommunikációs kompetenciák terén és amennyiben nincsenek megelégedve, milyen javaslataik vannak a javításra vonatkozóan.

A kérdőív kitöltése többféle módszer alkalmazásával történt: személyes asszisztált kitöltés formájában a Debreceni Egyetemen az Állásbörze és Karriernap alkalmával, illetve a Gazdaságtudományi Karon megrendezett DEViK Mentor Klub rendezvény során. Ezután elkészült a kérdőív online változata Google Forms kérdőív formájában és az egyetemen működő **MAG PRAKTIKUM** Gyakorlati Képző Központ segítségével a kérdőív linkjét megkapták azok a szervezetek, akik gyakornokokat fogadnak. Az ő válaszaik rögzítésére online formában került sor.

Összesen 60 szervezettől sikerült adatokat gyűjteni az elvárt nyelvtudással, az egyetemi képzéssel és az interkulturális kommunikációs kompetenciákkal kapcsolatban.

A válaszok feldolgozása SPSS for Windows statisztikai szoftver 23.0 alkalmazásával történt. Először az összes szervezettől érkező válasz elemzése történt meg, majd különböző ismérvek alapján a válaszok csoportosításra kerültek. A csoportosítások a következő ismérvek mentén történtek: a tevékenység jellege szerint (szolgáltató és termelő szervezetek), a kiszolgált piac jellege szerint (nemzeti piaccal és globális piaccal rendelkező szervezetek), a központ elhelyezkedése szerint (belföldi központtal és külföldi központtal rendelkező szervezetek), illetve a vállalati méret szerint a magyarországi

dolgozói létszám figyelembevételével (kisvállalatok-50 fő alatt, középvállalatok-51-250 fő között, nagyvállalatok-250 fő fölött).

1. táblázat: A szervezeti minta bemutatása (n=60)

A tevékenység jellege		A kiszolgált piac jellege		A központ elhelyezkedése		Vállalati méret		
<i>Termelő</i>	<i>Szolgáltató</i>	<i>Nemzeti piac</i>	<i>Globális piac</i>	<i>Belföldi központ</i>	<i>Külföldi központ</i>	<i>Kisvállalat</i>	<i>Középvállalat</i>	<i>Nagyvállalat</i>
19	41	33	27	28	32	12	23	25

Forrás: saját szerkesztés, 2019

2.3. A hallgatói kutatás

A hallgatói kutatás az alkalmazható kutatási módszerek közül egy nagymintás kérdőíves megkérdezést alkalmazott az egyetemi hallgatók körében. Ebből a célból sor került egy saját kérdőív összeállítására és a hallgatók körében történő alkalmazásra. A kérdőív összeállítása a HUNYADI és szerzőtársai (2000) által javasolt módszertani szempontok alapján történt (HUNYADI et al., 2000). A kérdések között szerepelnek számszerű és szöveges választ váró kérdések, attitűd-kérdések, melyek megválaszolása egy 5-jegyű Likert-skálán volt lehetséges, illetve nyitott és zárt kérdések. Mivel fontos volt megvizsgálni a hallgatók interkulturális kommunikációs kompetenciáját is, amelybe beletartozik az attitűd vizsgálat, BABBIE (2000) módszerét alkalmaztuk, miszerint ha attitűdöt szeretnénk vizsgálni, akkor az a legjobb módszer, ha az attitűdöt megfogalmazzuk egy rövid állításban és megkérdezzük a kitöltőket, hogy

milyen mértékben értenek egyet az állítással. A válaszokat a kitöltők egy öt fokozatú Likert-skálán adhatták meg. A kérdőívben használt 20 állítás megfogalmazása a szekunder kutatás során megismert interkulturális kommunikációs kompetenciák mérésére használt mérőeszközök alapján történt. Az állítások tartalmazták azokat a dimenziókat és attitűdöket, amelyeket vizsgálni lehet e kompetenciák felmérése során.

Az eredmények elemzése IBM SPSS 23.0 verziójával készült, mely vizsgálta a minta megoszlási mutatóit (átlag, módusz, csoportos medián). Az eredmények értékelésére a következő módszerek alkalmazásával került sor: leíró statisztikai módszerek, kombinált faktor- és klaszterelemzés, melynek során a teszt változóiból képzett faktorok klaszterelemzése során került sor csoportok képzésére.

Annak bemutatására, hogy a vizsgált tényezők között milyen kapcsolatok állhatnak fenn, először egy dimenziócsökkentő eljárást alkalmaztunk faktoranalízis segítségével, melynek során a változók száma az információveszteség minimális csökkenése mellett volt szűkíthető. Az így kapott változókön klaszterelemzés történt, melynek eredményeképpen a megkérdezettek homogén csoportokba különültek el. A további számítások során e csoportokat hasonlítottuk össze a többi változóval.

Az állítások vizsgálata főkomponens elemzéssel történt, melynek elvégezhetőségét elsősorban Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kritériummal teszteltük. A KMO értéke 0,931, ami kiváló ($KMO \geq 0,9$ kiváló).

A klaszterezési eljárások során az öt klasztert eredményező eljárás adott megfelelően elkülönülő és eltérő jellemzőkkel rendelkező szegmentumokat. Keresztábra elemzés alkalmazása mutatta be, hogy az egyes klaszterekbe való tartozás nem egyértelműen a hallgatók nemétől függ.

Az adatok felvétele 2019 szeptembere és decembere között történt személyesen asszisztált kitöltetés formájában. A kérdőív kitöltése anonim módon történt. A

kérdőív kitöltésére a Debreceni Egyetem három karán került sor. A hallgatók összetétele a karok alapján a következő volt: a Gazdaságtudományi Karon 905, a Műszaki Karon 186 és az Informatikai Karon 142 hallgató töltötte ki a kérdőívet.

Összesen 1233 kérdőív szerepelt az adatelemzésben.

Nemek szerinti megoszlás alapján a válaszadók 44,2% férfi (545 fő) és 55,8% nő (688 fő). A kor szerinti megoszlás alapján a kitöltők többsége a 19-21 éves korosztályt képviseli (74,6%), mert a kérdőíveket elsősorban a nappalis képzésben részt vevő hallgatók töltötték ki.

2.4. A nyelvtanári interjúk

A szakirodalom alapján az interjú kiemelkedően hasznos módszer arra nézve, hogy a kérdőív által gyűjtött adatokat kiegészítsük további empirikus adatokkal.

A nyelvtanárokkal készült interjúk félig strukturált interjúk voltak. Egy előre leírt kérdéseket tartalmazó vázlat mentén készültek 2020 márciusában a Debreceni Egyetemen. Összesen 12 félig strukturált interjú elkészítésére került sor. Az interjúk során az egyetemi idegennyelvi képzésről hangzottak el kérdések, és az interjúalanyok ezzel kapcsolatban mondták el véleményüket. A kérdések főleg arra irányultak, hogy elegendőnek ítélik-e meg az óraszámot arra, hogy a hallgatók felkészüljenek a szakmai nyelvvizsgára, megfelelő szintű szakmai nyelvtudásra tegyenek szert, illetve, hogy két idegen nyelv ismeretét is elsajátítsák. Elmondták a véleményüket azzal kapcsolatban, hogy milyen készségek fejlesztésére van lehetőségük a nyelvórák alatt, valamint van-e lehetőségük a hallgatók interkulturális kommunikációs kompetenciájának fejlesztésére. A minta összeállításánál fontos szempont volt, hogy minden, az egyetemen oktatott szakmai nyelvből sikerüljön legalább egy nyelvtanár

véleményét megkérdezni. Különösen fontos a minta összetételében az, hogy az interjúalanyok sok év tapasztalattal rendelkeznek mind a szaknyelvoktatás, mind a szakmai nyelvvizsgáztatás terén, ezért megalapozott véleménnyel rendelkeznek.

2. táblázat: Nyelvtanári minta bemutatása (n=12)

	Tanított nyelv/nyelvek	egyetemi szaknyelvoktatásban szerzett tapasztalat	szakmai nyelvvizsgáztatásban szerzett tapasztalat
1. interjúalany	angol	23 év	15 év
2. interjúalany	német	27 év	20 év
3. interjúalany	angol	40 év	20 év
4. interjúalany	orosz	30 év	0 év
5. interjúalany	angol	30 év	18 év
6. interjúalany	angol	29 év	20 év
7. interjúalany	angol	28 év	20 év
8. interjúalany	német	24 év	18 év
9. interjúalany	angol, francia	35 év	10 év
10. interjúalany	angol, német	26 év	20 év
11. interjúalany	angol, német	26 év	20 év
12. interjúalany	angol	29 év	18 év

Forrás: saját szerkesztés, 2020

3. AZ ÉRTEKEZÉS FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

Az elvégzett szekunder és primer kutatások alapján kerülnek ismertetésre a dolgozat rész-célkitűzései, célkitűzései és hipotézisei.

Rész-célkitűzések:

RC1: *Az interkulturális kommunikációs kompetenciák aspektusainak megismerése és bemutatása a szakirodalom alapján*

Az interkulturális kommunikációs kompetenciáknak igen bőséges nemzetközi szakirodalma van. Számos nemzetközi szerző különféle elnevezést használ kutatásaik során. A szakirodalmi áttekintés fejezetében sikerült többféle szempontból körbejárni a fogalmat, és bemutatni a különféle hasonló elnevezéseket, tartalmakat és a legismertebb szerzőket. A hasonló fogalmak definíciója több szerző műve alapján fogalmazódott meg, a fejezet bemutatta az összetevőket és a dimenziókat, valamint az interkulturális kompetenciák mérésére használt nemzetközi eszközöket, arra fókuszálva, milyen közös dimenziói vannak az egyes eszközöknek, és miben térnek el egymástól.

RC2: *A nemzetköziesedés következtében megjelenő, a munkáltató részéről jelentkező megváltozott elvárások bemutatása a szakirodalom alapján*

A nemzetközi és a magyar szakirodalom alapján a dolgozat feltérképezte a toborzás során az utóbbi években bekövetkezett változásokat. Bemutatta a fontosabb elvárásokat, melyek a globalizáció és a nemzetköziesedés hatására jelentek meg a munkáltatói oldalon. Ezeknek a trendeknek nagy része nemzetközi, de bemutatásra kerültek a Magyarországra jellemző sajátosságok is. A nemzetközi trendek ismerete nagyon fontos a hallgatók számára, hiszen egy részük multinacionális vállalatoknál, akár külföldön tervezi, hogy elhelyezkedik. A vizsgálat kiterjedt arra is, hogy a nemzetközi munkaerőpiacon milyen új trendek és új foglalkoztatási formák jelentek meg, amelyeknek köszönhetően új

elvárások születtek a toborzás során. Elsősorban a vizsgált egyetemi szakokhoz – tehát a közgazdasági, műszaki és informatikai területekhez – kapcsolódó új elvárások kerültek áttekintésre. A hazai változások nagy része nemzetközi viszonylatban is megfigyelhető, viszont a nyelvtudásra vonatkozó egyre magasabb elvárások különösen figyelemre méltóak hazánkban, mivel a magyar nyelvet a külföldiek többnyire nem beszélik.

RC3: A nemzetköziesedés következtében megjelenő, az idegen nyelvi képzésre vonatkozó megváltozott elvárások bemutatása a szakirodalom alapján

A dolgozat a szakirodalom alapján több évre visszamenőleg bemutatta az idegennyelv-oktatás terén bekövetkezett kihívásokat és változásokat. A magyarországi szakirodalom alapján meghatározta az interkulturális kommunikációs kompetencia összetevőit, a nyelvoktatással szembeni elvárásokat. Különös hangsúly került arra, hogy a magyar felsőoktatásban milyen változások és elvárások fogalmazódtak meg a nyelvtanítás és az interkulturális kommunikációs kompetenciák fejlesztése terén. Ez együtt járt a szaknyelvoktatás helyzetének elemzésével is, mert a vizsgált képzéseken többnyire szaknyelvoktatás zajlik. Tartalomelemzés módszerét alkalmazva bemutatta, hogyan jelennek meg a nyelvtudás és az interkulturális kommunikációs kompetenciák az Európai Unió releváns dokumentumaiban, és hazánkra vonatkozóan a Nemzeti Alaptantervben. Kiemelt törekvés volt egy aktuális kép nyújtása a hazai helyzetről és részben a nemzetközi helyzetről.

Főbb célkitűzések:

C1: A munkáltatói oldalon megjelenő nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetencia elvárások bemutatása

A primer kutatás a szakirodalom alapján összeállított kérdőívvel felmérte a konkrét elvárásokat, amelyeket aztán különböző ismérvek alapján csoportosított elemzés követett. Az elvárások a nyelvtudás szintjére és fajtájára, az elvárt idegen nyelvek számára és típusára vonatkoztak. A vizsgálat arra is kitért, hogy az egyes tevékenységekhez milyen mértékben szükséges a nyelvtudás. Meghatározta, hogy a szervezetek mennyire elégedettek a diplomás pályakezdőkkel a nyelvtudás és az interkulturális kommunikációs kompetenciák terén. Az eredmények alapján következtetések levonására került sor arra vonatkozóan, hogy milyen tényezők befolyásolhatják a szervezetek elvárásait. Megtörtént az eredmények vizsgálata a vállalati méret, a kiszolgált piac, a központ és a tevékenység szerint. Ezt követte az okok feltárása, melyek eltéréseket eredményeznek az elvárások terén a szervezetek fentebb említett eltérő jellemzői alapján.

C2: A hallgatók nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetenciáinak feltérképezése, bemutatása

A primer kutatás a szakirodalom alapján összeállított kérdőívvel mérte fel a hallgatók nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetenciáit, nyelvtanulási formáit. Lezajlott annak a vizsgálata, mennyire vannak a hallgatók tisztában az követelményekkel az elhelyezkedés során a konkrét elvárásokra vonatkozóan. Ez együtt járt annak vizsgálatával is, hogy mennyire tartják fontosnak az egyetemi nyelvi képzést és mi motiválja őket arra, hogy részt vegyenek az egyetemi nyelvoktatásban. A hallgatók interkulturális kommunikációs kompetenciáit egy 20 állítást tartalmazó teszttel sikerült felmérni. Az

eredmények alapján a hallgatókat csoportokra lehetett elkülöníteni, és meghatározni az egyes csoportokra jellemző faktorokat.

3. táblázat: A klaszterek és rájuk jellemző faktorok

Klaszterek	Faktorok		
	1. <i>Interkulturális kooperáció</i>	2. <i>Idegennyelv-tudás-szintje</i>	3. <i>Idegennyelv-tudás hasznossága</i>
1. <i>Interkulturálisan nyitottak</i>	jellemző	ellenkezője jellemző	ellenkezője jellemző
2. <i>Interkulturálisan nem szívesen együttműködők</i>	ellenkezője jellemző	ellenkezője jellemző	jellemző
3. <i>Interkulturálisan passzívak</i>	ellenkezője jellemző	jellemző	jellemző
4. <i>Interkulturálisan nyitottak gyenge nyelvtudással</i>	jellemző	ellenkezője jellemző	jellemző
5. <i>Interkulturálisan aktív, nyitott, jó nyelvtudásúak</i>	jellemző	jellemző	jellemző

Forrás: saját kutatás, 2019

Kirajzolódtak az adott klaszterekbe tartozó hallgatók előnyei és hátrányai munkáltatói szempontból. A hallgatói felmérés eredményei alapján következtetéseket lehetett levonni arra vonatkozóan, hogy mennyire tud az egyetemi nyelvi képzés megfelelni a szervezeti elvárásoknak.

C3: Az egyetemi képzés módosítására vonatkozó javaslatok megfogalmazása a munkáltatói vélemények alapján

A vállalati vezetők és HR szakemberek részvételével megvalósuló felmérés és beszélgetés felvázolta a legfontosabb irányzatokat és bemutatta azokat az elvárásokat, amelyeket az egyetemi képzéstől várnak el. Megfogalmazódtak a munkáltatói oldal javaslatai arra vonatkozóan, hogyan lehetne a képzést javítani, hogy az minél jobban illeszkedjen az elvárásokhoz.

C4: Az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok véleményének megismerése arra vonatkozóan, hogy mennyire teljesíthetők a szervezetek elvárásai

Fontos az, hogy különböző módszerek alkalmazásával több szempontból sikerüljön megvizsgálni a kutatási témát, ezért interjúkat készítettünk az egyetemen oktató nyelvtanárokkal. Ennek az volt a célja, hogy megismerjük véleményüket arra vonatkozóan, hogy az egyetemi idegen nyelvi képzés teljesíteni tudja-e a szervezetek elvárásait. Lényeges volt az, hogy sikerüljön magyarázatot találni arra, hogy milyen okai vannak annak, hogy a jelenlegi helyzet alapján az egyetemi képzés nem tud megfelelni ezeknek az elvárásoknak teljes mértékben. Ez azért fontos, hogy javaslatokat lehessen megfogalmazni arra vonatkozóan, hogyan lehet a nyelvi képzést javítani, mert ez hosszú távon egyaránt szolgálná a szervezetek, az egyetemek és a hallgatók érdekeit.

C5: Az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok javaslatainak megismerése arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet a szervezetek igényeit kielégíteni

Az egyetemi nyelvi képzésben részt vevő nyelvtanárokkal elkészült 12 félig strukturált interjú, melyek során megfogalmazták véleményüket, hogy az

egyetemi képzés nem tud teljes mértékben megfelelni a szervezetek elvárásainak. Ennek elsősorban az az oka, hogy amennyiben a hallgatók nem megfelelő nyelvtudással lépnek be a képzésbe, a rendelkezésre álló félévek száma és a heti óraszám nem elegendő ahhoz, hogy megfelelő szintű szakmai nyelvtudásra tegyenek szert és megszerezzék a diplomához szükséges szakmai nyelvvizsga bizonyítványt. Az interjúk során az interjúalanyok különböző javaslatokat fogalmaztak meg a helyzet javítása érdekében, többek között azt, hogy fontos lenne egyrészt a folyamatos párbeszéd közöttük és a szervezetek képviselői között, másrészt a középiskolai nyelvtanítás színvonalának a javítása és a magasabb óraszám több féléven keresztül nagyon hasznos lenne.

A hipotéziseim igazolása:

H1: A szolgáltató szektorban a szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez, mint a termelő szektorban lévő szervezetek.

A szervezeti kutatás során az eredmények szektorokra lebontott elemzése, majd a termelő és a szolgáltató szektorban tevékenykedő szervezetek eredményeinek az összehasonlítása történt meg. Az eredmények azt mutatták, hogy a termelő szervezetek 100%-nál, míg a szolgáltató szervezetek 90%-nál használnak legalább egy idegen nyelvet gyakran. A szolgáltató szervezetek magasabb százalékánál (48,8%) nem használnak gyakran második idegen nyelvet, a termelő szervezetek esetében ez az arány alacsonyabb (42,1%). A termelő szervezetek 94,7%-nál elvárt követelmény a nyelvismeret a friss diplomásokkal szemben, a szolgáltató szervezetek 82,9%-nál jelentkezik ez az elvárás. Az igaz azonban, hogy a szolgáltató szervezetek nagyobb arányban (29,3%) várják el több idegen nyelv ismeretét, mint a termelő szervezetek (21,7%). A nyelvtudás szintje és fajtája iránti adatokat összehasonlítva megállapítható, hogy a termelő

szervezetek többféle és magasabb szintű nyelvtudást várnak el, mint a szolgáltató szervezetek. A termelő és a szolgáltató szervezetek tevékenységeihez szükséges elvárt nyelvtudás eredményeinek összehasonlításából kiderült, hogy a legtöbb tevékenység esetében a termelő szervezetek esetében elengedhetetlen a nyelvtudás. Három olyan tevékenység van, ahol a nyelvtudás magasabb százalékban elengedhetetlen a szolgáltató szervezetek esetében, mint a termelő szervezetek esetében. Ezek a tevékenységek a következők: tárgyalásokon és értekezleteken való részvétel, tréningek, továbbképzések és telefonálás. A további öt tevékenység esetében a termelő szervezetek esetében magasabbak voltak a százalékban kifejezett arányok arra vonatkozóan, hogy elengedhetetlen a nyelvtudás. A magyarázata ennek az lehet, hogy az a három tevékenység jobban jellemző a szolgáltató szervezetekre, mint a termelő szervezetekre, ezért mutat magasabb értéket az a három adat.

Összességében azonban az eredmények nem igazolták ezt a hipotézist, ezért ezt a hipotézisemet elvettem.

H2: A globális piaccal és a külföldi központtal rendelkező szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez, mint a nemzeti piaccal és belföldi központtal rendelkező szervezetek.

A szervezeti kutatás eredményeinek vizsgálata megtörtént mind a nemzeti és globális piaccal rendelkező szervezetek szerinti, mind pedig a külföldi illetve belföldi központtal rendelkező szervezetek szerinti bontásban is. Az eredmények azt mutatták, hogy a globális piaccal rendelkező szervezetek 100%-nál, míg a nemzeti piaccal rendelkező szervezetek 90%-nál használnak legalább egy idegen nyelvet gyakran. A globális piaccal rendelkező szervezetek 96,3%-nál elvárt követelmény a nyelvismeret a friss diplomásokkal szemben, a nemzeti piaccal rendelkező szervezetek 78,8%-nál jelentkezik ez az elvárás. A globális piacot

ellátó szervezetek sokkal nagyobb arányban (48,1%) várják el két idegen nyelv ismeretét, mint a nemzeti piaccal rendelkező szervezetek, az ő esetükben ez az arány csak 12%. A nyelvtudás szintje és fajtája iránti adatokat összehasonlítva megállapítható, hogy a globális piaccal rendelkező szervezetek többféle és magasabb szintű nyelvtudást várnak el, mint a nemzeti piaccal rendelkező szervezetek. A nemzeti és globális piaccal rendelkező szervezetek tevékenységeihez szükséges elvárt nyelvtudás eredményeinek összehasonlításából kiderült, hogy valamennyi tevékenység esetében a globális piaccal rendelkező szervezetek esetében elengedhetetlen a nyelvtudás. Az arányok minden esetben meghaladják a nemzeti piaccal rendelkező szervezetek elvárásait. Ennek az lehet a magyarázata, hogy a globális működés miatt napi szinten szükséges idegen nyelven kommunikálniuk az érintettekkel.

A kutatás eredményei szerint a külföldi központtal rendelkező szervezetek 96,9%-nál használnak legalább egy idegen nyelvet gyakran, míg a belföldi központtal rendelkező szervezetek 89,3%-nál használnak gyakran legalább egy idegen nyelvet. A külföldi központtal rendelkező szervezetek 96,9%-nál elvárt követelmény a nyelvismeret a friss diplomásokkal szemben, a belföldi központtal rendelkező szervezetek 75%-nál jelentkezik ez az elvárás. A külföldi központtal rendelkező szervezetek sokkal nagyobb arányban (37,5%) várják el két idegen nyelv ismeretét, mint a belföldi központtal rendelkező szervezetek (21,4%). Az elvárások összehasonlításából kiderült, hogy a külföldi központtal rendelkező szervezetek többféle és magasabb szintű nyelvtudást várnak el, mint a belföldi központtal rendelkező szervezetek. Valamennyi tevékenység esetében a külföldi központtal rendelkező szervezeteknél elengedhetetlen a nyelvtudás. Az elvárások minden esetben meghaladják a belföldi központtal rendelkező szervezetek elvárásait.

Az eredmények tükrében ezt a hipotézisemet elfogadtam.

H3: A vállalati méret növekedésével arányosan a szervezetek több idegen nyelv ismeretét várják el és magasabb szintű nyelvtudást követelnek meg valamennyi tevékenységhez.

A kutatás során az eredmények a vállalati méret szerinti bontásban is elemzésre kerültek. Megtörtént a kis-, közép-, és nagyvállalatok elvárásainak a vizsgálata, majd az eredmények összevetése. Az összehasonlítás után sikerült megállapítani, hogy a kisvállalatok 83,3%-nál használnak legalább egy idegen nyelvet gyakran, a középvállalatok 91,3%-nál, és a nagyvállalatok 100%-nál használnak gyakran legalább egy idegen nyelvet. A kisvállalatok 75%-nál, a középvállalatok 82,6%-nál és a nagyvállalatok 96%-nál elvárt követelmény a nyelvismeret a friss diplomásokkal szemben. Az eredményekből megállapítható, hogy a vállalati méret növekedésével egyre több fajta nyelv egyre magasabb szintű ismeretét várják el a szervezetek. A méret növekedésével egyre nagyobb arányban várják el két idegen nyelv ismeretét a szervezetek. A kisvállalatok 8,3%-ban, a középvállalatok 26%-ban, a nagyvállalatok 44%-ban várják el több idegen nyelv ismeretét. A konkrét tevékenységekhez szükséges nyelvtudás összehasonlítása nem mutatja egyértelműen azt, hogy a vállalati méret növekedésével minden tevékenységnél nőnek az elvárások; egyetlen olyan tevékenység van, ahol a számadatok alátámasztják, hogy a méret növekedésével arányosan nő az elvárás a nyelvtudás iránt: a kiküldetések és a külföldi munkavégzés során.

Az adatok azt mutatják, hogy vannak olyan tevékenységek, amelyeknél a mérettől függetlenek az eredmények. Ezért ezt a hipotézisemet csak részben tudtam igazolni, így csak részben fogadtam el.

H4: A hallgatók nemük alapján különböző csoportokba sorolhatók interkulturális kommunikációs kompetenciájuk és nyelvtudásuk szerint.

A hallgatói kutatás eredményének feldolgozása során klaszterelemzéssel sikerült öt klasztert elkülöníteni, ahol az *Interkulturális kooperáció*, az *Idegennyelv-tudás szintje* és az *Idegennyelv-tudás hasznossága* elnevezésű faktorok különböző mértékben voltak jellemzőek. A kialakított öt klaszter: 1. *Interkulturálisan aktív, nyitott, jó nyelvtudásúak*, 2. *Interkulturálisan nyitottak gyenge nyelvtudással*, 3. *Interkulturálisan passzívok*, 4. *Interkulturálisan nyitottak*, 5. *Interkulturálisan nem szívesen együttműködők*. Ezek a csoportok eltérő előnyökkel és hátrányokkal rendelkeznek munkáltatói szempontból. Ezt követően egy keresztábra elemzéssel sor került a klaszterek nem szerinti megoszlásának vizsgálatára. Négy klaszter esetében a nők aránya magasabb volt, mint a férfiaké. Az első klaszter esetében viszont (*Interkulturálisan aktív, nyitott, jó nyelvtudásúak*) a férfiak aránya volt magasabb (több mint kétszerese a nők arányának).

Az eredmények alapján megállapítható, hogy kizárólagosan a nem alapján nem vonhatunk le egyértelmű következtetéseket a hallgatók nyelvtudásáról és interkulturális kommunikációs kompetenciáiról, ezért ezt a hipotézisemet elvettem.

H5: *A hallgatók az információk birtokában vannak a szervezeti elvárásokat illetően.*

A hallgatói kutatás során sikerült felmérni, hogy a hallgatók mennyire vannak tisztában a nyelvtudásra irányuló elvárásokkal. A kérdőív egyik kérdésköre arra vonatkozott, mennyire tudják azt a hallgatók, milyen szintű és milyen fajta nyelvtudásra van szükségük a leendő munkahelyeken az elhelyezkedés során. Nagyon nagy arányuk (87,4%) gondolja úgy, hogy fontos az, hogy jól tudjanak szóban kommunikálni egy vagy több idegennyelven a munkahelyen

(kollégákkal, ügyfelekkel). Kisebbségi (57,5%) jelölte meg azt, hogy jól tudjanak írásban kommunikálni egy vagy több idegennyelven a munkahelyen (kollégákkal, ügyfelekkel). Legkisebbségi (51,5%) tartották fontosnak, hogy tudjanak külföldi szakmai utakra menni és ott jól boldogulni (előadások, konferenciák). Az aránylag magas százalékok azt mutatták, hogy a hallgatók ismerik az elvárásokat, ezért az eredmények tükrében ezt a hipotézisemet elfogadtam.

H6: A hallgatók fontosnak tartják az egyetemi idegen nyelvi képzést.

A hallgatóknak a kérdőívben be kellett jelölniük, mi miatt tartják fontosnak az egyetemi idegennyelv-oktatást. A válaszolók magas aránya (74,7%-a) jelölte meg, hogy a megfelelő nyelvtudás elengedhetetlen a mai világban. A kérdőív másik részében egy Likert-skálán kellett bejelölniük, mennyire értenek egyet azokkal az állításokkal, hogy fontosnak tartják az idegennyelv-oktatást és az idegennyelv-tudást. Ez volt az a két állítás a 20 állítás közül, amelyekkel legnagyobb arányban értettek egyet a kitöltők (az válaszok átlagértéke 4,4 és 4,5 volt, a két legmagasabb átlag). Egy további eredmény azt jelzi, nagyon magas arányban (93,2%-a) jelölték meg a válaszadók a nyelvtanulási formák közül az iskolai keretek között történő nyelvtanulást, ez pedig alátámasztja, hogy fontosnak tartják az egyetemi nyelvi képzést. A válaszadók többsége (58,8%) jelölte meg, hogy tanult vagy tanul idegen nyelvet az egyetem alatt.

Az eredmények alapján ezt a hipotézisemet elfogadtam.

H7: Jelenleg az egyetemi idegen nyelvi képzés nem felel meg a szervezetek elvárásainak.

Elsősorban a felmérésben részt vevő hallgatók nyelvtudására vonatkozó adatokkal lehet igazolni ezt a hipotézist. A válaszadók 28,1%-ának nincs semmilyen nyelvből általános középfokú nyelvvizsgálója, tehát 71,9%-nak van legalább egy nyelvből általános középfokú nyelvvizsgálója. A megkérdezettek 85,9%-a még nem rendelkezik szakmai középfokú nyelvvizsgálóval, és 14,1%-uk nyilatkozott úgy, hogy már van szakmai középfokú nyelvvizsgálója.

Másodszor, a vállalati felmérés eredményei alapján a 60-ból 14 olyan vállalat van, akik két nyelvből is elvárják általános középfokú nyelvtudást, 2 olyan vállalat van, akik három nyelvből, és 1 olyan vállalat volt, ahol 4 nyelvből is elvárják általános középfokú nyelvtudást. Arra a kérdéskörre, hogy mennyire vannak a vállalatok megelégedve a diplomás pályakezdők magas szintű szóbeli és írásbeli kommunikációs készségével egy szakmai idegen nyelven, a vállalatok nagy arányban (63,3%) úgy gondolták, közepesen felelnek meg ennek az elvárásnak a pályakezdők. A vállalatok 41,7%-a ítélte meg úgy, hogy a pályakezdő diplomások szinte nem, vagy csak közepesen felelnek meg annak az elvárásnak, hogy magas szintű interkulturális kommunikációs készségekkel rendelkezzenek. Ezek az eredmények igazolják ezt a hipotézist.

Harmadszor, a nyelvtanárokkal folytatott interjúk eredményeit is figyelembe kell venni a hipotézis elfogadásánál. Az interjúk során többnyire az hangzott el, hogy a nyelvi képzés nem tud megfelelni teljes mértékben a szervezeti elvárásoknak többféle okból kifolyólag. Egyik ilyen ok, hogy a képzésbe belépő hallgatók nyelvi előképzettsége nem éri el azt a szintet, amire rá lehet építeni a megfelelő szakmai nyelvtudás kialakítását. Mindemellett nincs párbeszéd a nyelvtanárok és a vállalatok között, mely során tudnák egymás felé kommunikálni az igényeiket, így a nyelvtanároknak nincs teljesen pontos ismeretük az adott elvárásokról.

A leírtak tükrében ezt a hipotézisemet elfogadtam.

4. AZ ÉRTEKEZÉS ÚJ, ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI

1. Új eredménynek tekinthető, hogy a szervezeti kutatás megállapította, milyen eltérések és hasonlóságok vannak a munkáltatói oldalon a toborzás során megjelenő elvárásokban a diplomás pályakezdőkkel szemben a nyelvtudásukat és az interkulturális kommunikációs kompetenciájukat illetően. A vizsgálat számos szempont figyelembe vételével történt: a különböző szektorok, a kiszolgált piac, a vállalati méret és a központ elhelyezkedése szerinti bontásban került sor az adatok elemzésére.

2. Új eredményként említhető, hogy a szervezetek véleménye alapján javaslatokat sikerült megfogalmazni arra vonatkozóan, hogy az egyetemi képzés során hogyan lehetne a nyelvoktatást javítani annak érdekében, hogy az jobban megfeleljen a munkaerőpiaci elvárásoknak.

3. Az új eredmények közé sorolható, hogy a kutatás során a háromszögelés módszerét követve több oldalról sikerült megvizsgálni azt a problémát, hogy az egyetemi idegennyelvi képzés hogyan tudna jobban megfelelni az szervezetek elvárásainak. A Debreceni Egyetemen gazdasági szaknyelvet tanító nyelvtanárokkal készült interjúk alapján következtetéseket és javaslatokat sikerült tenni arra vonatkozóan, hogy miért tér el a jelenlegi helyzet az ideálistól, és hogyan lehetne ezen javítani.

4. Új eredménynek tekinthető, hogy a kutatás felmérte a hallgatók nyelvtudását, nyelvtanulási formáit és motivációit, interkulturális kommunikációs kompetenciáit, melyek alapján a dolgozat következtetéseket fogalmazott meg az egyetemi idegennyelvi képzésről.

5. Új eredményként említhető, hogy a hallgatói kutatás során az interkulturális kommunikációs kompetenciák felmérésekor sikerült kialakítani három faktort: *Interkulturális kooperáció, az Idegennyelv-tudás szintje és az Idegennyelv-tudás hasznossága*. Ezeket a faktorokat felhasználva sikerült a hallgatókat csoportokba rendezni.

6. A kutatás új eredményének tekinthető, hogy a hallgatói felmérés alapján az interkulturális kommunikációs kompetenciák mentén sikerült feltárni és jellemezni öt olyan klasztert, melyekbe a hallgatók besorolhatók a fent említett faktorok alapján. Ez az öt klaszter a következő: *1. Interkulturálisan aktív, nyitott, jó nyelvtudásúak, 2. Interkulturálisan nyitottak, gyenge nyelvtudással, 3. Interkulturálisan passzívok, 4. Interkulturálisan nyitottak, 5. Interkulturálisan nem szívesen együttműködők.* Ezek a csoportok eltérő előnyökkel és hátrányokkal rendelkeznek munkáltatói szempontból. Ez a besorolás segíthet a képzést nyújtó intézményeknek abban, hogyan kell az egyetemi idegennyelvi képzést összhangba hozni a szervezetek elvárásaival.

7. Az újszerű eredmények közé sorolható, hogy a szekunder kutatás folyamán a nemzetközi és a hazai szakirodalom feldolgozása során a dolgozat összegyűjtötte az interkulturális kommunikációs kompetencia különböző tartalmait és azok meghatározásait, bemutatta azok főbb szakértőit.

8. Újszerű eredményként említhető, hogy a szekunder kutatás részeként a nemzetközi szakirodalom feldolgozása során jelen dolgozat összegyűjtötte és bemutatta az interkulturális kommunikációs kompetencia mérésére szolgáló főbb nemzetközi eszközöket, dimenziókat és megalkotóikat.

9. Újszerű eredménynek tekinthető, hogy a szekunder kutatás folyamán a hazai szakirodalmi feldolgozás során a dolgozat összegyűjtötte és bemutatta, hogy a globalizáció és nemzetköziesedés hatására milyen változások következtek be a hazai nyelvoktatás terén.

10. Újszerű eredmények közé sorolható, hogy a szekunder kutatás folyamán a nemzetközi és a hazai szakirodalmi feldolgozás során a disszertáció bemutatta, hogy a globalizáció és a nemzetköziesedés következtében milyen változások jelentek meg az utóbbi időben a hazai és a nemzetközi munkaerőpiacon. Bemutatta az elvárásokban bekövetkezett változásokat, új trendeket is.

5. AZ EREDMÉNYEK GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁGA

A dolgozat újszerűsége abban rejlik, hogy egyszerre mérte fel a munkavállalói, a munkáltatói oldalt és a képzésben közvetlenül érintett nyelvtanári oldalt, segítve ezzel az egyetemeket és a hallgatókat is abban, hogy még időben tudjanak egyrészt olyan képzést biztosítani, amelyre a munkaerő piacnak igénye van, másrészt a hallgatók tudjanak olyan szintű tudást, idegennyelv-tudást és kompetenciákat szerezni, amelyek megkönnyítik a jövőbeli elhelyezkedésüket és versenyképességet biztosíthat nekik a világ bármely részén. A nyelvtanári interjúk során megkérdeztük a szakemberek véleményét arra vonatkozóan, hogy ők miben látják a problémákat, és hogyan lehetne az ideális helyzetet elérni. Nekik van elsődleges szerepük és felelősségük abban, hogy az egyetemi idegen nyelvi képzés meg tudjon felelni a szervezetek elvárásainak. A dolgozat bemutatta a szervezeteknél megjelenő nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetencia elvárásokat. A felmérés fontos része volt, hogy milyen tevékenységhez milyen szintű nyelvtudás szükséges. Lényeges volt annak megvizsgálása is, hogy a szervezetek mennyire vannak megelégedve a diplomás pályakezdőkkel nyelvtudásukat és interkulturális kommunikációs kompetenciáikat illetően. A kutatás további fő célja volt a hallgatók nyelvi és interkulturális kommunikációs kompetenciáinak feltérképezése, bemutatása. Ezek alapján következtetések levonására került sor arra vonatkozóan, hogy miért nem tud az egyetemi idegennyelvi képzés teljes mértékben megfelelni a szervezetek elvárásainak. Sikeresen megvalósult az egyetemi képzés módosítására vonatkozó javaslatok megfogalmazása a munkáltatói vélemények alapján, illetve az egyetemi nyelvi képzésben résztvevő nyelvtanárok javaslatainak megismerése azzal kapcsolatban, hogy miképpen lehet a szervezetek igényeit kielégíteni. Az eredmények hasznosak mind a szervezetek, mind az egyetemek és a hallgatók számára.

6. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓK



**DEBRECENI
EGYETEM**

**DEBRECENI EGYETEM
EGYETEMI ÉS NEMZETI KÖNYVTÁR**

H-4002 Debrecen, Egyetem tér 1, Pf.: 400
Tel.: 52/410-443, e-mail: publikaciok@lib.unideb.hu

Nyilvántartási szám: DEENK/64/2021.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Lázár Tímea
Doktori Iskola: Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola
MTMT azonosító: 10062565

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (7)

1. **Lázár, T.:** Students' Foreign Language and Intercultural Communication Competencies Based on a Survey at the University of Debrecen.
Annals of the University of Oradea Economic Science. 29 (1), 540-550, 2020. ISSN: 1222-569X.
2. Tar, I., **Lázár, T.:** Teaching intercultural competencies at the University of Debrecen.
In: Professional competencies in language learning and teaching. Ed.: Cecilia Gorla, Lea Guetta, Neil Hughes, Sandra Reisenleutner, and Oranna Speicher, Research-publishing.net, [s.l.], 77-88, 2019, (Standalone Collection) ISBN: 9782490057399
3. **Lázár, T., Bene, Á.:** Need for Multicultural Competencies in the Selection Process of Multinational Companies.
Humán Innovációs Szemle. 8-9 (1-2), 85-96, 2018. ISSN: 2062-0292.
4. **Lázár, T., Bene, Á.:** Requirements for multicultural competencies defined by a focus group.
International Journal of Engineering and Management Sciences. 3 (3), 44-56, 2018. EISSN: 2498-700X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2018.3.4>.
5. **Lázár, T., Bene, Á.:** (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában.
Különleges bánásmód. 3 (4), 77-95, 2017. EISSN: 2498-5368.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18458/KB.2017.4.77>
6. **Lázár, T.:** Some Sources of Misunderstandings in Intercultural Business Communication.
International Journal of Engineering and Management Sciences. 2 (3), 91-101, 2017. EISSN: 2498-700X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2017.3.9>.
7. **Lázár, T.:** The Shared Service Centre (SSC) - A New Business Concept.
The Annals of the University of Oradea Economic Sciences 26 (1), 657-667, 2017. ISSN: 1222-569X.





Konferenciaközlemények (1)

8. Tar, I., **Lázár, T.**: CAT Tools in Teaching Translation at Debrecen University.

In: Teaching English for Specific Purposes at Universities. Ed.: Jana Jašková, Milan Smutný,
Dagmar Štastná, Brno University of Technology, Brno, 108-120, 2018. ISBN:
9788021457416

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudománymetriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2021.02.23.



IRODALOMJEGYZÉK

1. Babbie, E. (2000): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest, ISBN 963 506 379 2. p. 704.
2. Hunyadi L. – Mundruczó Gy. – Vita I. (2000): Statisztika. Aula Kiadó, ISBN 9639215562. 889 p.