

Влияние иноязычного акцента на профессиональную коммуникацию: эмпирическое исследование

The Impact of Foreign Accent on Professional Communication: Empirical Research

DOI: 10.12737/2587-9103-2023-12-6-69-78

Получено: 08 сентября 2023 г. / Одобрено: 06 октября 2023 г. / Опубликовано: 26 декабря 2023 г.

**А.А. Колесникова**

Канд. пед. наук, доцент кафедры лингвистики, перевода и межкультурной коммуникации, факультет иностранных языков и регионоведения, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Россия, Москва, 119991, Ленинские горы 1, стр. 13, e-mail: alex_wd@mail.ru

A.A. Kolesnikova

Cand. Sci. (Education), Associate Prof. of Faculty of Foreign Languages and Area Studies, Lomonosov Moscow State University, build. 13, 1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia, e-mail: alex_wd@mail.ru

**В.А. Фролова**

Бакалавр кафедры лингвистики, перевода и межкультурной коммуникации факультета иностранных языков и регионоведения Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Россия, Москва, 119991, Ленинские горы 1, стр. 13, e-mail: vasilissa.frolova@gmail.com

V.A. Frolova

Bachelor of Faculty of Foreign Languages and Area Studies, Lomonosov Moscow State University, build. 13, 1, Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia, e-mail: vasilissa.frolova@gmail.com

Аннотация

Обзор литературы за последние 20 лет указывает на особый интерес к вопросу восприятия иностранного акцента в бизнес-среде. Существующие исследования свидетельствуют о наличии предвзятого отношения носителей языка (как работодателей, так и сотрудников организаций) к речи неносителей-мигрантов, маркированной иноязычным акцентом. В то время как позиция носителей была подробно исследована, мнения самих мигрантов требуют более глубокого анализа. Цель данного исследования – изучить, в какой степени (при выявлении таковой) иноязычный акцент в немецком языке влияет на профессиональное общение русскоязычных мигрантов, живущих и работающих в Германии (в таких областях, как IT, финансы, здравоохранение, образование и др.). 108 респондентов в возрасте 22–62 лет прошли онлайн-опрос, позволивший выяснить, препятствует ли иностранный акцент выполнению рабочих задач. В рамках исследования авторы провели количественный анализ собранной статистики, а также качественный анализ открытых вопросов. Согласно результатам, для 39,8% респондентов иноязычный акцент не оказывает влияния на профессиональное взаимодействие, а для более чем половины опрошенных (53,7%) их иностранный акцент никак не влияет на выполнение задач в рамках рабочего процесса.

Ключевые слова: иностранный акцент, второй язык, акцентизм, германская лингвокультура, рабочее пространство, профессиональный дискурс.

Abstract

The literature review over the past 20 years indicates a particular interest towards foreign accent perception in business environment and reveals biased attitude of natives, whether employers or employees, to non-native-speakers in terms of phonological competence in the studied field. While the attitude of natives has been thoroughly researched, immigrants' opinions might vary and require careful consideration. This study aims to examine to which extent, if any, a foreign accent in the German language affects professional communication of Russian-speaking immigrants living and working in Germany (in fields including IT, finance, healthcare, education, etc.). In total, 108 participants aged 22–62 completed a questionnaire, the primary purpose of which was to explore whether a foreign accent is perceived as a hindrance in business environment. The research included a quantitative analysis of gathered statistical information processed via JASP software, as well as a qualitative analysis of open-ended items. The major finding indicates that for 39.8% of the participants, a foreign accent has no influence on interactions within a business context. According to the results of the questionnaire, 53.7% of the respondents have never found themselves confronted with a problem of not being understood due to a foreign accent. Finally, for more than a half of the surveyed participants, namely 53.7%, their foreign accent had no bearing on the accomplishment of job-related tasks as part of the working process whatsoever.

Keywords: foreign accent, second language, accentism, German linguo-culture, workplace, professional discourse

Введение

В XXI в. широкое распространение устной межкультурной коммуникации определяет новые направления развития профессионального взаимодействия. Если речь говорящего характеризуется так называемыми «помехами», указывающими на иноязычный акцент, они могут исказить смысл речевого высказывания и привести к «снижению заинтересованности носителя языка в акте общения» [1]. Иноязычный акцент может не только оказывать влияние на интерес собеседника к продолжению общения, но и приводить к неосознанной негативной оценке говорящего. Как отмечает немецкий фонетист

У. Хиршфельд, несмотря на то что иностранный акцент является неотъемлемой составляющей речи носителя, говорящих с менее выраженным акцентом слушатели-носители склонны оценивать лучше с точки зрения уровня владения языком, образования, социальной принадлежности, а также определенных личностных качеств [7].

Таким образом, акцент способен оказывать значительное влияние как на успешность коммуникации, так и на восприятие личности собеседника и по сей день. Поскольку настоящее исследование проводилось среди русскоязычных мигрантов, живущих и работающих в Германии, представляется актуальным

оценить восприятие их иноязычного акцента собеседниками. В одном из предыдущих исследований в рамках рассматриваемой темы изучалось влияние иностранного акцента русских мигрантов на перспективы интеграции в принимающее немецкое сообщество, и было выявлено, что в некоторых случаях он может напрямую влиять на перспективы интеграции в новую иноязычную среду — процесс, который также может быть связан с тем, насколько хорошо человек будет справляться со своими профессиональными обязанностями [2].

Поскольку в Германии в настоящее время проживает большое количество русскоязычных мигрантов, одно из исследований в рассматриваемой области было посвящено вопросу о том, подвергаются ли русскоязычные мигранты в Германии (в различных социальных средах) дискриминации из-за иностранного акцента. Так, было опрошено 145 русскоязычных иммигрантов в возрасте 18–65 лет, проживающих в десяти федеральных землях Германии (Берлин, Бавария, Северный Рейн-Вест-фалия, Гамбург, Баден-Вюртемберг и др.). Согласно полученным данным, более половины информантов (53%) сталкивались с дискриминацией из-за иноязычного акцента. На основании результатов исследования пришли к выводу о том, что для успешной интеграции мигранта в немецкое сообщество необходимо овладеть фонологической компетенцией в изучаемом языке, чтобы предотвратить недопонимания и сбои в коммуникации из-за недостаточной разборчивости речи [2].

Вышеприведенное исследование обнаружило, что число российских мигрантов, которые хотя бы раз сталкивались с дискриминацией по признаку наличия иностранного акцента в Германии, преобладает. Данный факт указывает на актуальность настоящего исследования, главной целью которого было выяснить, воспринимается ли иностранный акцент как препятствие для решения рабочих задач в деловой среде. Особое внимание в данном исследовании сосредоточено на контексте бизнес-среды. Полученные результаты свидетельствуют о положительной тенденции в восприятии маркированной иноязычным акцентом речи носителями языка, если говорить о немецком сообществе.

Восприятие иноязычного акцента носителями языка в деловой среде

Переход от письменного к устному дискурсу в XXI в. актуален и для профессиональной среды. В процессе общения представителей разных лингвокультур для решения определенных рабочих задач их иностранный акцент может препятствовать успешности коммуникации. Особый интерес, таким обра-

зом, представляет оценка коммуникативного эффекта иностранного акцента в этом отношении.

Влияние иностранного акцента было подробно изучено как отечественными, так и зарубежными исследователями. Одно из них было основано на количественном анализе данных, собранных с помощью опроса. Среди респондентов в возрасте 40–45 лет (преимущественно из Великобритании, но также из Германии, Франции и США) 87,25% признали наличие влияния иностранного акцента на общение в деловой среде. В то же время 81,25% респондентов посчитали данное влияние незначительным, и только 6,25% сообщили, что акцент оказывает существенное влияние на успешность профессионального общения. Большинство информантов (81,25%) утверждали, что всегда понимают своих клиентов, деловых партнеров или носителей языка в профессиональном контексте [3, с. 52–53].

В литературе по рассматриваемой теме существует множество описаний «отвлекающего воздействия» иноязычного акцента на профессиональную коммуникацию [10]. Исследователи в данной области выражают опасения относительно данного воздействия, утверждая, что «иностранная речь мешает успешной деловой коммуникации» [11, с. 2]. В этой связи следует обратиться к понятию акцентизм. Иногда причиной дискриминирующего отношения к сотруднику на рабочем месте становится не просто неразборчивая речь, а факт наличия иноязычного акцента. Таким образом, акцентизм признается как вид «лингвистической предвзятости, при которой несправедливое отношение к говорящему основано на его акценте». Влияние подобной предвзятости «может быть особенно выражено в деловой среде», поэтому сотрудники рискуют подвергнуться дискриминации из-за иноязычного акцента [13, с. 4].

Так, в ходе опроса, проведенного среди стран — членов ЕС, 34% репрезентативной выборки респондентов заявили, что, по их мнению, при приеме на работу предпочтение будет отдано кандидату, чья речь отличается менее выраженным акцентом, в отличие от кандидата с теми же полномочиями, но с иностранным акцентом [6].

Исследование, проведенное в 2022 г., также является примером проявления акцентизма. 96 носителей английского языка из Калгари (Канада) попросили оценить аудиозаписи 12 носителей английского языка (для шестерых из них английский был родным языком, для других шестерых — вторым языком, в то время как родным языком последних был тагалог, один из основных языков Филиппин). Аудиозаписи были основаны на сценариях, воссоздающих ситуации, в которых необходимо было выполнять рабочие задачи на английском языке. При

выполнении той или иной задачи учитывались акцент говорящего, качество исполнения и престиж работы. В результате слушатели оценили носителей английского языка как более компетентных, чем носителей тагальского языка (p (значимая вероятность) $< .001$, OR (отношение шансов) $= 7.13$, $95\% CI$ (доверительный интервал) $[3.05, 16.68]$). Среди последних, те, чей акцент был выражен слабее, были оценены как более компетентные, чем те, чей акцент был сильнее ($p = .931$, $OR = 1.14$, $95\% CI [0.65, 2.00]$) [130].

Еще одно исследование в рассматриваемой области было проведено в 2020 г. в Канаде. Целью исследования было проверить, воспринимаются ли врачи с иноязычным акцентом как менее компетентные, чем врачи, говорящие со стандартным канадским акцентом. Врач, участвующий в исследовании, сообщал либо хорошие, либо плохие новости, связанные с состоянием здоровья пациента. Несмотря на то что была выявлена общая отрицательная оценка компетентности врачей при получении негативных новостей, слушатели все же более высоко оценили компетентность врача, говорившего со стандартным канадским акцентом. Это говорит о том, что иностранный акцент может оказывать значительное влияние на оценку пациентами компетентности врача, который рискует столкнуться с предубеждением и недоверием, если его речь маркирована иноязычным акцентом [4].

Другое исследование было проведено в 2018 г. по требованию Палаты труда (Вена, Австрия) Институтом социальных исследований и консалтинга *SORA* методом случайной выборки в формате телефонного интервью. Из 2317 респондентов 62% всех респондентов-мигрантов и 74% общего числа респондентов с заметно отличающимся происхождением (например, с точки зрения цвета кожи, одежды или акцента) считают, что этническая принадлежность (включая иностранный акцент) является одним из основных оснований для дискриминации в Австрии. Согласно результатам, по сравнению с австрийцами мигранты, говорящие на немецком языке с иностранным акцентом, в 1,5–2 раза чаще подвергаются дискриминации, что отчетливо прослеживается в деловой среде. Одна из респонденток (переехавшая в Австрию из Венгрии) описала свой опыт в этом отношении следующим образом: «Будучи венгерского происхождения, в последние годы я все чаще сталкиваюсь с дискриминацией в Австрии, в основном при поиске новой работы». Наряду с возрастом, она выделила иностранный акцент как одну из причин дискриминации (*AK Wien*, 2019, с. 36).

Если человек понимает, что иностранный акцент мешает профессиональному общению и препятствует выполнению профессиональных обязанностей, это также может привести к снижению удовлетворенно-

сти своей профессией. Например, исследование, проведенное на выборке из 256 работников иностранного происхождения, выявило влияние воспринимаемой ими дискриминации по признаку наличия иноязычного акцента на приверженность своей работе. 41,4% респондентов были азиатского происхождения ($n = 106$), 24,6% — европейского происхождения ($n = 63$), 22,7% — латиноамериканцы ($n = 58$), 1,2% — афроамериканцы ($n = 3$), 10,2% — другие ($n = 26$). Они иммигрировали в США из 52 различных стран (например, из Китая, Индии, Турции и др.), а период проживания в США составил 1–70 лет. Результаты исследования показали отрицательную связь воспринимаемой сотрудниками дискриминации по акцентному признаку с удовлетворенностью работой ($c1 = -.20$, $p < .05$) и аффективной приверженностью своей работе (примерная формулировка вопроса для «аффективной приверженности» была следующей: «Я действительно чувствую, что проблемы моей организации — это мои собственные проблемы»). ($c2 = -.22$, $p < .01$) [8, с. 15–19].

Обзор литературы в исследуемой области показывает, что, несмотря на положительные результаты (в частности, небольшое количество проблем на рабочем месте, связанных с неразборчивостью речи, по данным исследования [3], выявленные в некоторых исследованиях, иноязычный акцент по-прежнему остается источником дискриминирующего отношения, влияющего на процесс приема на работу, общение в деловой среде и мотивацию к выполнению должностных обязанностей.

Вопросы исследования

Основываясь на обзоре предыдущих исследований в рассматриваемой области, влияние иностранного акцента на деловое общение не представляется однозначным. Учитывая относительно большое количество случаев, связанных с дискриминацией на рабочем месте по признаку наличия акцента, нельзя полностью признать, что в отношении носителей к акцентированной речи происходят значительные позитивные изменения, что обуславливает актуальность данного исследования.

Чтобы наиболее полно оценить влияние иноязычного акцента на устный профессиональный дискурс именно в немецкой лингвокультуре, были сформулированы следующие вопросы исследования.

1. Как Вы считаете, имеете ли Вы иностранный акцент, когда говорите на немецком языке?
2. Насколько сильным Вы считаете свой акцент (от 1 до 7, где 1 — «очень сильный акцент» и 7 — «акцент отсутствует»)?
3. Получали ли Вы комментарии по поводу Вашего иностранного акцента в немецком языке в рамках

- профессиональной деятельности (от коллег/от начальника) (от 1 до 7, где 1 — «постоянно», 7 — «никогда»)?
4. Укажите, какие именно комментарии Вы получили.
 5. Влияет ли иностранный акцент на Ваше взаимодействие с окружающими в профессиональной среде (от 1 до 7, где 1 — «очень сильно влияет», 7 — «совсем не влияет»)?
 6. В рамках рабочего процесса были ли случаи, когда Вашим коллегам, руководству или клиентам было сложно воспринимать Вашу речь (от 1 до 7, где 1 — «постоянно», 7 — «никогда»)?
 7. Если Вашим коллегам, руководству или клиентам было сложно воспринимать Вашу речь в рамках рабочего процесса, приведите пример такого случая.
 8. Мешает ли Вам решать профессиональные задачи иноязычный акцент? Если да, то в какой степени (от 1 до 7, где 1 — «очень сильно мешает», 7 — «совсем не мешает»)?
 9. Если у Вас возникали трудности в решении какой-либо профессиональной задачи из-за иностранного акцента, приведите пример такого случая.

Методология исследования

Данное исследование было проведено в формате онлайн-опроса, что, прежде всего, позволило сократить время «на распространение и сбор данных», а также произвести их автоматическую обработку [5]. Кроме того, интернет-опросы позволяют получить «репрезентативные данные, поскольку способны охватить более широкую аудиторию» и обеспечить «анонимность, честность и достоверность» даваемых респондентами ответов, так как процесс прохождения опроса «анонимный и не подразумевает очного присутствия информантов» [5].

Представленный респондентам опрос состоит из двух разделов — «Общая информация» и «Иностранный акцент в немецком языке и его влияние на профессиональную деятельность».

В раздел «Общая информация» были включены вопросы о возрасте, поле, уровне владения языком и сфере деятельности респондентов. Анкета состояла из альтернативных вопросов и вопросов с множественным выбором.

В разделе «Иностранный акцент в немецком языке и его влияние на профессиональную деятельность» пункты анкеты соответствовали вопросам исследования. Вопросы были сформулированы на основе 7-балльной шкалы Лайкерта. При помощи данной шкалы можно расширить «градацию ответов, что <...> делает ее очень привлекательным и широко используемым инструментом в исследованиях». Одним

из ее основных преимуществ является «степень чувствительности и дифференциация ответов» наряду с получением конкретных цифр для дальнейшего статистического анализа [5].

Необходимо отметить, что количество пунктов шкалы (семь) было выбрано целенаправленно. В случае с рейтинговыми шкалами респонденты склонны избегать двух крайних ответов на континууме шкалы, что ведет к непроизвольному сокращению количества позиций, которые потенциально могут быть выбраны, всего до трех (в пятибалльной шкале Лайкерта). Таким образом, чтобы избежать проблемы ограниченности выбора, представляется эффективным создать более расширенную шкалу, например, семибалльную. «Семибалльные шкалы представляются наиболее предпочтительными с точки зрения надежности (*reliability*)» и «способности респондентов различать значения в шкалах» [5].

Следует подчеркнуть, что каждому пункту шкалы было присвоено свое словесное обозначение, поскольку, согласно исследователям, такие шкалы являются более надежными, чем те, в которых обозначены только конечные пункты континуума [Schwartz et al., 1991; 9; Champagne, 2014].

Некоторые из вопросов с рейтинговыми шкалами также сопровождалось открытыми вопросами, направленными на сбор более подробной информации и обеспечение валидности и надежности исследования («открытые вопросы часто обеспечивают более валидные и надежные ответы, чем закрытые») [9].

Участниками данного исследования стали 108 русскоязычных мигрантов (медианный возраст = 39,5, минимальный возраст = 22, максимальный возраст = 62), которые в настоящее время живут и работают в Германии в различных областях: ИТ, финансы, продажи, логистика, консалтинг, маркетинг, юриспруденция, здравоохранение, образование, энергетика, строительство и др. Им была предложена анонимная онлайн-анкета (см. приложение).

В целях соблюдения конфиденциальности и этических норм от респондентов не требовалось предоставлять идентификационные данные, а в начале опроса им было предложено дать согласие на обработку предоставленных данных.

Результаты исследования

Полученные ответы респондентов были обработаны при помощи программы *JASP* [14]. Для статистического анализа данных и обеспечения наглядности их представления каждому из пунктов шкалы были присвоены целочисленные значения (от 1 до 7) в соответствии с требованиями шкалы Лайкерта. Описательная статистическая информация представлена ниже в табл. 1–5.

Вопрос исследования № 1. Как Вы считаете, имеете ли Вы иностранный акцент, когда говорите на немецком языке?

Большинство респондентов (n (количество респондентов) = 92, 85,2%) ответили положительно и считают, что имеют иностранный акцент, в то время как 7,4% ($n = 8$) участников опроса в равной степени либо дали отрицательный ответ, либо обозначили неуверенность в наличии акцента.

Вопрос исследования № 2. Насколько сильным Вы считаете свой акцент (от 1 до 7, где 1 — «очень сильный акцент» и 7 — «акцент отсутствует»)?

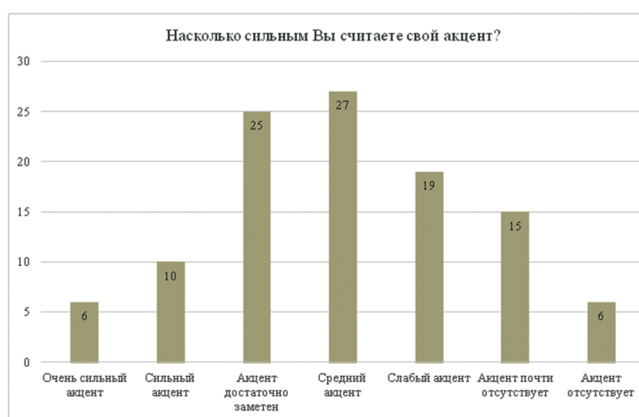


Рис. 1. Ответы на вопрос исследования № 2
Fig. 1. Responses to RQ2

На данный вопрос наибольшая доля респондентов выбрала ответ «средний/умеренный акцент» ($n = 27$, 25%, M (медиана) = 4). Следующим по количеству ответов был вариант «акцент достаточно заметен» ($n = 25$, 23,1%). Лишь 5,5% респондентов оценивали выраженность своего акцента, выбирая экстремумы шкалы — «очень сильный акцент» и «акцент отсутствует» ($n = 6$ в обоих случаях).

В табл. 1, а также в последующих табл. 2–5, представлена описательная статистика, позволяющая нам из большого количества обработанных данных выделить общую тенденцию в рамках каждого вопроса.

Таблица 1

Описательная статистическая информация для ответов на вопрос исследования № 2

Table 1

Descriptive Statistics of the Gathered Data for RQ2

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Valid (Действительные значения)	108	Skewness (Коэффициент асимметрии ¹)	0,016

¹ Коэффициент асимметрии — мера отклонения распределения частоты от симметричного распределения, то есть такого, у которого на одинаковом удалении от среднего значения по обе сторо-

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Missing (Пропущенные значения)	0	Std. Error of Skewness (Стандартная ошибка асимметрии ²)	0,233
Mean (Среднее значение)	4,037	Kurtosis (Коэффициент эксцесса / Куртозис ³)	-0,594
Median (Медиана ⁴)	4,000	Std. Error of Kurtosis (Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса ⁵)	0,461
Mode (Мода ⁶)	4	Minimum (Минимальное значение)	1
Std. Deviation (Стандартное отклонение ⁷)	1,527	Maximum (Максимальное значение)	7

При анализе полученных показателей, прежде всего, учитывалась нормальность распределения выборки. От показателя нормальности зависело то, к каким «средним» значениям (среднее арифметическое или медиана) мы обращались для выведения наиболее точного результата.

В случае, когда распределение является нормальным, его крайние значения (см. минимальное и максимальное значения) встречаются значительно реже по сравнению с теми значениями, которые ближе к средней величине. Для того чтобы определить, можно ли считать распределение нормальным, необходимо учесть показатели асимметрии и куртозиса. Если они находятся в диапазоне от $-1,000$ и $+1,000$, то распределение признается нормальным, что спра-

ны выборки данных располагается одинаковое количество значений. Если наблюдения подчиняются нормальному распределению, то асимметрия равна нулю.

² Стандартная ошибка асимметрии. Отношение асимметрии к ее стандартной ошибке можно использовать как критерий нормальности распределения (т.е. можно отвергнуть нормальность, если это отношение меньше, чем -2 , или больше, чем $+2$).

³ Куртозис — показатель, отражающий остроту вершины и толщину хвостов одномерного распределения.

⁴ Медиана (M) — значение, которое разбивает выборку на две равные части. Половина наблюдений лежит ниже медианы, и половина наблюдений лежит выше медианы. Для вычисления медианы изучаемая выборка упорядочивается в порядке возрастания (N — объем выборки). Получаемая последовательность — ak , где $k = 1, \dots, N$.

⁵ Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса. Отношение эксцесса к его стандартной ошибке можно использовать как критерий нормальности распределения (т.е. можно отвергнуть нормальность, если это отношение меньше, чем -2 , или больше, чем $+2$). Большое положительное значение эксцесса указывает, что хвосты распределения длиннее, чем у нормального; отрицательное значение эксцесса указывает на более короткие хвосты (как у равномерного распределения).

⁶ Мода — значение во множестве наблюдений, которое встречается наиболее часто.

⁷ Стандартное отклонение — это мера разброса в наборе числовых данных, отражающая, насколько далеко от среднего значения расположены точки данных. Чем меньше стандартное отклонение, тем более сгруппированы данные вокруг центра, т.е. среднего значения.

ведливо для данных вопроса исследования № 2 (коэффициент асимметрии = 0,016 и куртозис = -0,594). Отношение асимметрии и куртозиса к их показателям стандартной ошибки также позволяет подтвердить нормальность (0,233 и 0,461 соответственно, что укладывается в установленный диапазон от -2,000 до +2,000).

При нормальном распределении выборки следует ориентироваться на среднее арифметическое (4,037) и стандартное отклонение (1,527) — именно они отражают общую тенденцию (в случае с вопросом исследования № 2 — это склонность респондентов оценивать свой акцент как средний).

Вопрос исследования № 3. *Получали ли Вы комментарии по поводу Вашего иностранного акцента в немецком языке в рамках профессиональной деятельности (от коллег/от начальника) (от 1 до 7, где 1 — «постоянно», 7 — «никогда»)?*

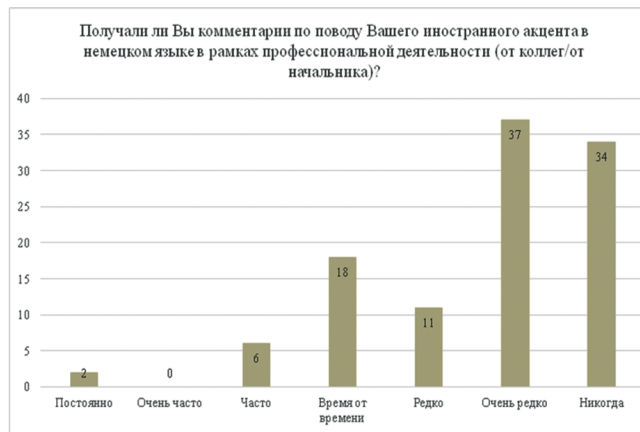


Рис. 2. Ответы на вопрос исследования № 3
Fig. 2. Responses to RQ3

В результатах обработки ответов на данный вопрос прослеживается четкая тенденция, указывающая на редкость получения русскоговорящими мигрантами комментариев по поводу иноязычного акцента. Так, 31,5% ($n = 34$) участников опроса дали ответы «никогда» или «почти никогда» ($M = 6$, $n = 37$, 34,2%), последний из которых был наиболее часто выбираемым. Такие результаты свидетельствуют о том, что представители германской лингвокультуры, как правило, не принимают во внимание иноязычный акцент при общении с русскоязычными мигрантами-носителями в профессиональной среде. Следует также отметить, что ни один респондент не выбрал наименование «очень часто», и только 2 участника опроса (0,9%) указали на «постоянное» получение комментариев в связи с наличием иностранного акцента.

Таблица 2

Описательная статистическая информация для ответов на вопрос исследования № 3

Table 2

Descriptive Statistics of the Gathered Data for RQ3

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Valid (Действительные значения)	108	Skewness (Коэффициент асимметрии)	-1,035
Missing (Пропущенные значения)	0	Std. Error of Skewness (Стандартная ошибка асимметрии)	0,233
Mean (Среднее значение)	5,620	Kurtosis (Коэффициент эксцесса / Куртозис)	0,695
Median (Медиана)	6,000	Std. Error of Kurtosis (Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса)	0,461
Mode (Мода)	6	Minimum (Минимальное значение)	1
Std. Deviation (Стандартное отклонение)	1,379	Maximum (Максимальное значение)	7

В данном вопросе исследования показатель асимметрии (-1,035) выходит за рамки диапазона от -1,000 и +1,000, что не позволяет признать распределение нормальным. В таком случае среднее арифметическое и стандартное отклонение не позволяют точно описать распределение, поэтому необходимо использовать медиану. В рассматриваемом вопросе исследования № 3 она равна 6,000 (т.е. половина значений будет меньше данной величины, а другая половина — больше нее).

Вопрос исследования № 4. *Укажите, какие именно комментарии Вы получили.*

Из общего числа респондентов ($n = 108$) 62% предоставили более детальную информацию о комментариях, получаемых из-за наличия иноязычного акцента. 21% из полученных комментариев ($n = 14$) содержали положительные высказывания. Среди ответов были следующие: *charmanter Akzent (очаровательный акцент)*, «Положительные. Иногда начальница может поправить в плане произношения, если ударение не там, но делает это очень корректно. От других коллег никаких замечаний по поводу акцента нет».

Необходимо подчеркнуть, что респонденты упоминали вопросы о стране происхождения ($n = 23$, 34%), которые они связывали со своим иностранным акцентом: «Вопросы о том, откуда я родом», «Откуда вы? Вы прекрасно говорите по-немецки, но я чувствую акцент. Франция, Польша, Россия, Швеция?» Таким образом, полученные данные иллюстрируют мысль о том, что акцент говорящего может ассоциироваться с его происхождением и национальностью.

Только пять из представленных комментариев (7,5%) содержали реакции осуждения или предвзя-

тости. Один из полученных комментариев звучал следующим образом: «Ты должна была уже за 6 лет жизни в Германии лучше разговаривать на немецком».

Вопрос исследования № 5. Влияет ли иностранный акцент на Ваше взаимодействие с окружающими в профессиональной среде (от 1 до 7, где 1 — «очень сильно влияет», 7 — «совсем не влияет»)?



Рис. 3. Ответы на вопрос исследования № 5
Fig. 3. Responses to RQ5

Согласно 39,8% участников опроса, иностранный акцент не влияет на их взаимодействие в профессиональном контексте ($n = 43$). Тем не менее около 60% респондентов ($n = 65$) все же отмечают влияние иностранного акцента на деловое общение. Из общего числа респондентов ($n = 24$, $M = 6$) 22,2% заявили, что их иностранный акцент «почти» не влияет на профессиональное общение. Только один респондент (0,9%) сообщил о значительном влиянии своего иностранного акцента в этом отношении.

Таблица 3

Описательная статистическая информация для ответов на вопрос исследования № 5

Table 3

Descriptive Statistics of the Gathered Data for RQ5

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Valid (Действительные значения)	108	Skewness (Коэффициент асимметрии)	-0,886
Missing (Пропущенные значения)	0	Std. Error of Skewness (Стандартная ошибка асимметрии)	0,233
Mean (Среднее значение)	5,574	Kurtosis (Коэффициент эксцесса / Куртозис)	-0,253
Median (Медиана)	6,000	Std. Error of Kurtosis (Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса)	0,461
Mode (Мода)	7	Minimum (Минимальное значение)	1
Std. Deviation (Стандартное отклонение)	1,559	Maximum (Максимальное значение)	7

Данное распределение выборки можно считать нормальным, поскольку значения коэффициента асимметрии и эксцесса, а также их стандартных ошибок укладываются в установленные диапазоны (см. комментарий к вопросу исследования № 2).

Вопрос исследования № 6. В рамках рабочего процесса были ли случаи, когда Вашим коллегам, руководству или клиентам было сложно воспринимать Вашу речь (от 1 до 7, где 1 — «постоянно», 7 — «никогда»)?



Рис. 4. Ответы на вопрос исследования № 6
Fig. 4. Responses to RQ6

Что касается вопроса о сложности восприятия речи, ни один респондент не выбрал наименование «постоянно» или «очень часто». Согласно полученным результатам, в большинстве своем участники опроса либо «почти никогда» ($n = 38$, $M = 6$, 35,2%), либо «никогда» ($n = 34$, 31,5%) не сталкивались с ситуацией, когда их речь была признана неразборчивой.

Таблица 4

Описательная статистическая информация для ответов на вопрос исследования № 6

Table 4

Descriptive Statistics of the Gathered Data for RQ6

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Valid (Действительные значения)	108	Skewness (Коэффициент асимметрии)	-0,762
Missing (Пропущенные значения)	0	Std. Error of Skewness (Стандартная ошибка асимметрии)	0,233
Mean (Среднее значение)	5,833	Kurtosis (Коэффициент эксцесса / Куртозис)	0,018
Median (Медиана)	6,000	Std. Error of Kurtosis (Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса)	0,461
Mode (Мода)	6	Minimum (Минимальное значение)	3
Std. Deviation (Стандартное отклонение)	1,067	Maximum (Максимальное значение)	7

Данное распределение выборки мы также признаем нормальным, поскольку значения коэффициента асимметрии и эксцесса и их стандартные ошибки находятся в установленных диапазонах (см. комментарий к вопросу исследования № 2).

Вопрос исследования № 7. Если Вашим коллегам, руководству или клиентам было сложно воспринимать Вашу речь в рамках рабочего процесса, приведите пример такого случая.

Из 108 респондентов 29,6% ($n = 32$) также привели примеры случаев, когда в контексте профессионального общения у носителей возникали трудности в восприятии их речи, преимущественно подчеркивая тот факт, что их просили повторить определенные слова или предложения ($n = 11$, 34,4%). Среди предоставленных ответов были следующие:

- «Из-за искажения гласных звуков получался иной смысл».
- «Patientin meinte, sie hätte mich nicht verstanden auch nach zweifacher Wiederholung» (Одна из моих пациенток сказала, что не может понять, что я говорю, даже после того, как дважды повторила предложение).
- «Я иногда замечаю, что люди как-то по-особому прислушиваются, когда я говорю, приближаются, внимательно наблюдают за артикуляцией».
- «В основном это связано со скоростью, а не с произношением. Я работаю в интернациональном коллективе с доминирующим количеством немцев. Акцент не имеет никакого значения, если я говорю грамотно и быстро».

Вопрос исследования № 8. Мешает ли Вам решать профессиональные задачи иноязычный акцент? Если да, то в какой степени (от 1 до 7, где 1 — «очень сильно мешает», 7 — «совсем не мешает»)?

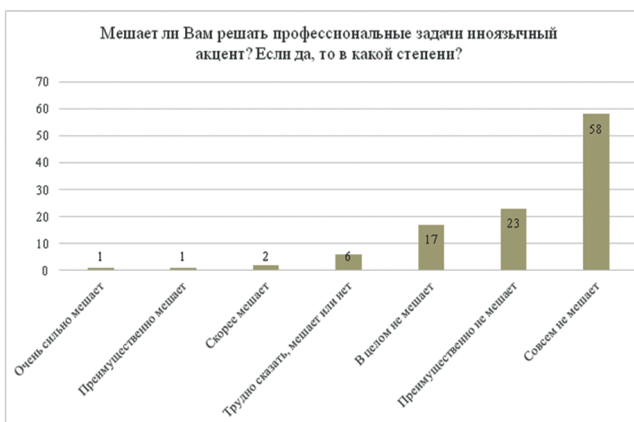


Рис. 5. Ответы на вопрос исследования № 8

Fig. 5. Responses to RQ8

Согласно собранным данным, более чем для половины респондентов их иностранный акцент «совсем

не мешает» ($n = 58$, $M = 7$, 53,7%), а для 21% респондентов ($n = 23$) акцент «преимущественно не мешает» решению профессиональных задач. Акцент, таким образом, в основном не воспринимается как помеха для решения рабочих вопросов.

Таблица 5

Описательная статистическая информация для ответов на вопрос исследования № 8

Table 5

Descriptive Statistics of the Gathered Data for RQ8

Descriptive statistics (Описательная статистика)			
Valid (Действительные значения)	108	Skewness (Коэффициент асимметрии)	-1,656
Missing (Пропущенные значения)	0	Std. Error of Skewness (Стандартная ошибка асимметрии)	0,233
Mean (Среднее значение)	6,129	Kurtosis (Коэффициент эксцесса / Куртозис)	3,019
Median (Медиана)	7,000	Std. Error of Kurtosis (Стандартная ошибка эксцесса / куртозиса)	0,461
Mode (Мода)	7	Minimum (Минимальное значение)	1
Std. Deviation (Стандартное отклонение)	1,203	Maximum (Максимальное значение)	7

Поскольку в данном распределении значения коэффициента асимметрии и эксцесса ($-1,656$ и $3,019$ соответственно) выходят за рамки установленного диапазона от $-1,000$ и $+1,000$, оно не является нормальным, что обуславливает необходимость обратиться к медиане ($7,000$) (см. комментарий к вопросу исследования № 3).

Вопрос исследования № 9. Если у Вас возникали трудности в решении какой-либо профессиональной задачи из-за иностранного акцента, приведите пример такого случая.

22,2% из общего числа участников опроса ($n = 24$) более подробно описали трудности решения профессиональных задач из-за иноязычного акцента, оставив следующие комментарии:

- «Выступить с речами или участвовать в дебатах иногда становилось сложнее из-за акцента».
- «Продвижение в карьере существенно затрудняется при наличии акцента».
- «Человеческий фактор присутствует всегда. В большинстве случаев поведение с «чужаком» отличается от поведения со «своим»».

Интерпретация результатов и перспективы исследования

Основной вывод, сделанный в ходе исследования, заключается в том, что влияние иноязычного акцента на успешность профессионального общения не

настолько велико, чтобы полностью препятствовать выполнению профессиональных обязанностей (для более чем половины участников опроса их иностранный акцент вообще не влияет на решение рабочих вопросов ($n = 58$)).

Около 60% участников опроса отмечают, что иноязычный акцент влияет на деловое общение, в то время как почти 40% респондентов утверждают, что не испытывают на себе подобного влияния. Согласно результатам, 31,5% респондентов в принципе никогда не получали комментариев по поводу своего иностранного акцента в рамках профессионального взаимодействия ($n = 34$). Кроме того, для русскоязычных иммигрантов проблема неразборчивости речи оказалась не столь распространенной в немецкой профессиональной среде: 35,2% и 31,5% участников соответственно ответили, что «почти никогда» или «никогда» не оказывались в ситуации, когда их речь была признана неразборчивой.

Если сравнить полученные данные с итогами предыдущих исследований, рассмотренными авторами в данной статье, то можно отметить уменьше-

ние влияния иностранного акцента на профессиональное взаимодействие и в целом наличие положительной тенденции в отношении к речи говорящих с иноязычным акцентом. Тем не менее наличие негативного восприятия речи говорящих с иностранным акцентом на данный момент нельзя полностью отрицать, что обуславливает необходимость дальнейшего изучения акцентизма и случаев дискриминации по акцентному признаку.

Данное исследование имеет ряд перспектив для проведения будущих исследований в рассматриваемой области. Чтобы наиболее полно отразить общую тенденцию в отношении к речи говорящих с иноязычным акцентом в контексте делового общения, представляется возможным расширить число респондентов (так, например, возможно собрать и проанализировать данные среди более широкого круга респондентов из других немецкоязычных стран или среди представителей других культур). В дальнейшем опрос можно было бы сосредоточить на влиянии иностранного акцента на успешную деятельность в определенных сферах профессиональной деятельности.

Литература

1. Вишневецкая Г.М. Межкультурная коммуникация, языковая вариативность и современный билингвизм [Текст] / Г.М. Вишневецкая // Ярославский педагогический вестник. — 2002. — № 1.
2. Попова М.В. Предпосылки дискриминации по акцентному признаку в вопросах лингвокультурной адаптации русскоязычных иммигрантов в Германии [Текст] / М.В. Попова, А.А. Филимонова // Российский лингвистический вестник. — 2020. — № 4. — URL: <https://doi.org/10.18454/RULB.2020.24.4.37>
3. Тюрина С.Ю. Акцент и его восприятие в профессиональном дискурсе [Текст] / С.Ю. Тюрина, Е.Б. Староверова // Российский лингвистический вестник. — 2017. — № 3. — С. 52–54. — URL: [http://rulb.org/wp-content/uploads/wpem/pdf_compilations/3\(11\)/52-54.pdf](http://rulb.org/wp-content/uploads/wpem/pdf_compilations/3(11)/52-54.pdf) DOI: 10.18454/RULB.11.11
4. Baquiran C.L.C., Nicoladis E. (2020). A doctor's foreign accent affects perceptions of competence. *Health Communication*, 35(6), 726–730. URL: <https://doi.org/10.1080/10410236.2019.1584779>
5. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). London: Routledge.
6. European Commission. (2008). *Discrimination in the European Union: Perceptions, experiences and attitudes* (Special Eurobarometer 296, Wave 69.1). URL: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/yearFrom/1973/yearTo/1994/surveyKy/656>
7. Hirschfeld U. (Eds.) (2001). *Foreign Accent in Intercultural Communication*. "Gesprochene Sprache – transdisziplinär (vol. for the 65th birthday of Gottfried Meinhold)".
8. Hosoda M. (2016). Attitudes Among Immigrants: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Psychology*, 16(2). San José State University.
9. Krosnick J.A., Presser S. (Eds.) (2010). *Question and questionnaire design*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd., 263–313.
10. Mai R., Hoffmann S. (2014). Accents in business communication: An integrative model and propositions for future research. *Journal of Consumer Psychology*, 24(1), 137–158. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.09.004>

11. Ramjattan V. (2019). Racializing the problem of and solution to foreign accent in business. *Applied Linguistics Review*, 1–18. URL: <https://doi.org/10.1515/applirev-2019-0058>
12. Schönherr D., Leibetseder B., Moser W., Hofinger C. (2019.) *Discrimination experiences in Austria: Experiencing inequitable treatment and discrimination at work, in daily life, in healthcare services and education*. SORA – Institute for Social Research and Consulting. Commissioned by the Chamber of Labour (Vienna, Austria).
13. Teló C., Trofimovich P., O'Brien M. (2022). Disentangling professional competence and foreign accent. *Journal of Second Language Pronunciation*. Published online 29 September 2022. URL: <https://doi.org/10.1075/jslp.22013.tel>
14. Wagenmakers E.-J. (2019). JASP [Software]. URL: <https://jasp-stats.org>

References

1. Vishnevskaya G.M. (2002.) *Intercultural communication, language variation and modern bilingualism*. Yaroslavl pedagogical bulletin, 1.
2. Popova M.V., Filimonova A.A. (2020). Background of accent-based discrimination in the issues of linguocultural adaptation of Russian-speaking immigrants in Germany. *Russian Linguistic Bulletin*, 4. URL: <https://doi.org/10.18454/RULB.2020.24.4.37>
3. Tyurina S.U., Staroverova E.B. (2017). Foreign accent perception in professional discourse. *Russian Linguistic Bulletin*, 3(11). URL: [http://rulb.org/wp-content/uploads/wpem/pdf_compilations/3\(11\)/52-54.pdf](http://rulb.org/wp-content/uploads/wpem/pdf_compilations/3(11)/52-54.pdf) DOI: 10.18454/RULB.11.11
4. Baquiran C.L.C., Nicoladis E. (2020). A doctor's foreign accent affects perceptions of competence. *Health Communication*, 35(6), 726–730. URL: <https://doi.org/10.1080/10410236.2019.1584779>
5. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). London: Routledge.
6. European Commission. (2008). *Discrimination in the European Union: Perceptions, experiences and attitudes* (Special Eurobarometer 296, Wave 69.1). URL: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/yearFrom/1973/yearTo/1994/surveyKy/656>

7. Hirschfeld U. (Eds.) (2001). Foreign Accent in Intercultural Communication. "Gesprochene Sprache – transdisziplinär (vol. for the 65th birthday of Gottfried Meinhold)".
8. Hosoda M. (2016). Attitudes Among Immigrants: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Organizational Psychology*, 16(2). San José State University.
9. Krosnick J.A., Presser S. (Eds.) (2010). Question and questionnaire design. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd., 263–313.
10. Mai R., Hoffmann S. (2014). Accents in business communication: An integrative model and propositions for future research. *Journal of Consumer Psychology*, 24(1), 137–158. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.09.004>
11. Ramjattan V. (2019). Racializing the problem of and solution to foreign accent in business. *Applied Linguistics Review*, 1–18. URL: <https://doi.org/10.1515/applirev-2019-0058>
12. Schönherr D., Leibetseder B., Moser W., Hofinger C. (2019.) Discrimination experiences in Austria: Experiencing inequitable treatment and discrimination at work, in daily life, in healthcare services and education. SORA – Institute for Social Research and Consulting. Commissioned by the Chamber of Labour (Vienna, Austria).
13. Teló C., Trofimovich P., O'Brien M. (2022). Disentangling professional competence and foreign accent. *Journal of Second Language Pronunciation*. Published online 29 September 2022. URL: <https://doi.org/10.1075/jslp.22013.tel>
14. Wagenmakers E.-J. (2019). JASP [Software]. URL: <https://jasp-stats.org>