

Социальный интеллект как фактор адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности

Панкова Татьяна Анатольевна

студентка

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: djali@bk.ru

Успешность личности во многом определяется той социальной средой, в которой она существует и функционирует. Постоянно ей приходится приспосабливаться к тем социальным группам, в которые она включена, налаживать с ними эффективное взаимодействие, поднимая собственный статус и обеспечивая собственное благополучие.

Способности личности к адаптации оказываются наиболее значимыми в ситуации приспособлений к изменяющимся условиям. Например, одним из трудных этапов в жизни человека является первое поступление на работу. Молодой специалист сталкивается не только с проблемой применения своих знаний на практике, но и с совершенно новой системой взаимоотношений. Он должен понять и встроиться в организационную культуру, адаптироваться как профессионал и как член коллектива, что, несомненно, отразится на эффективности его труда. В данном случае речь идет об организационной социализации личности, то есть о процессе усвоения социального опыта, определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих ему функционировать в конкретной организации.

Немаловажное значение в процессе социализации индивида имеет межличностное общение, на которое накладывает свой отпечаток так называемый социальный интеллект, представляющий собой способность понимать самого себя, а также других людей, их взаимоотношения и прогнозировать межличностные события. Социальный интеллект обеспечивает адекватность, адаптивность личности в меняющихся условиях; планирование межличностных событий и прогнозирование их развития; саморазвитие, самопознание, самообучение. Одной из главных интегральных функций социального интеллекта является формирование долгосрочных, длительных взаимоотношений на основе осознания уровня и характера этих взаимоотношений.

Таким образом, можно предположить, что уровень социального интеллекта личности связывается с её адаптационными способностями, с успешностью организационной социализации – в частности.

Для выявления наличия и характера взаимосвязи социального интеллекта личности с ее возможностями и способностями к адаптации и социализации в организации нами было проведено эмпирическое исследование, объектом которого стали молодые специалисты различных профессий (со стажем работы до 3 лет). Среди молодых специалистов, принадлежащих выборке, была выделена группа тех, чья работа предполагает непосредственное взаимодействие с людьми (профессия типа «человек-человек» по классификации Е.А.Климова), и тех, чья деятельность связывается, в основном, с техникой (инженеры, программисты, системные администраторы и т.п.)

В исследовании принимали участие 20 мужчин и 24 женщины в возрасте от 20 до 27 лет; каждому респонденту предлагалось заполнить ряд опросников, измеряющих уровень социального интеллекта и степень адаптации индивида к работе.

Под социальным интеллектом понимался особый вид познания, касающийся сферы межличностных отношений. За основу была взята модель социального интеллекта Дж.Гилфорда, включающая в себя четыре компонента: познание классов, систем, преобразований и результатов поведения.

Адаптация личности рассматривалась в аспекте социализации в организации, включающей в себя три критерия: 1) организационная социализация (знание сотрудника о политике организации, стиле руководства ценностях, целях, правилах и их принятие); 2) групповая социализация (принятие сотрудником ценностей и норм данного рабочего коллектива); 3) трудовая социализация (овладение знаниями о рабочих задачах и способах их выполнения). Помимо внешних, объективно наблюдаемых, критериев адаптации специалиста к работе нами был также взят критерий внутренний, т.е. удовлетворенность трудом, отражающий мотивацию сотрудника, его отношение к организации, уровень его притязаний.

Результаты исследования показали наличие связи отдельных компонентов социального интеллекта респондентов с различными показателями адаптации к трудовой деятельности. Так, например, было установлено, что чем выше способность сотрудника понимать логику развития ситуаций взаимодействия и значение поведения людей в этих ситуациях, тем лучше он адаптируется к коллективу, к содержанию, условиям и перспективам своей профессиональной деятельности, что выражается в его удовлетворенности своей работой. Причем такой компонент социального интеллекта, как способность понимать логику развития ситуаций взаимодействия, является более важным фактором адаптации в случае профессий, связанных с межличностным взаимодействием. Вербальные составляющие социального интеллекта также играют большую роль для специалистов в области профессий типа «человек-человек», чем в профессиях типа «человек-техника».

В ходе исследования было установлено, что связи между уровнем социального интеллекта и степенью организационной социализации более значимы для женской части респондентов, причем именно для женщин характерно наличие отрицательных корреляций между социальным интеллектом и компонентами организационной социализации. Для мужской же части респондентов значимыми оказались корреляции между компонентами социального интеллекта и удовлетворенностью работой.

Значимые гендерные различия наблюдаются также в уровне социального интеллекта и в степени адаптации: женщины показывают лучшие результаты по тесту социального интеллекта и большую степень организационной социализации, но их удовлетворенность физическими условиями труда и межличностными отношениями в рабочем коллективе несколько ниже, чем у мужчин.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что уровень социального интеллекта личности, действительно, связан со степенью ее адаптации к профессиональной деятельности. При этом социальный интеллект становится особенно важным фактором адаптации специалиста к работе в контексте профессий типа «человек-человек», требующих постоянного межличностного контакта с клиентом.

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2005.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях – М.: Издательство Московского Университета, 1995.
3. Куницина В.Н. Межличностное общение: Учебник для вузов / В.Н. Куницина, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. СПб.: Питер, 2001.
4. Лунева О.В. Социальный интеллект: понимание и основные подходы к изучению. // Социальная психология XXI столетия. Т. 1 / Под редакцией Козлова В.В. – Ярославль, 2004.
5. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. – Новосибирск: Наука, 2002.

6. Ушаков Д.В. Социальный интеллект и его измерение //Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования/ под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова. – М.: «Институт психологии РАН», 2004.
7. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство – СПб: Питер, 2002.