

UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE ZWIĄZANE Z PRACĄ TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Związane z pracą umiejętności społeczne są umiejętnościami, których używamy do komunikowania się i współdziałają ze sobą, werbalnie i niewerbalnie, za pomocą gestów, mowy ciała i naszego osobistego wyglądu.

Związane z pracą umiejętności społeczne to przede wszystkim umiejętności ułatwiające interakcję i komunikację z innymi w pracy. Proces uczenia się tych umiejętności jest nazywany socjalizacją.

Test umiejętności społecznych związanych z pracą to 89-elementowy test psychometryczny, w skali 6-punktowej.

Rozpiętość to: od 1 punktu - "zdecydowanie tak" do - 6 punktów "Zdecydowanie nie".

Istnieją trzy czynniki (89 pozycji) włączone do badania, a mianowicie: (1) "inteligencja społeczna" (14 pozycji); (2) obyczaje społeczne (22 pozycji); sub-czynnikami są: (2.1) Podstawowe sposoby; (2.2) Komunikacja werbalna; (2.3) komunikacja niewerbalna; (2.4) Zrozumienie i analizowanie informacji społecznej, oraz (3) Kompetencje społeczne (16 pozycji), sub-czynnikami są: (3.1) Umiejętność interakcji; (3.2) Otwartość, uczciwość. Czynniki zawierają stwierdzenia typu "Czy można powiedzieć, że jesteś osobą, która utrzymuje pozytywne relacje w pracy, w poza nią" lub "Jeśli chodzi o zwykły dzień roboczy – czy współpracujesz ze współpracownikami i klientami, nie biorąc pod uwagę jedynie ich zachowania" lub "Muszę używać wzorców interakcji w miejscu pracy".

Podstawy teoretyczne

Umiejętności społeczne odgrywają ważną rolę w zatrudnieniu. Te ogólne umiejętności są czasami nazywane "umiejętnościami w zakresie zatrudnialności". Posiadanie takich umiejętności może pomóc dostać pracę. Mogą również pomóc utrzymać się w pracy na lepszych warunkach.

Podobnie jak Thorndike (1920), inteligencja społeczna jest definiowana przez Marlowe, który uważa ją jako zdolność do rozumienia innych ludzi i interakcji społecznych i zastosowania tej wiedzy we wpływanie na innych ludzi ze wzajemną satysfakcją. Teoretycy wyróżniają wiele definicji, lecz można wyróżnić dwa wspólne elementy: świadomość w stosunku do innych ludzi oraz umiejętność dostosowania się do innych i sytuacji społecznych.

Liczne badania wykazały, że inteligencja społeczna jest wielowymiarowa i odróżnia od ogólnego pojmowania inteligencji (tak np. Jones & Day, 1997; Marlowe, 1986; Weis & Sub, 2007). Te koncepcje inteligencji społecznej zawierają wewnętrzne i zewnętrzne postrzeganie, umiejętności społeczne i inne zmienne psychospołeczne (Taylor, 1990).

Umiejętności społeczne są narzędziami, które pozwalają ludziom:

- komunikować się
- uczyć się
- prosić o pomoc
- sprawiać, aby ich potrzeby były spełnione w odpowiedni sposób
- zaprzyjaźniać się i rozwijać zdrowe relacje
- być w stanie współdziałać ze społeczeństwem harmonijnie

Inteligencja społeczna daje możliwość dobrej komunikacji z innymi, a także do zachęcenia ich do współpracy. Inteligencja społeczna buduje istotne cechy charakteru, takie jak wiarygodność, poszanowanie innych, odpowiedzialność, uczciwość, opiekuńczość, i poczucie wspólnoty. Te cechy pomagają budować kręgosłup moralny, umożliwiając jednostkom dokonywanie właściwych wyborów.

Kompetencje społeczne w ujęciu teoretycznym są złożonym, wielowymiarowym pojęciem, na które składają się umiejętności: społeczne, emocjonalne, poznawcze i behawioralnych i motywacyjne, potrzebne do odpowiedniej adaptacji społecznej.

Często pojęcie kompetencji społecznych obejmuje dodatkowe konstrukcje, takie jak umiejętności społeczne, komunikacja społeczna i komunikacja międzyludzka, zatem jest to szerokie rozumienie takich umiejętności.

Wiarygodność

Wewnętrzne współzależności są przedstawione w tabeli poniżej.

Tabela. W Korelacjach demonstracyjnych w talencie towarzyskim Odnoszącym się do pracy, testu (N = 593)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Inteligencja społeczna	1								
2. Obyczaje społeczne	0.30	1							
2.1 Podstawowe sposoby zachowania	0.22	0.93	1						
2.2 Komunikacja werbalna	0.33	0.83	0.67	1					
2.3 Komunikacja niewerbalna	0.29	0.74	0.53	0.62	1				
2.4 Rozumienie i analiza	0.26	0.68	0.43	0.55	0.68	1			

informacji społecznych									
3. Kompetencje społeczne	0.72	0.33	0.26	0.35	0.29	0.26	1		
3.1 Odziaływanie kompetencji	0.72	0.34	0.28	0.36	0.29	0.24	0.97	1	
3.2 Openness, integrity	0.66	0.31	0.23	0.33	0.27	0.26	0.95	0.85	1

Wszystkie przedstawione korelacje są statystycznie istotne ($p < 0.05$)

Niezawodność

Wewnętrzna solidność konsystencji (Cronbach α albo współczynnik alfa) to 0.96; ogólnie obejmuje 0.90 albo 0.96 (widzimy w tabeli poniżej).

Tabela. Statystyka dla talentu towarzyskiego Odnoszącego się do pracy, testu (N = 593)

	Liczba przedmiotów	Cronbach α^*
1. Inteligencja społeczna	14	0.96
2. Obyczaje społeczne	22	0.96
2.1 Podstawowe sposoby zachowania	10	0.95
2.2 Komunikacja werbalna	4	0.91
2.3 Komunikacja niewerbalna	3	0.90
2.4 Rozumienie i analiza informacji społecznych	4	0.93
3. Kompetencje społeczne	16	0.96
3.1 Odziaływanie kompetencji	9	0.93
3.2 Otwartość uczciwość	7	0.91

* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

Estońskie normy

Estońskie Normy dla testu umiejętności społecznych związanych z pracą (patrz tabela). Estońskie normy są oparte na (N = 404) przykładach osób z 2 prób tzn. jednej próby ogólnej i jednej próby zawodowej.

Tabela. Statystyki opisowe związane z wynikami testów umiejętności społecznych w Estonii. Skala od 1 punktu - „zdecydowanie tak” 6 punktów - „zdecydowanie nie”

	PIEŁĘGNIARKI (N=109)		EST (N=295)	
	M	SD	M	SD
1. Inteligencja społeczna	4.96***	0.65	4.92	0.60
2. Obyczaje społeczne	4.78***	0.78	4.82	0.81
2.1 Podstawowe sposoby	4.83***	0.94	4.86	1.07

zachowania				
2.2 Komunikacja werbalna	5.05***	1.35	5.09	0.90
2.3 Komunikacja niewerbalna	4.82***	1.00	4.86	0.93
2.4 Rozumienie i analiza informacji społecznych	4.36*	1.01	4.41	0.97
społecznych				
3. Kompetencje społeczne	5.01***	0.87	4.88	0.60
3.1 Odziaływanie kompetencji	5.13***	0.89	5.04	0.62
3.2 Otwartość uczciwość	4.90***	0.90	4.76	0.69

Znacznie inne niż próbka EST: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Polskie normy

Polskie Normy dla testu umiejętności społecznych związanych z pracą (patrz tabela). Normy polskie są oparte na 177 osobach z jednej próby ogólnej.

Tabela. Statystyki opisowe związane z wynikami testów umiejętności społecznych związanych z pracą w Polsce. Skala- od 1 punktu "zdecydowanie tak" 6 punktów "Zdecydowanie nie".

	PL (N=177)	
	M	SD
1. Inteligencja społeczna	4.02	1.21
2. Obyczaje społeczne	4.12	1.26
2.1 Podstawowe sposoby zachowania	4.07	1.44
2.2 Komunikacja werbalna	4.17	1.47
2.3 Komunikacja niewerbalna	4.25	1.41
2.4 Rozumienie i analiza informacji społecznych	4.08	1.38
3. Kompetencje społeczne	4.32	1.21
3.1 Odziaływanie kompetencji	4.26	1.22
3.2 Otwartość uczciwość	4.42	1.28

Korelacja pomiędzy zachowaniem umiejętności społecznych związanych z pracą a postrzeganą efektywnością

Niezawodność między pracą związanej umiejętności społecznych związanych z pracą test i Postrzegany Wydajność test (PPS) wyniósł 0.95.

Tabela. Korelacja między pracą związanej umiejętności społecznych związanych z pracą test i postrzeganej wydajności (PPS) (N = 593).

	Dostrzegana wydajność (PPS)
1. Inteligencja społeczna	0.43*
2. Obyczaje społeczne	0.16
2.1 Podstawowe sposoby zachowania	0.04

2.2 Komunikacja werbalna	0.22*
2.3 Komunikacja niewerbalna	0.20*
2.4 Rozumienie i analiza informacji społecznych	0.30*
3. Kompetencje społeczne	0.40*
3.1 Odziaływanie kompetencji	0.36*
3.2 Otwartość uczciwość	0.42*

* Korelacje są statystycznie istotne ($p < 0,05$)

Publikacji i/lub konferencji

(Bibliography of Studies Using the Work-related Social Skills Test)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference "New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?" University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczewska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress "Enabling Change through Work and Organizational Psychology", May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress "Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations", 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).