

Autostima organizzativa e adattamento

A cura di: Domizia Agostinelli, Gabriele Grieco, Greta Migliaccio, Elena Sofia Orsola, Eleonora Scutifero, Veronica Benedetti



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Tutti i diritti relativi al presente materiale didattico ed al suo contenuto sono riservati a Sapienza e ai suoi autori (o docenti che lo hanno prodotto). È consentito l'uso personale dello stesso da parte dello studente a fini di studio. Ne è vietata nel modo più assoluto la diffusione, duplicazione, cessione, trasmissione, distribuzione a terzi o al pubblico pena le sanzioni applicabili per legge

L'Autostima

Cos'è?

“Autovalutazione delle proprie competenze e qualità che gli individui fanno rispetto a sé stessi”



Comprende:


1. *Valutazione delle capacità*
2. *Componente affettiva*

- *fenomeno multiforme* → *si origina da varie dimensioni*
- *fenomeno gerarchico* → *può essere globale o specifica*

Autostima basata sull'organizzazione

“Grado in cui l'individuo si percepisce come significativo, adeguato e importante come membro dell'organizzazione di cui fa parte.”

- Coniato da *Pierce, Gardner, Cummings e Dunham*

Bassi livelli di **OBSE**  insoddisfazione riguardo i propri doveri e ruoli organizzativi.

- ❖ Duraturo nel tempo nelle organizzazioni stabili
- ❖ Modificabile dalle organizzazioni stesse

Prospettive esistenti

“quali sono le determinanti e le conseguenze dell'autostima che si forma attorno alle esperienze lavorative organizzative?”

I. controllo

Korman : sistemi sociali progettati **meccanicamente** → elevato **controllo** → bassa **autostima**
sistemi sociali progettati **organicamente** → elevata **autonomia** → elevata **autostima**

Pierce : qualsiasi forma di controllo del comportamento imposto dal sistema, o sistema di controllo esterno, porta con sé un presupposto di incapacità degli individui di autodirigersi e autoregolamentarsi. i sistemi sociali ad alto coinvolgimento portano a livelli più elevati di autostima poiché essendo meno strutturati, tendono a vedere le persone come una **preziosa “risorsa”** organizzativa e forniscono loro maggiori opportunità di autoregolamentarsi ed esprimersi nei loro ruoli organizzativi.

livelli più elevati di
autoespressione e
controllo personale



incremento del senso di
autostima basata
sull'organizzazione

II. messaggi sociali da parte di altri significativi

maggiormente gli altri penseranno che un individuo sia capace, competente e in grado di soddisfare i propri bisogni, e nel tempo comunicano quella percezione attraverso le parole e i comportamenti, più un individuo arriverà ad avere credenze di sé simili costruendo così un'immagine un'immagine positiva



L'OBSE dell'individuo è in parte una **costruzione sociale**

III.esperienza personale diretta

Bandura : esperienze di successo → aumento dell' OBSE
esperienze di fallimento → indebolimento dell' OBSE

IV. stimoli esterni

Brockne : differenze nel grado in cui gli individui prestano attenzione e reagiscono agli stimoli esterni. Persone con bassa autostima sono più **reattive** rispetto a quelle con alta autostima. si affidano maggiormente a segnali esterni perché questi possano guidarli.

Teoria dell'autocoerenza

“a parità di condizioni, gli individui si impegneranno e troveranno soddisfacenti quei ruoli comportamentali che massimizzano il loro senso di equilibrio o coerenza cognitiva”. **SE** le persone avranno un’immagine positiva di se stesse , metteranno in atto comportamenti e atteggiamenti che rafforzano quell’immagine positiva, scegliendo ruoli con essa coerente. _____ **L’uomo e’ coerente e non si automigliora.**

Teoria dell'automiglioramento

_____ **controllo del danno**
(Campbell)

- mancanza di impegno diventa quindi la giustificazione per le loro scarse prestazioni, piuttosto che problemi più duraturi come la mancanza di capacità il fallimento di una persona con bassa autostima può riflettere una decisione razionale di esercitare uno sforzo ridotto piuttosto che una coerenza irrazionale con l'auto percezione di inadeguatezza.

Metodologia di ricerca

Lo strumento più utilizzato per misurare l'Autostima Organizzativa:

Creato da **Pierce** et col. nel 1989



Antecedenti dell'autostima basata sull'organizzazione

Tratti personali correlati all'OBSE

lavoro come attività importante nella nostra vita che ha **effetti sull'autostima legata al lavoro ma anche su quella globale**

relazione positiva e significativa tra **autostima globale e OBSE**

relazione positiva e significativa tra **autostima basata sull'organizzazione e autoefficacia generalizzata e specifica per il lavoro.**

STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Le strutture dell'ambiente di lavoro e le pratiche di gestione che danno origine a opportunità di autodirezione e autocontrollo sono positivamente associati all'OBSE

RELAZIONI INTERPERSONALI E CULTURA ORGANIZZATIVA



I segnali provenienti dalle organizzazioni che comunicano ai dipendenti che sono una parte apprezzata, importante, competente e capace dell'organizzazione sono associati positivamente all'OBSE

CONDIZIONI DEL RUOLO



Le condizioni di ruolo positive e di costruzione del successo si riferiscono positivamente all'autostima basata sull'organizzazione

Conseguenze dell'autostima basata sull'organizzazione

La letteratura rivela che l'autostima basata sull'organizzazione ha una relazione positiva con la motivazione intrinseca al lavoro, gli atteggiamenti lavorativi e di carriera (ad esempio, soddisfazione, impegno e identificazione organizzativa) e con atteggiamenti costruttivi.

Effetti dell'OBSE:

- maggiore impegno professionale
- adattamento ai cambiamenti organizzativi
- risultati a livello di carriera



L'OBSE come mediatore

L'OBSE può essere considerato un mediatore in diverse situazioni e contesti lavorativi-organizzativi.

L'OBSE può essere:

- mediatore tra determinate caratteristiche individuali e organizzative
- mediatore della relazione tra retribuzione e prestazione dei dipendenti
- predittore della performance e soddisfazione lavorativa
- mediatore delle relazioni intra-individuali



Relazione individuo-organizzazione

L'OBSE media il rapporto tra il comportamento dell'individuo (e le sue caratteristiche individuali) e le caratteristiche lavorative-organizzative.

Relazione positiva tra la percezione della complessità del lavoro e l'OBSE.

Abbott (2000) ha trovato supporto all'ipotesi secondo cui l'aumento della complessità del lavoro porta ad un aumento dell'autostima dei dipendenti.

Di conseguenza



si riscontra un aumento della soddisfazione lavorativa e dell'impegno del team

OBSE come mediatore della relazione tra livello retributivo e performance dei dipendenti

Gardner et al. (2000) hanno esplorato la relazione tra livello retributivo e performance dei dipendenti.

Livello retributivo → forma di comunicazione che segnala ai dipendenti il grado in cui l'organizzazione li apprezza.



Se positivo, diventa parte dell'autostima del dipendente, che a sua volta lo motiva a impegnarsi in comportamenti coerenti con la visione di sé come competente, utile e prezioso dal punto di vista organizzativo.



Sono state trovate prove a sostegno della **piena mediazione dell' OBSE nel rapporto livello retribuzione-prestazione.**

OBSE forte predittore della performance e della soddisfazione lavorativa

Gardner e Pierce (1998) hanno scoperto che l'OBSE è un forte predittore della performance dei dipendenti e della soddisfazione lavorativa.



Relazione positiva tra OBSE e autoefficacia generalizzata, soddisfazione, impegno e relazione negativa con l'intenzione di smettere di lavorare.

Il ruolo dell'OBSE nelle relazioni intra-individuali

Van Dyne et al. (2000) hanno esaminato la probabilità che la propensione alla fiducia, il collettivismo e l'OBSE svolgono un ruolo significativo nella promozione degli scambi sociali.

Sia la propensione alla fiducia che il collettivismo hanno avuto un effetto mediatore nel favorire i comportamenti di cittadinanza organizzativa operanti attraverso l'OBSE.

L'OBSE come moderatore

É stato riscontrato che l'OBSE modera le relazioni tra diverse condizioni di ruolo (ad esempio cambiamento o ambiguità di ruolo) e le risposte dei lavoratori a queste condizioni tale che gli **individui con bassa OBSE sono più reattivi ai segnali ambientali rispetto alle persone con alta OBSE.**

Questa teoria è stata confermata da diversi ricercatori:

-*Pierce et al.* (1993) hanno constatato che i **dipendenti con OBSE elevata non erano influenzati da condizioni di ruolo avverse** (l'ambiguità del ruolo, il conflitto, il sovraccarico) **rispetto ai loro colleghi con OBSE bassa.**

-*Jex ed Elacqua* (1999) hanno osservato **effetti moderatori significativi dell'OBSE nella relazione tra ambiguità di ruolo e inoltre su due esiti dello stress: depressione e sintomi di tensione fisica.**

-*Hui e Lee* (2000) hanno scoperto che i **dipendenti con alti livelli di OBSE erano meno reattivi alla percezione di incertezza rispetto ai loro colleghi con bassa autostima.**

Riepilogo e discussione

L'articolo ha messo in luce grazie alla sua revisione di oltre un decennio di ricerca circa l'autostima basata sull'organizzazione, che quest'ultima sia fortemente determinante per la motivazione intrinseca dei dipendenti, per gli atteggiamenti sul lavoro e per i comportamenti messi in atto.

Correlazione positiva con l'OBSE: si riscontrano correlazioni positive con l'OBSE, nel caso in cui il lavoratore abbia l'opportunità di vivere esperienze positive e volte al successo, offerte dalle strutture organizzative stesse.



Correlazione negativa con l'OBSE: il lavoratore può vivere situazioni in cui c'è ambiguità di ruolo o è soggetto a discriminazione, molestie sul lavoro e insicurezza lavorativa. Questi elementi correlano negativamente con l'autostima basata sull'organizzazione.



Alcuni interrogativi circa l'OBSE

- Aspetti culturali: in che modo la cultura influenza l'emergenza dell'OBSE?
- Validità convergente: In che modo l'OBSE si collega alle misure di autostima, sicurezza di sé e altri costrutti relativi al concetto di sé ?
- Relazione tra OBSE e performance: è possibile che la relazione tra l'OBSE e la performance sia attribuibile ad altre variabili di personalità?
- Dimensione dell'OBSE: è un costrutto uni o multi dimensionale ?
- Validità dello strumento di misurazione dell'OBSE: lo strumento è in grado di rilevare costantemente individui con livelli estremamente bassi di autostima basata sull'organizzazione così come alti?



Il focus della ricerca futura



Uno dei passi in avanti nell'ambito della ricerca sull' OBSE potrebbe partire dall'operativizzazione del costrutto stesso, che permetterebbe di distinguere le persone in base a due tipi di autostima differente, come dimostrato da Baumeister, Smart e Boden (1996).

Il primo tipo ha un'autostima sana e stabile ed ottiene punteggi elevati nella scala dell'autostima.

Il secondo tipo ha un' autocompiacimento e un' autocompetenza elevati, ma le loro convinzioni su se stessi sono instabili e potrebbero essere gonfiate. Questo secondo tipo è descritto come narcisista e ha un atteggiamento superiore nei confronti degli altri, reagendo aggressivamente a chiunque minacci la loro alta autostima.