

Διάλεξη 3

Οργανωσιακή ταύτιση και αφοσίωση στον οργανισμό

- Η θεωρητική προσέγγιση της Κοινωνικής Ταυτότητας έχει τοποθετήσει ζητήματα ανάλυσης σχετικά με τις διεργασίες των ομάδων στο επίκεντρο της μελέτης των εργασιακών κινήτρων και της ηγεσίας στο οργανωσιακό πλαίσιο
- Σύμφωνα με τη θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) οι άνθρωποι έχουν την τάση να βλέπουν τον εαυτό τους μέσα από τις κοινωνικές ομάδες και κατηγορίες στις οποίες υπάγονται, με πιο προεξέχουσες τις κοινωνικές μεταβλητές ηλικία, φύλο, και εθνικότητα
- Η βασική παραδοχή της θεωρίας της Κοινωνικής Ταυτότητας είναι ότι τα άτομα ορίζουν την κοινωνική έννοια του εαυτού τους (κοινωνική ταυτότητα) κατηγοριοποιώντας τον εαυτό τους και τους άλλους ως μέλη κοινωνικών ομάδων

- Σύμφωνα με τη θεωρία της αυτοκατηγοριοποίησης (Turner, 1991; Turner et al., 1987), η γνωστική αναπαράσταση (cognitive representation) του εαυτού ορίζεται από δύο βασικά επίπεδα, την προσωπική/ατομική ταυτότητα και την κοινωνική ταυτότητα
- Στο ατομικό επίπεδο (individual level) η αυτοκατηγοριοποίηση (self-categorization) του ατόμου βασίζεται στις αντιληπτές ομοιότητες και διαφορές από άλλα άτομα και αφορά το αίσθημα της μοναδικότητας ως ξεχωριστό άτομο
- Στο σχεσιακό επίπεδο (relational level) το άτομο κατανοεί τον εαυτό του/της μέσα από τις δυαδικές σχέσεις με σημαντικούς άλλους, και στο συλλογικό επίπεδο (collective level) μέσα από την υπαγωγή σε κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα ο εργασιακός οργανισμός, ή κοινωνικές κατηγορίες.



- Οι Ashforth και Mael υπήρξαν από τους πρώτους ερευνητές που εφάρμοσαν τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας στο οργανωσιακό πλαίσιο

- Η υπαγωγή του ατόμου στην κοινωνική ομάδα 'οργανισμός' είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την οργανωσιακή ταύτιση (organizational identification), η οποία ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο το άτομο ορίζει τον εαυτό του/της με βάση τον οργανισμό και τα κεντρικά χαρακτηριστικά του

- Η οργανωσιακή ταύτιση είναι μια μορφή κοινωνικής ταύτισης και αποτελείται από τρεις διαστάσεις
 - Γνωστική διάσταση / αυτοκατηγοριοποίηση
 - Συναισθηματική διάσταση / οργανωσιακή αφοσίωση (affective organizational commitment)



- Η μελέτη της οργανωσιακής ταύτισης σχετίζεται με τη διαδικασία εσωτερίκευσης του οργανισμού. Η διαδικασία αυτή αφορά στη θεώρηση των κεντρικών και σχετικά σταθερών χαρακτηριστικών του οργανισμού ως στοιχεία αυτοπροσδιορισμού.
- Οι αξίες του οργανισμού αποτελούν κεντρικά χαρακτηριστικά του οργανισμού και γίνονται αντιληπτές ως σχετικά σταθερές τάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του οργανισμού
- Η υποκειμενική αντίληψη των οργανωσιακών αξιών από το κάθε μέλος του οργανισμού αναμένεται να επιδρά στο βαθμό της οργανωσιακής ταύτισης



Οργανωσιακή ταυτότητα

- Η ταυτότητα του οργανισμού (organizational identity) περιλαμβάνει ένα κεντρικό σύνολο ιδιοτήτων του οργανισμού, οι οποίες γίνονται αντιληπτές από τα μέλη του οργανισμού αλλά και από εξωτερικούς φορείς.
- Οι οργανωσιακές αξίες είναι βασικά στοιχεία της ταυτότητας του οργανισμού καθώς χαρακτηρίζουν όλες τις λειτουργίες του οργανισμού και κεντρικές τάσεις της συμπεριφοράς των μελών του
- Οι αξίες εδράζουν στο όραμα και τη στρατηγική του οργανισμού, αλλά και στην καθημερινή λειτουργία του, τι πρακτικές που εφαρμόζονται και τη συμπεριφορά των μελών του οργανισμού
- Το σύνολο των αξιών που υιοθετεί και προωθεί ο οργανισμός αποτελεί σημείο αναφοράς για την ταύτιση του κάθε εργαζομένου με τον οργανισμό



Οργανωσιακή ταύτιση και μετασχηματιστική ηγεσία

- Εμπειρικές έρευνες έχουν δείξει ότι η οργανωσιακή ταύτιση συσχετίζεται με υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, χαμηλά ποσοστά παραίτησης και απουσιών, μικρότερη πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό, συνεργατικότητα και προσπάθεια, και καλύτερη εργασιακή επίδοση σε καθήκοντα εντός και εκτός του ρόλου (Johnson et al., 2012; Klein et al., 2012; Lee et al., 2015; Liu et al., 2010; Meleady & Crisp, 2017; Riketta, 2005; Tyler, 2010)
- Η μετασχηματιστική και χαρισματική ηγεσία ασκεί σημαντική επίδραση στο πως οι εργαζόμενοι βλέπουν τον εαυτό τους μέσα στον οργανισμό, δηλαδή αυξάνει την οργανωσιακή ταύτιση των εργαζομένων (Bass, 1985; Lord et al., 1999; Shamir et al., 1993)
- Οι κοινωνικές ταυτότητες που ενεργοποιούνται, δημιουργούνται, ή αλλάζουν μπορεί να ενώνουν ή να αποστασιοποιούν τα μέλη, γεγονός που σε κάποιο βαθμό εξαρτάται από τις οργανωσιακές αξίες που θεωρούν τα μέλη του οργανισμού ότι χαρακτηρίζουν το εργασιακό τους περιβάλλον και προωθούνται από την άσκηση της ηγεσίας (Millward & Haslam, 2013; Pagliaro et al., 2018; Xenikou, 2017)

Οργανωσιακές αξίες, μετασχηματιστική ηγεσία και ταύτιση

- Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι οι οργανωσιακές αξίες της υποστήριξης, δηλαδή η συνεργασία, η συμμετοχή και η προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων, και η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (perceived organizational support) σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα οργανωσιακής ταύτισης και θετικών εργασιακών αποτελεσμάτων (Abbott et al., 2005; Baranik et al., 2010; Blader & Tyler; 2009; Edwards, 2009; Xenikou, 2014)
- Η μετασχηματιστική ηγεσία και οι επιμέρους διαστάσεις της, δηλαδή το χαρισματικό στοιχείο, τα διανοητικά ερεθίσματα, και η εξατομικευμένη φροντίδα, επικοινωνούν στα μέλη της ομάδας αξίες που προάγουν την αμοιβαία υποστήριξη, τη συνεργασία, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, την επίτευξη των στόχων, τη δημιουργικότητα και την προσωπική εξέλιξη των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Με τη σειρά τους αυτές οι οργανωσιακές αξίες αυξάνουν τα επίπεδα της οργανωσιακής ταύτισης.