

Cooperazione nelle organizzazioni

Capitolo 10

A vertical decorative bar on the left side of the slide, featuring a blue bokeh effect with out-of-focus light spots and starburst patterns.

Comportamenti cooperativi

- E' possibile distinguere tra due tipi di comportamenti cooperativi nelle organizzazioni:
 - 1) comportamenti proattivi, che includono tutte le azioni che favoriscono il benessere dell'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi
 - 2) comportamenti di limitazione, che includono tutte le limitazioni imposte ai propri comportamenti al fine di evitare possibili danni all'organizzazione (ad es., evitare di usare le risorse organizzative per fini personali)

Motivare il comportamento

- Comunemente, si riconoscono due tipi di leve motivazionali.
 1. Strumentali, che motivano il comportamento dall'esterno,
 - a) le ricompense, che includono promozioni, bonus, pacchetti di azioni, ecc.
 - b) le punizioni, incluse retrocessioni, sospensioni, multe e così via
 2. Fattori interni, che includono atteggiamenti e credenze individuali relative, ad esempio, alla responsabilità o alla moralità
- Questa differenziazione è riflessa in due approcci diversi allo studio dei comportamenti organizzativi: l'approccio dello scambio sociale (Thibaut & Kelley, 1959) e l'approccio dell'identità sociale (Tyler & Blader, 2000).

Motivare il comportamento

- La relazione tra identificazione e cooperazione è stata indagata da Tyler e Blader (2000) in uno studio con dipendenti di un'organizzazione.
- I due studiosi hanno trovato che, in media, il 16% della variabilità del comportamento era spiegato dall'identificazione con l'organizzazione, contro il 10% spiegato da fattori strumentali (risorse).
- Distinguendo tra comportamenti discrezionali e obbligatori, si osservano le seguenti percentuali:
 - le risorse spiegano il 10% di varianza di entrambi i comportamenti
 - l'identificazione spiega il 12% di varianza dei comportamenti obbligatori e il 19% della varianza dei comportamenti discrezionali.
- Inoltre, i risultati indicano che l'identificazione con l'organizzazione è fortemente associata a sentimenti di orgoglio ($\beta = .41$, $p < .001$) e rispetto ($\beta = .35$, $p < .001$) e solo moderatamente associata alla percezione delle risorse ($\beta = .12$, $p < .01$). Questo suggerisce che i dipendenti si identificano per mantenere un concetto di sé positivo, più che per ottenere risorse.