ICARO's Project
Improving Conditions of Adjustment in Registered nurse Organizational Socialization

AIP, Padova, 25-27 Settembre 2013

La socializzazione organizzativa: ruolo dell'allineamento valoriale fra neo-assunto e organizzazione

Tomietto M[1], Rappagliosi CM[2], Battistelli A[3]

[1] PhD(c), Università di Verona - [2] Professore Aggregato, Università di Verona – [3] Professore Ordinario, Università Paul Valéry, E4556 Laboratorio Epsylon, Francia

La socializzazione organizzativa è il processo attraverso il quale una persona acquisisce le conoscenze necessarie, gli atteggiamenti e i comportamenti per integrarsi in una data organizzazione (Van Maanen & Schein, 1979). Il processo si basa su un'interazione individuo-organizzazione in cui la persona intraprende un processo di adattamento che favorisce la sua integrazione nel nuovo ambiente e l'attribuzione di senso nella sua attività (Ashford & Black, 1996; Feldman, 1977). L'organizzazione si adopera alla trasmissione di attitudini, valori, comportamenti e conoscenze necessarie alla partecipazione efficace alle attività produttive e alla stabilizzazione del neo-assunto al suo interno (Nicholson & West, 1989; Van Maanen & Schein, 1979). Tuttavia il neo-assunto stesso è portatore di aspettative e valori professionali. Uno studio qualitativo sull'esperienza di socializzazione degli infermieri neo-laureati nei primi sei mesi ha evidenziato la dissonanza fra i valori professionali appresi durante la formazione e i valori organizzativi (Feng & Tsai, 2012) ed è ampiamente documentato lo shock da realtà che gli infermieri neo-assunti affrontano in fase di inserimento lavorativo (Duchscher & Cowin, 2004), con conseguenze sull'inserimento lavorativo e i tassi di turnover (Burtson & Stichler, 2010).

MATERIALI E METODI

Ipotesi.

1. L'allineamento valoriale fra neo-assunto e organizzazione correla positivamente con i contenuti della socializzazione organizzativa;
2. I contenuti della socializzazione organizzativa correlano negativamente con l'intenzione di turnover.

Campione.

Lo studio ha coinvolto 259 infermieri assunti nei 5 anni precedenti alla raccolta dati. Il 79.9% (207/259) del campione era di genere femminile e il 20.1% (52/259) di genere maschile. L'età media era di 32.1 anni (mediana 29, DS 8.0, min 22, max 57), il tempo medio di assunzione nel reparto era di 1.9 anni (mediana 2, DS 1.7, min 1, max 5).

Disegno di studio.

Lo studio era di tipo trasversale e multicentrico, sono stato coinvolti infermieri Provenienti da 18 Regioni italiane.

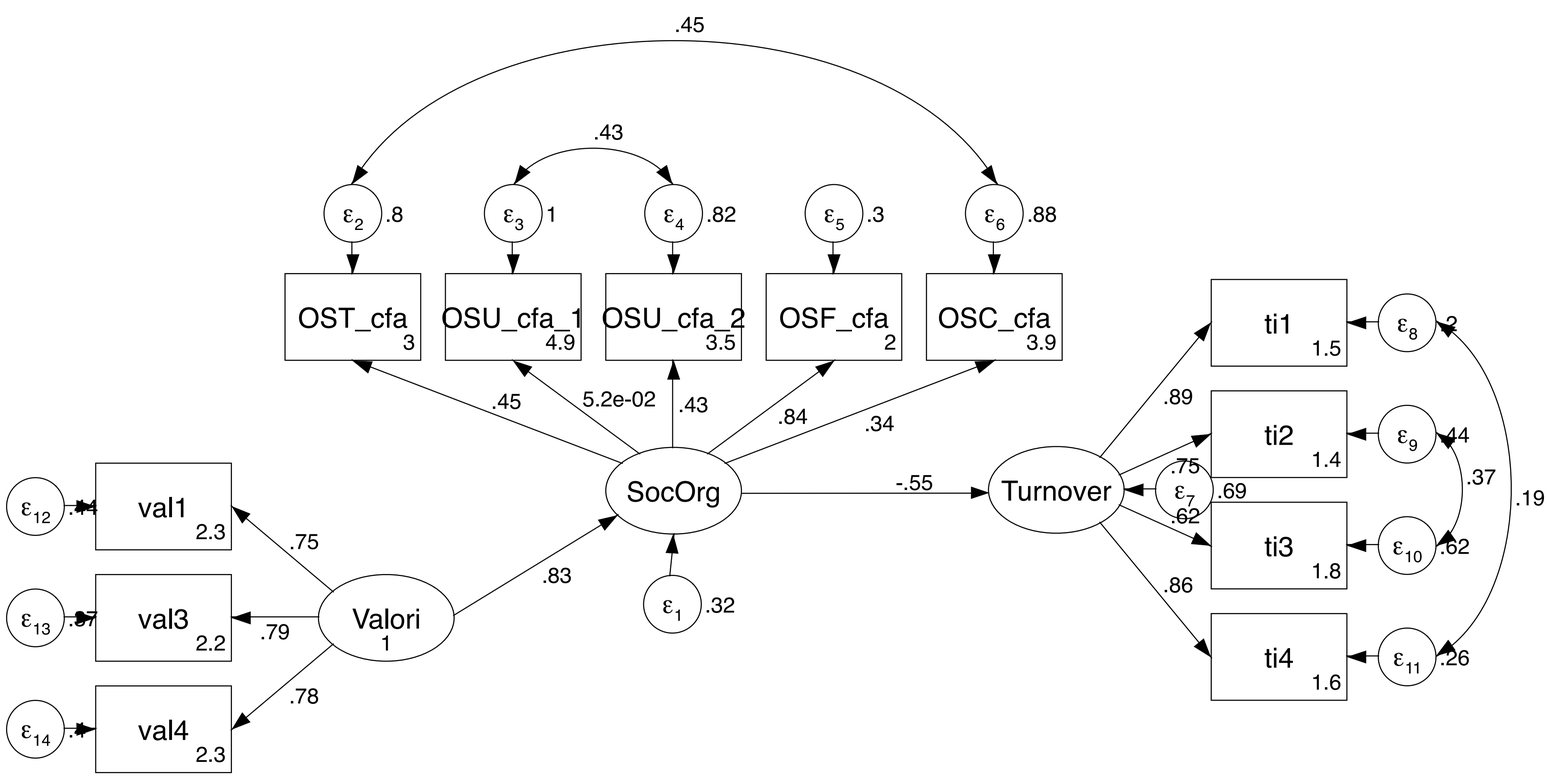
Strumenti.

Per la socializzazione organizzativa è stata utilizzata la "Organizational Socialization Inventory" (Taormina, 2004). Lo strumento è composto da 20 item e il modello di misura ha evidenziato 5 fattori: training, supporto dei colleghi, prospettive di crescita professionale, comprensione delle regole formali e informali. L'allineamento valoriale è stato valutato con 3 item tratti dal fattore "valori" della "Areas of Worklife Scale" (Leiter & Maslach, 2004).
L'intenzione di turnover è stata indagata con 4 item tratti dal lavoro di Kelloway e colleghi (1999) e ampiamente usati in campo sanitario (Laschinger, 2012).
Una prova pilota ha assicurato la validità di contenuto e i modelli di misura sono stati valutati prima di eseguire il modello strutturale.

Procedure di analisi dei dati.

Sono stati verificati i dati mancanti e la loro natura. La normalità multivariata è stata verificata valutando le distanze di Mahalanobis e il coefficiente di curtosi di Mardia. I modelli di equazioni strutturali sono stati usati per verificare le ipotesi.

RISULTATI



Indici di fit
RMSEA: 0.072
(IC90%: 0.055-0.090)
TLI: 0.933
CFI: 0.952
Coefficiente di determinazione: 0.869

Il modello strutturale conferma entrambe le ipotesi con un parametro di relazione pari a 0.83 fra la dimensione valoriale del neo-assunto e la socializzazione organizzativa e un parametro di -0.55 fra quest'ultima e l'intenzione di turnover. Entrambi i parametri raggiungono la significatività statistica e l'intensità delle relazioni conferma la rilevanza delle dimensioni coinvolte nello spiegare i fenomeni di studio. Questo dato è confermato inoltre da indici di fit adeguati e da un coefficiente di determinazione di 0.869.

CONCLUSIONI

La dimensione valoriale è un antecedente importante della socializzazione organizzativa. Questo risultato può fornire ulteriori prospettive di studio sulla socializzazione organizzativa e conferma la necessità di approfondire l'area etico-valoriale come antecedente della socializzazione organizzativa (Wanberg, 2012; Kammeyer-Muller et al., 2012). Sul piano organizzativo lo studio suggerisce di prevedere momenti formali in cui introdurre il neo-assunto ai valori e agli obiettivi del contesto, in modo da formare aspettative professionali aderenti ai mandati e alla cultura organizzativa. Lo studio conferma inoltre la rilevanza della socializzazione organizzativa nella riduzione dell'intenzione di turnover.

Bibliografia

Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. Journal of Applied Psychology, 81(2), 199-214.
Burtson, P. L., & Stichler, J. F. (2010). Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors. Journal of Advanced Nursing, 66(8), 1819-1831.
Duchscher, J. E., & Cowin, L. S. (2004). The experience of marginalization in new nursing graduates. Nursing Outlook, 52(6), 289-296.
Feng, R. F., & Tsai, Y. F. (2012). Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. Journal of Clinical Nursing, 21(13-14), 2064-2071.
Laschinger, H. K. S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. Journal of Nursing Management, 20(4), 472-484.
Feldman, D. C. (1977). Organizational socialization of hospital employees: A comparative view of occupational groups. Medical Care, 15(10), 799-813.
Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Ed.), Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies. Oxford: Elsevier.
Kammeyer-Mueller, J. D., Simon, L. S., & Rich, B. L. (2012). The psychic cost of doing wrong ethical conflict, divestiture socialization, and emotional exhaustion. Journal of Management, 38(3), 784-808.
Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. International Journal of Human Research Management, 15(1), 76-94.
Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. Research in organizational behavior, 1(1), 209-264.

Contatti:

Marco Tomietto
PhD(c) Università di Verona
e-mail: marco.tomietto@univr.it