Auto-eficacitatea angajatilor

Daca intr-un material anterior am abordat subiectul eficacitatii angajatilor si modalitatile prin care angajatorii pot dezvolta eficacitatea angajatilor, prezentul material abordeaza eficacitatea din perspectiva angajatului.

Conceptul de auto-eficacitate se referă la cât de mult suntem convinși de capacitatea noastră de a determina succesul sau eșecul performanțelor noastre. O incredere scăzuta in auto-eficacitate de multe ori corespunde cu comportamente evazive, performanțe slabe sau eșecuri, în timp ce persoana care "gândește pozitiv" se așteaptă să aibă o bună șansă de a obține rezultate satisfăcătoare in angajamentele sale. Persoana care se simte "eficace", se simte, de asemenea, în măsură să acționeze realist (agenția umana). Oameni mai puțin capabili, dar convinsi de a fi capabili de a reuși obțin performanțe mai mari decât oameni mai capabili care nu cred că vor reuși.

Cum se dezvolta auto - eficacitatea:

Cu experienta succeselor sau eșecurilor anterioare: avem de multe ori percepții slabe de auto-eficacitate, datorită faptului că anumite sarcini sunt asociate cu experiențe descurajatoare. Studentul care este slab la matematică și este speriat ca profesorul pastreaza o parere rea a experienței și va fi subiectul, si pe viitor, al panicii și îndoielii in propria auto-eficacitate, care, la rândul său, va afecta angajamentul său în cadrul studiului matematicii și încurajeaza evitarea / comportamente de abandon. Stereotipul că duritatea poate "falsifica" și că situațiile care implică experimentarea sentimentelor de frustrare ii face pe oameni " să crească ", trebuie să fie infruntat! Cât de mulți au avut succese la o materie pentru că profesorul i-a făcut s-o iubeasca!

Urmărind experiența altora, insemnand, cât de mult și cum puteți învăța prin observare și imitarea de modele.

Auto-eficacitatea a devenit un construct din ce în ce mai studiat în domeniul psihologiei, fiind pus în relații cu numeroase alte constructe precum performanța la locul de muncă, starea de bine psihologică, motivație și comportament adaptativ. Auto-eficacitatea se definește ca fiind credința unei persoane că poate efectua o sarcină într-un mod eficient și cu un rezultat de succes.

Întrucât aceasta influențează modul în care oamenii gândesc, simt, se comportă și se motivează pe ei înșiși, se vor observa efecte notabile asupra realizărilor pe care ei le au în carieră. Asta se întâmplă în mare parte pentru că oamenii cu încredere în forțele proprii au tendința de a aborda sarcinile dificile ca pe o provocare menită să-i ajute în ascendența în carieră, deci tind să-și mențină și angajamentul. De asemenea, trec cu o mai mare ușurință peste eșecuri și persistă în depunerea de efort pentru a rezolva problema. Își asumă mai multe riscuri în îndeplinirea unei

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

sarcini și au șanse mai mari de reușită, fapt ce ajută la menținerea unei stări de bine psihologice deoarece simt că au control asupra provocărilor.

Când vine vorba despre controlul emoțiilor, persoanele cu auto-eficacitate scăzută sunt mai predispuse la anxietate, depresie și sentimentul de neajutorare, asta și din cauza faptului că auto-eficacitatea scăzută corelează cu stima de sine scăzută, iar astfel de persoane nutresc gânduri negative despre ei și capacitățile lor. La nivelul gândirii, auto-eficacitatea facilitează procesele cognitive precum luarea de decizii, pregătirea pentru a acționa și rezolvarea de probleme. Întrucât mintea noastră construiește scenarii fie ele pozitive sau negative atunci când ne pregătim să îndeplinim o sarcină, acestea sunt moderate de nivelul de auto-eficacitate.

Pentru a înțelege mai bine conceptul de auto-eficacitate, dar mai ales efectele lui în mediul organizațional, este necesar să trecem în revistă principalele informații teoretice despre acesta. **În primul rând, auto-eficacitatea dispune de patru surse principale precum: experiențele stabilite cu măiestrie (sau performanța trecută), experiențe prin împuternicire, persuasiunea verbală și stări fiziologice/afective.**

Experiențele stabilite cu măiestrie reprezintă situații trecute pe care o persoană le-a rezolvat cu un succes autentic. Acestea sunt sursele care influențează cel mai mult auto-eficacitatea deoarece constituie exemple clare că persoana a depus efort și angajament în obținerea succesului. Experiențele prin împuternicire sunt situații în care oamenii își prezic propria capacitatea de acțiune într-o sarcină bazându-se pe modelul altor persoane care au avut succes în sarcini asemănătoare. Există mai multe surse de modele pe care oamenii le pot urma: de exemplu, cineva identifică o persoană asemănătoare cu el și observă cum completează o sarcină cu succes; sau cineva poate vedea prin intermediul televiziunii sau a internetului alte persoane ce pot servi drept modele de urmat; sau un alt exemplu ar putea fi când o persoană se autovizualizează făcând o sarcină cu succes. Persuasiunea verbală are legătură cu feedbackul pozitiv pe care cineva îl poate primi de la șefi sau colegi de muncă, motivându-l astfel să persevereze. Nu în ultimul rând, stările fiziologice/afective reprezintă răspunsurile indivizilor la propriile stări de stres și anxietate.

În al doilea rând, auto-eficacitatea poate fi specifică (unei sarcini sau unui domeniu) sau generală. Auto-eficacitatea generală explică competența personală de a interacționa cu o varietate de situații stresante asupra cărora individul își judecă propria eficiență. În literatura de specialitate o găsim abreviată GSE (general self-efficacy) și are la bază contopirea experiențelor trecute din care individul învață cum să gestioneze atât succesul, cât și eșecul în diverse domenii. Există diferențe individuale în perceperea de sine pe care acest construct le surprinde foarte bine. GSE poate, de asemenea, să atenueze efectele negative ale influențelor externe precum feedback-ul, relațiile de la locul de muncă, mediul organizațional și altele. Cu alte cuvinte, GSE poate acționa ca un scut eficient împotriva evenimentelor și circumstanțelor adverse și potențialelor pericole asupra egoului.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

Auto-eficacitatea la locul de muncă

Atunci când vine vorba despre auto-eficacitatea manifestată într-un domeniu specific cum ar fi cel al locului de muncă, conceptul capătă noi dimensiuni menite să explice cât mai bine rolul acestuia, atât asupra modului de exercitare al competențelor individuale, cât și asupra relațiilor și climatului organizațional.

Cercetătorii vorbesc despre un anumit tip de auto-eficacitate care dacă este prezent în spațiul de lucru atunci avantajele devin vizibile, și anume rolul de amplitudine al auto-eficacității sau cum o găsim în literatură RBSE (Role of Breadth Self-Efficacy). Acest tip se referă la încrederea persoanelor că pot îndeplini roluri mai profunde și mai complexe față de modelul clasic care li se impune la locul de muncă. RBSE are ca puncte cheie comportamente proactive bazate pe rezolvarea de probleme cu implicații pe termen lung, sarcini interpersonale precum interacțiuni cu clienți și proiectarea de proceduri îmbunătățite acolo unde este nevoie.

Principalele implicații ale RBSE în mediul organizațional au fost observate în ceea ce privește rata implicării în ocuparea forței de muncă și în motivele de retragere ale celor care se gândeau să-și părăsească locul de muncă. Angajații cu nivel ridicat al RBSE sunt mai deschiși la schimbările de la locul de muncă, le acceptă mai ușor tocmai datorită comportamentului lor proactiv și orientat spre învățare continuă, ceea ce îi face să se angajeze mai repede în activități de dezvoltare.

Auto-eficacitatea este implicată și în anumite activități de management al resurselor umane cum ar fi selecția. Majoritatea organizațiilor caută să angajeze candidații cu cele mai bune calități, iar în acest sens auto-eficacitatea poate fi folosită ca un predictor al performanței. De asemenea, aceasta mai poate fi utilă și în procesul de planificare al carierei. Evaluarea periodică a angajaților poate scoate la iveală credințele acestora legate de înaintarea pe scară profesională, dar și dacă dispun de abilitățile necesare pentru asta. Auto-eficacitatea poate fi extinsă și la nivelul grupului din organizație, iar efectele acesteia pot fi diverse. De exemplu, când apare o schimbare organizațională, dacă angajații companiei dispun de o auto-eficacitate slab definită, atunci vor apărea rezistențe și scopul schimbării poate eșua. Nici la extrema cealaltă rezultatele nu sunt mai favorabile întrucât o auto-eficacitate prea ridicată poate provoca supra-încredere în forțele proprii, așteptări nerealiste de la grup, ducând în final la scăderea performanței. Un optimism excesiv poate duce la iluzia invulnerabilității și poate împinge membrii grupului să-și asume riscuri pentru care nu sunt încă pregătiți.

Alte activități importante pentru mediul organizațional care se sprijină pe suportul oferit de auto-eficacitate sunt trainingul și setarea de scopuri și performanțe. **În procesul de training, angajații care dau dovadă de auto-eficacitate vor tinde să învețe mai mult și mai bine și să aplice în mod direct cele învățate în sarcinile importante reușind astfel să crească performanța organizației, dar să și scutească niște costuri notabile ale trainingului. Instruind în special acei angajați cu o auto-eficacitate crescută, organizația va beneficia de avantaje remarcabile în competiția de pe piață.**

Mai multe studii au arătat implicațiile auto-eficacității asupra stării de bine a angajaților, a burnout-ului și a stresului ocupațional. Întrucât angajații cu nivel ridicat de auto-eficacitate fac față mult mai bine unui eșec, sunt mai predispuși în a obține ceea ce și-au propus (perseverând) și, deci, în a simți satisfacție la locul de muncă.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

Totodată, aceștia folosesc strategii de coping bazate pe rezolvarea de probleme, ghidați de încrederea în forțele proprii, spre deosebire de ceilalți care sunt mai înclinați în a folosi strategii de coping bazate pe emoții, în general negative. Mutând discuția asupra burnout-ului – „un răspuns prelungit la factorii de stres emoțional și interpersonal cronici la locul de muncă" – auto-eficacitatea funcționează ca un scut de protecție împotriva stresorilor psihologici, oferind autocontrol asupra stărilor de distres cauzate de factori externi. Aceste persoane reușesc să combată efectele negative ale unui mediu toxic prin efectul energizant pe care auto-eficacitatea îl exercită asupra lor.

Auto-eficacitatea este folosită în diversitatea programelor de training pentru a promova un climat pozitiv al schimbării și învățării în organizații. Pentru a efectua o schimbare eficientă și susținută de efort, este necesar ca trainingul să ofere posibilitatea de a dezvolta noi capacități de auto-judecată a aptitudinilor pentru ca angajații să se influențeze reciproc în luarea deciziilor orientate spre diversitate. Astfel, mediul de lucru se va dezvolta continuu, iar angajații vor deveni chiar ei agenți ai schimbării, prin intermediul diversității auto-eficacității.

Legătura auto-eficacității cu alte concepte precum locul controlului perceput, stima de sine și încrederea de sine întărește importanța acesteia în aspectele centrale ale vieții conturând dezvoltarea continuă atât personală, cât și profesională.

Intocmit de
Expert informare si constientizare S
Toth Tiberiu Dorin