

Unità didattica 2 – *Le organizzazioni e l'ambiente*

Miti, ceremonie, isomorfismo



John Meyer



Brian Rowan

Una ricerca sulla scuola statunitense

Difficile controllare la reale efficacia di una struttura scolastica (in termini di formazione professionale, ecc. delle persone)



Adozione di **procedure sostitutive** ed elementi esterni, presupponendo che garantiscano davvero l'efficacia dell'attività didattica



E spesso procedure sostitutive portano valutazione in base a criteri formalizzati, rigorosi

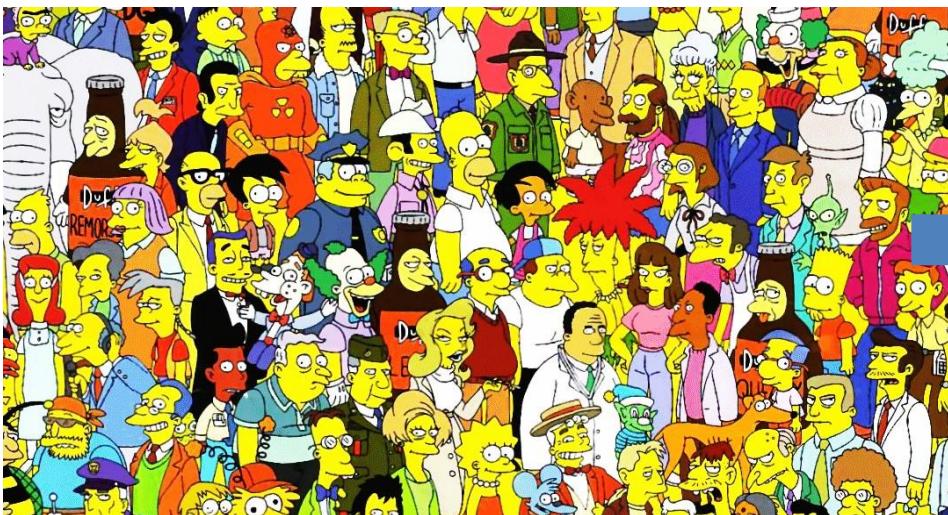
Anche se non assicurano la misurazione della reale efficacia



In altri temini, scuole vengono valutate secondo alcuni **parametri**. Questi rispecchiano **convinzioni socialmente prevalenti** su cosa sia l'efficacia (per quel tipo di organizzazione)

Sono un **mito**

Sono «**miti razionalizzati**», ossia “miti” di razionalità, nel senso che rappresentano modi di agire e pensare **a cui viene associata razionalità** (efficacia ed efficienza, ma non nel senso di Barnard)



Molteplici fonti possono accreditare quei «miti»:
opinione pubblica, leggi, sistemi educativi,
professioni, ideologie, agenzie di certificazione,
politiche dei governi



Allora ciò che conta è il cerimoniale per onorare il mito... Ossia le varie iniziative che portano a rispettare il mito...

Ossia la **cerimonia**

Organizzazioni modificano strutture,
caratteristiche, ecc. per inseguire i «miti»

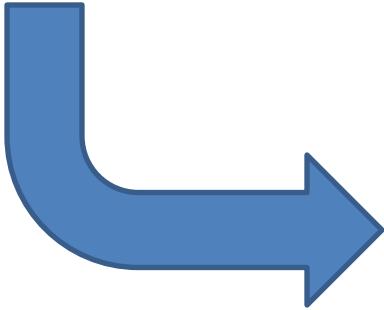
Incorporando i «miti»
(socialmente legittimati)
massimizzano la loro
legittimità, aumentano le
loro risorse e le loro
prospettive di
sopravvivenza



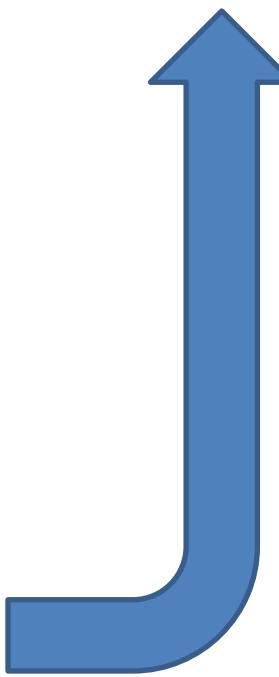


L'organizzazione
è premiata

Conformità
ai criteri
prevvalenti



Il suo orientamento è
considerato giusto



Conclusioni

Le organizzazioni tendono a rispettare

criteri di razionalità prevalenti nell'ambiente (a cui fanno riferimento) per essere giudicate efficaci ed efficienti (non nel senso di Barnard), che significa ricevere compensi



Ossia principi che guidano il modo in cui viene gestita l'organizzazione

Isomorfismo

La **ricerca di legittimazione (approvazione)** è dunque il **meccanismo** esplicativo principale per comprendere le strutture delle organizzazioni

Tuttavia, attenzione: non sempre crescente conformità ai «miti» **equivale a crescente efficacia/efficienza**. Spesso porta solo crescente legittimazione sociale (es. casi di organizzazioni che «falliscono»)

Dunque...

(A differenza di Weber e altri) Meyer e Rowan dicono che: molte **organizzazioni non hanno loro criteri di razionalità**, seguono quelli suggeriti dall'ambiente esterno

Oppure li hanno, ma questi possono differire da quelli suggeriti dall'ambiente esterno

Proseguendo nell'analisi, propongono una distinzione

Organizzazioni che
**recepiscono dall'esterno
i criteri di razionalità**,
che si basano sulle
aspettative e le esigenze
prescritte dall'ambiente
esterno

Organizzazioni che
**possiedono criteri
autonomi** percepiti
come «**oggettivi**» per
valutare la loro efficacia
ed efficienza (es.
redditività per le
imprese)



Questi ultimi sono i casi (da analizzare) più interessanti, dove emerge un contrasto tra...



Criteri dell'organizzazione



Criteri suggeriti
dall'ambiente esterno

Necessità/utilità di **strategie di *decoupling***: adottare formalmente regole e procedure richiesti dall'ambiente, continuando però a mantenere al proprio interno pratiche orientate ai propri criteri di efficacia ed efficienza

Testi di riferimento

G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, cap. 3

Un approfondimento

Importanza della **legittimazione sociale** →
quando viene meno (de-legittimazione) rischio
crisi, fallimento, scomparsa di organizzazioni (o
addirittura di interi settori/popolazioni organizz.)



De-legittimazione ← fake news, notizie false,
manipolazione dell'opinione pubblica

