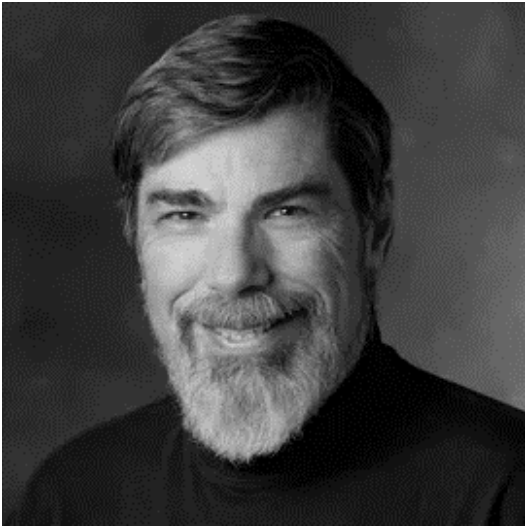


Unità didattica 2 – *Le organizzazioni e l'ambiente*

**Altri approcci allo studio del
rapporto organizzazioni-
ambiente**

**Ecologia
organizzativa**



Michael
Hannan



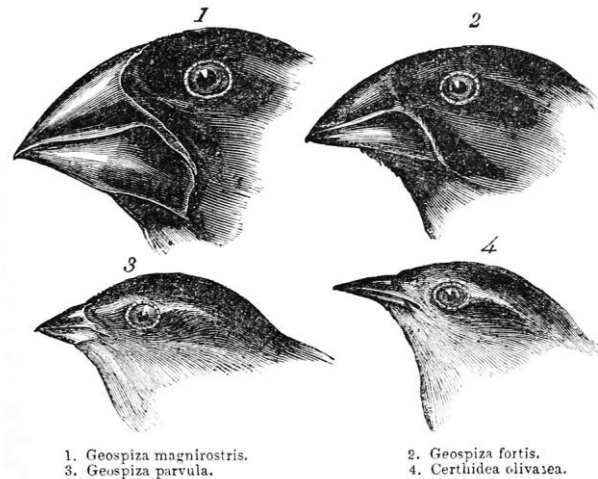
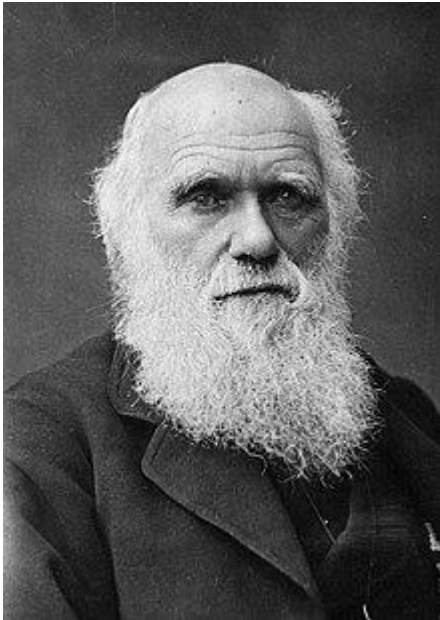
John
Freeman

Caratteristiche dell'approccio...

- **Contestano le teorie** che spiegano i cambiamenti come effetti delle strategie di adattamento delle singole organizzazioni
- L'adattamento si realizza soprattutto **a livello di popolazione**, con forme di organizzazione che ne rimpiazzano altre

Ecologia → non va intesa nel senso comune, ma come discorso attinente all'ambiente

Si ispirano alla **teoria della selezione naturale** in biologia di **Charles Darwin**



Applicano i modelli teorici e le spiegazioni della **biologia** delle popolazioni e della **demografia** umana per spiegare l'evoluzione delle organizzazioni ← *fondazione, cambiamento, ecc.*

- Attenzione alle **popolazioni organizzative** (o «**specie**» **organizzative**) e alla composizione di tali popolazioni
- Studiano trasformazioni di **lungo periodo**, derivanti dall'interazione organizzazioni-ambiente



L'ambiente sostituisce gli «individui» (ossia le organizzazioni), **«è l'ambiente che ottimizza»**



**Prospettiva
dell'ecologia delle
popolazioni
organizzative**



Hannan e Freeman sostengono che le organizzazioni hanno una vita precaria, quelle esistenti sono **sopravvissute** a una selezione

Selezione e **competizione** spiegano le principali dinamiche nelle popolazioni organizzative (neo-darwinismo)



«Nicchia ambientale»

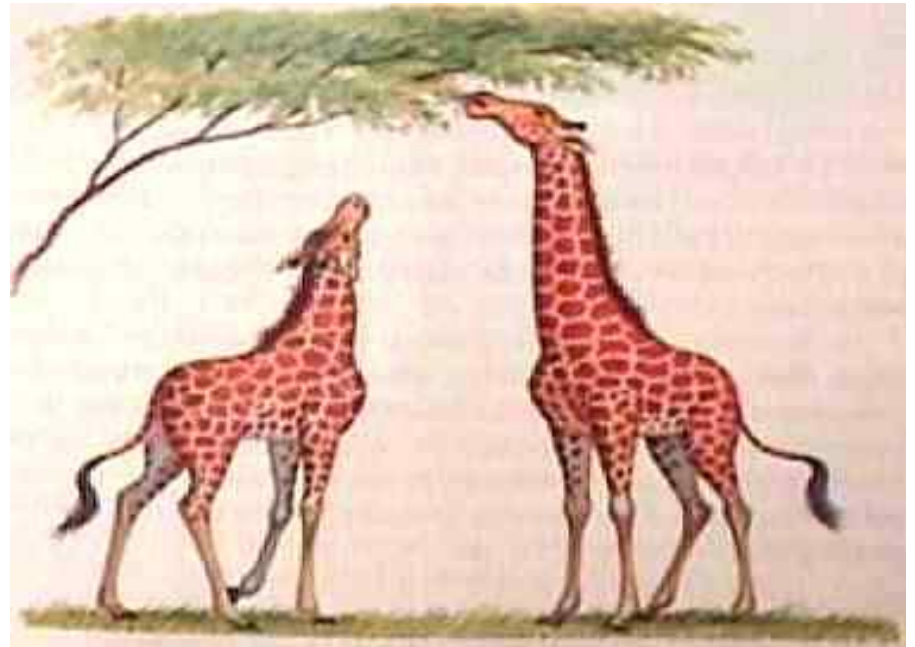
Insieme delle condizioni ambientali entro cui una popolazione riesce a riprodursi, riferimento a ruolo e a risorse utilizzate (*concetto ripreso, anch'esso dalla biologia*)



La spiegazione...

Novità tecniche, sociali, ecc. modificano l'ambiente. Alcune **unità soccombono** o vanno via (inerzia, incapacità di approfittare delle nuove opportunità, ecc.)

Altre riescono ad **adattarsi**. E **nuove unità** nascono per sfruttare le nuove opportunità





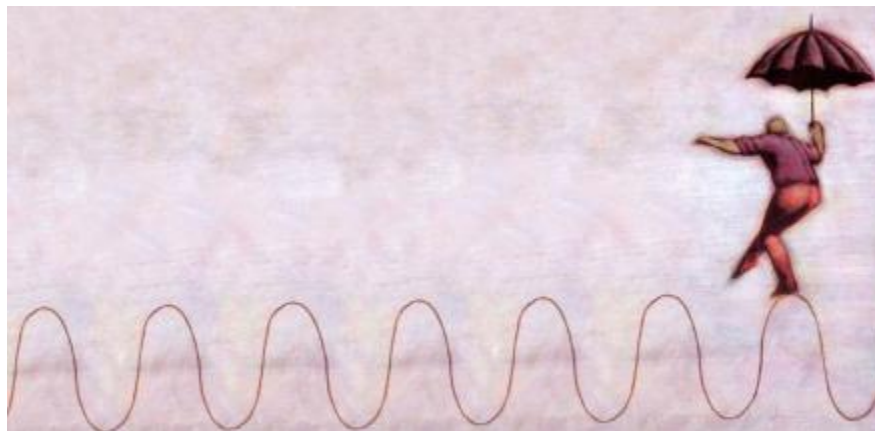
Blockbuster, fondata nel 1985, con sede a Dallas, fallita nel 2013

Dunque...

Nuove organizzazioni, adattamento di quelle esistenti, che reagiscono a nuove opportunità o minacce derivanti da novità tecniche, sociali, ecc.



cambiamento in un certo tipo di organizzazioni o meglio di una popolazione/specie organizzativa



Le organizzazioni che rispondono meglio a bisogni e sollecitazioni della «nicchia» acquisiscono risorse, le altre sono destinate a soccombere





Il cambiamento è l'esito di un processo di
selezione

Ha successo chi riesce ad accaparrarsi le «risorse»,
ossia a sfruttare le nuove opportunità, dunque
quelle più «adatte» (**competizione**)



Cambiamento (organizzativo) non come somma delle trasformazioni attuate dalle singole organizzazioni allo scopo di sopravvivere, ma esito di grandi mutazioni demografiche

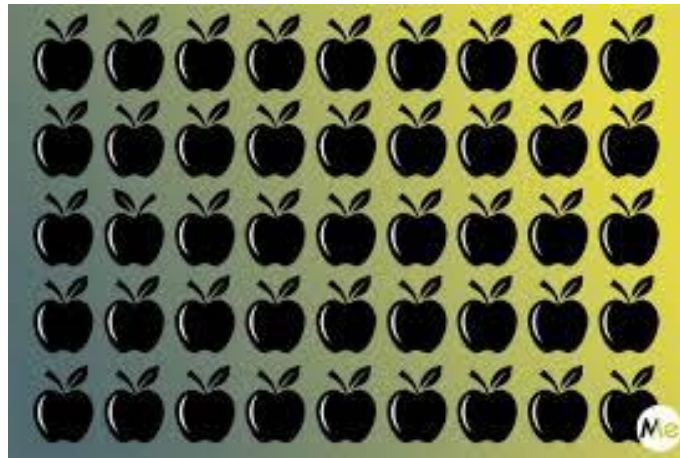
Esempi

Studi su vari tipi di organizzazioni (Hannan e Freeman; Carroll; Singh)



Un'altra spiegazione dell'isomorfismo

Le organizzazioni che «sopravvivono» tendono ad avere le stesse caratteristiche



Ma anche della diversità

Le organizzazioni che non ce la fanno a competere in una «nicchia» possono costituirne/spostarsi in un'altra (pluralismo)

→ Popolazione differenziate tra di esse, ma omogenee al loro interno

Spiegazioni alternative?

All'inizio si pongono come **spiegazione alternativa**: isomorfismo come effetto di una «selezione cieca» **in una società fortemente competitiva**



Successivamente, Hannan e Freeman
ammettono la **necessità di integrare le
spiegazioni** (la loro con quella neo-istituzionale)
→ possibili altri fattori: imitazione volontaria,
altri meccanismi

Testi di riferimento

G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, cap. 4