

Unità didattica 3 – *Culture organizzative, ideologie aziendali, sensemaking*

**Identità, immagine,
possibilità di cambiamento**

Approfondimento

Identità organizzativa

Come un elenco di caratteristiche chiave attraverso cui i suoi membri rispondono alla domanda «Chi siamo noi come organizzazione» → caratteristiche centrali, distinctive, durature (Albert et al)

Immagine

Come l'organizzazione viene percepita dagli attori esterni (anche «reputazione»)





Storytelling organizzativo, Brand/reputation management



Cambiamenti della cultura

Avere o essere? L'organizzazione **ha** una cultura o **è** una cultura?

Il problema del cambiamento...



Quelli che ritengono
**possibile gestire e
manipolare la cultura.**
Attraverso **vari
strumenti**: selezione
delle persone,
formazione, forme di
incentivi, ecc.

Quelli che **rifiutano**
l'idea che la cultura sia
manipolabile e
modificabile
intenzionalmente
Culture si basano su
assunti profondamente
radicati che ne rendono
difficile la gestione

Comunque sempre presenti **politiche e pratiche** (promosse dalla leadership) per consolidare certi valori, credenze

L'assunzione di nuovi membri (o più in generale i il loro ingresso nell'organizzazione) come strumento per consolidare, rafforzare valori, credenze

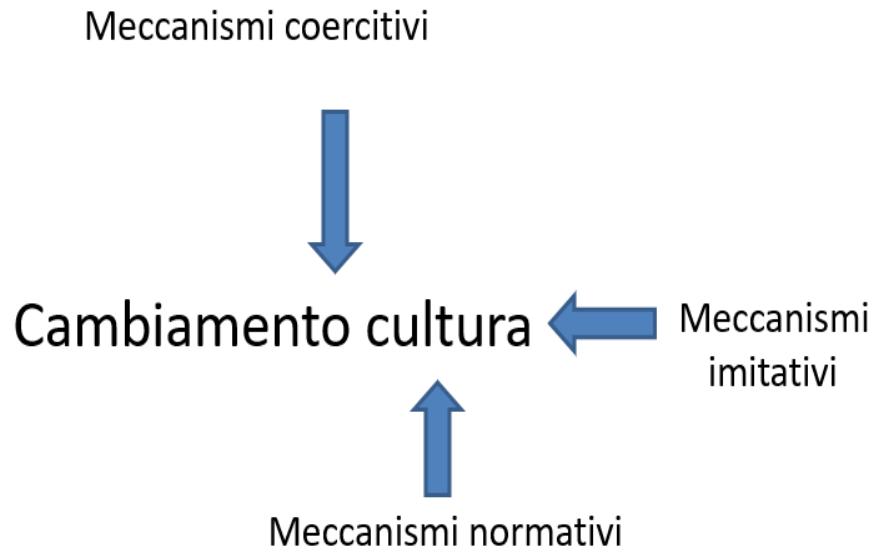
Cambiamenti positivi/negativi?

Cambiamento della cultura può essere sia positivo che negativo per l'organizzazione e per il contesto



Cambiamenti positivi/negativi?

Da ricordare: ruolo dei nuovi membri, ma anche delle influenze esterne (su nuovi e vecchi membri)



Esempio: v. ricerca sui musei di Di Maggio

Casi particolari: culture «tossiche»

Cultura basata su **valori di base, credenze, norme** di comportamento interne che entrano in **contrasto con leggi e, più in generale, norme esterne** → *Fenomeno del wrongdoing*



Culture – discriminazioni, mobbing

Discriminazioni (e mobbing) agevolate da culture caratterizzate da scarsa attitudine alla collaborazione, scarsa accoglienza nei confronti di chi manifesta delle diversità, ecc.

