

**Unità didattica 4 – *Cultura organizzativa,
ideologie aziendali, sensemaking***

Approcci «morbidi»

Oggetto di ricerca

Privilegiano gli aspetti culturali, simbolici, riflessivi, nonché i processi di conferimento di senso che i soggetti mettono in atto

Favoriti da...

1) Declino dei controlli puramente burocratici nelle imprese

Passaggio a strumenti di “controllo” più raffinati, basati sulla interiorizzazione di valori e obiettivi da parte dei dipendenti



Non più sufficiente studiare reazioni a sistemi «visibili» di incentivi e sanzioni

Necessità di analizzare gli effetti e le reazioni a pressioni più sottili per aumentare il coinvolgimento dei dipendenti, per ottenere la loro dedizione



2) Crescente insoddisfazione per lo studio dei soli aspetti hard, strutturali

Ossia per quelli studi che si focalizzano sulla relazione tra alcune caratteristiche dell'ambiente e/o della struttura organizzativa e il comportamento dell'organizzazione, ovvero il suo modo di funzionare

Si osserva/sottolinea invece...

1) L'importanza delle scelte e decisioni dei soggetti, dei margini di discrezionalità legati a **fattori soggettivi** (orientamenti, stili di leadership, capacità di relazioni)

2) Imprese con caratteristiche simili

(dimensione, tecnologia, ecc.) presentavano **atmosfere interne**, motivazioni a partecipare, livelli di prestazioni, ecc. diversi

Novità anche metodologica...

Crescente rilevanza dei **metodi di ricerca qualitativi** (studi di caso, osservazione partecipante, ricostruzione di eventi significativi della storia di un'organizzazione)

Approcci in parte diversi...

- *Approcci oggettivisti (o culturalisti)*

Organizzazioni possiedono una loro **cultura costruita progressivamente**. Il suo studio è essenziale per capire il funzionamento delle organizzazioni

- *Approcci soggettivisti (o interpretativi)*

La realtà esterna è soltanto una costruzione sociale che deriva dal **conferimento di senso** dei soggetti al loro flusso di esperienze



*Approcci
culturalisti*

*Approcci
interpretativi*

Schein

Weick

Martin
Kunda

Giddens
Barley

Testi di riferimento

G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, cap. 5