

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

Il sensemaking nelle organizzazioni



Karl Weick

Schein

Maggior
oggettivismo:
cultura come
qualcosa di dato
nella realtà esterna
(e da scoprire,
interpretare)

Martin

Passaggio a (tre)
discorsi differenti
sulla cultura
organizzativa

Kunda

Analisi delle
risposte mentali dei
soggetti. Dunque,
nelle «pieghe
mentali» dei
soggetti
sottoposti...

Weick

Radicale
soggettivismo:
attenzione al
conferimento di
senso

Influenze di

Fenomenologia

Drammaturgia (Goffman)

Etnometodologia (Garfinkel)

Riflessione di H. Simon su
razionalità limitata

Cognitivismo



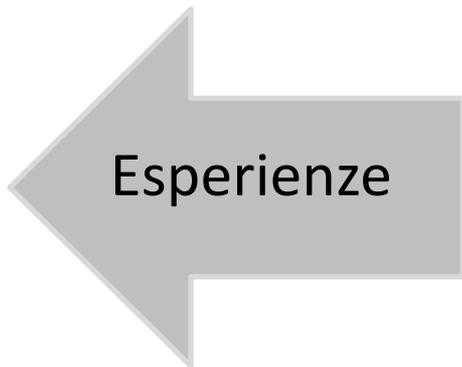
Tesi principale: per
comprendere le
organizzazioni
occorre
comprendere i
«processi di
creazione di senso»

Abbandona l'assunto (oggettivista) secondo cui esiste una **realtà là fuori unica e dotata di senso, di un senso intrinseco**, che va scoperto, ecc.

Attenzione: non significa che nega l'esistenza del mondo esterno! La tesi è che il mondo esterno ha **il senso che gli attribuiamo**

Cultura organizzativa, come qualsiasi altra realtà esterna, prende **senso solo attraverso i processi cognitivi** dei soggetti



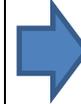


Flusso di esperienze
a cui diamo ordine e forma
(processo cognitivo)

Esperienze



Mappe causali
(cognitivo-
normative)



Comportamento

Avvertenza: il processo di *sensemaking* è un processo **continuo** e retrospettivo, in cui sussulti e **shock** possono anche portare a riconsiderare il senso di esperienze precedenti a cui già si era dato un senso diverso



Attribuzione di senso al flusso di «suoni», «tempi»,
«temi», «sfumature» ed «errori»



Pezzo «bello»/ «brutto», credibilità del compositore,
difficoltà, sforzo richiesto, ecc.

Ma attenzione: ciò non significa che la realtà sia indefinitamente plasmabile dai soggetti

L'ambiente **retroagisce sui soggetti** che lo hanno attivato

Inoltre, presenza di **persone con potere**, che forniscono mappe cognitive, attivano ambienti

Il discorso sulla centralità dei processi di conferimento di senso (al flusso di esperienze), porta a sostenere la centralità dell'**organizzare** (*organizing*), piuttosto che dell'organizzazione (strutture esistenti, ecc.)

Testi di riferimento

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