

Unità didattica 3 – *Organizzazioni e ambiente*

Isomorfismo organizzativo:
diversi meccanismi



Paul J. Di Maggio

Walter W. Powell



Isomorfismo

I processi di isomorfismo non sono uguali e indistinti, ma si diversificano secondo una tipologia basata sulle modalità con cui si sviluppano

Isomorfismo – tre tipi

1. Coercitivo



2. Normativo



3. Mimetico



Isomorfismo – tre tipi

1. **coercitivo**: deriva più spesso dalla regolazione pubblica, dalle relazioni industriali (che pongono vincoli che obbligano ad assumere modelli simili comportamento)

2. normativo: legato al diffondersi di idee e standard professionali di comportamento che assumono un'elevata legittimità (ruolo delle università, delle scuole, delle agenzie di consulenza, ecc.)

3. mimetico: deriva da processi imitativi (soprattutto di fronte all'incertezza)

Analisi di caso

Isomorfismo nel campo delle banche...

- Electronic banking
- Integrazione con servizi assicurativi, ecc.
- Aumento dimensionale
- Assetto multi-divisionale
-



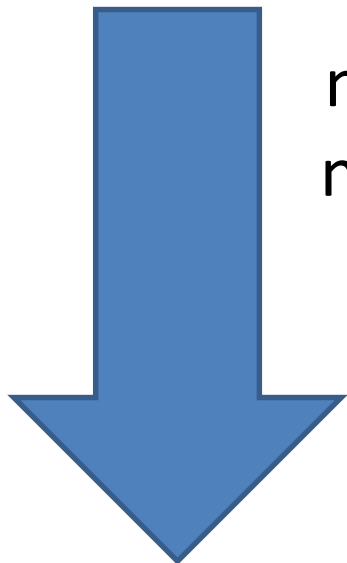
- Nuove normative europee, nazionali
- Nuove tecnologie, possibilità di interazioni diverso con la banca
- Teorie manageriali, idee organizzazione/gestione servizi
- Esperimenti innovativi e di successo
-

Analisi di caso

Isomorfismo nel campo delle imprese manifatturiere italiane, in particolare con riferimento all'uso di contratti «atipici»

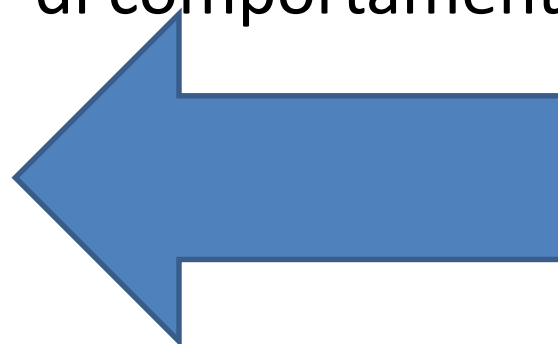


nuove normative
nazionali

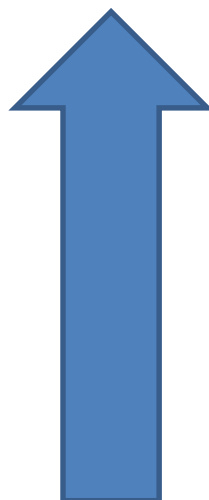


Uso contratti «atipici»

Diffusione di idee, standard
di comportamento



Imitazione



Analisi di caso

Isomorfismo nel campo dei governi nazionali,
in particolare con riferimento alle politiche
per il lavoro



Campo organizzativo

Un insieme di organizzazioni che influiscono sulla vita di un'organizzazione

Esempio: per le imprese

Fornitori, consumatori, agenzie di controllo, amministrazioni nazionali/locali, associazioni di imprese, sindacati, ecc.

Campo organizzativo

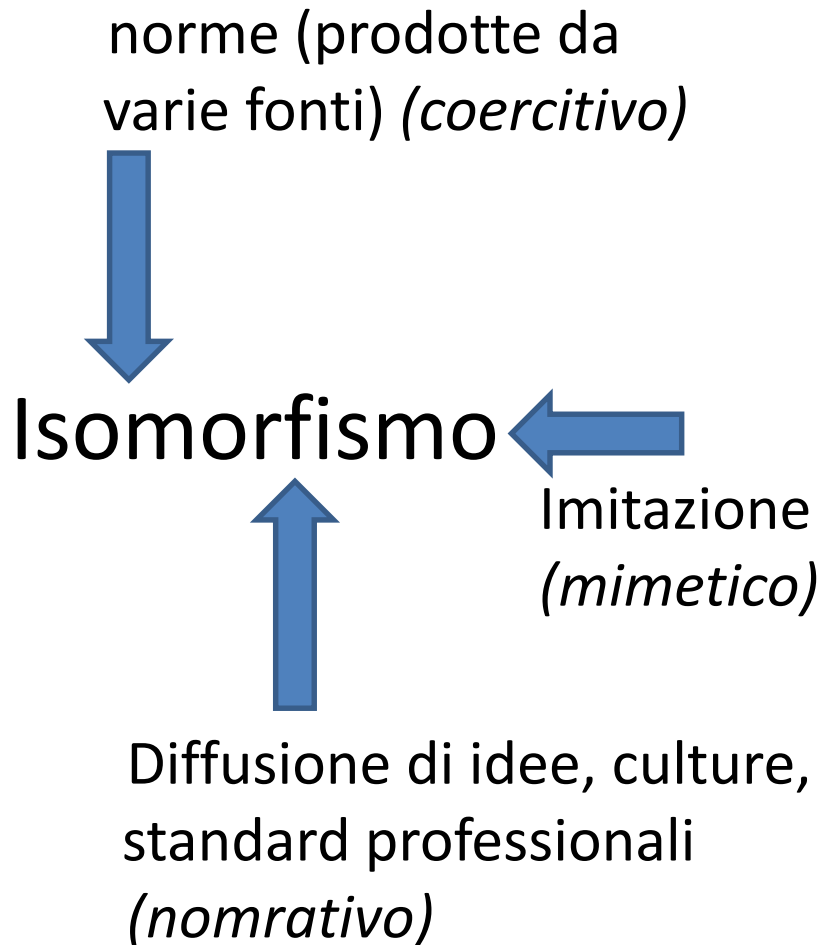
Necessità di studiare le dinamiche e le trasformazioni nei campi organizzativi



Processi di isomorfismo (in una direzione piuttosto che in un'altra) non sono naturali, automatici. Ci sono sempre conflitti, resistenze, ecc.

Una comparazione

Powell e Di Maggio



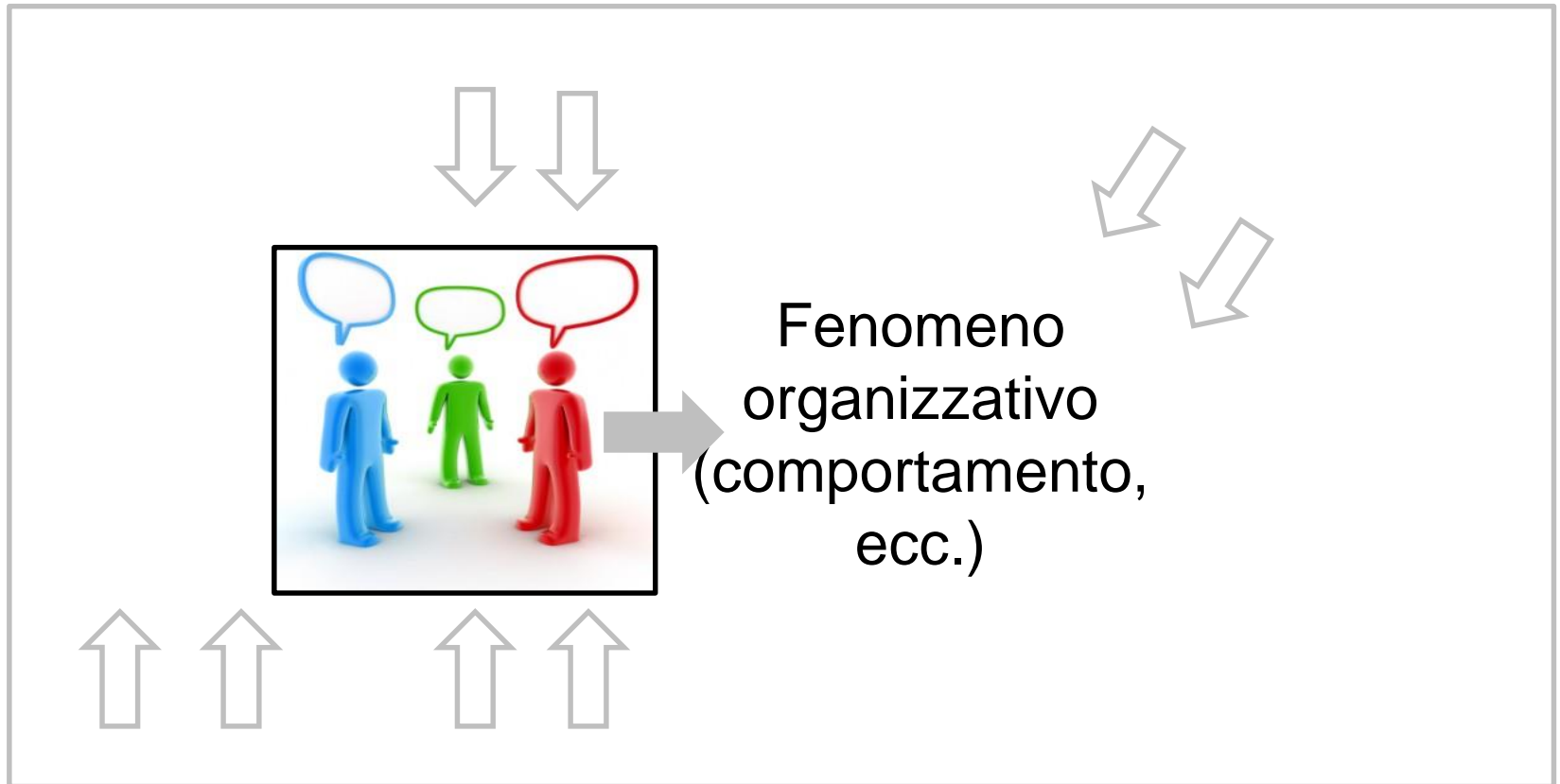
Meyer e Rowan



Critiche, limiti, interrogativi attuali

- Se tutto si omogeneizza da dove sorgono i movimenti che contrastano questi processi? (visione deterministica?)
- Che fine fa l'autonomia del soggetto?
- Possono sempre esistere movimenti (comportamenti individuali e collettivi) che rifiutano il quadro dato/emergente.

Riassumendo: leggere i fenomeni organizzativi



Ruolo dei soggetti, delle loro strategie, ecc.?
Influenze esterne?

I fenomeni organizzativi possono essere letti in tanti modi



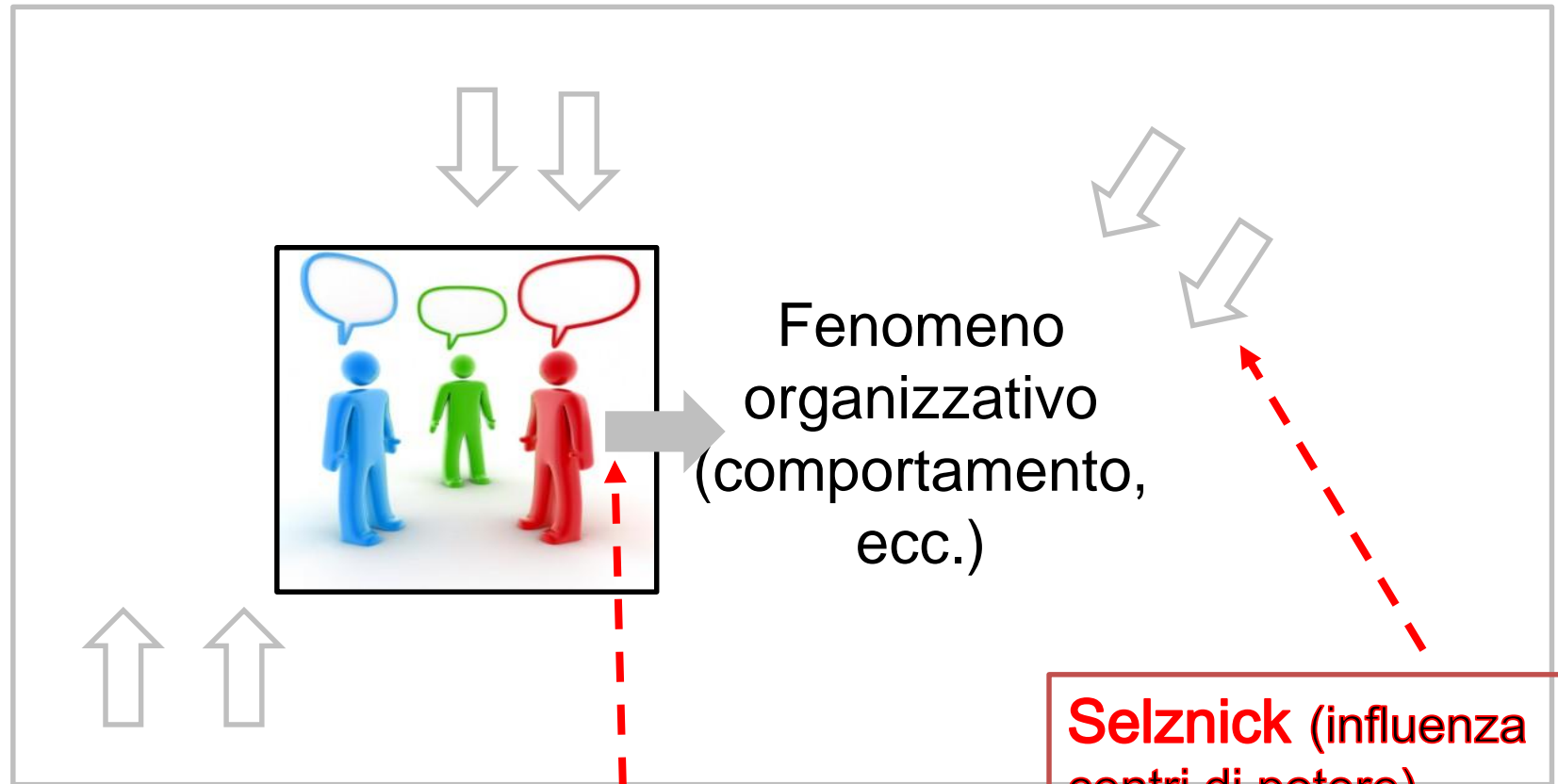
Organizzazioni



Spesso scelta migliore è l'**integrazione** tra **livello micro** (strategie, azioni dei soggetti) e i **livello macro** (pressioni/influenze del contesto istituzionale)

Testi di riferimento

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



Barnard, Simon, Crozier, Roy

Selznick (influenza centri di potere)
Rowan e Meyer (influenza di criteri "esterni" di razionalità)
Powell e Di Maggio (diversi meccanismi)