

# Indice degli argomenti

---

- Il concetto
- Le componenti
- La rilevanza pratico-manageriale
- Il radicamento e il cambiamento culturale
- La cultura nazionale

# La cultura organizzativa: il concetto

---

La cultura è un meccanismo attraverso cui esercitare un'influenza volta a allineare e quindi controllare i comportamenti delle persone

## ***La formazione (come si forma la cultura?)***

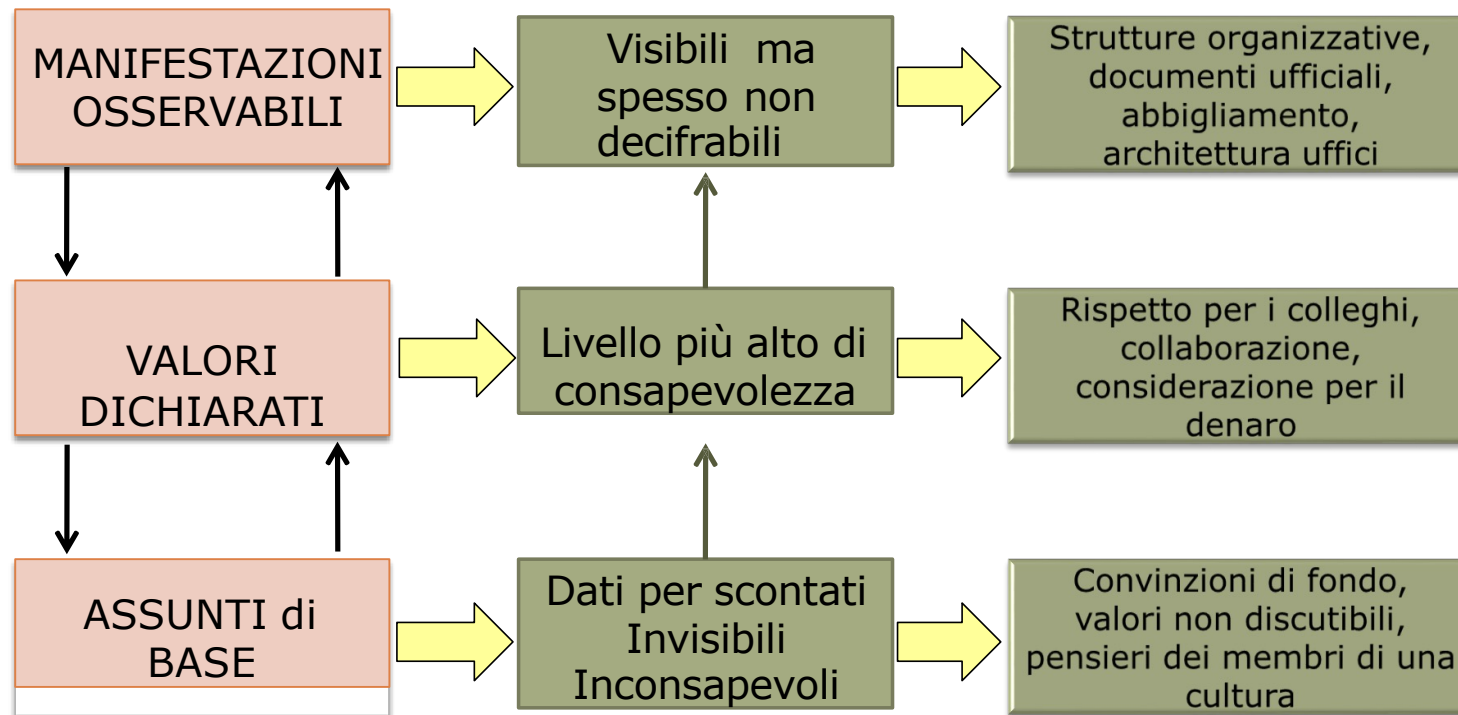
- Valori del fondatore
- Caratteristiche del settore e ambiente economico
- Cultura nazionale
- Visione e comportamento del gruppo dirigente

# La cultura organizzativa: definizione

---

*“un insieme di assunti di base – inventati, scoperti o sviluppati da un gruppo determinato quando impara ad affrontare i propri problemi di adattamento con il mondo esterno e di integrazione al suo interno – che si è rivelato così funzionale da essere considerato valido e, quindi, da essere indicato a quanti entrano nell’organizzazione come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a quei problemi” (Schein, 1990, p. 35)*

# La cultura organizzativa: le componenti



# La cultura organizzativa: le espressioni simboliche (esempi)

---

- 1) Affermazioni formali circa filosofia, mission, vision e value aziendali
- 2) Organizzazione degli spazi fisici, ambienti di lavoro ed edifici
- 3) Slogan, acronimi, modi di dire
- 4) Creazione esplicita di modelli a cui ispirarsi, percorsi di formazione, insegnamento, affiancamento
- 5) Storie e leggende o miti circa persone ed eventi

# La rilevanza pratico-manageriale della cultura: le funzioni

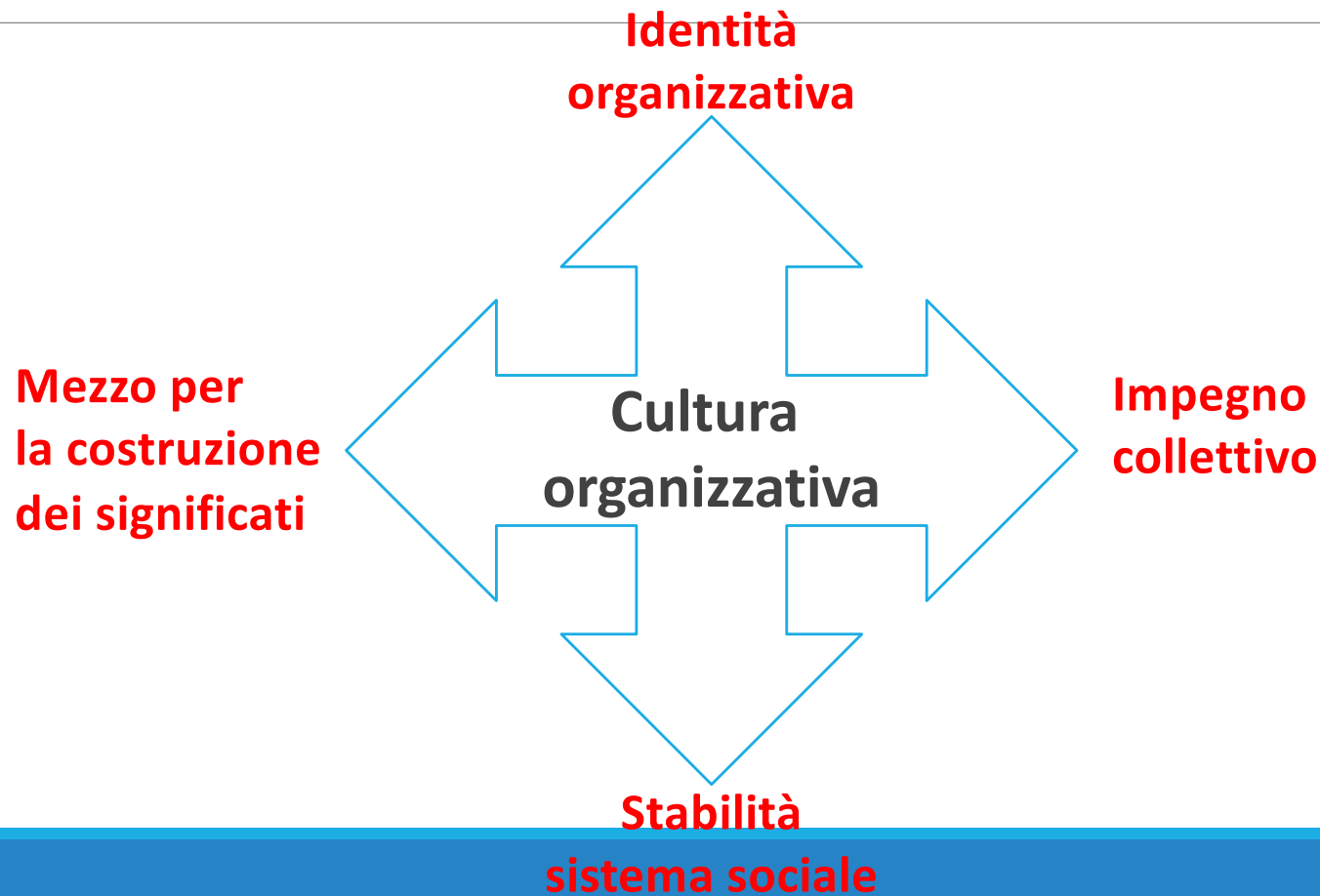
---

La cultura assolve *diverse funzioni* nelle organizzazioni:

1. Consentire l'adattamento all'ambiente esterno e rispondere a problemi di sopravvivenza
2. Favorire l'integrazione interna
3. Fornire modelli di comportamento

# La rilevanza pratico-manageriale della cultura: le funzioni

---



# Radicamento culturale

---

**È un processo di apprendimento!**

Attraverso il processo di socializzazione organizzativa un individuo apprende valori, consuetudini e comportamenti richiesti che gli permettono di essere parte integrante dell'organizzazione.

Il modello a tre stadi

Fase 1. Socializzazione anticipatrice

Fase 2. Incontro

Fase 3. Cambiamento e integrazione



# Cultura nazionale

---

È il contesto sociale entro il cui le persone vivono.

Essa influenza la natura stessa delle organizzazioni in cui le persone lavorano e come gli individui percepiscono e reagiscono al mondo.

# Lo studio di Hofstede

problemi di coordinamento su scala globale della IBM

Differenziazione delle culture organizzative dei diversi paesi

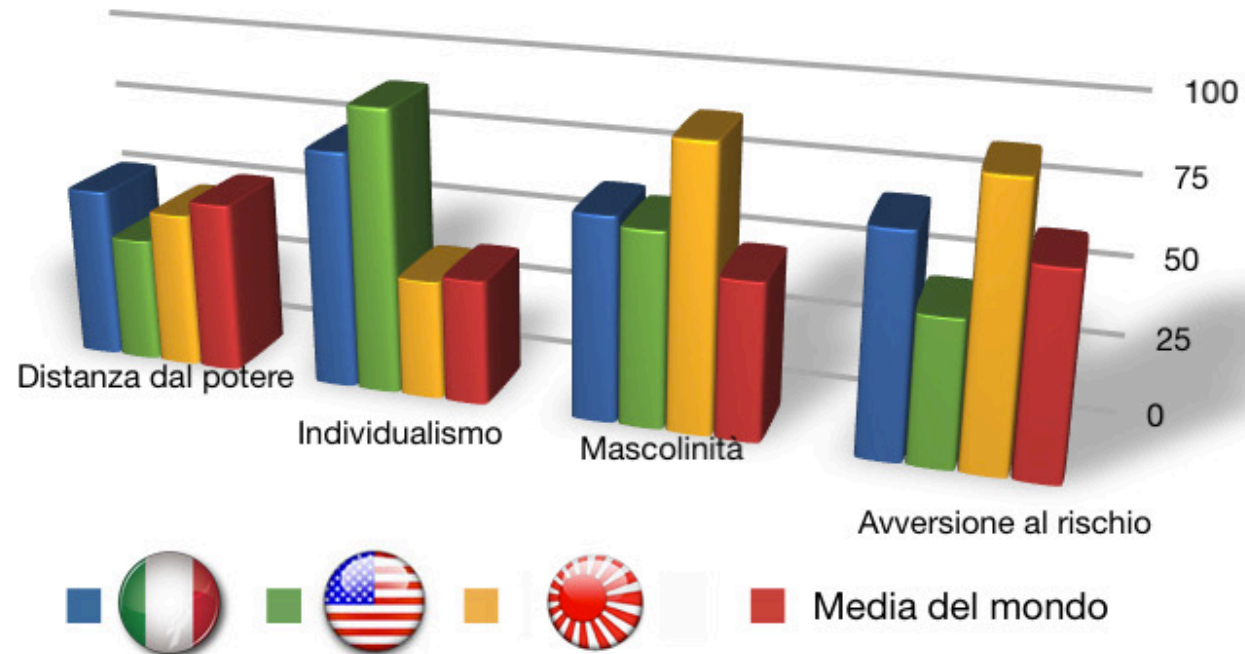
Domanda di ricerca: quanto è possibile ed auspicabile applicare le stesse regole, procedure, programmi ad imprese sparse in tutto il mondo e radicate in sistemi di regole e norme, in istituzioni assai diverse?

# LE DIMENSIONI DELLA CULTURA NAZIONALE

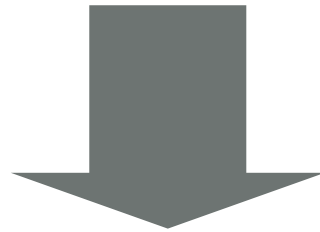
---

- ✓ Il grado di individualismo o di collettivismo
- ✓ Grado di accettazione della distanza di potere
- ✓ Grado di avversione all'incertezza
- ✓ Mascolinità o femminilità della cultura

### Dimensioni Modello Hofstede




Differenze tra sistemi culturali nei diversi paesi



Differenze nelle soluzioni organizzative adottate

## LA DIVERSITÀ CULTURALE

---

- ✓ è un' arma a doppio taglio (Milliken e Martins, 1996)
  - ✓ può migliorare il processo decisionale
  - ✓ può migliorare l' efficacia sul mercato delle aziende: la presenza di diversità culturale beneficia l'azienda in quanto la composizione della forza lavoro riflette le caratteristiche socio-culturali del potenziale mercato di riferimento
  - ✓ genera problemi di discriminazione razziale, difficoltà di accesso al mercato del lavoro e disparità di trattamento in azienda
- 

## Gli stereotipi di razza più diffusi sul lavoro

i) *Gli immigrati sono una minaccia per la sicurezza nazionale.*

ii) *Gli immigrati sono disonesti e poco etici.*

iii) *Gli immigrati rubano il lavoro.*

iv) *Gli Islamici sono estremisti e fanatici.*

v) *I Russi sono negoziatori duri e brutali.*

vi) *I cinesi sono pericolosi.*



# Possibili domande di esame

---

1. La cultura organizzativa
2. La cultura nazionale e il modello di Hofstede

