



Supporto allo studio n. 7

Scoprire l'organizzazione: cultura e
identità organizzativa
(riferimento capitolo 4 del libro di testo)

Università Tor Vergata
Anno Accademico 2024/2025



Contenuti

1. La cultura e le subculture organizzative

- Il concetto e le definizioni (*che cosa è la cultura?*)
- Le componenti (*quali elementi compongono la cultura?*)
- L'origine e la evoluzione a formazione (*come si forma e come cambia la cultura?*)
- La rilevanza pratico-manageriale (*a cosa serve la cultura? come interagisce con i comportamenti?*)
- Il ciclo di vita e il cambiamento (*come evolve la cultura nel tempo?*)
- Il rapporto cultura e sub-culture organizzative (*quali tipologie?*)

2. La identità organizzativa



Premessa

- Le persone si relazionano servendosi **anche** di meccanismi e strumenti diversi da quelli fondati esclusivamente sulla specializzazione del lavoro e dei compiti e sulla formalizzazione
- Al fine di comprendere l'**agire individuale** e **sociale** delle persone è fondamentale capire cosa determina il loro comportamento nell'agire quotidiano
- Esistono diversi elementi (come ad esempio la *cultura*) attraverso cui leggere e quindi esercitare un'**influenza** volta a **coordinare i comportamenti** delle persone.



Il concetto di cultura organizzativa



1. E' un concetto **pluridisciplinare**
2. Non poggia su una definizione **unica** e **condivisa**
3. Esiste a diversi **livelli**
4. Rappresenta ciò che l'impresa possiede (**avere una cultura**) o ciò che l'impresa è (**essere una cultura**)

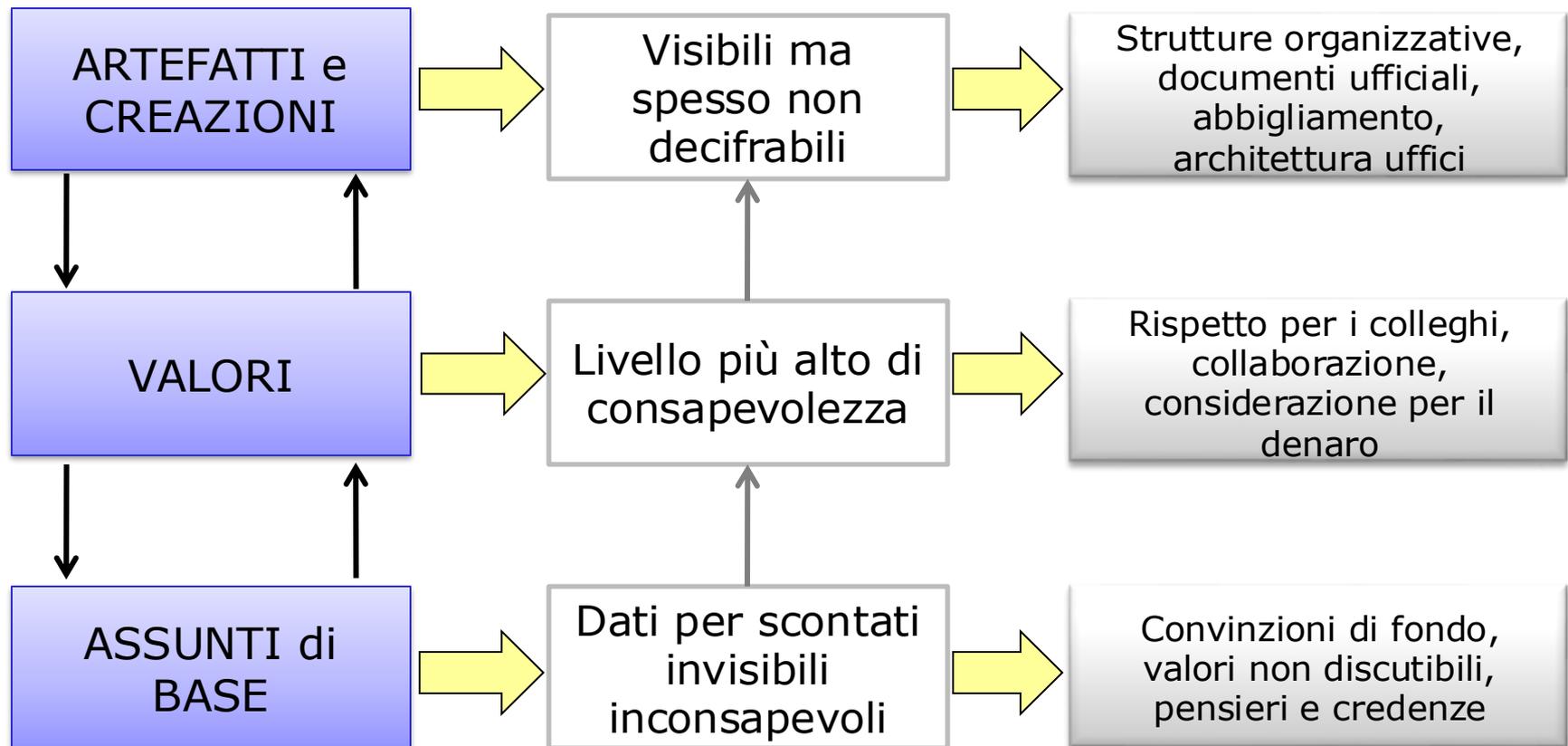


La definizione di cultura organizzativa

*"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)*



Le componenti della cultura organizzativa





Le espressioni simboliche

I **SIMBOLI** sono "oggetti, atti, relazioni o costrutti linguistici che esprimono ambigualmente una molteplicità di significati, suscitano emozioni e spingono gli uomini ad agire (Cohen, 1974)

Sono le manifestazioni della cultura



Aiutano a identificare la cultura

3 CATEGORIE

1. **Strumenti e forme di rappresentazione mentale**: espressioni simboliche fondate sul linguaggio e sulle forme di concezione del mondo e della vita
2. **Atti, condotte e stili di comportamento**: si tratta di azioni collettive, fortemente emotive, tramite le quali vengono celebrati i successi, gli eroi e soprattutto i valori dell'organizzazione
3. **Esperienze sensoriali ed estetiche**: insieme delle manifestazioni fisiche; espressioni tangibili della cultura materiale dell'organizzazione



La cultura organizzativa: le espressioni simboliche (esempi)

Linguaggio



Storie e miti



**STRUMENTI E FORME DI
RAPPRESENTAZIONE MENTALE**

Uffici



Edifici



Uniformi

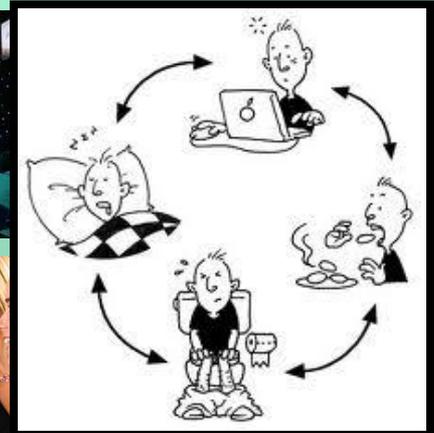
**ESPERIENZE SENSORIALI
ED ESTETICHE**

**ATTI, CONDOTTE E STILI DI
COMPORAMENTO**

Riti



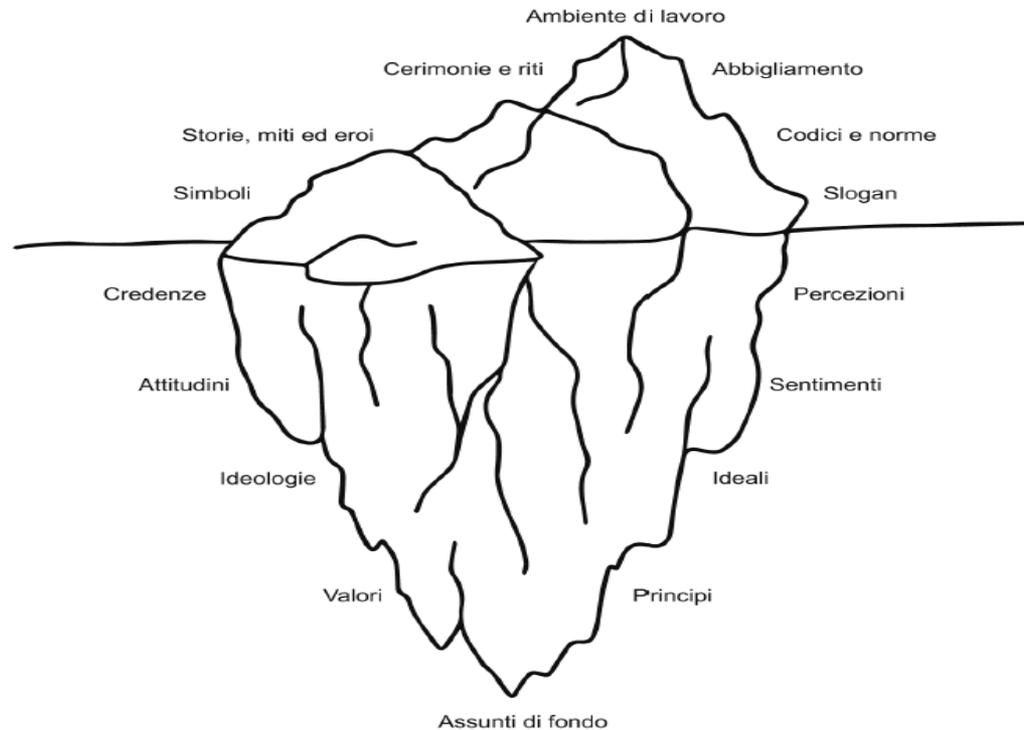
Cerimonie



Routine



Le componenti della cultura organizzativa

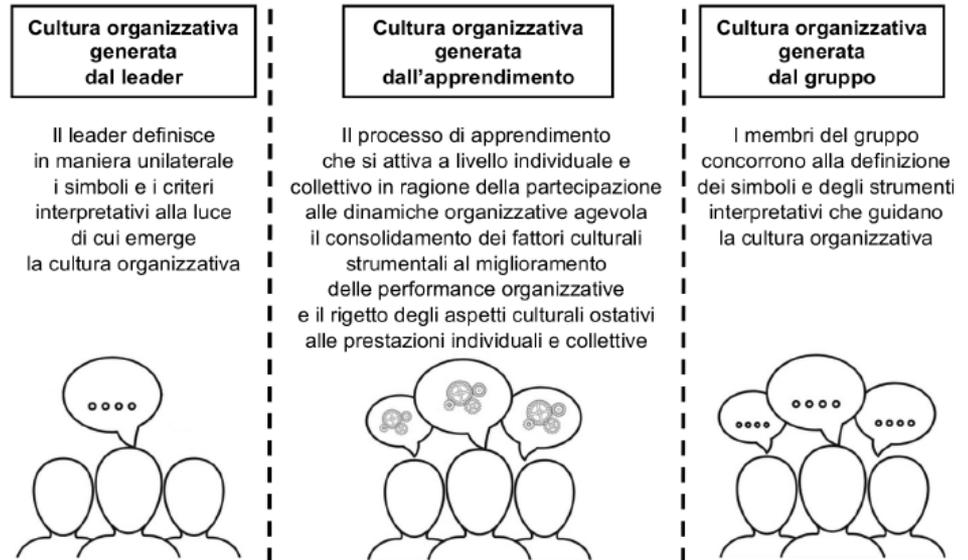




La formazione della cultura: le teorie

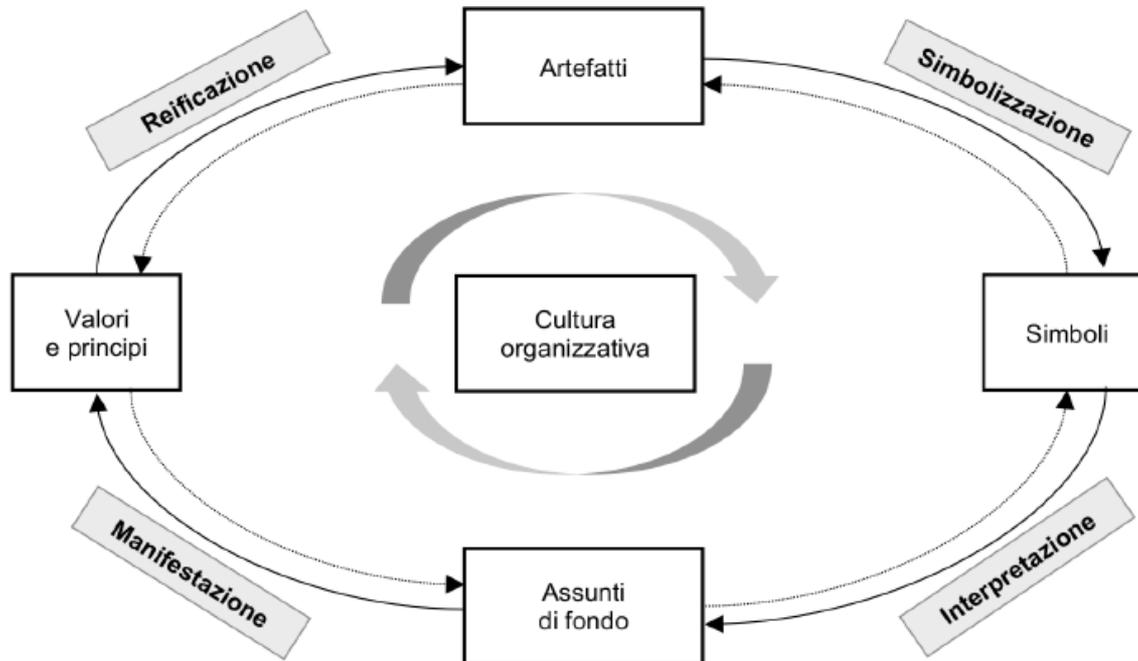
Schein ha spiegato la creazione della cultura facendo ricorso a tre teorie:

1. **Teoria socio-dinamica** spiega le relazioni interne a un gruppo, sia a livello di membri, sia tra i membri del gruppo e i loro leader
2. **Teoria sulla leadership** spiega come i leader danno vita, sviluppano e fanno penetrare i loro assunti nelle organizzazioni
3. **Teoria dell'apprendimento** spiega perché alcune soluzioni vengono consolidate mentre altre scompaiono





Le dinamiche della cultura organizzativa

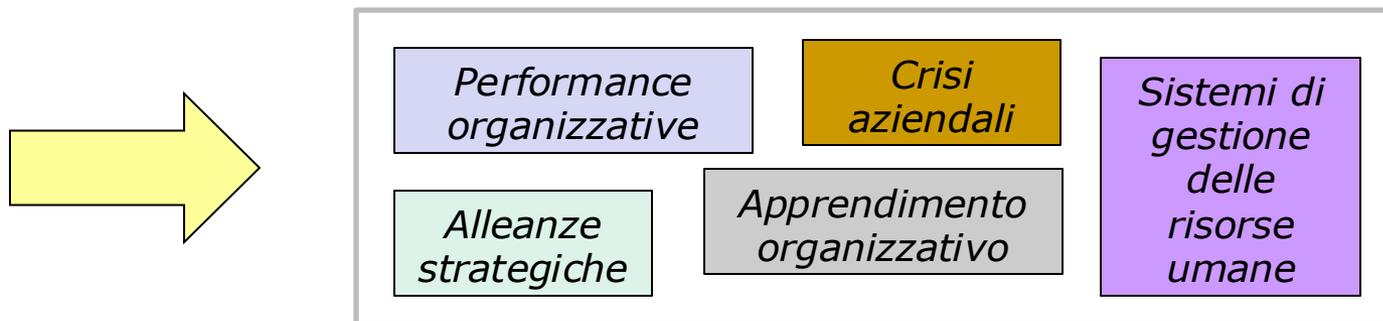




La rilevanza pratico-manageriale della cultura: le funzioni

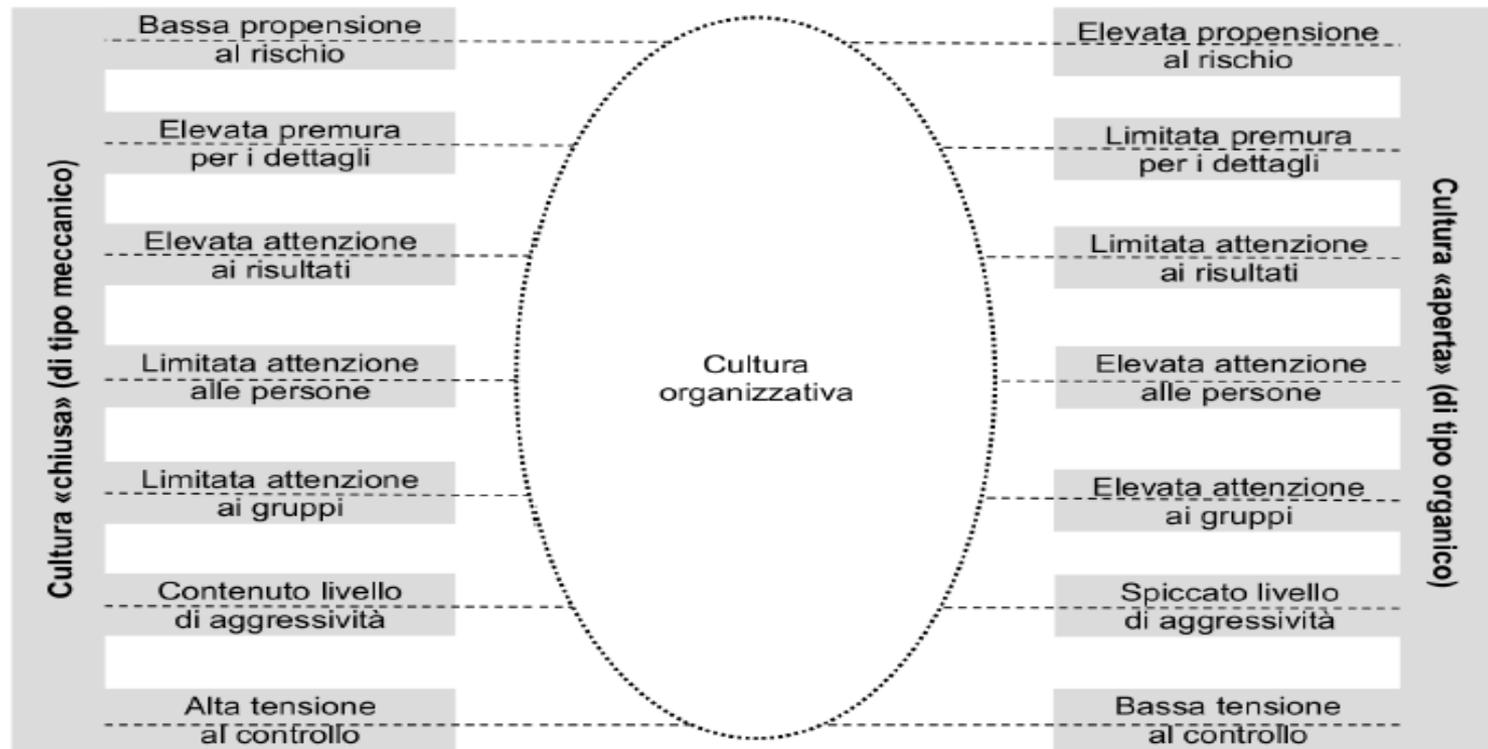
La cultura assolve ***diverse funzioni*** nelle organizzazioni:

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



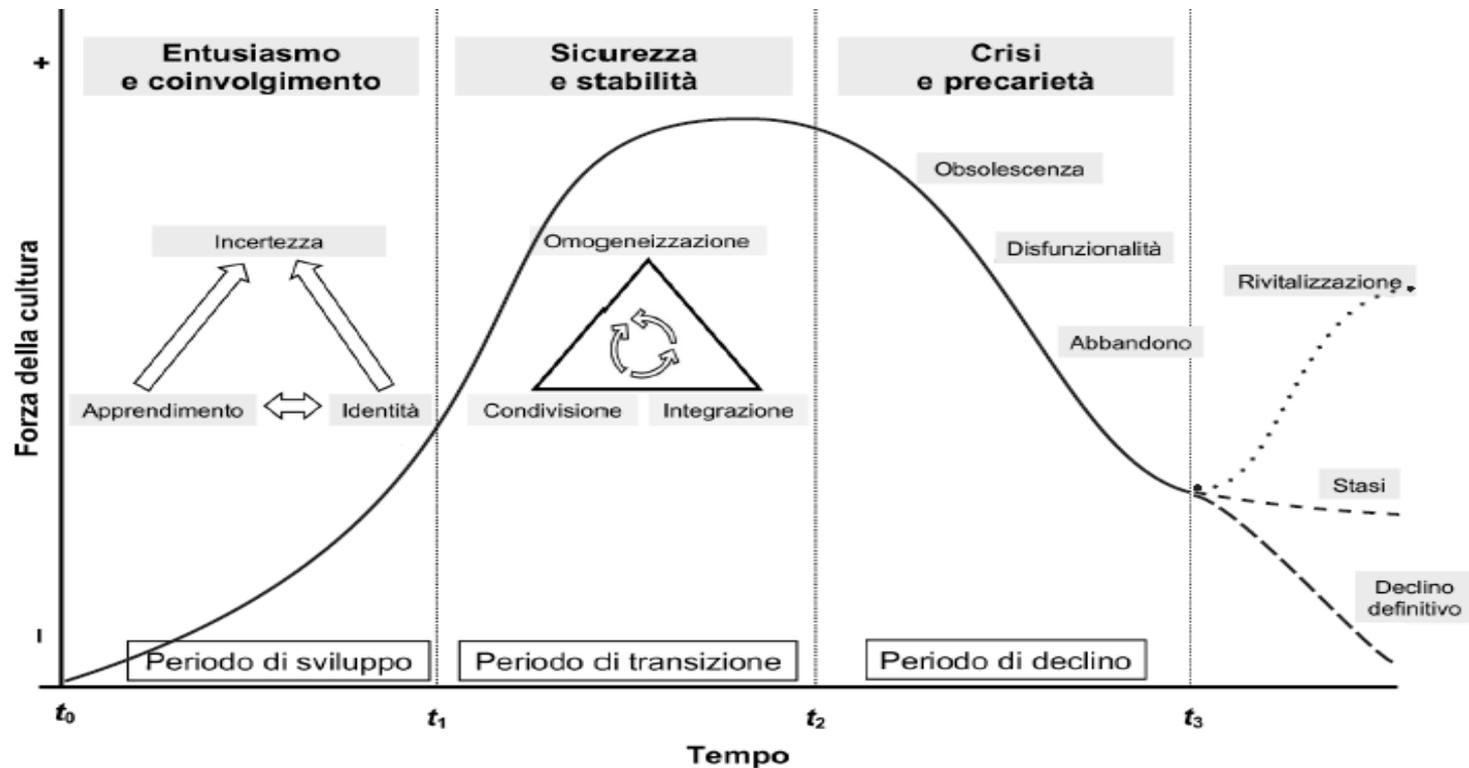


Le interazioni tra cultura e comportamenti



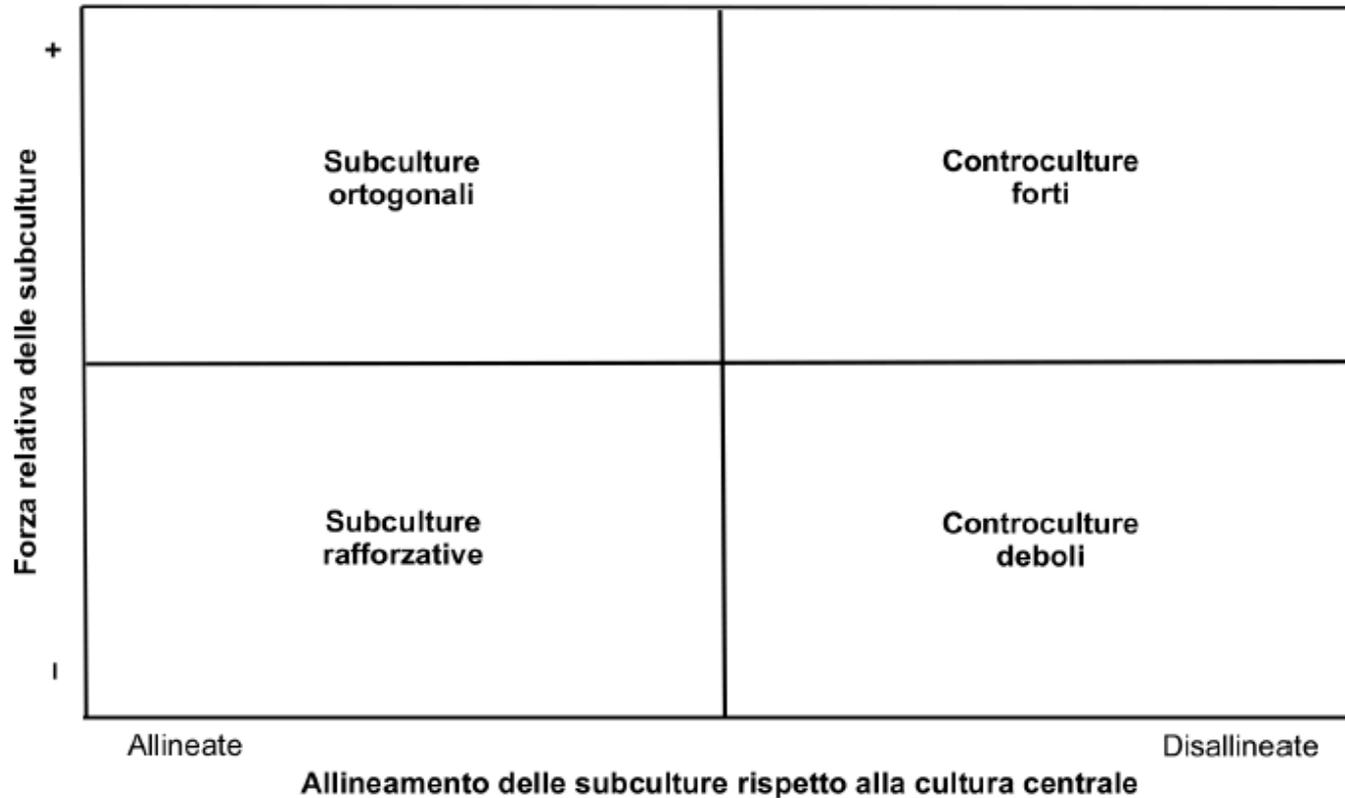


Una rappresentazione del ciclo di vita della cultura organizzativa





Le subculture organizzative in formato grafico





Contenuti

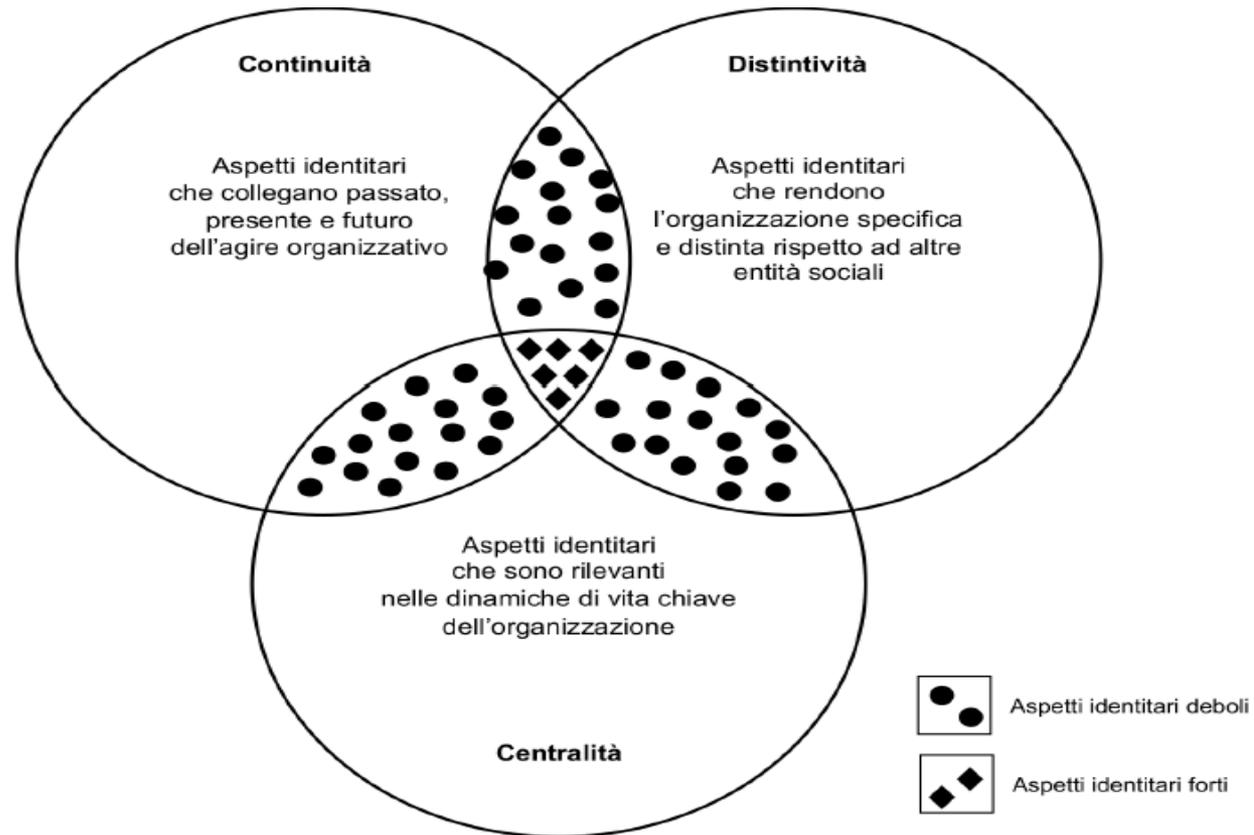
1. La cultura e le subculture organizzative

- Il concetto e le definizioni (*che cosa è la cultura?*)
- Le componenti (*quali elementi compongono la cultura?*)
- L'origine e la evoluzione a formazione (*come si forma e come cambia la cultura?*)
- La rilevanza pratico-manageriale (*a cosa serve la cultura? come interagisce con i comportamenti?*)
- Il ciclo di vita e il cambiamento (*come evolve la cultura nel tempo?*)
- Il rapporto cultura e sub-culture organizzative (*quali tipologie?*)

2. La identità organizzativa



I caratteri dell'identità organizzativa in chiave grafica





Le dinamiche dell'identità organizzativa

