

Cultura Organizzativa – Definizione

La matrice che genera la parola “cultura” è un verbo latino, *celere*, che significa innanzitutto *coltivare*, anche nel senso figurato di *avere cura*. La successiva evoluzione del termine cultura, in cultura organizzativa, la si deve al forte cambiamento alla quale la società in particolare negli '50 viene sottoposta o meglio si trova a fronteggiare. V'è infatti sotto il nome di “Miracolo economico” il periodo che si estende approssimativamente dagli anni '50 al 1963. Una serie dunque di cambiamenti socio-economici che non potevano non richiedere un'evoluzione a livello aziendale/produttivo, concernente perciò l'industria e il modo di pensare l'industria nonché lavorare all'interno di essa. In tal senso negli anni, diversi autori si sono occupati della cultura organizzativa, a partire da Schein, Trice, Beyer e Alvesson o ancora Sackmann, Martin e Berg; e i nuovi studi empirici ed etnografici presentati da Denison, Kunda e Kotter. L'idea è basata sulla convinzione che l'individuo ha bisogno del gruppo per stabilire la propria identità, dare un senso alla propria esistenza ed esprimersi appieno. Ciò ha reso possibile modificare i valori dei dirigenti, i loro comportamenti verso le relazioni umane, per migliorare le relazioni interpersonali, aumentare la capacità di leadership, le competenze, e così via.

Edgar Schein (professore emerito di management alla Sloan School of Management del Massachusetts Institute of Technology) in particolare definito il fautore del concetto di cultura organizzativa, sostiene che la cultura sia data da un insieme di elementi che si consolidano in un gruppo, in un'organizzazione in base alle esperienze di successo che hanno segnato il gruppo stesso. La cultura organizzativa è un concetto che implica quindi l'esistenza di un gruppo sociale di riferimento che deve essere coeso per poter gestire una problematica utilizzando le idee di tutti come assunti fondamentali da cui partire per risolvere un problema.

Pasquale Gagliardi e Massimiliano Monaci definiscono la cultura organizzativa come “un sistema di cognizioni socialmente acquisite e condivise che forniscono agli attori gli schemi mentali per “percepire-interpretare-valutare-agire”.

Metaforicamente la cultura organizzativa potrebbe essere paragonata al sale, cioè come quest'ultimo, pur essendo un elemento invisibile dà un sapore particolare a tutti gli alimenti; così la cultura organizzativa pur essendo invisibile dà uno stile particolare ad ogni organizzazione che può essere vincente o perdente.

Riferimenti bibliografici:

Schein E. H., *Coming to a New Awareness of Organizational Culture*, Sloan Management Review, n. 25, 1984 (trad.it. *Verso una nuova consapevolezza della cultura organizzativa*, in P. Gagliardi (a cura di), *Le imprese come cultura*, Isedi, Torino, 1986.

Pasquale Gagliardi, *Il gusto dell'organizzazione. Estetica, conoscenza, management*, Edizione Angelo Guerini e Associati, Milano, 2011

Schein E. H., *Culture d'Impresa*, Raffaello Cortina Editore, 2000

Schein E. H., *Organizational culture and leadership*, Jossey-Bass, 1985, (trad. It. *Cultura d'azienda e leadership*, Guerini e Associati, Milano, 1990.