

ABSTRACT

Un'organizzazione è costituita da un gruppo di persone che si allineano attraverso la loro formazione e/o servizi per raggiungere un obiettivo prefissato, che comporta la vendita dei loro prodotti e/o servizi ai loro consumatori o clienti target (DuBrin, 2019, pg. 339). Alla luce della frenetica epoca attuale del 21° secolo, gli obiettivi comuni di un'organizzazione possono essere ostacolati o favoriti dai dipendenti o dal management che mettono in atto azioni e abitudini specifiche. L'organizzazione ha quindi diversi modi per resistere alla prova del tempo con i suoi clienti. Uno di questi è l'assimilazione dei valori e della cultura organizzativa che non solo incarna ciò che l'organizzazione rappresenta, ma anche il modo in cui essa viene positivamente riconosciuta dal suo pubblico di riferimento.

Lo scopo di questo studio è quello di valutare come i valori e la cultura radicati in un'organizzazione possano o debbano influire sul luogo di lavoro e il suo conseguente effetto sulla produttività e sulle prestazioni dei dipendenti incorporati nell'organizzazione stessa. Il panorama aziendale altamente dinamico ha portato alla ribalta nella maggior parte delle organizzazioni, l'importanza di una corretta gestione dei dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Tuttavia, le diverse culture dei dipendenti potrebbero ostacolare o favorire le interazioni all'interno del luogo di lavoro e, soprattutto, influenzare l'accettazione o il rifiuto di una cultura organizzativa dominante che potrebbe essere necessaria per l'efficacia dell'organizzazione. Quando individui di diversa estrazione culturale sono quindi riuniti per lavorare in un'organizzazione, il loro senso della cultura organizzativa è guidato da una varietà di fattori, che sono strutturati e realizzati per mettere in atto la visione dell'organizzazione.

Va notato che i comportamenti organizzativi saranno esaminati per mostrare la loro influenza sulla gestione dei dipendenti in una data organizzazione. Per rafforzare ulteriormente questo aspetto, verrà impiegato lo studio di Hofstede e Schwarz sulla psicologia interculturale. Il modello proposto da Hofstede di sei dimensioni della cultura nazionale sarà esplorato in base alla loro influenza sui comportamenti dei dipendenti di un'organizzazione per raggiungere i loro rispettivi obiettivi. Il concetto di clima organizzativo sarà anche analizzato per mostrare come la sua interazione con i valori o i comportamenti dell'organizzazione faccia molta strada nel raggiungimento della sua visione e/o dei suoi obiettivi. Lo scopo dello studio è quello di mostrare, attraverso il contrasto e il confronto, come l'uso di valori possa influire in modo più efficiente o inefficiente su un'organizzazione.
