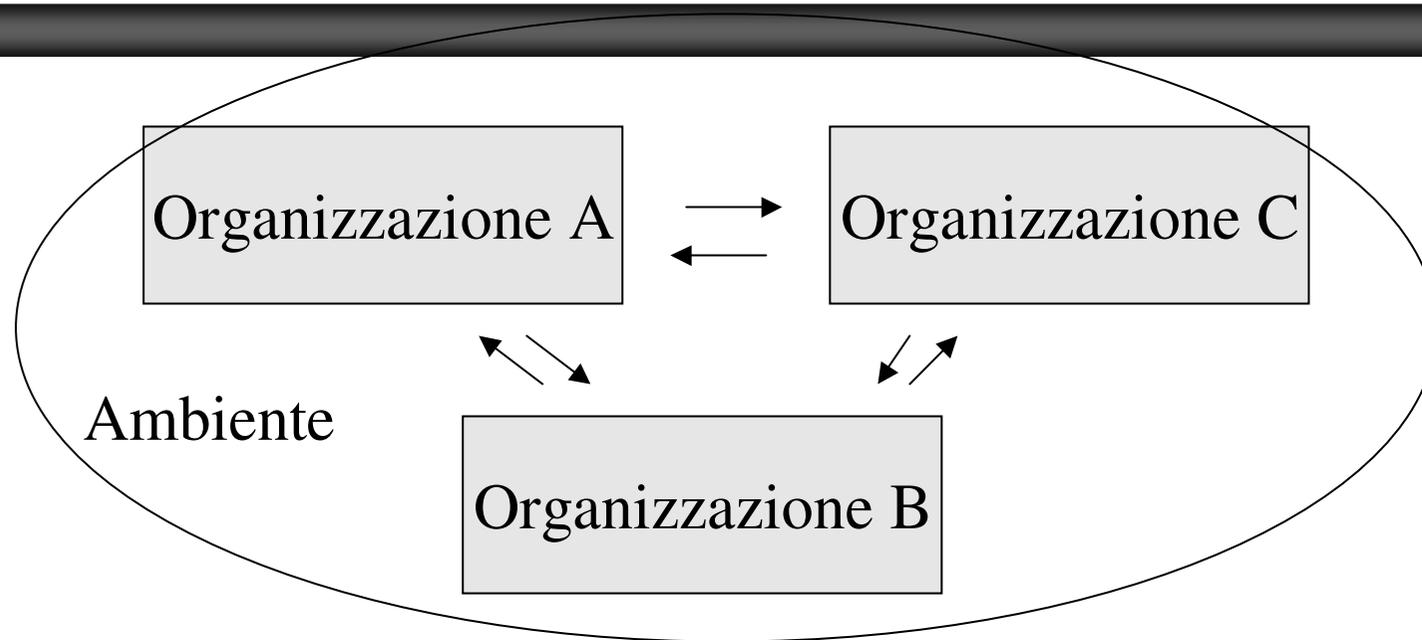


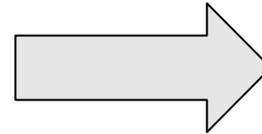
Capitolo 5

Relazioni interorganizzative

I rapporti tra le organizzazioni



Relazioni
interorganizzative

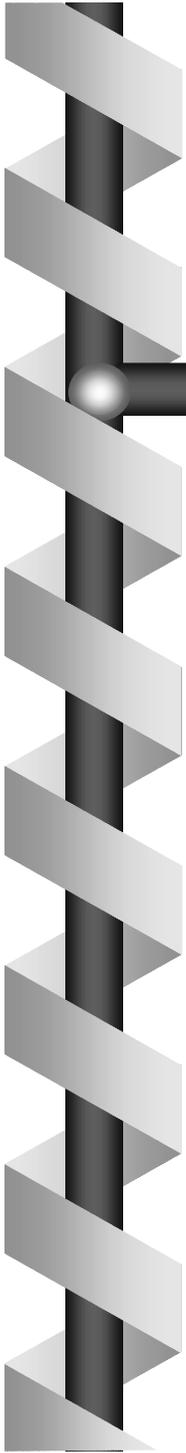


Ecosistema
organizzativo
(*J. Moore*)

Un modello per le interazioni interorganizzative*

		Tipo di organizzazione	
		Differente	Simile
Relazione tra le organizzazioni	Competitiva	Dipendenza dalle risorse	Ecologia delle popolazioni
	Cooperativa	Network collaborativo	Istituzionalismo

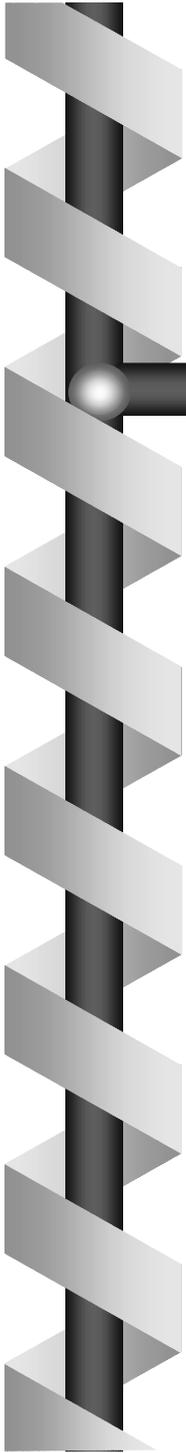
*Grazie ad Anand Narasimhan per aver suggerito questo modello.



Dipendenza dalle risorse

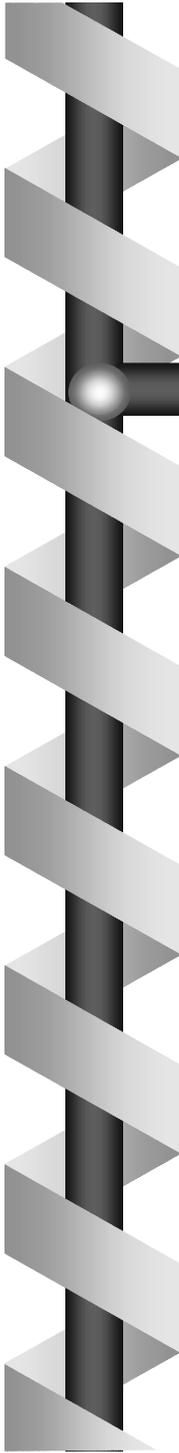
J. Pfeffer, G. R. Salancik

- ⌚ **Le organizzazioni competono per ottenere maggior indipendenza e autonomia dalle risorse;**
- ⌚ **Le organizzazioni consapevoli della propria dipendenza sviluppano strategie per ridurla;**
- ⌚ **La dipendenza delle risorse crea squilibri di potere e differenzia le organizzazioni.**



Network collaborativo

- ⌚ **Le aziende si uniscono per diventare più concorrenziali e per condividere le risorse scarse;**
- ⌚ **La cooperazione riduce i rischi di nuovi mercati e riduce i costi ma richiede fiducia e lealtà;**
- ⌚ **Le organizzazioni differiscono tra di loro;**
- ⌚ **Esempi di network: distretti industriali, join venture, partnership, outsourcing, ecc.**



Cambiamenti nelle caratteristiche delle relazioni interorganizzative

Orientamento tradizionale: conflittuale

Sospetto, competizione, distacco

Prezzo, efficienza, propri profitti

Informazioni e feedback limitati

Soluzione legale dei conflitti

Coinvolgimento e investimenti anticipati minimi

Contratti a breve termine

Il contratto limita la relazione

Nuovo orientamento: partnership

Fiducia, incremento del valore per entrambe le parti

Equità, lealtà, profitti di tutti

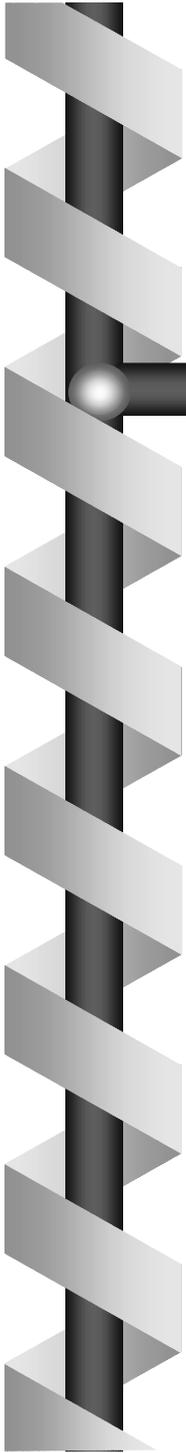
Collegamenti elettronici per condividere informazioni chiave, feedback sui problemi e discussione

Meccanismi per uno stretto coordinamento, presenza fisica delle persone

Coinvolgimento nelle attività di progettazione e produzione dei partner

Contratti a lungo termine

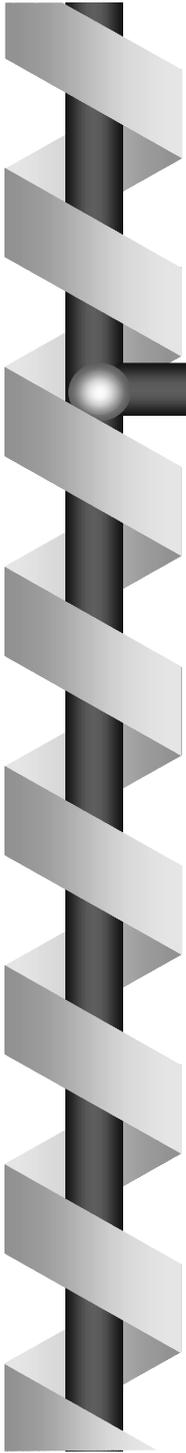
Supporto anche al di fuori del contratto



Ecologia delle popolazioni (1)

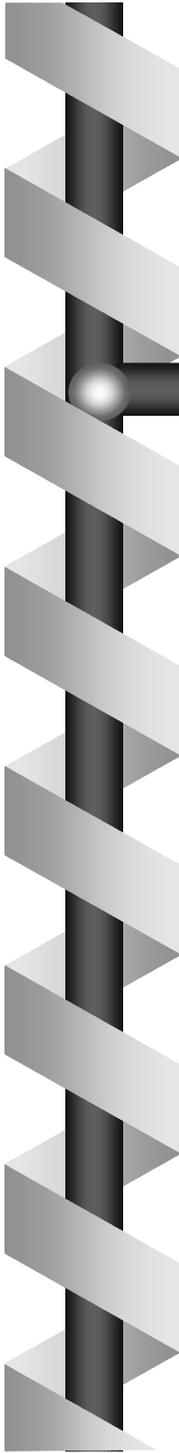
M. Hannan, J. Freeman

- ∞ **Modello che applica le teorie biologiche della selezione naturale;**
- ∞ **Le organizzazioni agiscono diversamente poiché fanno parte di popolazioni differenti;**
- ∞ **Le organizzazioni appartenenti ad una popolazione hanno caratteristiche analoghe e utilizzano le medesime risorse, spesso competendo tra di loro;**
- ∞ **All'interno di ogni popolazione si susseguono modelli organizzativi differenti;**



Ecologia delle popolazioni (2)

- ⌚ **All'interno di ogni popolazione le organizzazioni che sopravvivono sono quelle che riescono a modificare le proprie strutture;**
- ⌚ **Le singole organizzazioni soffrono di inerzia strutturale e solo le più forti si modificano;**
- ⌚ **Le dimensioni incidono sulla capacità di adattamento**



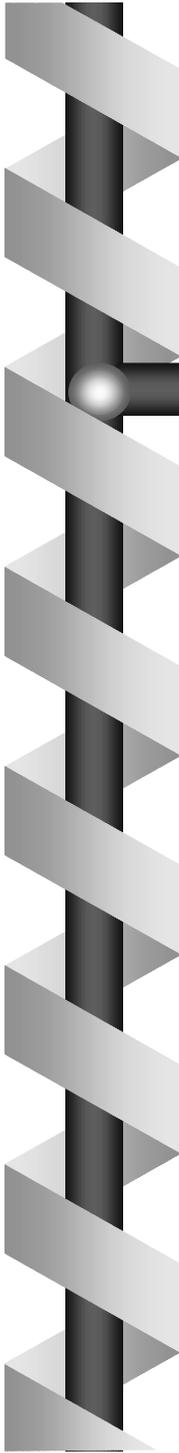
La sopravvivenza per l'approccio ecologico

I modelli organizzativi possono essere:

- ⌚ **Generalisti: nicchia ampia, vasta gamma prodotti, ampio mercato, poca competizione, rigide.**
- ⌚ **Specialisti: nicchia ristretta, gamma prodotti limitata, piccolo mercato, alta competizione, flessibili.**

Elementi del modello organizzativo dell'ecologia delle popolazioni

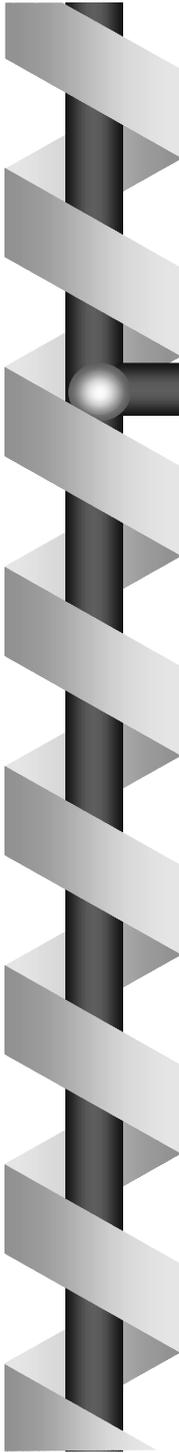




Istituzionalismo (1)

J. Meyer, B. Rowan

- ⌚ **Le organizzazioni adottano strutture e processi per compiacere gli attori esterni e queste attività diventano delle regole interne;**
- ⌚ **Le organizzazioni ricevono legittimità dall'esterno;**
- ⌚ **Le aspettative provenienti dall'esterno influenzano il sistema di norme, valori e credenze (dimensione istituzionale);**



Istituzionalismo (2)

- ⌚ **Le tecnologie sono governate da razionalità e efficienza (dimensione tecnica);**
- ⌚ **La struttura è indipendente dalle reali esigenze produttive o dalla soluzione di specifici problemi;**
- ⌚ **Organizzazioni appartenenti allo stesso campo tendono ad assomigliarsi (isomorfismo istituzionale).**

Tre meccanismi per l'isomorfismo istituzionale

	Mimetico	Coercitivo	Normativo
Ragioni per cui si diventa simili:	Incertezza	dipendenza	obbligo, dovere
Eventi:	visibilità delle innovazioni	leggi, regole, sanzioni	professionalità, certificazione, attribuzione
Base sociale:	supportato culturalmente	legale	morale
Esempi:	reengineering, benchmarking	controllo dell'inquinamento, normativa scolastica	standard contabili, formazione consulenziale

Fonte: adattato da W. Richard Scott, *Institutions and Organizations* (Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1995).