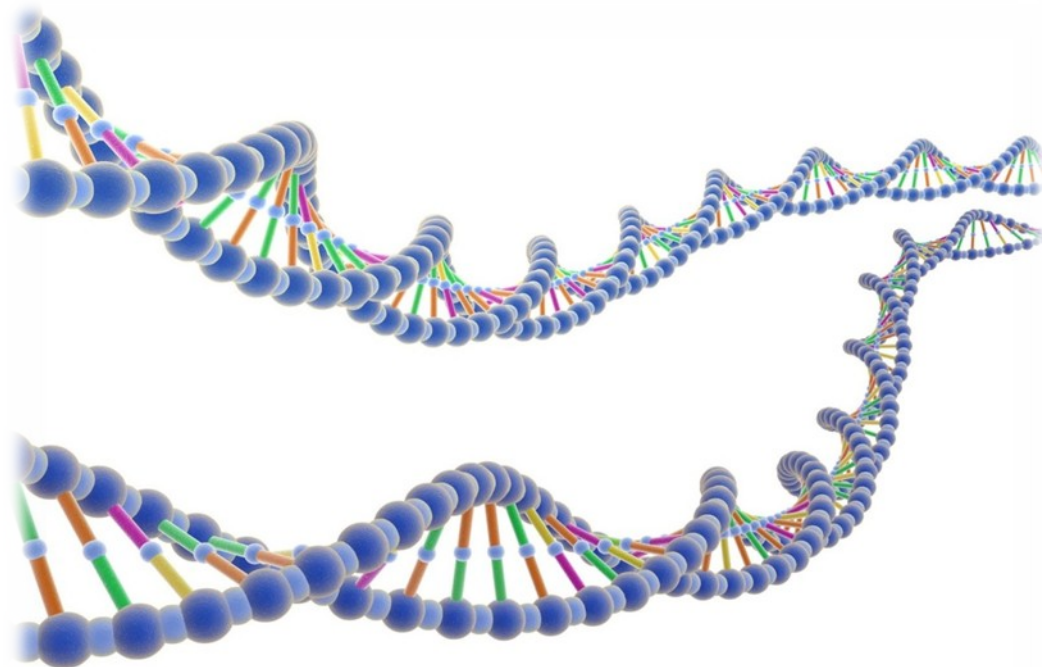


Cultura organizzativa e performance aziendale



**La cultura
organizzativa
è il DNA di
un'azienda**

Secondo la ricerca "Creating People Advantage", condotta nel 2013 dal Boston Consulting Group in collaborazione con l'European Association for People Management, la gestione della cultura organizzativa è una delle tre principali priorità di intervento e sviluppo per le aziende europee.

Ma che cosa si intende per cultura organizzativa e perché è importante?

Non esiste una definizione unica universalmente condivisa. Di seguito riportiamo quelle più note e significative.

"La cultura è un sistema di significati accettati pubblicamente e collettivamente, che operano per un certo gruppo in un determinato momento. Questo sistema di termini, forme, categorie ed immagini aiuta le persone ad interpretare le situazioni in cui si trovano ad essere." (Pettigrew, 1979)

"La cultura può essere vista come il collante che tiene insieme l'organizzazione attraverso la condivisione di schemi di significato. La cultura consiste nei valori, nelle credenze e nelle aspettative che i membri si trovano a condividere." (Siehl e Martin, 1984)

"La cultura è lo schema di assunti fondamentali che un certo gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato mentre imparava ad affrontare i problemi legati al suo adattamento esterno o alla sua integrazione interna, e che hanno funzionato in modo tale da essere considerati validi e quindi degni di essere insegnati ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a tali problemi." (Schein, 1985)

"Una cultura è espressa soltanto attraverso le azioni e le parole dei suoi membri. La cultura non è visibile in sé, ma è resa visibile soltanto attraverso la sua rappresentazione." (Van Maanen, 1988)

"La cultura è la personalità di un'organizzazione." (McNamara, 1997)

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Cultura organizzativa e performance aziendale

La cultura organizzativa può influenzare positivamente la performance aziendale

Numerosi studi hanno dimostrato la correlazione positiva tra cultura organizzativa e performance

John Kotter e James Heskett, professori presso la Harvard Business School, analizzarono più di 200 grandi imprese statunitensi di 22 diversi settori per un periodo di 11 anni (1977-1988).

Tale ricerca fu pubblicata nel 1992 nel saggio "Corporate Culture and Performance" e in forma sintetica nella rubrica di Kotter su Forbes nel 2011 con il titolo "Does Corporate Culture Drive Financial Performance".

Lo studio rilevò che le aziende dotate di una solida cultura orientata all'adattamento ai cambiamenti e alla valorizzazione e responsabilizzazione a tutti i livelli raggiunsero nel lungo termine risultati economici nettamente superiori alle altre.

In particolare vennero misurati gli incrementi medi dei seguenti indicatori di performance:

Fatturato: 682% vs. 166%

Valore azionario: 901% vs. 74%

Utili netti: 756% vs. 1%

Personale: 282% vs. 36%



Eric Flamholtz, professore dell'Università della California di Los Angeles (UCLA), studiò un'azienda del settore manifatturiero di medie dimensioni con venti divisioni che svolgevano un lavoro abbastanza omogeneo.

Tale ricerca fu pubblicata nel 2001 sull'European Management Journal con il titolo "Corporate Culture and the Bottom Line".

Lo studio rilevò che le divisioni in cui il personale si rispecchiava nei valori ed aveva comportamenti coerenti con la cultura aziendale presentavano risultati migliori in termini di redditività (EBIT).

In particolare è emerso che la cultura aveva un impatto del 46% sui risultati economici.

A seguito dello studio l'azienda decise di aggiungere la voce "gestione efficace dalla cultura" al sistema di valutazione delle prestazioni e retributivo.

Contatti

Performance Technology Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com

Cultura organizzativa e performance aziendale

Nel 2007 Raj Sisodia, David Wolfe e Jag Sheth, pubblicarono il libro "Firms of Endearment", contenente l'analisi di 28 grandi organizzazioni (tra cui Amazon, Honda, Southwest Airlines, IKEA, Google, Harley-Davidson) focalizzate sulla cultura.

In un decennio tali aziende portarono ai loro investitori un rendimento medio del 1.025% rispetto al:

- 122% delle aziende incluse nell'indice S&P 500;
- 316% delle aziende incluse nel libro "Good to Great" di Jim Collins.



La cultura organizzativa può essere pertanto fonte di vantaggio competitivo in quanto non solo stimola il commitment, garantisce equilibrio e stabilità, definisce schemi interpretativi, serve come meccanismo di controllo dei comportamenti dei membri, ma può anche avere un impatto rilevante sulla performance aziendale.

È importante sottolineare che non esiste una cultura "migliore" delle altre in senso assoluto. Ciò che conta è l'allineamento di questo elemento con la strategia, la struttura e l'ambiente competitivo al fine di raggiungere gli obiettivi desiderati.

Approfondimenti

Per maggiori informazioni riguardo l'argomento trattato dal presente articolo o per effettuare un'analisi della vostra cultura aziendale, potete contattarci ai recapiti indicati a lato.

**La cultura
organizzativa
può essere
fonte di
vantaggio
competitivo**

Contatti

Performance Technology
Solutions S.r.l.

Via Valparaiso 10,
20144 Milano

Tel.: 0272094514

www.ptsonweb.com

info@ptsonweb.com