

## SHOCK E NETWORK ORGANIZZATIVI

### MODELLI RELAZIONALI EMERGENTI IN CONTESTI DI CAMBIAMENTO

*Editors: Daniele Mascia (Luiss), Fausto Di Vincenzo (Università "G. D'Annunzio" di Chieti/Pescara)*

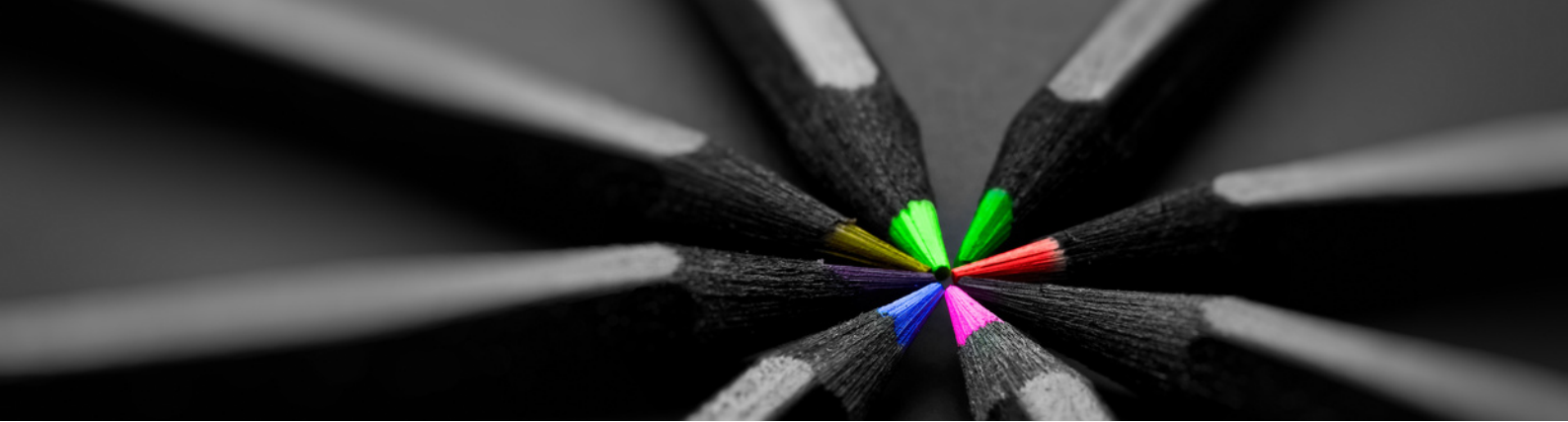


prospettive **in** ORGANIZZAZIONE ))

*Gli shock recenti come la pandemia o la guerra in Ucraina stanno avendo effetti profondi sulle organizzazioni, praticamente in tutti i settori industriali. Numerosi articoli e contributi di ricerca continuano a documentare l'impatto degli shock su vari aspetti organizzativi (cambiamento dei processi produttivi, gestione delle supply chain, etc.). Uno degli aspetti che tuttavia sembra ancora non sufficientemente investigato riguarda se e come gli shock influenzano le relazioni inter e intra organizzative (Casciaro, 2021).*

*Sappiamo, ad esempio, che gli shock sulle catene di fornitura stanno portando le imprese a ripensare accordi e altre forme di collaborazione con fornitori e clienti. Sappiamo, inoltre, che organizzazioni appartenenti a diversi settori industriali hanno iniziato a collaborare spontaneamente per affrontare situazioni emergenziali (ad esempio durante la pandemia la collaborazione per la produzione delle valvole "charlotte" utili ai pazienti in terapia intensiva), combinando risorse e competenze in modo innovativo e poco prevedibile (Shipilov & Gawer, 2020). Sappiamo, quindi, che per superare uno shock occorre compiere sforzi di cambiamento dei network organizzativi.*

*Ecco alcune domande di ricerca: Come uno shock modifica la propensione delle organizzazioni a collaborare? Quali nuove forme di collaborazione si osservano? Con quali (nuovi) obiettivi le organizzazioni collaborano? Quali caratteristiche hanno i nuovi partner? Come cambia la struttura relazionale delle organizzazioni (per esempio, con riferimento alla dimensione del network, al clustering e alla densità delle reti)?*



*Anche all'interno delle organizzazioni, a livello individuale e di team, i continui shock stanno cambiando le strutture relazionali. Ad esempio, l'adozione del remote working durante la pandemia, unitamente ad una comunicazione faccia-a-faccia sempre meno frequente, ha cambiato la natura e la struttura dei network tra colleghi. Sappiamo che a livello di team aziendali gli shock impattano profondamente sulle dinamiche di gruppo, sulle interazioni che sono sempre più frequenti e che avvengono sempre più in modo virtuale, sulla formazione di task force multidisciplinari in risposta a specifiche e sempre nuove esigenze.*

*Ecco ulteriori domande di ricerca: Come il remote working influenza il cambiamento della struttura delle relazioni tra lavoratori? In che misura i cambiamenti influenzano la qualità della comunicazione e la capacità di condividere know-how ed esperienze? Quali dinamiche caratterizzano i team in un contesto di shock? Come a seguito di uno shock cambiano le relazioni tra i membri del gruppo, e come queste influenzano i risultati conseguiti? Come cambiano le interdipendenze all'interno del team, e come questo incide sulla capacità dei gruppi di integrarsi con altri attori dentro e fuori l'organizzazione?*

*Questo numero speciale intende stimolare il dibattito sul tema raccogliendo contributi incentrati sul cambiamento delle relazioni organizzative in contesti caratterizzati da forte incertezza e ambiguità, adottando una varietà di prospettive e metodologie.*

*Accogliamo lavori sia teorici che empirici; sul piano empirico, auspichiamo di ricevere contributi qualitativi, quantitativi o che combinano i due approcci.*

*Alcune possibili parole chiave:*

*Relazioni intra- e inter-organizzative, Modelli di business emergenti, Ecosistemi organizzativi, Cambiamento organizzativo, Network churning, Network evolution, Resilienza, Modelli platform-based e/o crowd-based, Creatività, Innovazione, Team, Remote working, Reti professionali e outcome (es., stress, soddisfazione lavorativa, produttività), Studi multilivello.*

#### *Referenze*

- Casciaro T. 2021. Pandemics and Network Scholarship. *Journal of Management Studies*, 58(2): 576-571.
- Shipilov A., Gawer A. 2020. Integrating Research on Interorganizational Networks and Ecosystems. *Academy of Management Annals*, 14(1): 92-121.