

L'ORGANIZZAZIONE ETICA

Prezzo: **Regular Price**
36,00 € **Special Price**
34,20 €



L'organizzazione etica

Questioni, analisi e soluzioni

Naomi Ellemers
Dick de Gilder



| | |
|--------------------|--------------------------------|
| Codice | 9788891663986 |
| Tipologia | Libri |
| Data pubblicazione | 19 set 2023 |
| Reparto | Economia, LIBRI |
| Autore | De Gilder Dick, Ellemers Naomi |
| Editore | Maggioli |

Investitori, clienti, dipendenti, consumatori e cittadini si aspettano sempre più che le organizzazioni si assumano la responsabilità dell'impatto sociale delle loro attività.

Questo volume guida alla comprensione delle dinamiche che riguardano il comportamento etico all'interno delle organizzazioni e presenta, per ogni capitolo, l'analisi di uno specifico problema, i rischi in cui le organizzazioni incorrono facendo ricorso a soluzioni di facile utilizzo, e le soluzioni che, al contrario, possono apparire dispendiose ma si rivelano efficaci a lungo termine. Alla base della loro analisi, Ellemers e De Gilder pongono l'approccio teorico dell'identità sociale, che considera la rilevanza dei gruppi cui le persone appartengono per la loro identità.

Grazie alle numerose ricerche nell'ambito della psicologia sociale e delle organizzazioni e ai casi aziendali internazionali, il volume risulta di interesse sia in ambito accademico sia professionale, fornendo spunti importanti su come gestire le molteplici minacce derivanti dal comportamento non etico all'interno del contesto organizzativo.

Presentazione dell'edizione italiana

Ringraziamenti

Capitolo 1 Il comportamento morale nelle organizzazioni

1.1 Aspetti fondamentali: tutti vogliamo comportarci moralmente

1.1.1 Un'abbondanza di comportamenti immorali

1.1.2 Il paradosso della moralità

1.1.3 La ricerca di un rimedio rapido

1.2 Analisi: fare ciò che è moralmente giusto non è facile come sembra

1.2.1 Individui e organizzazioni "dal doppio volto"

1.2.2 Ma siamo d'accordo su che cosa è morale?

1.2.3 Disimpegno morale come via d'uscita

1.3 Soluzioni: influenzare il comportamento morale nelle organizzazioni

1.3.1 Limiti dell'approccio delle differenze individuali

1.3.2 Limiti dell'approccio economico

1.3.3 Limiti dell'approccio legale

1.4 Conclusione: una rivisitazione dei tre rimedi rapidi

Capitolo 2 Identità sociale al lavoro

2.1 Aspetti fondamentali: il potere delle identità sociali

2.1.1 L'organizzazione per cui lavori definisce anche chi sei

2.1.2 I rischi morali dell'allineare le persone verso obiettivi condivisi

2.1.3 Influenza dei gruppi su pensieri, sentimenti e comportamenti individuali

2.2 Analisi: preoccupazioni principali delle persone nel luogo di lavoro

2.2.1 A che gruppo appartengo?

2.2.2 Come devo comportarmi?

2.2.3 Posso essere orgoglioso di me?

2.3 Soluzioni: gestire i rischi morali nelle organizzazioni

2.3.1 (Ri)definizione del contesto

2.3.2 Mettere in primo piano le buone intenzioni

2.3.3 Migliorare la situazione

2.4 Conclusione: segnali d'allarme a cui prestare attenzione

Capitolo 3 Leadership morale

3.1 Aspetti fondamentali: il clima al vertice

3.1.1 Eroi o cattivi?

3.1.2 Promuovere performance elevate

3.1.3 Sottovalutare il potere delle situazioni

3.2 Analisi: pericoli morali del separare i leader da tutti gli altri

3.2.1 Il rischio del piedistallo

3.2.2 Avere controllo sugli altri

3.2.3 Essere soli al vertice

3.3 Soluzioni: promuovere la leadership morale

3.3.1 Sostegno attraverso identità condivisa

3.3.2 Guadagnarsi lealtà estendendo la fiducia

3.3.3 Bilanciare opportunità e responsabilità

3.4 Conclusione: costruire un'identità condivisa

Capitolo 4 Motivare scelte morali

4.1 Aspetti fondamentali: moralità e motivazione

4.1.1 Soldi, soldi, soldi: è un mondo per ricchi

4.1.2 Vivere in una bolla: proteggere la propria identità distinta

4.1.3 Traguardi come incentivi: tentazioni irresistibili

4.2 Analisi: i costi nascosti dell'ignorare la condotta nell'ambiente di lavoro

4.2.1 Evidenziare i risultati individuali invita alla negligenza morale

4.2.2 L'ingiustizia porta all'esclusione morale

4.2.3 L'inciviltà nutre la mancanza di conformità

4.3 Soluzioni: fare in modo che le persone facciano la cosa giusta

4.3.1 Affermare inclusione e rispetto

4.3.2 Affrontare i comportamenti immorali

4.3.3 Orgoglio per valori morali condivisi

4.4 Conclusione: lavorare per uno scopo comune

Capitolo 5 Diversità e inclusione

5.1 Aspetti fondamentali: riconciliare correttezza ed eccellenza

5.1.1 Definire standard professionali

5.1.2 Gestire capacità e prospettive diverse

5.1.3 Le buone intenzioni non bastano

5.2 Analisi: inserirsi o andarsene

5.2.1 Tutti hanno lo stesso ritorno sull'investimento?

5.2.2 Dipende da quello che fai o da dove arrivi?

5.2.3 Al lavoro devi nascondere chi sei?

5.3 Soluzioni: puntare ad accettazione e appartenenza

5.3.1 Trattamento corretto nonostante la disuguaglianza

5.3.2 Consentire modi diversi di appartenenza

5.3.3 Riconoscere costi e benefici della diversità

5.4 Conclusione: oltre i numeri

Capitolo 6 Il fattore umano nel cambiamento organizzativo

6.1 Aspetti fondamentali: la stagnazione significa declino?

6.1.1 Generazioni diverse hanno bisogni simili

6.1.2 Le nuove soluzioni hanno esiti imprevisti

6.1.3 Il fattore umano è fondamentale per un adattamento effettivo

6.2 Analisi: i rischi morali degli sconvolgimenti dell'ambiente di lavoro

6.2.1 Esclusione morale nelle relazioni di impiego

6.2.2 La giustificazione morale nell'esaltazione della creatività

6.2.3 La negligenza morale nel dare la priorità alle novità

6.3 Soluzioni: fiducia reciproca per un adattamento responsabile

6.3.1 Trasformazione mediante fusioni e acquisizioni

6.3.2 Nuovi arrivati e "vecchia guardia"

6.3.3 Riconciliare continuità e cambiamento

6.4 Conclusione: l'affidabilità è un'ancora per l'innovazione

Capitolo 7 Relazioni con gli stakeholder

7.1 Aspetti fondamentali: la gestione degli stakeholder

7.1.1 Persone, pianeta, profitto: qual è lo scopo?

7.1.2 Attirare collaboratori, clienti e investitori

7.1.3 Assicurarsi la "licenza di operare"

7.2 Analisi: affrontare le preoccupazioni per la reputazione

7.2.1 Quello che dici e chi sei

7.2.2 Scuse per errori organizzativi

7.2.3 Iniziative per gli stakeholder come greenwashing

7.3 Soluzioni: assumere responsabilità sociale

7.3.1 La filantropia come “impegno costoso”

7.3.2 Organizzazioni come famiglie

7.3.3 Società Benefit

7.4 Conclusione: un approccio integrato

Capitolo 8 Il potere del clima etico

8.1 Aspetti fondamentali: garantire la conformità

8.1.1 Individuare e prevenire le frodi

8.1.2 Pressioni per le performance

8.1.3 Regole e sanzioni

8.2 Analisi: affrontare i cattivi comportamenti

8.2.1 Lealtà e cura come giustificazioni morali

8.2.2 Capri espiatori per la purificazione morale

8.2.3 L'esclusione morale dei whistleblower

8.3 Soluzioni: la forza del clima etico

8.3.1 Superare vergogna e senso di colpa

8.3.2 Essere aperti a imparare dagli errori

8.3.3 Essere orgogliosi di fare quello che è giusto

8.4 Conclusione: integrare le preoccupazioni morali

Bibliografia

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento allo 0461.232337 o 0461.980546
oppure via mail a : servizioclienti@libriprofessionali.it

www.LibriProfessionali.it è un sito di Scala snc Via Solteri, 74 38121 Trento (Tn) P.Iva 01534230220

