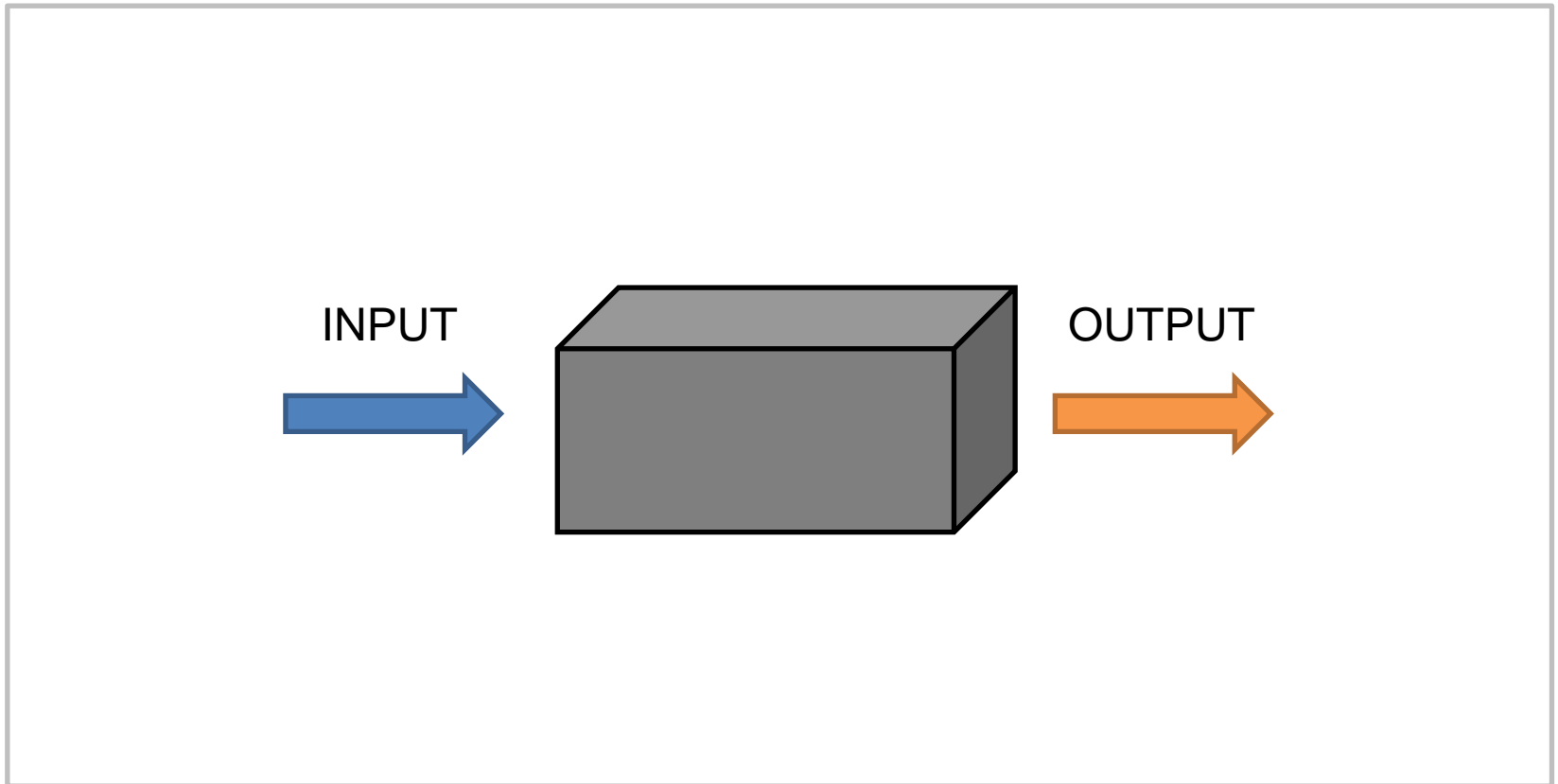


Introduzione

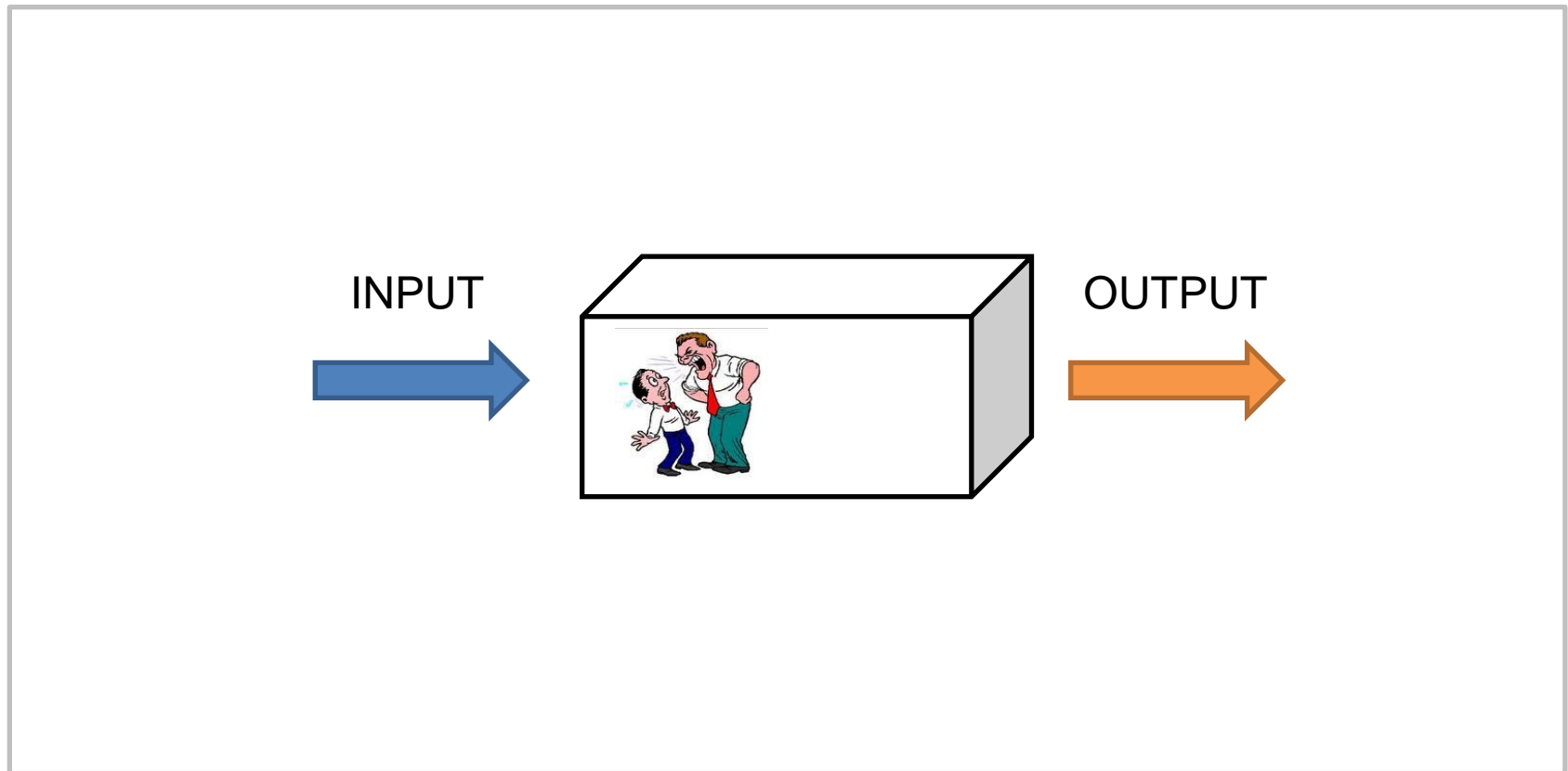
**Lo studio sociologico delle
organizzazioni**

Organizzazione come «black box»



Studi organizzativi ...

Cominciano a mettere in luce alcuni processi...



Per lungo tempo predominio di **Teorie**
«strutturaliste» o dell'**organizzazione razionale**



Focus su gerarchia, differenziazione, divisione del lavoro, coordinamento, linee di comunicazione, regole, mansionari, ecc.

Razionale?

¹razionale

(*agg., s.m.*) AU 1a. *agg.*, dotato della ragione, che usa la ragione o se ne lascia guidare al fine di giudicare ...

aggettivo

1. Provvisto di ragione, come facoltà peculiare dell'uomo.
"creatura r."
2. Relativo alla ragione (*principi r.*), spec. in quanto rispondente a una esigenza di logicità (*procedimento r.*), di sistematicità o di rigore scientifico (*metodo r.* ; *criterio r.* ; *indagine r.*), di congruenza e funzionalità (*alimentazione r.* ; *stanza arredata con criteri r.*): rispettivamente contrapposto a *irrazionale*, *empirico*, *intuitivo*.

Organizzazioni sono considerate strumenti razionali per raggiungere scopi prestabiliti, attraverso sistemi di regole definite, che assicurano coordinamento e controllo (Blau e Scott 1962)

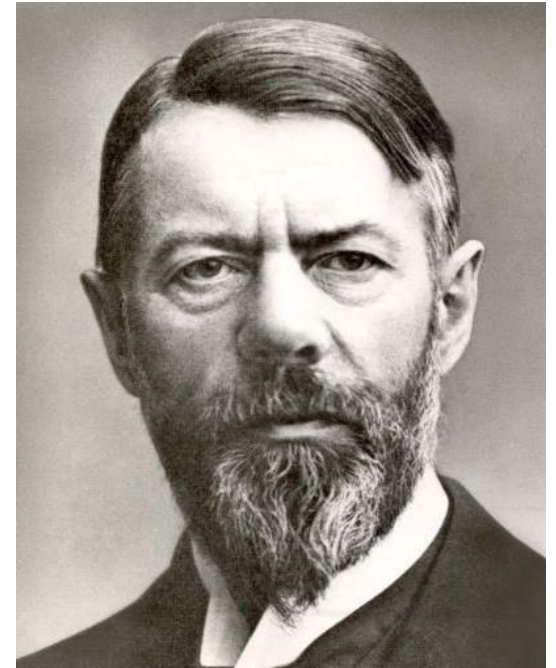


Il contributo di Max Weber

Max Weber enfatizza la centralità di: regole, forme di autorità gerarchica, ruoli specializzati, modelli di comunicazione e di archiviazione delle informazioni



Burocrazia



Max Weber
(1864-1920)

Burocrazia → «razionalizzazione» → efficienza e delle organizzazioni



Burocrazia (con la sua struttura rigida, formalizzata, ecc.) è **espressione più compiuta di razionalità.**

... è la struttura organizzativa migliore (o modo migliore per far funzionare un'organizzazione; attenzione → a prescindere dagli scopi che persegue tale organizzazione)

È «acefala», è strumento tecnico, prende le direttive dai centri di potere/leader



Il contributo di Frederick Taylor

«**Taylorismo**» espressione più coerente ed estrema di quel processo di razionalizzazione burocratica



Friederick W. Taylor
(1856-1915)

-
- Estesa e rigida gerarchia interna, più linee di comando
 - Rigida separazione tra progettazione ed esecuzione del lavoro
 - Compiti, tempi (fino ai movimenti del corpo) rigidamente stabiliti dalla direzione
 - Scarsa autonomia e partecipazione dei lavoratori alle decisioni (anche su come svolgere un compito)
 - Forte controllo (dei vertici) sui lavoratori – sistema disciplinare

Più in generale...



In queste teorie
(dell'organizzazione
razionale) **nessuno spazio
per l'iniziativa dei soggetti**,
tenuti solo a obbedienza a
regole e conformità a ruolo

E soprattutto ci si aspettava che il comportamento delle persone **derivasse quasi meccanicamente** dalle norme e dalle **pre-condizioni di struttura** di autorità, responsabilità, ecc.





Idea dell'organizzazione come **macchina** in cui i dipendenti non sono che **rotelle in un ingranaggio**



Influenza su obiettivi, approcci, metodi di studio e nondimeno su «azione», sulle pratiche di gestione delle organizzazioni.

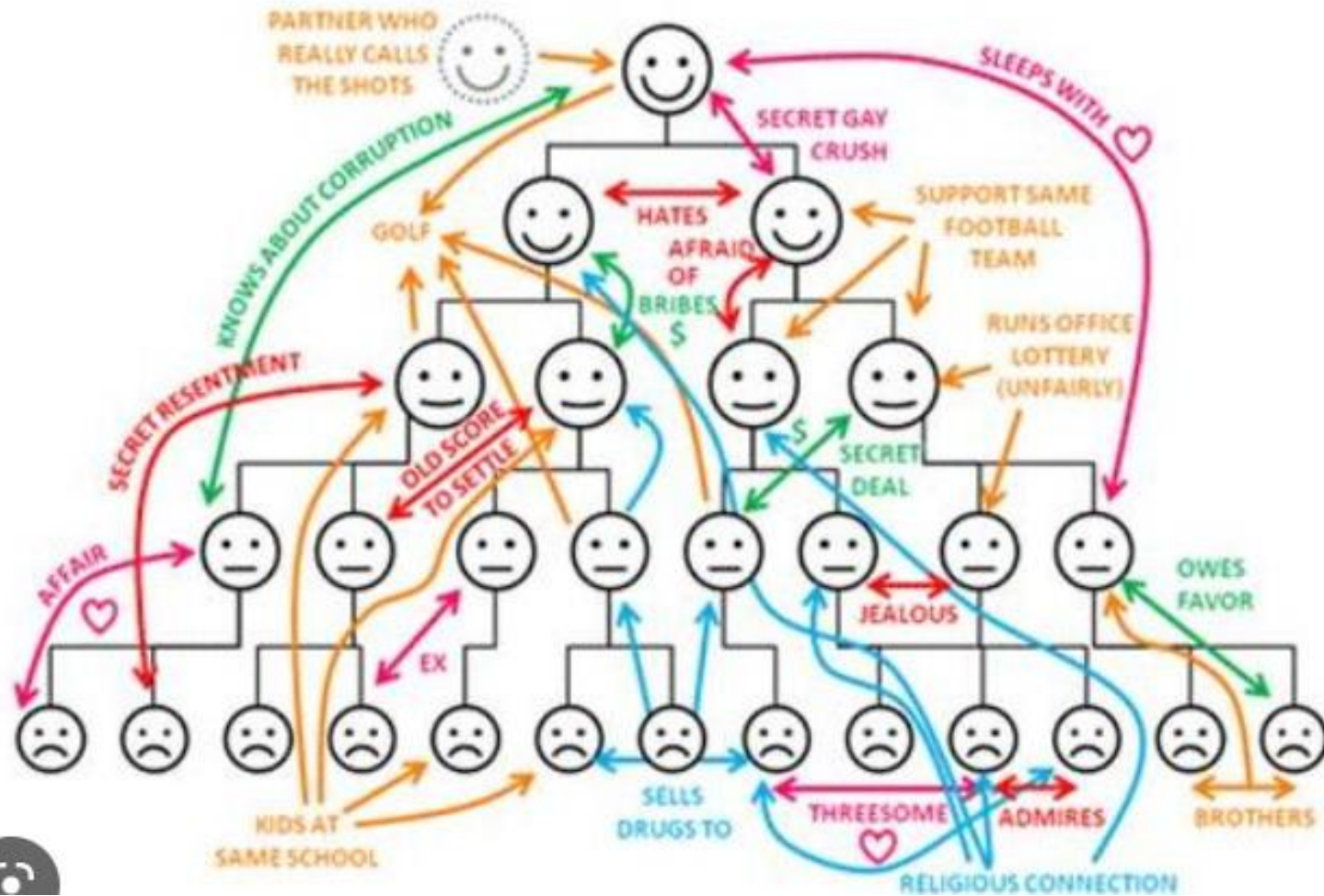
Critiche

Lo sviluppo degli studi organizzativi avviene con la **critica a quelle teorie** e la discussione e la ricerca su problemi da esso non contemplati → in particolare il **ruolo dei soggetti**, le loro azioni, le loro conseguenze «inattese»

La scoperta dell'iceberg



...del'«organizzazione reale»



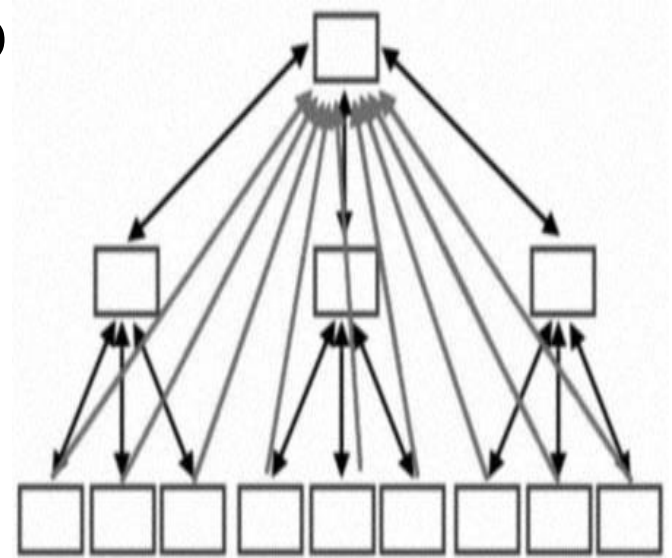
Nuovi paradigmi

A partire dagli anni '40 (del secolo scorso) teorie delle **organizzazioni come «sistemi naturali»** (Scott 1981). Si sostiene che: organizzazioni non sono «macchine razionali»!

E si enfatizza che le organizzazioni «sono sistemi naturali, spontanei, adattivi, influenzati dai soggetti che vi operano e dall'ambiente circostante» (Bonazzi)

Le strutture formali sono solo un aspetto di una **struttura sociale concreta**.

Formata da soggetti che agiscono come esseri umani totali. Ed è immersa in un **ambiente**



Le prime «avvisaglie»

Evidenze (inattese) delle ricerche della Scuola delle Relazioni Umane (Mayo et al) svolte tra gli anni '20 e '30 alla Western Electric di Chicago



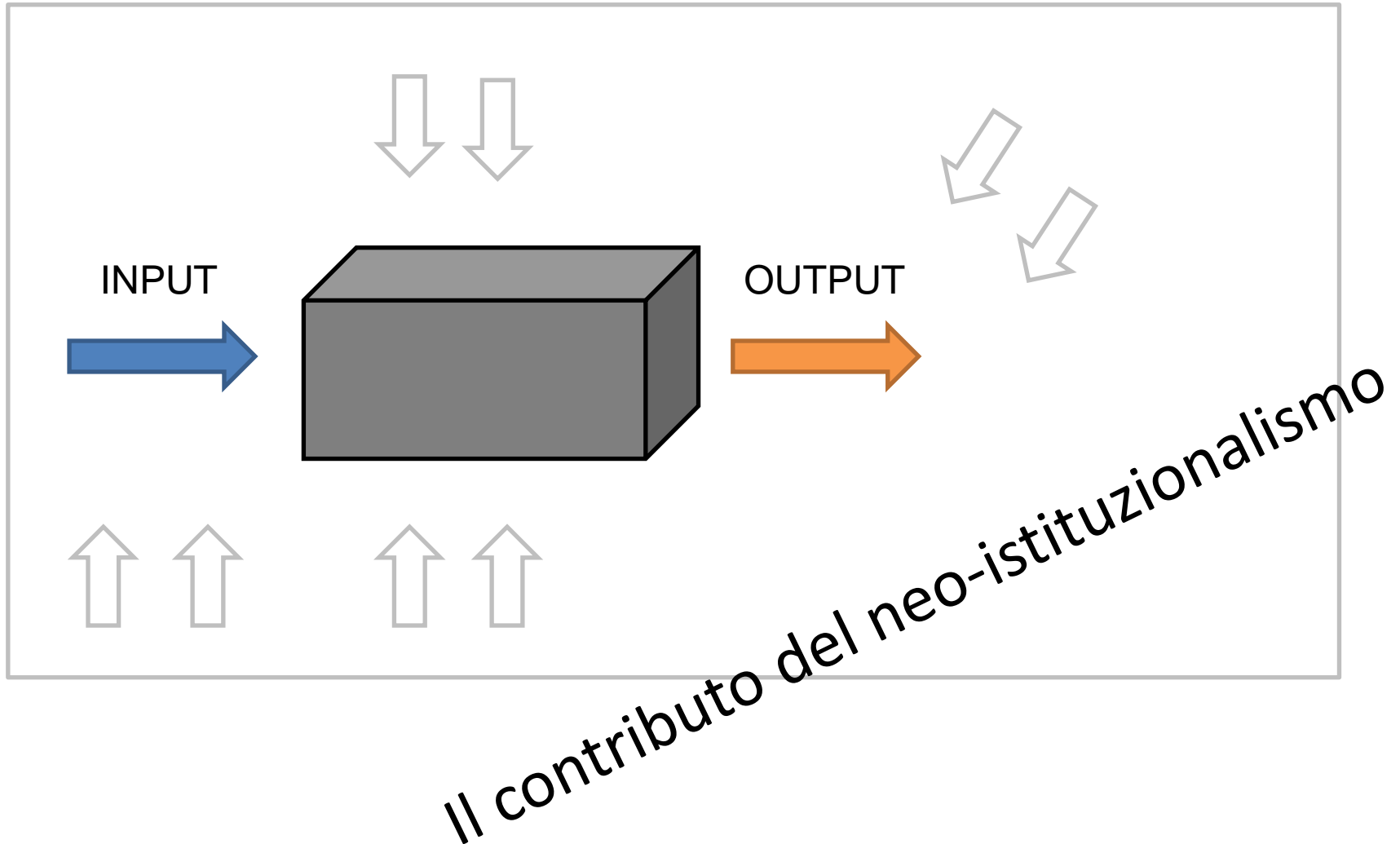
E poi importanti conferme

Evidenze degli studi di sociologia industriale. Es. ricerca di Roy (1952; 1953) in una fabbrica meccanica negli anni '50



E infine...

Le influenze dell'ambiente



Osservare albero e foresta!





Letture consigliate

G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, Introduzione

M. Catino, *Capire le organizzazioni*, cap. 1