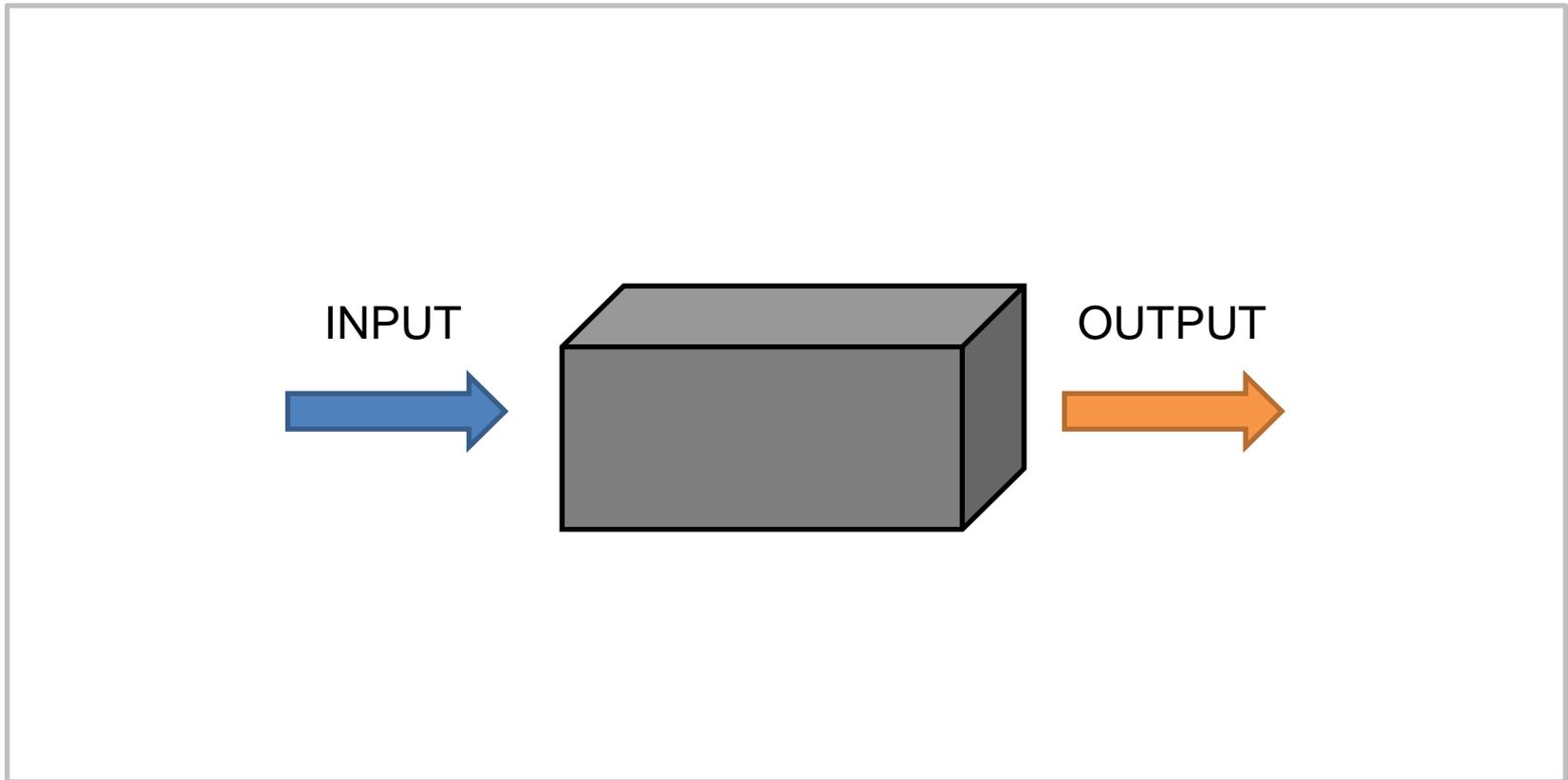


Introduzione

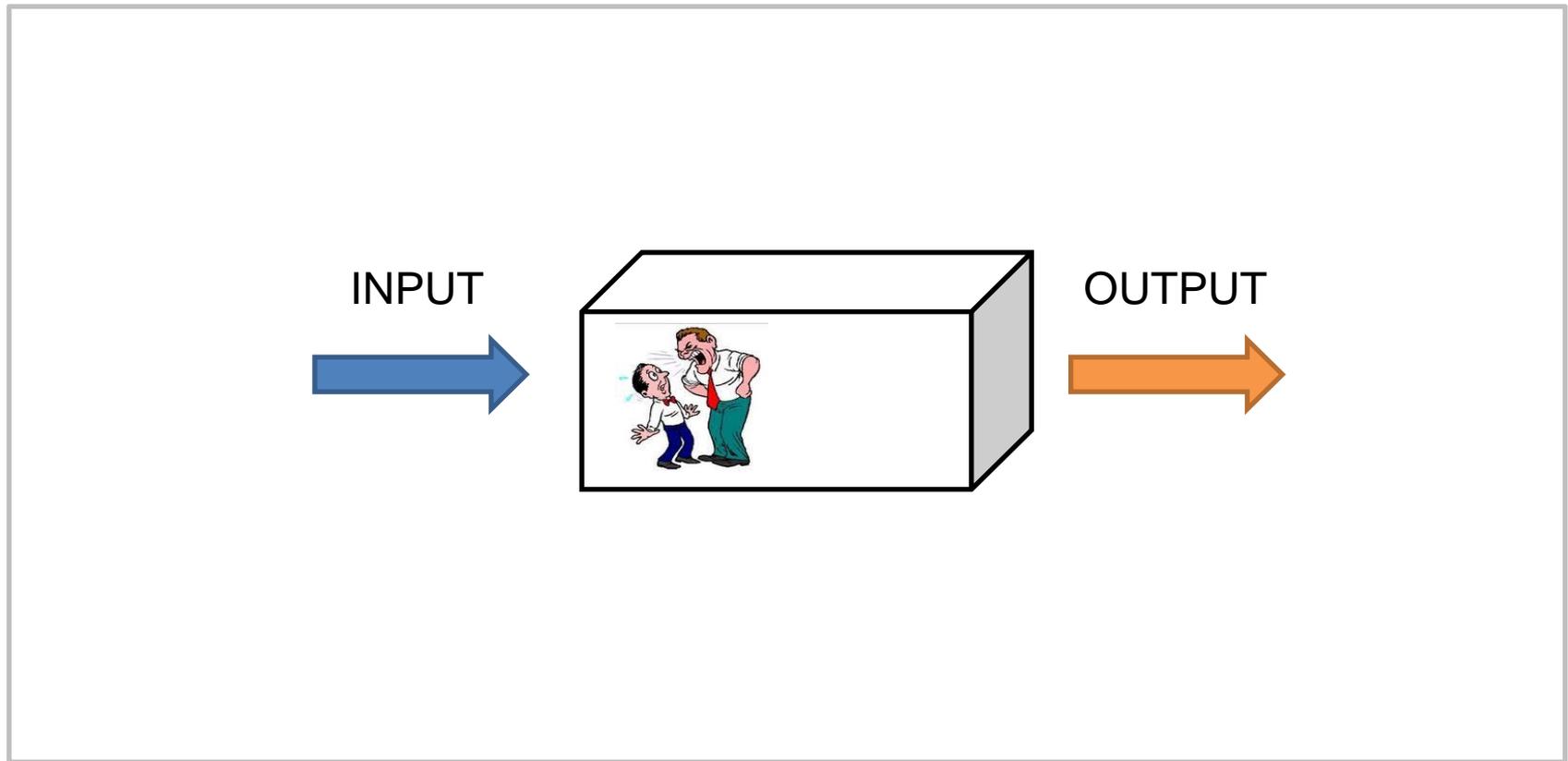
**Lo studio sociologico delle
organizzazioni**

Organizzazione come «black box»

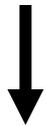


Studi organizzativi ...

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 ...

Organizzazioni sono considerate strumenti razionali per raggiungere scopi prestabiliti; basate su sistemi di regole definite (Blau e Scott 1962)

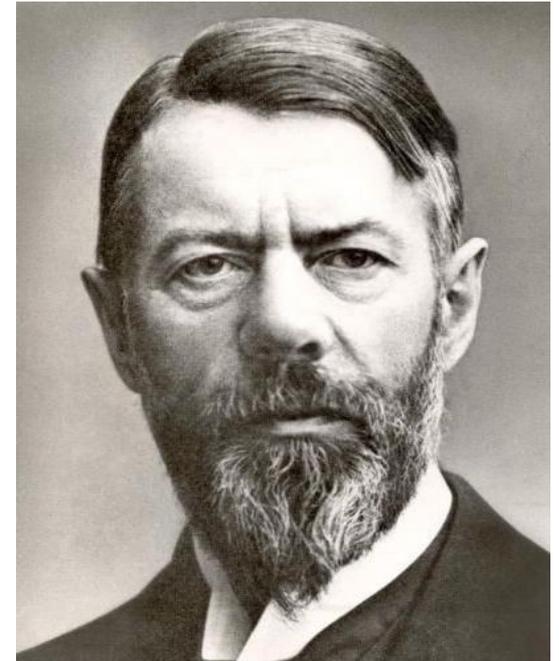


Il contributo di Max Weber

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



Burocrazia



Max Weber
(1864-1920)

Burocrazia → efficienza delle organizzazioni



Burocrazia è espressione più compiuta di razionalità... è la struttura organizzativa migliore, a prescindere dagli scopi che persegue l'organizzazione

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



Il contributo di Frederick Taylor

«**Taylorismo**» espressione più estrema di quel processo di razionalizzazione; di definizione di sistemi di regole



Friederick W. Taylor
(1856-1915)

Più in generale...



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

E soprattutto ci si aspettava che il comportamento delle persone **derivasse quasi meccanicamente** dalle regole 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**



Questa tesi ha avuto forte influenza sugli studi e nondimeno sulle pratiche di gestione delle organizzazioni.

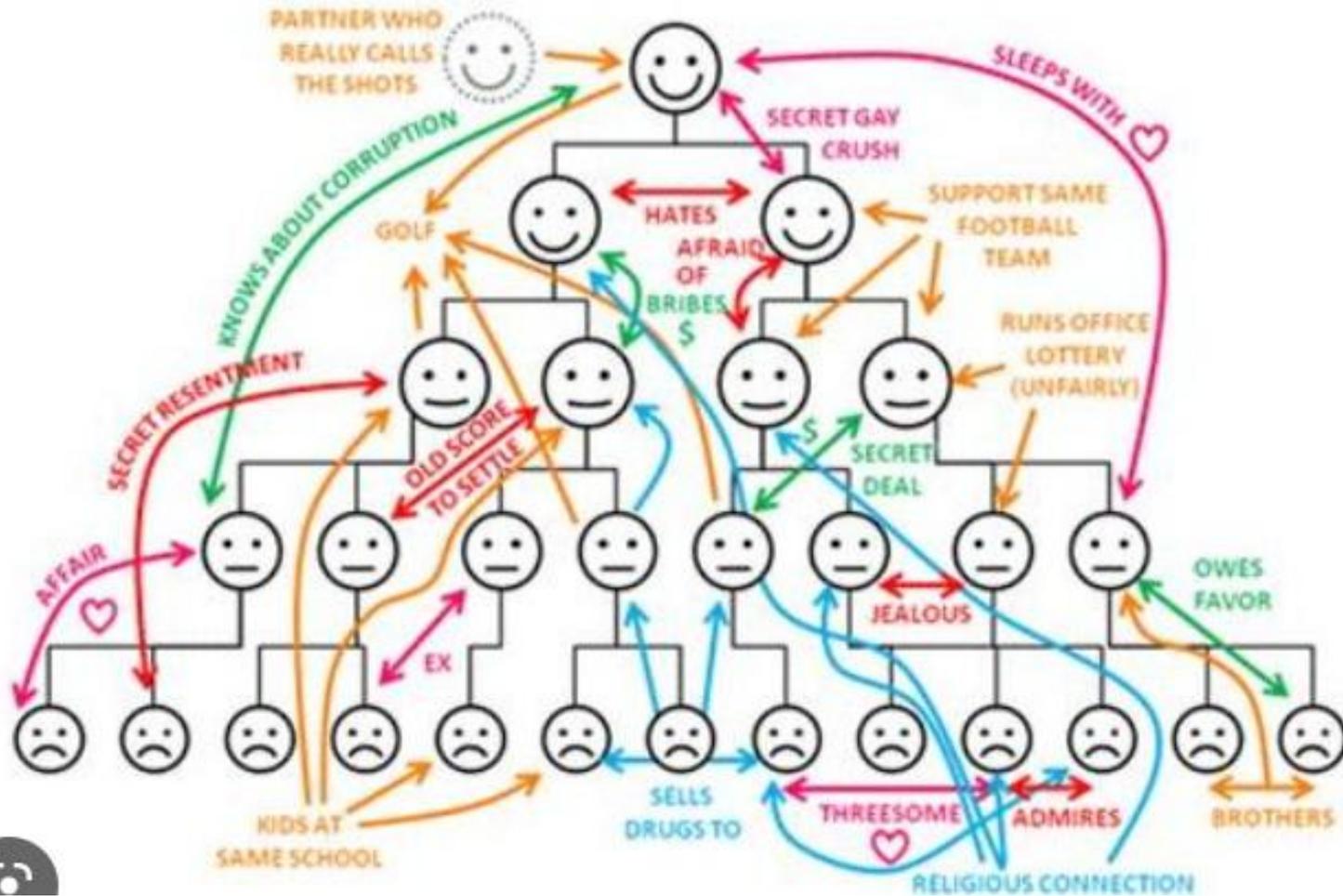
Critiche

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

La scoperta dell'iceberg



...del'«organizzazione reale»



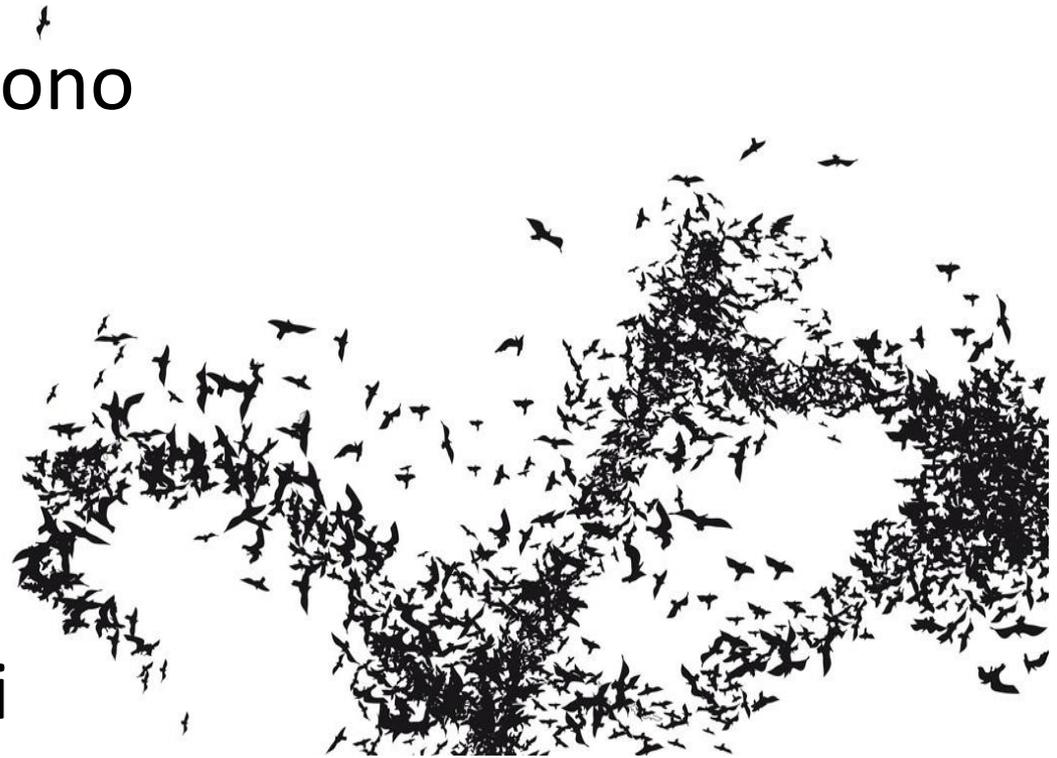
Nuovi paradigmi

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)

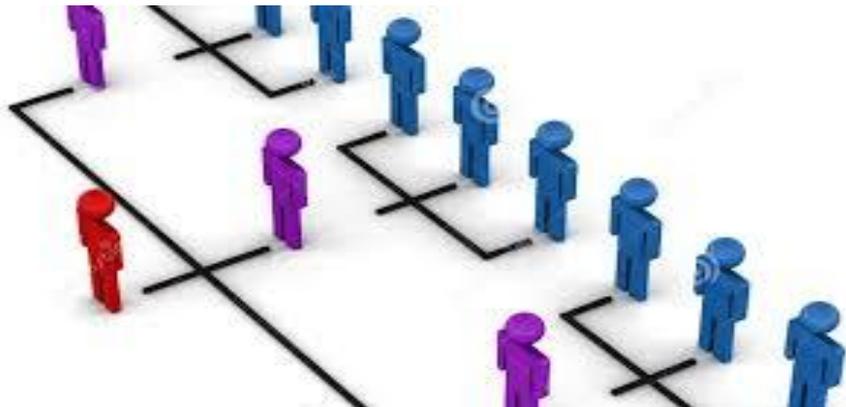
Le strutture formali sono solo un aspetto di **qualcosa di più complesso** (*v. slides successive*), formato da soggetti che agiscono come esseri umani totali.

Un sistema immerso in un **ambiente**



Teorie «organizzazione razionale»

Regole, strutture
(gerarchie, linee di
comunicazione, ecc.)



Nuove teorie (studi organizzativi moderni)

Relazioni sociali reali,
motivazioni, morale,
dinamiche di potere,
culture, sub-culture

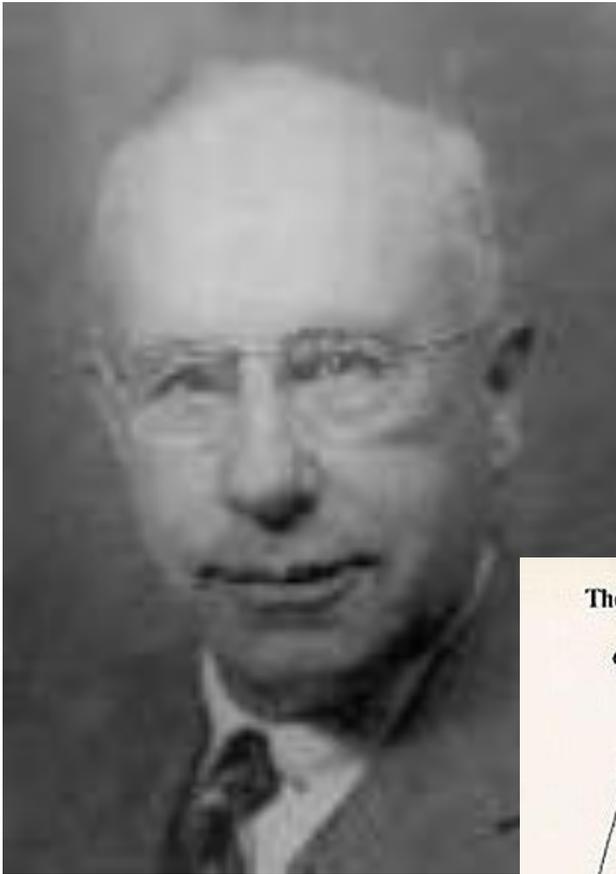


Le prime «avvisaglie»

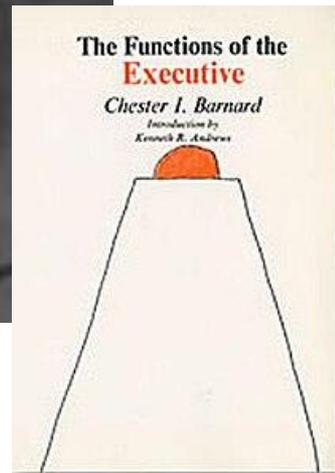
Evidenze (inattese) delle ricerche della Scuola delle Relazioni Umane (Mayo et al) svolte tra gli anni '20 e '30 alla Western Electric di Chicago



L'avvio del «nuovo» discorso



Chester Barnard, dirigente d'impresa e poi studioso di organizzazioni

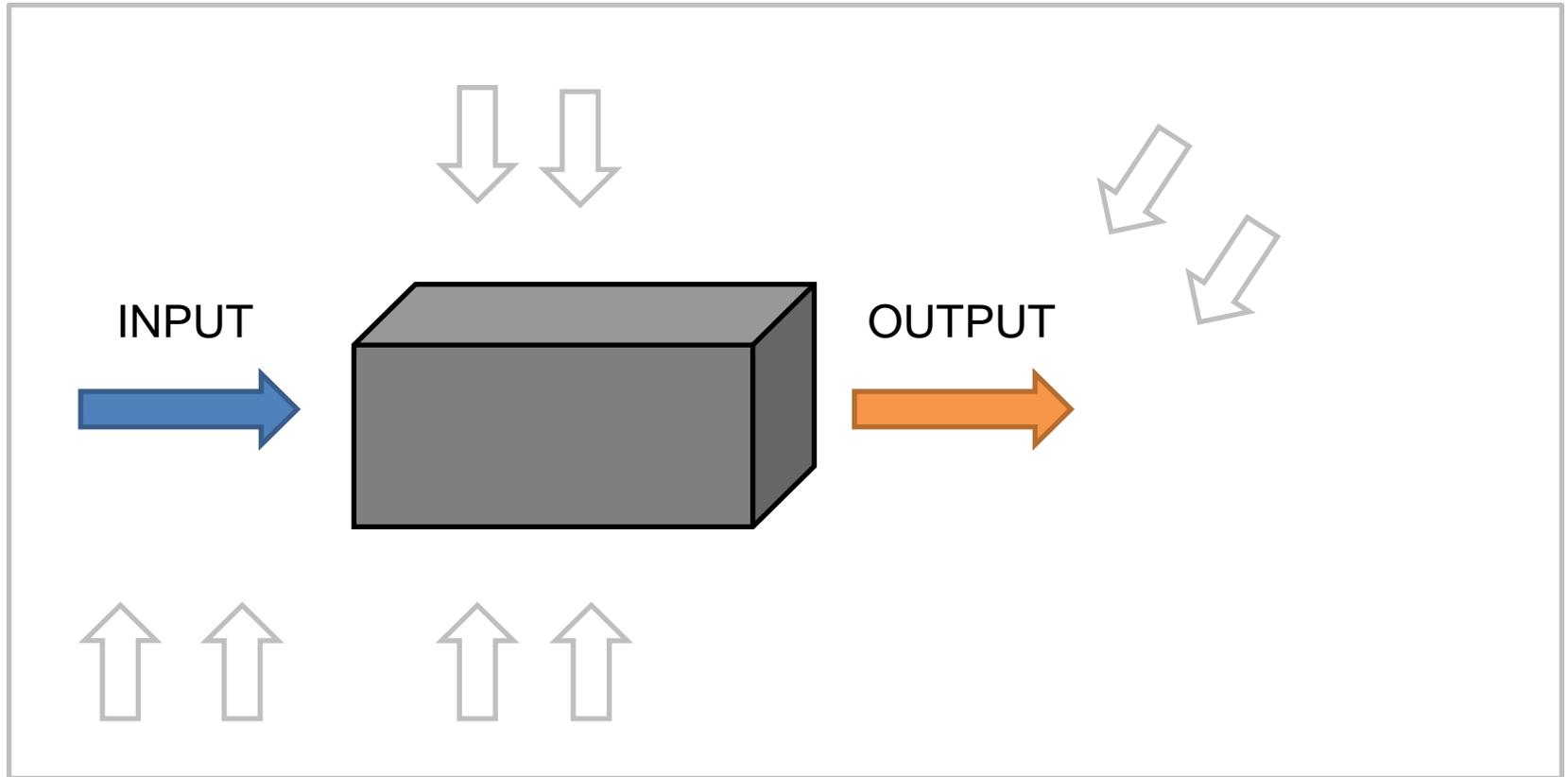


E poi importanti conferme

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



La questione dell'«ambiente»



Ancora l'albero!





Letture consigliate

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

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