

## **Introduzione**

# **Lo studio sociologico delle organizzazioni**

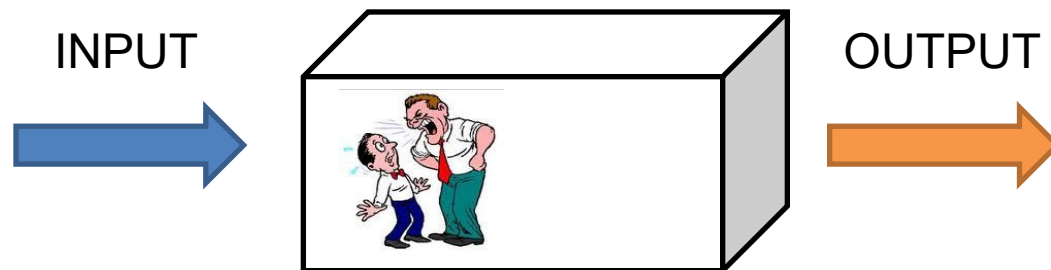
# Organizzazione come «black box»

---



# 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?

## <sup>1</sup>razionale

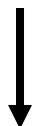
(agg., *s.m.*) AU 1a. agg., dotato della ragione, che usa la ragione o se ne lascia guidare al fine di giudicare ...

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

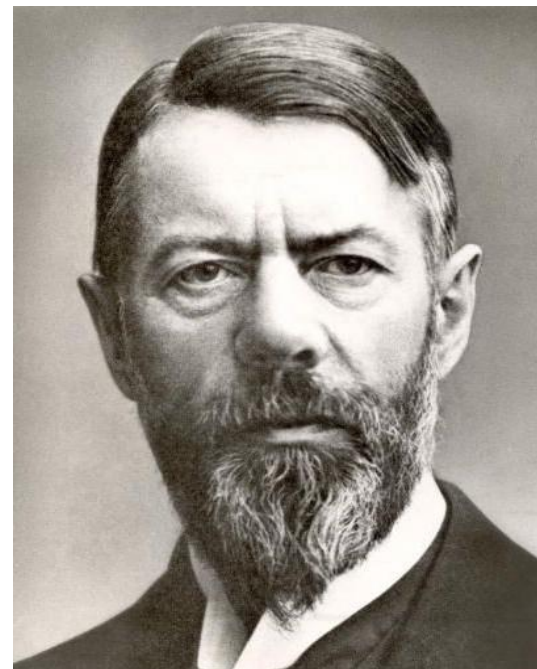


# Il contributo di Max Weber

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



**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»

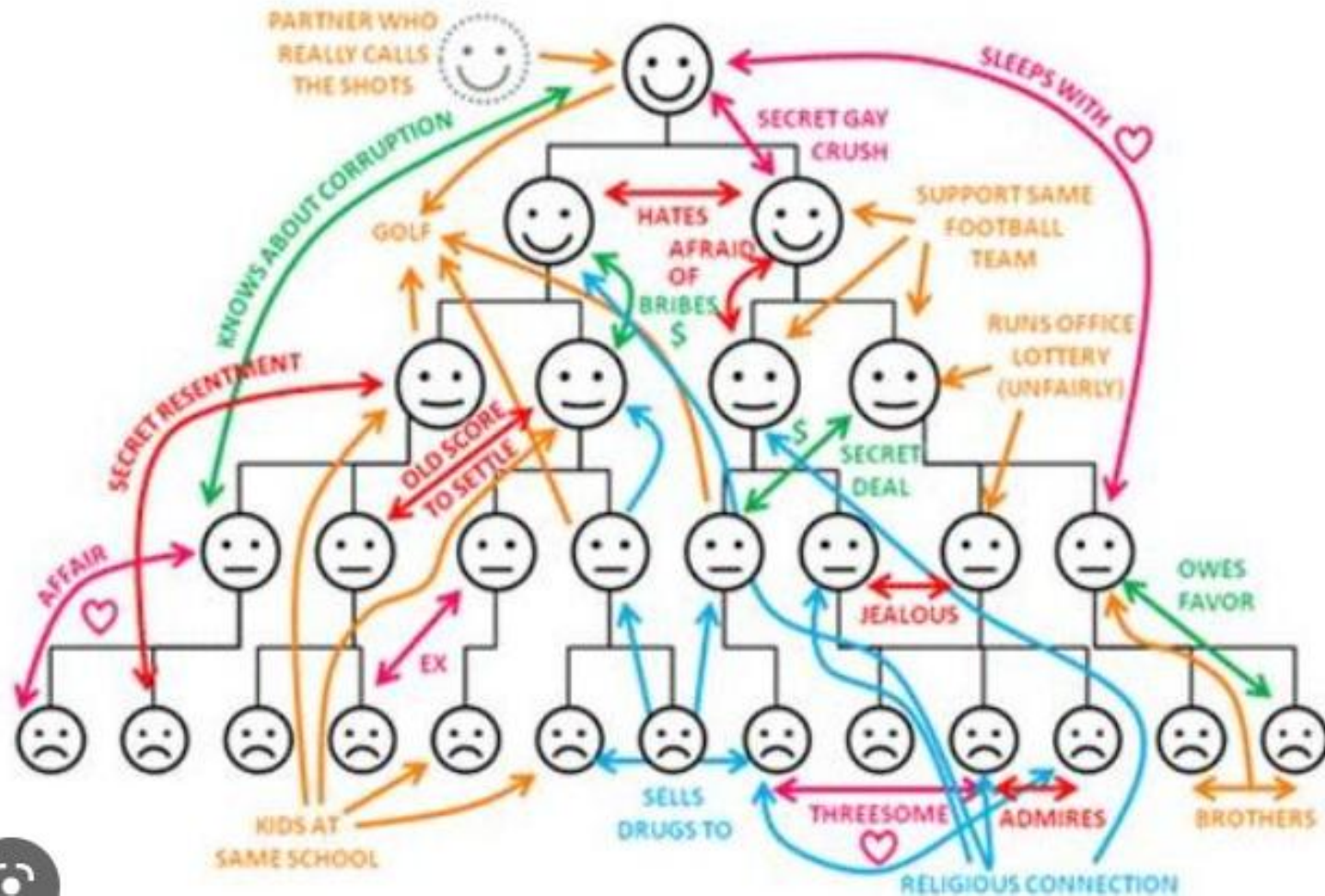


# La scoperta dell'iceberg

---



# ...del'«organizzazione reale»





# Dunque nuove teorie

---

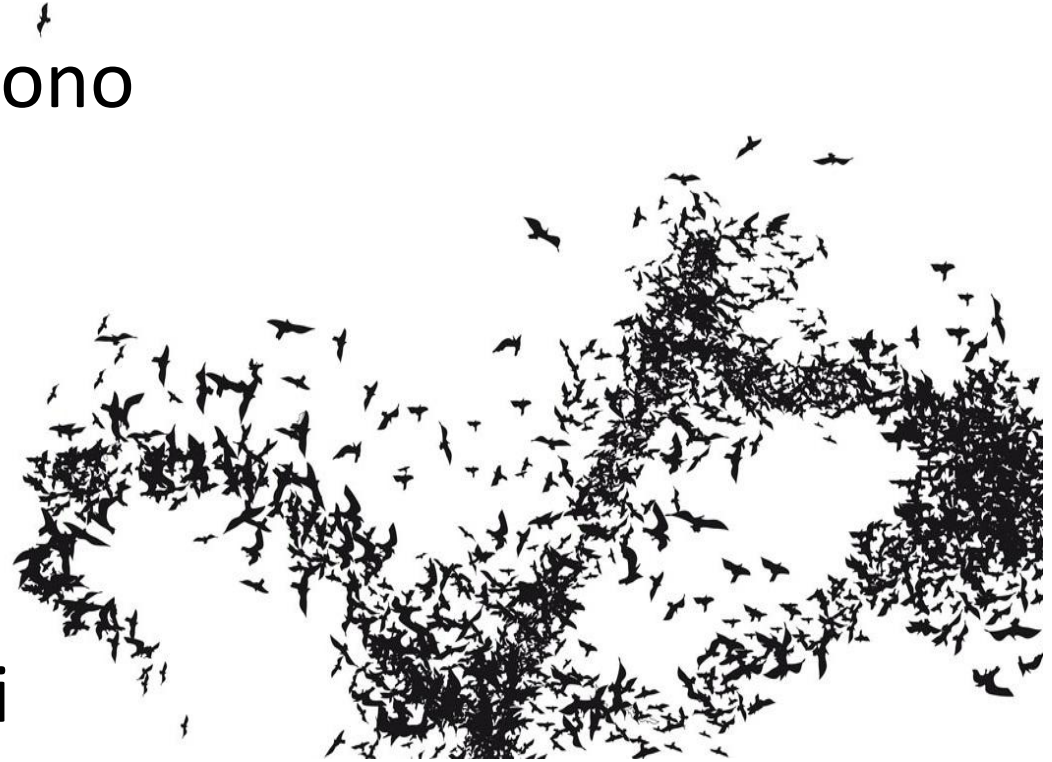
A partire dagli anni '40 (del secolo scorso) teorie che sostengono con forza che **organizzazioni non sono «macchine razionali»!**

E si enfatizza che le organizzazioni «sono sistemi in evoluzione, 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**



soggetti che  
agiscono come esseri ←  
umani totali

Considerare  
attitudini personali,  
aspettative, moventi,  
senso attribuito (a ciò  
che vedono, sentono),  
percezioni,  
soddisfazione



## **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



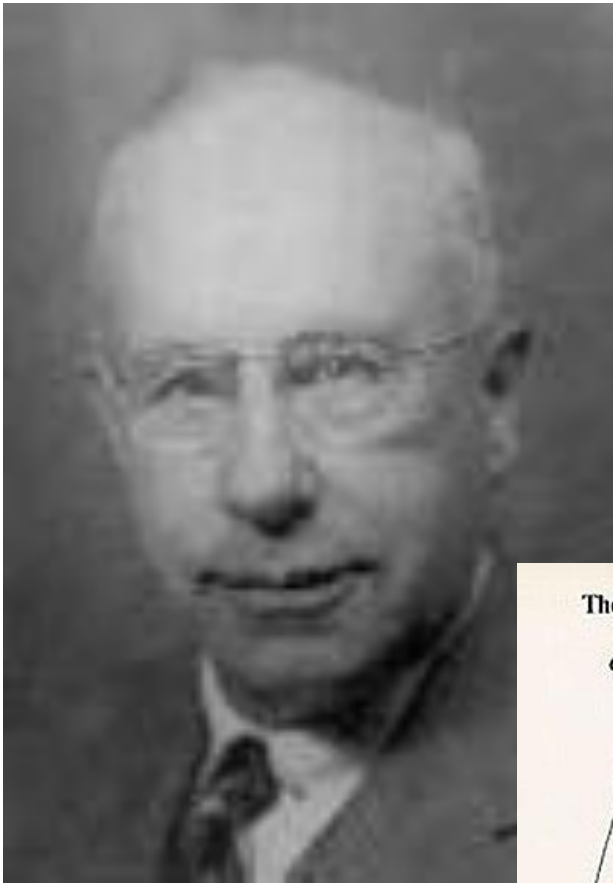
# Le prime «avvisaglie»

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

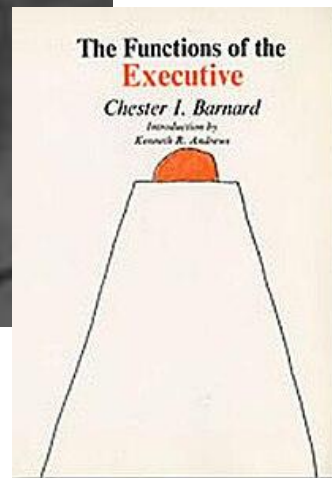


# L'avvio del «nuovo» discorso

---



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



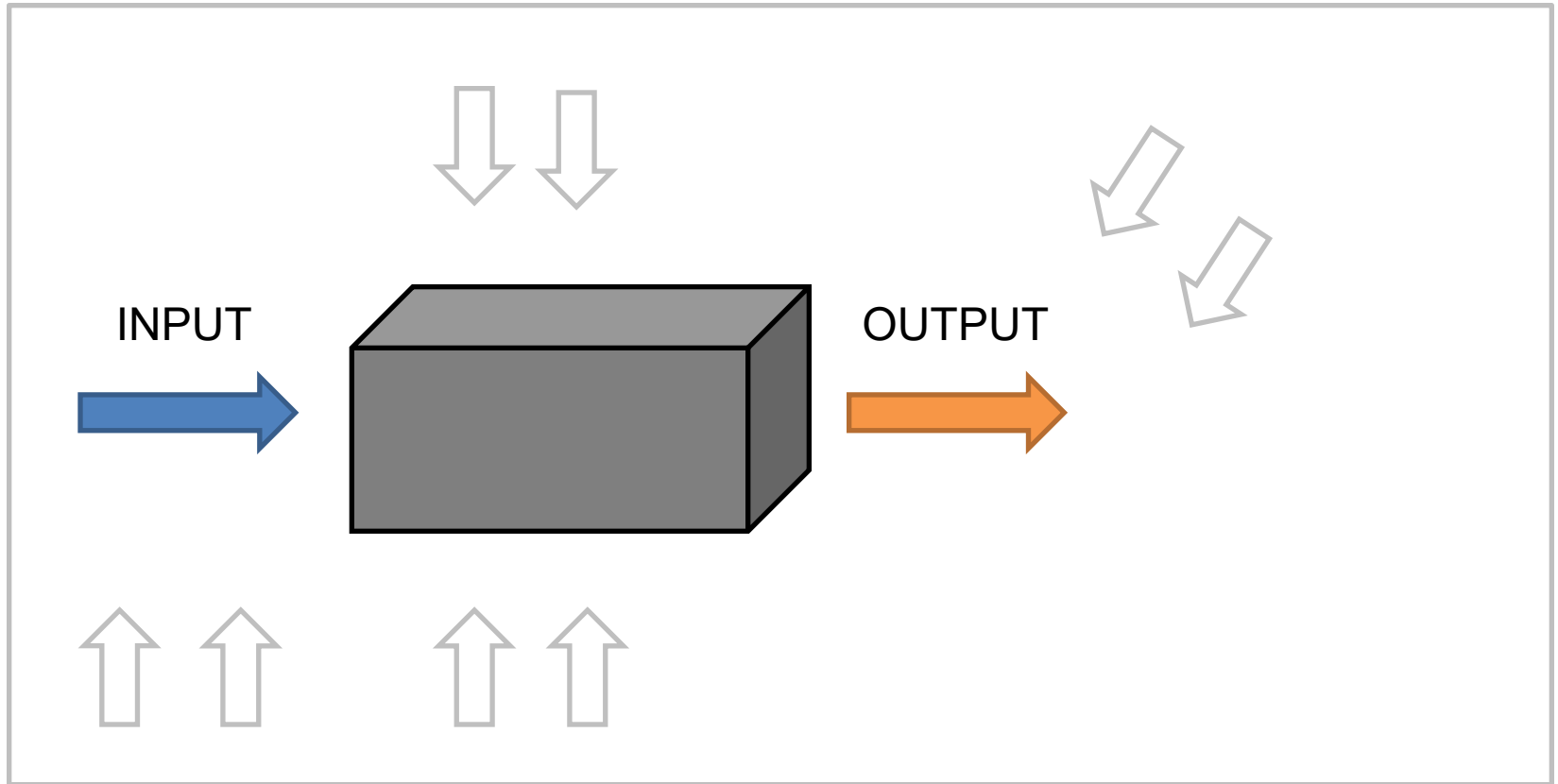


# E poi importanti conferme

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!

---







# Lecture consigliate

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

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