

Introduzione

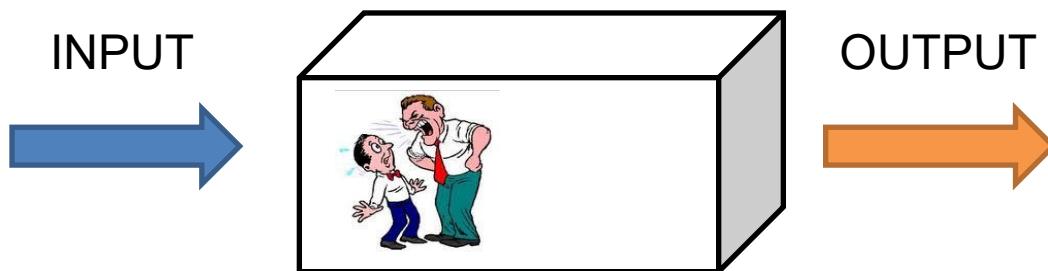
Lo studio sociologico delle organizzazioni

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)

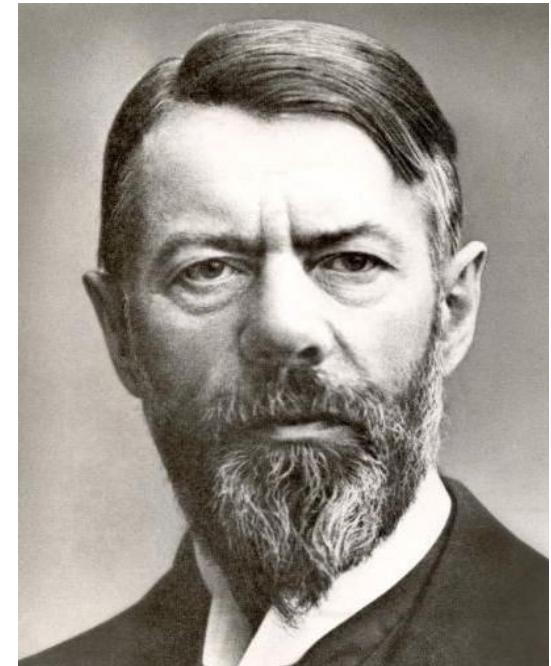


Il contributo di Max Weber

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

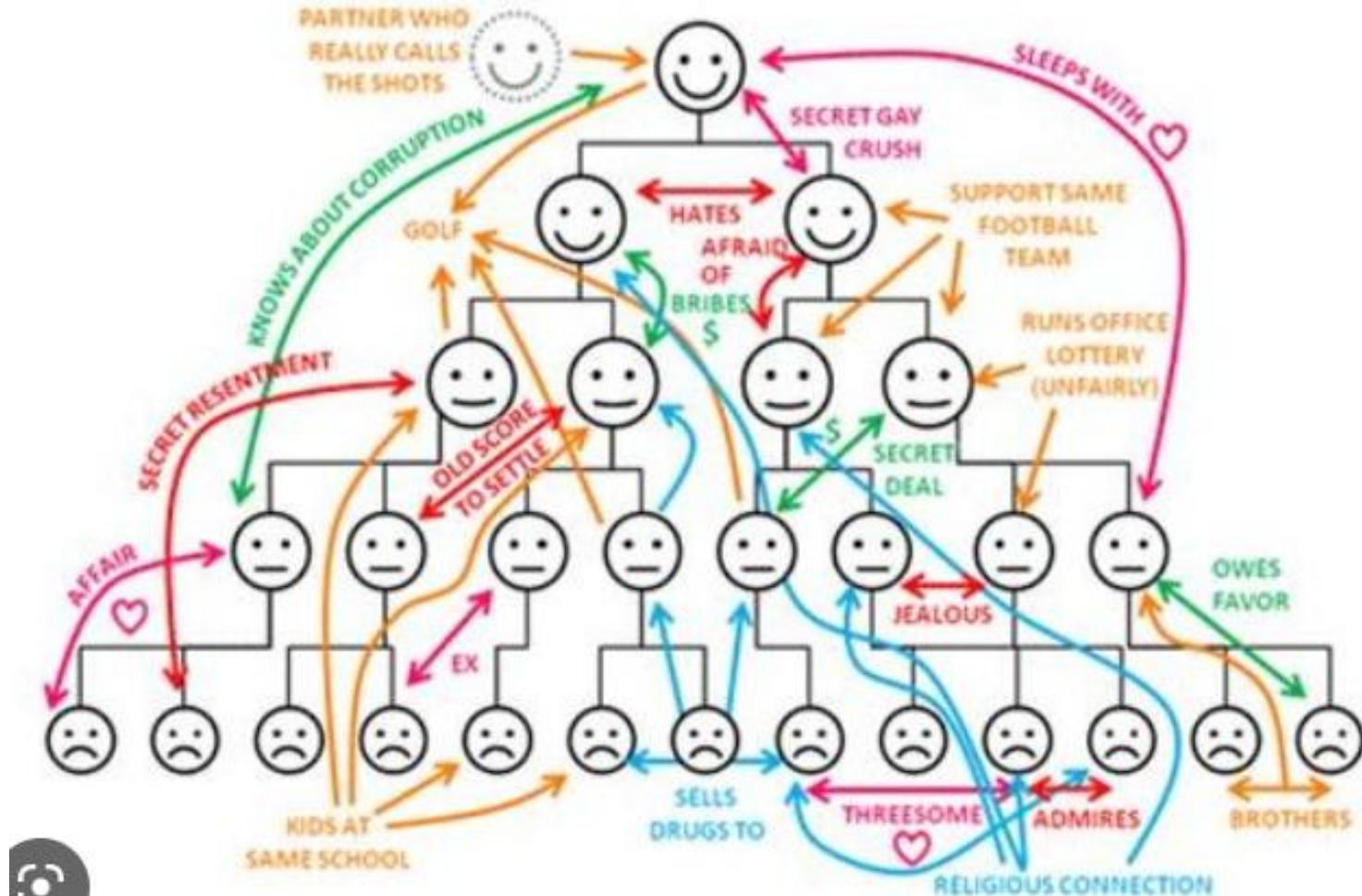
Critiche

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



...dell'«organizzazione reale»



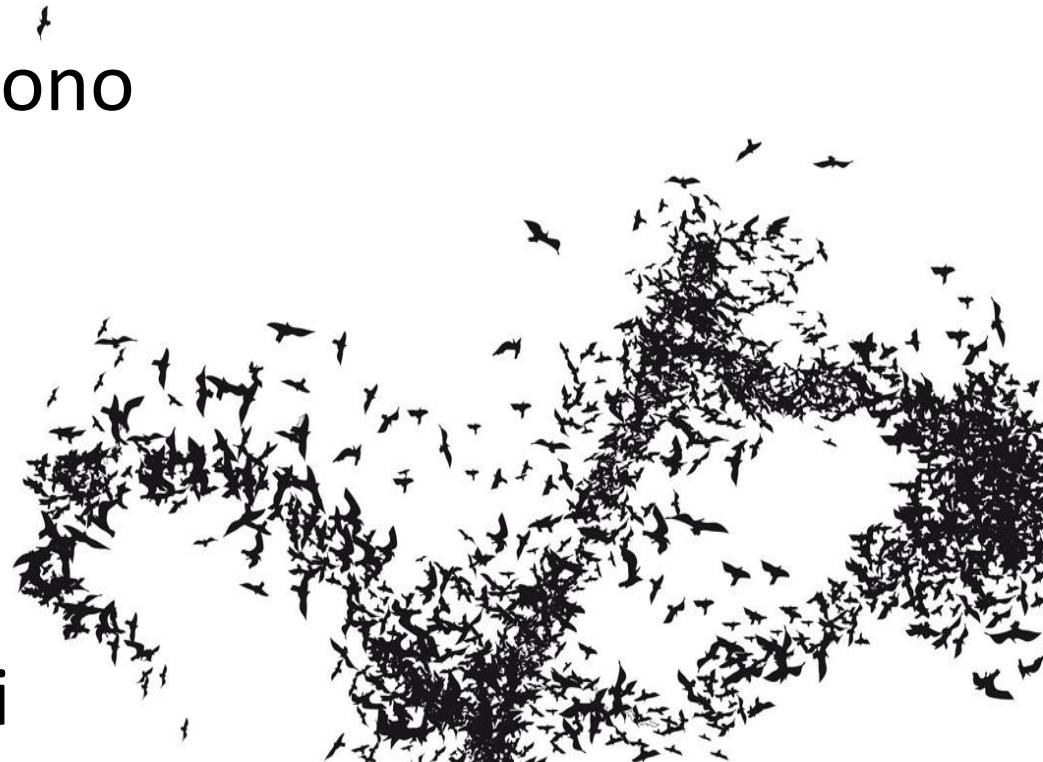
Dunque nuove teorie

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**



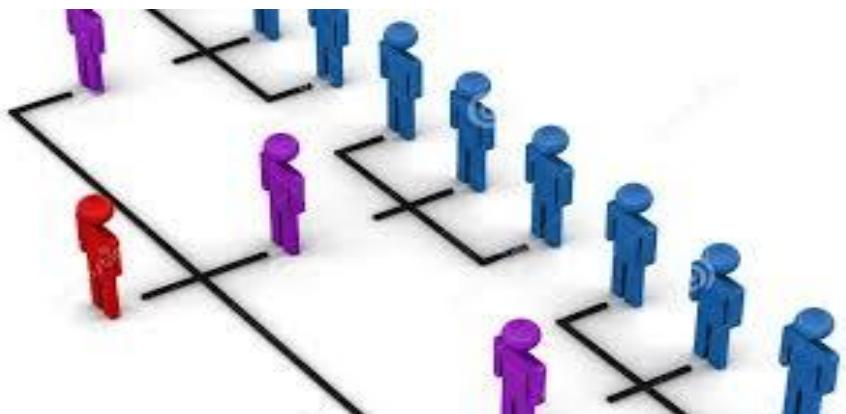
soggetti che
agiscono come esseri ←
umani totali



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

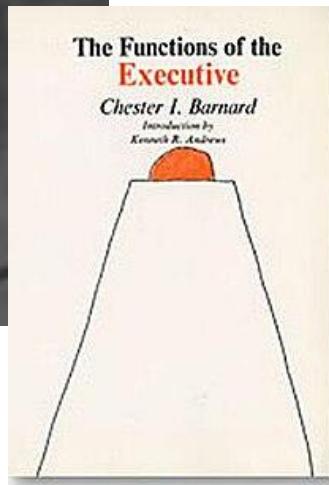
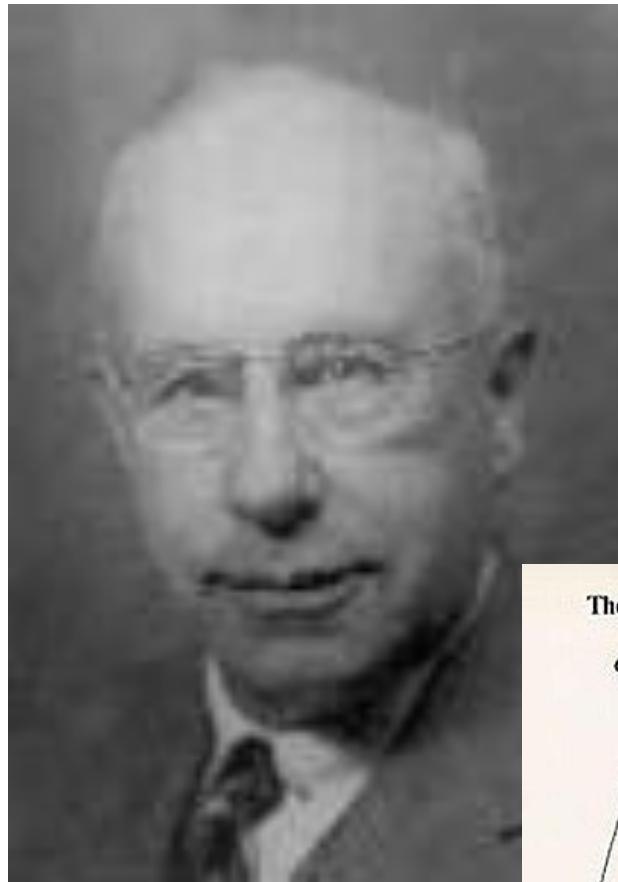


Le prime «avvisaglie»

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



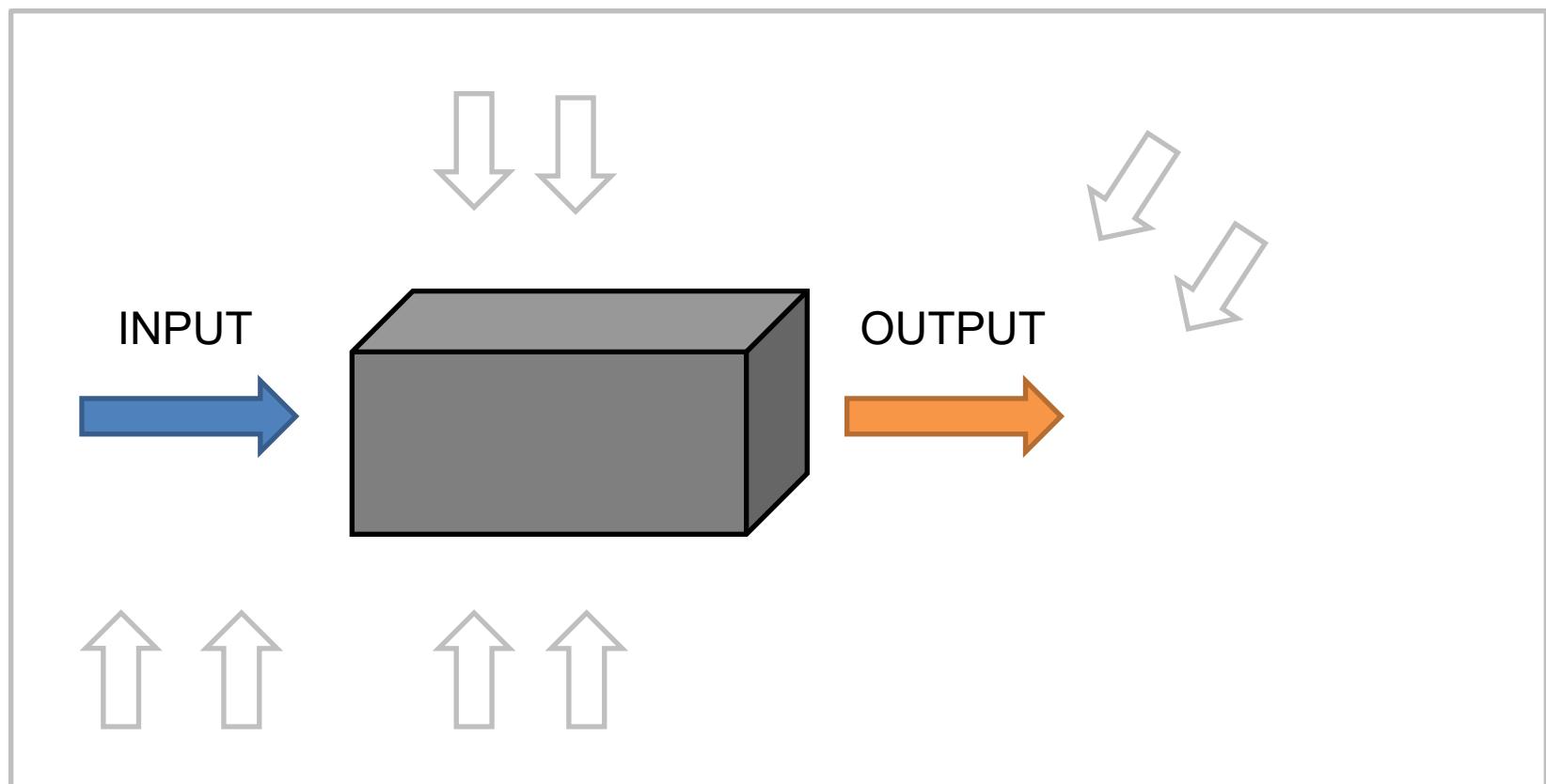
Chester Barnard, dirigente d'impresa e poi studioso di organizzazioni

E poi importanti conferme

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

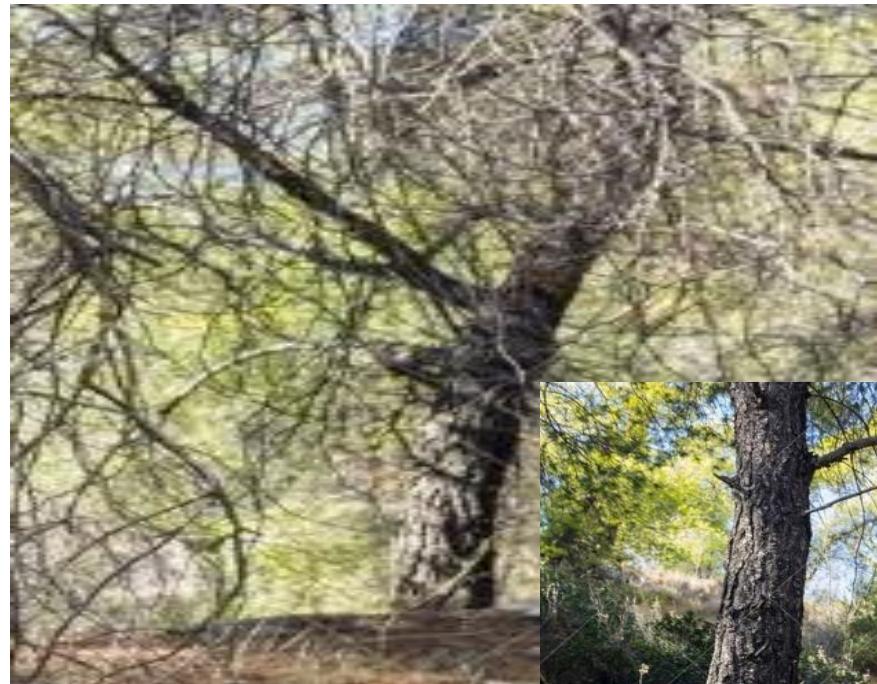


La questione dell'«ambiente»



Ancora l'albero!





Letture consigliate

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

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