

Unità didattica 1 – *Formazione, funzionamento, strutture delle organizzazioni*

**Organizzazioni e soggetti.
Contributi dalla ricerca
sul campo**

Etnografia di una fabbrica

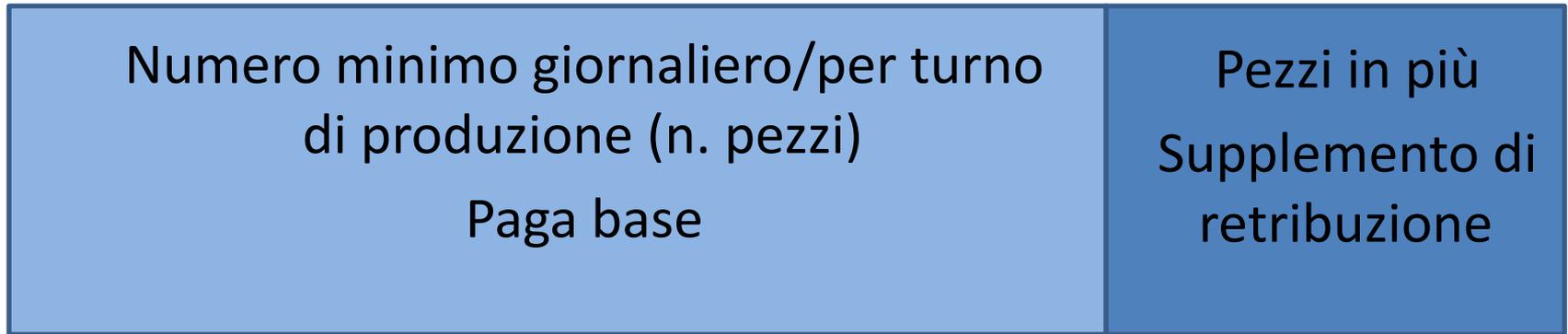
Donald **Roy**

(1911-1980)

Ricerca in una fabbrica meccanica



Il sistema del cottimo



Soglia individuata dai cronometristi



Pensato/presentato dai manager come un sistema equo e razionale per premiare i più bravi e stimolare gli altri

Emerge...

1. Continuo conflitto operai-cronometristi. E i trucchi degli operai;
2. Risposta degli operai al cottimo ben lontana da quanto la direzione si proponeva. (Rendimento operaio polarizzato ← imperfezioni del cottimo, per non adeguate informazioni; tipi differenti di operai);
3. Rete diffusa di complicità (tra operai e manutentori, carrellisti, alcuni capisquadra);
4. Moventi non solo economici → i «giochi di produzione» (incentivi materiali e simbolici)

Alla luce del discorso di Barnard...

Anche Roy analizza un'organizzazione (la fabbrica) partendo dalle persone, dai loro interessi, dalle loro strategie.

Sembra una completa smentita della possibilità di una lettura cooperativa e consensualistica del mondo delle organizzazioni (della fabbrica), ma...

Ma Barnard non suggerisce una visione idilliaca delle organizzazioni...

Dunque indagine di Roy → **stimolo a una lettura critica**; conferma delle difficoltà di creare un sistema cooperativo

Da Barnard agli studi successivi (Roy, Crozier, ecc.)
→ progressivo disincanto, dallo studio delle condizioni per il normale funzionamento delle organizzazioni allo studio dei fattori che provocano disfunzioni, malfunzionamenti, inefficacia

Testi di riferimento

G. Bonazzi, *Come studiare le organizzazioni*, cap. 2