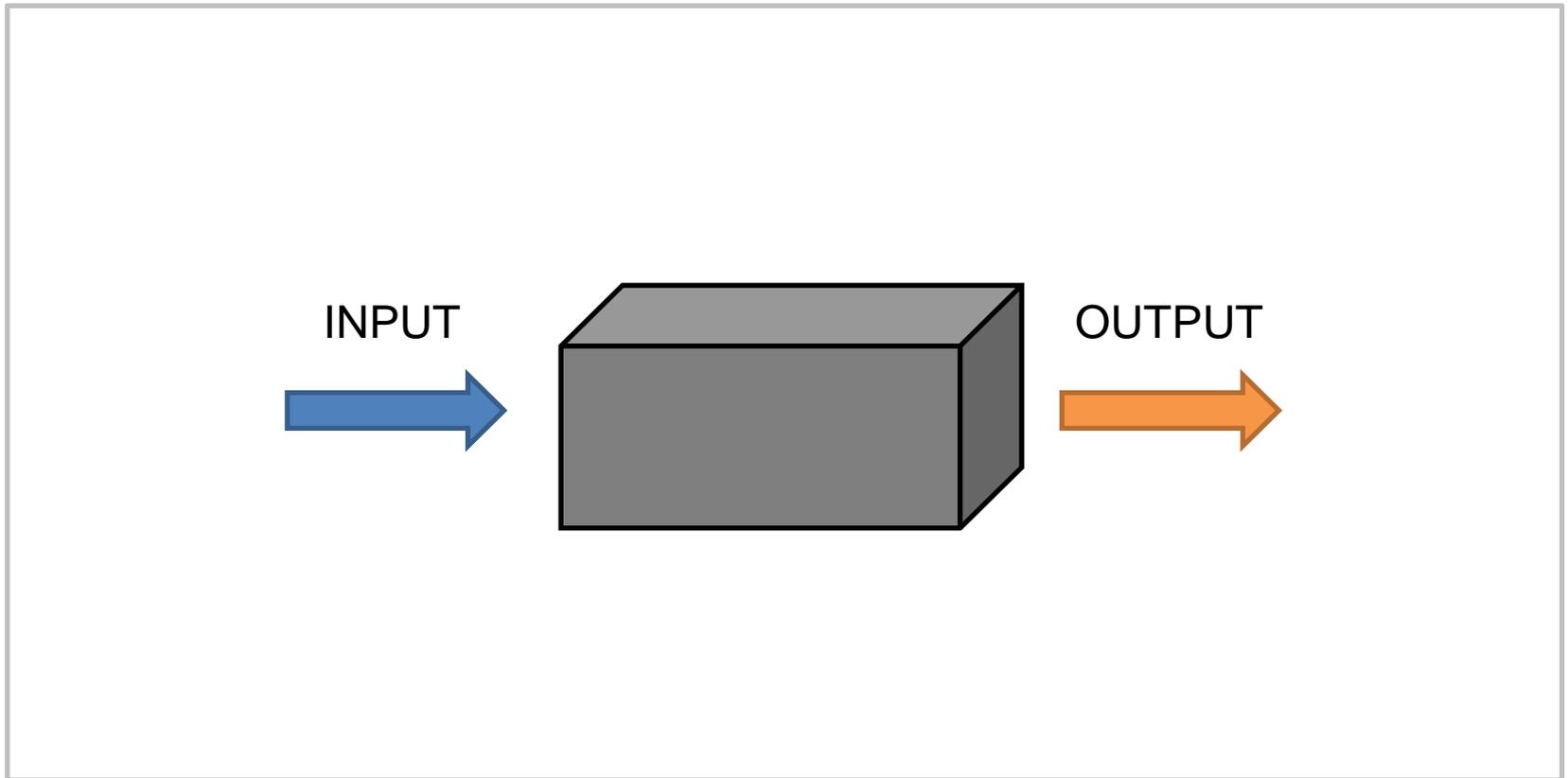


Introduzione

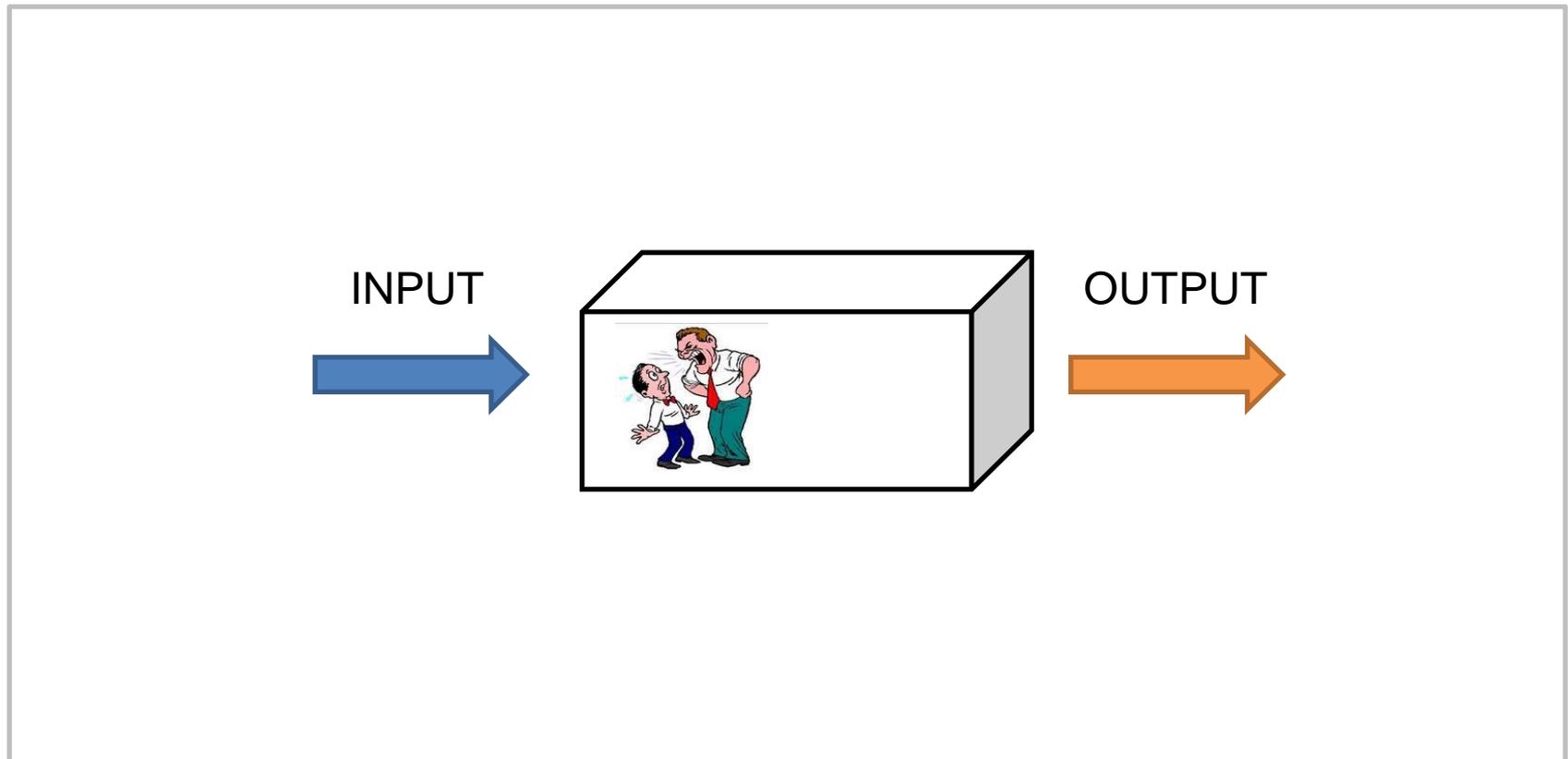
**Lo studio sociologico delle
organizzazioni. Introduzione**

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 articolazione verticale (gerarchia),
differenziazione, divisione del lavoro,
coordinamento, linee di comunicazione,
regole, mansionari, ecc. per tutto questo

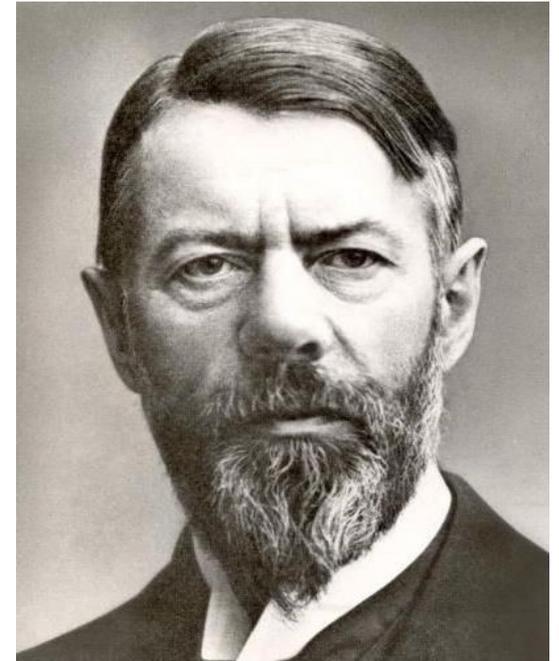
Organizzazioni strumenti
razionali per raggiungere scopi
prestabiliti, attraverso sistemi di
regole definite, che assicurano
coordinamento e controllo
(Blau e Scott 1962)

→ **Concezioni tecnicistiche**
delle organizzazioni



Il contributo di Max Weber

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



Max Weber
(1864-1920)

Burocrazia → Efficienza e legittimità delle organizzazioni dipendevano dalla razionalizzazione, a sua volta legata alla presenza di una struttura burocratica

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 questo paradigma (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.

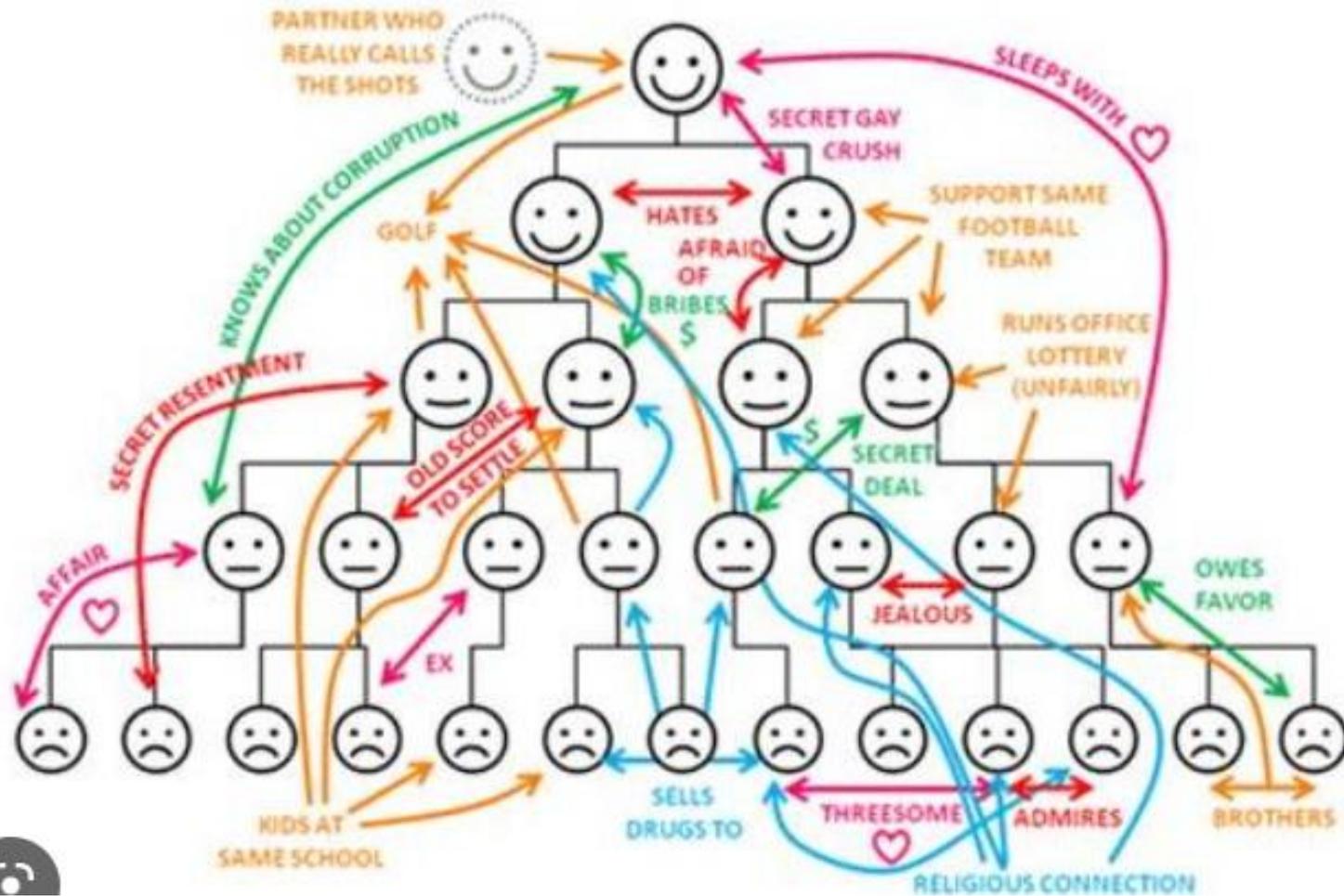
Critiche

Lo sviluppo degli studi organizzativi avviene con la **critica a quell'impianto teorico** 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»



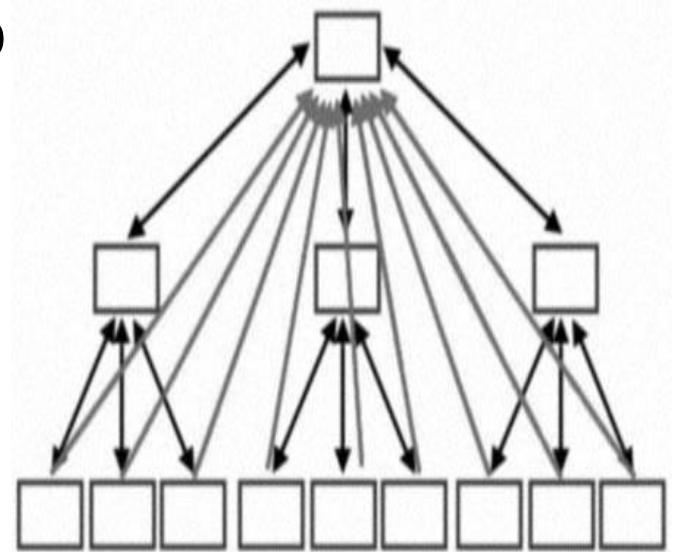
Nuovi paradigmi

A partire dagli anni '40 (del secolo scorso) paradigmi 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



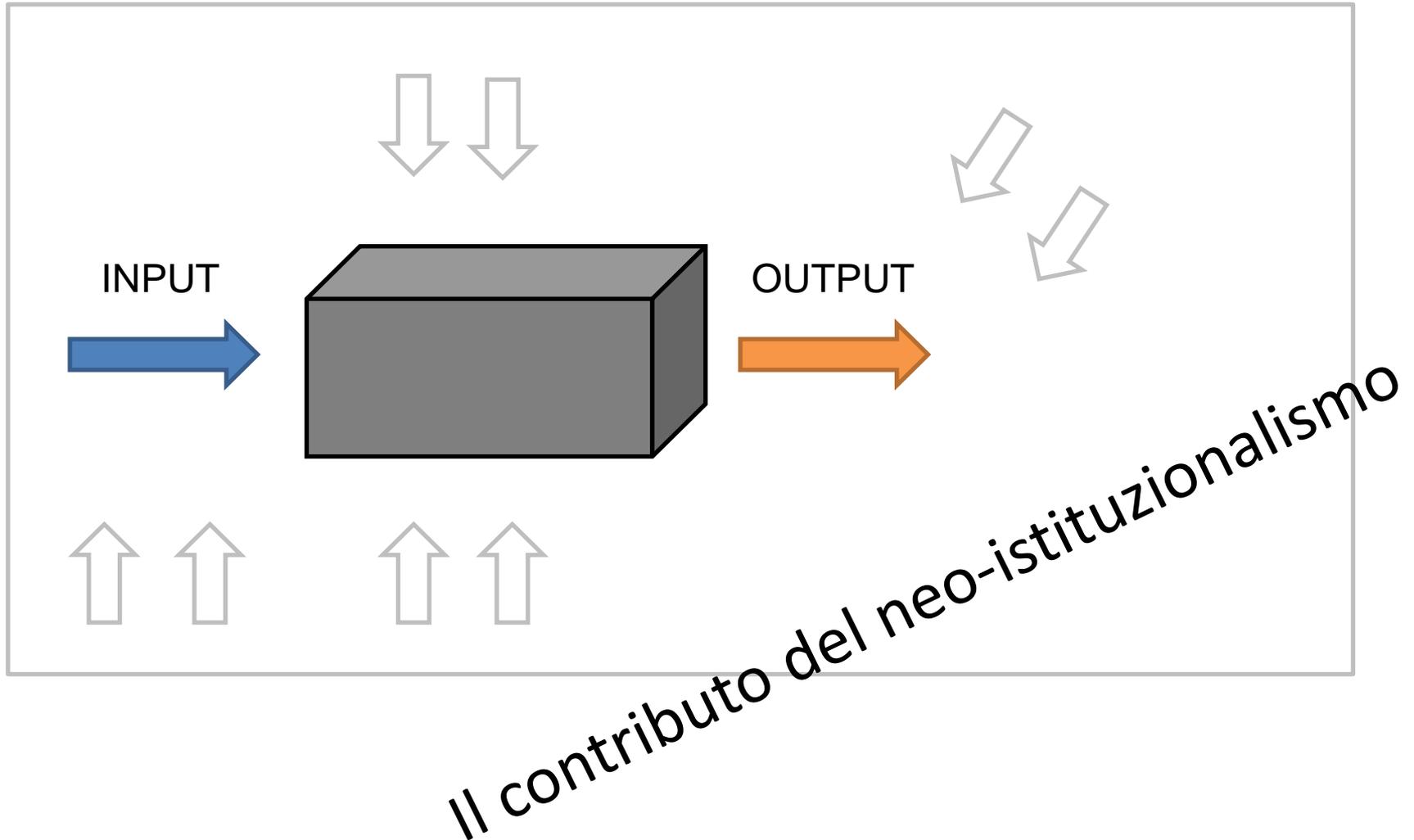
E poi importanti conferme

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