

Unità didattica 1 – *Il ruolo dei soggetti nelle organizzazioni*

Altre critiche alla teoria della scelta razionale (e altre prospettive)

Approfondimento

La teoria della scelta razionale ignora due dimensioni:

- Il **tempo** nell'agire delle persone
- I **rapporti** tra le persone

Preferenze, ecc. cambiano nel tempo. Difficile prevedere se le conseguenze di una scelta (fatta in base alle preferenze di oggi) saranno ancora considerate convenienti/desiderabili allo stesso modo quando si manifesteranno...

(momento in cui le preferenze, ecc. del soggetto potrebbero essere cambiate)





Importanza dei **rapporti con altre persone**. In particolare, importanza della ***cerchia di riconoscimento***:

l'insieme di persone che, attraverso giudizi diretti e indiretti, possono influenzare le scelte del soggetto decisore



Cerchia di riconoscimento e **identità** (Pizzorno)
← decisioni influenzate anche dal **significato** che
una scelta piuttosto che un'altra ha **nella propria**
cerchia di riconoscimento (e quindi sull'identità)



... e la domanda di
grazia a Mussolini

Partendo dalle riflessioni di Pizzorno (e altri)...

Alcune decisioni non possono essere interpretate con la teoria della scelta razionale o come miopia nel valutare le conseguenze, ma in base al **significato per la cerchia di riconoscimento**

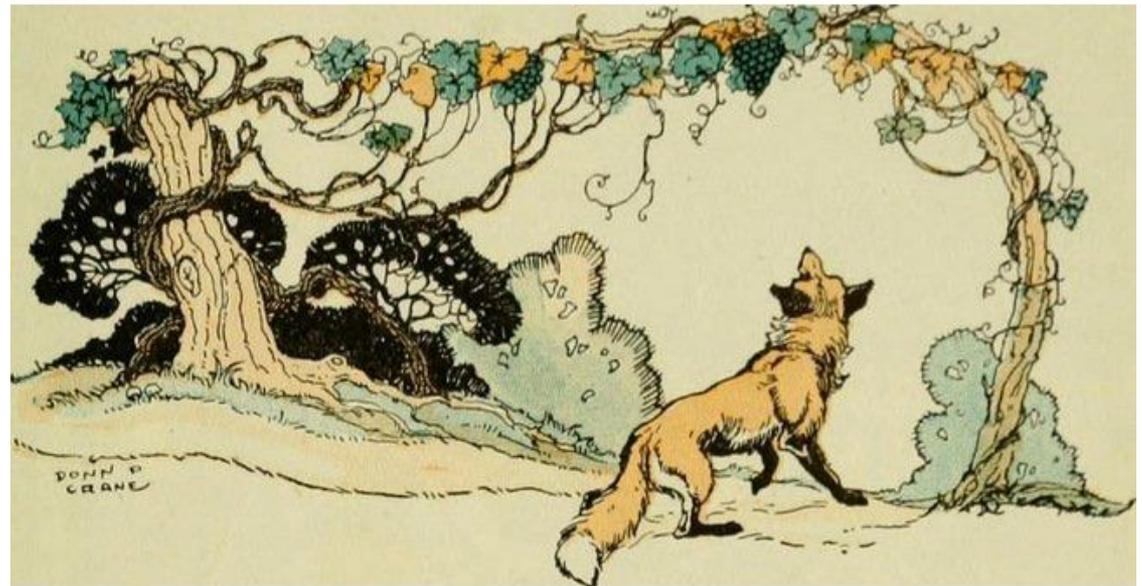
«Eroiche sconfitte»

Golden: decisioni di sindacati, movimenti, ecc. spiegate a volte da questioni di identità, dal significato per membri/cerchia – pur nella consapevolezza delle conseguenze negative



Elster

L'attore può **modificare le sue preferenze** in base alle condizioni di contesto, alle opportunità (percepita/concrete)



Importanza delle **passioni** e delle **emozioni**, che portano rischi di discrepanze razionalità /comportamento...

- Distorcendo le cognizioni, inducendo false credenze
- Oscurando alcune conseguenze (riducendo la consapevolezza di)
- Indebolendo la volontà
- Inducendo «miopia» (vedere in modo distorto alcune conseguenze)

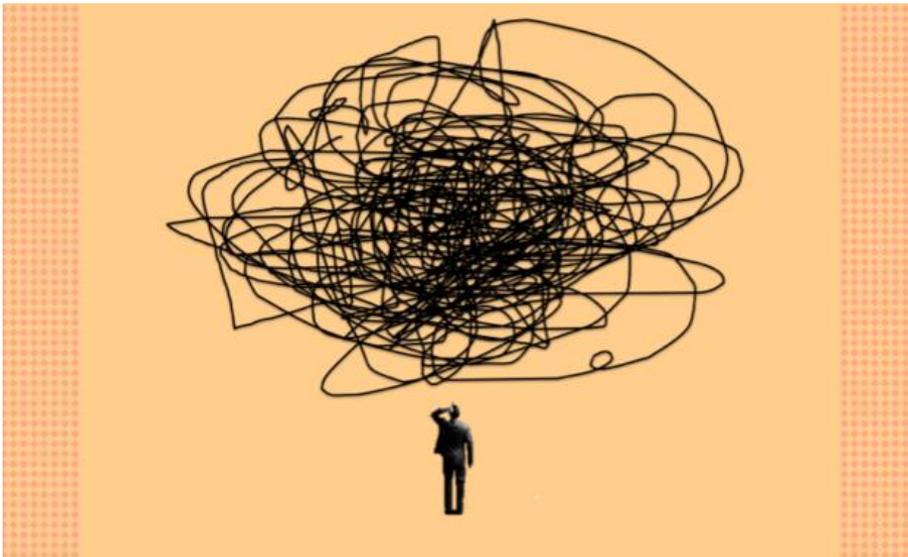
Emozioni e passioni possono favorire situazioni di ***wishful thinking*** (credere in ciò che si desidera) e autoinganno



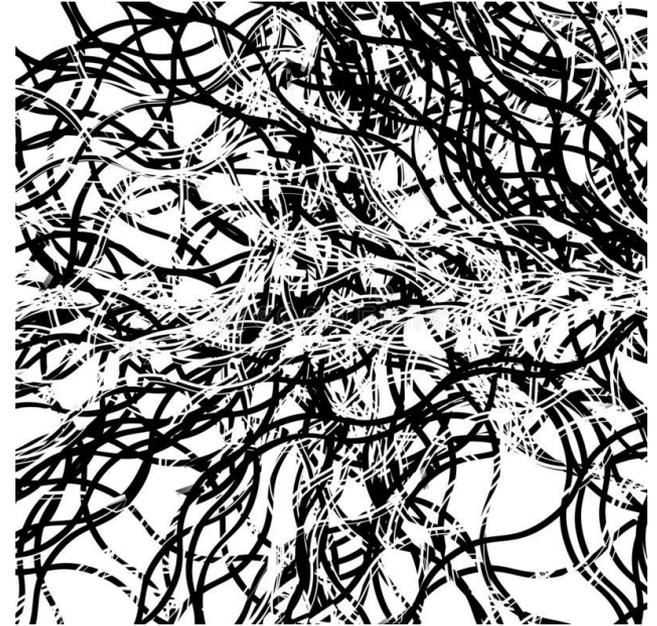
Il modello «cestino dei rifiuti»

osservabile in organizzazioni dove più frequentemente gli obiettivi sono incerti, le regole decisionali non sono chiare e i partecipanti possono cambiare nel corso del processo («anarchie organizzate»)

In situazioni di questo tipo **mancano le condizioni** affinché la decisione possa configurarsi come un esercizio di *problem solving*. Gli attributi propri delle anarchie organizzate rendono **complessi e ambigui i processi decisionali**



Qui la decisione è il risultato
della fortuita/casuale
combinazione di problemi,
soluzioni, partecipanti,
opportunità di scelta



Paragone con un «cestino dei rifiuti» in cui problemi, soluzioni e decisori sono gettati dentro man mano che vengono generati



Letture consigliate

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