

Corso di sociologia generale – modulo B - Sps/07 – 6 CFU

Lezione ~~5~~: 4 o 6 ?
Le organizzazioni (la burocrazia)

Prof.ssa Barbara Sena
barbara.sena@unibg.it

A che cosa pensiamo quando parliamo di organizzazioni?

- Un'organizzazione non sempre è sinonimo di burocrazia e gerarchia. Il concetto è ben più vasto perché comprende realtà molto lontane dalla burocrazia.
- Pensiamo ad una nostra giornata tipo...quante organizzazioni incontriamo e quali ruoli abbiamo?
- “I giovani oggi devono imparare a muoversi tra le organizzazioni così come i loro antenati impararono a coltivare i campi e ad allevare bestiame” (Peter Drucker).



Alcuni principi di base sulle organizzazioni *fatti dall'esempio fatto*

- E' sbagliato pensare che le organizzazioni siano solo quelle formali o ufficiali come le imprese e le burocrazie pubbliche.
- Il nostro ruolo nelle organizzazioni è differente (utente, dipendente e membro attivo che ha voce in capitolo...)
- Non possiamo vedere le organizzazioni solo in modo puramente strumentale, ma anche in modo morale, ideale, affettivo.
- Vi è una differente capacità dei soggetti di modificare le organizzazioni con cui entrano in rapporto (es. Stellantis, il negozio di alimentari sotto casa, una convivenza abitativa).
- E' possibile studiare gli aspetti organizzativi di **qualsiasi realtà sociale in cui diversi soggetti sono collegati tra loro con una certa stabilità** (quindi anche la famiglia e i piccoli gruppi) → *gruppo informale*
- Gli oggetti di studio delle organizzazioni possono essere sia le strutture organizzative ovvero le realtà stabili di un'organizzazione (per es. un ufficio, una normativa, un sistema di comunicazione, etc.), quanto i processi organizzativi, ovvero il suo aspetto dinamico, *i suoi processi di cambiamento*
- Le organizzazioni NON SONO mai una **struttura statica**. *producono perciò problemi che vanno risolti*
Più grande è l'organizzazione, più lunghi e difficili sono i cambiamenti

Il significato polisemico del concetto di organizzazione

➤ Il termine organizzazione è stato usato nelle scienze sociali in almeno tre diverse accezioni:

- per designare l'**attività** diretta a stabilire di proposito, cioè mediante norme esplicite, relazioni durevoli tra un complesso di persone e di cose, in modo che queste possano conseguire razionalmente uno scopo; *dimensione socio-tecnica*
- per designare l'**entità concreta** che risulta da tale attività: un'azienda, un ospedale, una scuola, un ministero, un sindacato, un'associazione ecologista o di difesa dei consumatori, un partito politico, una chiesa, un esercito;
- per designare la **struttura** delle principali relazioni formalmente previste e codificate entro un'azienda, un partito, ecc. ; *cioè il complesso delle relazioni*

Il concetto di organizzazione complessa

- **Barnard** (*The function of the executive*, 1938) intende per *organizzazioni complesse* tutte le organizzazioni di grandi dimensioni (grandi aziende, amministrazioni statali, società commerciali e finanziarie, forze armate) che differiscono da quelle più piccole non soltanto per una serie di parametri quantitativi, ma per il tipo, la varietà, l'intreccio delle **relazioni socio-tecniche** che le costituiscono.
- Nelle organizzazioni complesse, le relazioni strutturali più importanti non sono relazioni tra individui, bensì **relazioni tra unità e sub-unità strutturali** di varia dimensione e in varie posizioni gerarchiche.
- Al loro interno vi sono strutture e persone che svolgono **funzioni diverse**, sia per quanto attiene alle attività e ai compiti professionali, sia per il livello di responsabilità gerarchica che svolgono nel governo dell'organizzazione, ovvero nella definizione e gestione dei processi decisionali, organizzativi e lavorativi.
- La complessità organizzativa deve poter contare sulla **disponibilità delle risorse umane a cooperare** per raggiungere obiettivi comuni, altrimenti il rischio è quello di paralizzare l'azione organizzativa.
Se non c'è cooperazione l'organizzazione collassa e le organizzazioni complesse sono quelle più fragili da questo punto di vista.
- Più sono complesse le organizzazioni e più occorre dotarsi di un **apparato teorico multidimensionale**, capace di prendere in esame le culture e le strategie organizzative e quelle individuali.

La classificazione delle organizzazioni

➤ Prendendo in considerazione differenti criteri di classificazione che si sono succeduti nelle teorie organizzative (Etzioni, Blau e Scott, ecc.), possiamo delineare otto tipologie distinte di organizzazioni:

1. **organizzazioni con finalità economiche (le imprese private)**
2. **organizzazioni che forniscono servizi sociali di pubblica utilità (vigili del fuoco, polizia, servizi di cura etc.)**
3. **pubbliche amministrazioni** *efficienza o inefficienza della burocrazia*
4. **organizzazioni di rappresentanza sindacali e professionali** *collaborazioni di tipo professionale*
5. **partiti e organizzazioni politiche**
6. **organizzazioni per la difesa degli interessi ambientali, locali e dei consumatori** *servizi di volontariato*
7. **organizzazioni religiose** *forniscono un incentivo alla fede e definiscono regole di tipo morale*
8. **organizzazioni militari e organizzazioni totali (carceri, manicomi, conventi di clausura, etc.)**
Sono organizzazioni chiuse verso l'esterno, con regole non negoziabili

Ciascuna di queste otto tipologie di organizzazione è caratterizzata da una sua specificità, che a sua volta è correlata ad una corrispondente razionalità di governo.

Hanno studiate in modo differente.

2. *Se non funzionano c'è un impatto negativo sulla società*
5. *Hanno un potere solo sulla base dei voti che prendono, cioè sul consenso*

Il concetto di potere per MAX WEBER

- Weber definisce il potere come **“la possibilità per specifici comandi di trovare obbedienza da parte di un determinato gruppo di uomini”**. *Il potere si basa su una RELAZIONE. Non è la dote di un singolo individuo perché sono gli altri che gli permettono di averlo.*
- **Non è una qualità intrinseca di una persona**, ma ha una natura relazionale e specifica:
- è relazionale perché nasce dal rapporto tra chi comanda e chi accetta di obbedire, *cioè si lascia comandare*
 - è specifico perché bisogna sempre stabilire le circostanze, le condizioni e i limiti in cui un rapporto di potere si instaura.

➤ Il potere ha due proprietà fondamentali:

1. quando viene esercitato in maniera continuativa richiede di **essere legittimato**, ossia che i sottoposti lo accettino come legittimo;
2. per essere esercitato ogni potere legittimo ha bisogno di un ^{*di qualche struttura*} **apparato amministrativo** che faccia da tramite tra il capo e i sottoposti. L'apparato è molto diverso a seconda del tipo di legittimazione di cui gode il potere.

nello studio del potere
CIÒ CHE INTERESSA ALL'ANALISI SOCIOLOGICA È LA **FORMA DI LEGITTIMAZIONE DEL POTERE**, PIÙ CHE IL POTERE IN SE STESSO. *, capire cioè quale è la fonte del potere e la sua legittimazione*

Non esisterebbe il potere senza la possibilità di esercitarlo grazie ad una legittimità che associamo a colui che deve esercitarlo (es. i genitori che ti chiedono di fare qualcosa)

Le forme pure o idealtipi di potere

- Weber distingue tre forme o tipi puri di potere legittimo:

- **il potere carismatico:**

- è irrazionale nel senso che manca di regole precostituite;
- è rivoluzionario nel senso che rovescia il passato; *si creano regole innovative rispetto al passato, basate su quello che secondo colui che esercita il potere è un bene per il suo pubblico*
- ha bisogno di continue conferme da dare ai seguaci e finisce con la successione o morte di chi lo esercita. *(anche ereditato)*
- *non si eredita*

- **il potere tradizionale:**

- fonda la sua legittimità su ordinamenti antichi e percepiti come “esistenti da sempre”; *(anche ereditato)*
- può non avere doti personali di comando, ma i suoi sottoposti sono tenuti ugualmente a obbedirgli;
- è sempre minacciato dall'insorgere del carisma di qualche capo locale che si ribella alla tradizione.

- **il potere legale o razionale:** *è il potere principale su cui si basano tutte le amministrazioni delle società di oggi*

- fonda la sua legittimità sulla base di una nomina legale; *sulle basi quindi di un diritto*
- esercita il comando in virtù di competenze e razionalità rispetto ad uno scopo;
- è tenuto a rispettare lo stesso ordinamento impersonale che lui fa rispettare ai suoi sottoposti (principio universalistico e impersonale).

Alcune caratteristiche del potere burocratico secondo Weber

- L'apparato amministrativo tipico del potere legale è la burocrazia.
- A differenza dei poteri carismatico e tradizionale, esso è **acefalo**, vale a dire non ha dentro di sé le direttive supreme, di natura politica che guidano le scelte generali di un paese o di una organizzazione. *Non può decidere nulla, riceve infatti il potere da una organizzazione che è esterna rispetto a quella che comanderà*
- Il paradosso è che quanto più un capo politico esercita un potere assoluto, tanto più egli dipende dall'apparato burocratico per esercitarlo. *(più la burocrazia cresce, più il capo è limitato e irrigidito nell'esercizio del suo potere)*

Alcuni aspetti della teoria della burocrazia weberiana

- Il modello di burocrazia proposto da Weber rappresenta un idealtipo e nella sua implementazione possono prevalere logiche differenti rispetto alla formulazione teorica originaria.
- Nella sua analisi storico-evolutiva Weber evidenzia come la burocrazia non si limita solo allo Stato ed alle amministrazioni pubbliche, ma si è diffusa e riguarda ogni forma della vita sociale. Per Weber, cioè, tutte le organizzazioni non sono concepibili se non come burocrazie e **le burocrazie generano altre burocrazie in un processo senza fine.** 1)
- La burocrazia garantisce: *però allo stesso tempo*
 - il massimo di **efficienza e produttività** delle organizzazioni, grazie a prevedibilità di 2) comportamento e coordinamento da parte di un'autorità;
 - spersonalizza e standardizza, *ci si deve rapportare con tutti' nello stesso modo, con la garanzia di giustizia ed uguaglianza (nel parato rigeramus politiche di superiorità e presa di potere autoritario, oltre che divisione sociale)*
 - opera sulla base della divisione scientifica del lavoro. *che permette ad ogni persona competente di lavorare nel ramo di sua competenza*

1) Per riuscire a risolvere i problemi che si presentano, si crea, per ogni aspetto, una burocrazia specializzata per quell'ambito, burocrazia che sarà in collegamento con tutte le altre.

2) In una situazione iniziale, dove le burocrazie non avevano istituito procedure, non c'era prevedibilità ed efficienza e quindi CAOS

I fattori da cui si forma la burocrazia secondo Weber

- I prerequisiti che portano al superamento del modello patrimoniale e del feudalesimo ed alla affermazione della burocrazia e dello Stato moderno:

Lo stato moderno porta al superamento del modello patrimoniale e del feudalesimo creando anche la burocrazia

- il modo di produzione capitalistico basato sul calcolo razionale;
- la crescita qualitativa e quantitativa dei compiti amministrativi;
- l'affermazione del diritto razionale.

I principi costitutivi della burocrazia

1. **Fedeltà di ufficio:** è previsto il dovere di obbedienza ai superiori in quanto detentori di un ruolo formale e non in quanto specifiche persone. *con un potere superiore vero*
2. **Competenza disciplinata:** a ogni dipendente sono affidati compiti specializzati e precisi da svolgere secondo norme prestabilite.
3. **Gerarchia degli uffici:** un rigido sistema di subordinazione dell'autorità con poteri di direzione e di controllo dei superiori sugli inferiori. *Si seguono gli ordini di coloro che sono in una gerarchia superiore alla mia*
4. **Preparazione specializzata:** lavorare in una burocrazia richiede un corso di studi predeterminato per acquisire le conoscenze necessarie. *per esercitare quel compito*
5. **Concorsi pubblici:** per entrare in una burocrazia o per passare a livelli superiori sono previsti dei concorsi per valutare con criteri universalistici il merito dei concorrenti.
6. **Sviluppo di una carriera:** si lavora in una burocrazia per tutta la vita attiva, con la possibilità di ricoprire posizioni più alte e retribuite per merito e anzianità.
7. **Attività a tempo pieno:** il lavoro svolto in una burocrazia è una professione svolta in modo continuativo e non può essere una attività secondaria o saltuaria.
8. **Segreto di ufficio:** la burocrazia prevede la non divulgazione delle pratiche di ufficio e la rigida separazione tra vita d'ufficio e vita privata dei funzionari.
9. **Stipendio monetario fisso:** nella burocrazia pura non si ricevono compensi economici diretti dai clienti o dagli utenti dell'amministrazione. *La paga non è diversa rispetto allo stesso ruolo, è diversa solo in base alle diverse competenze/gerarchie*
10. **Non possesso degli strumenti del proprio lavoro da parte dei dipendenti.** *Tutto il lavoro non si può trasferire a casa,*

Le caratteristiche dell'apparato amministrativo della burocrazia

- Un sistema generale di norme astratte (**razionalismo giuridico**).
- **Il sapere specialistico**, determinato e accertato mediante un esame o dal possesso di un determinato titolo di studio.
- **Il principio gerarchico** che definisce il numero, la natura dei ruoli ed il rapporto di autorità tra essi. Il sapere specialistico ed il principio gerarchico formano insieme il **principio di competenza** (vs fedeltà e lealtà al capo degli apparati amministrativi premoderni).
- **La separazione della persona dagli uffici**. I funzionari e gli impiegati dell'apparato amministrativo non hanno la proprietà dei mezzi di amministrazione.
- **L'esercizio continuativo delle funzioni** attraverso varie fasi legate al reclutamento, alla selezione, alla remunerazione, alla carriera, alla pensione.
- **L'esistenza di procedure formalizzate**. La burocrazia è un modo razionale di organizzare, in cui i ruoli esistono indipendentemente dalla persona che li ricopre e in base a regole e procedure che orientano il comportamento dei soggetti.
- **L'impersonalità**. L'atteggiamento del funzionario deve essere rigorosamente impersonale e garantire a tutti gli utenti pari opportunità di trattamento.

In sintesi:

- a. La burocrazia è una struttura centralizzata perché le decisioni critiche sono materia esclusiva del vertice centrale, mentre le decisioni di routine sono delegate ai livelli inferiori o periferici. Questo tuttavia può comportare anche problemi di assenza di direttive per i livelli gerarchici inferiori.
- b. La burocrazia è una struttura standardizzata che prevede precise procedure di funzionamento. I dipendenti sono tenuti a rispettare tali procedure perché:
 - si presume che esse siano le più adatte ed efficienti a raggiungere determinati scopi;
 - l'uniformità dei comportamenti permette la sostituibilità degli addetti.
- c. La burocrazia è una struttura rigida perché non prevede cambiamenti. Non è un caso che nel delineare il modello ideale della burocrazia Weber abbia omissis qualsiasi accenno al cambiamento organizzativo per adeguarsi alle novità del mondo esterno.

Alcune critiche alla teoria della burocrazia

- Il burocrate puro, privo di spessore umano o di emozioni, di carisma o tradizione, non esiste.
- La critica di **Gouldner**: La competenza disciplinata si fonda su una tensione che la rende intrinsecamente instabile, perché la competenza contrasta con la disciplina. Non esiste un modello unico di burocrazia, ma dualistico, basato o sul principio di competenza o su quello della disciplina.
- La critica di **Merton**:
 - Il ritualismo burocratico e l'incapacità di adattarsi al cambiamento, costituiscono le principali disfunzioni della burocrazia, legate alla discrepanza tra le intenzioni razionali degli individui e le conseguenze inattese (funzioni latenti) che derivano a livello strutturale. Ciò compromette l'efficacia della burocrazia nel perseguimento degli obiettivi prefissati.
- La critica di **Crozier**:
 - Il problema del **potere di controllo da parte dei superiori**.
 - Il problema del **cambiamento e della lentezza burocratica**: al crescere della razionalità, deve aumentare il grado di flessibilità e di innovazione delle pubbliche amministrazioni che devono cioè de-burocratizzarsi.
 - Quando i valori prevalenti in un luogo di lavoro sono la sicurezza di impiego e l'uguaglianza, mancano le premesse per poter avviare un qualunque programma innovativo.
 - Quando le organizzazioni sono prive di meccanismi correttivi interni, la loro unica possibilità di cambiamento sta nel collasso.