



**UNIVERSITA' DI MACERATA
FACOLTA' DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE**

Corso di laurea magistrale in Scienze pedagogiche

**Corso di Sociologia delle organizzazioni (a.a.2010-2011)
*Prof. Sebastiano Porcu***



MATERIALE DIDATTICO
(prof. Sebastiano Porcu – prof. Fabio Piccoli)

- Parte prima -



UNIVERSITA' DI MACERATA
FACOLTA' DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

Corso di laurea magistrale in Scienze pedagogiche

Corso di Sociologia delle organizzazioni (a.a.2010-2011)
Prof. Sebastiano Porcu



Indice/1

- 1. Introduzione ai paradigmi sociologici**
- 2. Aspetti definitivi e cenni storici**
- 3. L'organizzazione: struttura e tipologie**



1. Introduzione ai paradigmi sociologici

La pluralità dei paradigmi sociologici e le loro differenze a riguardo, in particolare, degli assunti circa:

- a) il rapporto fra la dimensione collettiva (organismo/sistema/organizzazione) dell'azione sociale e la dimensione del soggetto;
- b) Il processo di costruzione della realtà (sistemi ed organizzazioni)



La principale differenziazione è tra le teorie di orientamento **macrosociologico** (in particolare il funzionalismo e la teoria neosistemica) e le teorie **microsociologiche** (fenomenologia, etnometodologia ed interazionismo simbolico), a riguardo:

- degli oggetti di studio (società/macrosistemi/organizzazioni vs interazioni intersoggettive/piccoli gruppi);
- degli assunti teorici circa la concezione degli esseri umani (prevedibilità vs creatività) e le motivazioni dell'azione sociale;
- della metodologia e degli obiettivi dell'analisi.

(In merito si rimanda, ad es., a:

R.A.Wallace, A. Wolf, La teoria sociologica contemporanea,
Il Mulino, Bologna, 2006)

Università degli Studi di Macerata – Facoltà di Scienze della Formazione
 Corso di laurea magistrale in Scienze pedagogiche
 Corso di Sociologia delle organizzazioni – a.a.2010-2011 – Prof. Sebastiano Porcu



LIVELLO DI ANALISI	MACRO	MICRO
	Funzionalismo Teoria del conflitto	Interazionismo simbolico Fenomenologia Teorie della scelta razionale
CONCEZIONE DEGLI ESSERI UMANI	PREVEDIBILI	CREATIVI
	Funzionalismo Teoria del conflitto Teorie della scelta razionale	Interazionismo simbolico Fenomenologia
MOTIVAZIONE DELL'AZIONE SOCIALE	VALORI	INTERESSI
	Funzionalismo Fenomenologia Interazionismo simbolico	Teoria del conflitto Teorie della scelta razionale
APPROCCIO SCIENTIFICO	DEDUTTIVO	INDUTTIVO
	Funzionalismo Teoria del conflitto Teorie della scelta razionale	Interazionismo simbolico Fenomenologia

Fonte: R.A.Wallace, A. Wolf, *La teoria sociologica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 2006



2. Aspetti definitivi e cenni storici

Quali sono i significati di questo termine
nelle scienze sociali?



Un primo significato:

ORGANIZZAZIONE come “attività diretta di proposito a stabilire, mediante norme esplicite, relazioni relativamente durevoli tra un complesso di persone e di cose in modo da renderlo idoneo a conseguire razionalmente uno scopo” [Gallino, *Dizionario di Sociologia*].



Un secondo significato:

ORGANIZZAZIONE come “*entità concreta, ovvero l’insieme del sistema sociale che risulta dall’attività organizzativa*”
[Gallino, *Dizionario di Sociologia*].



Il sistema sociale è un “complesso di posizioni o ruoli, occupate o svolti da soggetti individuali e collettivi i quali interagiscono mediante comportamenti, azioni, attività di natura specifica (economica, politica, educativa, religiosa, sportiva, ecc.), nel quadro di norme regolative e di altri tipi di vincolo che limitano la varietà degli atti consentiti a ciascun soggetto nei confronti degli altri. La trama dei rapporti e delle relazioni relativamente stabili, indipendenti dalla identità degli individui o collettività coinvolti nel sistema sociale a un dato momento, che derivano da tali norme, costituiscono la struttura del sistema” [Gallino, *Dizionario di Sociologia*].



Un terzo significato:

- ORGANIZZAZIONE come “struttura delle principali relazioni formalmente previste e codificate entro un partito, una azienda, ecc., le quali sono soltanto una parte delle relazioni che li costituiscono. In tal senso si parla di organizzazione di partito, org. aziendale, org. della chiesa, ecc.” [Gallino, *Dizionario di Sociologia*].



Attività organizzative ed organizzazioni, anche piuttosto elaborate e complesse, si ritrovano da molto tempo nella storia delle società umane.



- Tutte le grandi organizzazioni che si sono presentate nella storia delle società hanno dovuto porsi ed affrontare molti dei problemi di funzionamento delle grandi organizzazioni – comuni a quelli odierni – riguardanti:
 - il reclutamento del personale o dei soggetti collettivi che costituivano il sistema;
 - la socializzazione dei membri;
 - la comunicazione interna;
 - i rapporti interni tra i componenti;
 - la gestione delle risorse;
 - la legittimazione interna ma soprattutto verso l'esterno.



- Ad ogni modo, nonostante il continuo nascere ed evolversi anche di grandi organizzazioni sia proseguito nel corso dei secoli, l'elemento che più ha ravvivato il bisogno di attivare il pensiero sociale ed applicarlo allo studio (dapprima filosofico, quindi giuridico e scientifico) delle organizzazioni è rappresentato dalla nascita dello *Stato moderno*.



- **Lo Stato moderno:**

- si è andato affermando come *il tipo di organizzazione più complesso* mai esistito;
- si è imposto quale *regolatore e normatore* per tutte le altre forme di organizzazione presenti al suo interno.



- Lo *Stato moderno*, infatti, poggia le sue basi sull'organizzazione giuridica (a cui si va a ricollegare anche quella delle organizzazioni che ricadono sotto il suo *dominio giuridico*), nonché sull'organizzazione politica delle sue attività (che a sua volta influenza quella delle singole organizzazioni che di esso fanno direttamente o indirettamente parte).
- Gli aspetti giuridici e politici di una organizzazione statale hanno preso nel tempo la forma della *burocrazia statale* [Gallino, *Dizionario di Sociologica*].



- L'altro grande fattore di sviluppo degli studi organizzativi è derivato dallo sviluppo delle grandi organizzazioni economiche (banche, imprese commerciali, imprese industriali, società di assicurazione, ecc.) soprattutto nel corso del XIX secolo.



- In particolare, il passaggio dalla seconda alla terza fase del processo storico dell'industrializzazione, con l'accrescere della concorrenza, anche internazionale, tra gli attori economici (imprese), ha fatto sì che crescesse, in corrispondenza, la ricerca di una maggiore efficienza ed efficacia delle attività produttive.



- Queste nuove esigenze comportarono il fiorire dei primi studi sulle organizzazioni, che costituirono la c.d. **teoria classica delle organizzazioni**, ovvero un insieme “di dottrine, tecniche, principi che hanno dato buoni risultati nell’accrescere la produttività dell’azienda”; al punto che lo stesso aspetto organizzativo è a volte in secondo piano, poiché sono anzitutto tecniche di *management*, di conduzione e gestione di uomini che questi esperti elaborarono” [Gallino, *Dizionario di Sociologia*].



- La *Teoria classica della organizzazione* a sua volta si componeva di due filoni, di cui:
 - uno si occupava dello studio dei processi di produzione (organizzazione del lavoro industriale) – ad es. lo “scientific management” di F. W. Taylor;
 - l’altro si occupava della gestione amministrativa e della direzione generale dell’impresa – p. es. il tipo ideale di “burocrazia” di M. Weber.



- La più nota fra le elaborazioni riguardanti la direzione del lavoro, inteso come **processo produttivo**, è quella dello *Scientific Management* di F. W. Taylor (1856-1915).
- Con il suo lavoro, Taylor non voleva proporre una teoria vera e propria per spiegare il modo di procedere di una organizzazione, bensì desiderava proporre un insieme di *norme* utili al fine di *accrescere il rendimento dei fattori di produzione*, tra cui – su tutti – *la forza lavoro*.



- Secondo F. W. Taylor il “compito del manager era quello di raccogliere tutta la conoscenza insita nei tradizionali processi di produzione artigianale e quindi classificarla, schematizzarla e codificarla con regole, leggi e principi che potessero avere una valenza scientifica” [Wilson, *Lavoro e organizzazioni*].



- Lo *Scientific Management* di Taylor, o Taylorismo, si basa su alcuni *principi impliciti* ed alcuni *principi espliciti* [La Rosa, 1996].
- *Principi impliciti*:
 - concezione della scienza come “scienza oggettiva”;
 - concezione dell’uomo “negativa” (asociale ed economicistica);
 - fiducia smisurata e a tratti acritica nel libero mercato.





- *Principi espliciti:*

- esigenza di formulare una teorizzazione “scientifica” per organizzare ogni lavoro nel modo più appropriato;
- *divisione del processo produttivo in mansioni quanto più possibile elementari (catena di montaggio) attraverso studi scientifici di tempi (cronometria) e fasi dei singoli processi;*
- esigenza e possibilità/necessità di una collaborazione “cordiale” fra direzione e lavoratori;
- urgenza di procedere ad una formalizzazione gerarchico-funzionale della organizzazione aziendale;
- pratica avversione per ogni forma di organizzazione dei lavoratori, in quanto di ostacolo allo sviluppo ed alla pratica del processo produttivo [La Rosa, 1996].



- [Un estratto da “I principi dell’organizzazione scientifica del lavoro”]:
- “**I lavoratori e la direzione.** la direzione dei lavoratori consiste soprattutto nella applicazione di tre idee elementari:
 - tener sempre davanti ai loro occhi qualcosa da raggiungere;
 - far loro sentire il rumore della frusta e di tanto in tanto anche il tocco;
 - lavorare sodo fianco a fianco con loro con finalità comuni e intanto addestrarli, guidarli e aiutarli”.



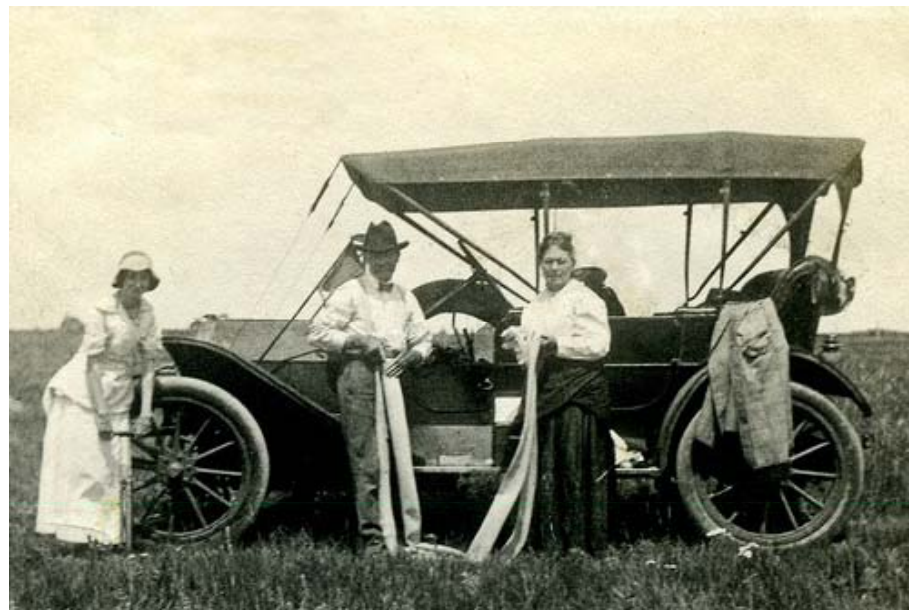
- F. W. Taylor, prima di arrivare alla compiuta formulazione del suo *Principles of Scientific Management*, effettuò vari esperimenti:
 - il trasporto di ghisa (con l'uso di carrelli) degli addetti appartenenti all'acciaieria Bethlehem Steel Company (da 12,5 a 47-48 tonnellate di ghisa al giorno per singolo addetto);
 - la spalatura della ghisa (140 spalatori arrivarono a compiere il lavoro di un gruppo di 400-600 spalatori), grazie alla diversificazione delle pale da utilizzare a seconda del materiale.



- Secondo F. W. Taylor i manager incaricati di formalizzare le regole del metodo scientifico dovevano eseguire quattro compiti principali:
 - sviluppare una procedura scientifica, innovativa (superiore alle pratiche tradizionali), per lo svolgimento di tutte le fasi dell'attività produttiva;
 - selezionare ed istruire “scientificamente” i lavoratori;
 - assicurarsi che il lavoro venisse effettivamente svolto seguendo le istruzioni ed i principali elaborati;
 - dividere compiti e responsabilità in maniera equa tra i dipendenti.



- I principi Tayloristici vennero poi adottati nell'ambito del più complesso sistema di produzione (di massa) Fordista.





- Il Fordismo fu il sistema ideato da Henry Ford (1863-1947) detto della “produzione di massa”, per la produzione su larga scala di *beni di consumo fortemente standardizzati*, a cominciare dalla famosa “Ford modello T”.
- Il Fordismo si concentrò non soltanto sullo studio dei singoli processi produttivi (vedi Taylor), bensì collegando gli stessi nell’ambito di un processo produttivo *continuo e dinamico* (da qui la nota *catena di montaggio*).



- L'idea della catena di montaggio per la produzione di manufatti altamente complessi come l'automobile venne allo stesso Henry Ford osservando il modo in cui le carcasse degli animali venivano tagliate e divise in una catena di montaggio all'interno di un'industria alimentare di Chicago.
- Il processo di montaggio di ogni singolo componente dell'automobile (a partire da quelli più piccoli come gli interruttori) venne diviso in varie fasi elementari al fine di diminuire notevolmente i tempi di assemblaggio.



- ... “E l’introduzione di questo nuovo modo di produzione, fatto di micro-operazioni, tempi prestabiliti, ritmi assegnati e dipendenza dalle macchine fu accompagnata dall’instaurazione di un regime di controllo lavorativo assai rigido” [Wilson, *Lavoro e organizzazioni*].



Bibliografia di riferimento del § 2

- Pichierri A., *cap. 1*
- Gallino L., *Dizionario di Sociologia*, Utet, Torino, 2006, pp. 475-484.
- La Rosa M., *Il lavoro nella Sociologia*, Nis, Roma, 1996.
- Wilson F., *Lavoro e organizzazioni*, Il Mulino, Bologna, 2004, pp. 29-38.



3. L'organizzazione: struttura e tipologie

- L'organizzazione dunque non è soltanto la grande impresa, lo Stato o il grande ente, ma anche una piccola attività formalizzata, un sistema di relazioni e tanto altro.
- Se si prendesse come riferimento la quotidianità di una studentessa o di uno studente universitario che vivono in città, fanno qualche lavoretto saltuario per integrare gli aiuti derivanti dalla propria famiglia e vivono con altri ragazzi/e si vedrebbe che... [Bonazzi, *“Introduzione” a Come studiare le organizzazioni*].



- Da ciò possiamo ricavare, per esempio:
 - l'ampiezza e la numerosità delle organizzazioni in cui operiamo e grazie alle quali viviamo (la vita sociale è, per sua natura, organizzata);
 - la grande diversità delle organizzazioni (formali/informali, grandi/piccole, pubbliche/private, ecc.).
 - il nostro recitare un ruolo (fisso o mutevole) all'interno delle singole organizzazioni;
 - il grado di rilevanza/attenzione con le quali vengono percepite;
 - il fatto che le organizzazioni hanno anche una loro "identità" interna ed esterna, oltre che una cultura organizzativa specifica.



- La sociologia delle organizzazioni dunque studia:
 - la **struttura dell'organizzazione** quale aspetto statico dell'organizzazione;
 - i **processi dell'organizzazione** quali aspetti dinamici.
- Un'altra differenza di studio deriva peraltro dalla distinzione tra:
 - l'organizzazione formale (intesa come entità che raggruppa in sé tutte le tre accezioni designate da L. Gallino);
 - la mera azione organizzata (tra cui l'attività di organizzare).
- Nonostante l'organizzazione sia spesso visibile come entità concreta e rappresentabile è tutt'altro che statica, ed è profondamente legata all'attività dei singoli membri.



- Una organizzazione è formata, nella sua forma essenziale e in via generale, da un *gruppo di attori che cooperano, in maniera – in qualche misura – stabile*, al fine di *raggiungere uno o più obiettivi prefissati*.



- L'organizzazione è una realtà emergente rispetto alle singole componenti (individuali, collettive, materiali, ecc.) che la formano. Non è la somma delle singole parti, bensì una realtà *sui generis*.
- La divisione del lavoro organizzata (vedi K. Marx, ma anche E. Durkheim a proposito della *società*) (ovvero la *cooperazione*) genera peraltro una produttività e, in generale, delle possibilità (capacità) decisamente maggiori rispetto alle potenzialità dei singoli elementi presi come tali.



- Spesso la produttività crescente spinge all'accrescimento della organizzazione stessa, mediante una ulteriore differenziazione del lavoro e la conseguente specializzazione dei ruoli, nonché la nascita di nuovi profili lavorativi e funzioni.
- Maggiormente l'organizzazione diviene complessa maggiormente deve essere *organizzata*, ovvero l'attività organizzativa di tipo *dinamico o processuale* deve necessariamente essere incrementata.
- “La divisione del lavoro è una distribuzione organizzata delle attività e dei compiti; la differenziazione è una sua modalità che comporta l'aumento e la specializzazione delle unità che svolgono i compiti” [Gilli, 2000].



- Al fine di *organizzare* ovvero *regolare* le attività all'interno delle organizzazioni si rivela indispensabile un complesso di *norme* di riferimento nonché una *diversificazione dell'autorità dei ruoli* (ad esempio tramite un ordinamento di tipo gerarchico). Vale a dire un *sistema normativo interno*, solitamente *formalizzato*, ed una *differenziazione delle posizioni di potere*.



- Oltre a questi elementi si dimostrano indispensabili fattori quali:
 - 1) la condivisione dei fini (istituzionalizzati, ovvero legittimi) dell'organizzazione da parte dei singoli membri (occorre saper distinguere tra fini personali e fini dell'organizzazione...);
 - 2) la capacità di questi ultimi di svolgere il proprio compito nonché
 - 3) l'apprendimento della specifica cultura dell'organizzazione.



- Le organizzazioni con un certo grado di complessità sono entità difficilmente riducibili a tipi ideali o categorie pre-determinate, tuttavia a volte può risultare utile, al fine di inquadrare l'oggetto di studio in un quadro più ampio, fare riferimento a *classificazioni* disponibili in materia.



- Impiegando la variabile indipendente *controllo interno* dei singoli membri, **Etzioni** (1967) le distingue in:
 - **coercitive**; l'obbedienza dell'appartenente deriva dalla costrizione fisica minacciata o direttamente imposta – es. i carcerati di una prigione);
 - **utilitaristiche**; l'obbedienza deriva da una adesione all'organizzazione derivante da un interesse personale – es. il lavoratore mira alla propria retribuzione);
 - **normative**; l'obbedienza risulta dalla condivisione dei valori stessi dell'organizzazione – es. il devoto appartenente ad una chiesa o organizzazione religiosa.



- A seguire, in merito alla variabile *selettività (in ingresso)* Etzioni sostiene che le organizzazioni:
 - **coercitive** solitamente non sono selettive (lo possono diventare solamente se cercano di abbassare il livello di coercizione interno);
 - **utilitaristiche (o remunerative)** solitamente si presentano molto selettive e sviluppano (vedi imprese) validi sistemi per scegliere il personale adeguato;
 - **normative** possono essere variamente (da molto poco a moltissimo) selettive.
- Complemento o, talvolta, perfino sostituzione dell'attività di selezione è la *socializzazione organizzativa*, programmata e diretta dalla stessa organizzazione.



- Incrociando invece le variabili indipendenti **ambito organizzativo** (il numero delle attività che i membri svolgono insieme) e **pervasività delle norme** (ovvero il numero delle attività che si vogliono controllare) si hanno:
 - *organizzazioni ad ambito organizzativo limitato e pervasività limitata (es. imprese);*
 - *organizzazioni ad ambito organizzativo esteso e pervasività limitata (es. prigionieri);*
 - *organizzazioni ad ambito organizzativo limitato e pervasività estesa (es. chiese).*



- Secondo il modello proposto da **Blau e Scott** (1963) le organizzazioni si possono classificare sulla base dei soggetti che *beneficiano* delle attività da esse svolte:
 - **organizzazioni di mutuo beneficio** (i beneficiari sono gli iscritti). Esempi: partiti, sindacati, ecc.;
 - **organizzazioni con fini di lucro** (i beneficiari sono i proprietari) Esempio: imprese private.
 - **organizzazioni di servizio** (i beneficiari sono gli utenti/clienti). Esempi: ospedali, scuole, ecc.
 - **organizzazioni per il benessere pubblico** (il beneficiario è la cittadinanza in generale). Esempi: polizia, vigili del fuoco, ecc.



- Un altro tipo di classificazione delle organizzazioni sulla base sfera di attività socialmente rilevanti è quello formulato da **T. Parsons** (1965) mediante l'impiego della sua teoria dell'azione sociale e, in particolare, del modello AGIL.
- Secondo l'Autore, ogni organizzazione è un sistema sociale la cui attività principale risponde ad un *bisogno funzionale della società*.
- Inoltre, le componenti fondative (pre-requisiti funzionali o *bisogni*) di ogni sistema sociale coincidono, per tale motivo, con quelli di ogni organizzazione.



ADATTAMENTO NEI CONFRONTI
 DELL'AMBIENTE ESTERNO
 ATTRAVERSO IL REPERIMENTO
 DELLE RISORSE NECESSARIE
 DALL'AMBIENTE E LORO
 DISTRIBUZIONE ENTRO IL SISTEMA

A) MOTIVARE (E MANTENERE
 MOTIVATI)
 GLI ATTORI AI LORO RUOLI;
 MANTENERE IL SISTEMA DI
 BASE DI VALORI

B) FORNIRE MECCANISMI PER
 LA GESTIONE DELLE TENSIONI
 (RAPPORTO FRA
 DETERMINATEZZA ED
 INDETERMINATEZZA)

<u>A</u> ADATTAMENTO	<u>G</u> RAGGIUNGI- MENTO DEI FINI
<u>L</u> MANTENI- MENTO DELLA STRUTTURA LATENTE	<u>I</u> INTEGRAZIONE

MOBILITAZIONE DELLE RISORSE
 ED ENERGIE PER
 RAGGIUNGERE GLI SCOPI
 PREFISSATI.
 IL POTERE COME MEZZO PER
 DECISIONI DI CARATTERE
 SOCIALE

COORDINAMENTO,
 ASSESTAMENTO E
 REGOLAZIONE DELLE
 RELAZIONI TRA I VARI
 ATTORI/UNITA' DEL SISTEMA.
 RENDERE EFFETTIVE LE NORME



ECONOMIA
(imprese private
e pubbliche)

CULTURA
(famiglia, scuola)

<u>A</u> ADATTAMENTO	<u>G</u> RAGGIUNGI- MENTO DEI FINI
<u>L</u> MANTENI- MENTO DELLA STRUTTURA LATENTE	<u>I</u> INTEGRAZIONE

**GOVERNO E
POLITICA**
(istituzioni
politiche e partiti)

NORME SOCIALI
(magistratura ed
altre agenzie)



- Le organizzazioni si possono distinguere anche facendo ricorso al *principio di allocazione delle risorse* (**Karl Polanyi**):
 - *scambio*, ovvero le risorse vengono distribuite sulla base di una logica economica (di mercato);
 - *redistribuzione*, ovvero le risorse vengono allocate da un'autorità politica;
 - *reciprocità*, ovvero le risorse vengono allocate sulla base di elementi famigliari di elementi comunitari.
- che domina l'area in cui si può collocare.



- In ogni organizzazione vi è una qualche componente “istituzionale”, in quanto per istituzione si può intendere “un gruppo organizzato, un’organizzazione, un’associazione che svolge *funzioni socialmente rilevanti* ed è valutata positivamente da vari settori della società, i quali gli forniscono legittimazione ideologica, sostegno politico e risorse economiche” [L. Gallino].
- [un altro significato di istituzione , tra i vari possibili, coincide con quello di “un complesso, formalmente definito, di norme e consuetudini, ispirato esplicitamente a valori, che, in un’area di esperienza di particolare interesse societario, regola i rapporti tra i soggetti coinvolti in tale esperienza (Gilli)]”



- Ad ogni modo, se la legittimazione (e l'eventuale trasferimento delle risorse, p. es. pubbliche) di una organizzazione deriva dall'“esterno”, sulla base dell'utilità sociale (istituzionalità) che essa possiede (o si presume possieda), eventuali disfunzioni interne nella vita dell'organizzazione (p. es. nella distribuzione e gestione del potere) vengono in tal guisa inconsapevolmente legittimate.



- Una organizzazione complessa (o, meglio, un sistema di organizzazioni complesse) che, per sua stessa natura, rappresenta una istituzione consistente nella Pubblica Amministrazione, *ovvero* nella Burocrazia statale.
- Il principale teorico in materia fu Max Weber, che per primo ha realizzato uno studio approfondito sul fenomeno, tipicamente moderno, della burocrazia, giungendo a formularne una compiuta espressione nel relativo *tipo ideale*.



- M. Weber (1864-1920) fu il grande padre fondatore della Sociologia in Germania.
- Assieme a G. Simmel e F. Tönnies fondò, nel 1910, la “Società tedesca di Sociologia”.
- Tra le sue opere si ricordano: *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo* (1905), *Economia e società* (1922).
- Egli fu uno studioso di economia, di storia, un sociologo ed anche un intellettuale impegnato nella vita politica, in particolare tra il 1918 e il 1920, in quanto fu consigliere per la delegazione tedesca per la conferenza di pace a Versailles e partecipò ai lavori preliminari per la stesura della nuova Costituzione tedesca.



- Secondo Weber, dunque, la differenza tra scienze della natura e scienze sociali deriva dagli *scopi* disciplinari, non dal metodo.
- Lo scienziato sociale, sempre secondo Weber, pur avendo interesse a produrre generalizzazioni riconducibili a leggi, ha soprattutto interesse a comprendere il senso soggettivo che gli attori sociali ripongono nelle loro stesse azioni.



- Il sapere sociologico giunge a formulazioni di tipo *probabilistico* per la spiegazione dei fenomeni sociali, date le enormi difficoltà – seppure il comportamento umano risulti, in potenza, pienamente comprensibile – a stabilire rigidi nessi di causalità tra diversi fenomeni.
- Inoltre, l'agire del sociologo deve essere caratterizzato dalla *a-valutatività* (o *non* giudizio di valore), non della scelta dell'oggetto di studio (per cui la scelta di ciò che “interessa” è difficilmente evitabile), bensì nei suoi esiti, o lettura dei risultati scientifici – che comunque debbono risultare sottoponibili a verifica empirica.



- La sociologia di M. Weber più che avere un carattere olistico-strutturale si concentra sullo studio del singolo attore sociale, in particolare sul *senso soggettivo* che lo stesso ripone nelle sue *azioni*.
- Secondo il nostro, l'agire di ogni essere umano è riconducibile a quattro tipi (ideali) di azione sociale:
 - agire razionale rispetto allo scopo;
 - agire razionale rispetto al valore;
 - agire tradizionale;
 - agire affettivo.



- **L'agire affettivo** ha origine da uno stato emotivo ed è rapportabile principalmente ad esso.
- **L'agire tradizionale** si fonda sull'abitudine e la convinzione che, se previsto dalla *tradizione* (che ha in sé un qualcosa di sacro, o comunque simbolicamente significativo), un comportamento per tale motivo vada ripetuto.
- **L'agire razionale** rispetto al valore è un comportamento razionalmente progettato ed eseguito in funzione del raggiungimento di una finalità che però non è in sé razionale (o dimostrabile razionalmente).



- **L'agire razionale rispetto allo scopo**, o agire strumentale, è caratteristico dell'epoca moderna. Tant'è che ha la manifestazione macro-sociale più tangibile, nonché evoluzione paradossale (“la *gabbia d'acciaio*”), nel meccanismo della *burocrazia*.
- Tale agire, con l'evoluzione delle società tende a divenire predominante.
- Da qui si registra una transizione dalla *comunità* alla, appunto, *società* (F. Tönnies), oppure dalla solidarietà *meccanica* alla *solidarietà organica* (E. Durkheim).



- Alla tipizzazione delle modalità dell'agire umano, è legata anche la tipizzazione delle modalità dell'esercizio del potere legittimo (un potere è tale quando chi lo esercita è *socialmente* riconosciuto a farlo).
- I tipi (ideali) di potere legittimo (o autorità) sono:
 - potere legale-razionale;
 - potere tradizionale;
 - potere carismatico.



- Il **potere legale-razionale**, caratteristico delle società moderne, si basa su presupposti razionali ed è ancorato a regole impersonali legalmente o contrattualmente stabilite.
- Il **potere tradizionale**, caratteristico delle società pre-moderne, poggia sulla convinzione sociale del carattere sacrale delle tradizioni, valide da sempre.
- Il **potere carismatico** poggia invece sulla convinzione che un gruppo ha della “eccezionalità” del proprio leader.



- Ogni forma di potere legittimo, per essere esercitato in maniera continuativa e per un periodo di tempo sufficientemente lungo, necessita di uno specifico apparato amministrativo. Da ciò si ha che al:
 - **potere carismatico** si associa un apparato amministrativo rudimentale, formato in prevalenza da uomini di fiducia del leader;
 - **potere tradizionale** corrisponde un apparato amministrativo composto da individui appartenenti a gruppi privilegiati proprio dalle tradizioni;
 - **potere legale-razionale** corrisponde un apparato amministrativo (burocratico) i cui componenti siano selezionati secondo criteri universalistici ed acquisitivi, ed esercitino le loro funzioni secondo compiti e modalità formalmente definite.



- Weber delinea un modello ideale della burocrazia moderna, intesa sia come amministrazione (organizzazione) pubblica che come impresa (organizzazione) privata, che ha le seguenti caratteristiche:
 - fedeltà di ufficio;
 - competenza disciplinata;
 - gerarchia degli uffici;
 - preparazione specializzata;
 - concorsi pubblici;
 - sviluppo di una carriera;
 - attività a tempo pieno;
 - segreto d'ufficio;
 - stipendio monetario fisso;
 - non possesso degli strumenti del proprio lavoro.



- Weber delinea un modello ideale della burocrazia moderna, intesa sia come amministrazione (organizzazione) pubblica che come impresa (organizzazione) privata, che ha le seguenti caratteristiche:
 - fedeltà di ufficio;
 - competenza disciplinata;
 - gerarchia degli uffici;
 - preparazione specializzata;
 - concorsi pubblici;
 - sviluppo di una carriera;
 - attività a tempo pieno;
 - segreto d'ufficio;
 - stipendio monetario fisso;
 - non possesso degli strumenti del proprio lavoro.



Bibliografia di riferimento del § 3

- Pichierri A., *cap. 1*
- Bonazzi G., *cap. 1*
- Coser L., *I maestri del pensiero sociologico*, Il Mulino, Bologna.
- Gallino L., *Dizionario di Sociologia*, Utet, Torino, 2006.