

Università degli Studi di Trieste  
Corso di laurea in Educazione  
A.A. 2022-2023

# Sociologia

## La trama del tessuto sociale

Anna Zenarolla [anna.zenarolla@scfor.units.it](mailto:anna.zenarolla@scfor.units.it)

Azione, relazione, interazione

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. These shapes are primarily located on the right side of the frame, creating a dynamic, layered effect against the white background.

- ▶ **Agire sociale:** riferito all'atteggiamento di altri individui e orientato in base a questo.
- ▶ Tipologia weberiana dell'azione:
  - ▶ agire razionale rispetto allo scopo
  - ▶ agire razionale rispetto al valore
  - ▶ agire affettivo
  - ▶ agire tradizionale
- ▶ **La razionalità di un'azione è relativa alla situazione nella quale gli individui si trovano**
- ▶ **Teorema di Thomas: una situazione definita dagli attori come reale diventa reale nelle sue conseguenze (profezia che si autoadempie di Merton)**

- ▶ **Due o più individui che orientano reciprocamente le loro azioni stabiliscono una relazione sociale.**
- ▶ L'interazione è il processo secondo il quale due o più persone in relazione fra loro agiscono reagendo alle azioni degli altri. Con l'interazione si realizza, si riproduce e si cambia nel tempo il contenuto di una relazione.

# I gruppi sociali

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. The shapes are primarily located on the right side of the frame, creating a dynamic, layered effect against the white background.

# I GRUPPI

- ▶ Insiemi di individui che interagiscono secondo determinati modelli, provano sentimenti di appartenenza al gruppo, vengono considerati parte del gruppo dagli altri membri
- ▶ **Caratteristiche distintive:**
  - ▶ Interazione strutturata da modelli
  - ▶ Senso di appartenenza (riti di iniziazione per l'ingresso, simboli distintivi)
  - ▶ Identità di gruppo: riconoscimento reciproco dei suoi membri e da parte degli estranei
- ▶ **Gruppi primari e gruppi secondari**
  - ▶ Primari: piccolo numero di persone che interagiscono direttamente e intrattengono rapporti in cui sono implicati numerosi aspetti della loro personalità; si caratterizzano per: stretti legami personali; ruoli non specializzati; obiettivi indifferenziati.
  - ▶ Secondari: persone che hanno scarsi vincoli emotivi tra loro e interagiscono per raggiungere obiettivi specifici

## ▶ Funzioni dei gruppi:

- ▶ Strumentale: svolgere compiti difficili o impossibili da eseguire per un individuo
- ▶ Espressiva: soddisfare il bisogno di accettazione, riconoscimento e stima dei propri membri;
- ▶ Di supporto: dare sollievo a sentimenti negativi

## ▶ Struttura dei gruppi:

- ▶ Diade
- ▶ Triade
- ▶ ... e via di seguito

## ▶ Dinamiche di gruppo:

- ▶ Pressione al conformismo
- ▶ Rifiuto di gruppo
- ▶ Distribuzione dei ruoli e leadership

# Organizzazioni

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. These shapes are primarily located on the right side of the page, creating a modern, layered effect against the white background.



# LE ORGANIZZAZIONI

- ▶ Gruppi sociali costituiti per raggiungere determinati scopi.
- ▶ Obiettivo organizzativo e motivazione individuale
- ▶ *“L’organizzazione è una forma di azione collettiva reiterata basata su processi di differenziazione e integrazione tendenzialmente stabili e intenzionali” (Ferrante, Zan 1998, ed. 2003 p. 31)*
- ▶ Differenziazione: ruoli
- ▶ Integrazione: norme e procedure; tecnologie; schemi e programmi d’azione; valori

# Differenziazione e integrazione

## Chi fa cosa?

- ▶ Verticale: distribuzione autorità gerarchica
- ▶ Orizzontale: specializzazione funzionale
  - ▶ Prodotto/servizio
  - ▶ Area geografica
  - ▶ Tipologia clientela/utenza
  - ▶ Tecnologie adottate

## Tenere insieme

- ▶ Adattamento reciproco
- ▶ Supervisione diretta
- ▶ Standardizzazione dei processi, dei risultati, delle competenze

# L'ORGANIZZAZIONE BUROCRATICA: il modello ideale di Weber

- ▶ **Fedeltà d'ufficio:** dovere di obbedienza ai superiori in quanto detentori di un ruolo formale e non in quanto specifiche persone;
- ▶ **Competenza disciplinata:** a ogni dipendente sono affidati compiti specializzati e precisi da svolgere secondo norme prestabilite che garantiscono il massimo di formalizzazione e standardizzazione;
- ▶ **Gerarchia d'ufficio:** un rigido sistema di subordinazione dell'autorità con poteri di direzione e di controllo dei superiori sugli inferiori;
- ▶ **Preparazione specializzata:** lavorare in una burocrazia richiede un corso di studi predeterminato per acquisire le conoscenze necessarie allo svolgimento dei compiti e offre generalmente ai funzionari una posizione di prestigio sociale;

- ▶ **Concorsi pubblici:** per entrare in una burocrazia o passare a livelli superiori sono previsti concorsi per valutare con criteri universalistici il merito dei concorrenti;
- ▶ **Sviluppo di una carriera:** si lavora in burocrazia per tutta la vita attiva, con la possibilità di ricoprire posizioni sempre più alte e retribuite per merito e anzianità;
- ▶ **Attività a tempo pieno:** si tratta di professioni svolte in modo continuativo;
- ▶ **Segreto d'ufficio:** non divulgazione delle pratiche d'ufficio e rigida separazione tra vita d'ufficio e vita privata dei funzionari;
- ▶ **Stipendio monetario fisso:** non si ricevono compensi economici diretti dai clienti o utenti che pagano l'amministrazione la quale poi provvede a stipendiare i suoi dipendenti;
- ▶ **Non possesso degli strumenti di lavoro:** da parte dei dipendenti che li ricevono dall'amministrazione alla quale devono renderne conto.

# Funzioni e disfunzioni delle organizzazioni

## Merton (1937)

Le norme che contraddistinguono le organizzazioni burocratiche hanno specifiche funzioni manifeste

- ▶ **Esplicativa:** sostituiscono con maggiore autorevolezza e precisione gli ordini personali diretti
- ▶ **Di schermo:** evitano la ripetizione personale di ordini da parte di superiori e consentono di impartire direttive sottratte almeno in parte al rischio di apparire come iniziative personali
- ▶ **Di controllo a distanza:** consentono di esercitare una supervisione al tempo stesso indiretta e pubblica sugli aspetti cruciali del lavoro subalterno; permettono di eliminare i controlli personali e privati che possono assumere un carattere arbitrario;
- ▶ **Di legittimazione delle punizioni:** consentono di rendere prevedibili e di spersonalizzare le sanzioni inflitte ai dipendenti in caso di infrazione

... ma hanno anche le seguenti possibili funzioni latenti o disfunzioni...

- ▶ Di “**deriva**”: l’esistenza di norme formali dà ai superiori la possibilità di “contrattarne” informalmente con i dipendenti l’applicazione per ottenere la loro cooperazione; l’osservanza delle norme può diventare una moneta di scambio con i subordinati: la tolleranza su alcune norme meno importanti può essere utilizzata come mezzo per ottenere in contropartita l’osservanza rigorosa di altre norme ritenute importanti
- ▶ Di “**conservazione dell’apatia**”: le norme più che risolvere il problema dell’apatia si limitano a definirlo evitando che superi una soglia di tolleranza (non sono motivanti)

- ▶ **La burocrazia ha le seguenti funzioni manifeste**
  - ▶ *Garantire equità e imparzialità di trattamento*
  - ▶ *Eliminare occasioni di attriti e rivalità tra i membri*
  
- ▶ **Da cui derivano:**
  - ▶ Funzionari addestrati e specializzati nelle procedure più adatte ad affrontare i problemi oggetto dell'organizzazione
  - ▶ Procedure standardizzate al max per evitare che trattamenti differenziati in casi analoghi possano tradursi in privilegi o abusi
  - ▶ Funzionari scrupolosamente rispettosi delle norme vigenti e nei casi dubbi la struttura fornisce l'interpretazione corretta e ufficiale.

... ma ha anche le seguenti funzioni latenti o disfunzioni

- ▶ Incapacità addestrata di adattarsi al nuovo = l'addestramento troppo specifico si traduce in mancanza di duttilità nell'applicazione delle norme e in mancato perseguimento degli scopi dell'organizzazione;
- ▶ Ritualismo burocratico = primato della fedeltà alle norme fine a se stessa perdendo di vista i fini reali dell'organizzazione;
- ▶ Spirito di corpo e orgoglio di mestiere = difendere i propri interessi costituiti più che assistere gli utenti e i superiori;
- ▶ Contrastanti aspettative di burocrazia e di utenza = l'impersonalità della norma si traduce in categorie di utenza mentre l'utente desidera ricevere personalizzazioni e soluzioni specifiche ai suoi problemi



# Lentezza e circoli viziosi della burocrazia: Crozier

- ▶ Burocrazia come organizzazione lenta, farraginoso, incapace di correggersi
- ▶ Uomo: cuore e mente .... *strategie*
- ▶ Razionalità limitata
- ▶ Potere come capacità di sfruttare i margini di incertezza presenti in ogni organizzazione
- ▶ Strategie degli attori per conquistare o mantenere il proprio potere
- ▶ Svuotamento della gerarchia: mero controllo rispetto regole

# Burocrazia meccanica e burocrazia professionale: Gouldner

- ▶ **Conflitto tra competenza e disciplina**
- ▶ Elevata competenza richiede elevata **autonomia**
- ▶ Distinguere la burocrazia in base alle situazioni lavorative
  - ▶ Nelle situazioni a basso contenuto professionale vige il principio della disciplina (burocrazia meccanica)
  - ▶ Nelle situazioni ad alto contenuto professionale vige il principio della competenza (burocrazie professionali)
- ▶ Professionisti: percorso di studi definito, discrezionalità

# Le parti dell'organizzazione (Mintzberg)

## 4) Parti fondamentali di una organizzazione



# Configurazioni organizzative (Mintzberg, 1983)

- ▶ Struttura semplice
- ▶ Burocrazia meccanica
- ▶ Burocrazia professionale
- ▶ Struttura divisionale
- ▶ Adhocrasia

# Struttura organizzativa divisionale

## STRUTTURA DIVISIONALE

