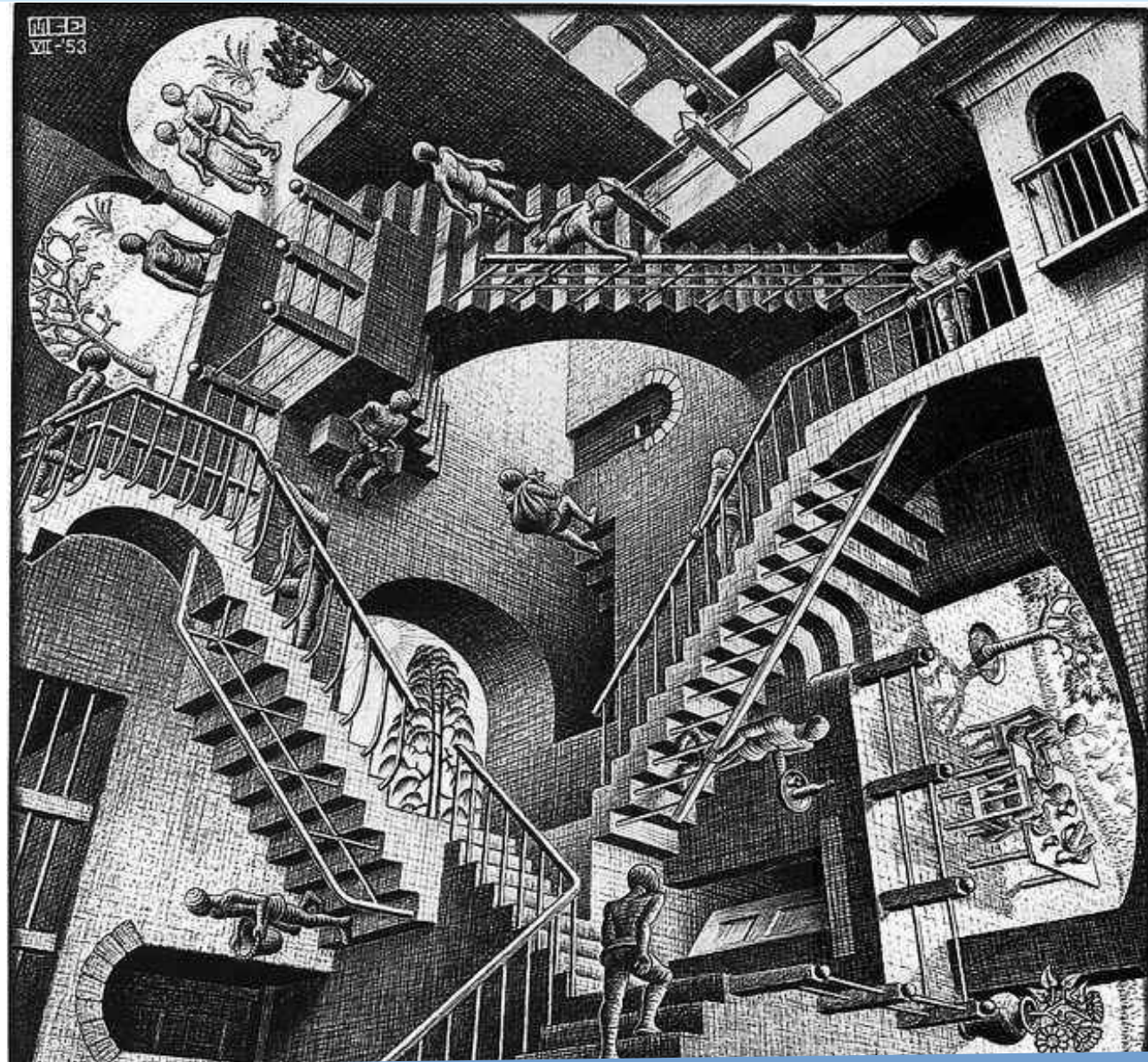


Sociologia dell' Organizzazione

2021-22 II Semestre

L6 - Opzione 2 - Opzione 5
Burocrazia, Dominio e
Organizzazione
antidemocratica

Matteo Villa - matteo.villa@unipi.it
https://people.unipi.it/matteo_villa/



Opzione 5. PERCORSO TEMATICO: *L'organizzazione anti-democratica: presupposti storico-filosofici e elementi di attualità del managerialismo nazista*

- K. Polanyi, *La libertà in una società complessa*, Torino, Bollati Boringhieri, 1987 – Solo il Capitolo IX "L'essenza del fascismo" (versione originale: 1935).
- J. Chapoutot, *Nazismo e management. Liberi di obbedire*, Torino, Einaudi, 2021.
- A.S. Chaudhary, R. Chappe, *The Supermanagerial Reich*, Los Angeles Review of Books, 2016, November 7, accessible:
<https://www.lareviewofbooks.org/article/the-supermanagerial-reich/>

Organizzazione e (anti)Democrazia ?

Alcune domande (per introdurre l'argomento di oggi e il laboratorio):

- Esistono organizzazioni democratiche e antidemocratiche?
- Quali i tratti caratteristici dell'una e dell'altra?
- Può e come un'organizzazione diventare una o l'altra cosa?
- Quali domande frequenti? Cosa diamo per scontato? Cosa ci aspettiamo?

Quali conseguenze da tipi/livelli \neq di non/democrazia organizzativa?

- per le organizzazioni stesse
- per i loro membri
- per la società

Può una democrazia essere tale se le organizzazioni non sono democratiche?

Organizzazione e (anti)Democrazia ?

Nel corso, Metafora dei sistemi politici:

Viviamo in una società democratica. Perché dunque sono tenuto ad obbedire agli ordini del mio superiore per otto ore al giorno? Si comporta come un maledetto dittatore e ci dà continuamente degli ordini dicendoci che cosa dobbiamo pensare e che cosa dobbiamo fare. Che diritto ha di comportarsi così? È vero che l'azienda ci dà un salario, ma questo le dà forse il diritto di imporci le opinioni ed i sentimenti? L'azienda non ha nessun diritto di ridurci a tanti robot che devono eseguire ogni comando.



Organizzazione e (anti)Democrazia ?



UNIVERSITÀ DI PISA

- Nel corso: Dimensione politica delle organizzazione inevitabile ma spesso sottaciuta ...**
- Non infrangere l'etichetta organizzativa; tabù funzionale alla stessa politica organizzativa!
 - Invece: politica ed economia non separabili

Potenzialità

- Riconoscere il ruolo costruttivo della politica nella creazione dell'ordine sociale
- Critica mito della razionalità organizzativa (es. funzionale a chi?)
- Superare l'illusione delle organizzazioni come sistemi funzionalmente integrati
- Comprendere la politica per svelare gli interessi e la natura politica dei comportamenti sia autointeressati che altruistici → no naturalismo (A. Smith)
- Consapevolezza ruolo politico delle organizzazioni nella società

Limiti

- Pericolo: accentuata politicizzazione del fenomeno organizzativo
- Principi pluralistici: retorica o applicazione concreta?
Rischio sopravvalutare potere del singolo e rimozione differenze di potere

Organizzazione e (anti)Democrazia ?

Nel corso: Diverse forme di governo organizzativo:

- Autocrazia: potere di uno (individuo o gruppo)
- Burocrazia: potere/governo della legge/norma
- Tecnorazia: potere dell'esperto
- Cogestione: governo di coalizione tra parti contrapposte (potere negoziazione)
- Democrazia rappresentativa: governo dei rappresentanti eletti
- Democrazia diretta: governo partecipativo (nei processi decisionali)
 - Tipi ideali e Forme miste

Altre forme / tipi di potere:

- Adhocrasia: struttura di potere ad-hoc (e a termine)
- Eterarchia: potere di tutti (diversi tipi di soggetti, connesso a cogestione)
- Particolarismo: potere di alcuni (affiliati)
- Anarchia: potere di (apparentemente) nessuno → es. mercato



Nel corso: diversi tipi di dirigenti (anche democratici?):

Dirigente Unitario

- No politica, conformazione dipendenti, autorità formale: meccanicismo e organicismo
- Strumento utile per dirigenti autoritari e carismatici; presa su opinione pubblica
- Retorica e realtà (*es.: appartenenza, collettivo, famiglia, team, coesione, populismo*)

Dirigente Pluralista

- Inevitabilità processi politici; anche strumentalizzare appartenenza x scopi personali
- Tentare di equilibrare / coordinare i diversi interessi (vinco-vinci)
- Conflitto e giochi di potere possono avere effetti sia positivi che negativi
- Gestire il conflitto, utilizzare lo stile adeguato, favorire apprendimento

Dirigente Radicale

- Dove cultura profondamente radicalizzata
- Non è possibile soluzioni vinco-vinci
- Contrapposizioni management - lavoratori

Organizzazione e (anti)Democrazia ?

In altre metafore emerse idee e modelli di organizzazione più o meno democratiche

- Ambivalenza delle burocrazia
- Bisogni organizzativi, ambiente e cooperazione
- Apprendimento, cervello olografico e gerarchie piatte
- Cultura organizzativa, partecipazione lavoratori e attivazione nelle organizzazioni
- Feedback, controllo, informazione e circolarità

Ma anche ...

- Ruolo dei vissuti e dell'inconscio
- **Differenza tra potere e dominio**



Organizzazione e (anti)Democrazia ?



UNIVERSITÀ DI PISA

Molti pensatori del '900 hanno sviluppato le loro riflessioni e analisi a partire da uno degli eventi più traumatici della storia: **il nazismo**.

E hanno posto domande a cui è difficile rispondere:

- Come è stato possibile?
- Può tornare?



Forse le risposte sono meno ovvie di quanto vorremmo e più complesse?

Quali sono i presupposti di una organizzazione anti-democratica ?

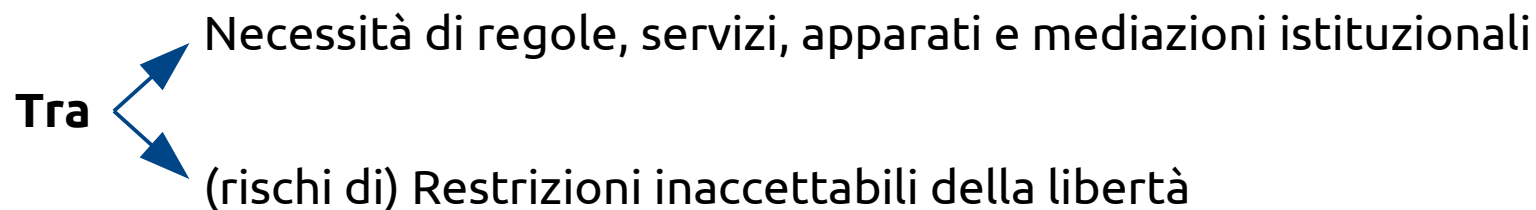


UNIVERSITÀ DI PISA



Quale nesso tra democrazia, totalitarismo e burocrazia ?

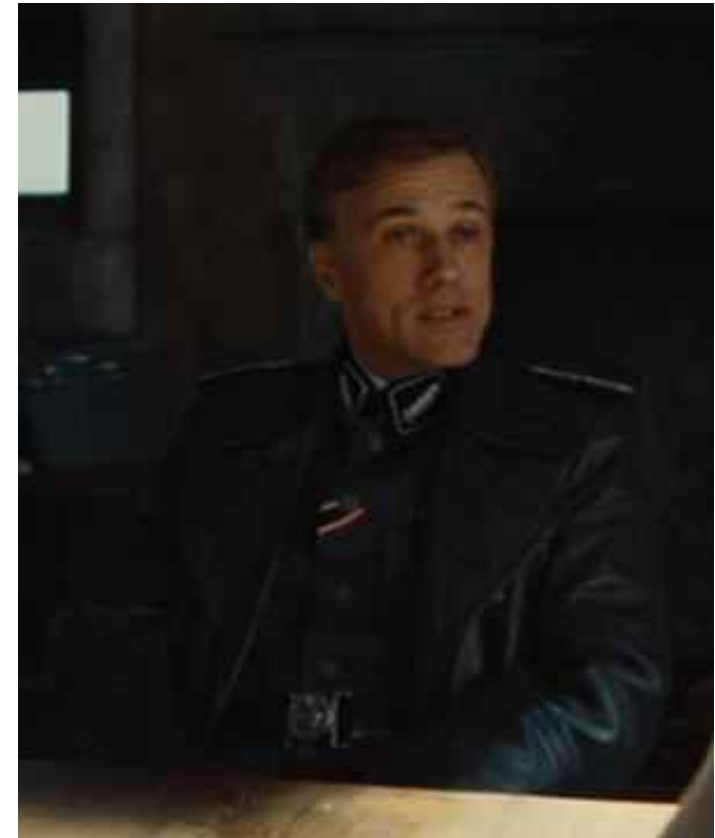
Le ambivalenze tipiche, le virtù e le aberrazioni



Quali sono i presupposti di una organizzazione anti-democratica ?



UNIVERSITÀ DI PISA



- Quale nesso tra autonomia, partecipazione e totalitarismo?
- Tra autocrazia e libertà di obbedire?
- Reinhard Höhn: dal nazismo alla scuola manageriale di Bad Harzburg

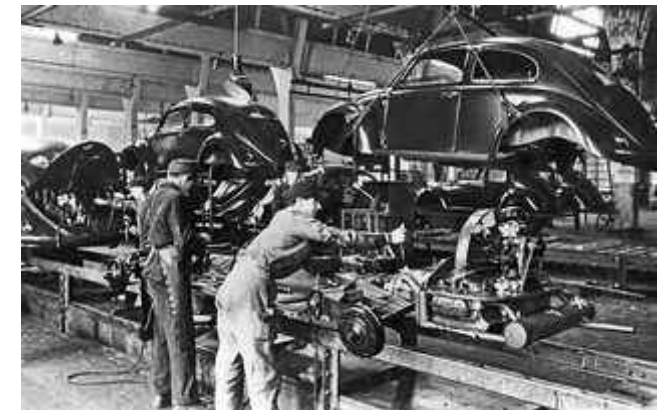
07:16

Quale rapporto tra managerialismo e nazismo?

- **Occupazione dello “spazio vitale” - es. invasione est Europa:**
 - Brutalità colonialista, razzismo, distruzione, violenza
 - Freddezza e programmazione: efficienza, flessibilità modi, obiettivo, missione
- **Crimine di massa come *industria*** (Bauman: Modernità e Olocausto)
 - Crimini contro l'umanità decisi da tecnocrati e manager
 - Freddezza, compostezza, leadership e organizzazione del lavoro
- **Management precede nazismo, non ha origine naziste e non è attività criminale. Ma ipotesi che Management e HRM**
 - abbiano in sé qualcosa di criminale
 - oggettificazione essere umano (degradato alla condizione di materiale, risorsa, fattore di produzione)
 - campo di concentramento come logica estrema e paradigmatica
- **Tale concezione si è prolungata oltre il 1945**
 - carriere di ex gerarchi (riconversione)
 - fortuna di modelli / scuole sviluppati nel periodo nazista



- **Il dato storico:**
 - Giovani giuristi, accademici e funzionari ha riflettuto molto sui problemi del management
 - Hanno pubblicato, influenzato, disegnato, sperimentato e attuato modelli
- **Problema:**
 - Come realizzare l'enorme impresa nazista mobilitando risorse e organizzando il lavoro
 - Come affrontare una crescita di dimensione (occupazione, comando, controllo) con risorse decrescenti
- **Soluzione apparentemente paradossale:**
 - Concezione del lavoro non autoritaria
 - Impiegato, funzionario, ufficiale e operaio acconsentono proprio destino e approvano la propria attività
 - Coinvolgimento, piacere, benevolenza
- **Spazio di libertà e autonomia 'incondizionate'**
 - Incompatibile con il carattere illiberale del terzo reich.. ma
 - Libertà di scegliere i mezzi
 - Non di partecipare alla definizione e scelta degli obiettivi



Alcuni caratteri essenziali:

- **Darwinismo sociale, Darwinismo amministrativo, Policrazia**
- **Svalutazione dello stato** come mezzo per un fine biologico: la razza come entità perenne
"not a state in any traditional sense: Everyone (that is everyone included within the national-racial community) was to fall in line or develop themselves through Führerprinzip into autonomous self-starters, entrepreneurs, and pioneers of the national spirit in whatever sector they worked.)"
- **Riduzione della burocrazia**, dei vincoli e rimozione ostacoli all'autonomia e efficienza e alle forze vive, che permette sopravvivenza e tutela i deboli inutili e falliti
- **Gestire e preservare la risorsa umana** (selezione e cura)
- **Libertà germanica come appartenenza organicista**
fondativa del sistema di diritti sociali → comunità (*Gemeinschaft*)
- **Il leader (Führer) è leader-compagno (Führer-Genosse):**
 - leader-compagno, viene dal popolo, lo rappresenta, lo incarna:
 - in lui prende forma la volontà della comunità ...
 - non è un didattore, ciò che decide emana dallo spirito della comunità



Quali presupposti dunque ?



UNIVERSITÀ DI PISA

Individuo – comunità, individuo – società, individuo - impresa

- **Comunità e Società** come rapporto tra persone
O come fenomeno vitalistico e totalitaristico
- **Comunità** come società, complessa, diversificata, fatta di individui
O comunità biocentrica, come razza, al di fuori della quale non c'è persona
- **Rapporti** come relazioni (affettivo-emotive, sociali, culturali ...)
O scambio di beni, impersonale, oggettivo e reificato
- **Individuo** come persona e soggetto O come produttore/ componente
- **Stato** di cittadini-individui uguali
O strumento (modesto e provvisorio) di affermazione della razza
- **Impresa** come rapporto tra persone, differenze, idee
O come comunità unita da un unico scopo
- **Libertà** come differenza o libertà di obbedienza



Quali sono i presupposti di una organizzazione democratica – anti-democratica ?



UNIVERSITÀ DI PISA

Com'è possibile concepire una società che non sia un rapporto tra persone?” Ciò implica una società che non avrebbe l'individuo come sua unità. Ma in tale società non può darsi vita economica se in essa non possono verificarsi né cooperazione né scambio, entrambi rapporti personali tra individui? Come può il potere sorgere, essere controllato e diretto a fini utili se non esistono individui che esprimano le loro volontà e desideri? E che tipo di essere umano si suppone popoli questa società se non deve avere alcuna coscienza di sé e se la sua coscienza non deve servire a metterlo in rapporto col prossimo? Una cosa del genere sembra francamente impossibile a esseri umani dotati del tipo di coscienza a noi noto.

K. Polanyi 1935, “L'essenza del fascismo”



“la società non esiste. Ci sono solo individui, uomini e donne, e ci sono famiglie. Nessun governo può far nulla se non attraverso la gente e la gente per prima cosa deve pensare a se stessa. È nostro dovere badare a noi stessi e poi badare agli altri”

Margaret Thatcher, 1988



Quale nesso tra democrazia, autoritarismo, economia e mercato?

Questioni attuali:

- Dibattito su crisi della democrazia liberale, populismo, ecc. Analisi che (es. A.S. Chaudhary, R. Chappe):
- Riprendono “La grande trasformazione” (Polanyi) e comparano la fase attuale e quella osservata dopo la grande depressione
- Il fenomeno totalitaristico intrecciato alla riorganizzazione della società a tutela di alcuni interessi.
- Compatibilità e funzionalità tra totalitarismo, liberismo economico, managerialismo
- **Difficile rispondere a domande tanto complesse**
 - Qui indaghiamo alcuni presupposti dell’antidemocrazia
 - Nel laboratorio sperimentiamo le pratiche della democrazia **seguendo l’ipotesi di Kurt Lewin. Egli sosteneva che ...**

“ [...] è possibile «imporre l'autocrazia a un individuo». Questi, cioè, potrebbe «apprendere» l'autocrazia adattandosi a una situazione impostagli dall'esterno. Viceversa, gli individui non possono essere obbligati alla democrazia, che va appresa attraverso un processo di partecipazione volontaria e responsabile. Un processo di trasformazione in senso democratico richiede un tempo molto maggiore che non il processo inverso, dalla democrazia all'autocrazia.”

K. Lewin, 1945, “Il problema della democrazia e il gruppo”



“È, infatti, errato presumere che gli individui, se abbandonati a se stessi, tendano a seguire, nella vita di gruppo, uno schema democratico. L’assunto non vale neppure per i gruppi appartenenti a una società democratica.”

K. Lewin, 1945, “Il problema della democrazia e il gruppo”



Possiamo semplicemente accettare oppure comprendere e provare a mettere in discussione l'idea che:

Organizzazione è metafora dello sfruttamento

Michels: organizzazioni finiscono sempre per essere controllate da pochi individui. Anche quelle apparentemente democratiche

Weber e Michels: i rischi della razionalizzazione

Marx: razionalizzazione → ricerca di plusvalore e accumulazione capitalistica

Selznick e altri: le istituzioni che hanno scopi sociali finiscono necessariamente per tradire i fini originari (pessimismo, mission drift)

Non contribuire a imporre ciò che poi finisce per imporsi su noi stessi ...

E arricchire una letteratura ancora povera che poco si occupa delle organizzazioni democratiche (e nondemocratiche), della democrazia nelle organizzazioni, del rapporto tra organizzazione e democrazia ... e anti-democrazia