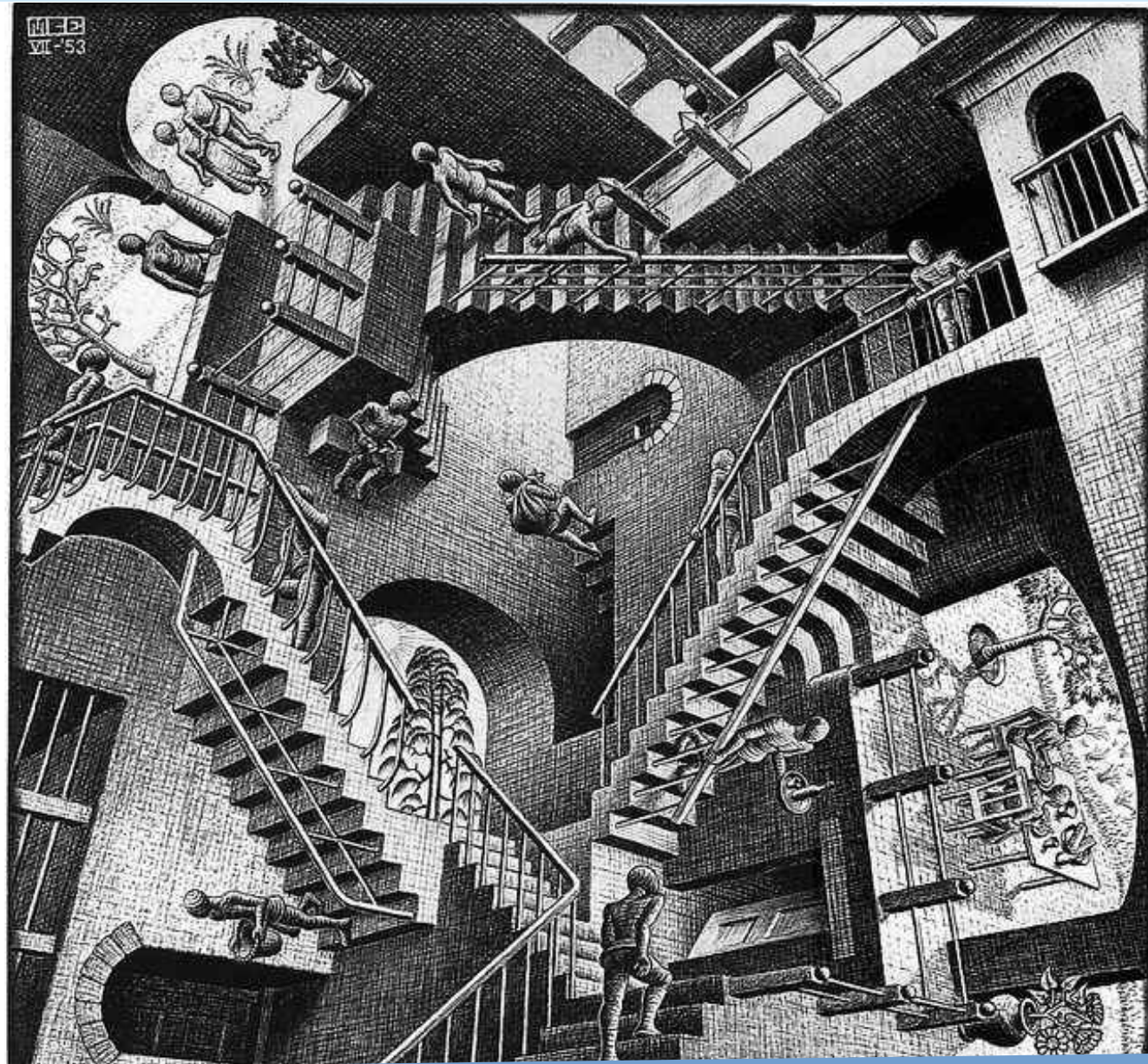


Sociologia della Organizzazione

2022-23 II Semestre

L7 - Le organizzazioni come prigioni psichiche

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

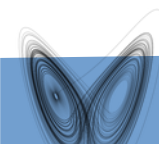


Prossime lezioni



UNIVERSITÀ DI PISA

N.	Data	Giorno	Tipo	Inizio (hh.mm)	Fine (hh.mm)	Ore	Argomento della lezione (e cambiamenti)
1	14/02/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L1 Intro: cos'è un'organizzazione, l'organizzazione nella mia esperienza
2	15/02/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L1 Diversità delle organizzazioni, Info sul corso L1 Studiare le organizzazioni, l'uso delle metafore.
3	21/02/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L2 Metafora della macchina I
4	22/02/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L2 Metafora della macchina II
5	28/03/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L2 Metafora della macchina III L3 Metafora dell'organismo I
6	01/03/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L3 Metafora dell'organismo II
7	06/03/2023	Lunedì	lezione	8.45	12.00	4	L3 Metafora dell'organismo III
8	07/03/2023	Martedì	lezione	14.00	15.30	2	L3 Metafora dell'organismo IV
9	14/03/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L3 Metafora dell'organismo V L4 Metafora della cultura I
10	15/03/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L4 Metafora della cultura II
11	21/03/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L4 Metafora della cultura III L5 Metafora dei sistemi politici I
12	22/03/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L5 Metafora dei sistemi politici II
13	28/03/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L5 Metafora dei sistemi politici III
14	29/03/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L6 Organizzazioni come strumento di dominio
15	04/04/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L8 Metafora del cervello I - Esercitazione
16	05/04/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L7 Metafora delle Prigioni psichiche
16	12/04/2023	Mercoledì	lezione	8.45	12.00	2	L8-9 Metafora del cervello II
17	26/04/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	L8-9 Metafora flusso/divenire (teoria della complessità) I
18	02/05/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	L8-9 Metafora del cervello e flusso/divenire II O3 Ecologia, evoluzione e processi organizzativi:
19	03/05/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	O3 Ecologia, evoluzione e processi organizzativi:
20	09/05/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	O2 Burocrazia, Managerialismo e Partecipazione:
21	10/05/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	O4 IV Rivoluzione industriale e processi organizzativi
22	16/05/2023	Martedì	lezione	8.45	12.00	4	O5 Organizzazione antidemocratica (coll. A dominio e burocrazia)
23	17/05/2023	Mercoledì	lezione	14.00	15.30	2	Sintesi, Verso l'esame, Valutazione del corso
24	05/07/2023	Mercoledì	laboratorio	9.00	17.30	8	Laboratorio
25	06/07/2023	Giovedì	laboratorio	9.00	17.30	8	Laboratorio
26	07/07/2023	Venerdì	laboratorio	9.00	17.30	8	Laboratorio



Esercizio:

Provate
a dimostrare
che non siamo
(in) una simulazione





Support The Guardian
Available for everyone, funded by readers
Contribute → Subscribe →

Search jobs Sign in Search International edition

The Guardian

News Opinion Sport Culture Lifestyle More

World UK Science Cities Global development Football Tech Business Environment Obituaries

Computing

Is our world a simulation? Why some scientists say it's more likely than not

A swath of technologists and physicists believe that 'simulation theory' will be proved, just as it was proved that the Earth was not the center of the universe

Olivia Solon in San Francisco
@olivasolon Email
Tue 11 Oct 2016 13:30 BST

57,194 1,975



▲ Elon Musk is among those who believe we may be living in a simulated universe. Photograph: Stringer/Reuters

Editorially independent, open to everyone

We chose a different approach – will you support it?

Support The Guardian →

most viewed in US

- Cheating men can be spotted by their face type, study suggests
- Baby T rex goes on sale on eBay, sparking paleontologists' outcry
- Pioneering golden eagle found poisoned in Yellowstone

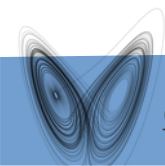
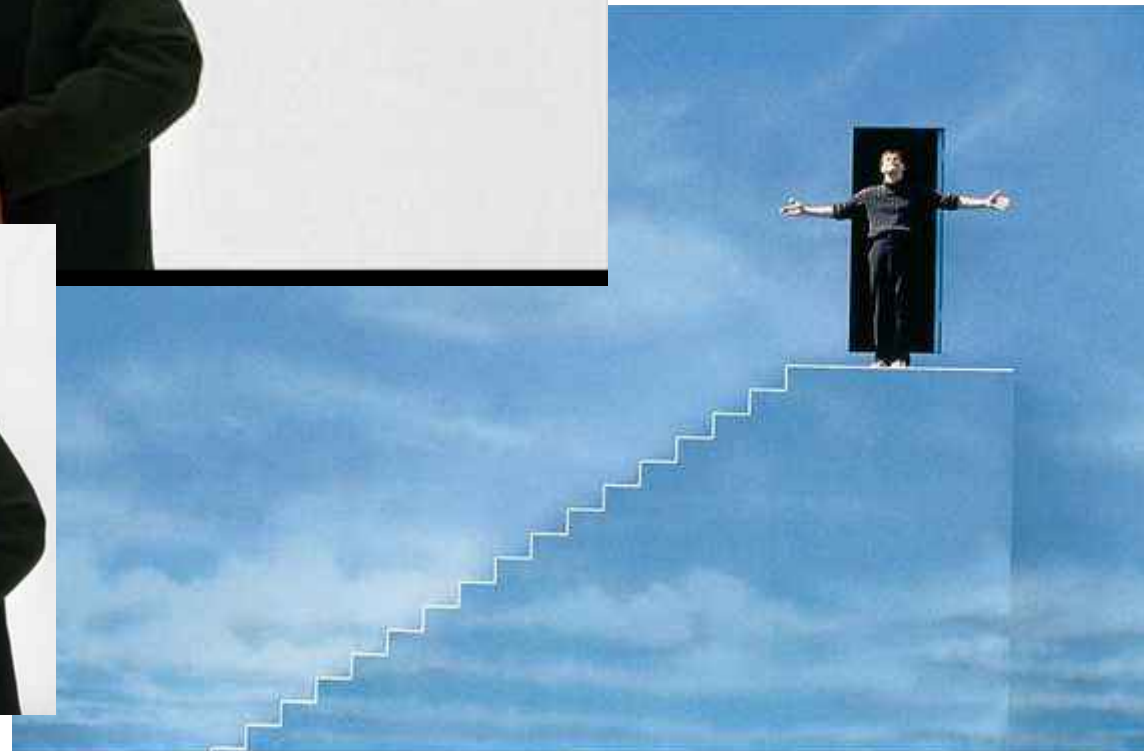
/// Quite frankly if we are not living in a simulation it is an extraordinarily unlikely circumstance
Rich Terrile, scientist at Nasa's Jet Propulsion Laboratory



Cos'è reale ?



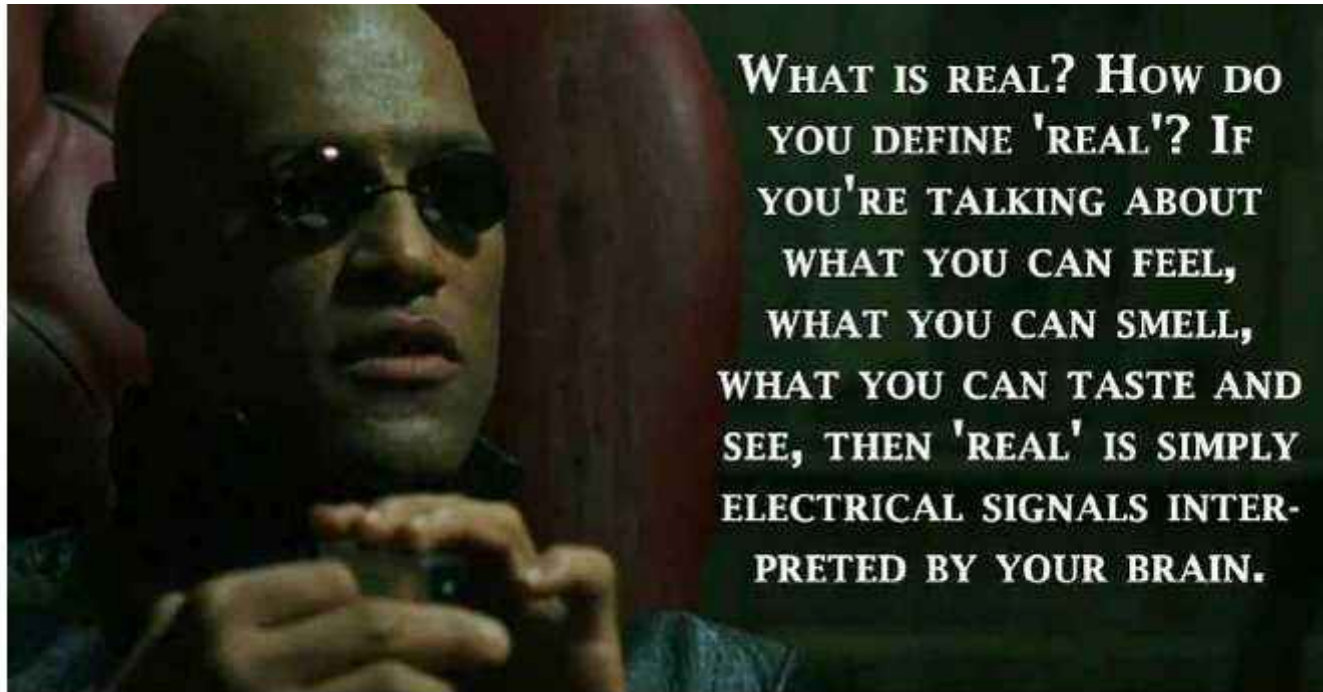
UNIVERSITÀ DI PISA



Pillola rossa o pillola blu?



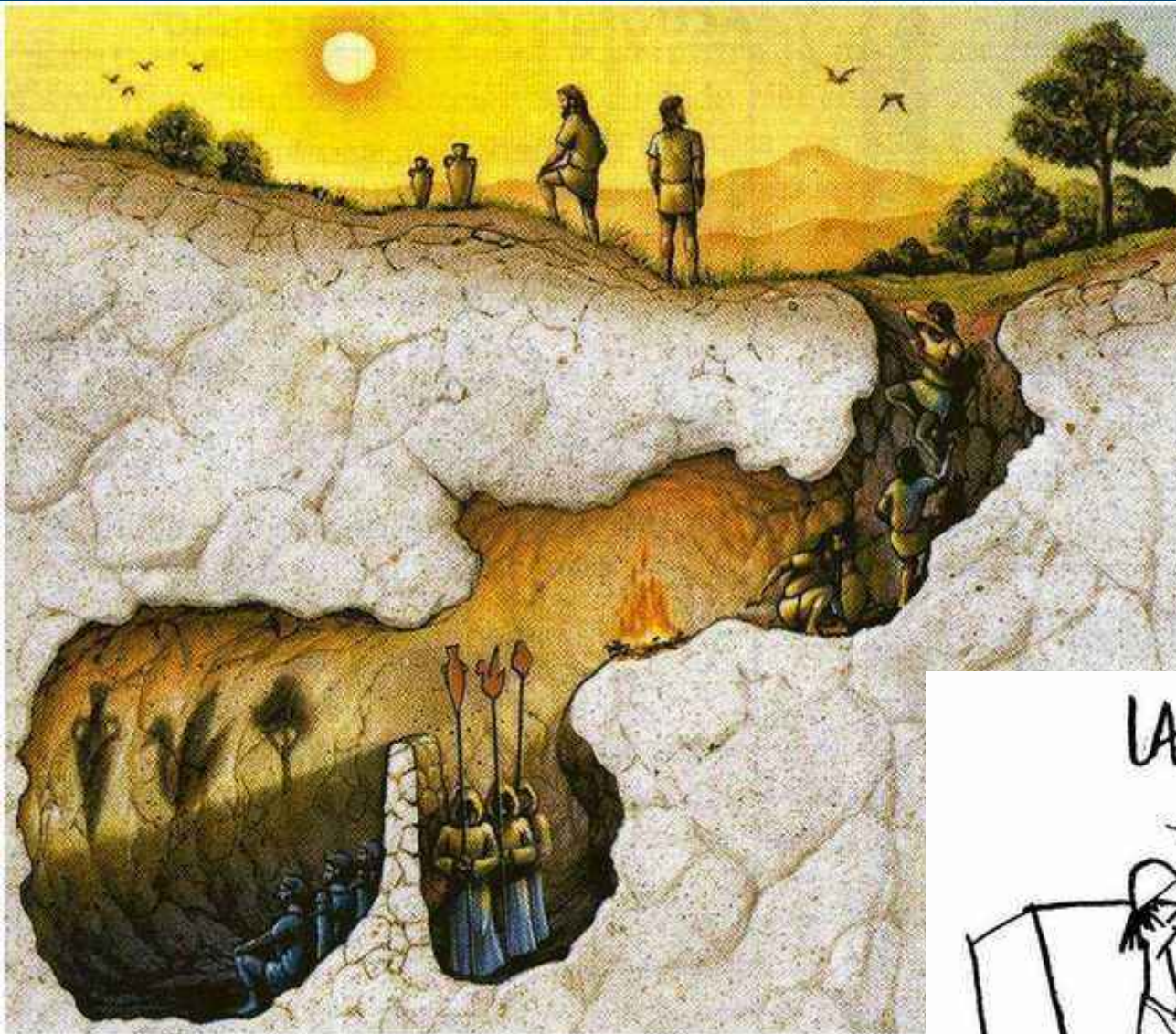
UNIVERSITÀ DI PISA



La caverna di Platone



UNIVERSITÀ DI PISA



L'organizzazione come una prigione psichica?

Quali domande vi suscita questa metafora?

LA CAVERNE MODERNE



Quali condizionamenti creati da noi stessi?

Cosa ci porta a crearli?

L'organizzazione come prigione psichica

- Membri delle organizzazioni intrappolati nei propri pensieri, idee, opinioni
- Organizzazioni e loro membri intrappolati da costruzioni della realtà che nella migliore delle ipotesi rappresentano solo una immagine imperfetta del mondo (rappresentazione)
- Ruolo dei condizionamenti subconsci, eventualmente creati da noi stessi



L'organizzazione come prigioniera psichica

- **Esseri umani:**

Abilità particolare di rimanere intrappolati in proprie trappole.

→ Bateson: “La mappa non è il territorio”

→ Bateson: studiare comunicazione “patologica” x comprendere “normalità”

→ Esempio “doppio vincolo”

- **Ipotesi metafora:**

Organizzazioni create e mantenute da serie di processi consci e inconsci

→ esseri umani prigionieri di immagini, idee, pensieri... e azioni risultanti

- **Realtà socialmente costruite**

→ acquisiscono vita e potere autonomi

→ esercitano controllo sui loro stessi creatori



L'organizzazione come prigionia psichica:

- Come gli attori organizzativi tendono a rimanere intrappolati nei modi di pensare che più loro aggradano
- Come le organizzazioni possono rimanere intrappolate da vari processi inconsci... che conferiscono al fenomeno organizzativo significati nascosti
- Un contributo a comprendere le ragioni delle difficoltà del cambiamento.

Copyright 2002 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



“I need help! I was thinking outside of the box and I let my mind wander too far and now I can’t find my way back!”

1. Modi di pensare e trappole



UNIVERSITÀ DI PISA

Esempi e funzionamento della “caverna”:

- Industria automobilistica e la sfida giapponese;
- Produzione fordista, scorte, inefficienza e “scoperta” Just in Time;
- IBM e i PC.
- **The Icarus Paradox:** Culture aziendali **vincenti** → patologiche (vittime loro successo)
- **La natura stessa dell'eccellenza diventava una trappola. Esempi:**
 - Weick: fallacia della centralità.
 - Ubriaco che cerca la chiave.
 - Effetti performativi della valutazione
 - *McLuhan: l'ultima cosa che un pesce ha la probabilità di scoprire è l'acqua*
- **Cultura:** ci presenta il mondo in cui viviamo ma ci imprigiona in esso



1. Modi di pensare e trappole



UNIVERSITÀ DI PISA

Esempi e funzionamento della “caverna”:

Affrontare l'incertezza: mettere barriere o imparare a conviverci?

- Burocrazia e fordismo: reificare un mondo di certezze che non esiste (Mannheim: logica della ragione amministrativa, es. carcere)
- Reinterpretare le incertezze secondo la propria logica (Weick: sensemaking)

Pensiero di gruppo (Irving Janis):

- Illusioni e percezioni autoreferenti,
 - Diventano tendenze razionalizzatrici
 - Consenso per opinioni favorevoli
 - inibizione per le altre

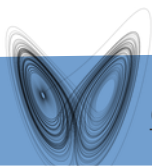


*"Good news.
The test results show it's a metaphor."*

Uscire dalla caverna?



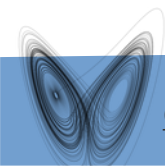
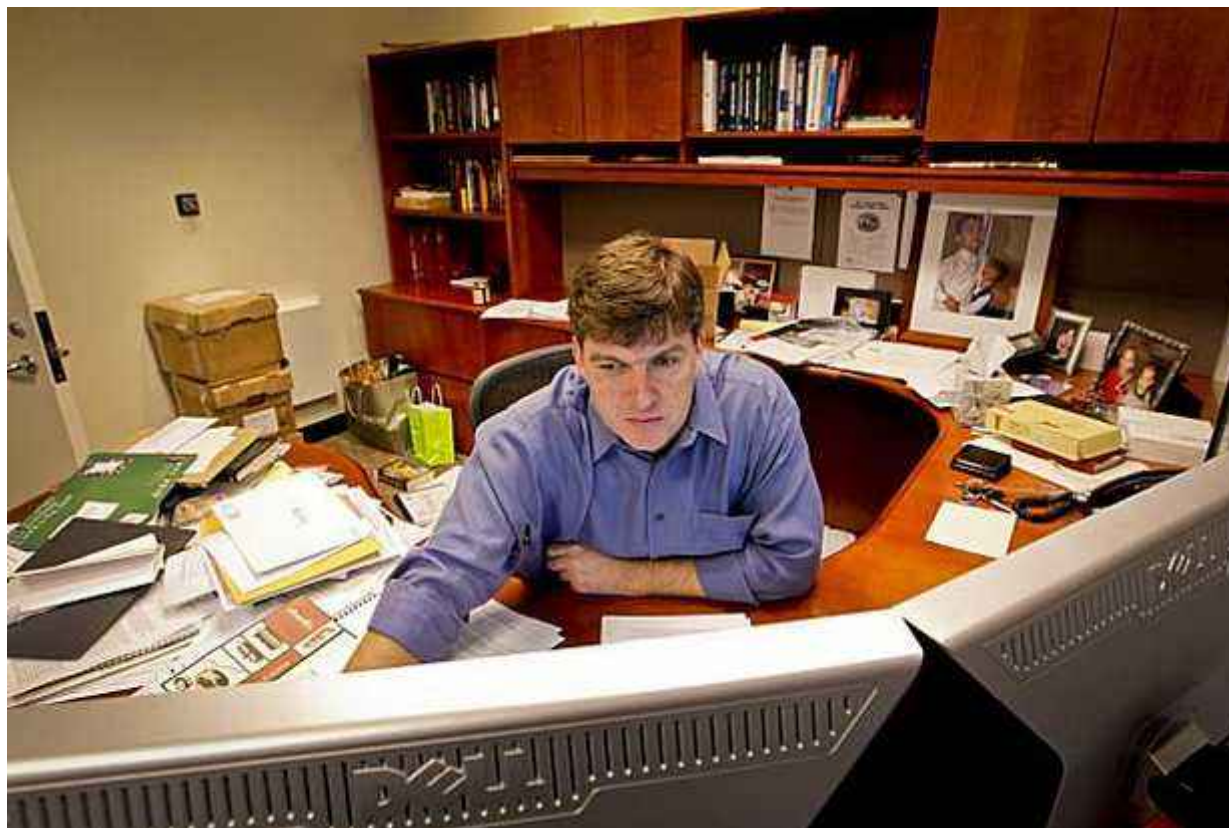
UNIVERSITÀ DI PISA



Caverne e narrazioni: possibilità e rischi



UNIVERSITÀ DI PISA



2. L'organizzazione e l'inconscio



UNIVERSITÀ DI PISA

Psicoanalisti:

Fenomeni “razionali” della realtà quotidiana esprimono preoccupazioni e angosce sotto il livello della consapevolezza ...

- Inconscio e Cultura 2 aspetti stesso fenomeno?
Ciò che sta in profondità condiziona ciò che sta in superficie
- ≠ scuole di pensiero su origine, natura dell'inconscio, relazione con conscio
Tutte: uomini prigionieri/prodotti storia psichica personale e collettiva
- Rimedio psicoanalisi: auto-comprensione...
- Trattate scuole di pensiero su legami tra inconscio e:
Sessualità repressa, Famiglia patriarcale, Paura della morte,
Angosce della prima infanzia, Inconscio collettivo, ecc.



Copyright © 2010 R.J. Romero. www.hipaa-cartoons.com

"Sorry, I can't discuss my childhood.
Before I could leave home I had to
sign a non-disclosure agreement."



2.1 Sessualità repressa e organizzazione



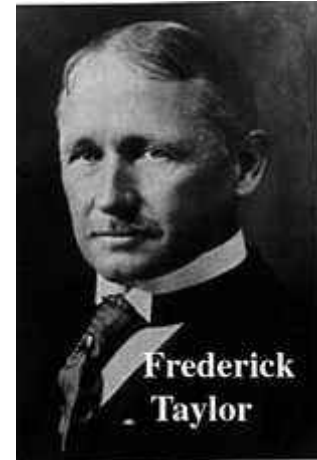
UNIVERSITÀ DI PISA

Il caso di F. Taylor e lo sviluppo delle organizzazioni formali

Preoccupato del controllo, ossessivo e autoritario (da infanzia).

Scientific management: prodotto di sue tensioni interne e personalità nevrotica: tentativo di organizzare se stesso.

- **Freud:** T. esempio di personalità anale. Carattere degli adulti deriva da esperienze infantili: come il bambino riesce a conciliare domande su sessualità e vincoli e controlli esterni.
- **Freud:** concezione molto ampia di sessualità: ogni tipo di desiderio e gratificazione libidinosa. Esperienze negative → eventuali repressioni che emergeranno in seguito
- **Inconscio: impulsi, ricordi repressi e meccanismi di difesa adottati** (cfr. fig. 7.1). Taylor: rispecchia lotta contro rapporti disciplinari e autoritativi dell'infanzia. Convinto di godere amicizia da quelli che mirava a controllare: ricerca di armonia.



Affermarsi di organizzazioni formali correlato con controllo sessualità?

Es.: religiose nel medioevo, puritanesimo vittoriano e etica del lavoro rivoluzione industriale

- Da Freud: ≠ tipi e combinazioni di sessualità > ≠ tipi e culture organizzative (+ burocratico-conservative / + aggressive-innovative)
- **Foucault: controllo del corpo fondamentale nella vita sociale e politica**
- Impatto ambiente e atteggiamenti inconsci individui su vita organizzativa

Inconscio: impulsi, ricordi repressi e meccanismi di difesa adottati (cfr. fig. 7.1).

ESERCIZIO:

- Scegliete uno dei meccanismi indicati in figura, e provate a individuare quale tipo di influenza può avere nel comportamento e nei processi organizzativi



2.2 Organizzazione e famiglia patriarcale

Altri contributi/autori: Freud troppa enfasi su variabile sessuale e concezione maschilista
Es. movimenti di liberazione della donna

- **Teo alternative: organizzazioni espressione del patriarcato:**
prigione concettuale, riproduce modelli organizzativi basati sul predominio dei maschi.
 - **Valori riconducibili al maschile**, Org. dominate da maschi, Org. che riflettono stereotipo maschile di razionalità e strumentalità (es. burocrazia, economicismo)
- **Radici nella struttura gerarchica della famiglia patriarcale.**
Leader hanno atteggiamenti paternalistici (autorità, protezione)
 - veicola senso di impotenza, paura, dipendenza da autorità
 - a discapito di approcci più olistici, cooperativi, tolleranti e non burocratici
- **Comprendere organizzazioni come estensioni inconsce dei rapporti familiari**
 - Valutare impatto attuali trasformazioni delle famiglie e dei rapporti tra generi
- **Donne:** tra adattamento allo stereotipo maschile e cambiamento dei valori organizzativi



2.3 Organizzazione, morte e immortalità

Ernest Backer: esseri umani “divinità con tanto di ano”

- capaci di atti spirituali ma anche struttura biologica finita, destinata a deperire [ecologia e consapevolezza del limite]
- consapevoli di dover morire → sforzi x negare tale realtà imminente

- **Paure infantili collegate a sviluppo sessuale e nostri limiti, vulnerabilità, mortalità**



Associarsi ad altri, costruzioni simboliche e culturali: collocarci in una realtà più ampia e durevole, più grande e potente di noi stessi → dare senso alle nostre vite

- Ingannare paura della transitorietà
- **Ricerca di immortalità attraverso strutture che trascendono la vita del singolo e gli sopravvivono** [ma spesso non è così]
 - renderci visibili e reali a noi stessi e altri
 - controllare e organizzare il mondo ≈ tentativo di controllare e organizzare noi stessi
→ Senso di onnipotenza (es. managerialismo e burocrazia). Arroganza nasconde debolezza
→ Ritualità e pianificazioni: riaffermare la fiducia nel futuro [cfr. Weick sui Piani]

M. Klein, Scuola Inglese psicanalisi:

Meccanismi di difesa contro l'ansia elaborati dai bambini > Impatto su personalità adulta > Organizzazione (≠ da Freud, centralità madre)

- **Bambino: prime esperienze rapporto con il seno materno:** positive e negative
 - vissuti, emozioni e sentimenti fondamentali per lo sviluppo del bambino
 - trasferimento nella vita adulta ad altri oggetti, riproduzione meccanismi di difesa
 - modi con cui impostiamo rapporti con il mondo esterno (cfr. fig. 7.1)

Bion: studio comportamenti di gruppo e di **comportamenti regressivi** per protezione dal mondo reale
→ meccanismi di difesa pervadono vita gruppo e organizzazione

- **Energie distratte da obiettivi nei tentativi di difendersi dall'ansia. 3 modi:**
 - Dipendenza da leadership - Attesa messianica - Toccata e fuga
(proiettare paure su un nemico unificando il gruppo ma distogliendo da problemi reali)
- **Comprendere** dinamiche di gruppo e leadership, ruoli, capri espiatori, sentimenti e atteggiamenti di paranoia, risentimento, sadismo, vendetta e pietà, rimozione e negazione
 - **Possibile unità di gruppo** su preoccupazioni condivise verso un “nemico comune”
 - **Conflitti interni**, invidie, ansie persecutorie verso altri impediscono apprendimento

M. Klein → Winnicot: ruolo oggetti transizionali del bambino

Imparare a distinguere tra “me” e “non me”, rapporti con il mondo esterno

Modifiche o minacce a tali oggetti → percezione che suo mondo è minacciato

- **Adulti: oggetti sostituiti da altri materiali o immateriali**
 - Aiutano a rappresentarci simbolicamente
 - Ci danno sicurezza su noi/mondo
 - Possono diventare **fissazioni** da cui non riusciamo a distaccarci
 - Possibili **distorsioni** dall'essere esclusivamente orientati da un aspetto/oggetto



Può accadere per un aspetto / caratteristica dell'organizzazione (cultura, struttura, strumenti, materiali, altro...) → conservazione e difesa anche quando ormai negativi

- **Fenomeno assume valore transizionale, da cui membri dipendono per loro identità:**
 - Es.: difficile adattamento a cambiamenti ambientali
 - Consulenti diventano oggetti transizionali per accompagnare cambiamento
 - Identità distinguere tra “me” e “non me”: tempo, esperienza, rielaborazione

2.6 Organizzazioni, ombre, archetipi

Jung: psiche come parte di una realtà universale trascendente

→ Parte di un inconscio collettivo (concezione olistica della psiche)

- Jung smaterializza concezione psiche come Einstein quella del mondo fisico.
- **Materia e psiche:** due aspetti diversi dello stesso fenomeno [pleroma e creatura]
Energia psichica, si trasforma attraverso attività conscia e inconscia
- **Importanza archetipi:** “modelli originari”, “idee viventi”, “piani fondamentali”: strutturano il pensiero, ordine al mondo, veicolano interpretazioni, configurano l'esperienza:
Capire come: condizionano come incontriamo noi stessi / ci rapportiamo al mondo / attiviamo la realtà organizzativa

1) Comprendere la componente umana repressa dietro la facciata razionale
(potenziale risorsa fondamentale, in termini di emozioni, energie, ecc.)

2) Ruolo degli archetipi nella definizione della realtà. Modelli ricorrenti di pensiero, riferiti a pochi temi centrali (romantici, tragici, apocalittici, ironici, ecc... come i film)
→ **Modelli organizzativi creati intorno a tali modelli**, come relazioni tra personaggi simbolici (pazzi, maghi, guerrieri, sacerdoti, amanti, ecc.). Modernità ↔ Antichità

Diverse immagini di prigionie psichiche nei rapporti tra conscio e inconscio

- **Attenzione a significati nascosti dietro nostre preoccupazioni quotidiane:**
Aggressione, invidia, risentimento, cattiveria
possono essere insite in strutture e culture organizzative



Possibile utilizzarle in modo costruttivo

- Alla base dei problemi di **dinamica di gruppo e leadership**
- **“Buchi neri”**: campi e dimensioni invisibili possono intrappolare energie e dinamiche
- **Prigione psichica: per psicoanalisi, libertà si ottiene** migliorando conoscenza di meccanismi:
porsi domande, cercare suggerimenti fuori dalla caverna, modificare visione noi/mondo.
- **Possibile cercare vie d'uscita** a “prigionie psichiche” e “pensieri di gruppo”
Possibile che in tali prigionie/caverne si cerchi sicurezza ... producendo l'opposto

Punti di forza

- **Comprendere meglio dinamiche e sfide:**
 - Cambiamenti organizzativi + profondi
 - Resistenze \approx attaccamenti identitari e affettivi
 - Consapevolezza e modalità nuove x affrontare problemi
- **Nuova visione della razionalità organizzativa.**
 - Sfera razionale e irrazionale elementi dello stesso fenomeno
 - Razionalità (anche manageriale) \approx Irrazionalità mascherata, effetti perversi
- **Emozioni, sentimenti, pulsioni: forze “illegittime”**
 - represses, ma non ce ne si libera - oppure filtrate e veicolate in altri modi, sentimentalismo, retoriche, spettacolo e rituali
- **Dimensione etica:** organizzazione non fenomeno oggettivo ma costruzione umana



Limiti

- **Non solo meccanismi inconsci, anche consci quali le ideologie** giocano lo stesso ruolo di costituire credenze – prigionie [Spesso si intrecciano]:
- **Non solo processi cognitivi,** non solo prigionie psichiche ma prigionie, **anche fisiche e materiali, sfruttamento e dominio**
- **Desiderio di liberazione può essere utopistico.**
Rischio di ignorare la dimensione del potere
- **Rischio fenomeni managerializzazione / sfruttamento “inconscio”, emozioni, ecc.:**
 - incanalare spiriti animali, paura, aggressività, sessismo, ecc.
 - sfruttare debolezze, domande di protezione, insicurezza, ecc.



L'organizzazione come prigione psichica?

- Trappole diverse, non chiari i rapporti tra individuale/collettivo - inconscio/conscio
- **Importanza di ciò che è nascosto, del ruolo di emozioni, percezione, intuizione**
Ma manca chiaro nesso con dimensione organizzativa ...
Nelle organizzazioni si proiettano ombre e questioni non risolte, ma anche grandi potenzialità e risorse nascoste ...
- **Manca chiaro nesso tra dimensione cognitiva e sociologica**
→ Metafora divenire? Prospettiva ecologica?
 - **Epistemologia:** mente trascendente o immanente
 - **Differenze di potere e tipi di org** → Diverso ruolo giocato da psiche?
 - **Differenze nella società** → Alcuni meccanismi/fenomeni più o meno legittimati
- **Comunque importante**, anche considerando il ruolo di personalità disturbate nella storia...
E possibilità di operare per benessere organizzativo e personale

