

# Introduzione

Samuel B. Bacharach, Pasquale Gagliardi, Bryan Mundell

Può un atlante costituire una buona guida per i modelli di sviluppo intellettuale? Possono le carte geografiche indicare le correnti di pensiero allo stesso modo in cui descrivono le correnti oceaniche?

Questa fu la prima reazione di Barry Turner – co-autore e dedicatario di questo volume – quando uno di noi gli chiese di riflettere sulla esistenza e la natura di un modo distintivamente europeo di fare ricerca sociale e organizzativa. Molti studiosi condividerebbero, probabilmente, lo scetticismo di Turner sulla utilità del determinismo geografico per la comprensione delle tradizioni intellettuali. Eppure, quando ponemmo la stessa questione a un collega scandinavo, questi rispose candidamente:

Il campo degli studi organizzativi può essere descritto come un campo strutturato per temi, scelte metodologiche e posizioni epistemologiche. Perché diavolo dovrebbero contare le nazionalità nell'epoca del villaggio globale? Eppure, se mi si chiedesse di definire la mia identità di studioso, direi subito che mi occupo di studi organizzativi, aggiungendo – probabilmente – che sono svedese. Forse, se dovessi presentarmi a degli americani, direi che sono uno studioso europeo delle organizzazioni.

Questo commento illumina una connessione problematica che abbiamo dovuto affrontare dal momento stesso in cui cominciammo ad accarezzare l'idea di esplorare la peculiarità delle prospettive e delle opere degli studiosi europei delle organizzazioni. Questa connessione deriva dall'osservazione che gli esperti di qualunque disciplina tendono a definire la loro identità (*chi sono*) in termini di luoghi (*dove sono*). Questo significa che, se gli si chiede di definire la sua identità, uno studioso cita probabilmente un ambito accademico (un territorio *metaforico*) e un luogo dove è stato educato e/o dove vive e lavora (un territorio *fisico*). È possibile che questa naturale inclinazione a definire se stessi in termini di spazi metaforici e fisici derivi dall'intuizione che ogni luogo è un contenitore di cultura, e quindi il primo indizio di probabili somiglianze e differenze.

Tuttavia, nel campo relativamente nuovo degli studi organizzativi la connessione tra luogo fisico e identità è più problematica. La nostra esperienza dimostra che, all'interno della comunità scientifica internazionale, l'identità continentale («voi europei» e «noi americani», o viceversa) viene generalmente usata come etichetta significativa – per alludere a modi specifici di essere e di fare – soltanto all'interno di situazioni *private* come la corrispondenza personale o i contatti e le conversazioni informali. Viceversa, nelle situazioni che potrebbero essere definite *pubbliche*, come le riviste, i libri e le conferenze accademiche, le stesse etichette non vengono generalmente usate come criteri espliciti per differenziare, interpretare e classificare la conoscenza prodotta e coloro che la producono.

Dietro questa contraddizione vi può essere una sorta di tabù che sembra riguardare in particolare gli studiosi delle organizzazioni: anche se la maggior parte dei sociologi e degli antropologi dà per scontato che la conoscenza è «culturalmente determinata», gli studiosi delle organizzazioni non sembrano volerlo dire apertamente. Enfatizzare pubblicamente la propria identità in termini di luoghi geografici cozzerebbe con la credenza nella universalità della conoscenza e i miti a essa connessi del positivismo («vi è una sola realtà oggettiva accessibile a tutti») e del cosmopolitismo («siamo tutti cittadini del mondo e possiamo condividere significati e interpretazioni al di là di qualunque confine»). Si può supporre che, mentre i sociologi tradizionali sono liberi di essere più scettici su questi miti, gli organizzativisti vedono quelle idee come premesse indispensabili della loro pretesa che il sapere organizzativo sia valido e utile per tutte le organizzazioni moderne, che operano sovente travalicando i confini nazionali.

Indipendentemente dal fatto che questa supposizione sia fondata o meno, sembra ovvio che i miti dell'universalismo, del positivismo e del cosmopolitismo trovano oggi nuovo sostegno nelle opportunità offerte in misura crescente dalle tecnologie della comunicazione. La diffusione dei satelliti e dei fax, il declino del telefono come mezzo di comunicazione per le lunghe distanze e lo sviluppo esponenziale di Internet negli ultimi anni hanno tradotto in realtà la metafora del «villaggio globale». Se siamo tutti membri dello stesso «villaggio» e condividiamo una stessa «cultura» conosciuta e diffusa in tutto il mondo, definire noi stessi o la nostra conoscenza in termini geografici o culturalmente localistici non ha più senso.

Tuttavia, allo stesso tempo, quei miti sono contestati dagli studiosi delle organizzazioni e persino dagli scienziati della natura, che si uniscono al più vasto e antico dibattito degli scienziati sociali sugli assunti epistemologici. Anche gli organizzativisti, come i sociologi e gli antropologi, mettono oggi in discussione l'assunto che esista una verità «oggettiva» nelle scienze sociali (si vedano, tra gli altri, Astley, 1985; Cooper e Burrell, 1988; Hassard e Parker, 1993; Marsden, 1993; Miner, 1990), mentre i fisici scoprono che la luce si comporta in modo differente a seconda di come viene osservata.

Alla luce di queste tendenze epistemologiche, il momento sembra propizio

alla discussione della tendenza degli organizzativisti a evitare di mettere l'enfasi troppo apertamente sulle radici locali delle idee. Con questo volume ci siamo proposti di portare questa questione in superficie, esplorando la natura e le ragioni delle differenze esistenti tra approcci europei e americani allo studio delle organizzazioni.

Basandoci sulla premessa che queste differenze sono date per scontate in privato, il primo passo della nostra esplorazione è stato il tentativo di esplicitare i più diffusi stereotipi che noi stessi usiamo più o meno inconsapevolmente. Fin dall'inizio di questo progetto ci siamo sforzati di avviare un processo riflessivo, in cui i curatori e gli autori fossero allo stesso tempo «dati di ricerca» e interpreti di quei dati. Samuel Bacharach e Bryan Mundell avviano conversazioni informali e riflessioni con i loro colleghi americani, utilizzando i preconcetti più frequentemente ricorrenti in quelle conversazioni per ricostruire l'immagine che gli americani hanno degli studiosi europei delle organizzazioni. Pasquale Gagliardi avviò un processo parallelo con colleghi europei, intervistando una dozzina di studiosi di diverse nazionalità. I tratti che quegli europei tendevano a considerare distintivi del proprio approccio – in particolare quando si confrontavano con gli americani – furono considerati, in linea di ipotesi, costitutivi dell'immagine di sé degli studiosi europei.

È importante precisare che in queste indagini preliminari non cercavamo, né abbiamo trovato, opinioni rigorosamente documentate e asserzioni provate. Piuttosto, avevamo a che fare con immagini collettive e generalmente stereotipate. Quando gli americani parlavano degli europei, i loro punti di vista erano indipendenti dalla loro familiarità con specifici autori e le loro opere. Quando gli europei parlavano di se stessi, le loro visioni erano spesso sconnesse dai loro propri specifici approcci. La natura stereotipata delle immagini può spiegare la ricorrenza di certi tratti e la relativa omogeneità delle opinioni.

Nonostante la convergenza in stereotipi delle due immagini – il profilo degli europei secondo gli americani e l'immagine di sé degli europei –, dalla nostra inchiesta iniziale emersero più domande che risposte, specialmente con riferimento alle origini di queste immagini. Le immagini e le preconcezioni esistenti riflettono (o influenzano) approcci sostanzialmente diversi? Quando e in quale misura è possibile considerare un particolare tratto – supposto o reale – distintivamente europeo? Come si spiega il fatto che ogni tratto attribuito (o auto-attribuito) agli autori europei è facilmente rintracciabile anche negli Stati Uniti? È questione di differenze fondamentali, di accentuazioni diverse, o soltanto di un utilizzo più o meno frequente degli stessi approcci?

Alla luce di queste questioni, decidemmo di continuare la nostra esplorazione del tema invitando un certo numero di studiosi europei a contribuire alla scrittura di un volume specificamente destinato a investigare concretamente le peculiarità della prospettiva europea. La lettera seguente fu inviata a un gruppo differenziato di studiosi europei.

Caro collega,

Le scriviamo questa lettera augurandoci che Lei possa essere interessato a scrivere uno dei capitoli di un volume in corso di progettazione intitolato *Gli studi organizzativi nella tradizione europea*.

Molti di noi concorderebbero probabilmente sul fatto che nella sociologia esiste una frattura tra le tradizioni intellettuali europea e americana. Negli studi organizzativi questa frattura è particolarmente evidente se si confrontano riviste europee come *Sociologie du Travail* e *Organization Studies* con riviste americane come *Administrative Science Quarterly* o *The Academy of Management Review*.

Siamo tutti convinti che vi sono differenze epistemologiche implicite ma quasi mai verbalizzate. Ad esempio, qualcuno sostiene che gli studi europei dell'organizzazione sono influenzati da tendenze intellettuali più generali (come il marxismo, lo strutturalismo, il post-modernismo ecc.). Altri ritengono che l'enfasi europea sul lavoro esecutivo e la classe operaia non trova riscontro nella tradizione americana. Inoltre, molti ritengono che la tradizione europea sia in qualche misura più colta, più attenta alla dimensione storica e meno interessata alla quantificazione statistica della tradizione americana. Le differenze implicite – epistemologiche e metodologiche – sono numerose.

Che si tratti di un mito che si perpetua o di una realtà concreta, è un fatto che a partire dagli anni Sessanta vi è stata un'accettazione implicita, se non esplicita, di questa frattura. Benché le differenze tra studi europei e americani delle organizzazioni siano state date per scontate (e quasi istituzionalizzate), i parametri di queste differenze, in gran parte, non sono stati specificati. Nonostante la sua ovvia utilità, un dialogo che avesse come oggetto puntuale queste questioni non è avvenuto se non occasionalmente e nel corso di contatti individuali.

In questo contesto, abbiamo avviato una riflessione sulla possibilità di accentuare esplicitamente – o, al contrario, demitizzare – l'esistenza o la non esistenza di queste dicotomie. Dopo circa un anno di discussioni abbiamo deciso che la cosa migliore sia avviare un processo esplicito di scambio. Il primo passo del processo dovrebbe essere il tentativo di specificare con chiarezza la natura dei contributi europei alla teoria e alla ricerca organizzativa. Abbiamo pertanto deciso di progettare un volume intitolato *Gli studi organizzativi nella tradizione europea*, al quale La invitiamo a contribuire.

Considerato il tema del volume, non vogliamo proporre vincoli né di contenuto né di forma. Il Suo contributo potrebbe consistere nella revisione critica di un argomento, una linea di ricerca o una tradizione che Le sia familiare. Il Suo capitolo in effetti potrebbe essere l'occasione per fare il punto su ricerche esistenti o su questioni teoriche.

Come primo passo, vorremmo avere un'indicazione di massima delle idee che Lei potrebbe sviluppare in un capitolo del volume. Quando avremo la Sua proposta, Le comunicheremo le nostre reazioni e le nostre opinioni sul modo in cui le Sue idee possono essere integrate nel contesto delle proposte che riceveremo da altri colleghi. Il prodotto finale dipenderà ovviamente dalla natura dei contributi. La preghiamo di tener conto del fatto che vorremmo concepire questo processo come un'occasione di sviluppo e di autentico scambio: i curatori assisteranno criticamente gli autori nella stesura dei saggi e faciliteranno il contatto diretto, se del caso, tra i diversi autori.

I capitoli dovrebbero essere di 35-50 pagine a doppia interlinea. L'opera sarà

pubblicata – sotto forma di volume rilegato – da JAI Press come parte della serie annuale *Research in the Sociology of Organizations*. In questa serie sono stati finora pubblicati dieci volumi, gli ultimi dei quali su temi come la partecipazione, le organizzazioni e le professioni, la demografia organizzativa, la contrattazione collettiva nella teoria delle organizzazioni.

Considerata la sua unicità, il volume che abbiamo in mente è più ambizioso di alcuni di quelli che lo hanno preceduto. Pertanto, il professor Bacharach, come curatore della serie, si impegna ad assicurare la pubblicazione di più volumi se riceveremo un numero elevato di contributi di alto livello. Inoltre, una volta completato il volume sulla prospettiva europea, cominceremo a lavorare a un secondo volume intitolato *Gli studi organizzativi nella tradizione americana*.

Siamo convinti della unicità e dell'interesse del nostro progetto e ci auguriamo che esso serva a mettere in luce – o a demitizzare – le differenze sostanziali tra le due tradizioni. Ci auguriamo che anche Lei trovi il progetto interessante e accetti di partecipare a questo sforzo collettivo.

Se la nostra proposta Le sembra attraente, ci mandi la sintesi del Suo contributo entro la seconda metà di ottobre. Appena avremo ricevuto le proposte preliminari formuleremo un programma preciso. In ogni caso, ci farebbe piacere avere la Sua opinione e le Sue reazioni al progetto complessivo e alle idee accennate all'inizio di questa lettera.

Indirizzi per favore le risposte al professor Bacharach, 369 Ives Hall, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, NY 14850. Se preferisce il fax, il suo numero è 607-255-9833.

In risposta al nostro invito ricevevamo assai più che una collezione di proposte preliminari o di saggi. Molti autori invitati reagirono a questa lettera avviando un dialogo sulle questioni che avevamo sollevato, anche indipendentemente dal capitolo che hanno poi scritto o che non hanno mai scritto. Con alcuni autori il processo di sviluppo e di scambio è stato intenso, interessante e non privo di tensioni: attraverso quel processo è stato possibile riconoscere e confrontare la diversità dei giudizi non solo tra curatori e autori ma anche – e questo è stato forse anche più interessante – tra i curatori americani e il curatore europeo. Ci siamo resi conto del fatto che le nostre aspettative influenzavano le nostre opinioni e i nostri stereotipi reciproci determinavano le nostre aspettative. In breve, questa fase è stata una parte importante e arricchente del processo riflessivo che avevamo avviato.

Alla fine avevamo nove capitoli, scritti da studiosi europei di diverse nazionalità e formazione. I paesi rappresentati (nel senso che gli autori vi risiedono o vi hanno ricevuto la loro formazione) includono Austria, Inghilterra, Francia, Italia, Germania, Polonia, Scozia e Svezia. Prima di presentare gli autori e i loro capitoli è importante dire ai lettori perché consideriamo questi capitoli particolarmente significativi e perché abbiamo preferito esplorare l'argomento chiedendo a un certo numero di studiosi di scrivere un saggio specifico invece di raccogliere e analizzare le caratteristiche «oggettive» di un campione statisticamente rappresentativo di scritti europei.

La nostra scelta è dipesa dal fatto che abbiamo concepito l'intero progetto

come una ricerca nel campo della sociologia della conoscenza. Ci interessava soprattutto esplorare i meccanismi attraverso i quali la conoscenza viene prodotta, e in particolare capire il modo in cui percezioni di sé, immagini e definizioni di identità scientifica influenzano la natura e la forma dei prodotti intellettuali nel campo degli studi organizzativi.

Il nostro problema, quindi, non era tanto quello di identificare le differenze «oggettive» tra studiosi americani ed europei, ma di capire se e come alcuni studiosi europei consapevolmente o inconsapevolmente modellano il loro discorso in funzione della percezione che hanno della propria identità «continentale», particolarmente quando sono invitati a confrontarsi con i loro colleghi americani o si presume che lo facciano. L'assunto che sottostà a questo approccio è che il cosiddetto discorso «scientifico», malgrado tutte le nostre ambizioni di universalismo e di fredda oggettività, è modellato dalle nostre preoccupazioni, dai nostri interessi e dall'uditorio al quale ci rivolgiamo.

Implicitamente, la nostra lettera di invito chiedeva agli autori di «rappresentare» il modo distintivamente europeo di studiare le organizzazioni, di «giocare il ruolo», per così dire, del «vero» o «tipico» studioso europeo. Alcuni autori hanno trattato direttamente le questioni sollevate nella nostra lettera, altri le hanno ignorate. Tutti i capitoli sono comunque concrete risposte alla questione centrale: come e che cosa scrivono gli europei se si chiede loro di rappresentare l'Europa in una collezione di scritti sulle organizzazioni?

Da questo punto di vista ciascun capitolo è significativo: esprime o cela, ma in ogni caso incorpora, quello che l'autore ritiene significativi «speculare da europeo». Possiamo ragionevolmente supporre che gli autori abbiano enfatizzato o esibito gli aspetti che ritengono più coerenti con la propria immagine di sé. In un certo senso, gli autori parlano per conto della comunità degli studiosi della quale sentono di far parte: quello che essi dicono non è quindi soltanto quello che pensano ma anche, almeno in parte, quello che socialmente ci si aspetta che dicano.

Nella prospettiva della sociologia della conoscenza non si può interpretare ciò che viene «detto» senza sapere da dove viene – e quindi chi è – «chi lo dice». Per questo motivo abbiamo chiesto agli autori dei nove capitoli di scrivere una succinta biografia in modo un po' diverso da come normalmente si fa per una collezione di saggi. Invece di indicare la loro attuale affiliazione istituzionale, i loro interessi di ricerca e le ultime pubblicazioni, avrebbero dovuto porre l'accento sulla loro socializzazione accademica nel mondo delle idee, identificando i luoghi, le persone e le scuole di pensiero che hanno soprattutto influenzato il loro sviluppo intellettuale. Di seguito sono riportate queste biografie insieme alla descrizione succinta dell'argomento trattato in ciascun capitolo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Gli autori vengono presentati nell'ordine in cui i loro capitoli appaiono nel volume.

### Stewart Clegg

Sono stato ammesso nel 1966 alla Aston University dove ho trovato suggestive le idee di Colin Fletcher e mi sono specializzato in sociologia. Ho cercato di capire che cosa significassero teoria dell'azione sociale, fenomenologia, etnometodologia, interazionismo e il libro di Don Martindale sulla natura della teoria sociologica. Un tutore di filosofia di nome Mike Hall mi ha introdotto alla filosofia del linguaggio comune e dopo un po' ho imparato a scoprire le relazioni tra Wittgenstein, Garfinkel, Schutz e alcuni studiosi britannici di Weber come John Rex e Alan Dawe. Dopo un anno di ricerca a tempo pieno scoprii David Silverman, che si collegava a Weber e ai miei altri interessi.

Dati i miei interessi per il potere, la presenza di David Hickson (del gruppo di Aston) e le mie radici familiari da quelle parti, scelsi di fare il mio Ph.D a Bradford, dove Arthur McCullough e Ad Teulings mi influenzarono con le loro idee. A quell'epoca fui anche influenzato da David Silverman, Alan Blum e Peter McHugh – che operavano a Goldsmiths –, da Alan Dawe (e il suo libro *Two Sociologies*), Zygmunt Bauman e David Dunkerley (con il quale avrei lavorato successivamente), che erano tutti alla Leeds University.

Dopo Bradford, per mia fortuna, David Hickson usò la sua influenza per assicurarmi una borsa di studio come ricercatore presso l'EGOS (European Group for Organization Studies). Nel 1976 accettai un lavoro in Australia dove sono rimasto sempre da allora, fatta eccezione per un periodo trascorso in Scozia nei primi anni Novanta. In Australia ho allargato la mia preparazione di base nella scienza politica e nella teoria organizzativa e sociale ad aree contigue più ampie, lavorando con persone come Geoff Dow, Paul Boreham, Mike Emmison e John Western, della University of Queensland, e Winton Higgons della Macquarie University. Queste furono le cose importanti della mia vita negli anni Ottanta, quando mi trasferii dalla Griffith University di Brisbane alla University of New England di Armidale.

Un'altra cosa importante per me fu il lavoro svolto per APROS (Asian and Pacific Researchers in Organization Studies), che aiutai a creare nei primi anni Ottanta sul modello dell'EGOS. In quell'occasione sviluppai buone relazioni di lavoro con Gordon Redding della Hong Kong University, che mi aiutò ad ampliare la mia conoscenza dell'Asia. Sono stato abbastanza fortunato da ritornare in Australia nel 1993 come membro della Facoltà di Business e Tecnologia della University of Western Sydney Macarthur.

Se per «tradizione europea» nella sociologia organizzativa si intende l'influenza dei grandi teorici europei della società (come Weber, Marx, Durkheim ecc.), un modo giusto per cominciare la nostra esplorazione è discutere l'impatto intellettuale, diretto o indiretto, delle idee di uno di questi pensatori. Nel suo capitolo intitolato «L'ironia del caso: Max Weber nel contesto della sociologia delle organizzazioni», Clegg dimostra in modo convincente che l'eredità di Max Weber è stata raccolta selettivamente dai teorici dell'organizzazione, sia al di qua che al di là dell'oceano, in quanto il lavoro di Weber sull'idealtipo burocratico era coerente con i valori radicati nell'assunto marxiano e durkheimiano che l'applicazione modernista dei principi generali della ragio-

ne avrebbe gradualmente cancellato le differenze culturali e sociali. Clegg termina il suo capitolo invitando a raccogliere e sviluppare la vera eredità di Weber, vale a dire il suo approccio interpretativo nello studio dei fondamenti culturali delle organizzazioni.

### Anna Grandori

Ho studiato economia all'Università Bocconi e amministrazione degli affari alla Harvard Business School. Fui subito affascinata dagli sforzi di Herbert Simon di porre i fondamenti della scienza organizzativa al confine tra economia e scienze cognitive comportamentistiche. Per questo motivo mi dedicai allo studio dei processi di decisione. A Harvard sono stata molto influenzata dal lavoro particolarmente istruttivo di Howard Raiffa e del suo gruppo sull'analisi della negoziazione. Mi hanno anche sempre interessata il tema della cognizione nel lavoro scientifico e le questioni connesse di filosofia della scienza e metodologia della ricerca. Più recentemente le mie idee e i miei interessi si sono sviluppati in stretta connessione con il dibattito tra gli studiosi europei grazie al mio coinvolgimento nell'EGOS (European Group for Organization Studies), al mio ruolo di «co-editor» di *Organization Studies* e alla mia intensa partecipazione come condirettore (con Richard Whitley della Manchester Business School) del programma quadriennale di ricerca «European Management and Organizations in Transition», sostenuto dalla European Science Foundation, che mira a integrare la ricerca europea in questo campo. Il mio ultimo libro (*L'organizzazione delle attività economiche*, Il Mulino, Bologna 1995) costituisce uno sforzo di esposizione unitaria della disciplina organizzativa che mira in particolare a integrare gli studi organizzativi tradizionali e l'economia organizzativa.

Nel suo capitolo intitolato «Modelli di organizzazione pluralistica: il contributo europeo alla ricerca sui processi decisionali», Grandori dimostra, attraverso l'analisi dell'evoluzione delle teorie europee sul processo decisionale, come valori quali l'individualismo, il soggettivismo e il pluralismo traspaiano da specifiche scelte tematiche e metodologiche all'interno di un particolare filone di teorie dell'organizzazione. Ad esempio, Grandori sostiene che «negli studi europei, è l'organizzazione ad avere uno status problematico e a richiedere una giustificazione, e non gli interessi particolaristici». Questa affermazione è coerente con una concezione delle organizzazioni come entità fragili, continuamente negoziate e basate su interessi legittimi correlati attraverso un contratto sociale. Benché Grandori ammetta che questa visione non è esclusivamente europea, la sua attenzione – a differenza di Clegg – si concentra sulle caratteristiche europee comuni in una specifica area di studi piuttosto che sull'uso che gli europei e gli americani hanno fatto di una comune eredità intellettuale.

### Michel Crozier

Michel Crozier ha 72 anni ma non li dimostra e non agisce come se li avesse. Per di più, non vuole sentirselo ricordare. Ciò nondimeno, quando gli abbiamo chie-

sto come mai negli ultimi trent'anni è stato sistematicamente elencato fra gli scienziati sociali che contano, ci ha detto che questo era accaduto solo per una serie di circostanze propizie. Almeno apparentemente, Michel Crozier sembrerebbe la persona meno adatta a diventare un sociologo famoso in Francia. Non ha frequentato la venerabile Ecole Normale come la maggior parte dei suoi illustri colleghi. Dopo aver completato gli studi in una buona scuola di commercio e aver scritto una prima tesi in diritto e amministrazione pubblica, ha colto l'opportunità di una borsa di studio del governo francese per passare quattordici mesi a studiare i sindacati americani, anche se l'America era molto impopolare a quei tempi tra gli intellettuali più in vista. «Mi piacque enormemente fare 600 interviste a dirigenti sindacali locali» – ricorda oggi – «e improvvisamente mi trovai ad approfondire i meccanismi attraverso i quali l'ethos del sindacato americano ha prodotto cambiamenti nella società.» Solo nel descrivere i risultati del lavoro sul campo svolto in America nel libro *Officine e Sindacati*, pubblicato nel 1949, si rese conto di possedere non solo le abilità ma anche un modo di pensare congeniale a qualcosa noto come sociologia.

Come è passato dai sindacati americani allo studio della burocrazia francese? «Credo che fossi allora una specie di marxista non conformista. Scrivevo articoli per *Les Temps Modernes*, la rivista di Jean-Paul Sartre. Dato però che dovevo guadagnarmi da vivere, nel 1952 chiesi e ottenni un lavoro al CNRS, per dedicarmi a un progetto che cercava di capire come mai i lavoratori impiegati non avessero una coscienza di classe. Lavorando a ciò che poi divenne *Il mondo del lavoro d'ufficio*, mi divenne chiaro che il comportamento organizzativo non poteva essere spiegato con l'argomento ritratto della lotta di classe, ma piuttosto con il funzionamento delle organizzazioni.»

La sua carriera ebbe un'impennata dopo la pubblicazione de *Il fenomeno burocratico*, un classico ancora oggi popolare. Lui scuote la testa, sbigottito per quello che considera un granchio colossale preso dalla maggior parte dei lettori, che hanno letto la sua opera maggiore come una critica culturalista della Francia, benché il suo preciso scopo (così, almeno, dice!) fosse quello di spiegare un comportamento a suo avviso universale nelle organizzazioni. Illustrò questa tesi più tardi, insieme a Erhard Friedberg, nel libro *Attore sociale e sistema*.

Ovviamente, nel caso di Crozier il termine sociologo denota qualcosa di più di un «osservatore della società». Durante i suoi quarantun'anni al CNRS ha creato un grande centro di ricerca per la sociologia delle organizzazioni e, parallelamente, un originale dottorato in sociologia, che ha celebrato da poco il ventunesimo compleanno. Da quando è «in pensione» (come dice lui), svolge molta attività di consulenza per organizzazioni pubbliche e private attraverso un'azienda posseduta da uno dei suoi primi allievi. Nel marzo 1995 ha pubblicato un altro libro, *La crisi dell'intelligenza*, in cui dichiara di non credere più a quello che ha detto del suo paese nel suo studio del 1970 *La société bloquée*. «Non è la società a essere in difetto, oggi, in Francia» – dichiara – «è il modo di ragionare delle sue élites che è obsoleto.»

### Erhard Friedberg

Erhard Friedberg, 53 anni e passaporto austriaco, spiega così la sua lunga carriera come sociologo in Francia: «Stranamente, la sociologia fece il suo ingresso nella

mia vita attraverso uno straordinario prete gesuita che era mio insegnante in una scuola superiore americana dove trascorsi un anno quando ne avevo diciassette.» Vienna ancora oggi non è così lontana, se egli riesce a passare repentinamente dall'estatico al sarcastico. «Mi affascinava il lavoro di David Riesman e detestavo *L'uomo dell'organizzazione* di Whyte.» Riconosce con rammarico che i suoi familiari lo convinsero a non diventare uno storico, quando tornò a Vienna, perché – dicevano – non sarebbe mai stato in grado di procurarsi da vivere decentemente. Passò così un anno studiando obbedientemente amministrazione degli affari a Vienna, ma lo trovò troppo noioso per continuare a farlo. Una via d'uscita poteva essere andare a Parigi per imparare il francese. «L'idea, quando venni a vent'anni in Francia, era di restarci per sei mesi», ma non tornò più a vivere in Austria perché (come dice lui) gli piaceva quello che stava facendo a Parigi e inoltre – si confida – c'era «l'aprile a Parigi», e poi venne il maggio 1968.

Mentre studiava all'Istituto di Scienza Politica a Parigi apprezzò moltissimo i corsi di teoria politica e approfittò enormemente del fatto che quell'Istituto non temeva confronti nel campo della storia delle idee politiche. Lesse Jean-Paul Sartre e Michel Crozier e li trovò molto simili. Dopo la laurea proseguì gli studi in quell'Istituto. Alla fine degli studi Crozier gli offrì un lavoro e Friedberg trovò la sua vocazione. Per quanto riguarda i suoi gusti, non gli piacciono le spiegazioni deterministiche e culturalistiche, gli piace il pensiero dialettico o meglio, come lui dice, «sono sensibile alla natura contraddittoria della vita sociale». La sua filosofia didattica può essere riassunta come il tentativo di portare gli studenti a ragionare in modo diverso e a rendersi conto degli intrecci, dei meccanismi e delle contraddizioni dell'interazione sociale, «perché l'organizzazione non è soltanto una forma, ma un processo che è al cuore dell'azione umana.»

Erhard Friedberg è direttore del Centro per la Sociologia delle Organizzazioni, un laboratorio di ricerca del CNRS, e direttore del programma di dottorato in sociologia dell'Istituto di Scienza Politica di Parigi. Tra i suoi libri si possono citare *Attore sociale e sistema*, scritto con Michel Crozier, e il suo ultimo *Il potere e la regola*.

Come Grandori, Crozier e Friedberg – nel loro capitolo «Organizzazioni e azione collettiva: il nostro contributo all'analisi organizzativa» – rendono esplicito il ruolo dei valori nel processo di costruzione della teoria. Mentre Grandori concentra la sua attenzione sui valori che hanno caratterizzato il filone di teorie al quale appartengono gli stessi Crozier e Friedberg, questi ultimi vanno oltre le radici della loro teoria e discutono anche i valori che hanno influenzato il modo in cui il loro lavoro teorico è stato variamente interpretato nel corso dei decenni e sui due lati dell'Atlantico. Le loro osservazioni sul rapporto tra gli schemi concettuali e i contesti culturali dell'azione in cui quegli schemi vengono applicati corrispondono a temi esplorati anche in altri capitoli di questo volume.

#### Giuseppe Bonazzi

Ho studiato filosofia negli anni Cinquanta e scritto la mia tesi di laurea sul pensiero di John Dewey. In quel tempo le mie tendenze di sinistra mi spingevano a

studiare le condizioni della classe operaia e da allora il mio campo di interessi è stato la sociologia dell'industria, del lavoro e dell'organizzazione. Sono passato gradualmente dalle certezze giovanili di stampo marxista alle incertezze mature di un approccio post-weberiano. La prima «ibridazione» delle mie convinzioni marxiste è avvenuta negli anni Sessanta, durante un soggiorno alla University of Minnesota, dove incontrai Don Martindale e Arnold Rose. Martindale mi insegnò che la comprensione sociologica richiede un approccio storico e pluralistico, Rose mi introdusse alla sociologia critica.

Tornato in Italia, condussi ricerche empiriche negli stabilimenti Fiat, tentando di misurare atteggiamenti di dedizione e di alienazione in un campione di operai. I risultati di quelle ricerche furono pubblicati e provocarono molto dibattito in Italia, sembrando eretici sia ai marxisti che ai sociologi empirici. Negli anni Settanta fui coinvolto nel dibattito sul superamento del taylorismo e mi accostai a un approccio socio-tecnico ai problemi organizzativi.

Qualche anno dopo, stanco di quel dibattito che ruotava senza fine su se stesso, cominciai a studiare un argomento diverso – i processi di ricerca del caprio espia-torio nelle organizzazioni complesse –, che mi indusse ad approfondire approcci e metodologie qualitative. Negli anni Ottanta scrissi una *Storia del pensiero organizzativo* e fui così obbligato a ricostruire la mia biografia intellettuale. Come i lettori di quel libro possono osservare, i miei principali riferimenti sono diventati Weber, Simon, Thompson e la scuola neo-istituzionalista.

Ultimamente, l'impatto del modello giapponese sull'industria italiana mi ha indotto a tornare alla Fiat per studiare empiricamente il modo in cui il management ottiene il consenso operaio in questo nuovo contesto. I cambiamenti tecnologici e la cessazione di relazioni antagoniste hanno reso gli stabilimenti Fiat irrinconoscibili rispetto a quelli che avevo studiato trent'anni prima. Ciononostante, credo che un filo sottile colleghi queste ultime ricerche a quelle della mia giovinezza: il bisogno di capire le condizioni materiali e simboliche che danno senso al lavoro umano.

Mentre Clegg e Grandori si muovono esclusivamente a livello teorico, Bonazzi sviluppa la discussione di Crozier e Friedberg sulle connessioni tra teoria e prassi. Il saggio «La scoperta del modello giapponese: processi cognitivi nella sociologia europea e americana» analizza il modo in cui diverse comunità scientifiche nazionali hanno accolto e interpretato le teorie e le pratiche produttive giapponesi.

Bonazzi colloca innanzitutto il modello giapponese nel contesto del dibattito teorico generale sul post-fordismo, quindi dimostra che l'evoluzione verso sistemi di produzione post-fordista dipende dal ruolo della cultura locale, dagli atteggiamenti degli studiosi verso il management e la classe lavoratrice e dalla misura in cui i sistemi di produzione locali minacciano l'esistenza di uno «slack» di risorse in termini di creatività umana, materie prime e impianti. Anche se Bonazzi confronta diversi paesi d'Europa, le sue osservazioni più acute riguardano le differenze tra approcci americani ed europei.

Nel suo insieme, il lavoro di Bonazzi si fonda sulla premessa – derivata dalla sociologia della conoscenza – che per capire l'adozione di talune idee

occorre capire sia le fonti di queste idee che i luoghi in cui esse vengono adottate. In termini generali, Bonazzi discute la relazione tra idee e azioni, specificamente il viaggio delle idee verso nuovi contesti d'azione.

### Mark Ebers

La diversità culturale è stata un tema ricorrente e una considerevole fonte di arricchimento nel processo di socializzazione di Mark Ebers. Nato da madre inglese e da padre tedesco, ha sposato una polacca i cui genitori venivano dall'Austria e dalla Lituania. Altri legami familiari si estendono agli Stati Uniti, dove suo figlio è sposato con una cinese del Vietnam, e alla Svezia, dove vive la famiglia di sua cognata.

La socializzazione accademica di Mark Ebers ha avuto origine all'Università di Amburgo, in Germania, dove si è laureato in amministrazione degli affari, economia e sociologia. Durante il suo dottorato all'Università di Mannheim, dove ha avuto come tutore accademico Alfred Kieser, Ebers ha studiato approfonditamente teoria organizzativa ed epistemologia. Inizialmente, il suo lavoro è stato fortemente influenzato dalla teoria della contingenza e dall'opera di Max Weber. Successivamente, lo studio delle culture organizzative e dell'economia organizzativa hanno contribuito a diversificare la sua formazione teorica.

Ebers è felice di far parte del Comitato Editoriale di una rivista come *Organization Studies*, che prospera sulla diversità culturale e scientifica e contribuisce a crearla. Un anno trascorso alla Harvard University, dove aveva ottenuto una borsa di studio al termine degli studi di dottorato, ha costituito per lui una straordinaria occasione di stimolo intellettuale e ne ha rafforzato la visione pragmatica del mondo degli affari e della politica internazionale. In quell'epoca ha condotto uno studio empirico su larga scala sulla progettazione di organizzazioni governative internazionali, applicando le teorie dell'economia organizzativa. Attualmente Ebers ha la cattedra di Management e Organizzazione alla Facoltà di Economia, Business e Scienze Sociali dell'Università di Augsburg in Germania.

Il capitolo di Ebers intitolato «La formazione delle culture organizzative» comincia dove Bonazzi finisce. Mentre Bonazzi ci dà un esempio empirico specifico di come il contesto ambientale sia cruciale, Ebers esamina il modo in cui la cultura di un'organizzazione si integra con il contesto nel quale opera. Parafrasando Marx, Ebers osserva che i membri dell'organizzazione «costruiscono e sostengono le proprie culture ma non sono liberi di costruirle e sostenerle come vogliono». In effetti, Ebers ci offre uno schema concettuale che ci permette di capire come i meccanismi culturali creano effetti contestuali.

### Barbara Czarniawska

In termini di istruzione formale, ho conseguito una laurea in psicologia sociale all'Università di Varsavia nel 1970, un Ph.D in Economia alla Scuola di Economia di Varsavia nel 1976 e un'abilitazione all'insegnamento del management alla Stockholm School of Economics nel 1986. Questo curriculum, che potrebbe esse-

re visto come espressivo di una certa volatilità in termini disciplinari, indica in effetti la costante ricerca di una disciplina che potesse descrivere e interpretare quello che persone adulte e competenti fanno per la maggior parte della loro vita. Per lo stesso motivo, anche se la mia istruzione formale è terminata da un pezzo, sto ancora collezionando nuove esperienze (in antropologia e teoria letteraria, ad esempio). Dopo tutto, l'istruzione formale ha un legame soltanto debole (grazie, professor Weick!) con la ricerca della saggezza.

Le istituzioni hanno giocato un ruolo importante, anche se difficile da definire, nella mia formazione ma devo anche riconoscere l'influenza di persone che sono state – di fatto o formalmente – i miei mentori. Dovrei cominciare con il professor Edward Grygo, il mio insegnante di polacco alle superiori, il quale mi ha insegnato che tutto ciò che è scritto in lettere è letteratura e andrebbe trattato come tale, la defunta professoressa Maria Blicharska, che mi ha insegnato ad apprezzare la bellezza della lingua inglese, il professor Janusz Beksiak, che mi ha insegnato a pensare, teorizzare e costruire libri (la responsabilità finale di tutto ciò è purtroppo interamente mia).

Altre persone mi hanno procurato incontri straordinari che mi hanno cambiato la vita: il professor Walter Goldberg, durante una visita in Polonia nel 1976, mi portò una copia del libro di Glaser e Strauss *The Discovery of Grounded Theory*. La professoressa Lotte Bailyn, che ha fatto da tramite nei miei contatti con i membri della facoltà della Sloan School durante il periodo 1981-82 in cui ho goduto di una borsa di studio della ACLS, mi fece conoscere il libro di Rosalie Wax *Doing Field Research* e il piacere straordinario di leggere un libro di interesse professionale fino alle ore piccole. Il professor Nils Brunsson mi introdusse prima al mondo dimenticato di Thurman Arnold e successivamente agli ultimi istituzionalisti.

Ci sono molte altre persone verso le quali ho dei debiti anche se non tutte lo sanno: tra le altre Bronwyn Davies, Bruno Latour, Donald McCloskey e Richard Rorty. Ma questo è solo l'inizio e mi vien fatto di chiedermi: con quale diritto scrivo il mio come il nome dell'autore? Beh, il fatto è che le idee viaggiano.

### Bernward Joerges

Esperienze infantili mi hanno portato allo studio della psicologia nella sua versione sperimentale: ci insegnavano un approccio fortemente empirico-positivista e ci raccomandavano di diffidare della psicanalisi, della teologia, del marxismo e di altre cose simili.

Dopo essermi laureato all'Università di Tübingen sono finito in istituzioni interdisciplinari dove ho trascorso la maggior parte della mia vita, muovendomi lateralmente piuttosto che verticalmente. Tra i temi che mi hanno occupato vi sono: la cooperazione internazionale e lo sviluppo, la pianificazione e l'architettura, il consumo e l'ambiente, la tecnologia nella vita quotidiana, le dinamiche dei grandi sistemi tecnici; ogni tanto un po' di studio della scienza; di recente, e di nuovo, lo studio delle città e dell'urbanismo. Tutti questi temi erano accompagnati dall'etichetta «sociologia del... o della...», giacché le etichette sono necessarie e una professione è una risorsa.

Anche se i miei primi mentori furono psicologi e filosofi – vorrei ricordare Wilhelm Witte e in particolare Ernst E. Boesch e Max Bense –, scelsi la sociolo-

gia come etichetta per il Ph.D, l'abilitazione e il diploma di professore. Dopo aver studiato e lavorato alle Università di Bonn, Bombay, Saarbrücken e Stoccarda, mi sono fermato a Berlino dove svolgo ricerca al Wissenschaftszentrum e insegno all'Università Tecnica. Da Berlino mi capita di andare qua e là fisicamente e spiritualmente. Spesso vado a Lund dove risiede il mio coautore preferito.

Nel loro capitolo intitolato «Venti di cambiamento organizzativo: come le idee si traducono in oggetti e azioni» Czarniawska e Joerges affrontano esplicitamente un tema ricorrente in questo volume, vale a dire la connessione tra idee e azione (si vedano in special modo i capitoli di Crozier e Friedberg e di Bonazzi). Tuttavia, in linea con i capitoli scritti da Brunsson e da Cooper e Law, Czarniawska e Joerges concentrano la loro attenzione sui meccanismi attraverso i quali le idee vengono trasformate in azione. Essi spiegano come la cultura operi da veicolo attraverso il quale le idee sono traslate in azioni locali, viaggiano mediante processi simili a quello della moda e infine vengono globalmente istituzionalizzate. Ovviamente, questa esplorazione analitica delle interrelazioni tra le idee e i luoghi è del tutto coerente con il tema del volume.

#### Nils Brunsson

Mi sono laureato alla Scuola di Economia di Göteborg in Svezia nel 1969, dove le lezioni di Albert Danielsson mi spinsero a intraprendere la carriera di ricercatore. Egli combinava questioni manageriali con questioni epistemologiche, che ho anche discusso nel corso di seminari tenuti da Hakan Tornebohm al Dipartimento di Teoria e Scienza dell'Università di Göteborg. Ho scritto la mia tesi con la supervisione di Sten Jonsson dell'Università di Göteborg e di Igor Ansoff dell'EIASM (European Institute for Advanced Studies in Management) di Bruxelles, Belgio. La tesi discuteva il problema dello sviluppo del prodotto, ma al centro dell'analisi vi erano i processi di decisione delle organizzazioni, un tema preso in esame in molti progetti successivi, rispetto al quale il lavoro e i contatti con James March sono stati per me una fonte cruciale di ispirazione.

Dopo la tesi mi sono concentrato sui problemi del controllo, in particolare nelle amministrazioni locali, dove la leadership politica costituisce un aspetto cruciale della situazione. Ho pubblicato un certo numero di libri su questi temi negli ultimi anni Settanta e nei primi anni Ottanta. Più recentemente ho studiato la dipendenza delle organizzazioni da più ampie istituzioni sociali. Questo lavoro è stato largamente ispirato dai miei contatti con John Meyer e dal suo lavoro sulle organizzazioni e la teoria istituzionale. Ho trattato questioni come la gestione organizzativa di norme incongruenti, le riforme amministrative e il mercato come istituzione. La maggior parte del mio lavoro sulle riforme amministrative è stato svolto in collaborazione con Johan P. Olsen. Attualmente mi interesso del ruolo della razionalità formale nelle organizzazioni e della standardizzazione delle attività manageriali.

Sono stato membro della facoltà dell'Università di Göteborg, dell'Università di Uppsala e della Stockholm School of Economics dove dal 1985 ho una cattedra in Management e dove fin dai primi anni Ottanta sono stato a capo del Diparti-

mento di Amministrazione Pubblica. La collaborazione con tanti colleghi della Stockholm School of Economics è stata straordinariamente importante per la mia attività di ricerca. Dal 1992 sono presidente dello SCORE (Stockholm Center for Organizational Research) e recentemente sono anche stato ricercatore presso l'EIASM di Bruxelles. Ho anche trascorso molto tempo alla Stanford University negli Stati Uniti.

Il capitolo di Brunsson sembra il naturale seguito di «Venti di cambiamento organizzativo», in quanto discute le conseguenze del fatto che le azioni – che per loro natura vanno a rilento – vengono catturate in un turbine di idee mosso dai volubili processi della moda. Più in generale, in «Idee e azioni: la giustificazione e l'ipocrisia come alternative al controllo» Brunsson esplora i meccanismi attraverso i quali gli attori organizzativi trattano cognitivamente la incommensurabilità dei dominî rispettivi delle idee e delle azioni. Nella grande tradizione scandinava, Brunsson dimostra che i modelli razionali del controllo organizzativo non descrivono adeguatamente il processo attraverso il quale gli esseri umani riconciliano pensieri e azioni tra loro incongruenti, e suggerisce che quei modelli razionali siano integrati da modelli di ipocrisia e giustificazione. Crediamo che i nostri lettori americani troveranno particolarmente interessante questo saggio, dato che l'assunto del controllo razionale costituisce una premessa implicita essenziale di un gran numero di teorie americane dell'organizzazione.

#### Robert Cooper

Ho imparato a vedere il mio lavoro come una riflessione continua sul problema dell'*attenzione*: il grado di accuratezza intellettuale con cui ci si sforza di capire, la capacità di tener conto della complessità e dei dettagli in un campo visivo. Esistono, a mio avviso, due distinte strategie di attenzione: una focalizzata, l'altra non focalizzata. La prima divide e categorizza, colloca le «cose» in spazi semplici, interpreta in modo lineare l'oggetto di studio; la seconda è diffusa, flessibile e indivisa. Sempre di più la mia strategia intellettuale ha a che fare con la natura, le dinamiche e le forme in cui si esprime l'attenzione non focalizzata. In altre parole, mi domando se e come possiamo tenere nel dovuto conto la complessità, il caos, l'informazione e la trasformazione, senza ridurli a mere convenzioni accademiche. Un primo passo (sulle orme del matematico Anatol Rapoport) può essere quello di distinguere tra una teoria generalizzata dell'*organizzazione* e una teoria delle *organizzazioni*. La teoria dell'organizzazione ha a che fare con la complessità organizzata, l'emergere di strutture in equilibrio precario, atti ordinativi e disordinativi, in breve l'organizzare come azione reiterata. La teoria delle organizzazioni tratta le organizzazioni come oggetti empirici specifici che devono essere interpretati all'interno di specifici contesti economici, politici e sociali. La teoria dell'organizzazione affronta la questione organizzativa come una questione di logica generale applicabile a sistemi di ogni sorta, la teoria delle organizzazioni si limita a studiare le organizzazioni formali come entità circoscritte con scopi

identificabili. Il linguaggio della prima è rigorosamente ridondante e pertanto si presta meglio a una strategia di attenzione non focalizzata, la seconda «conosce» attraverso la specificazione cumulativa dei suoi oggetti e pertanto segue una strategia di attenzione focalizzata.

Nel mio lavoro ho fatto pertanto riferimento soprattutto a quei pensatori che hanno trattato in modo più specifico questioni di complessità e di trasformazione: il filosofo A.N. Whitehead per quanto riguarda la logica di processo, l'antropologo Gregory Bateson per la cibernetica della differenza, lo storico della scienza Michel Serres per l'equivalenza tra letteratura, scienza e filosofia, il filosofo della scienza Gaston Bachelard per il rapporto tra scienza e rappresentazione, il filosofo Martin Heidegger per il rapporto tra linguaggio e tecnologia. Queste sono state e restano per me le cinque principali fonti di ispirazione nel mio sforzo di concepire la natura dell'organizzazione come un processo generale e, più in particolare, come una realizzazione socio-tecnica. Prese nel loro insieme, le opere di questi scrittori costituiscono una sorta di filosofia dei sistemi come «molteplicità intersecantesi» (Serres) in cui «ogni cosa è ovunque in ogni momento» (Whitehead). Le parole chiave sono trasformazione, divenire, movimento, parte/tutto, rappresentazione ecc. Le tecnologie computerizzate di comunicazione (come, ad esempio, gli ipertesti) amplificano questi aspetti e contribuiscono a dissolvere la concezione tradizionale dei sistemi sociali e delle organizzazioni come strutture finite fatte di persone, tecnologie, prodotti e ambienti. Il nostro mondo ex-moderno – nel quale i confini si confondono, le categorie delle mappe si ibridano e l'organizzazione coesiste con la disorganizzazione, producendo le «molteplicità intersecantesi» di Serres – non tollera queste facili operazioni divisive. È qui che la strategia non focalizzata trova il suo terreno di elezione, perché è precisa circa le cose imprecise, è singolarmente multipla, si eccita di fronte all'ibrido, ama l'intenzione del gesto, venera l'incompleto e l'infinito.

Robert Cooper è professore di Teoria Sociale e Organizzazione e direttore del Centro per la Teoria Sociale e la Tecnologia alla Keele University, nel Regno Unito.

### John Law

Scrivo di sociologia della scienza e della tecnologia, di sociologia delle organizzazioni e di teoria sociale, sono interessato ai processi di costruzione dell'ordine sociale e alla materialità. Attualmente lavoro sulla rappresentazione, i progetti che sono al tempo stesso «tecnologici» e moderni, e la spazialità, in collaborazione non solo con Robert Cooper ma anche con Annemarie Mol, dell'Università di Limburg in Olanda, e Michel Callon dell'Ecole des Mines di Parigi. Qualunque storia del mio sviluppo intellettuale dovrebbe prendere in considerazione quattro fonti.

In primo luogo, la *semiotica empirica*, vista soprattutto attraverso il prisma della teoria «attore-network». Questa teoria enfatizza sia il carattere precario sia (anche se in modo più controverso) il carattere materialmente eterogeneo della socialità, e assume che la distinzione tra umano e non umano derivi dall'esistenza di una relazione, ma non sia scritta nell'ordine delle cose.

In secondo luogo, il *post-strutturalismo*. Anche questa prospettiva suggerisce che soggetti e oggetti sono risultati o effetti, ma tende a postularne l'eccentricità

con maggior forza della teoria «attore-network». Inoltre, in contrasto con questa teoria, concepisce l'eterogeneità come alterità differita che non può essere assimilata.

In terzo luogo ho un interesse critico per la *parzialità*, così come è concepita da alcune correnti degli studi culturali e del femminismo e da quegli approcci allo studio della scienza, della tecnologia e della società che sono stati più influenzati dal femminismo post-strutturalista. Da questo deriva un interesse per la politica della similarità piuttosto che dell'identità e per la possibilità di una politica che tenda a modificare l'esistente.

Infine, la tradizione della *ricerca empirica* sulla scienza, la tecnologia e la società. La teoria sociale contemporanea – come questo appunto – è in larga misura molto astratta, ma nel mio lavoro preferisco di gran lunga argomentare teoricamente facendo riferimento alle complessità di materiali empirici. Questo arricchisce la teoria e la rispecifica: invece di immaginare che l'astrazione teorica possa muoversi senza sforzo tra contesti differenti, riporta il pensare alla sua dimensione di attività pratica che ha a che fare con l'eterogeneità, in un mondo in cui la distinzione tra il generale e lo specifico non è nell'ordine delle cose.

John Law è professore di Sociologia e membro del Centro per la Teoria Sociale e la Tecnologia della Keele University, nel Regno Unito.

Nel loro saggio «Visioni distali e prossimali<sup>2</sup> dell'organizzazione», anche Cooper e Law discutono la tensione fondamentale tra pensiero e azione, ma lo fanno mettendo in discussione assunti epistemologici fondamentali. Dopo aver criticato i sociologi che tendono a considerare le organizzazioni come realtà già esistenti, e dunque «date», Cooper e Law elaborano una teoria – che essi definiscono prossimale – che descrive il divenire organizzativo come un processo continuo. Nella visione prossimale l'organizzazione è un evento che coinvolge elementi eterogenei come gli esseri umani, altre creature viventi, oggetti, forze materiali e idee relative a modi nuovi e diversi di combinare questi elementi. La loro analisi approfondita della relazione tra idee, oggetti e azioni che collegano le une agli altri è illustrata con storie pittoresche della pratica della scienza in varie epoche.

È opportuno ricordare che questo volume comincia con la descrizione di Clegg dell'idealtipo burocratico weberiano, nel quale l'omogeneizzazione riduce l'incertezza della natura e disumanizza la vita sociale. Cooper e Law ci portano all'estremo opposto, costruendo una teoria basata sull'eterogeneità degli elementi in cui gli esseri umani si imbattono nel loro diuturno viaggiare.

L'ultimo saggio del volume racconta infine il viaggio personale di Barry Turner attraverso il particolare referente empirico della nostra indagine, vale a dire il territorio accademico degli studi organizzativi.

<sup>2</sup> Distale e prossimale sono termini dell'anatomia che indicano rispettivamente lontananza dal – o vicinanza al – punto di attacco o di origine [N.d.T.].

### Barry Turner

Non abbiamo chiesto a Barry Turner di preparare una sintesi biografica, dato che il suo saggio esplora il significato della tradizione europea nel campo degli studi organizzativi attraverso una prospettiva autobiografica, illustrando i processi di socializzazione che lo hanno formato come studioso. Pertanto, il lettore troverà la biografia dettagliata di Turner nel suo capitolo. Turner sembra pienamente consapevole che nessun nostro discorso può essere davvero interpretato senza tener conto della nostra storia personale e culturale, e investiga la forza della connessione esistente tra modelli di pensiero e luoghi geografici, riflettendo sulla sua stessa esperienza.

Dopo aver «conosciuto» gli autori e aver forse intravisto alcune possibili connessioni tra le loro storie personali e i temi dei loro saggi, il lettore è ora invitato a unirsi a noi nella riflessione. Desideriamo enfatizzare che questo progetto è stato concepito come un processo aperto dove noi, le nostre idee, gli autori e i loro saggi sono allo stesso tempo dati e interpreti. Questo libro documenta quel processo; se esso è una sinfonia, è una sinfonia incompiuta, e il lettore è invitato ad aggiungervi le sue riflessioni e le sue idee. La nostra ambizione è vedere il libro discusso e le questioni in esso sollevate trattate esplicitamente in commenti, recensioni e pubblicazioni future.

In linea con questa apertura, abbiamo pensato di non illustrare per il momento le immagini stereotipate che abbiamo trovato nella nostra indagine preliminare. Vorremmo che il lettore confrontasse i saggi con le immagini implicite o esplicite che egli stesso ha di ciò che può significare «un modo europeo» di fare ricerca organizzativa. Considereremo questo progetto riuscito se la lettura del volume stimolerà la riflessione sulle connessioni esistenti tra aree geografiche e modi di pensare. Per aiutare il lettore in questa riflessione, gli suggeriamo di tentare di interpretare i nove saggi inclusi in questo volume utilizzando la seguente guida analitica:

1. Che cosa questi saggi paiono condividere? Sono rintracciabili temi, tratti, atteggiamenti o metodologie ricorrenti, oltre a quelli ai quali abbiamo brevemente accennato in questa Introduzione?
2. In quale misura il lettore ritrova, in ciascun capitolo, le caratteristiche delle immagini stereotipate che egli stesso ha degli europei?
3. Al di là delle caratteristiche oggettive dei capitoli, come ciascun autore – secondo il lettore – interpreta esplicitamente o implicitamente la sua propria «europeità»? Che cosa sembra significare per ciascun autore essere uno studioso europeo delle organizzazioni?