

## *Riflessioni sul rapporto tra luoghi e stili di pensiero: immagini della sociologia organizzativa europea*

Samuel B. Bacharach, Pasquale Gagliardi, Bryan Mundell

Al termine dell'Introduzione abbiamo invitato il lettore a unirsi a noi nella riflessione sul rapporto tra luoghi geografici e modelli di pensiero nel campo degli studi organizzativi. Nella lettera di invito ai possibili autori – riportata testualmente nell'Introduzione – avevamo spiegato per quali motivi ci sembra che valga la pena tentare di capire se la unicità della tradizione europea in questo campo sia una credenza mitica o abbia un fondamento reale. Ci auguriamo che il lettore abbia letto i saggi, li abbia confrontati con le immagini che egli stesso ha di quella tradizione e li abbia utilizzati come dati di ricerca, tentando di rintracciarvi temi, tratti, posizioni epistemologiche e metodologie ricorrenti, e cercando di cogliere tra le righe che cosa significhi – anche implicitamente – per ciascun autore teorizzare, per così dire, «all'europea». In questo capitolo finale presentiamo il risultato del nostro personale tentativo di utilizzare questa guida analitica.

Abbiamo già raccontato nell'Introduzione di aver avviato questo progetto con un certo numero di conversazioni informali con studiosi europei e americani ai quali avevamo chiesto che cosa, a loro avviso, potesse considerarsi distintivamente europeo negli studi organizzativi. Le due immagini emerse da quelle conversazioni – l'immagine che gli europei hanno di se stessi e quella che gli americani hanno degli europei – condividono molti tratti sostanziali ma sono modellate in modo diverso. L'immagine americana degli europei sembra netta e precisa, definita più in termini di quello che gli europei *fanno* che non nei termini di quello che gli europei *sono*, ed è di solito contrapposta a un modo americano di fare ricerca sociale. Gli studiosi europei parlano invece meno di concreti modi di fare e più spesso di atteggiamenti e interessi generali: l'immagine è quindi più fluida, meno nitida e concreta. Anche se sono espresse in modo diverso e accentuano aspetti diversi, le due immagini sono comunque complessivamente coerenti e sono strutturate intorno a quattro temi generali: la specializzazione disciplinare, il contesto delle organizzazioni, l'epistemologia, lo stile di ricerca e il referente empirico.

## L'ecllettismo e la multidisciplinarietà europea

Numerosi studiosi europei dicono che gli europei percepiscono se stessi come meno specializzati, meno costretti nell'alveo di specifiche discipline accademiche, più disponibili a definirsi come «intellettuali» capaci di muoversi obliquamente. Ecco qualche esempio di questo punto di vista:

Siamo più sensibili al rapporto tra campi di studio e discipline differenti [...]

Lavoriamo di più sugli interstizi [...]

Tentiamo più spesso di prendere le distanze dalla specializzazione disciplinare, di bilanciarla con interessi intellettuali e culturali più vasti [...] Penso all'importanza dei «*maîtres à penser*» nella cultura europea, alla influenza della semiotica, dell'ermeneutica e della filosofia nelle scienze sociali [...]

Gli europei sono più abili nell'utilizzare un autentico approccio interdisciplinare: ad esempio, quello che negli Stati Uniti viene chiamato «cultura organizzativa» – che è poi antropologia applicata alle organizzazioni formali – in Europa si preferisce chiamarlo simbolismo organizzativo, visto come il tentativo di studiare le organizzazioni attraverso categorie mutate dalla linguistica, dalla critica letteraria, dall'ermeneutica, dalla filosofia, e così via [...]

Queste citazioni danno un'idea dell'importanza attribuita a un approccio eclettico capace di attingere a diverse tradizioni intellettuali.

Questo tratto è coerente con l'idea americana che la scienza sociale europea abbia le sue radici nella filosofia e abbia a cuore le proprie eredità intellettuali. Ad esempio, uno studioso americano ci ha detto che «il pensiero organizzativo europeo è influenzato in modo più frequente ed evidente da correnti intellettuali come il marxismo, il post-modernismo, il cognitivismo, il costruttivismo». Più in generale, questo tratto dell'immagine di sé degli europei sembra coerente con l'idea americana che gli europei siano più interessati alle grandi teorie che alle teorie di medio raggio, le quali – viceversa – sarebbero il terreno elettivo degli americani.

### La tendenza europea a collocare le organizzazioni nel contesto sociale

Un'altra dimensione dell'immagine di sé degli europei emersa dalle interviste è la «maggior capacità di contestualizzare, di vedere l'oggetto di studio in un contesto più ampio». Tipicamente un americano potrebbe reagire a questa

affermazione negando che questo approccio sia appannaggio degli europei: e in effetti, da trent'anni a questa parte, alcune delle più importanti scuole americane di pensiero organizzativo hanno enfatizzato l'impatto dell'ambiente sulle organizzazioni. Tuttavia sembra esservi una sottile ma importante differenza tra la nozione americana di ambiente e la nozione europea di «contesto più vasto».

Per gli europei il contesto più vasto sembra essere il contesto politico, ideologico, sociale e culturale, visto in termini di impatto complessivo e non tradotto in variabili specifiche. Questo ha probabilmente a che vedere con la tendenza europea all'ecllettismo multidisciplinare e con la preferenza per le grandi teorie rispetto a quelle di medio raggio. Mentre gli europei tenderebbero a utilizzare teorie più generali, gli americani si preoccuperebbero di identificare accuratamente le relazioni esistenti tra variabili che misurano aspetti specifici del contesto e variabili che misurano il comportamento o la struttura dell'organizzazione. Da questo punto di vista, si potrebbe dire che per gli europei il contesto è un'entità complessa e sfaccettata, per gli americani è – ad esempio – un insieme di mercati. Uno studioso europeo ci ha detto che in Europa vi è un più spiccato interesse a studiare «l'impatto del lavoro e dell'organizzazione industriale sulla vita individuale e sociale», laddove, negli Stati Uniti, è più probabile forse che vi sia interesse a studiare (ad esempio) la munificenza del mercato del lavoro sulle scelte di carriera degli individui nelle organizzazioni.

### L'ambiguità e la sofisticazione epistemologica degli europei

Le differenze che abbiamo illustrato sembrano accentuate da una certa ambiguità e sofisticazione europea per quanto riguarda le questioni epistemologiche. Gli europei sono visti come meno ossessionati degli americani dallo «studio scientifico» della società e dalla credenza – implicita in questa ossessione – nell'universalità di principi generali che possono essere verificati empiricamente attraverso la traduzione dei concetti in variabili operative. La versione americana della sociologia viene invece sovente descritta come storicamente più ossessionata dalle variabili che dai costrutti e più ossessionata dai costrutti che dalle teorie generali.

Questa ossessione americana per i costrutti e le variabili è forse osservabile nell'uso che gli americani hanno fatto dell'opera di Max Weber. Gli americani usano Weber in un modo che permette loro di generare o costruire una disciplina «scientifica». Da Weber prendono le riflessioni sull'oggettività e sul bisogno di oggettività della scienza empirica per la propria legittimazione, e la credenza che la comprensione della causalità sia un obiettivo raggiungibile anche se difficile. Persino un fenomeno così soggettivo come «l'azione socia-

le dotata di senso» – centrale nella teoria weberiana dell'azione sociale – adottato da Parsons è diventato il fondamento del funzionalismo strutturalista.

Se alcuni europei considerano tipicamente americana la devozione al positivismo logico, gli americani pensano che gli europei abbiano in generale un atteggiamento epistemologicamente ambiguo e attribuiscono un ruolo meno centrale al modello «scientifico» preferendo la descrizione alla verifica, la spiegazione alla predizione, le questioni retoriche alle proposizioni assiomatiche, l'argomentazione storica o dialettica alla causalità lineare. L'ipotesi che gli europei siano «più interpretativi e meno ossessionati dai dati quantitativi e dalle misurazioni» – per usare le parole di uno studioso europeo – è coerente con la percezione degli americani che gli scienziati sociali europei siano molto più critici di loro nei confronti del positivismo logico e dello scientismo.

In effetti, il diverso orientamento degli europei può essere visto nel diverso uso che essi fanno dell'opera di Max Weber: tendenzialmente, le riflessioni di Weber sulla difficoltà di determinare la causalità servono agli europei per enfatizzare l'importanza della storia descrittiva, la sua concezione dell'azione sociale giustifica la tendenza a porre l'accento sulla fenomenologia piuttosto che sulla struttura sociale, le sue idee sulla natura problematica dell'oggettività inducono a enfatizzare la soggettività. In definitiva, mentre Weber – che potrebbe essere definito l'equilibrista per eccellenza – sostiene che il bicchiere della scienza sociale oggettiva è per metà pieno e per metà vuoto, gli americani – per così dire – partono per le loro esplorazioni sicuri di trovare quello che cercano mentre gli europei restano a scavare sempre più in profondità nel cortile di casa.

Allo stesso tempo, gli europei sembrano sostenere che la loro ambiguità verso il positivismo logico e lo scientismo è bilanciata da una consapevolezza e sofisticazione epistemologica superiore a quella di molti studiosi americani. Come ha detto un intervistato,

tendiamo a mettere in discussione le cornici istituzionalizzate della conoscenza [...] Siamo più interessati al dibattito epistemologico che coinvolge le scienze sociali e naturali e che ha a che vedere con la crisi della certezza, dell'oggettività, della verità [...].

L'idea, quindi, è che gli europei non siano tanto schierati a favore di una precisa epistemologia diversa dal positivismo logico, ma siano più disponibili degli scienziati sociali americani a discutere l'epistemologia implicita nel modo in cui si conduce la ricerca sociale.

### Il particolarismo europeo e l'universalismo americano

Infine, gli europei sembrano – nella percezione dei nostri intervistati – interpretare il proprio referente empirico in modo diverso dagli americani. Mentre

le citazioni viste prima davano l'immagine di una epistemologia relativamente fluida, gli europei si accostano ai referenti empirici della disciplina con un grande interesse per il dettaglio e una tendenza a enfatizzare la complessità e l'unicità del problema. Ad esempio, uno studioso ha sostenuto con forza che gli europei sono più interessati alla specificità dei contesti nazionali e alla ricerca sciovinista di modelli organizzativi distintivamente nazionali<sup>1</sup>.

Questa preoccupazione per i dettagli distintivi del referente empirico dimostra che, anche se è vero che gli europei studiano le organizzazioni in una prospettiva più macro, questa prospettiva macro sembra avere molte dimensioni. Ad esempio, mentre gli americani tendono a vedere le organizzazioni monoliticamente, è giudizio comune che gli europei siano più propensi a considerare le organizzazioni come entità pluralistiche, enfatizzando – sulla scia di Weber e Crozier – la loro natura di entità fragili basate su qualche tipo di negoziazione.

### Riflessioni sull'origine di queste differenze

Il lettore non ce ne vorrà se indulgeremo al piacere di speculare sulle origini di queste differenze prima di iniziare l'analisi dei saggi nei termini delle quattro dimensioni stereotipiche della «uropeità». La preoccupazione americana per l'universalità dei principi (e per quello che è stato definito il nomotetico) e l'interesse europeo per ciò che è idiosincratico (o ideografico) possono avere le loro radici in due distinti orientamenti culturali.

La scienza sociale americana sembra fondarsi sull'assunto, forse ingenuo, che se si va a fondo abbastanza si viene a capo di principi universali applicabili in ogni circostanza e in ogni situazione. Persino nell'etnografia gli americani parlano di *grounded theory*<sup>2</sup>. Essi cercano costantemente di derivare dallo specifico il generale e di applicare gli stessi principi formali a situazioni diverse.

Viceversa, nella tradizione europea gli studiosi sembrano molto più preoccupati dalla propria identità distintiva. Gli europei interagiscono in uno spazio notevolmente più ridotto e hanno maggiori contatti fra loro, pur essendo di nazionalità diverse: questo li rende forse più propensi a riconoscere

<sup>1</sup> Una buona illustrazione di questo in sociologia è il caso di Max Weber e di Emile Durkheim, che rappresentavano la Germania e la Francia alla firma del trattato di Versailles. Benché fossero, presumibilmente, i due più importanti sociologi del loro tempo, non si citavano reciprocamente.

<sup>2</sup> In effetti, quando il lavoro degli americani è rigorosamente etnografico (come nel caso della scuola di Chicago), ciò che è davvero importante è il formalismo dell'etnografia.

l'«altro» e a definire se stessi in relazione al diverso da sé. Uno scienziato sociale tedesco che entra in contatto con uno scienziato sociale francese rafforza la consapevolezza di ciò che è specificamente tedesco nel suo modo di lavorare e di ciò che è specificamente francese nel modo di lavorare dell'altro. Si percepisce e si accetta l'altro e si è portati a definire se stessi in relazione agli altri.

Può darsi che storicamente questa possibilità di contatto – combinata con l'interesse degli europei per i rispettivi stati nazionali – abbia rafforzato negli scienziati sociali europei la sensibilità all'unico e al diverso piuttosto che all'universale.

### La metafora di Giacobbe ed Esaù

Alla fine delle nostre indagini preliminari cercavamo una metafora che esprimesse efficacemente la nostra interpretazione della questione – o, se si vuole, la nostra ipotesi di lavoro – in quello stadio della nostra riflessione. Pensammo che gli europei sembravano raffigurare se stessi, collettivamente, come il personaggio biblico Giacobbe contrapposto all'americano Esaù. Giacobbe ed Esaù nacquerò dallo stesso padre. Uno divenne un pensatore, un filosofo, un idealista. L'altro divenne un cacciatore, un raccoglitore di frutti della terra, un materialista. Nella loro vita non fecero che contendersi i diritti acquisiti con la nascita. La sociologia europea e quella americana sono nate dallo stesso ceppo. La prima è stata vista come storica, filosofica, non empirica, la seconda come storica, assiomatica ed empirica. Avendo in comune l'origine, le due sociologie sembrano contendersi il diritto di rappresentare l'autentica eredità dei padri fondatori della teoria sociale.

Ora che il lettore ha letto i saggi e li ha interpretati nei termini delle proprie pre-concezioni, è tempo che anche noi ne diamo la nostra interpretazione. Li analizzeremo cercando di capire in quale misura essi sono coerenti con l'immagine dell'identità scientifica degli studiosi europei dell'organizzazione che avevamo ricostruito nel corso della nostra indagine preliminare. In altre parole, dopo aver definito un'ipotesi di lavoro sui tratti distintivi del pensiero europeo, possiamo affrontare il secondo compito che il nostro progetto comportava: analizzare i nove saggi, cercando in essi temi, tratti, posizioni epistemologiche e metodologie comuni. Il nostro obiettivo è, da un lato, confermare o smentire le quattro dimensioni generali che compongono l'immagine dello studioso europeo, dall'altro capire come gli autori hanno interpretato l'incarico – implicito nel nostro invito – di rappresentare il punto di vista europeo. Analizzeremo i saggi nell'ordine in cui essi appaiono nel volume.

### *L'ironia del caso: Max Weber nel contesto della sociologia delle organizzazioni*

Ci era parso naturale porre all'inizio del volume il saggio di Clegg perché esso si fonda sull'assunto implicito che, per capire la tradizione europea in questo campo di studi, occorre connettere storicamente le attuali linee di pensiero con le opere dei padri fondatori della disciplina. Molti, se non la maggior parte, di noi sono probabilmente d'accordo sul fatto che il più importante dei padri fondatori degli studi organizzativi è Max Weber. L'ipotesi implicita di Clegg è che, se negli studi organizzativi esiste una distinzione valida fra la tradizione europea e altre tradizioni, questo dovrebbe apparire dal diverso modo in cui il pensiero di Weber è stato interpretato e viene attualmente usato.

Questa ipotesi è congruente con la nostra precedente affermazione che gli americani tendono a essere più attenti al lato razionalista che al lato culturale di Weber – e quindi più attenti alla sua visione strutturale della burocrazia –, laddove gli europei sono più interessati alla sua concezione dell'azione sociale dotata di senso. Dietro a questa ipotesi vi è la nostra supposizione che gli americani tendano ad adottare un approccio a Weber di tipo formalistico, strutturale e assiomatico, mentre gli europei tendano ad assumere una posizione opposta simmetricamente a questa.

Da un certo punto di vista, la risposta di Clegg alla questione se esistano o meno differenze continentali è chiaramente negativa. La sua tesi è che l'eredità di Weber è stata tradita dalla maggioranza degli studiosi delle organizzazioni sia europei che americani. Secondo Clegg, l'analisi di Weber era molto più vasta e profonda della sua descrizione dell'idealtipo burocratico, caratterizzata dall'enfasi sui valori culturali che stanno alla radice dei fenomeni storici, quei valori che sarebbero stati espulsi dalla gabbia di ferro della burocrazia.

Mentre Weber aveva tentato di formulare una critica della ragione scientifica applicata ai fenomeni culturali e aveva continuamente messo in risalto la saturazione di tali fenomeni in termini di significato e di valori, la teoria dell'organizzazione aveva «normalizzato» il suo pensiero in maniera sufficiente per farlo apparire come un esempio, non privo di sbavature, proprio di ciò a cui egli si era opposto (Clegg, in questo volume).

Clegg documenta questa ironia sostenendo che dal lavoro di Pugh, Hickson e Richard Hall in poi – e persino risalendo fino a Merton – gli studiosi su entrambi i lati dell'Atlantico hanno in larga misura trascurato la dimensione cruciale della prospettiva weberiana, vale a dire il ruolo dell'azione dotata di senso e della cultura, dedicando un'attenzione sproporzionata allo studio dell'efficienza e dell'inefficienza delle strutture burocratiche.

Perché questo è avvenuto? Clegg suggerisce che l'idealtipo burocratico era così diffuso perché era in sintonia (aveva, come egli dice, un'«affinità elettiva») con l'assunto profondamente radicato nella cultura occidentale – ad esempio in Marx e Durkheim – che le forze della modernità (e le burocrazie

erano viste come l'essenza della modernità) avrebbero progressivamente eroso ogni differenza culturale. Questo assunto è alla base della predilezione americana per l'universalismo – che abbiamo discusso prima – ed è del tutto coerente con la nostra ipotesi che gli americani tenderebbero a cogliere gli aspetti «razionalistici» e «oggettivistici» del lavoro di Weber.

Tutto questo è plausibile, ma vi è anche un'altra spiegazione di carattere storico. Dato che il modello weberiano della burocrazia è stato fondamentale tradotto e diffuso fuori della Germania dopo la Seconda Guerra Mondiale, è anche ragionevole pensare che uno dei motivi per cui il lato «americano» di Weber ha dominato su entrambe le sponde dell'Atlantico è stata l'egemonia economica e culturale americana in quel periodo storico. Invero, la storia della teoria organizzativa è parallela a quella dello sviluppo industriale e, nonostante gli iniziali contributi francesi e britannici, la leadership americana negli studi organizzativi dopo la Seconda Guerra Mondiale coincide con l'affermazione del primato dell'economia degli Stati Uniti. È possibile, in altre parole, che il lato «americano» di Weber abbia dominato solo perché gli americani hanno dominato gli studi organizzativi dal dopoguerra in poi.

D'altro lato, Clegg osserva anche che non tutti gli studiosi dell'organizzazione hanno ignorato gli studi culturali di Weber. Nella prospettiva di questo volume, la cosa più interessante non è che il lato culturale del lavoro di Weber sopravviva nel lavoro di pochi, ma che gli autori citati da Clegg appartengano a diversi paesi al di qua e al di là dell'Atlantico. L'interpretazione distorta dell'eredità weberiana, egualmente diffusa in Europa e negli Stati Uniti, e la presenza di pochi esempi del contrario in entrambi i continenti, combinate insieme, fanno pensare che gli europei non siano interessati a Weber come padre fondatore della disciplina più degli americani. Almeno per quanto riguarda Max Weber, l'ipotesi di differenze intercontinentali sembra confutata: a livello empirico, dunque, il saggio di Clegg tende a negare la connessione tra pensiero organizzativo e origini geografiche (o culture locali).

Tuttavia, nel saggio di Clegg vi è molto di più: è interessante notare che in esso si ritrovano molte caratteristiche associate con le quattro dimensioni identificate come stereotipicamente europee. Un indizio è fornito dal fatto che un'analisi così ricca del lavoro eclettico e multidisciplinare di Weber potrebbe essere fatta bene solo da uno studioso, come Clegg, che è in grado di citare letteratura appartenente alle discipline più disparate. Un secondo indizio è l'evidente tendenza di Clegg – nel corso di tutto il saggio – a collocare Weber nel contesto sociale più vasto possibile, discutendo radici ed effetti economici, politici, culturali e intellettuali degli sviluppi del suo pensiero. Una terza traccia è il fatto che il capitolo di Clegg è apparentemente polemico nei confronti della diffusa tendenza a comprimere la ricchezza del pensiero di Weber in un'epistemologia strettamente positivista e quantitativa. Benché Clegg sostenga che questa distorsione è universale – laddove noi l'avevamo identificata come americana –, un'interpretazione del saggio di Clegg è che egli sia polemico con gli europei che adottano un'interpretazione «ameri-

cana» e selettiva dell'opera di Weber. Da un certo punto di vista, Clegg sembra incline a una posizione epistemologica «europea», più ambigua e sofisticata. Infine, Clegg sostiene che l'aspetto del pensiero weberiano più rilevante per una società post-industriale è il metodo che egli raccomanda per lo studio delle organizzazioni: l'analisi dei loro fondamenti culturali. In fondo, questo è un rifiuto dell'universalismo «americano» (ad esempio, della «legge di ferro» della burocrazia) e una difesa del particolarismo europeo e delle sue radici nazionali.

La corrispondenza del contenuto del saggio di Clegg alle quattro dimensioni ipotizzate come tipiche del pensiero europeo è sorprendente. Anche se Clegg ha intenzionalmente, e con successo, confutato empiricamente la pretesa esistenza di una peculiarità del pensiero europeo – almeno per quanto riguarda l'interpretazione dell'opera di Max Weber, il più importante studioso europeo delle organizzazioni –, sia le prove che in sostanza egli adduce sia lo stile della sua argomentazione rivelano i tratti dello studioso europeo «idealtipico»! C'è un po' di ironia nel fatto che Clegg – come leggiamo nella sua biografia – non abbia trovato un impiego soddisfacente come studioso né in Europa né in Nord America ma in Australia.

*Modelli di organizzazione pluralistica: il contributo europeo alla ricerca sui processi decisionali*

Grandori ci ha offerto una revisione selettiva degli studi europei sui processi di decisione nelle organizzazioni. Ella descrive i tentativi europei di integrare – assumendo come punto di partenza il lavoro di Simon sulla razionalità limitata – modelli di decisione descrittivi e prescrittivi e di elaborare modelli di descrizione anarchici, poliarchici e democratici. L'argomento trattato da Grandori è in interessante contrasto con quello trattato da Clegg, perché descrive sviluppi europei del pensiero di Simon, uno dei padri fondatori degli studi organizzativi del Nord America.

Tuttavia Grandori affronta il problema in modo diverso da Clegg: invece di identificare le linee d'influenza di un padre fondatore, mette l'accento sul modo in cui valori europei hanno influenzato lo sviluppo di teorie europee del processo di decisione nelle organizzazioni, identificando questi valori nella diffidenza verso il determinismo (e la conseguente fiducia nelle possibilità di influenzare la realtà attraverso l'azione), nell'interesse per la libertà degli attori e nel riconoscimento del ruolo salutare del potere, degli interessi e del conflitto nelle organizzazioni.

Secondo l'autrice, questi valori traspaiono in diverse teorie europee della decisione, accomunate dalle seguenti caratteristiche: «I sistemi organizzati sono generalmente considerati sistemi pluralistici di cooperazione e competizione tra attori interdipendenti, a loro volta detentori legittimi di interessi differenti [...] Negli studi europei presi in considerazione, è l'organizzazione ad

avere uno *status* problematico e a richiedere una giustificazione, e non gli interessi particolaristici». È evidente la derivazione di queste teorie dai valori descritti da Grandori. La preferenza della libertà individuale al determinismo strutturale rende fruttuosa la competizione tra gruppi di interesse e sposta il centro dell'attenzione dal macro al meso livello.

Al fine di illuminare con maggior chiarezza la prospettiva europea, Grandori la confronta con approcci americani. A suo avviso, gli americani tendono a vedere l'azienda come un'arena dove gli attori sociali accumulano risorse come strumenti di potere, concepiscono il potere e l'efficienza come motivazioni rivali dell'azione, dimostrano avversione per il potere e ammirazione per l'efficienza. Al contrario, gli europei non considerano il potere come una variabile obiettiva e indipendente, non considerano le risorse un buon indicatore del potere e non sono interessati al comportamento manipolativo, anche se questo può accrescere il potere degli attori: il potere, per loro, è solo un mezzo di scambio (una moneta) nei normali e fisiologici processi politici e di governo delle organizzazioni.

Questa tesi diverge dal punto di vista espresso da Clegg, che descrive sia gli americani che gli europei come attenti all'efficienza burocratica e distratti nei confronti delle motivazioni di potere che sottostanno alle decisioni burocratiche. Secondo Grandori, né gli americani né gli europei ignorano le questioni di potere, ma le trattano in modo diverso: per i primi le lotte di potere sono un male inevitabile che riduce l'efficienza, per i secondi sono meccanismi funzionali di coordinamento di interessi diversi e di governo delle organizzazioni complesse.

L'immagine complessiva che emerge dal capitolo di Grandori è che la prospettiva europea sulle decisioni organizzative differisce da quella americana in quanto pone un'enfasi maggiore sul soggettivo e il pluralistico. In altre parole, invece di concepire la natura delle organizzazioni come strutturalmente monolitica (come tendenzialmente fanno gli americani), gli europei – sulle tracce di Weber e in linea con Crozier – mettono l'accento sulla fragilità delle organizzazioni e sul loro fondamento negoziale.

Se questo sia vero o no è materia di dibattito, ma il saggio di Grandori assume e accentua con chiarezza questa distinzione. La nozione di potere come fenomeno negoziato che esiste soggettivamente nelle organizzazioni è coerente con l'analisi più ampia di Weber fatta da Clegg, ma curiosamente Grandori non cita mai Weber nel suo capitolo. Forse questa è una dimostrazione della sua ipotesi che la tradizione europea filtra nel lavoro degli studiosi europei attraverso i loro comuni valori. Se questo è vero, essi non hanno bisogno di citare sistematicamente lavori specifici dei grandi maestri, giacché le idee di quei maestri si riflettono nel loro «inconscio collettivo» e nei loro valori di riferimento.

Nel complesso, Grandori fornisce di fatto – a nostro avviso – una serie di risposte alle questioni che avevamo sollevato. In primo luogo, sembra esistere una tradizione europea (soprattutto filosofica) che fonda cognitivamente un

orientamento al pluralismo nella teoria e nell'azione sociale. In secondo luogo, le teorie europee della decisione organizzativa sono accomunate da tratti che riflettono diffidenza verso il determinismo e rispetto per la libertà e gli interessi degli attori (a nostro avviso interpretabili come valori culturali tendenzialmente condivisi). Anche se Grandori afferma di non poter provare che questi tratti siano distintivamente o esclusivamente europei – non avendo effettuato una sistematica analisi comparativa – resta il fatto che l'autrice, richiesta di rappresentare la tradizione europea, lo ha fatto illustrando un'area degli studi organizzativi alla quale gli europei hanno dato un contributo specifico, confrontando questo contributo con le teorie americane nella stessa area e identificando alcuni orientamenti (nel nostro linguaggio, valori) che potrebbero essere alla base della specificità europea. Questa analisi potrebbe essere portata a sostegno della tesi che la conoscenza sia influenzata dai propri orientamenti culturali.

Il saggio di Grandori rivela anche – indipendentemente dalle sue intenzioni – diversi tratti che avevamo ipotizzato come distintivamente europei: come appare dalle citazioni, l'autrice ricorre liberamente a idee provenienti da discipline diverse come la scienza politica, la filosofia e la politica sociale, oltre che dalle discipline tradizionalmente associate agli studi organizzativi; discute i modelli di decisione nelle organizzazioni usando il linguaggio elaborato dalla scienza politica con riferimento al più vasto contesto sociale; è pienamente consapevole delle interconnessioni tra questioni concettuali e questioni metodologiche come l'unità di analisi; infine, il taglio della sua argomentazione è particolaristico piuttosto che universalistico: a suo parere, i modelli pluralistici europei sono pratici perché – come sostiene Pareto – le differenze d'interesse tra gli attori rendono la cooperazione fruttuosa per tutti.

*Organizzazioni e azione collettiva: il nostro contributo  
all'analisi organizzativa*

Nel capitolo scritto per questo volume Crozier e Friedberg trascurano la tradizionale opposizione tra sociologia americana e sociologia europea, concentrandosi invece sullo scambio consapevole e inconsapevole di idee attraverso l'Atlantico e sul ruolo delle etichette e delle immagini nel determinare il modo in cui un particolare prodotto intellettuale viene accolto e interpretato. Il loro lavoro è, in effetti, un eccellente esempio di un simile scambio. Benché siano entrambi europei, descrivono il loro metodo come radicato nella tradizione americana di ricerca qualitativa degli anni Cinquanta. Dal punto di vista sostanziale, essi combinano il concetto di potere come relazione – derivato da una corrente della scienza politica americana della quale fanno parte Dahl e Emerson – e il concetto di razionalità limitata mutuato da un altro scienziato della politica americano, Herbert Simon, per esplorare i limiti sociologici della razionalità manageriale.

In piena sintonia con la tematica del nostro progetto, Crozier e Friedberg lamentano il fatto che in un primo momento i loro lavori furono criticati in Europa per essere «troppo americani» e apprezzati in America come un esempio dell'assertività europea, ma più tardi – nella misura in cui gli americani divennero più sensibili all'ideologia e gli europei lo divennero meno – la situazione si invertì. Il fatto che la loro teoria fosse accolta in modo diverso in diversi contesti culturali (sia geografici che temporali) è coerente con la cautela metodologica che essi suggeriscono ai ricercatori che intendessero usare il loro modello concettuale.

Nonostante gli aspetti americani del loro modello e il fatto che inizialmente esso fosse stato accolto freddamente in Europa, Crozier e Friedberg hanno ovviamente avuto un impatto significativo sullo sviluppo della teoria sociologica europea e degli studi organizzativi. Non sorprende che il loro lavoro sia ampiamente citato sia da Grandori che da Clegg nei rispettivi saggi. Grandori discute l'importanza centrale della loro opera per le teorie europee della decisione che sono costruite intorno al concetto di attore sociale dotato di identità e interessi specifici. Clegg cita il loro lavoro come un buon esempio di continuazione dell'epistemologia weberiana e della teoria weberiana dell'azione sociale dotata di senso<sup>3</sup>.

Abbiamo prima discusso le differenti epistemologie di europei e di americani, e abbiamo ipotizzato che gli americani vedono la causalità e la generalizzabilità meno problematicamente degli europei. Nel loro saggio Crozier e Friedberg sostengono che la loro prospettiva analitica, anche se è generalizzabile, deve essere sempre considerata nella situazione localmente e storicamente specifica. Questo significa che, anche se gli aspetti formali del loro modello teorico (ad esempio, le relazioni tra costrutti a livello propositivo) sono trasferibili da una cultura all'altra, il contenuto specifico della teoria (ad esempio, la definizione concreta delle variabili) deve variare a seconda del contesto<sup>4</sup>. In questo senso, essi manifestano l'adesione a una sorta di formalismo, simile a quello che si trova nella ricerca americana, ma non collegano quel formalismo alla generalizzabilità del positivismo logico.

I due autori si pongono ambigualmente rispetto alle quattro dimensioni stereotipicamente europee da noi identificate. Certamente hanno un orientamento multidisciplinare, in quanto attingono alla filosofia e alla scienza politica non meno che alle discipline associate tradizionalmente agli studi organizzativi. Anche se insistono nel dire che il loro modello teorico deve essere usato tenendo conto del contesto culturale, l'«azione» – nella loro teoria dell'azione – ha luogo non a livello della società ma a livello dell'individuo e del gruppo.

<sup>3</sup> Non ci dilungheremo nell'illustrare i punti di vista di Grandori e Clegg sull'importanza di Crozier e Friedberg per gli studi organizzativi, rinviando il lettore ai loro rispettivi saggi.

<sup>4</sup> Questo fa pensare che in parte il lavoro di Crozier e Friedberg si collega alla solida tradizione neokantiana che si ritrova anche in Weber.

Abbiamo già notato la loro combinazione originale di rigore analitico e di adesione apparentemente ambigua al positivismo logico. Infine, sembra che essi cerchino di conservare l'universalismo teorico del modello ma allo stesso tempo lo abbandonino quando raccomandano ai lettori di non trascurare le specificità culturali.

In definitiva, sembra che Crozier e Friedberg si siano dati il compito di riflettere sul loro stesso contributo agli studi organizzativi ma non tentino in alcun modo di dimostrare che quel contributo abbia radici nella tradizione europea della scienza sociale. Sembrano convinti che il loro contributo sia originale e probabilmente danno per scontati quei collegamenti con la tradizione weberiana e quei valori europei che Clegg e Grandori hanno invece esplicitamente sottolineato. Le loro riflessioni sul loro stesso lavoro costituiscono certamente un materiale di grande utilità per coloro che vorranno studiarne il pensiero in futuro.

*La scoperta del modello giapponese:  
processi cognitivi nella sociologia europea e americana*

In un certo senso Bonazzi esamina gli stessi processi che Crozier e Friedberg esplorano nel loro capitolo<sup>5</sup>, vale a dire i processi attraverso i quali le teorie vengono interpretate in diversi contesti culturali. Questa enfasi sulla natura contestuale della cultura riprende alcuni dei temi sviluppati da Crozier nel suo libro sui monopoli di stato francesi (Crozier, 1964) e da Lammers e Hickson (1973) nel loro sforzo di capire l'impatto del contesto europeo sui processi di adattamento delle organizzazioni.

A un primo livello di analisi, il saggio di Bonazzi può essere letto come una storia dettagliata dello sviluppo e della diffusione dei modelli organizzativi giapponesi. Tuttavia, il livello più interessante al quale esso può essere letto è quello della sociologia della conoscenza. Bonazzi fornisce argomenti all'assunto che per capire i meccanismi di adozione delle idee occorre conoscere sia le fonti da cui derivano sia i luoghi dove vengono adottate. A questo riguardo, è di grande importanza il concetto che una cultura specifica è legata a specifiche economie nazionali, ideologie politiche e filosofie sociali. Da questo punto di vista il saggio di Bonazzi rinforza l'ipotesi che la teoria organizzativa europea tratti il contesto sociale in termini generali piuttosto che nei termini di una serie di variabili specifiche.

Bonazzi sostiene che i sociologi dell'organizzazione interpretano la prospettiva giapponese con le categorie culturali di cui sono imbevuti. Ad esempio, egli dimostra che le diverse interpretazioni del modello giapponese deri-

<sup>5</sup> Se si sostituiscono le parole «il nostro modello» alle parole «il modello giapponese», il titolo del capitolo di Bonazzi va altrettanto bene come titolo del capitolo di Crozier e Friedberg.



vano dalle differenze storicamente esistenti nell'atteggiamento delle diverse comunità scientifiche – nei diversi paesi d'Europa e negli Stati Uniti – nei confronti del sindacato. Inoltre, nonostante l'estraneità dell'oggetto, gli studi del modello giapponese si collocano nel solco di programmi di ricerca già sviluppati nel passato in Occidente, il che significa che la comunità scientifica tende a interpretarlo nei termini delle proprie categorie cognitive.

Nel discutere il modo in cui una teoria orientale è stata accolta in diversi contesti culturali occidentali, Bonazzi tratta esplicitamente i temi che erano al centro del nostro progetto. Essere uno studioso europeo o americano significa per Bonazzi utilizzare particolari processi cognitivi – o particolari lenti – nel guardare allo stesso fenomeno (il modello giapponese). Egli descrive con estrema accuratezza come particolari tradizioni, ideologie e valori influenzino la percezione, la valutazione e l'interpretazione di realtà organizzative, e quali siano queste tradizioni, ideologie e valori per gli europei e gli americani. In un certo senso, egli arriva al valore chiave (l'atteggiamento nei confronti della ridondanza di risorse) scavando gradualmente attraverso altri orientamenti culturali più superficiali e immediatamente evidenti.

In termini di referente empirico, il capitolo di Bonazzi è più focalizzato degli altri capitoli di questo volume su temi di relazioni industriali e di teoria organizzativa. Egli usa le pubblicazioni su questi temi come dati di ricerca, vagliandole allo scopo di illustrare la sua tesi fondamentale: che, cioè, nel muoversi dal livello teorico al livello pratico occorre lasciare da parte ogni illusione che ci possano essere applicazioni universali di teorie e interpretare tali teorie nomotetiche in funzione delle caratteristiche idiosincratiche delle culture locali. In un certo senso, il suo capitolo è un buon esempio della tendenza degli europei – identificata nel corso della nostra indagine preliminare – a preferire una prospettiva particolaristica a una prospettiva universalistica.

Discutendo il processo attraverso il quale le idee emigrano e vengono adottate, Bonazzi introduce una tesi che sarà ampiamente sviluppata nei tre capitoli successivi a quello di Ebers. Infatti, introducendo il particolare problema di come alcune idee sull'organizzazione del lavoro si siano materializzate e tradotte nella routine di specifici processi tecnologici in altri contesti culturali, Bonazzi introduce la questione più generale della relazione sottile e dinamica tra idee e azioni e del viaggio delle idee attraverso contesti d'azione.

Il saggio di Bonazzi, benché manifesti solo alcune delle tendenze che avevamo identificato come europee (la tendenza a studiare le organizzazioni nel contesto sociale e la preferenza per il particolarismo), fornisce alcuni esempi molto concreti di come diversi contesti nazionali e culturali europei condizionino il modo in cui viene adottato uno specifico modello teorico. Analizzando le diversità tra paesi europei e la diversità tra Europa e Nord America, Bonazzi sminuisce l'importanza della distanza geografica ed enfatizza l'impatto delle tradizioni e dei valori culturali. Alla luce di questa analisi si può supporre che il «villaggio globale» di cui si è tanto parlato porti alla proliferazione di interpretazioni di pochi modelli capaci di viaggiare molto (il punto di vista

particolaristico) piuttosto che alla convergenza di culture (il punto di vista universalistico).

### *La formazione delle culture organizzative*

Un tema che percorre i primi quattro capitoli è l'importanza dei valori culturali: Clegg enfatizza il fatto che gli studi culturali di Weber siano stati negletti, Grandori spiega come le teorie europee della decisione organizzativa abbiano la stessa matrice valoriale, Crozier e Friedberg sottolineano sia i determinanti culturali della reazione europea e americana al loro lavoro sia la necessità che i ricercatori adattino il loro modello teorico universalistico alle caratteristiche culturali specifiche delle situazioni che studiano, Bonazzi illustra come sociologi e manager abbiano utilizzato «lenti» culturali diverse per interpretare e applicare in occidente il modello giapponese di relazioni industriali. Tutto ciò è coerente con lo stereotipo che gli europei tendano a collocare le organizzazioni all'interno del più vasto contesto sociale.

Ebers ha un approccio diverso, in quanto pone al centro dell'attenzione le culture all'interno delle organizzazioni. Egli comincia con l'applicare un modello analitico strettamente deduttivo e funzionalista, chiedendosi che cosa occorra per la sopravvivenza delle culture organizzative nel lungo periodo. Dall'analisi di questi «bisogni dell'organizzazione» Ebers deriva una tipologia teorica delle culture, che giustifica illustrando l'utilità dell'integrazione di teorie della cultura organizzativa finora sconnesse e solo in parte sovrapposte. Il suo saggio si conclude con una serie di proposizioni utilizzabili per verificare empiricamente l'applicabilità della tipologia. In effetti, Ebers ci offre uno schema che aiuta a capire i meccanismi che creano effetti contestuali. Da questo punto di vista egli fa per la cultura quello che Crozier e Friedberg fanno per l'azione: Crozier e Friedberg danno uno schema che consente di analizzare l'azione in contesti specifici, Ebers ci dà uno schema che consente di analizzare la cultura in contesti specifici.

Il capitolo di Ebers si combina bene tematicamente con gli altri capitoli di questo volume. Le sue due dimensioni di validità delle culture organizzative corrispondono a temi sviluppati e discussi altrove: la tensione tra contenuto ideativo e conseguenze per l'azione è trattata esplicitamente nella maggior parte dei saggi e implicitamente negli altri; la tensione tra compatibilità esterna e consenso interno è meno esplicita, ma certamente presente nei capitoli di Bonazzi, Czarniawska/Joerges e Brunsson.

Nel complesso, tuttavia, questo saggio smentisce inequivocabilmente la nostra ipotesi sulle caratteristiche degli studiosi europei delle organizzazioni: essa, infatti, non sembra riflettere nessuna delle dimensioni identificate preliminarmente come stereotipicamente europee. Confrontato con gli altri capitoli, non ha un'impostazione spiccatamente multidisciplinare: uno sguardo alle citazioni rivela un interesse preminente per i temi della cultura organizzativa



(o per quello che gli europei chiamano il simbolismo organizzativo). Se si eccettua la discussione della necessità che le culture organizzative legittimino le proprie idee nella più vasta società, il contesto sociale non è al centro dell'attenzione. Non vi è ambiguità per quanto riguarda l'epistemologia, che è inequivocabilmente positivista: il saggio, da questo punto di vista, è encomiabile per il suo rigore, la chiarezza con cui sono formulate le proposizioni teoriche e lo sforzo dell'autore di presentare le sue idee in una forma falsificabile. Infine, Ebers cerca di integrare diverse teorie particolaristiche della cultura organizzativa in un modello universale che sacrifica i contenuti a beneficio dell'astrazione.

Dobbiamo allora dire che questo saggio è europeo solo perché lo è il suo autore? Si può forse dire qualcosa in più. Ebers sceglie un territorio teorico estremamente frammentato – la letteratura sulle culture organizzative – dove sarebbe assai utile disporre di un modello concettuale comprensivo, e cerca di dimostrare che cosa significhi costruire un siffatto modello «nella tradizione europea». Egli utilizza il concetto di «idealtipo» (ancora il fantasma di Weber!) e cerca di combinare, da un lato, un approccio induttivo con un approccio deduttivo e, dall'altro, una concezione strutturalista (che pone l'enfasi sui vincoli) con una concezione interazionista (che pone in primo piano la libertà di scelta). Ebers vuol forse dire implicitamente che, se gli americani non hanno tentato o non sono riusciti a combinare questi approcci, è più probabile che un europeo ci riesca? Lasciamo la risposta al lettore.

*Venti di cambiamento organizzativo: come le idee si traducono in oggetti e azioni*

I saggi precedenti hanno soprattutto discusso il contesto culturale delle idee e il contesto culturale dell'azione: Clegg e Grandori prevalentemente il primo, Crozier/Friedberg e Bonazzi entrambi, Ebers il secondo. Czarniawska e Joerges, Brunsson, Cooper e Law specificeranno i processi reciproci attraverso i quali, in contesti specifici, le idee si trasformano in azioni e le azioni in idee. Czarniawska e Joerges illustrano il processo ciclico attraverso il quale le idee viaggiano: per loro la cultura è il veicolo della traslazione delle idee in azioni locali e di queste, ancora, in idee che viaggiano nel tempo e nello spazio per essere infine istituzionalizzate globalmente.

Sotto molti profili questo capitolo riflette gli stereotipi identificati con l'approccio europeo. Gli autori sono estremamente multidisciplinari ed eclettici: uno sguardo alla bibliografia rivela che questa include non solo letteratura sociologica, psicologica e manageriale ma anche opere di antropologia, scienza politica, filosofia, sociologia della conoscenza, design, storia del costume e altri numerosi settori dello scibile.

I due autori usano anche idee di provenienza disciplinare diversa per collocare le organizzazioni nel più vasto contesto sociale, politico, ideologico,

culturale, e si muovono – senza ombra di dubbio – al livello della «grande teoria» piuttosto che della teoria di medio raggio. Molti studiosi delle organizzazioni potrebbero considerare il loro approccio «estremistico» giacché essi, nel discutere i problemi attraverso i quali i «venti di cambiamento» trasportano idee da e verso contesti spazio-temporali locali e globali, danno poco o nessun peso ai confini organizzativi.

Inoltre, questi autori hanno un atteggiamento sofisticato rispetto alle questioni epistemologiche e – coerentemente con l'immagine degli studiosi europei – privilegiano la descrizione del fenomeno rispetto alla verifica di un modello, la spiegazione rispetto alla predizione, le questioni retoriche rispetto alle proposizioni assiomatiche, il ragionamento storico o dialettico rispetto alla causalità lineare. Essi disattendono in modo evidente i canoni del positivismo logico, nella misura in cui – ad esempio – non si pongono per nulla il problema di come le loro idee possano (e se debbano) essere verificate o falsificate da altri ricercatori.

Per altro verso, questo saggio non manifesta l'attesa preferenza degli europei per il particolarismo rispetto all'universalismo: sembrerebbe anzi il contrario. Anche se le loro idee sono espresse attraverso esempi vividi e dettagliati, il loro saggio sembra complessivamente teso a sviluppare una teoria generale del processo universale attraverso il quale le idee viaggiano nel mondo e vengono adottate in molti e diversi contesti specifici perché «il loro tempo è venuto». Tuttavia, questo può dipendere dal livello di analisi scelto piuttosto che dal loro particolare orientamento speculativo: forse, se avessero dedicato più tempo e spazio ai dettagli di un solo specifico referente empirico assunto come esemplificativo della loro teoria, il loro saggio sarebbe apparso più particolaristico che universalistico. Questo è un po' il risultato inevitabile del fatto che si dedichi un breve capitolo a una grande questione teorica.

Nel complesso la nostra opinione è che Czarniawska e Joerges, rispondendo al nostro invito, abbiano messo in luce qualità che essi considerano squisitamente europee: l'interesse per una visione processuale, storica, dinamica e dialettica delle realtà sociali e organizzative. Questo interesse è particolarmente evidente nelle qualità estetiche del saggio, nella scelta delle parole e nell'uso di uno stile discorsivo eloquente: si parla di «venti» nel titolo, il processo è descritto come il «viaggio delle idee», e i paragrafi si succedono come le sequenze di un film. Da questo punto di vista Czarniawska e Joerges svelano la loro identità attraverso le qualità formali non meno che attraverso i contenuti sostanziali del loro saggio.

*Idee e azioni: la giustificazione e l'ipocrisia come alternative al controllo*

Se Czarniawska e Joerges hanno esplorato i processi attraverso i quali le idee travalicano i confini organizzativi secondo processi dinamici e ciclici analoghi a quello attraverso il quale una moda nasce, si diffonde e muore, Brunsson

esplora come nelle organizzazioni le persone riconciliano concretamente la natura volubile delle idee con il bisogno delle organizzazioni – in quanto istituzioni – di conservare la loro identità storica e culturale e contare su comportamenti predicibili. Con senso delicato dell'ironia, e tono alieno da qualunque giudizio, Brunsson esamina i diversi possibili modi in cui, nelle organizzazioni, si risolvono le contraddizioni tra idee e azioni.

Anche se chiaramente collocato al livello organizzativo piuttosto che al livello globale, questo saggio conferma molte delle dimensioni ipotizzate come tipiche dell'identità scientifica europea. Alcune delle citazioni (Aristotele, Edwards, Mandeville, Ross e Siegel) rivelano l'ampiezza della sua cultura di studioso; l'analisi delle incongruenze tra valori sociali ed esigenze organizzative nelle decisioni politiche e nell'amministrazione pubblica colloca esplicitamente le organizzazioni nel contesto sociale; le questioni epistemologiche vengono affrontate anche da Brunsson – come da Czarniawska e Joerges – in modo sofisticato e consapevole. Come i suoi «idealtipici» colleghi europei, Brunsson è descrittivo, interpretativo, non assiomatico, incline al ragionamento dialettico, indifferente alla falsificabilità, alla verificabilità e ad altri dettami del positivismo logico.

Infine, Brunsson conferma per molti versi l'ipotesi che avevamo formulato a proposito del saggio di Czarniawska e Joerges (che cioè questi autori avrebbero adottato una prospettiva più particolaristica se avessero scelto un solo referente empirico), nella misura in cui tratta le stesse idee generali dei suoi colleghi ma con riferimento a un solo referente, vale a dire l'amministrazione pubblica. A prima vista si potrebbe pensare che il suo approccio è universalistico: egli discute quelle che possono essere considerate tensioni universalmente esistenti tra i processi di generazione e i processi di attuazione delle idee nelle organizzazioni. Tuttavia, a nostro avviso, l'intento di Brunsson è soprattutto quello di dimostrare che gli esseri umani – imperfetti, irrazionali e portatori di specifici interessi politici – non sono in grado di adattare le organizzazioni (che mutano lentamente) alle idee (che cambiano rapidamente), e che la specificità politica della realtà organizzativa spinge gli esseri umani ad aggiustamenti cognitivi – come l'ipocrisia e la giustificazione – che permettono di riconciliare le contraddizioni. Nella misura in cui le idee non possono essere tradotte tempestivamente in azione, le realtà organizzative specifiche finiscono dunque per avere la meglio sulle idee generali e i valori diffusi nella società.

In termini di stile, il capitolo di Brunsson sembra non solo stereotipicamente europeo ma addirittura stereotipicamente scandinavo. Egli è realistico, scettico, implacabilmente lucido nel demolire – nella tradizione cinica della scienza europea che risale a Machiavelli – il mito della razionalità organizzativa. Con questo saggio Brunsson si conferma come uno dei più brillanti rappresentanti di quella scuola di pensiero scandinavo di «erosione della razionalità» che ha contribuito a produrre modelli di decisione organizzativa celebri come quello del «bidone dei rifiuti». Da un certo punto di vista, sembra quasi

che Brunsson si diverta a mettere in crisi quell'idea di «controllo» che è così centrale e così indiscussa in tanta parte della teoria organizzativa americana. Ma il suo fine senso dell'umorismo toglie qualunque aggressività al suo provocatorio e scandaloso messaggio.

### *Visioni distali e prossimali dell'organizzazione*

La filosofia prossimale illustrata da Cooper e Law è l'esplicitazione di una epistemologia che è alla base della maggior parte dei capitoli di questo volume, vale a dire l'interesse e l'orientamento al processo, al contesto e all'ambiguità. L'enfasi di Cooper e Law sulle organizzazioni come insiemi precari di componenti oggettive interrelate con idee è coerente con le prospettive adottate in molti dei capitoli che precedono: è coerente, ad esempio, con l'idea di Grandori e di Crozier/Friedberg che le organizzazioni siano costantemente rinegoziate da attori che dispongono in diversa misura di risorse e di potere; è coerente con l'importanza che Bonazzi ed Ebers danno al contesto nei processi di applicazione delle idee; è pienamente in sintonia con l'enfasi sui processi di traslazione descritti da Czarniawska/Joerges e con i dilemmi identificati da Brunsson.

In questo capitolo ritroviamo molti degli atteggiamenti identificati nell'indagine preliminare come stereotipicamente europei. Se si scorre la bibliografia ci si rende conto che gli autori si presentano al lettore come intellettuali e filosofi, prima e più che come studiosi dell'organizzazione: se si escludono alcuni classici come Lawrence e Lorsch, la letteratura organizzativa è in larga misura assente mentre abbondano i riferimenti a filosofi europei che pochi americani hanno probabilmente letto, perché non fanno parte del tipico bagaglio culturale dello studioso americano delle organizzazioni.

I loro esempi non riguardano solo processi e rapporti che esistono nelle organizzazioni, ma anche e soprattutto le relazioni tra questi processi e il contesto tecnologico e sociale. La possibilità dei portoghesi di navigare verso l'India dipendeva allo stesso tempo dall'innovazione organizzativa e tecnologica; la possibilità di Rose e del suo staff di portare avanti il loro lavoro di ricerca dipende dalla capacità di altre persone di replicare in altri laboratori il loro lavoro, così come il successo del laboratorio di Pasteur dipendeva dai suoi successi sul campo. Da questo punto di vista Cooper e Law – come Czarniawska e Joerges – annullano la distinzione tra l'organizzazione e l'ambiente.

Ovviamente, l'epistemologia prossimale di Cooper e Law è assai lontana dal positivismo logico, ma ha solide radici nelle idee di «divenire» e di «prassi» di Hegel e Marx (che essi non citano: è questo un altro esempio del fatto che gli europei non sentono di dover citare ciò che qualunque studioso europeo deve dare per scontato?). A differenza di molti europei che sono ambigui o ambivalenti verso l'epistemologia americana dominante, i due autori iniziano il loro capitolo con una pesante critica dell'unilateralità del modello tradizionale di scienza che caratterizza gli approcci sociologici allo studio delle or-

ganizzazioni. C'è un pizzico di compiacimento nel modo in cui essi demoliscono tutte le distinzioni che gli americani danno per scontate, nel loro mescolare topi di laboratorio e computer per costruire rappresentazioni eterogenee di realtà ancor più eterogenee.

Cooper e Law si muovono molto bene a cavallo tra prospettive universalistiche e particolaristiche. La loro argomentazione presuppone che il progresso della conoscenza in generale consenta innovazioni tecniche che a loro volta permettono di combinare in modo nuovo e originale materiali eterogenei in contesti locali specifici, e queste combinazioni possono essere a loro volta esportate in altri contesti. Da questo punto di vista, i due autori utilizzano, combinandoli, elementi e intuizioni presenti nei saggi di Bonazzi e Czarniawska/Joerges. Allo stesso tempo, il loro interesse per il particolare è evidente sia nell'uso che fanno dei concetti di miniaturizzazione e rappresentazione, sia nell'importanza che attribuiscono ai dettagli per la replica riuscita delle esperienze.

A nostro avviso, l'aspetto più interessante di questo saggio è che gli autori portano alle estreme conseguenze quegli orientamenti che abbiamo visto comporre l'immagine stereotipica dello studioso europeo. Esibiscono, per così dire, la loro identità europea attraverso l'eclettismo filosofico, l'attacco alla ortodossia epistemologica e uno stile insolitamente «denso»: sembra che sappiano che gli americani trovano spesso difficile capire gli europei utilizzando categorie stabili e semplici, e sembrano fare di tutto – almeno nella percezione dei curatori americani – per essere più «irriducibili» del solito. Non è un caso che il loro saggio sia stato interpretato e valutato in modo assai divergente dai curatori americani e dal curatore europeo, e che il dialogo dei curatori americani con gli autori abbia rivelato alcune delle dinamiche tipiche del confronto tra forme diverse di «non-riducibilità». Per tutti questi motivi, il capitolo di Cooper e Law è forse una delle incarnazioni più evidenti dell'immagine tipica dello studioso europeo che il nostro progetto si proponeva di far emergere.

#### *Un viaggio negli studi organizzativi*

Nel loro saggio Cooper e Law illustrano il potere euristico di una visione prossimale dell'organizzazione mettendo in risalto modi diversi di guardare ad Andrew, il manager del laboratorio scientifico. Visto distalmente Andrew è solo una serie di attributi. Visto prossimalmente, Andrew è il risultato relativamente stabile di un *pattern* relazionale e intenzionale di materiali eterogenei, un centro di traslazione. Allo stesso modo, se cerchiamo di specificare in termini di attributi che cosa rende «europeo» uno studioso delle organizzazioni, ci muoviamo in una prospettiva distale. Molti dei saggi di questo libro possono essere considerati «istantanee» distali che rivelano gli attributi che gli autori hanno in mente. Il saggio di Turner, invece, può essere considerato un «video-tape» prossimale, che rivela il *pattern* di materiali eterogenei che han-

no socializzato l'autore come studioso e i processi di traslazione che sono alla base del suo lavoro passato e dei suoi attributi attuali.

Se vediamo i primi otto capitoli in successione, osserviamo una sorta di «crescendo», dal punto di vista sia sostanziale che stilistico, lungo due dimensioni. La prima dimensione va dal consapevole-tradizionale-ortodosso all'anti-convenzionale-provocatorio-eterodosso. La seconda dimensione va dalle risposte esplicite e analitiche alle nostre questioni (quindi dall'aperta discussione dei caratteri della ricerca organizzativa europea) alle risposte implicite ed estetiche, manifeste nella sostanza e nella forma del saggio. La collocazione del capitolo di Turner alla fine del volume ci è parsa appropriata perché nel suo saggio i due «crescendo» raggiungono, per così dire, il culmine. La sua autobiografia rappresenta – per definizione – il trionfo della soggettività e il rifiuto delle forme ortodosse di ricerca organizzativa: la questione dell'identità europea degli studiosi è trattata attraverso la storia unica e particolare di uno studioso.

Il capitolo di Turner conferma la maggior parte dei tratti stereotipici degli studiosi europei che avevamo identificato in precedenza. Non solo la bibliografia, ma l'intera vita di Turner è stata eclettica e multidisciplinare nel senso migliore di questi termini. Anche se si è specializzato abbastanza per acquisire una reputazione internazionale in specifici ambiti di ricerca, Turner incorpora due tradizioni: lo spirito dell'intellettuale europeo di vecchio stampo e l'antica abitudine europea del «grand tour» come strumento di arricchimento umano e intellettuale, derivata dalla convinzione che i luoghi sono *milieux* di culture specifiche conoscibili attraverso l'esperienza del contatto personale e diretto.

È interessante notare che, nonostante la sua esposizione iniziale al mondo quantitativo del gruppo di Aston, Turner non ha paura di utilizzare dati soggettivi ed esperienze personali non falsificabili. Il suo orientamento riflessivo lo induce a scavare ben oltre il livello della mera consapevolezza di sé, non solo dunque esaminando le sue reazioni ai fenomeni esterni ma riflettendo anche sulle ragioni più profonde del suo stesso vissuto.

Da questo saggio emerge con estrema chiarezza come le idee siano inestricabilmente legate alle esperienze di vita, agli ambienti e alle interazioni sociali. In primo luogo le idee sono fatte – per così dire – di carne e sangue, e non le accettiamo semplicemente perché ci sembrano ragionevoli ma anche perché ci sentiamo simpatici con esse. A questo riguardo, Turner osserva: «Al mio modo di sentire erano dunque congeniali descrizioni concrete del mondo [...] sono stato sempre istintivamente incline ad approcci non programmati, come la fenomenologia sociale di Schutz e Berger e Luckmann [...] Questo modo obliquo di guardare all'essenza di un'organizzazione mi permetteva di dare un significato alle diverse esperienze organizzative che avevo avuto lavorando nell'industria [...]». In secondo luogo, le idee sono legate a luoghi e persone (si pensi al flusso di visitatori che arrivavano in Exhibition Road per parlare con Joan Woodward e la sua équipe), e gli ambienti modellano le persone e le idee («Persino i partecipanti britannici agli incontri dell'EGOS sembravano, in quell'ambiente diverso dal solito, trasformarsi e porsi

in relazione reciproca in modo più collegiale»). Infine, le relazioni sociali sono il letto delle idee, come Turner ampiamente illustra descrivendo il ruolo degli eventi sociali simbolici nelle conferenze dello SCOS.

Un elemento che emerge nel racconto di Turner – e che non era apparso con altrettanta chiarezza negli altri saggi – è la rilevanza emotiva del tema da noi posto. Questa rilevanza appare tra le righe lungo tutto il capitolo: vengono in mente il modo in cui Turner descrive la visita di Parsons a Birmingham, il consiglio che Lazarsfeld aveva dato a Merton di «tener d'occhio il lavoro di quest'inglese», l'importanza data da Woodward all'invito ricevuto da Lawrence e Lorsch, la descrizione della Follett come «la quintessenza dello studioso americano dell'organizzazione», l'opposizione di valori europei come la varietà, la tolleranza e il gioco ai valori tecnico-professionali dominanti negli Stati Uniti, la consapevolezza che nel dopoguerra gli europei rincorrevano gli americani che erano all'avanguardia, e così via. In generale questi esempi rivelano che, nell'ambiente e nel periodo in cui Turner si è formato come studioso, la distinzione tra studiosi europei e americani ha avuto una rilevanza assai più simbolica ed emotiva che analitica: la questione del «noi» e del «voi» sembrava essere un problema reale (probabilmente per la maggior parte degli europei e solo per alcuni americani), anche se spesso celato e mai apertamente discusso, che creava ambivalenza e influenzava il modo di rapportarsi reciprocamente.

Il saggio di Turner è la storia del processo di socializzazione di uno studioso europeo. Ovviamente è difficile dire fino a che punto il processo descritto sia idiosincratico o rifletta un *pattern* diffuso. Anche se la socializzazione di Turner può essere descritta come «tipicamente europea», niente dimostra direttamente e inconfutabilmente che il *pattern* americano è simile o diverso. Nonostante questa cautela, possiamo permetterci di speculare sulle concezioni «distali» di tutti gli altri autori e l'auto-riflessione «prossimale» di Turner, e avanzare l'ipotesi che alcuni dei tratti che avevamo identificato come stereotipicamente «europei» (l'orientamento non assiomatico, l'inclinazione critica e la disponibilità a scoperte «sovversive») siano il risultato di aspetti strutturali distintivi di questo campo di studi in Europa, un campo descritto da Turner come meno regolato e meno istituzionalizzato di quello americano, che quindi «permette, e persino incoraggia, una curiosità intellettuale ad ampio raggio».

### Implicazioni per la ricerca futura sul tema

In questo volume si è esplorato il lavoro di un gruppo di studiosi – sociologi europei dell'organizzazione – che abbiamo definito come i discendenti di Giacobbe nell'albero genealogico della sociologia, e in quest'ultimo capitolo abbiamo proposto la nostra analisi dei saggi che lo precedono nei termini di una serie di tratti attribuiti stereotipicamente agli studiosi europei delle organizzazioni.

Il *pattern* che emerge dai nove saggi conferma in larga misura l'immagine che americani ed europei operanti nel nostro campo hanno del modo europeo di fare ricerca sulle organizzazioni. Ma i risultati della nostra piccola inchiesta non ci permettono in alcun modo di affermare che quelle caratteristiche sono endemiche o esclusive degli studiosi europei. Vi sono certamente europei che fanno ricerca in modo diverso, così come vi sono americani che condividono le posizioni epistemologiche, le scelte tematiche e persino i valori culturali manifestati dagli autori coinvolti in questo progetto.

Ciò che possiamo dire è che quegli europei che adottano questo *pattern*, quando lo adottano, sono probabilmente convinti di adottare uno stile di ricerca distintivamente europeo. Allo stesso modo, possiamo presumere che quegli americani che ispirano il proprio lavoro agli stessi principi sono probabilmente convinti di muoversi nel solco di una tradizione intellettuale «europea» e si sentono più vicini ai loro colleghi d'oltre Atlantico.

È anche probabile che le concezioni emerse nella nostra indagine influenzino le norme di legittimità che governano la comunità scientifica europea, riflettendosi – ad esempio – nei criteri utilizzati per valutare i saggi sottoposti alle riviste scientifiche del nostro campo di studi (Cummings e Frost, 1985). Forse alcuni di questi capitoli non sarebbero stati accettati, almeno in questa forma, da molte riviste americane la cui politica editoriale sembra ancora fortemente ispirata al positivismo logico. In effetti, se vi è una cosa che la maggior parte degli americani condivide – siano essi etnografi o sperimentalisti –, questa è la fiducia nella scienza: dietro i loro sforzi vi è più fede (magari in un falso Dio), laddove dietro gli sforzi degli europei sembra esservi più spesso il cinismo e la coscienza della complessità del reale.

Alla luce di quest'ultima osservazione ci chiediamo se, al termine di questa riflessione, possiamo considerare ancora appropriata la metafora di Giacobbe ed Esaù, utilizzata all'inizio per confrontare approcci europei e americani. Alla fin fine è possibile che gli americani facciano ricerca sulle organizzazioni come Esaù, ma abbiano il sistema di credenze di Giacobbe, e gli europei facciano ricerca come Giacobbe ma abbiano il sistema di credenze di Esaù. Il nostro auspicio è che il dibattito aperto da questo volume continui.

### Bibliografia

- Crozier M., *The Bureaucratic Phenomenon*, University of Chicago Press, Chicago 1964. (Tr. it. *Il fenomeno burocratico*, Etas Kompass, Milano 1969.)  
Lammers C., Hickson D., *Organizations Alike and Unlike*, Routledge, London 1973.  
Cummings L.L., Frost P.J. (Eds), *Publishing in the Organizational Sciences*, Irwin, Homewood, IL 1985.