



Carlo Rizzi, 2005

www.rizzicarlo.com/articoli/K_razionale.pdf

Riferimenti

- Barnard C. I., 1938, *The Functions of the Executive*, Cambridge, Harvard University Press.
- Bonazzi G., 2002, *Storia del pensiero organizzativo: la questione organizzativa*, Milano, Franco Angeli.
- Blau P. M., Scott W. R., 1962, *Formal organization*, San Francisco, Chandler, trad. it. *Le Organizzazioni Formali: un Approccio Comparato*, Milano, Angeli 1972.
- Isotta F. 1997, *Le Teorie Classiche*, in *Manuale di Organizzazione Aziendale* Torino, Utet Libreria, Capitolo 3 p. 78-119.
- Maggi B., Albano R., 1997, *La Teoria dell'Azione Organizzativa*, in *Manuale di Organizzazione Aziendale* Torino, Utet Libreria, Capitolo 7 p. 220.
- March J.G., 1993, *Decisioni e Organizzazione*, Bologna, Il Mulino.
- March J.G., Simon H.A., 1958, *Organizations*, Wiley, New York, trad. it. *Teoria dell'Organizzazione*, Milano, Etas Libri 1995.
- Scott W.R., 1994, *Le Organizzazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Simon H. A., 1947, *Administrative Behavior*, New York, Mcmillan, trad. it. *Il Comportamento Amministrativo*, Bologna, Il Mulino 1980 .
- Thompson J.D., 1967, *Organizations in Action*, New York, McGraw-Hill, trad. it. *L'Azione Organizzativa*, Torino, Isedi, 1990.
- Weber M., 1922, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Mohr, Tubinga, trad. it. *Economia e Società*, Edizioni di Comunità, Milano 1986.
- Weber M., 1980, *Economia e Società*, Milano, Edizioni di Comunità, vol. IV.

Note

- 1 Blau e Scott, 1962, trad. it. 1972, op. cit. p. 16.
- 2 Scott, 1994, op. cit. p. 43.
- 3 Weber, 1980, vol. I, p.217.
- 4 Thompson, 1967, trad. it. 1990, op cit. p.77

Conoscenza e Razionalità

La teoria organizzativa che definisce l'organizzazione come prodotto di una razionale progettazione può offrire una lettura all'impulso delle organizzazioni ad adottare soluzioni orientate alla gestione della conoscenza. Questo modello razionale ha fondamento nella teoria dell'azione organizzativa la quale rappresenta una delle concezioni dominanti negli sviluppi del pensiero organizzativo (Maggi e Albano, 1997). La scienza organizzativa definisce l'agire organizzativo come orientato ad un scopo (Weber, 1922), nel senso che l'organizzazione agisce commisurando le proprie risorse e i propri mezzi ai fini, attuando così una forma di agire razionale (March e Simon, 1958). I soggetti presenti nell'organizzazione assumono una condotta razionale rispetto allo scopo, una razionalità che va intesa in riferimento alla conoscenza e alle aspettative degli attori (Weber, 1922). L'organizzazione così concepita possiede un repertorio di conoscenze e di programmi per adattarsi agli eventi, coordinarsi e attuare processi d'azione capaci di ottenere risultati efficienti (March e Simon, 1958; Barnard, 1938). Autori come Chester Barnard definiscono l'organizzazione come un sistema costituito da attività o forze personali consapevolmente coordinate (Barnard, 1938). L'autore quindi riconosce l'organizzazione come la formalizzazione di scelte e di fini comuni ai soggetti che ne fanno parte. La comunione di intenti e la cooperazione ha come scopo il sostenimento di un equilibrio paretiano dell'organizzazione. A queste definizioni si possono aggiungere quelle di Simon, il quale definisce il coordinamento come l'azione che tende a far sì che la decisione venga adottata da tutti i membri del gruppo, o più precisamente che decisioni tra di loro compatibili in vista del raggiungimento del fine, vengano adottate da tutti i membri del gruppo (Simon, 1947). Secondo Blau e Scott "la caratteristica distintiva di queste organizzazioni è che esse sono state costituite formalmente allo scopo esplicito di raggiungere determinati fini, si adotta per designarle con il termine organizzazioni formali"(1) . Come sottolinea Scott "è la combinazione tra la specificità relativamente elevata degli scopi e la formalizzazione relativamente elevata ciò che distingue le organizzazioni da altri tipi di



collettività "(2) . Dunque l'organizzazione razionale viene intesa come una collettività coordinata che impiega razionalmente risorse e mezzi per il raggiungimento di determinati fini.

Nella teoria dell'organizzazione razionale i fenomeni organizzativi sono concepiti come il risultato di relazioni tra soggetti capaci di decidere in base a criteri autonomi di razionalità (Maggi e Albano, 1997). Per razionalità si intende un procedimento in grado di stabilire quando un comportamento può dirsi corretto grazie alla sistemica correlazione tra obiettivi e conseguenze (March, 1993). In questo modello si giustifica l'azione individuale ed organizzativa grazie all'analisi mezzi-fini. Dai contributi di autori nel campo delle discipline organizzative, come Bonazzi G. (2002), Maggi e Albano (1997), Scott W.W. (1994) identificano Max Weber come l'autore più celebre tra i fondatori della teoria razionale. Nei suoi contributi afferma che l'apparato amministrativo burocratico rappresenta la forma ideale per l'espressione dell'autorità legale in cui un sistema di norme generali governa le decisioni e le azioni degli individui per ottenere risultati efficienti. Per Weber quindi, come sottolinea Isotta (1997), la burocrazia rappresenta il modo più razionale di esercizio dell'autorità, dove il concetto di razionalità è da intendersi come adattamento dei mezzi ai fini. Il modello burocratico che "si presta alla più universale applicazione e a tutti i compiti"(3) ha ispirato le organizzazioni dando forma a strutture in cui l'agire commisura i mezzi ai fini (Maggi e Albano, 1997). Sempre dalla storia del pensiero organizzativo attraverso Bonazzi, Maggi e Scott identificano gli autori quali Taylor F., Fayol H., Gulick L., Barnard C., Simon H., March J.G. e Thompson J.D. come coloro che hanno alimentato il pensiero dei fenomeni organizzativi come il risultato di un modello d'azione razionale.

Brevemente si riporta una sintesi della trattazione storica del pensiero organizzativo razionale ottenibile dai contributi di Simon, March e Scott.

La teoria della razionalità assoluta

Autori come Taylor, Meynard e Glibreth studiarono l'impiego razionale degli esseri umani nelle organizzazioni (March e Simon, 1958). Questa corrente si occupava dell'analisi dell'esecuzione di routine di compiti produttivi, dove all'individuo veniva indicato un dettagliato programma di comportamento capace di rendere l'uomo efficiente nel processo produttivo quasi quanto l'impiego di una macchina. Da questi studi nasce la teoria classica dell'organizzazione da cui

emerge il modello della razionalità assoluta (March e Simon, 1958). In tale modello veniva definita una relazione ottimale tra mezzi e fini grazie al presupposto di un agire assolutamente razionale del soggetto, detto homo oeconomicus. Tale soggetto agiva con:

- la conoscenza di tutte le alternative d'azione;
- la conoscenza di tutte le conseguenze;
- una precisa funzione di utilità delle scelte.

In queste condizioni l'attore era in grado di ottenere una scelta ottimale, cosiddetta one-best-way. Ben presto questi aspetti vennero ripresi anche da autori come Fayol, Gulick e Urwick i quali elaborarono i principi di riferimento per l'attività di direzione e contribuirono alla teoria della direzione amministrativa (Isotta, 1997).

Dal pensiero organizzativo inaugurato da Simon e alimentato poi da March e Thompson gli assunti della razionalità assoluta ed oggettiva dell'economia neoclassica vennero rovesciati attraverso la formulazione della razionalità limitata (Maggi e Albano, 1997).

La teoria della razionalità limitata

Autori come Simon, March, Barnard e Thompson seguono il pensiero di Weber il quale afferma che la razionalità va intesa in relazione alla capacità di conoscere del soggetto che agisce. Questa conoscenza non è completa dato che l'individuo ha limiti nella capacità di memorizzare e processare informazioni ciò comporta una conoscenza del mondo parziale e non assoluta (March, 1993). L'attore si trova ad agire sfruttando un sapere limitato alle sue capacità conoscitive. I contributi di questi autori hanno aiutato a delineare il modello della razionalità limitata (Bonazzi, 2002). In questa visione l'azione del soggetto è volta a trovare soluzioni soddisfacenti e non alla ricerca dell'ottimo (Simon, 1947). Questo perché, come sottolinea March, :

- la conoscenza delle alternative d'azione è incompleta;
- la conoscenza delle conseguenze è frammentaria;
- le preferenze non sono perfettamente ordinabili e prevedibili.

In queste condizioni il soggetto è portato ad attuare un processo di ricerca di informazioni con le quali produrre delle alternative e scoprire le conseguenze (March, 1993). La decisione presa assume così una dimensione non ottimale ma soddisfacente. Come sottolineano autori come Maggi, Albano (1997) e Bonazzi (2002), lungo la storia del tema della

razionalità limitata viene ritenuto importante il contributo di Thompson (1967) con L'azione organizzativa, in cui definisce le organizzazioni come "sistemi indeterminati e che fronteggiano l'incertezza" ed allo stesso tempo "soggette al criterio della razionalità e perciò richiedenti determinatezza e certezza" (4).

Sin qui si desume che nell'interezza della teoria dell'organizzazione razionale si sviluppa lo studio dell'organizzazione come insieme coordinato di azioni orientato secondo razionalità, seppur limitata, per affrontare l'incertezza.

