

La fragilità organizzativa

Autore: Sabetta Sergio Benedetto

In: Diritto civile e commerciale

Norman Stone in “La Grande Europa 1878- 1919” sottolinea che vi è una notevole differenza tra la Grande Depressione di fine '800 e quella che colpì il mondo nel '29 del secolo successivo, tutto risiedeva nel fatto che nel '29 “ovunque l’offerta di moneta entrò in uno stato di terribile confusione”, al contrario negli ultimi decenni del XIX secolo la fiducia nel sistema bancario e la stabilità delle principali valute permisero alle economie più solide, in particolare inglese, dei prestiti “anticiclici” ai paesi nei guai.

Nei sistemi la variabilità della funzione che lega i vari elementi deve considerare anche la variabilità degli elementi per sé stessi, ma questi non si modificano tutti alla stessa velocità, vi è per alcuni una “costanza” sufficiente nel tempo che ci permette la comparazione e quindi una valutazione semplificando il nostro agire per intervalli di tempo (Villani).

La perdita nella fiducia di un automatico concatenarsi armonioso ed equilibrato di tutti gli elementi fa sì che “resta soltanto la possibilità di progettare in ambiti specifici delle soluzioni parziali che, in un’ottica di sistema, devono comunque connettersi alle altre per dare un progetto che faccia da sfondo all’agire politico quotidiano” (Villani), la politica come massima espressione di una organicità sistemica ottenibile in un dato contesto spaziale e temporale.

I sistemi sono fatti da organizzazioni che a loro volta costituiscono dei sottosistemi , contenenti al loro interno ulteriori suddivisioni sistemiche, quello che ne diventa un collante è l’approccio culturale dell’organizzazione, in cui questa diventa per se stessa una forma espressiva della consapevolezza e della volontà umana (Smircich), il modo consolidato, in quanto funzionale in quel luogo e momento all’esistere, per affrontare e risolvere i problemi di adattamento esterno e di integrazione interna (Schein).

In questi ultimi tempi si dibatte sulle auto-organizzazioni, quale metodo per ottenere attraverso architetture più agili una semplificazione della sempre incipiente complessità, i principi su cui si basano: l'interconnessione nelle reti sociali, la condivisione di informazioni che nasce dal possedere sistemi culturali fondanti su valori comuni e, infine, la capacità di riconfigurarsi con l'ambiente (De Toni, Comello, Ioan) hanno bisogno per la loro attuazione di persone e non semplicemente di forza lavoro.

La cultura organizzativa si è sviluppata in una serie di filoni tematici che vanno: dalla riflessione sulla natura umana e il significato del lavoro alla compresenza degli aspetti formali e informali dell'organizzazione, dalla funzione della leadership all'influenza dei modelli culturali provenienti dall'esterno, ma in questa progettazione quello che emerge è il significato che il lavoro acquista per ognuno in rapporto alla propria realtà culturale ed alle esigenze materiali.

Le stesse informazioni acquistano un proprio valore simbolico (Feldmann, March) , indipendentemente dalla propria funzione strumentale, e danno un senso alla realtà che esse stesse possono avere fittiziamente creato, diventando "segnali" autonomi, tanto che Lotman identifica a fianco della tradizionale trasmissione del messaggio l'invio di un messaggio a se stesso con l'aggiunta di un "codice", questa auto comunicazione produce una informazione "mitica" che convalida e consolida quelle immagini e quei simboli che compongono il proprio sistema culturale.

La depressione che pervade l'essere umano si trasforma, pertanto, in immagini dell'agire che si consolidano nei simboli di una inazione disorganizzativa, l'uomo fornito nella propria natura di un "unitario dualismo" costituito da "animalità" e "razionalità" tende di per sé stesso ad oscillare tra la semplice realtà materiale e trascendere la realtà stessa in una problematicità direzionale, ma come ci ricorda Lowith nel trascendere l'uomo resta comunque una creatura di questo mondo naturale e seppure crea il mondo attraverso il linguaggio vive in un universo fisico (Franceschelli).

L'uomo nell'interrogare il mondo diventa egli stesso in tal modo un problema, in quanto l' "artificio" è per lui una "seconda natura" (Lowith) fornita di una propria fragilità che nasce dall'improvvisa coscienza della fragilità dell' "artificio" da lui stesso creato e in cui vive, tuttavia non può che vivere nella natura di

questo “unitario dualismo”.

La depressione si risolve, quindi, in una disorganizzazione per inattività a seguito della mancanza di fiducia in un futuro tanto materiale che razionale-trascendentale, di cui la norma non ne è che l’espressione simbolico-organizzativa, la manifestazione di una “metafora di base” dell’organizzazione che ne configura nuovi significati, ancor più se questa è la manifesta configurazione di una dissociazione di valori e interessi tra strati della società in cui vengono a perdersi una serie di dimensioni, quali il consenso, la coesione e un senso di libertà che da tutto questo ne deriva.

Bibliografia

•

A. F. De Toni, L. Comello, L. Ioan, Auto-organizzazione , Marsilio 2012;

•

M. Alvesson, P.O. Berg, L’organizzazione e i suoi simboli, Cortina ed. 1993;

•

O. Franceschelli, Karl Lowith. Le sfide della modernità tra Dio e nulla, Donzelli ed. 1997;

•

G. Villani, Tempo e progresso, in retidivalore.it;

•

N. Stone, La grande Europa 1878-1919, Laterza 1986.

<https://www.diritto.it/la-fragilita-organizzativa/>