

La variabile di genere negli studi di organizzazione del lavoro (Mariella Berra - Università di Torino)

Sommario

1. L'apparente neutralità dell'organizzazione - Le donne nelle organizzazioni neutre
2. Tre ricerche significative negli studi organizzativi
3. La costruzione dello stereotipo
4. Rovesciare lo stereotipo: le organizzazioni come costruzione sociale
5. Il genere nelle organizzazioni: approcci diversi agli studi di genere.

Note bibliografiche

Bibliografia

Premessa

Questa lezione offre un piccolo viaggio nella ampia letteratura organizzativa. L'obiettivo è quello di evidenziare come solo a partire da un periodo abbastanza recente, grazie anche alla influenza degli studi ispirati ai **Women Studies**, la componente femminile nelle organizzazioni sia stata oggetto di una specifica attenzione. Tale considerazione ha avuto un'influenza importante nello sviluppo del pensiero organizzativo.

La lezione si divide in 5 parti.

La prima parte pone l'accento sul concetto di **organizzazione formale**.

La seconda parte fa riferimento a tre ricerche significative che hanno indotto una evoluzione nel pensiero organizzativo rispetto alla lettura della scuola classica sintetizzato dal modello taylorista. Il riferimento è alla **Scuola delle Relazioni Umane**, alle successive evoluzioni delle ricerche finalizzate alla **razionalizzazione del fattore umano** e alla **analisi strategica**.

La terza parte della lezione indica come una visione della organizzazione come **struttura neutra** induca alcune effetti nel disegnare **modelli di stereotipi nell'analisi del lavoro** femminile e maschile.

La quarta parte prende in esame **due studi** che mettono in discussione il modello rigido di distinzione dei ruoli. Il primo sottolinea l'importanza della struttura organizzativa nel determinare i comportamenti sul lavoro di uomini e donne e si colloca nella tradizione europea della **Sociologia del Lavoro**. Il secondo introduce una nuova prospettiva di analisi nella sociologia statunitense utilizzando un approccio **socio antropologico** che coniuga analisi femminista, teorie motivazionali, analisi strategica e principi della scuola sociotecnica.

La quinta analizza l'impatto di **una prospettiva di genere nella lettura delle organizzazioni** e mette in evidenza come le prospettive di lettura non siano una, ma molteplici.

1. L'apparente neutralità dell'organizzazione

Nelle organizzazioni uomini e donne lavorano e interagiscono fra di loro.

Tuttavia l'analisi della componente femminile e del suo ruolo nelle organizzazioni solo abbastanza recentemente è stata oggetto di elaborazioni teoriche. Gli studi che, negli ultimi vent'anni, hanno affrontato le dinamiche di genere nell'analisi organizzativa sono stati influenzati dal dibattito nel femminismo.

La posizione delle donne nelle organizzazioni è stata, comunque, ben definita sul piano concreto. Una posizione che riflette la divisione sessuale e sociale nella società e che ha definito la posizione della donna nel mercato del lavoro come forza-lavoro debole, discriminata sul piano del salario e delle mansioni professionali.

Già Charles Babbage, noto per avere inventato la prima macchina calcolatrice, attento ai livelli di produttività

in una fabbrica di spilli e ai processi di scomposizione del processo lavorativo, alla durata dei tempi di addestramento, elabora nel 1832 ([nota 1](#)) una tabella in cui pone a confronto: singole operazioni, tipi di lavoratori e salari. Le operazioni sono rigidamente parcellizzate e i salari sono perfettamente ripartiti in ordine decrescente fra uomini donne, ragazzi e ragazze.

Molte indagini empiriche che hanno portato a elaborazioni significative negli studi organizzativi sono state condotte in imprese (fabbriche e uffici) con una buona presenza di lavoratrici femminili, ma è mancata una riflessione specifica sulla composizione maschile e femminile dei membri della organizzazione.

Quali sono le ragioni di questo? Esse vanno cercate in una concezione della organizzazione come sistema neutro. Infatti secondo la definizione più comune **l'organizzazione è considerata come un costrutto sociale formalmente definito per il raggiungimento di determinati fini** ([Zan 1994](#)).

Una buona organizzazione rappresenta, cioè, un buon sistema di differenziazione e integrazione di ruoli.

2. Tre ricerche significative negli studi organizzativi

Racconterò tre casi in cui l'analisi empirica condotte in organizzazioni con una forte presenza femminile ha messo in luce situazioni di disagio espresse da assenteismo, turnover, bassa soddisfazione, conflittualità interna, livelli di inefficienza complessiva che hanno imposto di ripensare un modello di organizzazione classica gerarchica e formale in quanto inadeguato proprio a raggiungere i fini di efficienza organizzativa.

Questi tre casi segnano un punto di svolta negli studi organizzativi.

A) La prima ricerca si riferisce al caso famoso della Western Electric di Hatworne dove dal 1924 al 1932 si svolgerà un'intensa attività di ricerca da parte di psicologi sociali e sociologi dell'Università di Chicago, guidati da F. Roethlisberger e successivamente da Elton Mayo. I risultati costituiranno il nucleo teorico delle **Human Relation**. In una situazione di piena occupazione, con benefici salariali e ambientali superiori alla media delle altre imprese c'erano forti indicatori di disagio rappresentati dall'alto tasso di turnover e di assenteismo, dalla bassa qualità di numerosi pezzi prodotti. L'analisi fu condotta su operaie attraverso diverse metodologie: l'esperimento, quello molto noto della variazione della illuminazione dell'ambiente sul gruppo soggetto a controllo, l'osservazione partecipante e le interviste a tutti i dipendenti. L'elaborazione dei risultati mise in evidenza **l'importanza di considerare per una efficiente gestione organizzativa il fattore umano, le relazioni informali fra le lavoratrici nel gruppo di lavoro e il ruolo giocato dal gruppo nel determinare il comportamento individuale dei suoi membri. Inoltre emerse la necessità di disegnare un sistema di controllo, rappresentato dai capi reparti, meno autoritario e più sensibile ai problemi dei lavoratori. L'obiettivo era quello di perfezionare l'organizzazione scientifica del lavoro, di integrare i principi delle relazioni umane nei principi di organizzazione scientifica del lavoro** ([nota 2](#))

B) Una seconda ricerca importante è stata quella condotta da Friederich Herzberg negli anni '50 alla Bell Company, la compagnia telefonica degli Stati Uniti. Si tratta di due casi celebri: uno riguardava il lavoro delle segretarie, l'altro quello dei tecnici addetti alla installazione dei telefoni. Il lavoro delle segretarie era un lavoro di responsabilità. Esse erano state selezionate e addestrate per un periodo di sei mesi. Il loro

compito era battere delle lettere programmate secondo formule prestabilite e controllate due volte da addetti specifici. Il morale era basso e le lettere piene di errori: le diverse misure prese dalla direzione di miglioramento dell'ambiente di lavoro e dei salari non avevano dato effetti. Si decise di mutare l'organizzazione del lavoro riducendo la ripartizione standardizzata del lavoro, rendendo ciascuna segretaria responsabile di un modello di lettera e lasciando alle stesse segretarie il compito di organizzarsi il lavoro. Va detto che un esperimento analogo di ricomposizione dei compiti fu fatto anche sui tecnici maschi addetti all'installazione degli apparecchi telefonici. I risultati furono inizialmente un abbassamento della produttività e successivamente un aumento superiore al previsto. **La riflessione su queste esperienze ha indotto a ripensare il modello organizzativo orientandolo verso una riduzione del controllo burocratico e gerarchico e un accorpamento delle funzioni. Infatti, il frazionamento diluiva l'informazione, rendendo le decisioni burocratiche più difficili e aumentando le fonti di errore. Di conseguenza, un buon organizzatore deve ridurre i circuiti di comunicazione e avvicinare al massimo i luoghi di decisione ai luoghi di esecuzione. Inoltre un lavoro più ricco motiva di più. Si elaborano i concetti di *job enrichment* e di *gruppi autonomi di lavoro* (nota 3).** Si mette l'accento sui fattori che motivano al lavoro, esclusi dai modelli classici e anche dalle relazioni umane, i cui risultati non erano intervenuti a modificare la struttura organizzativa. Invece questa impostazione intende modificare l'organizzazione del lavoro e del potere stabilendo negli organigramma degli uffici tempi e metodi, ridistribuendo in misura limitata la decisione sull'organizzazione del lavoro. Il lavoro è il luogo della valorizzazione dell'uomo, qui l'uomo e la donna possono interessarsi al lavoro che fanno.

- C) Una terza ricerca condotta negli anni '60 ha come oggetto la revisione del modello di organizzazione burocratica in cui i ruoli sono definiti rigidamente e la struttura gerarchica è in grado di esercitare un potere di decisione e controllo reale. Essa è diretta dal sociologo francese Michel Crozier e riguarda i casi dell'Istituto Contabile parigino e del Monopolio Industriale dei Tabacchi. Nel primo caso i dipendenti sono in prevalenza donne occupate in ruoli amministrativi esecutivi. Il secondo caso ha una struttura organizzativa più complessa, le donne sono concentrate nella produzione con un potere sull'organizzazione del lavoro inferiore al reparto di manutenzione occupato da uomini. In queste due situazioni gli indicatori di disagio e di disfunzionalità organizzativa non sono l'assenteismo e il turnover, ma una inefficienza generale, che mette in discussione l'intero sistema organizzativo formale, nonostante fosse ben pensato e disegnato a livello astratto. Le dinamiche che si verificano nelle due situazioni analizzate di conflitto e resistenza passiva servono all'autore per elaborare un concetto di organizzazione come arena. A differenza del modello dell'organizzazione come macchina, tipico del taylorismo, dove si stabiliscono in modo preciso gli ingranaggi per farla funzionare, essa è considerata uno spazio sociale di confronto. Qui avviene uno scontro fra individui tendenzialmente razionali che usano l'organizzazione per i loro fini, un'arena dove si scambiano risorse, interessi, valori e potere. Nella organizzazione questi scambi danno vita ad un sistema di ruoli diverso da quello formale rigidamente definito. Lavoratori e lavoratrici unificati nella categoria generale di "uomo" sono attori razionali che difendono i loro spazi di libertà e, quindi, di potere. **L'organizzazione si presenta come un sistema di azione concreto in cui gli individui uomini e donne definiscono in modo razionale le loro strategie per**

conservare o aumentare i loro margini di libertà e di potere. (Crozier 1963)

In tutti e tre questi casi i comportamenti delle partecipanti e dei partecipanti sono analizzati per gli effetti che hanno sulla struttura organizzativa, indipendentemente dal fatto che siano uomini e donne. L'analisi della azione organizzativa prescinde dal genere, in quanto le organizzazioni sono pensate come luoghi della universalità e della neutralità.

3. La costruzione dello stereotipo

Il concetto di neutralità delle organizzazioni ha pervaso l'assunto di scientificità degli studi organizzativi. Tale assunzione è dovuta principalmente all'attenzione rivolta all'analisi delle organizzazioni formali.

Molte studiose hanno sottolineato, invece, che se le discipline organizzative avessero un genere sarebbero maschili. La letteratura organizzativa è stata in prevalenza prodotta da uomini che, come mette in evidenza fra altre Cynthia Cockburn, ha riprodotto i loro stereotipi (Cockburn 1985).

A sua volta Silvia Gherardi nota come nelle organizzazioni sotto l'apparente neutralità vi sia un sub testo o un sottotesto implicito, che le rende maschili, esse sono il luogo della produzione simmetriche alla famiglia che è il luogo della riproduzione. **Fabbrica versus casa** (Gherardi 1999).

Tutto ciò ha avuto una conseguenza sostanziale sul modo in cui è stata per molto tempo analizzata la componente femminile. Un modo che **formalizza e giustifica il cosiddetto sex typing che attribuisce alle donne ruoli e posizioni in virtù delle loro qualità femminili, delle contraddizioni del loro duplice ruolo e di un diverso atteggiamento e comportamento sul lavoro.**

Una esemplificazione del modo in cui sono state studiate può essere sintetizzata dal modello del lavoro applicato in ambito maschile (lavoro e reddito influiscono sul tipo di vita di ciascuno) e da un modello di genere applicato in ambito femminile (i ruoli domestici determinano la dimensione della vita di una persona). Nelle analisi sulla occupazione maschile e femminile questi due modelli hanno in varia misura influenzato le scelte di uomini e donne nella carriera, nell'atteggiamento verso il lavoro e definito la posizione professionale. Un modello che per le donne non ha costituito un circolo virtuoso. (Luciano 1993; Luciano Olagnero 1996). Inoltre il paradigma lavoro-genere ha determinato l'oggetto di studio e influenzato in un certo senso i risultati della ricerca secondo il noto presupposto della profezia che si autoadempie. (nota 4) (Feldberg Glenn 1984)

4. Rovesciare lo stereotipo: le organizzazioni come costruzione sociale

Fra gli studi che hanno portato al superamento del modello del lavoro e del genere sopra enunciato va ricordata l'inchiesta condotta da una studiosa Viviane Isamberg Jamati (nota 5). Attraverso una indagine sul campo riguardante alcune fabbriche della cintura parigina, la sociologa, appartenente alla scuola della Sociologie du travail, dimostra come il basso livello di qualificazione che caratterizza l'occupazione femminile operaia renda più difficile l'accettazione del ruolo di lavoratrice e sia la causa principale degli alti livelli di assenteismo femminile.

Le considerazioni della **Sociologie du travail**, che mette l'accento sugli aspetti strutturali dell'organizzazione rispetto a quelli individuali e motivazionali (cfr. i casi A e B descritti al paragrafo 2 di questa lezione), sono

state riprese e sviluppate in una ricerca condotta da Bruno Maggi nella fabbrica Olivetti di Ivrea alla fine degli anni '60 ([Maggi 1968](#)) Analizzando la differenza dei tassi di assenza fra uomini e donne il sociologo italiano sottolinea il valore limitato nel tempo delle incombenze familiari, della maternità e dell'incompatibilità con il lavoro produttivo quale causa della maggiore assenza femminile. Altri fattori quali la scarsa mobilità, la non parità nella retribuzione, la parcellizzazione e scomposizione nelle mansioni giocano pesantemente nel porre a livelli più bassi della stratificazione aziendale la forza-lavoro femminile e condizionano la sua minore partecipazione al processo produttivo. Di conseguenza la variabile che incide pesantemente su livelli di assenza indipendentemente dall'essere uomini e donne è **l'organizzazione del lavoro**. In sintesi le persone che svolgono i compiti più dequalificati, le persone meno motivate si assentano maggiormente di chi non è toccato da processi di divisione del lavoro o di emarginazione. Le conseguenze di questa nuova impostazione sono molto importanti. **Da causa diretta e primaria la variabile sesso diventa una variabile interveniente secondaria. I comportamenti femminili non sono solo determinati dal loro doppio ruolo, ma dalle caratteristiche dell'organizzazione poco compatibili con il ruolo delle donne e anche con le caratteristiche emergenti della forza-lavoro maschile giovane agli inizi degli anni '70.**

Il modo in cui le organizzazioni, in particolare le caratteristiche delle posizioni occupate nell'organizzazione, strutturano i ruoli e predispongano a modelli di comportamento particolari e, talvolta, anche simili tra uomini e donne è stato messo in evidenza da una ricerca di una studiosa di Business Organization, Rosabeth Kanter. Essa è stata pubblicata nel 1977 in un libro, *Men and Women of the Corporation*, che le valse il premio Wright Mills per la sociologia, a dimostrare anche una nuova attenzione dell'accademia per queste tematiche ([Kanter 1988](#)).

Le osservazioni derivano da anni di ricerca condotte in una grande società per azioni su chi lavorava nei ruoli amministrativi, la cosiddetta nuova classe media, formata da manager, professionisti, tecnici e impiegati. La analisi della Kanter si estende anche alle mogli dei manager e si dimostra come esse si considerano parte del sistema organizzativo e vivano il ruolo dei mariti. **Lavoro e famiglia non sono più due mondi separati.**

Ritornando alla collocazione lavorativa delle donne, più numerose fra le segretarie e le impiegate e meno nei ruoli direttivi, la ricerca mette in luce come nella appartenenza alle organizzazioni e nel rapporto che si costruisce si delineino dei percorsi di ruolo che segnano la carriera e i comportamenti di uomini e donne. Le immagini del maschile e del femminile, radicate nei ruoli, non sono né inerenti alla natura dei compiti né alle caratteristiche degli uomini e delle donne, ma sono una costruzione sociale. **I ruoli, dunque, si costruiscono all'interno di una organizzazione. Quello femminile è relativo alla posizione che le donne occupano nella organizzazione: la loro posizione è determinata dal controllo delle risorse, dal potere.**

Una rilettura del concetto di potere di Crozier (cfr. il caso C descritto al paragrafo 2 di questa lezione) come categoria che definisce e ridefinisce i ruoli e le posizioni lavorative e rende simili nei comportamenti le donne e gli uomini che occupano posizioni direttive. Infatti le donne che fanno carriera rispondono a stereotipi precisi e consolidati nella cultura organizzativa.

Si individuano le ragioni che spiegano perché non sono molte le donne promosse ai livelli direttivi nella maggior parte delle grandi imprese. Tali ragioni vanno ricercate tanto nella loro identità sociale che è

considerata dai colleghi maschi come suscettibile di introdurre fonti addizionali di incertezza in operazioni che richiedono un elevato livello di fiducia quanto nel fatto che le organizzazioni desiderano ispirare fiducia agli estranei con cui trattano affari e, quindi, cercano di non violare le norme condivise di una comunità. Si vengono così a consolidare dei ruoli che sono connotati ad una struttura organizzativa che ha la funzione di governare l'incertezza e quindi di mantenere una certa stabilità.

Dalla ricerca emerge con chiarezza come le organizzazioni si conformino alle aspettative dell'ambiente sociale e, mantengano, quindi, una certa corrispondenza tra il loro sistema di status e i criteri di stratificazione in uso nella società e, contemporaneamente, come l'impatto della organizzazione sui loro membri si estenda anche all'esterno, oltre il luogo fisico dell'organizzazione.

Le elaborazioni teoriche sui risultati della indagini suggeriscono all'autrice alcune proposte operative che vanno nella direzione di un mutamento organizzativo e della creazione di nuove policies per le donne. Se, infatti, le donne hanno meno potere occorre individuare le opportunità che possono redistribuire il potere e riequilibrare le posizioni di uomini e donne nei contesti organizzativi. "Women issues" è un buon modo per indurre nuove politiche nella organizzazione, che mutano l'organizzazione del lavoro e il contesto ambientale esterno.

Questa analisi non considera solo la struttura organizzativa, ma pone l'accento sulla cultura organizzativa. Infatti le discriminazioni fra donne e uomini e fra le stesse donne e gli stessi uomini emergono come conseguenza di una cultura organizzativa e di pregiudizi individuali che contribuiscono a costruire la personalità dei soggetti discriminati.

Viene, così, ulteriormente dimostrata e precisata la flessibilità del sex typing. Gli attributi che lo definiscono possono cambiare: esso è basato su un artificio, costruito su fattori storici, cognitivi non naturali. Il sex typing ha, quindi, una soglia mobile e variabile che viene definita da un complesso di elementi che riguardano elementi organizzativi, caratteristiche individuali e professionali, fattori storici e culturali, rapporti politici e di potere. Il genere è una costruzione sociale.

5. Il genere nelle organizzazioni secondo gli studi organizzativi: approcci diversi agli studi di genere.

Gli studi della Kanter sono della fine degli anni '60 e si inquadrano, come si è detto all'inizio, nella prospettiva del femminismo, che offre un contributo interessante all'analisi organizzativa. In particolare apre la strada ad una lettura delle organizzazioni orientata non a una sola prospettiva di genere ma a più prospettive di genere.

Si sviluppano numerose ricerche. I contenuti di questi studi variano dalla considerazione del ruolo delle donne nella organizzazione, delle loro possibilità di accesso, di carriera e considerano le eventuali discriminazioni. Inoltre molte ricerche affrontano il tema problematico del rapporto fra genere e organizzazioni, la nozione di pratiche organizzative di genere, la considerazione della stabilità di alcune categorie come il genere maschile e femminile. Ciascuna di queste prospettive offre spiegazioni e soluzioni per le discriminazioni di genere.

Un buon resoconto di questi studi, con un riferimento alla letteratura anglosassone, si trova nel saggio di due

studiose statunitensi, Linda Smirch e Marta Calas "From the Woman's Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies", pubblicato nell'Handbook of Organization Studies del 1996 ([Mirch Calas 1996](#)). Esse individuano sei principali prospettive di lettura del rapporto fra genere e organizzazione che qui sinteticamente riassumo:

1) Women in management

L'interesse della conoscenza consiste nel dimostrare le ineguaglianze, soprattutto le ineguaglianze economiche, usando metodologie e linguaggi scientifici in particolare la statistica per far vedere le discriminazioni. Rappresenta più di trent'anni di studi e si colloca nella prospettiva di un femminismo liberal.

Le tematiche al centro delle analisi riguardano :le modalità con cui le donne possono entrare nelle organizzazioni, il modo in cui possono essere presenti e vincenti senza mettere in discussione quelli che sono i presupposti dell'organizzare e della organizzazione. L'attenzione è rivolta alle strategie messe in atto per raggiungere l'eguaglianza (uguale salario, uguali diritti, uguale accesso) piuttosto che sulle modalità per combattere le ineguaglianze. Esempio di questa linea di analisi sono gli studi sul comportamento organizzativo. Si va, cioè, a vedere se c'è differenza fra uomini e donne per quanto riguarda la partecipazione, la distribuzione del potere, oppure i processi di selezione e valutazione delle reciproche prestazioni.

2) La differenza di genere è dovuta ad una differenziazione psico sessuale, all'educazione familiare e alla costruzione del genere.

E' una prospettiva di lettura del genere e delle organizzazioni del Femminismo psicanalitico. Il femminile viene riscoperto come risorsa. Qualità considerate tipicamente femminili come l'attitudine per lavori di cura, spiccate disposizioni relazionali si presentano come una opportunità naturale e vantaggiosa tanto per l'organizzazione quanto per i singoli soggetti che le possono spendere.

3) Le donne costruiscono organizzazioni diverse

Viene messa in discussione l'organizzazione in quanto tale e viene affermato che le donne possano fare organizzazione in modo diverso ([Chiesi Piva 1988](#)). Si inquadra nella prospettiva di un femminismo radical. Si analizzano la natura dell'organizzazione, l'effettiva neutralità della organizzazione. e viene ripensato un modello alternativo a quello dato. Sono un esempio gli studi che si sono focalizzati sulle organizzazioni delle donne sia produttive che politiche come quelli che hanno studiato le modalità e le specificità delle organizzazioni delle donne. L'attenzione è principalmente rivolta alla solidarietà fra donne, alla costruzione di incarichi flessibili, di un sistema egualitario nelle paghe e negli incarichi partendo dall'idea e, forse anche dall'utopia, che le organizzazioni di donne possano essere organizzazioni diverse.

4) L'organizzazione non è asettica, ma espressione di un modello di potere esistente

Viene messa in discussione l'asetticità dell'organizzazione e, contemporaneamente, si sottolinea come

esista un modo di fare genere delle organizzazioni e di organizzare. Corrisponde ad un femminismo di impostazione marxista, e rappresenta un approccio più radicale di quello indicato al punto 3. **Questi studi guardano a come le pratiche di genere siano costruite e come si intersechino con altre discriminazioni quali razza e classi.** L'organizzazione non è più vista come un contenitore asettico, ma si insiste nella responsabilità delle organizzazioni nel fare genere. Il genere sta nelle relazioni che si costruiscono. Di conseguenza organizzazioni diverse costruiscono diversamente il genere.

5) Femminismo postmoderno nell'analisi della organizzazione

Si rende problematica la categoria di genere come categoria stabile e immutabile, che può essere applicata universalmente. L'enfasi è posta sul linguaggio come un sistema che costruisce le differenze. Il linguaggio è visto come strumento di potere che permette sia di creare che di mettere in discussione i discorsi e le credenze che sono alla base delle conoscenze dominanti. In questa ottica discorsiva la conoscenza dipende dalle possibilità di rappresentare la realtà, una realtà, che, però, esiste al di fuori della sua stessa rappresentazione. Di conseguenza la conoscenza di una o di un'altra realtà può essere messa in discussione. L'accento è posto sul processo di costruzione e di decostruzione dei significati. **Un processo di decostruzione del significato delle organizzazioni e della loro storia offre una strategia per dimostrare i limiti del discorso organizzativo e della costruzione di discriminazioni di genere.** Ad esempio il *tetto di cristallo* che limita le carriere femminili è discorsivamente e storicamente costruito in modo opposto ad un discorso che assume la possibilità di una assenza di barriere. L'esistenza del tetto di cristallo è una verità che è stata assunta come vera da chi ad esempio assume delle prospettive spiegate al punto 1 per combattere questo limite. Questa modalità di lettura della realtà come prodotto di una realtà discorsiva di potere si estende anche ad altre situazioni e riguarda, ad esempio, le discriminazioni di classe e di etnia.

6) Pluralità delle culture organizzative e validità di modelli alternativi al modello occidentale di organizzazione

E' criticato il concetto di genere come quello meramente costruito nelle società occidentali. Esistono altri modi di configurare il genere e nuove e più complesse relazioni fra donne e uomini al di fuori di un contesto di una oppressione e uniformazione prodotta dai processi di globalizzazione.

Si studiano e si presentano altri tipi di modelli di organizzare e di organizzazioni appartenenti ad altre società propriamente del terzo mondo. I modelli di organizzazione riflettono contesti e culture diverse. Di conseguenza la problematica del tetto di cristallo riguarda l'accettazione di un modello di organizzazione tipicamente occidentale. Esistono anche altre modalità di organizzazione come ad esempio quello proposto da donne che hanno sviluppato un sistema territoriale misto e rifiutano una categoria di genere collegata ad una cultura occidentale.

Ciascuna delle prospettive che ho sinteticamente descritto si interseca con le altre. Tutto questo dimostra come non esista una prospettiva di genere univoca, ma come queste varino e dipendano dalle situazioni

analizzate, dalle metodologie utilizzate, dai programmi proposti e dalla premesse culturali e etiche di partenza.

La eterogeneità delle diverse prospettive costituisce uno stimolo e una opportunità per la ricerca.

Note Bibliografiche

(nota 1) C.Babbage, *On the economy of Machinery and Manufacture*, 1832, riportato in H. Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico: la degradazione del lavoro nel 20 secolo*, trad.it., Einaudi, Torino 1978

(nota 2) Le indicazioni sulle Relazioni Umane si trovano nel capitolo 2, *Dopo Taylor. Nascita e fortuna delle Relazioni umane*, in G. Bonazzi, *Storia del Pensiero organizzativo*, Milano, Angeli 1995

(nota 3) Le indicazioni relative alle teorie motivazionali sono ben sintetizzate nel capitolo 4, *Le teorie della crescita della personalità*, in G. Bonazzi, *Op.cit*

(nota 4) Si rinvia al capitolo "Le differenze di genere" in A.Bagnasco, M.Barbagli, A.Cavalli, *Corso di Sociologia*, Bologna, Il Mulino 1997

(nota 5) Isamberg Jamati, V. , *Adaptation au travail et niveaux de qualification des femmes salariés. Enquête sur l'absentéisme dans la région parisienne*, in "Revue Française de Sociologie", I, 1960. Una buona sintesi delle sue ricerche si trova nel saggio scritto in collaborazione con Madeleine Guilbert, *La ripartizione per sesso*, e pubblicato in G. Friedmann , P.Naville , *Trattato di Sociologia del lavoro*, Milano, Comunità 1978 vol.1

Bibliografia

Babbage, C., *On the economy of Machinery and Manufacture*, 1832 riportato in H. Braverman, *Lavoro e capitale monopolistico*, trad.it., Einaudi, Torino 1985

Bianco M.L., *Donne al lavoro: cinque itinerari fra le diseguglianze di genere*, Scriptorium 1997

Bonazzi G., *Storia del pensiero organizzativo*, Milano, Angeli 1995

Chiesi, M., Piva, P., *Guida alle azioni positive : la gestione delle differenze uomo donna nelle aziende*, Edizioni Lavoro, Roma 1988

Cockburn, C., *Machinery of Dominance: wome, men and technical know-out*, Londra, Pluto 1985

Crozier, M., *Il fenomeno burocratico*, trad.it., Milano, Etas Compass 1969

Feldberg R. e Glenn E., *Male and Female: job versus gender models in the Sociology of Work*, 1984 in J.Siltannan e M.Stanworth, *Women and the Public Sphere: A Critique of Sociology and Politics*, Londra, Hutchinson 1984

Ferrante, M., Zan, S., *Il fenomeno organizzativo*, Carocci, Roma 1994

Fletcher, J., *Disappearing Acts: Gender, Power, and Relational Prtctice at Work*, Mit Press, Cambridge, Mass. 1999

Gherardi S., *Il genere nelle organizzazioni. Il simbolismo del maschile e del femminile nella vita organizzativa*, Milano, Cortina 1999

- Isamberg Jamati, V. ,*Adaptation au travail et niveaux de qualification des femmes salariées. Enquête sur l'absentéisme dans la région parisienne*, in "Revue Française de Sociologie", I, 1960 in G.Friedmann e P. Naville , Trattato di Sociologia del lavoro, Milano, Comunità 1978
- Luciano, A., Olagnero, M. e altri, *Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità fra donne e uomini*, Milano, Angeli 1996
- Luciano, A., Tornei. Donne e uomini in carriera, Milano, Etas 1993
- Maggi, B., L'assenteismo in una grande azienda. Differenza fra uomini e donne, in " Quaderni di sociologia", ottobre-novembre 1968
- Moss Kanter R. *Maschile e femminile in azienda : due culture a confronto*, trad.it. edizioni &O, Milano 1988
- Smirch, L., Calas. M. "From the Woman's Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies" in Clegg S. R., Hardy C., Nord W.R., *Handbook of Organization Studies*, Sage, Los Angeles, 1996