Percorsi di Apprendimento Interattivo per Studenti

Enzo Spaltro

Nona lezione

LE METAFORE ORGANIZZATIVE

Il concetto di metafora si è molto sviluppato seguendo la lunga ondata della soggettività emergente nella società affluente. La soggettività è tuttora accettata con molto sospetto pìer cui la metafora viene sempre più usata come una strada segreta di espìressione di soggettività.Un modo per esprimere punti di vista deboli cotro il potere vigente e forte. Un modo di espressione usato per filtrare attraverso le maglie del potere che impedisce la soggettività altrui sostenendo la priorità dell'obbiettività che altro non è che la sua soggettività presentata come oggettiva.La metafora può anche essere considerata come un modo di esprimere la creatività ed il pensiero laterale. Così si può comprendere lo strardinario sviluppo avuto dalla metafora nella formazione ed in ogni momento di cambiamento organizzativo.

Come definizione generale della metafora noi possiamo dire che la metafora è una forma retorica di sostituzione di un termine con un altro connesso col precedente in modo da ottenere una parziale sovrapposizione semantica che ne permette una più facile accettazione. Ad es. se dico che Giovanni è un leone per dire che è coraggioso ed audace come un leone, o se dico che un tavolo ha quattro gambe ottengo una più facile accettazione della mia affermazione perchè tratto il tavolo come un animale quadrupede in modo che la metafora consente una più facile accettazione del concetto. La parola deriva dal greco: metà = al dilà + férein = porto, cioè portare attraverso,trasferire, portare fuori dall'attuale schema di riferimento. Seguendo le idee di G.Morgan (1986), si sta sviluppando una pratica ed una ricerca specifica nel campo del pensiero metaforico che dimosra il crescente impatto di questo ragionamento nel campo della gestione delle risorse umane. Jorge Borges ha sostenuto che la metafora è "una segreta simpatìa tra differenti concetti" per proporre una "semplice" espressione di concetti piuttosto complessi. Egli intende la metàfora come una via segreta per passare attraverso al potere.

Noi possiamo a tutt'oggi individuare in psicologia del lavoro una storia delle organizzazioni seguendo quattro gruppi principali di metafore.
Le metafore della macchina, dell'organismo, della famiglia e del sentimento.

La macchina è una metafora di origine tedesca, centrata sulla guerra, sulla razionalità e sulla organizzazione scientifica.

L'organismo è una metafora di origine americana centrata sulla produzione, sulla ricchezza, sull'equilibrio mente-corpo e sul raggiungimento di obbiettivi.

La famiglia è una metafora di origine giapponese centrata sulla sicurezza, sull'appartenenza, sull'idea di gruppo di riferimento e di delega di responsabilità.

Il sentimento è una metafora di orgine italiana centrata sulle relazioni di pìiccolo gruppo e sulla piccola industria, oltre che sull'idea soggettiva di organizzazione centrata su relazioni e dimensioni psichiche e di percezione-sentimento che portano a definire l'organizzazione come stato d'animo.

Tante altre metafore sono in corso di formulazione ed attuazione, come quella della rete, duella del franchizing, quella della mission, dell'immagine ecc.

Oggi il successo di un'organzzazione è molto dipendente dalla metàfora che riesce ad inventare ed a realizzare.

Indietro

Contatta il Prof. Enzo Spaltro