

DESCRIZIONE DEI TRE SISTEMI OPERATIVI



CULTURA RELAZIONALE - ANDROID (CONTESTO RELAZIONALE)

Android è noto per la sua piattaforma aperta e personalizzabile, che incoraggia la collaborazione tra sviluppatori e la personalizzazione da parte degli utenti. Questo si riflette nella cultura relazionale di Schein, che pone l'accento sulle «*relazioni personali cooperative e fiduciarie, simili a quelle che si sviluppano nell'ambito dell'amicizia o in team altamente efficienti*» (E. Schein).

- RELAZIONI PERSONALI COOPERATIVE: si mettono da parte le tendenze egoistiche per focalizzarsi sulle relazioni interpersonali, determinando un ambiente cooperativo altamente produttivo.
- RELAZIONI PERSONALI FIDUCIARIE: vi è la consapevolezza che solo le relazioni basate sulla fiducia (anziché sul timore) sono produttive sia per l'organizzazione che per il singolo.
- RELAZIONI POTENZIALMENTE AMICALI: qui è molto facile che si possa diventare amici (oltre che colleghi). Spesso, infatti, la relazione prosegue anche fuori dall'ufficio, ed anche dopo che si è cambiato il lavoro.
- RELAZIONI CHE RENDONO IL TEAM ALTAMENTE EFFICIENTE: un team di persone cooperative rende molto di più di un team fatto di tante individualità egoistiche (anche se singolarmente efficienti). A questo livello, le persone si sentono protette da un cerchio della sicurezza sociale, perché instaurano connessioni più profonde e autentiche tra di loro, basate sulla reciproca fiducia e sul sostegno reciproco.

Nel contesto lavorativo, questo livello di relazione è spesso presente in team o organizzazioni in cui i membri si sentono coinvolti, valorizzati e rispettati. Ciò contribuisce a creare un ambiente di lavoro positivo e armonioso, in cui le persone si sentono ispirate a collaborare e a dare il massimo delle loro capacità.

Al livello relazionale – a seconda della capacità relazionale del soggetto – potremo avere una capacità relazionale di base (da parte del COOPERATIVO) ed una capacità relazionale più spiccata (da parte del CORDIALE).

FONDAMENTO BIOLOGICO DI ANDROID

Il sistema relazionale di Android si basa sulla predominanza del sistema parasimpatico, caratterizzato da un respiro e un battito cardiaco più lenti, che mettono il corpo in modalità “vivere”. In questa modalità, il corpo si relaziona in modo armonioso con se stesso, con gli altri e con il mondo esterno. Tuttavia, l’attivazione del parasimpatico in situazioni di pericolo può impedire una reazione pronta, esponendo la persona a conseguenze negative.



CULTURA PROFESSIONALE - WINDOWS (CONTESTO DI RELAZIONI PROFESSIONALI)

CONTESTO DI RELAZIONI PROFESSIONALI

Windows è un sistema operativo che si adatta a vari ambienti, dalle esigenze personali a quelle aziendali, ed è più aperto rispetto a iOS di Apple. Questo può essere assimilato alla cultura professionale di Schein, caratterizzato da relazioni più formali, basate su «*ruoli transazionali e supervisioni regolamentate, supporto, e la maggior parte delle relazioni d'aiuto professionali*» (E. Schein).

Le interazioni sono più incentrate sulle attività lavorative e sugli obiettivi organizzativi piuttosto che su legami personali profondi.

- **RELAZIONI PROFESSIONALI:** il focus è sulla professione e quindi la funzione svolta (per es. contabile, venditore, assistenza, ecc.). Una volta assegnato il ruolo al soggetto, costui si deve attenere alle funzioni assegnateli. Ogni ruolo ha un suo scopo che il professionista deve conseguire tramite le competenze assegnateli con un minimo di coordinamento rispetto alle altre funzioni.

- **RELAZIONI TRANSAZIONALI:** si fa qualcosa e ci si aspetta di ottenere qualcosa. Per esempio, si lavora per un mese per ottenere lo stipendio; il capo ordina ed il subordinato esegue; il cliente chiede e il venditore risponde; quando si entra in ufficio si dice «buongiorno» e ci si aspetta che anche gli altri dicano «buongiorno» o che comunque siano gentili.

- **SUPERVISIONI REGOLAMENTATE:** questo livello è compatibile con una visione gerarchica dell'organizzazione. La gerarchia tiene unita l'organizzazione in vista del perseguitamento di uno scopo unitario. Ogni soggetto dell'organizzazione è supervisionato da un soggetto a lui subordinato. Per esempio, il contabile emette la fattura, mentre il capo contabile controlla che il lavoro del suo sottoposto sia stato fatto correttamente.

A questo livello, le persone possono collaborare efficacemente per raggiungere gli obiettivi aziendali e fornire il supporto necessario, ma le relazioni tendono a essere più strutturate e meno basate sulla fiducia e sul coinvolgimento personale.

In ogni caso, a questo livello, le relazioni non potrebbero essere basate sul timore, altrimenti ricadremmo nel livello antagonista.

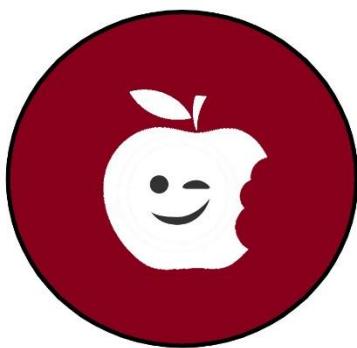
Di conseguenza, le comunicazioni, a livello professionale, possono essere più formali e gerarchiche, con una maggiore attenzione alla risoluzione dei problemi operativi in un clima di serenità.

Nel contesto lavorativo, questo livello di relazione può essere presente in organizzazioni più tradizionali o in situazioni in cui la natura del lavoro richiede un approccio più formale e regolamentato.

Al livello professionale – a seconda della capacità relazionale del soggetto – potremo avere una capacità relazionale di base (da parte dello SPECIALISTA) ed una capacità relazionale più spiccata (da parte del PRAGMATICO).

FONDAMENTO BIOLOGICO DI WINDOWS

Il sistema professionale di Windows si basa sull'equilibrio tra il sistema simpatico e il sistema parasimpatico, con respiro e battito cardiaco regolari che mantengono il corpo in una modalità “serena”. In questa modalità, il corpo si relaziona in modo naturale con persone e organizzazioni, garantendo attività funzionali e produttive. Questo equilibrio permette al sistema simpatico di attivarsi di fronte a criticità o stress reali, mentre il parasimpatico prevale in situazioni di comfort.



CULTURA COMPETITIVA - APPLE iOS (CONTESTO DI RELAZIONI COMPETITIVE)

CONTESTO DI RELAZIONI COMPETITIVE

iOS è noto per il suo ecosistema chiuso e controllato, dove ci sono regole e politiche rigide che gli sviluppatori e gli utenti devono seguire. Questo può essere paragonato a una cultura organizzativa competitiva, dove esistono regole rigide e una certa rigidità nelle relazioni, potendo portare a conflitti interni e resistenza al cambiamento.

È caratterizzato da un approccio comportamentista individuale e formale, fondato sulla competizione tra almeno due schieramenti (il VINCENTE ed il PERDENTE), in un contesto in cui è premiato chi ha merito, anche col ricorso agli strumenti del bastone (per chi ha demeriti) e della carota (per chi ha meriti).

- IL VINCENTE tende a raggiungere in autonomia i risultati prefissati per sviluppare organizzazioni gerarchiche fortemente competitive in cui l'esigenza dell'utenza è considerata un'occasione di profitto individuale con una visione in cui conta l'ambizione e il successo materiale.
- IL PERDENTE cerca di trarre profitto dalla compassione che potrebbe derivare dalla condizione di VITTIMA all'interno dell'organizzazione professionale.
- IL MERITO è un tipo di cultura transazionale individualista, in cui chi dà di più deve ottenere di più e chi performa di meno deve ottenere meno. L'organizzazione, quindi, premia i comportamenti meritevoli con la CAROTA (bonus, premi, menzioni particolari, avanzamenti di carriera, ecc.).
- IL BASTONE: a chi performa meno deve essere tolta la carota. Oppure, se commette un errore importante, deve essere punito col BASTONE (sanzione, sospensione, procedimento disciplinare, licenziamento, ecc.)

A questo livello, le relazioni sono basate sul timore di perdere il premio o di ottenere una punizione da parte del supervisore.

Di conseguenza, le comunicazioni, a livello professionale, sono molto formali o apparentemente informali, perché lo scopo è preservare se stessi in un'organizzazione in cui il primo comandamento è sopravvivere agli altri.

È ritenuto importante scalare la scala gerarchica per assumere una posizione di potere derivante anche dalla possibilità di dispensare agli altri le carote e i bastoni.

Nel contesto lavorativo, questo livello di relazione può essere presente in istituzioni o nelle corporation che si fondano sulla competizione e sul raggiungimento dei risultati.

Al livello professionale – a seconda della capacità relazionale del soggetto – abbiamo una capacità relazionale, ancora socialmente accettata, come nel caso dell'**ANTAGONISTA VINCENTE** e dell'**ANTAGONISTA PERDENTE**.

Al di sotto dell'**ANTAGONISTA**, abbiamo delle personalità socialmente dannose come il **COLLERICO** e l'**ISTIGATORE**.