

Organizzazione e salute

Tartaglino D.
Binetti P.
2008
Volume di 240 pagine



Il testo aiuta a comprendere come il moderno concetto di salute cerchi di superare la dicotomia tra individuo e organizzazione, evidenziando come entrambi siano attori e responsabili della salute. Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Per questo motivo oltre lo studio dei classici rischi fisici legati al tema della sicurezza lavorativa, si è affiancato quello dei cosiddetti rischi psicosociali che riguardano variabili legate al clima organizzativo e agli stili di convivenza sociale. Quando si rivelano condizioni di scarso benessere organizzativo si determinano, sul piano concreto, fenomeni quali diminuzioni della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza d'impegno, aumento di reclami e lamentele della clientela. Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere rende, pertanto onerosa la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Il concetto di salute organizzativa suggerisce che le organizzazioni potrebbero progredire e trovare beneficio nel tutelare la relazione con le persone che vi lavorano. La prospettiva sul benessere richiede una prospettiva di cambiamento culturale. Significa considerare centrale, nelle scelte strategiche e nei valori di riferimento, la qualità della convivenza organizzativa. La convivenza organizzativa può essere affidata alla mera tradizionale prassi consolidate, delegata alla dinamica dei rapporti gerarchici oppure può essere pensata, curata, gestita con il contributo di tutti gli attori della scena organizzativa. E' ormai chiaro che un'organizzazione "in salute" può essere anche più efficace e produttiva.