



**BENESSERE E MALESSERE DEGLI OPERATORI SANITARI:
QUALE RUOLO DELL'ORGANIZZAZIONE?**

Caterina Gozzoli

Se ci rifacciamo ad una concezione di organizzazione come sistema sociale cioè “come insieme di persone e di gruppi associati per risolvere problemi comuni e per sviluppare progettualità e produttività comune con l’esigenza di stabilire relazioni di collaborazione” siamo rimandati, necessariamente , alla dimensioni di soggettività e intersoggettività, in cui vengono considerate logiche di tipo affettivo e relazionale.

Se ci rifacciamo ad una concezione di organizzazione come esclusivo sistema di azione, cioè come puro “insieme di mezzi (tecnici, materiali, umani) congegnati al fine di realizzare obiettivi di produzione nel modo più efficace possibile”, non immagineremo di prenderci cura dei legami e del primo capitale che abbiamo ..quello umano (Lévi, 2005).

COSTRUTTI GUIDA

- ✓ **INTERAZIONE-RELAZIONE**
(re-fero; re-lego) il salto avviene occupandoci di legami e di ricerca di senso e non solo di ruoli e funzioni)
- ✓ **ORGANIZZAZIONE** (organon)
- ✓ **AMBIENTE** (ambiens)

PROSPETTIVA INDIVIDUALE
(Aspettative, Motivazione, Efficacia, Autostima, Gestione dello stress, Presa di decisione, Stile di leadership)

**PROSPETTIVA RELAZIONE
INDIVIDUO - AMBIENTE (LEGAMI
E CULTURE: mandati, contratto
psicologico, appartenenza, giustizia e
equità organizzativa, identità
organizzativa)**

LA RILEVANZA DEL TEMA

Relazioni lavorative : perché parlarne?

IL GRUPPO DI LAVORO : DISPOSITIVO INTERMEDIO

(cambiamento/innovazione/cre
atività/efficacia/produttività
/rivalità, regressioni,
malessere, inefficacia)

Un modo di
guardare alle
relazioni
la Convivenza
organizzativa

ELEMENTI DEL CONVIVERE ORGANIZZATIVO:



IDENTITA'



OGGETTO DI LAVORO



ALTERITA'



CULTURA DELLA DIFFERENZA

Significa integrare questi quattro elementi della relazione, al fine di creare prodotti innovativi

Forma di
Convivenza
Affliativa

Forma di
Convivenza
Efficientista



Convivenza
Caotico-paralizzante



Forma convivenza generativa: innovazione e produttività

To Attack: « attaccare»

To Mob: “linciare”

To Burn: “bruciare”

- 
- 
- ✓ Reattività emotiva
 - ✓ Vergogna
 - ✓ Competizione e/o confusione
 - ✓ Senso di ingiustizia organizzativa
 - ✓ Perdita di identità organizzativa
 - ✓ Solitudine

- 
- 
- ✓ Senso professionale esclusivo nella relazione di aiuto
 - ✓ Ambienti molto idealizzato
 - ✓ Conflittualità e rivalità latenti
 - ✓ Solitudine organizzativa

COSTI DEL MALESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO

Al lavoratore:

sul piano fisico: sintomi e malessere psicologico, depressione, isolamento sociale, malattie somatiche, ansia, panico;

sul piano emotivo: crisi esistenziale, relazionale, economica, crisi dei rapporti personali e familiari...;

All'organizzazione:

perdita di tempo e denaro, ma anche della capacità produttiva della persona e del suo gruppo di lavoro;

Allo Comunità:

Ritiri anticipati dal lavoro, aumento delle spese assistenziali e sanitarie e disoccupazione