

Il malessere sociale nel comportamento organizzativo

Autore: Sabetta Sergio Benedetto

In: Diritto civile e commerciale

Luhmann ci ricorda che nei sistemi riflessivi si ha una distinzione tra sistema e ambiente, tuttavia nell'autoriferimento il riferirsi a se stesso non costituisce mai la totalità essendo sempre necessario il riferimento al mondo e all'ambiente ossia all'esterno, si creano confini in relazione al senso per i processi interni al sistema con rinvii permanenti al sistema stesso e all'ambiente in cui agisce, nel quale si creano possibilità evolutive nella costante distinzione sistema/ambiente, l'informazione esterna viene elaborata e filtrata dal senso entro il sistema (Mackey), creando l'ulteriore differenza necessaria all'elaborazione dell'informazione stessa.

Weick

parla di costruzione del significato, produzione e contemporanea interpretazione del senso, nel quale vi è la costruzione retrospettiva del significato sulla realtà creata in questo emerge la possibile discrepanza tra le previsioni del singolo e le sue aspettative consce o inconsce che vengono a porsi entro la struttura, in una connessione elaborativa delle informazioni tra ambienti, si pongono quindi i due concetti di identità e immagine quali termini opposti del processo di produzione del senso in cui i due costrutti risultano strettamente connessi.

Secondo il modello Scandagli

(Castelli - Merlino) ad una immagine esterna visibile fornita di radici, vi è una parte sottostante invisibile data dal livello di discorsività (Spazi, tempi, attori, temi e figure) che a sua volta si appoggia sui livelli della narratività (Ruoli, trasformazioni, percorsi storici) e dei valori (Modelli di comportamento, etica, assunti taciti) che non sono rintracciabili nel sistema organizzativo visibile né tantomeno nella sola documentazione, l'insieme dell'organizzazione agisce comunque in un ambiente da cui riceve gli stimoli, questo avviene non solo attraverso le relazioni sociali dirette, istituzionali e interorganizzative su cui solitamente si appunta l'attenzione, ma anche dall'insieme del tessuto sociale in cui opera, infatti ad un sottosistema organizzativo costituito dai sub-sistemi strategico, tecnologico, strutturale e culturale, corrisponde un sovra sistema ambientale da cui provengono e in cui vivono gli esseri umani che agiscono nel sistema organizzativo stesso, quindi nell'impossibilità di creare un esercito di caserma, ossia completamente staccato dal vivere sociale e confinato in strutture autonome, come nell'esercito post napoleonico della Restaurazione e del Secondo impero (Ritter), concettualmente ripreso dal sistema imprenditoriale nipponico di fine '900, non resta che valutare gli impatti che l'ambiente porta sul sistema organizzativo, anche considerando la necessità di stima e autorealizzazione che la teoria di Herzberg prevede e che non può essere disgiunta dall'influenza ambientale esterna al sistema stesso.

E' stato osservato che viviamo in una "società organizzazionale" in cui i modelli comportamentali non risultano più omogenei ma frammentati e differenziati (Durkheim), sorge pertanto la necessità di una ricomposizione che non può che rifarsi alle varie esperienze storiche, come nel Giappone in cui la collettività dell'organizzazione viene a riassorbire l'individuo e la sua famiglia, trasformandosi in una super famiglia nella quale devono vivere i "valori spirituali" della cooperazione, armonia, cortesia, umiltà, servizio e correttezza

(Masaaki), nel crearsi nelle organizzazioni gruppi di status diversi queste vengono invase da una "guerra culturale" strisciante, tali sottoculture favoriscono tipi diversi di "fedeltà" che favoriscono riserve culturali, tanto più che ogni individuo tende a dare un proprio senso alla vita.

In questo rapporto tra l'ambiente e l'organizzazione quale sistema che in esso agisce, vi è anche la dimensione qualitativa che necessita della capacità di riflettere su se stessi ed eventualmente modificarsi, questo tuttavia può avvenire solo in una dimensione interpersonale e cooperativa di forte senso di appartenenza ad un gruppo dalle finalità condivise, vi è quindi la necessità anche di un progetto personale che superi il puro personalismo (Flores D'Arcais), questo tuttavia risente degli umori dell'ambiente e dell'elaborazione che il gruppo in cui agisce nell'organizzazione attua, in questa visione il peso del supporto e dell'accudimento quotidiano del caregiving familiare, i disturbi dell'umore di tipo depressivo di origine o comunque facilitato dall'ambiente sociale che viene a incidere su fattori genetici, frustrazioni di tipo autolesionistico facilitati da difetti di comunicazione, vengono ad incidere sull'efficienza qualitativa del sistema organizzativo, ancor più se relativo a sistemi di ricerca della qualità.

Bibliografia

- N. Luhmann, Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale, Il Mulino, 1990;
- D. M. Mackey, Information, mechanism and meaning, Cambridge, MIT Press, 1969;
- K. Weick, Senso e significato nell'organizzazione, Cortina ed., 1997;
- P. Castelli - M. Merlino, Identità, Immagine e creazione del senso: un modello semiotico per le imprese, 69-90, E & M, SDA Bocconi, 2,2007, Etas;
- G. Ritter, I militari e la politica nella Germania moderna. I rapporti politico-militari in Francia dall'epoca della Restaurazione alla fine della prima guerra mondiale, 353-382, Vol. I, Einaudi, 1967;
- P. Calegari, Azioni e bisogni umani, Cortina ed., 1982;
- K. Ishikawa, Che cos'è la qualità totale, Il Sole 24 Ore, 1992;
- I. Masaaki, Kaizen, Il Sole 24 Ore, 1992.

<https://www.diritto.it/il-malessere-sociale-nel-comportamento-organizzativo/>