

Stress lavoro-correlato e retention: una leva strategica

Come il benessere organizzativo incide su motivazione, produttività e capacità di trattenere i talenti, trasformando un obbligo normativo in un investimento strategico per la sostenibilità aziendale.

Negli ultimi anni il mondo del lavoro sta attraversando trasformazioni profonde. Cambiano i modelli organizzativi, cambiano le modalità di collaborazione e, sempre più spesso, cambiano anche le aspettative dei lavoratori nei confronti del proprio lavoro. In questo scenario emerge con sempre maggiore evidenza un tema che riguarda non solo il benessere individuale, ma anche la sostenibilità delle organizzazioni: lo stress lavoro-correlato.

Molti lavoratori descrivono oggi una sensazione diffusa di pressione costante, legata a ritmi di lavoro intensi, richieste crescenti e difficoltà nel mantenere un equilibrio tra vita professionale e personale. Quando questa condizione si protrae nel tempo, può trasformarsi in una vera e propria situazione di stress lavoro-correlato, con effetti che non riguardano soltanto la salute delle persone ma anche il funzionamento delle organizzazioni.

Non è un caso che il tema sia stato riconosciuto anche a livello normativo. Il Decreto Legislativo 81/2008, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede infatti l'obbligo per le aziende di valutare e gestire il rischio da stress lavoro-correlato, riconoscendo che il benessere dei lavoratori rappresenta una componente fondamentale della sicurezza.

La psicologia del lavoro studia da molti anni le condizioni che possono favorire lo sviluppo dello stress nei contesti organizzativi. Una delle teorie più conosciute è quella elaborata dallo psicologo Robert Karasek, secondo cui il rischio di stress aumenta quando le richieste lavorative sono molto elevate ma il lavoratore ha poco controllo sulle proprie attività. In altre parole, non è soltanto la quantità di lavoro a generare stress, ma soprattutto la percezione di non avere gli strumenti o l'autonomia necessari per gestire le richieste dell'organizzazione.

Un'altra prospettiva molto influente è quella proposta dal sociologo Johannes Siegrist, che ha messo in evidenza come lo stress possa nascere anche da uno squilibrio tra lo sforzo richiesto al lavoratore e il riconoscimento ricevuto in cambio. Quando l'impegno profuso non trova un adeguato riscontro, sia in termini economici sia in termini di valorizzazione professionale, il rischio di frustrazione e affaticamento psicologico aumenta.

Pubblicità

Negli ultimi anni diversi studi hanno inoltre sottolineato il ruolo delle cosiddette risorse lavorative, come il supporto dei colleghi, la qualità della leadership o la chiarezza dei ruoli. Quando queste risorse sono presenti, i lavoratori riescono a gestire meglio anche carichi di lavoro elevati. Quando invece mancano, anche richieste relativamente normali possono diventare fonte di stress.

Lo stress lavoro-correlato non è soltanto una questione individuale. Quando diventa diffuso all'interno di un'organizzazione, può avere conseguenze rilevanti anche sul funzionamento dell'azienda.

Numerosi studi mostrano come condizioni lavorative caratterizzate da stress elevato possano incidere sulla concentrazione, sulla capacità decisionale e sulla qualità delle relazioni professionali. Nel lungo periodo questo può tradursi in un aumento dell'assenteismo, in una riduzione della produttività e, nei contesti più critici, in una maggiore probabilità di errori o incidenti sul lavoro.

A questi aspetti si aggiunge un fenomeno che negli ultimi anni sta attirando sempre più attenzione: il legame tra stress lavoro-correlato e retention del personale, cioè la capacità delle organizzazioni di trattenere i propri lavoratori nel tempo.

Quando il lavoro viene percepito come costantemente stressante o poco sostenibile, aumenta la probabilità che le persone inizino a cercare nuove opportunità professionali. Non sempre si tratta di decisioni immediate o drastiche. Spesso il processo è graduale e si manifesta inizialmente come una diminuzione della motivazione, del coinvolgimento e del senso di appartenenza all'organizzazione.

Nel tempo, tuttavia, questa disaffezione può trasformarsi in una vera e propria intenzione di lasciare il lavoro. Il turnover del personale rappresenta una sfida significativa per molte organizzazioni. La perdita di lavoratori esperti comporta infatti costi legati alla selezione, alla formazione e all'inserimento di nuove risorse, oltre alla possibile perdita di competenze e conoscenze accumulate nel tempo.

In questo senso la gestione dello stress lavoro correlato non riguarda soltanto la tutela della salute dei lavoratori, ma anche la capacità delle aziende di mantenere e valorizzare le proprie risorse umane.

Sempre più ricerche evidenziano come ambienti di lavoro caratterizzati da relazioni positive, comunicazione chiara e leadership supportiva favoriscano livelli più elevati di soddisfazione lavorativa e riducano la probabilità che i lavoratori decidano di lasciare l'organizzazione.

Promuovere il benessere organizzativo non significa eliminare ogni forma di pressione lavorativa, cosa che sarebbe spesso impossibile, ma creare contesti in cui le richieste del lavoro siano bilanciate da risorse adeguate.

Il supporto dei colleghi, la chiarezza dei ruoli, la possibilità di partecipare ai processi decisionali e l'accesso a percorsi di formazione rappresentano tutti elementi che contribuiscono a rendere il lavoro più sostenibile.

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, inoltre, un ambiente organizzativo sano può contribuire a ridurre il rischio di errori e incidenti. Lo stress cronico, infatti, può compromettere le capacità cognitive e ridurre il livello di attenzione, elementi particolarmente critici in molti contesti lavorativi.

Per questo motivo la prevenzione dello stress lavoro-correlato non dovrebbe essere considerata soltanto un obbligo normativo, ma anche un investimento strategico per le organizzazioni.

In conclusione, Il rapporto tra stress lavoro-correlato e retention del personale evidenzia come il benessere dei lavoratori

rappresenti oggi una componente essenziale della sostenibilità organizzativa.

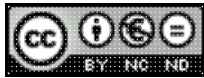
Creare ambienti di lavoro che promuovano equilibrio, supporto e riconoscimento non significa soltanto migliorare la qualità della vita lavorativa delle persone, ma anche rafforzare la capacità delle organizzazioni di mantenere nel tempo le proprie competenze e affrontare con maggiore stabilità le trasformazioni del mondo del lavoro.

In un contesto professionale sempre più complesso, prendersi cura del benessere dei lavoratori non è quindi solo una scelta etica, ma una condizione fondamentale per la crescita e la resilienza delle organizzazioni.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta sistemico relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni.

Esperto in Psicologia della salute organizzativa e Psicologia della Sicurezza lavorativa



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it