

Qual è la relazione tra smart working e benessere del lavoratore?

Un ricerca mira a comprensione le strategie di smart working e l'effetto sul benessere individuale e organizzativo: l'esposizione, il benessere e i fattori di disagio del lavoratore.

La pratica dei dipendenti che lavorano da remoto, lontano dal posto di lavoro convenzionale, è diventata un fenomeno vario e in rapida evoluzione. I processi di ridefinizione del lavoro, già in atto nell'era pre-pandemia (prima dell'11 marzo 2020 quando l'Organizzazione Mondiale della Sanità dichiarò la malattia COVID-19 una pandemia), con l'avvento del COVID-19 sono diventati ampiamente richiesti. Diverse organizzazioni (terziario, istruzione, servizi professionali, pubblica amministrazione) sono state coinvolte nello smart working. Nello specifico, i ricercatori sostengono che nel settore pubblico c'è stato un uso generalizzato e indiscriminato dello smart working senza comprendere, in realtà, i requisiti per introdurre l'esperienza di smart working più che nel settore privato, che ha ulteriormente migliorato la pratica dello smart working.

Scopo di questa revisione è contribuire alla comprensione delle strategie di smart working e dell'effetto sul benessere individuale e organizzativo che potrebbe informare la ricerca e i programmi basati sull'evidenza per supportare il funzionamento professionale ottimale dei dipendenti durante e dopo la pandemia.

La ricerca bibliografica ha avuto come focus l'esposizione, il benessere e i fattori di disagio del lavoratore.

E' stata eseguita una ricerca bibliografica su database scientifici (SCOPUS, EBSCO e PsycINFO), che sono stati scelti per la loro affidabilità e rilevanza per le scienze sociali. Lo studio è stato condotto secondo i principi delle revisioni sistematiche seguendo le linee guida di PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis for qualitative synthesis).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0468] ?#>

La ricerca iniziale ha portato a identificare 60 articoli dei quali 11 sono risultati conformi ai criteri di selezione.

Sono state individuate tre principali aree tematiche: (1) smart working e impegno lavorativo (2) smart working e technostress, e (3) mediatori del rapporto tra smart working e benessere.

1. Si sottolinea come, nell'era della pandemia, la capacità dei responsabili delle risorse umane (HR) di coinvolgere i lavoratori possa avere un effetto positivo sul loro impegno organizzativo anche quando lo smart working diventa una pratica di emergenza. L'uso di azioni partecipative per sostenere i cambiamenti nei metodi di lavoro e nelle procedure richieste ai dipendenti sollecita sentimenti positivi senza che questo sembri essere imposto "dall'alto", ma come prodotto del loro impegno. Al contrario, si dimostra che una cultura organizzativa percepita come "distante" ha influito negativamente sull'implementazione dello smart working.
2. Il Technostress si articola in diverse dimensioni: (1) Sovraccarico tecnologico, per cui le persone percepiscono una discrepanza tra i propri ritmi di lavoro e i tempi dettati dalla tecnologia e possono mal adattarsi al mutare delle abitudini

- di lavoro. (2) Invasione tecnologica, ovvero la percezione che i confini che separano il contesto lavorativo dalla vita privata non siano più netti. (3) Complessità, dovuta all'uso delle tecnologie, ovvero situazioni in cui il lavoratore percepisce le proprie competenze come inadeguate di fronte allo svolgimento di un compito. (4) Insicurezza, derivante dall'uso della tecnologia quando questa è percepita come una minaccia alla stabilità del lavoro e un fattore che contribuisce alla perdita del posto di lavoro. (5) Incertezza, dato il disorientamento percepito di fronte ai continui cambiamenti nel mondo tecnologico e la conseguente necessità di apprendimento e formazione.
3. Le competenze personali e organizzative svolgono un ruolo di mediazione tra equilibrio e benessere con lo smart working. E' stata sottolineata l'importanza della fiducia dell'organizzazione nel dipendente nel portare a termine il lavoro in tempo e con la qualità richiesta. Il tempo trascorso fuori sede ha avuto un effetto positivo sia per il datore di lavoro che per il dipendente in termini di riduzione del pendolarismo e di riduzione dello stress legato agli spostamenti e allo svolgimento delle faccende domestiche in modo più organizzato. Al contrario, emerge con forza il problema di salute per la gestione dei confini di tempo personale con tempo lavoro. Infine, determinanti del benessere erano la comunicazione efficace e il mantenimento di questa con i colleghi, le relazioni al di fuori dell'orario di lavoro, il supporto dei membri del gruppo e le interazioni con i familiari. Le variabili che hanno mediato (negativamente) la relazione tra benessere e smart working sono state l'isolamento dai colleghi, le distrazioni dalla famiglia, la mancanza di suggerimenti sulle pratiche lavorative, il mancato equilibrio tra i tempi di lavoro e la scarsa capacità di progettare il lavoro in autonomia. Il fattore di contingenza legato alla pandemia di COVID-19 ha inoltre comportato costi per i singoli lavoratori: un notevole dispendio di energia cognitiva, necessario per apprendere nuove procedure e modificare le loro routine lavorative legate al mantenimento della produttività della fase pre-pandemia.

Il ruolo dei responsabili delle risorse umane (HR) ha una relazione indiretta positiva con il coinvolgimento dei dipendenti e i loro comportamenti. Quando i lavoratori percepiscono il coinvolgimento delle HR nel processo decisionale e nella gestione del cambiamento, i loro livelli di coinvolgimento aumentano, così come i loro comportamenti positivi nei confronti dell'organizzazione, proteggendoli da periodi di criticità, come l'introduzione dello smart working in uno scenario pandemico.

Inoltre, per quanto riguarda la salute mentale dei dipendenti, la cultura organizzativa ha svolto il suo ruolo di supporto, proteggendo dai sintomi di stress, ansia e depressione. Il coinvolgimento e la partecipazione hanno trasformato l'emergenza in un'opportunità di crescita.

Il ruolo dei HR, è dunque rilevante, avendo un impatto significativo sul coinvolgimento dei dipendenti, evidenziando la necessità di prestare particolare attenzione alla promozione di strategie di coping efficaci per supportare i dipendenti durante il cambiamento organizzativo.

Lidia Fubini

Fonte: [Dors](#)



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it