

Lo Stress Lavoro-Correlato: Definizioni

- ▶ 'Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori' (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999)
- ▶ 'Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno **squilibrio** tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste' (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2000)

1

Lo Stress Lavoro-Correlato: Definizioni

- ▶ 'Uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva dal fatto che le persone **non si sentono in grado** di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte a una **esposizione prolungata a forti pressioni** egli avverte grosse difficoltà di reazione' (Accordo Europeo 8 Ottobre 2004)

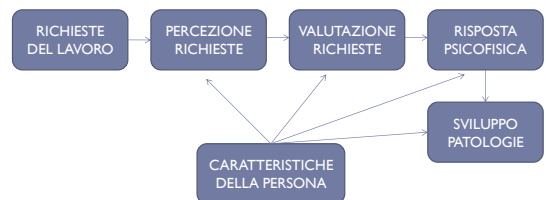
2

Lo Stress Lavoro-Correlato: Definizioni

- ▶ Elementi comuni tra le definizioni:
 - ▶ Risposta fisica + psicologica
 - ▶ Interazione tra le **richieste del lavoro** e le **caratteristiche personali** (capacità, risorse, esigenze)
 - ▶ Importanza della **percezione** delle richieste e delle caratteristiche personali

3

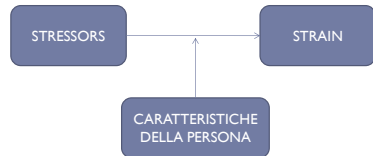
Lo Stress Lavoro-Correlato: uno schema



4

Lo Stress Lavoro-Correlato: uno schema

- ▶ Caratteristiche della persona = variabile **moderatrice** della relazione STRESSORS – STRAIN
- ▶ Gli stressors portano *sempre* a conseguenze negative, l'entità dell'effetto può variare a seconda delle modalità di esposizione (durata e frequenza) e delle caratteristiche individuali



5

Modelli teorici dello SLC

- ▶ Cercano di rispondere alle seguenti domande:
 - ▶ Quali sono gli stressors che espongono a rischio strain?
 - ▶ Che relazione c'è tra stressors e strain?
 - ▶ Come valutare la presenza di rischio SLC?
 - ▶ Che tipo di interventi si possono effettuare per ridurre il rischio SLC?

6

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ Karasek (1979)
 - ▶ Rischio SLC legato alle modifiche portate al lavoro in seguito alla rivoluzione industriale e al taylorismo:
 - ▶ Compiti semplici e standardizzati
 - ▶ Necessità di competenza non necessaria
 - ▶ **Ritmi di lavoro elevati** e poca o nulla possibilità di decidere quando prendere una pausa
 - ▶ **Mancanza di controllo** da parte del lavoratore sui processi produttivi
 - ▶ Conseguenze:
 - ▶ Alienazione
 - ▶ SLC

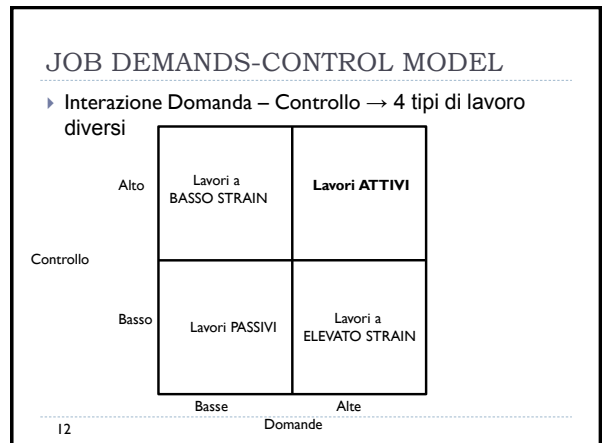
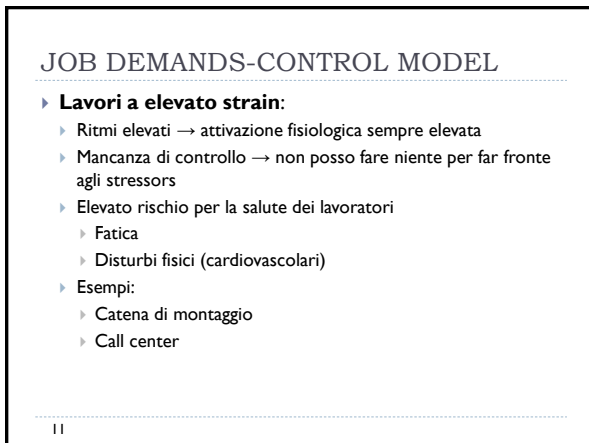
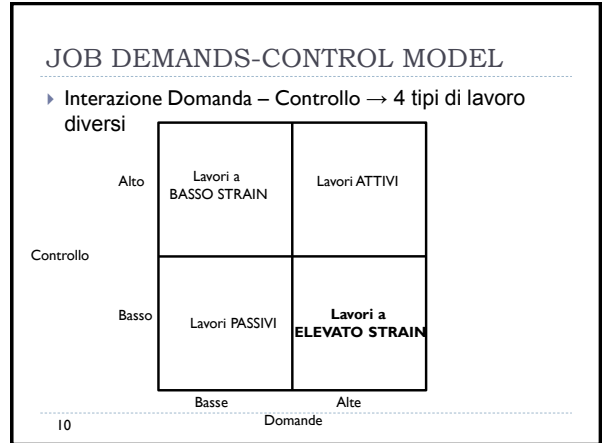
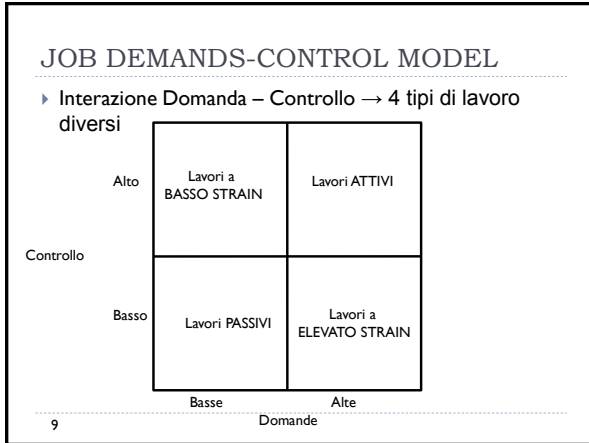


7

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ SLC dovuto a 2 fattori:
 - ▶ **Domande (job demands)**
 - ▶ **Controllo (decision latitude)**
 - ▶ → JDC Model
- ▶ **Domande:**
 - ▶ Carico di lavoro (fisico e mentale)
 - ▶ Ritmi di lavoro
 - ▶ Interruzioni
 - ▶ Coinvolgimento emotivo e responsabilità
- ▶ **Controllo:**
 - ▶ Possibilità di decidere come eseguire il proprio lavoro
 - ▶ Poter usare le proprie competenze e svilupparne altre (professionalità)

8



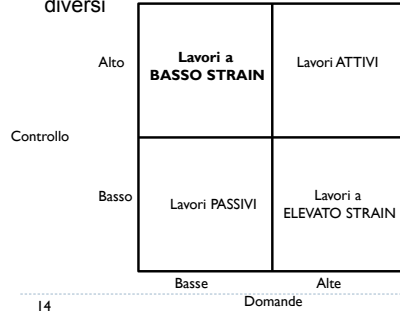
JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ **Lavori attivi:**
 - ▶ Ritmi elevati → attivazione fisiologica elevata
 - ▶ Controllo elevato → posso decidere come rispondere agli stressors
 - ▶ Produttività elevata e percezione di essere utili
 - ▶ Apprendimento e crescita individuale
 - ▶ Elevata **motivazione**
- ▶ Esempi:
 - ▶ Chirurgo
 - ▶ Sportivo professionista

13

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ Interazione Domanda – Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



14

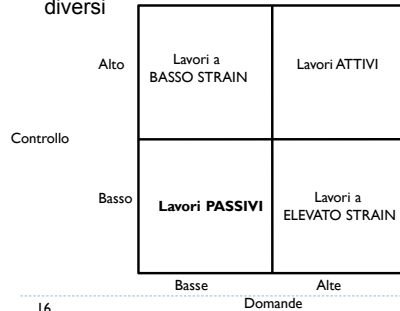
JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ **Lavori a basso strain:**
 - ▶ Domande basse (ma non del tutto assenti)
 - ▶ Controllo elevato
 - ▶ Gestione ottimale delle domande
 - ▶ **Soddisfazione** lavorativa
 - ▶ Lavoratori più in salute rispetto alla media
- ▶ Esempi:
 - ▶ Naturalista, biologo, botanico (?)

15

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ Interazione Domanda – Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



16

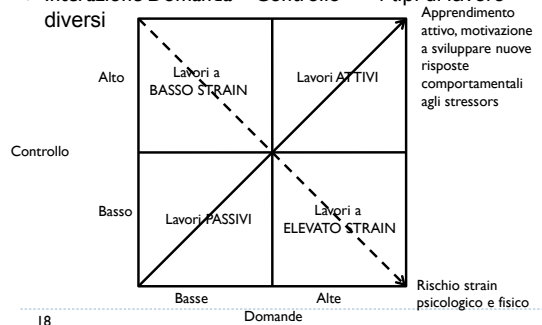
JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ **Lavori passivi:**
 - ▶ Domande basse (ma non del tutto assenti)
 - ▶ Mancanza di controllo
 - ▶ Nessun interesse per imparare e migliorare
 - ▶ Scarsa motivazione e soddisfazione
- ▶ **Esempi:**
 - ▶ Commesso alle vendite
 - ▶ Guardie giurate, guardiani notturni

17

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ **Interazione Domanda – Controllo → 4 tipi di lavoro diversi**



18

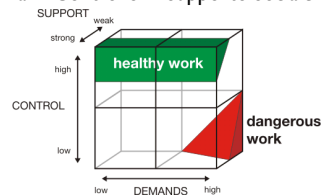
Da JDC-Model a JDCS-Model

- ▶ Johnson & Hall (1988); Karasek & Theorell (1990):
- ▶ Integrazione del DC-Model con un terzo fattore: il **supporto sociale**
 - ▶ Supporto da parte dei superiori e dei colleghi
 - ▶ Supporto:
 - ▶ *Strumentale* (aiuto a portare a termine il lavoro)
 - ▶ *Socio-emotivo* (possibilità di condividere il vissuto emotivo legato al lavoro)
- ▶ **JDCS Model** (Job Demands Control Support Model)

19




JDCS MODEL

- ▶ **Nuovo Modello:**
Domanda X Controllo X Supporto Sociale



20

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ Evidenze empiriche
 - ▶ Dati epidemiologici: Aumento di malattie cardiovascolari di pari passo con la diffusione dell'industrializzazione
 - ▶ Ricerche sulla relazione tra job strain e malattie cardiovascolari:
 - ▶ Lavori ad alto strain hanno un rischio doppio rispetto agli altri di malattie cardiovascolari
 - ▶ Lavori a basso controllo aumentano significativamente il rischio malattie cardiovascolari
 - ▶ Domande  Benessere
 - ▶ Controllo  Benessere
 - ▶ Supporto  Benessere

21

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- ▶ PRO
 - ▶ Modello molto diffuso, soprattutto in ambito medico
 - ▶ Questionario standardizzato molto utilizzato (JCQ, Job Content Questionnaire)
- ▶ CONTROLLO
 - ▶ Modello ormai obsoleto
 - ▶ Poche dimensioni (fattori di rischio) considerati

22

Effort-Reward Imbalance (ERI) model

- ▶ Siegrist (1996)
 - ▶ Basato sull'idea di **giustizia organizzativa** e di **equità**: ad un elevato sforzo devono conseguire elevate ricompense (**principio di reciprocità**), altrimenti il lavoratore proverà **emozioni negative** e **stress**
 - ▶ SLC deriva dalla **discrepanza** tra **l'impegno e lo sforzo** messi nel lavoro (*effort*) e le **ricompense** (*reward*) che ne derivano
 - ▶ Indicato per spiegare lo SLC nelle attività intellettuali e dirigenziali



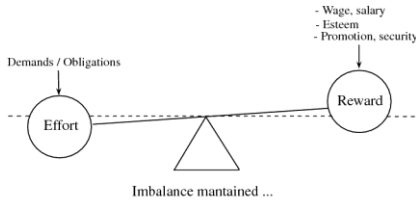
23

Effort-Reward Imbalance (ERI) model

- ▶ **Impegno** (*effort*):
 - ▶ Percezione dello sforzo lavorativo
 - ▶ Simile alla dimensione 'Demands' del DC-Model
- ▶ **Ricompense** (*reward*):
 - ▶ Denaro
 - ▶ Stima personale e riconoscimenti
 - ▶ Avanzamento di carriera
- ▶ Quando le ricompense sono adeguate allo sforzo:
 - ▶ Emozioni positive e tono dell'umore elevato
 - ▶ Autostima, autoefficacia e senso di appartenenza
- ▶ Quando le ricompense sono inadeguate:
 - ▶ Emozioni negative, rabbia e ansia che possono portare a stress

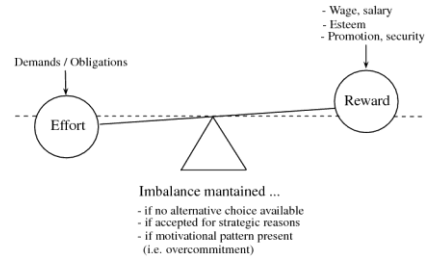
24

Effort-Reward Imbalance (ERI) model



25

Effort-Reward Imbalance (ERI) model



26

Effort-Reward Imbalance (ERI) model

- ▶ **Ipercoinvolgimento** (*overcommitment*):
 - ▶ Fattore intrinseco, di **personalità**, indipendente dall'eventuale discrepanza effort-reward
 - ▶ Bisogno di controllo
 - ▶ Bisogno di ricevere l'approvazione da parte degli altri
 - ▶ Tendenza al perfezionismo
 - ▶ Sottostima dello sforzo e sovrastima delle proprie capacità di coping

27

Effort-Reward Imbalance (ERI) model

Previsioni del modello ERI:

- ▶ 1. Discrepanza ($\text{effort/reward} > 1$) → strain
- ▶ 2. Overcommitment → strain
- ▶ 3. Discrepanza & Overcommitment → strain massimo

Evidenze empiriche:

1. Discrepanza → aumento rischio malattie cardiovascolari
2. Overcommitment → aumento rischio malattie cardiovascolari
3. Discrepanza & Overcommitment → effetto meno noto e controverso

28

Effort-Reward Imbalance (ERI) model

PRO:

- ▶ Modello originale, include dimensioni (rewards e overcommitment) scarsamente considerate in precedenza
- ▶ Adatto per valutare lo SLC in lavori intellettuali e dirigenziali
- ▶ Questionario standardizzato (ERI-Q)

Contro:

- ▶ Modello comunque limitato (poche dimensioni considerate)
-