


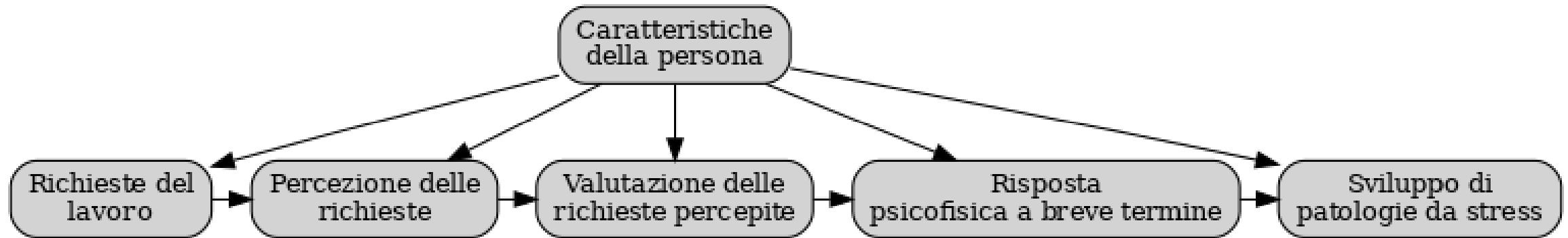
# Stress: il ruolo delle caratteristiche individuali

---



- 
- Caratteristiche individuali → fattori in grado di modificare la relazione tra stressors e strain
  - Quando abbiamo parlato di rischi psicosociali abbiamo detto che...

# Lo Stress Lavoro-Correlato



- La ricerca nella psicologia del lavoro ha evidenziato che alcune caratteristiche del lavoro sono stressanti per la maggior parte delle persone
- In questi casi la **variabilità individuale** (caratteristiche delle persone) si esprime in termini di **entità di strain** → per alcuni sarà maggiore, per altri minore, ma comunque significativo
- I **fattori primari** nello spiegare la reazione da **stress lavoro-correlato** vanno **ricercati nell'ambiente** di lavoro piuttosto che nelle caratteristiche della persone

---

# Tuttavia...

- comprendere le caratteristiche individuali e come queste interagiscono nella relazione stressors-strain può permettere di **individuare i lavoratori più a rischio**
- **il d.lgs 81/2008 (art. 28)** dice di considerare le caratteristiche individuali nella valutazione dei rischi per lo stress Lavoro-correlato (genere, età, provenienza da altri paesi)
- Le caratteristiche di tipo individuale possono essere considerate in sede di sorveglianza sanitaria
- Anche la ricerca sta ponendo attenzione ai “**profili di rischio**” (analisi person-centered VS variable-centered)

# Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

---

## GENERE BIOLOGICO

- Differenze di genere per ansia e depressione
- Donne riportano livelli più elevati di burnout (Allwood, Geisler, e Buratti, 2020)
- Differenze biologiche? Differenze di stile di coping? Differenze occupazionali? Discriminazione e stereotipi? Maggiore conflitto lavoro-famiglia?
- Può essere ma...

# Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

---

## GENERE BIOLOGICO

- Una revisione della letteratura su stress e differenze di genere (Gyllensten e Palmer, 2005) ha mostrato che gli studi che indagavano queste differenze avevano diversi limiti (studi cross sectional, variabilità nei paesi, mancanza di variabili di controllo...) e quindi non si può trarre una conclusione certa
- INAIL (2009) propone una valutazione dei rischi in ottica di genere
- QUINDI → considerare che ci possono essere delle differenze, valutare se ci sono all'interno dell'organizzazione sia in termini di esposizione ai rischi psicosociali sia in termini di salute

# Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

---

## ETÀ

- Fattori di rischio dei lavoratori più giovani:
  - precarietà e sicurezza occupazionale
  - discrepanza tra competenze possedute e competenze richieste
  - maggiore lavoro a turni e nei finesettimana
- Fattori di rischio dei lavoratori over 55:
  - minore accesso a iniziative formative
  - stereotipi negativi
  - ageism e discriminazione
- Fattori di rischio dei lavoratori di mezza età:
  - maggiori pressioni finanziarie, lavorative e familiari

# Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

---

## ETÀ

- Quindi → ogni età ha i suoi rischi
- Come per il genere, in sede di valutazione dei rischi per lo stress controllare per la variabile età, verificare se qualche gruppo maggiori rischi e/o peggiore salute

# Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

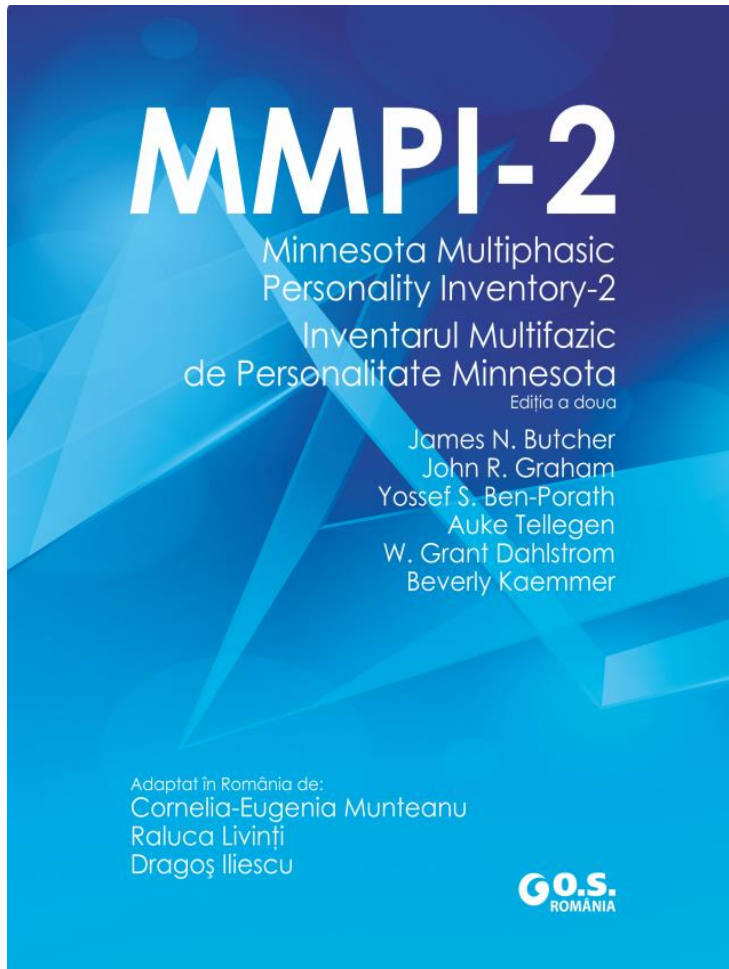
---

## PROVENIENZA DA ALTRI PAESI

- Fattori di rischio dei lavoratori immigrati:
  - discriminazione e mobbing
  - spesso impiegati in lavori che offrono minore autonomia e opportunità di crescita
  - lavoro precario
  - maggiore probabilità di contratti irregolari
- Per la valutazione stesse considerazioni che per genere ed età, considerare anche comprensione della lingua italiana

# Fattori disposizionali

## COMPORAMENTO DI TIPO A



- Caratteristiche: ambizione, competitività, spinta al successo, impazienza, aggressività, rabbia, ostilità, senso di urgenza
- vera e propria tendenza psicopatologica
- Alcuni esiti favorevoli per le organizzazioni: es lavorare più a lungo
- Esiti negative soprattutto nelle relazioni interpersonali: egoismo, incapacità di lavorare in team
- Maggiore rischio di stress Lavoro-correlato: sovrapposizione con overcommitment e workaholism (insoddisfazione lavorativa e burnout)

# Fattori disposizionali

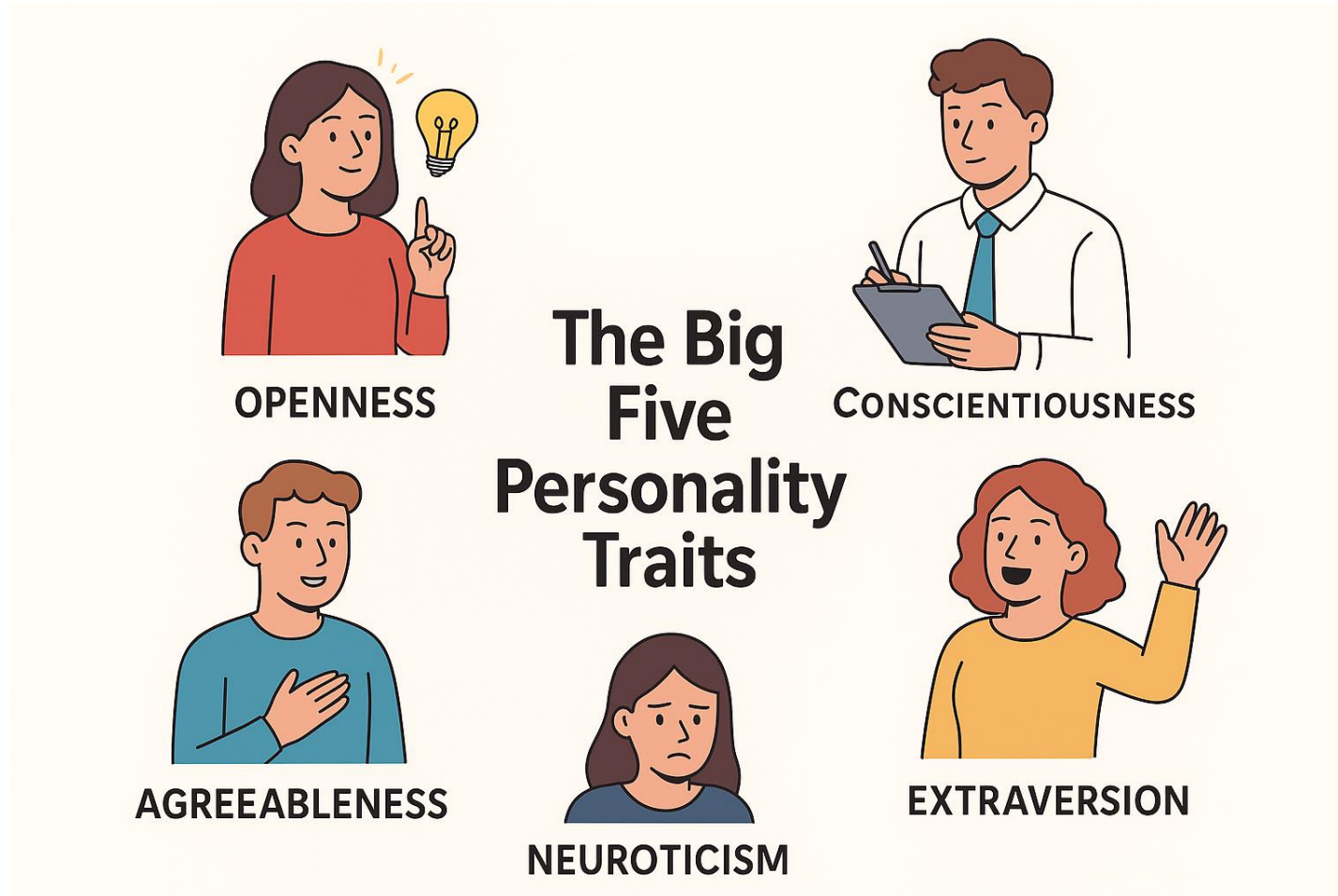
---

## AFFETTIVITÀ NEGATIVA E NEVROTICISMO

- Affettività negativa → frequenti esperienze di stati emotivi negativi quali insoddisfazione, rabbia, tristezza, paura. Considerato un tratto pervasivo della personalità
- Nevroticismo → tendenza ad esperire ansia, depressione, ostilità, oscillazioni umorali. Le misure di nevroticismo sono indicatori di affettività negativa

# Fattori disposizionali

## AFFETTIVITÀ NEGATIVA E NEVROTICISMO



# Fattori disposizionali

---

## Big Five

- **Apertura mentale (Openness)**

Tendenza a essere curiosi, creativi e ricettivi a nuove esperienze.

- **Coscienziosità (Conscientiousness)**

Indica organizzazione, affidabilità e attenzione ai dettagli.

- **Estroversione (Extraversion)**

Caratterizza individui socievoli, energici e orientati all'azione.

- **Amicalità (Agreeableness)**

Riflette empatia, cooperazione e rispetto verso gli altri.

- **Nevroticismo (Neuroticism)**

Tendenza a sperimentare emozioni negative come ansia e tristezza.

# Fattori disposizionali

## AFFETTIVITÀ NEGATIVA E NEVROTICISMO

Quali sono i possibili meccanismi di azione dell'affettività negativa nel processo di stress? (Spector e colleghi, 2000)

percezione più negativa  
dell'ambiente lavorativo → +  
stress

risposta di stress più intensa

scelta di lavori più stressanti

concorrenza ad ambiente  
lavorativo più avverso  
(conflitti)

concomitanza di umore  
negativo con AN, condizioni  
lavorative negative e  
accentuate risposte di stress  
(no causalità)

è l'esposizione cronica a  
stress che causa AN

# Approfondimento Big 5 e stress

---

## ***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

Come i tratti di personalità influenzano esposizione, percezione e risposta allo stress sul lavoro.

### **Contesto:**

- Lo stress occupazionale è diffuso e dannoso per individui e organizzazioni.
- L'identificazione dei lavoratori più a rischio è cruciale.
- Ruolo della personalità: tratti come fattore di vulnerabilità.

### **Big Five:**

- Extraversion, Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness, Openness.
- Stabili, biologicamente radicati, influenzano salute, coping e benessere.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

## ***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

I ricercatori considerano diversi modelli teorici a cui si associano diverse possibili ipotesi

### **1. Direct (Additive) Model**

- Personalità e stress contribuiscono separatamente allo strain.
- Il ruolo della personalità nella relazione stress-strain è additivo.

Estensioni:

**Constitutional predisposition:** Personalità come marker di vulnerabilità biologica.

**Illness behavior:** Personalità influenza percezione e segnalazione dei sintomi invece che aumentare la fisiopatologia.

### **Ipotesi H1 e H2:**

H1: Neuroticism → + malessere fisico

Extraversion, Conscientiousness, Agreeableness, Openness → - malessere fisico

H2: Ipotesi 2 (H2): L'estroversione e la coscienziosità predicano direttamente e positivamente la soddisfazione lavorativa.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

## ***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

I ricercatori considerano diversi modelli teorici a cui si associano diverse possibili ipotesi

### **Mediated Effect Model**

- La personalità influisce sullo strain attraverso esposizione allo stress e stili di coping.
- **Transactional stress moderation model:** alcune persone generano stress tramite cognizione e comportamento legati alla personalità (es evitamento o uso di sostanze).

### **Ipotesi H3 e H4:**

H3: Neuroticism → ↑ stress → ↑ strain

H4a: Neuroticism → ↑ uso di sostanze → ↑ malessere fisico

H4b: Neuroticism → ↑ coping evitante → ↓ soddisfazione lavorativa

# Approfondimento Big 5 e stress

---

## ***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

I ricercatori considerano diversi modelli teorici a cui si associano diverse possibili ipotesi

### **Moderated (Interactive) Effect Model**

- La personalità modifica l'effetto dello stress sullo strain.
- Stressor → Strain è più o meno intenso in base ai tratti di personalità.

### **Ipotesi H5:**

Extraversion → attenua effetto stress → strain (buffer)

Neuroticism → amplifica effetto stress → strain (esacerbante)

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## **Sintesi delle principali ipotesi:**

- Neuroticism = rischio per strain, esacerba stress
- Extraversion = protezione, buffer stress
- Conscientiousness & Openness = moderano stress da compiti e ruolo
- Agreeableness = debole influenza, soprattutto supporto sociale
- Modelli direct, mediated e moderated spiegano diversi meccanismi di influenza della personalità su strain.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## Metodo

- Questionario a 211 manager
- Scale per la misurazione di tratti di personalità, stress percepito, stile di coping, uso di sostanze, sicurezza lavorativa, ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, possibilità di utilizzare le proprie competenze, soddisfazione lavorativa

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## Risultati

### Direct Effects (H1–H2)

- **Neuroticism** → più problemi di salute fisica
- **Extraversion** → meno problemi di salute fisica e più soddisfazione lavorativa
- **Conscientiousness** → nessun effetto diretto su salute o soddisfazione
- Gli altri tratti (Agreeableness, Openness) non hanno effetti diretti significativi

### Interpretazione:

Chi è più emotivamente stabile e socievole tende a essere più soddisfatto e fisicamente più sano.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

*Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five* di Grant e Langan-Fox (2007)

## Risultati

### Mediated Effects (H3–H4)

#### Come agisce il Neuroticism:

- Aumenta la percezione di **conflitto di ruolo** → peggiora la salute fisica
- Aumenta l'uso di **sostanze** → peggiora la salute fisica
- Aumenta la percezione di **ambiguità, conflitto e sotto-utilizzazione** → riduce la soddisfazione lavorativa

#### In sintesi:

- Le persone più nevrotiche **percepiscono più stress** e **usano coping disfunzionali**, che peggiorano salute e soddisfazione.
- Effetti sia **diretti** che **indiretti** sul benessere.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

*Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five* di Grant e Langan-Fox (2007)

## Risultati

### Altri effetti indiretti

- **Extraversion** → ↓ ambiguità sul futuro lavorativo → ↑ soddisfazione
- **Conscientiousness** → ↓ ambiguità di ruolo → ↑ soddisfazione (effetto indiretto)

Questi tratti **non riducono lo stress**, ma **aiutano a interpretare meglio le situazioni** lavorative ambigue.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## Risultati

### **Moderated Effects (H5–H7)**

La maggior parte delle interazioni **non è significativa**

(cioè i tratti non cambiano la forza dello stress-strain in modo sistematico)

### **Eccezione:**

- **Conscientiousness attenua** l'effetto negativo dell'ambiguità di ruolo sulla soddisfazione
- **Conscientiousness amplifica** l'effetto negativo del conflitto di ruolo sulla soddisfazione

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## Conclusioni

Tre tratti chiave risultano centrali:

- **Neuroticism** → maggiore vulnerabilità allo stress, peggior salute e minore soddisfazione.
- **Extraversion** → effetto protettivo, associato a migliori esiti di salute e benessere.
- **Conscientiousness** → ruolo misto: aiuta in situazioni chiare ma peggiora la soddisfazione in presenza di conflitti di ruolo.
- **Agreeableness** e **Openness** mostrano effetti deboli o nulli nel contesto occupazionale.
- Gli effetti principali sono **diretti o mediati** dalla percezione dello stress, più che moderati (cioè non cambiano la forza del legame stress–strain).

In sintesi: **i tratti influenzano sia quanto stress percepiamo, sia come reagiamo**, e il *Neuroticism* è il predittore più consistente dello strain lavorativo.

# Approfondimento Big 5 e stress

---

***Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five*** di Grant e Langan-Fox (2007)

## Cosa impariamo per la gestione dello stress organizzativo

- La personalità può aiutare a **identificare chi è più vulnerabile** allo stress e orientare gli interventi di prevenzione.
- Approcci possibili:
  - **Interventi personalizzati** (es. training su coping e regolazione emotiva per individui con alto Neuroticism).
  - **Chiarezza di ruoli e feedback costruttivi** per lavoratori molto coscienziosi.
  - **Programmi di selezione e sviluppo** che valorizzino stabilità emotiva, fiducia sociale e precisione nei ruoli ad alta pressione.

 **Conclusion:** comprendere i Big Five nello stress lavorativo consente di passare da un approccio “job-based” a uno “**person-centered**”, più mirato e preventivo.