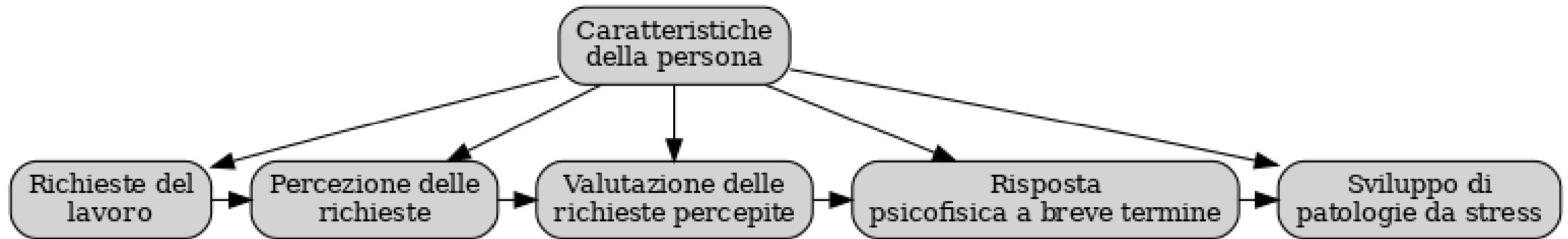


Stress: il ruolo delle caratteristiche individuali



- 
- 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

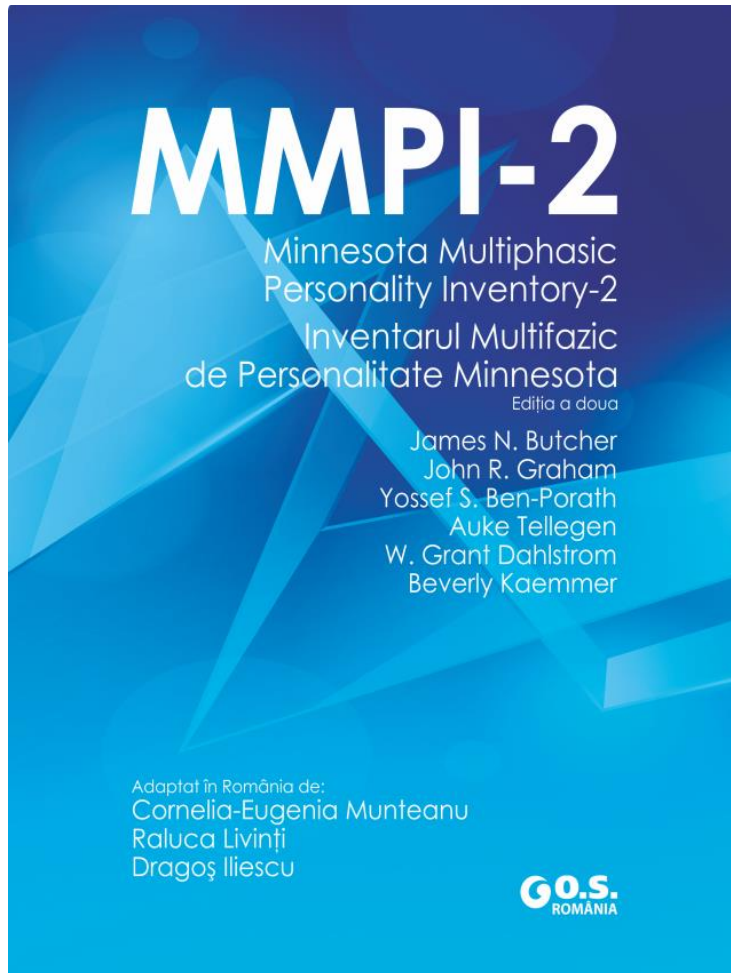
Caratteristiche demografiche, etniche e culturali

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

COMPORTAMENTO 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)

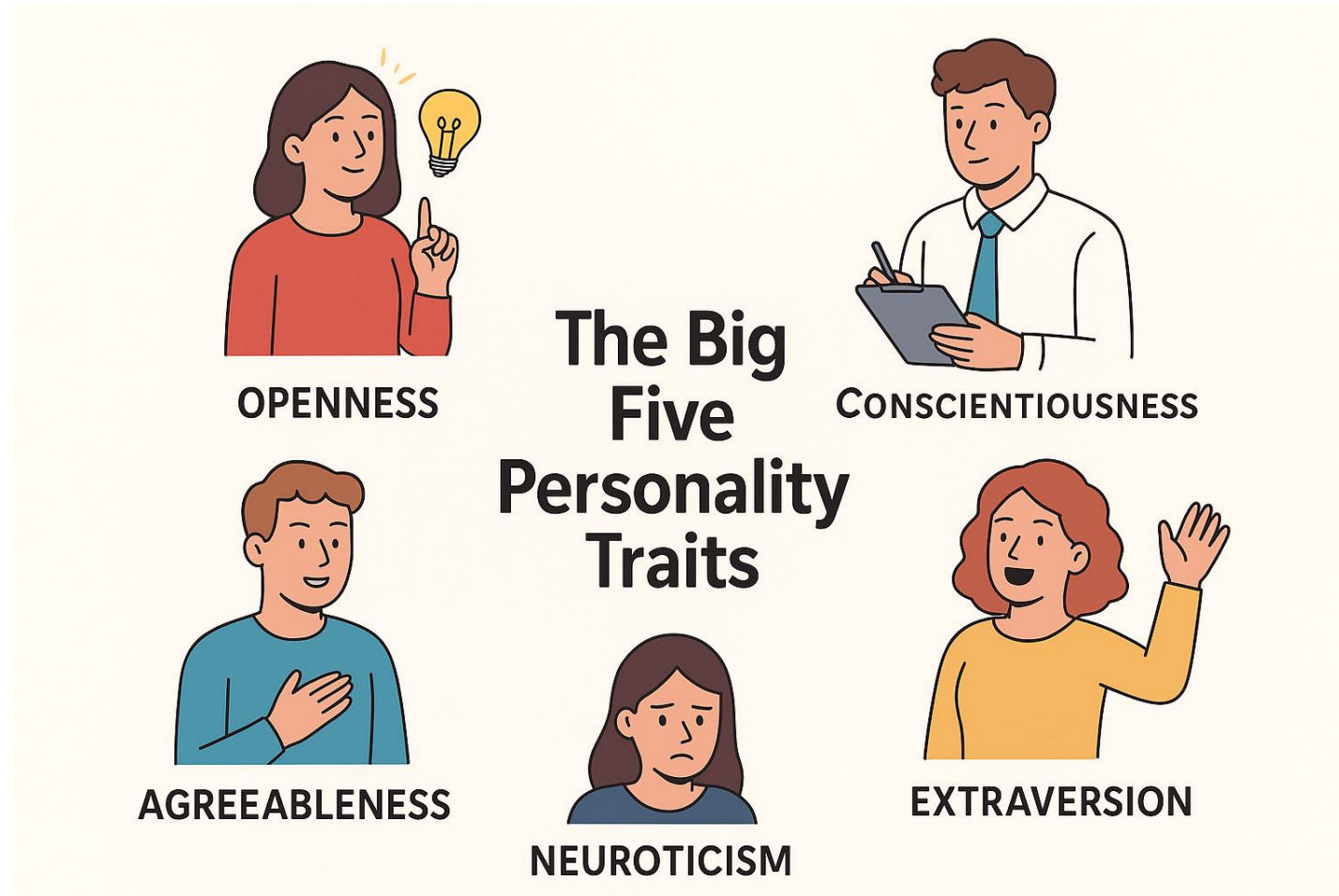
Fattori disposizionali

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 $\Rightarrow$ +
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

La personalità conta. Ma in che modo?

Uno studio su 211 manager si chiede attraverso quali strade i **Big Five** si collegano allo strain.

1

Direttamente

Il tratto è legato allo strain, a prescindere dallo stress

2

Passando da qualcos'altro

Il tratto cambia quanto stress percepiamo o come lo affrontiamo

3

Cambiando il peso dello stress

A parità di stress, alcuni ne risentono di più

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

Approfondimento Big 5 e stress

Tre tipi di relazione tra variabili

Effetto diretto

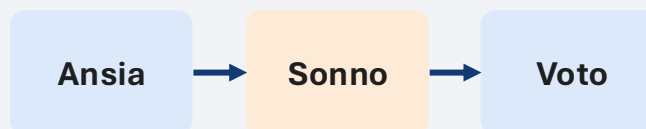
X è legato a Y



Più ansia, voto più basso

Mediazione

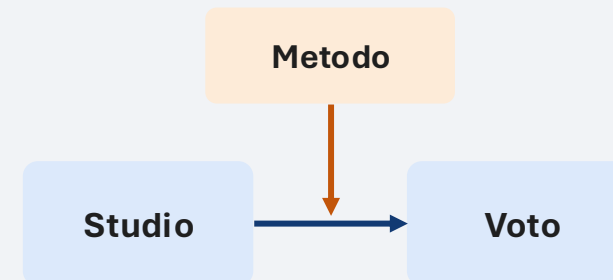
Risponde a: COME?



Più ansia → dormo meno → voto più basso

Moderazione

Risponde a: QUANDO?



Studiare alza il voto, ma di più quando si ha un buon metodo

Approfondimento Big 5 e stress

Diretto, mediato o moderato?

A coppie · 2 minuti. Per ogni frase: che tipo di relazione descrive?

A

Chi ha un carico di lavoro elevato dorme peggio.

B

Il carico elevato peggiora il sonno soprattutto quando si ha poco supporto dai colleghi.

C

L'ingiustizia percepita genera rabbia, e la rabbia porta a comportamenti controproduttivi.

D

L'ambiguità di ruolo pesa meno su chi ha molti anni di esperienza.

Approfondimento Big 5 e stress

Diretto, mediato o moderato? Le risposte

A

Chi ha un carico di lavoro elevato dorme peggio.

Diretto

carico → sonno

B

Il carico elevato peggiora il sonno soprattutto quando si ha poco supporto dai colleghi.

Moderazione

il supporto cambia la forza di carico → sonno

C

L'ingiustizia percepita genera rabbia, e la rabbia porta a comportamenti controproduitivi.

Mediazione

ingiustizia → rabbia → comportamenti

D

L'ambiguità di ruolo pesa meno su chi ha molti anni di esperienza.

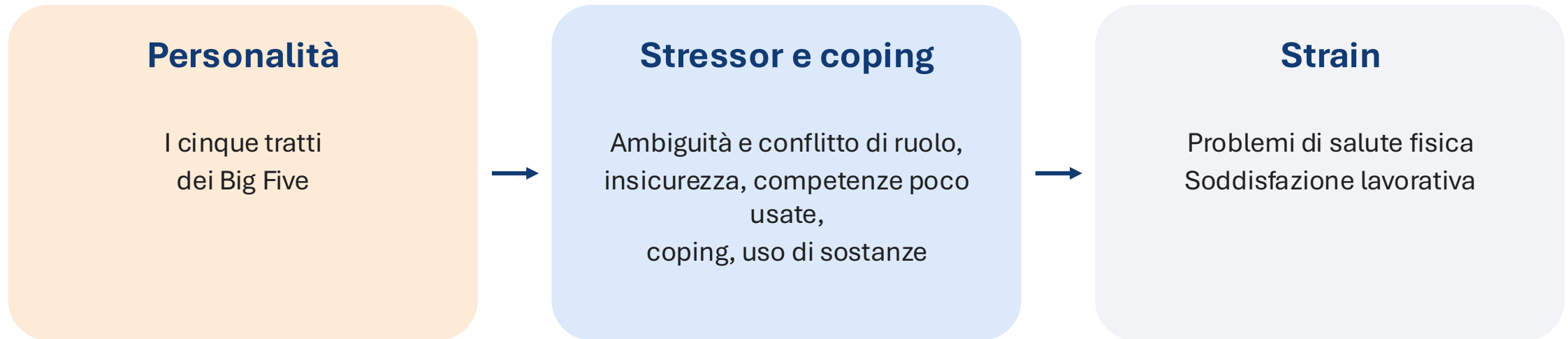
Moderazione

l'esperienza cambia la forza di ambiguità → strain

Approfondimento Big 5 e stress

Lo studio in breve

211 manager compilano un questionario, in un unico momento.



Gli autori mettono alla prova tutti e tre i tipi di relazione.

Approfondimento Big 5 e stress

1 · Effetto diretto: il tratto è legato allo strain?



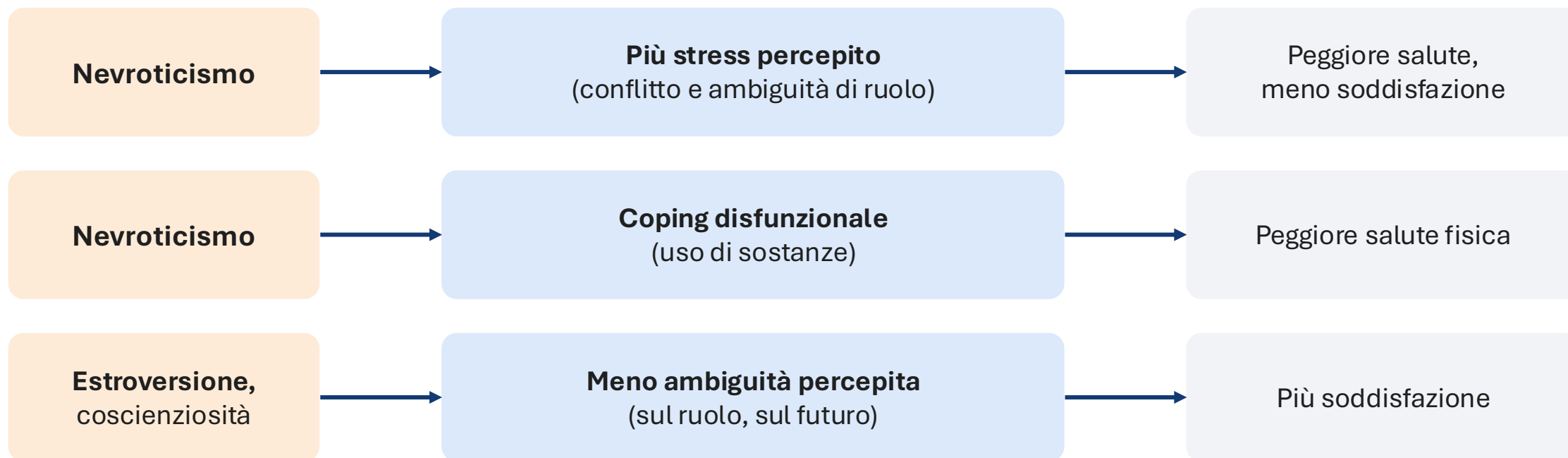
Che cosa hanno trovato

- ✓ **Nevroticismo:** più problemi di salute fisica
- ✓ **Estroversione:** meno problemi di salute fisica e più soddisfazione lavorativa
- ✗ **Coscienziosità, amicalità, apertura mentale:** nessun legame diretto

In una frase: chi è più stabile emotivamente e più socievole riferisce più salute e più soddisfazione.

Approfondimento Big 5 e stress

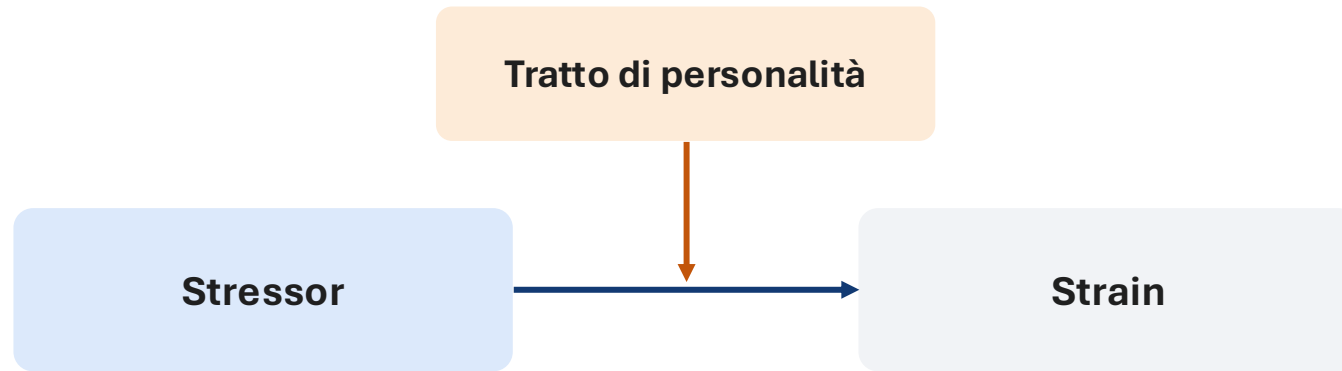
2 · Mediazione: attraverso che cosa?



In una frase: i tratti cambiano quanto stress percepiamo e come lo affrontiamo; è questo a pesare su salute e soddisfazione.

Approfondimento Big 5 e stress

3 · Moderazione: lo stress pesa di più su alcuni?



Che cosa si aspettavano

Estroversione: attenua l'effetto dello stress

Nevroticismo: lo amplifica

Che cosa hanno trovato

- ✗ **Quasi nessuna moderazione:** in genere i tratti non cambiano la forza del legame stress-strain
- ✓ **Eccezione, la coscienziosità:** attenua il peso dell'ambiguità di ruolo, ma amplifica quello del conflitto di ruolo

In una frase: a parità di stress percepito, le persone ne risentono in modo simile.

Approfondimento Big 5 e stress

In sintesi: quali strade sono confermate?

Tratto	Diretto	Mediato	Moderato
Nevroticismo	✓	✓	✗
Estroversione	✓	✓	✗
Coscienziosità	✗	✓	✓ in parte
Amicalità	✗	✗	✗
Apertura mentale	✗	✗	✗

La personalità agisce soprattutto **direttamente** o **cambiando quanto stress percepiamo**, più che cambiando l'effetto dello stress.

Approfondimento Big 5 e stress

Che cosa ce ne facciamo? Con cautela

I limiti dello studio

Un solo campione: 211 manager

Tutto misurato con questionari, in un unico momento

Vediamo associazioni, non cause

Può valere anche il contrario: lo stress cronico può cambiare come ci sentiamo e ci descriviamo

Che cosa suggerisce

Prima l'ambiente: ruoli chiari e richieste coerenti aiutano tutti

Poi il sostegno mirato: formazione su coping e regolazione emotiva per chi ne ha bisogno

Mai un'etichetta: la personalità non serve a decidere chi «regge» un lavoro stressante