

MODELLI TEORICI DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**OGGI IMPAREREMO
COME EVITARE LO
STRESS A LAVORO**

1) NON ANDARE A LAVORO



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?
- Hanno evidenti implicazioni per:
 - Capire come valutare la presenza di rischio SLC
 - Identificare le tipologie di interventi che si possono effettuare per ridurre il rischio SLC

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

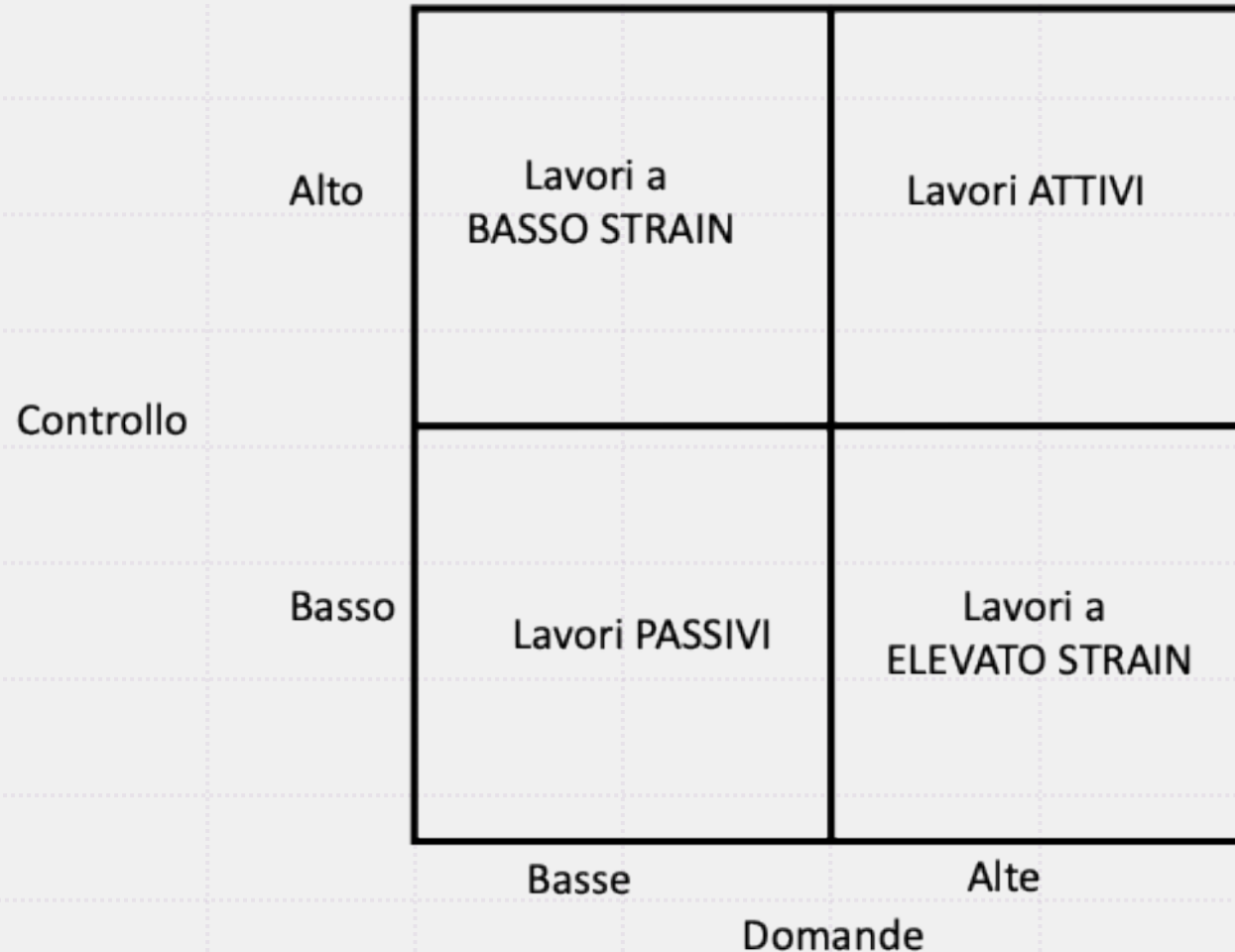


JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

- 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 (*task autonomy*)
 - Poter usare le proprie competenze e svilupparne altre (professionalità)

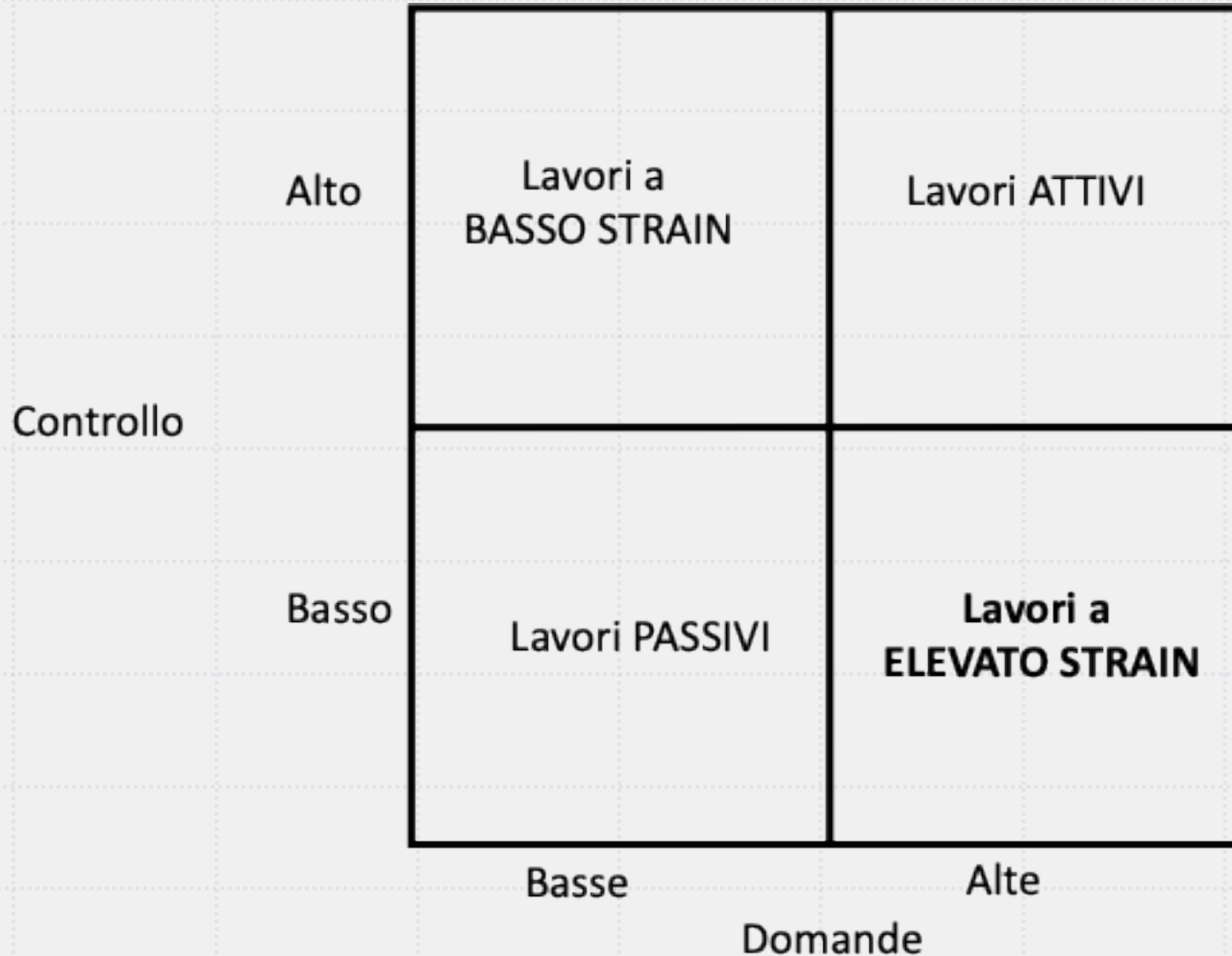
JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

Interazione Domanda - Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

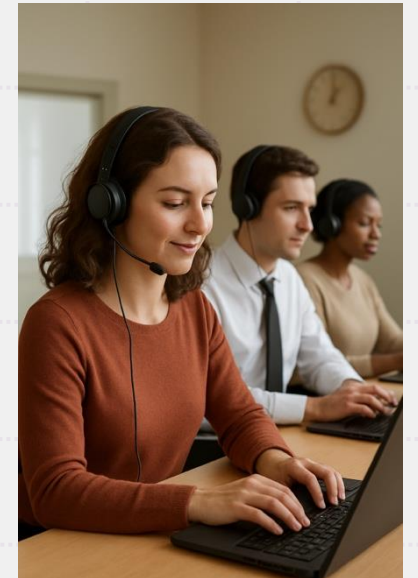
Interazione Domanda - Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

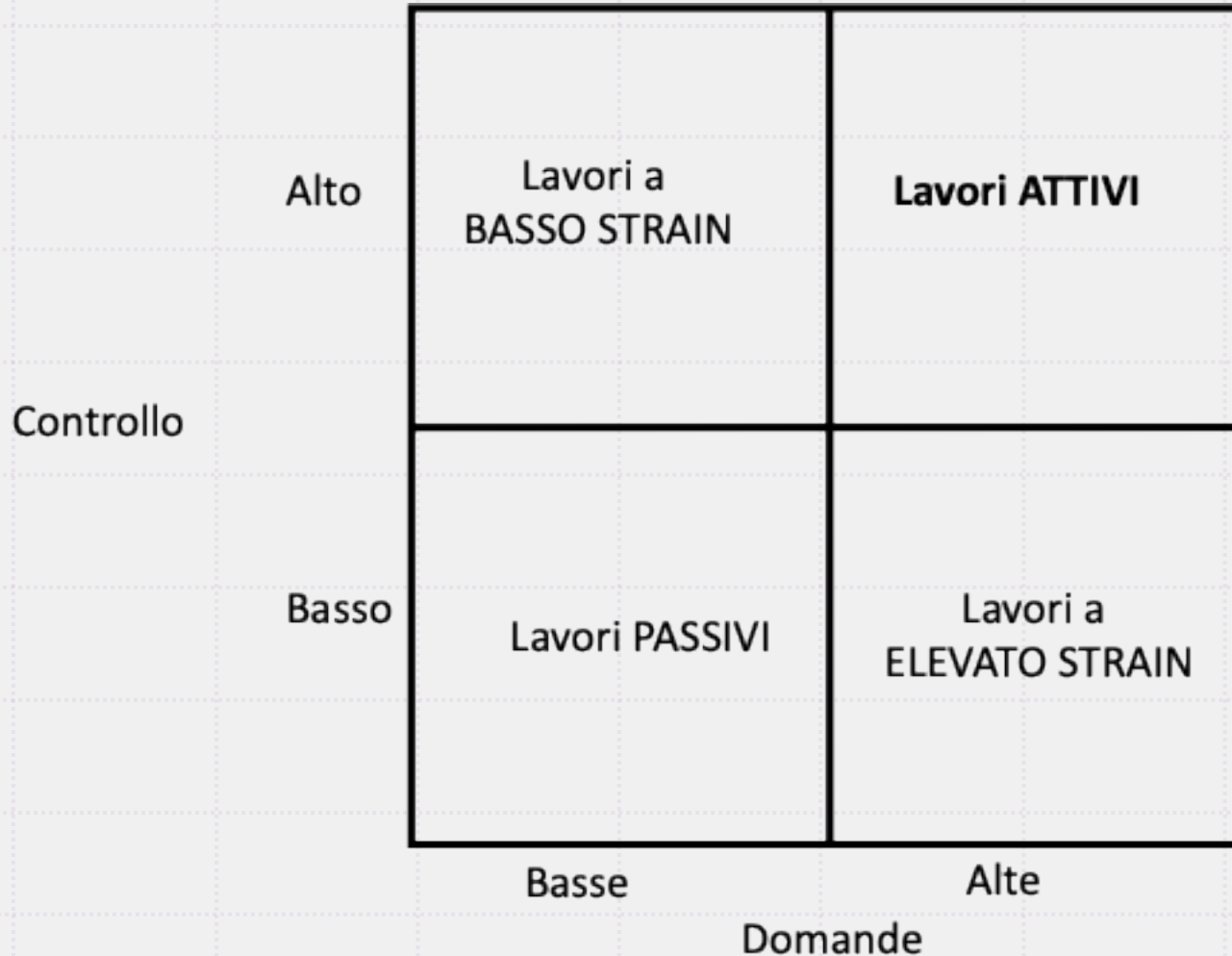
Lavori a elevato strain:

- **Ritmi elevati** → attivazione fisiologica sempre elevata
- **Mancanza di controllo** → non posso fare niente per far fronte agli stressors
- Elevata domanda determina attivazione psicofisica (**arousal**) → risposta adattiva MA lo scarso controllo non consente di trasformare questa energia in modo costruttivo (*active problem solving*) → **strain psicologico**
- Elevato rischio per la salute dei lavoratori
 - Fatica
 - Disturbi fisici (cardiovascolari)
- Esempi:
 - Catena di montaggio
 - Call center



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

Interazione Domanda - Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

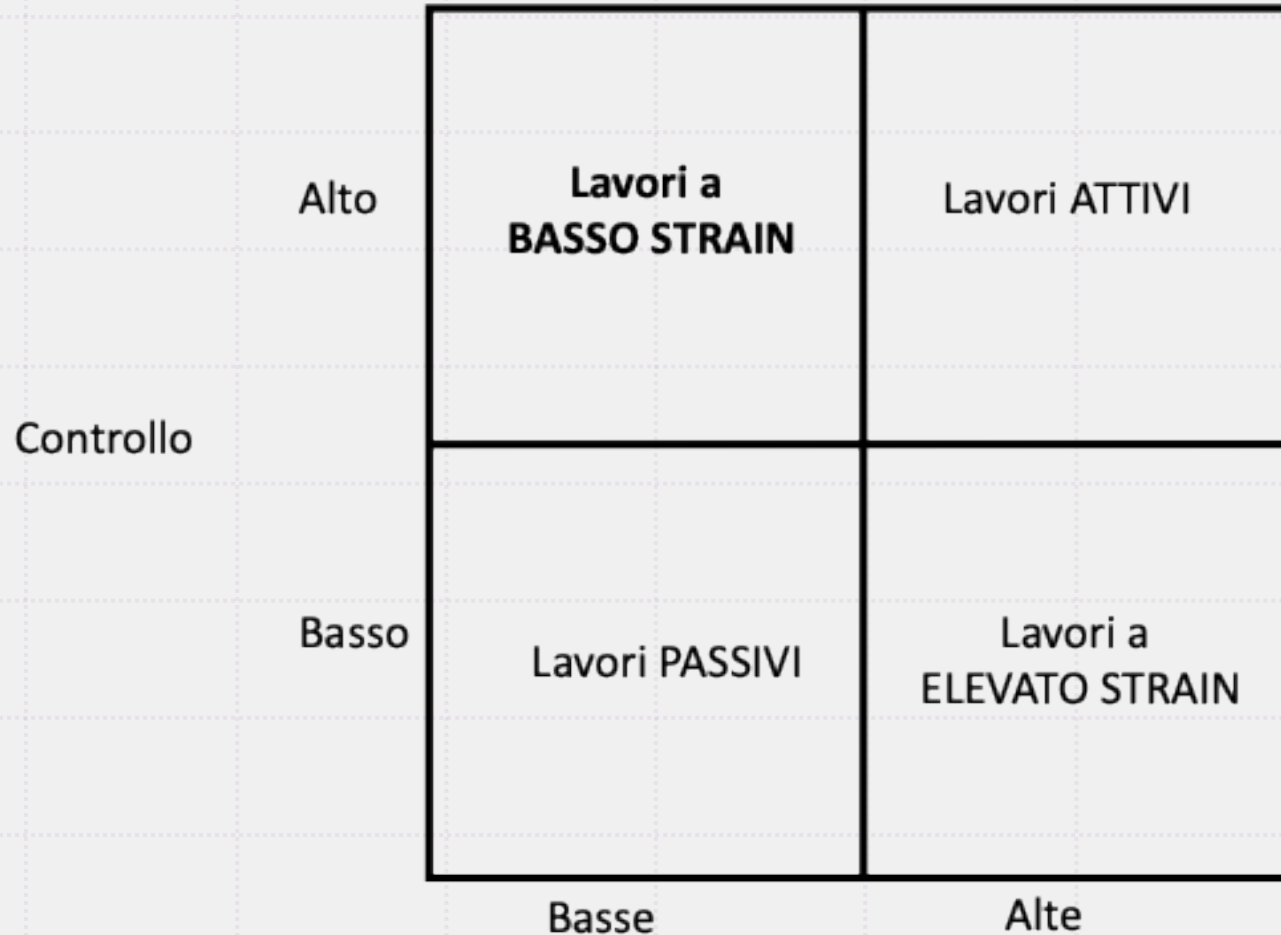
Lavori attivi:

- **Ritmi elevati** → attivazione fisiologica elevata
 - **Controllo elevato** → posso decidere come rispondere agli stressors
 - **Produttività** elevata e percezione di essere utili
 - **Apprendimento e crescita** individuale: l'individuo può testare diverse risposte agli stressors e infine individuare la risposta più efficace → aumento autostima → ricerca senza timore di nuove sfide
 - Elevata **motivazione**
-
- Esempi:
 - Chirurgo
 - Sportivo professionista



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

Interazione Domanda - Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

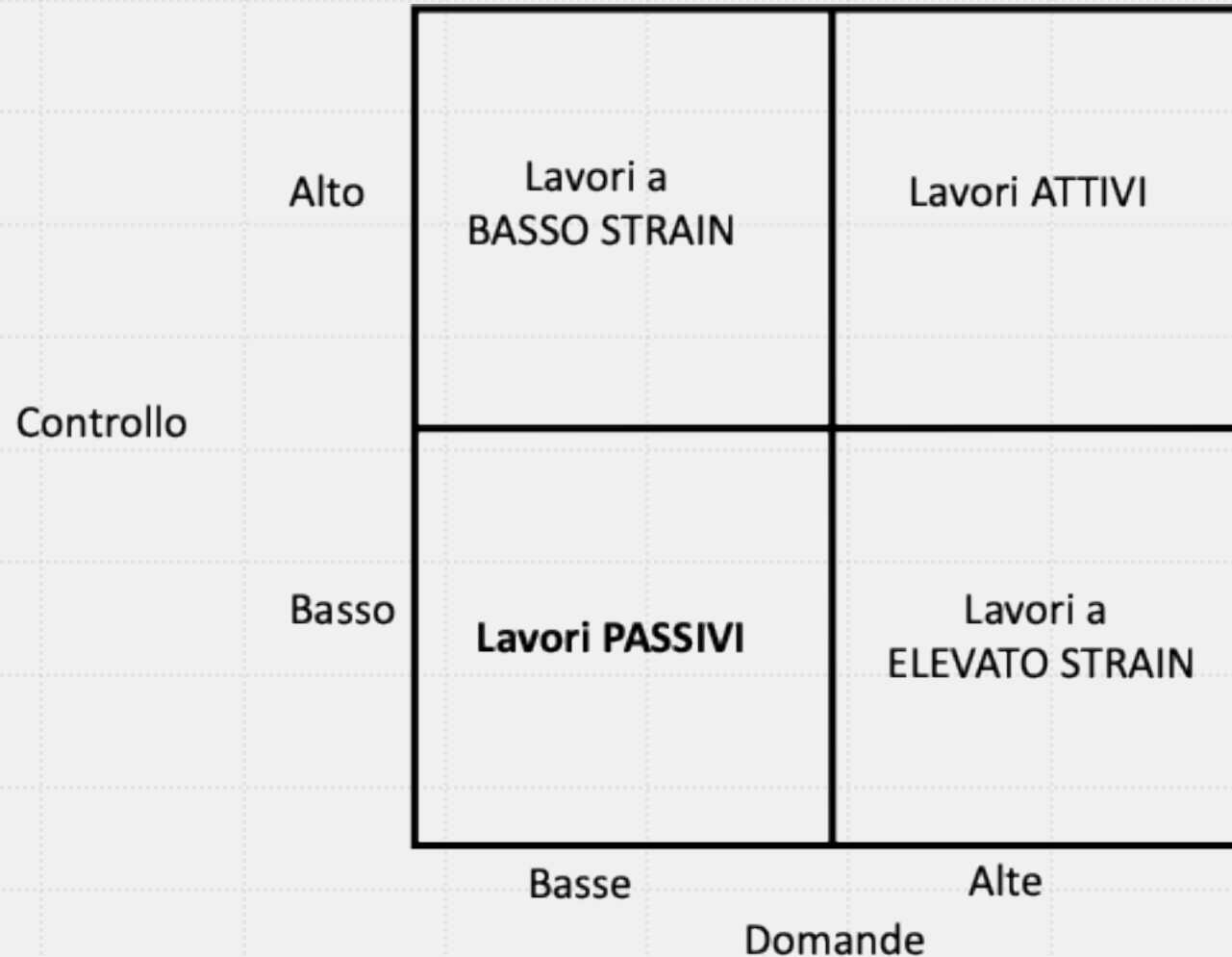
Lavori a basso strain:

- **Domande basse (ma non del tutto assenti)**
- **Controllo elevato**
- Gestione ottimale delle domande, che non sono eccessive e vengono gestite con ampio margine di autonomia (decisioni + utilizzo di competenze possedute)
- **Soddisfazione** lavorativa
- **Lavoratori più in salute** rispetto alla media
- Esempi:
 - Secondo Karasek: Naturalista, biologo, botanico (?)
 - Oggi più probabilmente archivisti, insegnanti di corsi privati, traduttori freelance



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

Interazione Domanda - Controllo → 4 tipi di lavoro diversi



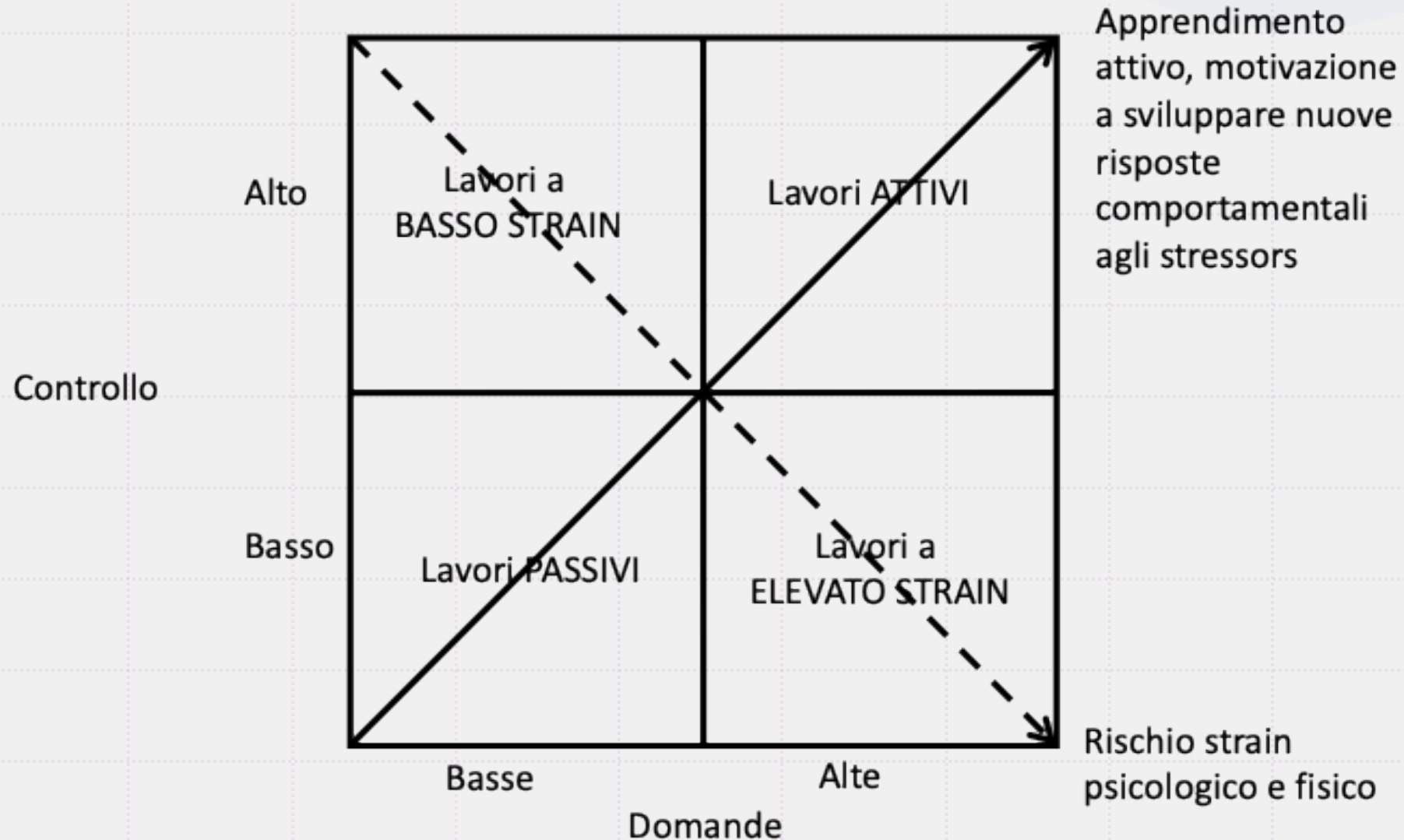
JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

Lavori passivi:

- **Domande basse** (ma non del tutto assenti)
- **Mancanza di controllo**
- Nessun interesse per imparare e migliorare: passività lavorativa indotta e rinforzata da scarsità delle richieste
- **Scarsa motivazione e soddisfazione**
- Esempi:
 - Guardiani nei musei
 - Guardiani notturni



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL



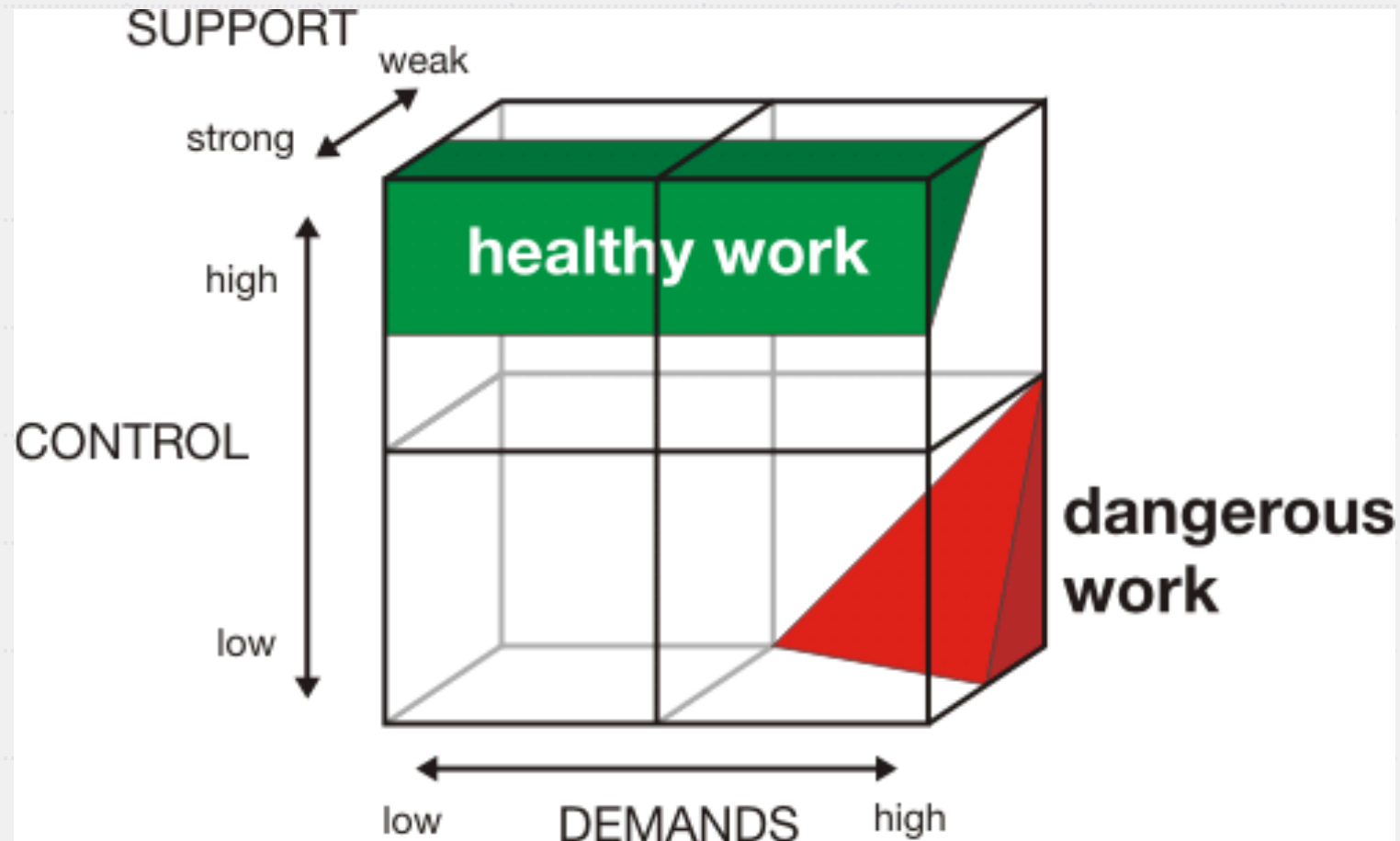
Da JDC-Model a JDCS-Model

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)

JDCS MODEL

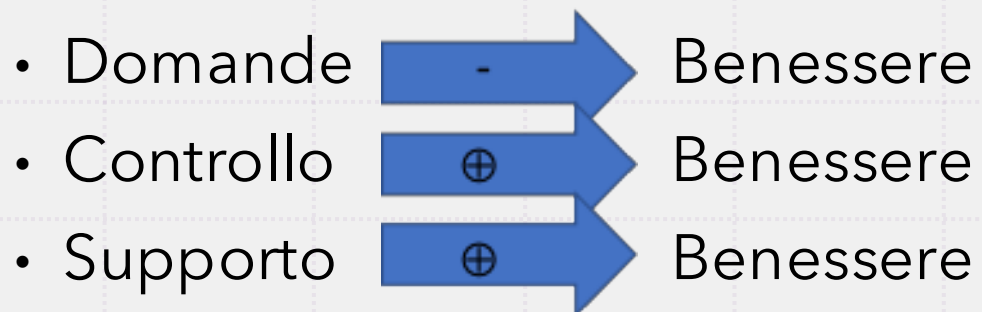
Domanda X Controllo X Supporto Sociale



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



JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

VANTAGGI

- Modello molto diffuso, soprattutto in ambito medico
- Questionario standardizzato molto utilizzato (JCQ, Job Content Questionnaire)

SVANTAGGI

- Modello ormai obsoleto
- Poche dimensioni (fattori di rischio) considerati

JOB DEMANDS-CONTROL MODEL

I modello di Karasek è stato rivoluzionario per il suo tempo, ma oggi molti studiosi ne sottolineano i limiti, perché:

Nuovi fattori: lo smart working, la digitalizzazione, la reperibilità continua via mail/chat introducono stressor che non erano previsti nel modello JDC

Contesto aziendale: lo stesso ruolo può essere "low strain" in un'azienda con cultura partecipativa e supportiva, e "high strain" in un'altra con precarietà o clima tossico.

Precarietà e incertezza: oggi il "controllo" non è solo operativo (decidere come fare il lavoro), ma anche strutturale (stabilità contrattuale, possibilità di pianificare la carriera).

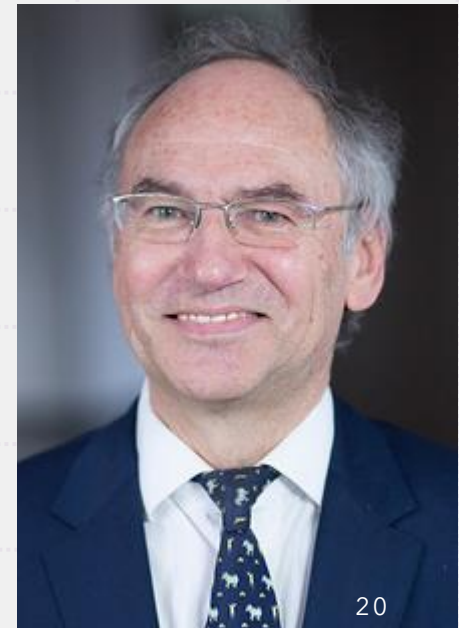
Ibridi: molti lavori attuali combinano tratti diversi (es. uno smart worker può avere alto controllo su quando lavorare, ma al tempo stesso essere sommerso da richieste elevate e sempre reperibile → un mix tra active e high strain).



EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) MODEL

Siegrist (1996)

- Complementare a modello JDC → esamina aspetti psicosociali trascurati da Karasek
- 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** che porteranno allo **stress**
- SLC deriva dalla **discrepanza** tra **l'impegno e lo sforzo** messi nel lavoro (*effort*) e le **ricompense** (*reward*) che ne derivano
- Sviluppato originariamente per spiegare lo SLC nelle attività intellettuali e dirigenziali



EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) MODEL

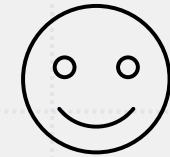
Impegno (*effort*):

- 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:



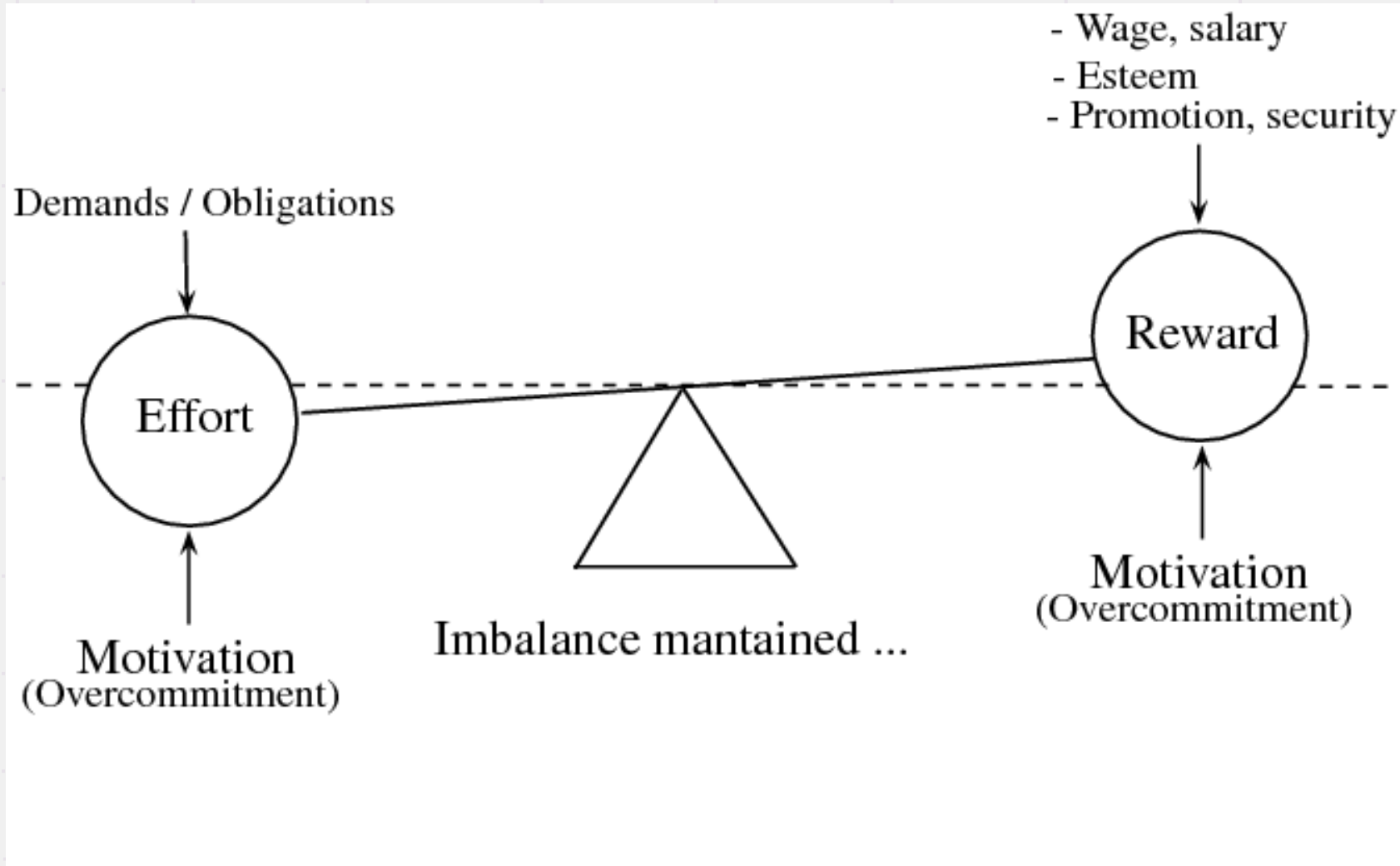
- Emozioni positive e tono dell'umore elevato
- Autostima, autoefficacia e senso di appartenenza

Quando le ricompense sono inadeguate:

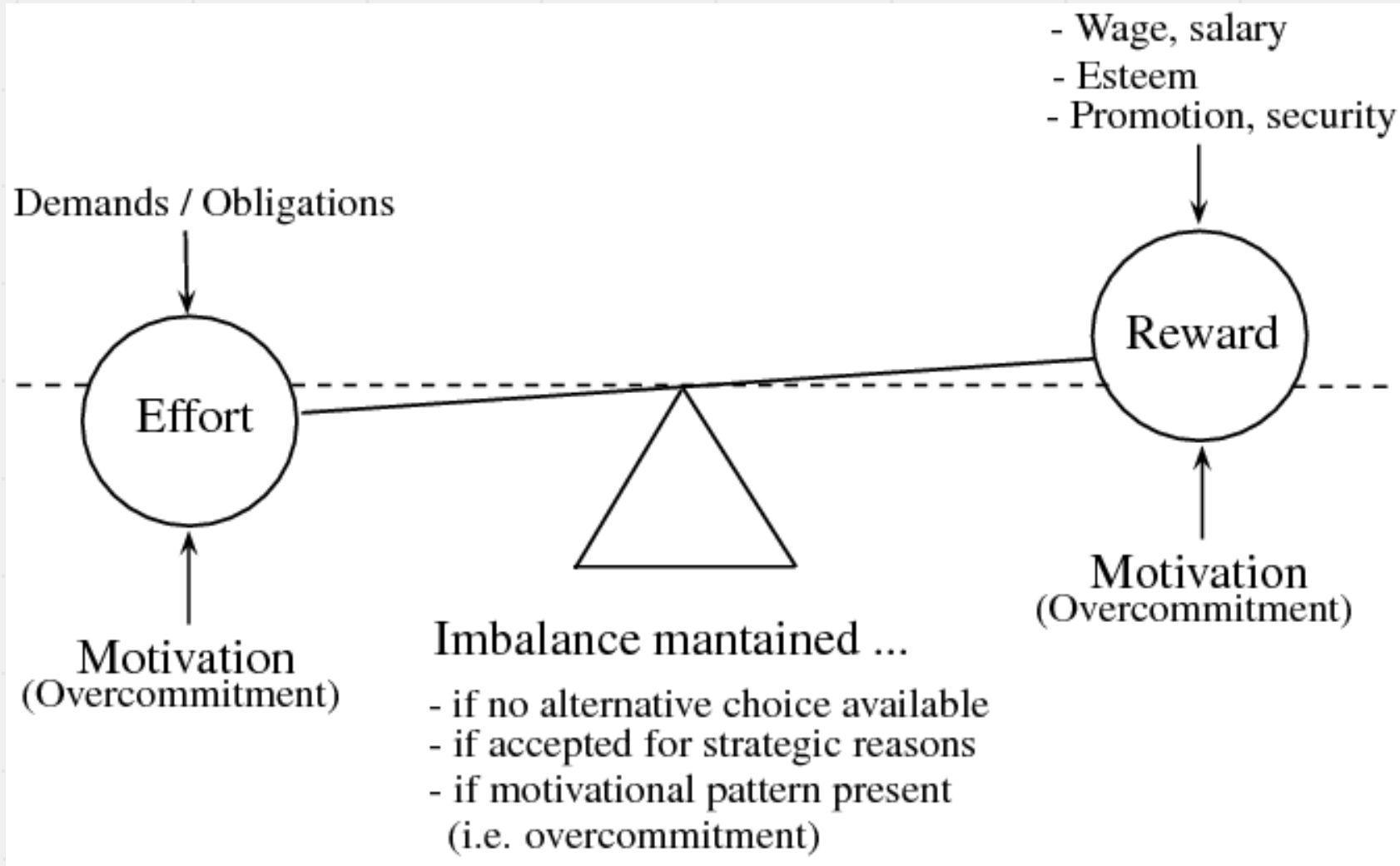


- Emozioni negative, rabbia e ansia che possono portare a stress

EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) MODEL



EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) MODEL



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

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

EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) MODEL

VANTAGGI:

- 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)

SVANTAGGI:

- Modello comunque limitato (poche dimensioni considerate)