



ANALISI DI ALCUNI STRUMENTI DI VALUTAZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS LAVORATIVO

Paul Maurice Conway

Psicologo della Salute Occupazionale, PhD
Dipartimento di Medicina del Lavoro - Università degli Studi di Milano

Tra gli strumenti disponibili per la valutazione dello stress lavoro-correlato, quelli definiti "soggettivi" prevedono che sia l'individuo stesso sottoposto all'indagine a fornire informazioni su aspetti quali l'esposizione ai fattori di stress, lo stato di salute psicofisica e gli stili personali di percezione dell'ambiente e gestione delle problematiche. Gli strumenti di tipo soggettivo, in particolar modo i questionari autosomministrati, che ne rappresentano la forma più tipica, sono quelli più frequentemente impiegati sia nella ricerca epidemiologica che nelle indagini per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato condotte in realtà lavorative specifiche. Le ragioni alla base dell'ampio utilizzo di questo tipo di questionari sono sostanzialmente due: 1) la loro relativa economicità in termini di costi e tempi di effettuazione dell'indagine (rispetto per esempio a strumenti osservazionali o alle interviste, che comportano maggiore dispendio di tempo per l'effettuazione dell'indagine e costi più elevati dovuti all'impiego di somministratori esperti); l'ormai riconosciuta natura "transazionale" dell'esperienza dello stress, che viene concepito come la risultante dell'interazione dinamica tra ambiente e individuo, la cui percezione cognitivo-emotiva è sostanziale nel determinare la natura e il grado dell'influenza che l'ambiente comporta sui suoi stati psicologici.

A partire dagli anni '80, sono stati sviluppati, soprattutto nell'area dell'Europa centro-settentrionale, numerosi questionari dedicati alla valutazione dello stress lavoro-correlato. Questi strumenti sono accomunati dal fatto di consentire, grazie all'uso di modalità di risposta "chiuse" (scale di accordo/disaccordo, frequenza, durata, intensità, ecc.), una quantificazione del grado di esposizione del soggetto a diversi fattori di rischio. Alcuni questionari comprendono anche misure per la valutazione dei possibili effetti associati (sintomi psicofisici, reazioni comportamentali e attitudinali) e dei fattori di modificazione/moderazione del rischio, dipendenti da caratteristiche e risorse personali (stili cognitivi e di coping, tratti di personalità, contesto sociale, etc.).

In letteratura, esistono sia questionari definiti "generalisti" ("umbrella questionnaires"),



che valutano i fattori potenziali di stress attraverso domande che possono essere applicate a qualsiasi tipologia lavorativa, sia questionari dedicati alla valutazione di profili professionali specifici (per esempio infermieri, insegnanti, trasportatori, ecc.). Tra i questionari generalisti, i più impiegati, anche nel contesto italiano, sono senza dubbio quelli tratti dai modelli di stress lavorativo Job Demands-Control-Support (J-DCS) di Karasek (1998) e Effort/Reward Imbalance (ERI) di Siegrist (2004). I due questionari che più frequentemente vengono utilizzati per valutare lo stress sulla base dei due modelli sono rispettivamente il Job Content Questionnaire (JCQ) e l'ERI-Q. Quest'ultimo, sviluppato a metà degli anni '90, ha goduto e gode tuttora di un'ampia fortuna grazie ad aspetti quali la sua comprovata validità, la brevità dello strumento (ulteriormente accorciato nella versione più recente) e l'attualità dell'approccio teorico su cui si basa. Infatti, il modello ERI tiene conto di fattori di rischio per lo stress lavoro-correlato (precarietà, intensificazione del lavoro, ineguaglianze nei livelli retributivi, erosione dei contesti sociali dovuta all'aumento della competitività) associati a cambiamenti rilevanti avvenuti di recente nel mondo del lavoro, in relazione soprattutto alla globalizzazione dell'economia. Il modello ERI aggancia l'esperienza individuale dello stress al concetto di "ricompensa" (reward), che un contesto di lavoro dovrebbe fornire all'individuo - in termini di stima, prospettive di carriera, sicurezza lavorativa e stipendio adeguato - in maniera bilanciata rispetto agli sforzi prodotti (effort). Un altro questionario utilizzato con una certa frequenza in Italia per l'analisi soggettiva dello stress lavoro-correlato è l'Occupational Stress Indicator (OSI) di Cooper, adattato in lingua italiana (Sirigatti e Stefanile, 2002). Al contrario del JCQ e dell'ERI-Q, l'OSI è dotato di valori normativi (risalenti al periodo 1996-2001) e include anche misure per la valutazione degli effetti dello stress e di alcuni fattori di modificazione del rischio. E' uno strumento relativamente lungo (167 item) ed è rivolto soprattutto alla valutazione dello stress in quadri e manager.

Recentemente, in Italia è stato sviluppato da Avallone e Paplomatas (2005) uno strumento denominato Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa (MOHQ - Multidimensional Organizational Health Questionnaire), basato sul costrutto di "salute organizzativa". Il MOHQ sposta l'attenzione dai livelli di stress individuale al grado complessivo di benessere di una realtà lavorativa, valutato tramite la misurazione della percezione individuale rispetto a quattordici dimensioni di salute organizzativa (per es. chiarezza degli obiettivi, equità, cultura della sicurezza e prevenzione) e tre indicatori di esito. Il MOHQ è stato validato su un campione di 18.000 casi. Oltre alla versione base (109 item), applicabile a tutti i contesti, esiste una versione specifica per il settore sanitario e una per l'analisi delle differenze di genere. Il MOHQ, grazie ad modalità grafica di presentazione dei dati intuitiva, ha il vantaggio di consentire un'interpretazione agevole dei risultati in termini di priorità di intervento.

Benché i questionari soggettivi rappresentino strumenti sostanzialmente validi per l'analisi del rischio da stress lavoro-correlato, è importante tenere conto di alcuni limiti che



li caratterizzano e contestualizzarli adeguatamente nel complesso delle procedure di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. In particolare, è utile considerare i seguenti aspetti, soprattutto nell'ambito delle valutazioni del rischio stress lavoro-correlato da effettuarsi in singole realtà organizzative:

- Nella maggioranza dei casi, i questionari per la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato sono stati sviluppati a partire da quadri teorici, e dunque pongono l'accento su determinati fattori di rischio e sulle loro interazioni. Di conseguenza, nonostante l'indubbio vantaggio legato alla semplificazione, è possibile che trascurino fattori di rischio che potrebbero risultare invece determinanti in un ambito lavorativo specifico.
- I questionari generalisti, contenendo domande applicabili a qualsiasi ambito, possono risultare "distanti" dal lavoro reale delle persone. Per una valutazione adeguata, è dunque importante utilizzare anche strumenti che consentano un'analisi più "ecologica" del lavoro, in modo da cogliere rischi propri del contesto in esame.
- Per assicurare la validità della valutazione, ed evitare la "trappola della banalità" (ossia la presenza di correlazioni tra esposizione ed esiti di salute dovute in buona parte al metodo comune utilizzato per la misurazione, soprattutto per via dell'influenza esercitata da disposizioni personali quali l'affettività negativa), è opportuno, se fattibile, basare l'analisi sul principio della "triangolazione metodologica", ossia combinare dati self-report con dati "oggettivi", raccolti in maniera indipendente rispetto ai soggetti esaminati (per esempio checklist osservazionali, esame della documentazione, analisi dell'esperto, indicatori fisiologici). In più, l'uso di dati "oggettivi" consente di identificare precisi aspetti del compito e dell'organizzazione del lavoro associati alle maggiori criticità emerse dalle valutazioni soggettive, così da supportare l'attuazione di interventi concreti di riduzione primaria del rischio.
- I valori normativi di un questionario dovrebbero essere interpretati non secondo un approccio manicheistico "bene/male", ma come indicazione di aspetti prioritari su cui una specifica realtà organizzativa dovrebbe porre attenzione ai fini della riduzione e/o prevenzione del rischio. E' tuttavia importante analizzare attentamente la qualità dei valori normativi, in particolar modo il campione raccolto e l'attualità dei dati. Una critica mossa nei confronti dell'uso di valori normativi nell'ambito della valutazione dello stress lavorocorrelato è legata al posizionamento della soglia: infatti, nel caso all'interno del campione utilizzato per calcolare le norme questa coincidesse con un valore negativo, un valore comparativamente più favorevole osservato in una determinata realtà lavorativa non potrebbe essere interpretato come una situazione positiva.
- Perché la valutazione possa essere considerata valida (tasso di risposta, non condizionamento delle risposte, ecc.), è opportuno operare scelte ponderate rispetto alle modalità di somministrazione dei questionari, che sono tanto importanti quanto il loro contenuto.



ASSOCIAZIONE PER LA SICUREZZA
DEI LAVORATORI DELL'EDILIZIA



Bibliografia

- Avallone e Paplomatas. Salute Organizzativa. 2005. Raffaello Cortina Editore: Milano.
- Karasek R.A., Brisson C., Kawakami N., Houtman I., Bongers P., Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ). An instrument for Internationally Comparative Assessments for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. Journal of Occupational Health Psychology. 1998, 3: 322-355.
- Siegrist J. Starke D. Chandola T. Godin I. Marmot M. Niedhammer I & Peter R: The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine. 2004, 58: 1483-1499
- Sirigatti S, Stefanile C. OSI Occupational Stress Indicator, il Manuale. Organizzazioni Speciali Firenze: Firenze.

fonte

<http://www.centrosanitapubblica.it/>