PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3152 di giovedì 05 settembre 2013

Un nuovo strumento per valutare il mobbing e le anomalie organizzative

Un intervento presenta la validazione un nuovo strumento di valutazione delle condizioni di disagio percepite nell'ambito lavorativo differenziando tra fenomeni di mobbing e di costrittività organizzativa. Il questionario e la sua attendibilità.

Pavia, 5 Set ? La **condizione di disagio e di stress in ambito lavorativo** sono stati oggetto in questi anni di un'analisi sempre più approfondita nella comunità scientifica. Ne sono stati sottolineati e analizzati sia gli esiti psicopatologici e psicosomatici che le ricadute in termini economici. E i fenomeni di *distress* sono stati spesso connessi a **tre ordini di fattori**: i conflitti relazionali, le anomalie organizzative e le condizioni di insicurezza lavorativa. Fattori per i quali esiste un ampio grado di sovrapposizione.

Un studio, presentato sul numero di aprile/giugno 2013 del Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, dal titolo "**Mobbing, costrittività organizzative ed effetti bio-psico-sociali: una valutazione integrata. Dati preliminari di validazione del Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo (Qn-DL)**", ha avuto l'obiettivo di validare un **nuovo strumento di valutazione** delle condizioni di disagio percepite nell'ambito lavorativo "differenziando tra i fenomeni disfunzionali maggiormente legati alle anomalie delle relazioni intersoggettive ed alle vessazioni individuali (mobbing) da quelle più chiaramente connesse ad anomalie delle modalità organizzative nel loro complesso (costrittività organizzativa)".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS34] ?#>

Nella presentazione - curata da Giovanni Nolfe, Claudio Petrella, Simona Uttieri, Alessia Pagliaro e Francesco Blasi (Struttura Centrale di Psicopatologia da Mobbing e Disadattamento Lavorativo ASL Napoli 1 Centro), Maria Triassi e Antonella Cappuccio (Dipartimento di Scienze Mediche Preventive Università Federico II di Napoli), Gemma Zontini (Servizio di Psichiatria Ospedale "V. Monaldi", Napoli) e Giuseppe Nolfe (Istituto di Cibernetica "E. Caianiello", Consiglio Nazionale delle Ricerche, Pozzuoli) ? si ricorda che gli elementi caratteristici della **conflittualità relazionale** possono essere compresi nel fenomeno del mobbing, soprattutto di quello emozionale. Infatti il concetto di mobbing "tiene conto in maniera rilevante delle anomalie delle relazioni interpersonali e di come i fattori relazionali influenzano in misura sempre più consistente la salute mentale, soprattutto alla luce dei recenti cambiamenti dei meccanismi produttivi ed economici, in cui i fattori della comunicazione interumana hanno acquisito un ruolo sempre più importante" fino a correlarsi ad un "significativo incremento del rischio suicidario nella popolazione".

In relazione invece alle anomalie organizzative in Italia l'INAIL ha utilizzato il termine "**costrittività organizzative**" per definire le condizioni di anomalie ed incongruenze organizzative i cui elementi essenziali riguardano "la sottrazione di compiti lavorativi adeguati, l'inadeguatezza degli strumenti di lavoro, l'attribuzione di carichi eccessivi, le distorsioni sul piano delle comunicazioni interne e le forme di iper-controllo (Circolare INAIL 71 del 17.12.2003)". Ed esiste in medicina e psicologia del lavoro "una vasta letteratura che ha sottolineato come l'organizzazione lavorativa possa essere correlata al benessere psicofisico dei lavoratori".
Senza dimenticare poi che è noto come l'**insicurezza lavorativa** sia un "fattore di *life-event stressor* nella genesi delle patologie psichiatriche e psicosomatiche".

Le delimitazioni tra tutti questi diversi fattori appaiono "relativamente imprecise e di difficile categorizzazione". Ad esempio in alcuni studi "viene enfatizzata, come possibile elemento di discrimine tra il mobbing e le anomalie organizzative (o altre forme di *work-related stress*), la presenza o meno della intenzionalità dell'azione lesiva e della volontà esplicita di allontanare la vittima dal contesto lavorativo. In realtà tale elemento di differenziazione appare, per quanto riguarda la 'intenzionalità', relativamente arbitrario e non sempre oggettivabile".

Oggi esistono alcuni "**questionari** auto-somministrati tesi alla valutazione delle condizioni mobbizzanti vissute e che esprimono, quindi, la prospettiva soggettiva della vittima. Il capostipite di questi strumenti è rappresentato dal Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) elaborato da Leymann negli anni '90".
Tale questionario, "elaborato in forma anonima (quindi dedicato soprattutto alla prevalenza del fenomeno in gruppi più o meno ampi di lavoratori) esplora, mediante 45 items, i comportamenti negativi (facendo esplicito riferimento nel testo alla loro natura mobbizzante) subiti dal soggetto in cinque aree fondamentali: relazionale, isolamento, demansionamento lavorativo, attacchi alla reputazione individuale, minacce e violenza". Di tale strumento esiste una forma modificata e adattata al contesto italiano. Esistono poi altri questionari: il Negative Acts Questionnaire (NAQ), il CDL-2.0 ed il Val.Mob.

Gli autori indicano che l'elaborazione di un nuovo questionario, il "**Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo**" (Qn-DL), "si fonda essenzialmente su **tre punti fondamentali**:
- individuare i fenomeni del mobbing e quelli della costrittività organizzativa come elementi discreti, distinguibili gli uni dagli altri, sebbene, allo stesso tempo, valutabili congiuntamente rispetto al peso complessivo che essi assumono in termini di effetto psicopatogeno sui singoli lavoratori;
- potere valutare questi fenomeni non mediante strumenti on/off di tipo dicotomico ma attraverso gradienti progressivi di intensità (fondati soprattutto sulla frequenza e sulla gravità delle condizioni);
- potere avere una misura semplice degli effetti che tali fenomeni producono sul piano dell'integrazione bio-psico-sociale".

Gli **items del questionario** "sono stati identificati essenzialmente sulla base di due fonti: l'esperienza clinica ed il confronto tra gli operatori della Struttura Centrale di Psicopatologia del Lavoro e sulla letteratura scientifica concernente questo argomento":
- la **prima sezione** consta di 32 domande ed è "rivolta sia ad ottenere informazioni sulle variabili anagrafiche e sulla collocazione lavorativa (tipo di azienda, ruolo,a anni di lavoro, reddito ecc.) che a valutare la situazione organizzativa dell'ambiente lavorativo";
- la **seconda sezione** è costituita di 30 domande "che indagano sulla condizione del disagio psicologico individuale del soggetto";
- la **terza sezione** è dedicata alla "valutazione della situazione psicologica, psicosomatica ed organica del soggetto ed alla qualità della vita da questi percepita in alcuni ambiti (relazioni sociali, vita familiare) e di quanto la dimensione lavorativa agisca su tali aree esistenziali".

Il questionario è stato somministrato a 128 soggetti (78 M e 50 F) che presentavano un disturbo psicopatologico connesso a condizioni di disagio lavorativo e ad un gruppo di controllo sovrapponibile per le diverse caratteristiche socio-demografiche e lavorative.

L'**analisi statistica** "ha dimostrato un **grado di significativa validità ed attendibilità** del questionario. Il grado di coerenza interna delle domande proposte è soddisfacente". È possibile determinare un valore soglia "che consente di separare i soggetti sottoposti a condizioni di mobbing e/o costrittività organizzativa dai controlli con un grado di affidabilità ottimale": il questionario ha una "alta capacità discriminante".

Tali risultati permettono di considerare il QN-DL come uno "**strumento efficace e coerente**", con le proprie finalità che "hanno l'obiettivo di 'pesare' individualmente i fenomeni del mobbing (inteso come condizione maggiormente caratterizzato dal conflitto e dalle disfunzioni delle relazioni intersoggettive) e della costrittività organizzativa pur perseguendo l'obiettivo di valutare il peso congiunto che essi, complessivamente, esprimono sulla condizione psicopatologica del lavoratore e sul suo grado di funzionamento sul piano bio-psico-sociale".

" Mobbing, costrittività organizzative ed effetti bio-psico-sociali: una valutazione integrata. Dati preliminari di validazione del Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo (Qn-DL)", a cura di Giovanni Nolfe, Claudio Petrella, Simona Uttieri, Alessia Pagliaro e Francesco Blasi (Struttura Centrale di Psicopatologia da Mobbing e Disadattamento Lavorativo ASL Napoli 1 Centro), Maria Triassi e Antonella Cappuccio (Dipartimento di Scienze Mediche Preventive Università Federico II di Napoli), Gemma Zontini (Servizio di Psichiatria Ospedale "V. Monaldi", Napoli) e Giuseppe Nolfe (Istituto di Cibernetica "E. Caianiello", Consiglio Nazionale delle Ricerche, Pozzuoli), in Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, volume XXXV - N. 2 - aprile/giugno 2013 (formato PDF, 183 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it