

Anna Coluccia, Francesca Lorini, Fabio Ferretti, Andrea Pozza, Marco Gaetani

Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato nelle organizzazioni sanitarie: validazione della Work-related Stress Assessment Scale

Università di Siena, Centro Interdipartimentale di Criminologia e Ricerca Sociale, Policlinico S. Maria alle Scotte, Siena

RIASSUNTO. Il tema della valutazione dello stress lavoro correlato ha stimolato nel corso degli ultimi anni la produzione di numerosi paradigmi teorici e valutativi. In questo lavoro viene presentata una nuova scala per la valutazione del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato specifica per le organizzazioni sanitarie (Work-related Stress Assessment Scale - WSAS). L'obiettivo degli autori è studiare le proprietà psicometriche della scala, affinché possa essere utilizzata nel contesto sanitario come strumento di valutazione dello stress lavoro correlato. Sono state analizzate le risposte di 230 operatori sanitari con diversi ruoli professionali (medici, infermieri, tecnici, amministrativi) appartenenti a 16 Unità Operative Complesse dell'Ospedale Universitario "S. Maria alle Scotte" di Siena. L'analisi fattoriale esplorativa (EFA) ha evidenziato la presenza di cinque fattori dotati di buona coerenza interna e attendibilità: "relazione con la struttura di prossimità" ($\alpha=0,93$) "cambiamento" ($\alpha=0,92$), "organizzazione del lavoro" ($\alpha=0,81$), "relazione con l'Azienda/Governance" ($\alpha=0,87$) "ambiente di lavoro" ($\alpha=0,83$). L'analisi SEM (Structural Equation Models) ha confermato la bontà della soluzione fattoriale (NNFI= 0,835; CFI= 0,921; RMSEA=0,060). Le buone qualità psicometriche, la brevità e la semplicità della scala WSAS la rendono un'utile ausilio per la valutazione dello stress lavoro correlato nelle realtà sanitarie.

Parole chiave: stress lavoro-correlato, organizzazioni sanitarie, modelli di equazioni strutturali.

ABSTRACT. The issue of the assessment of work-related stress has stimulated in recent years, the production of several theoretical paradigms and assessment tools. In this paper we present a new scale for the assessment of organizational well-being and work-related stress specific for healthcare organizations (Work-related Stress Assessment Scale - WSAS). The goal of the authors is to examine the psychometric properties of the scale, so that it can be used in the healthcare setting as a work-related stress assessment tool. The answers of 230 healthcare professionals belonging to different roles have been analyzed. The study was realized in 16 Units of the University Hospital "S. Maria alle Scotte" of Siena. The exploratory factor analysis (EFA) revealed the presence of five factors with good internal consistency and reliability, "relationship to the structure of proximity" ($\alpha = 0.93$) "change" ($\alpha = 0.92$), "organization of work" ($\alpha = 0.81$), "relationship with the company / Governance" ($\alpha = 0.87$) "working environment" ($\alpha = 0.83$). The analysis of SEM (Structural Equation Models) has confirmed the goodness of the factor solution (NNFI = 0.835, CFI = 0.921, RMSEA = 0.060). The good psychometric qualities, the shortness and simplicity of the scale WSAS makes it a useful aid in the assessment of work-related stress in health care organizations.

Key words: work-related stress, healthcare organizations, structural equation modeling.

Introduzione

I cambiamenti verificatisi nei più differenti contesti professionali negli ultimi decenni, quali ad esempio il difficile equilibrio tra le richieste della dimensione lavorativa e quelle della vita privata e familiare, hanno condotto all'emergere, accanto ai tradizionali rischi fisici, chimici e biologici, di una molteplicità di rischi psicosociali, in particolare quelli legati all'organizzazione del lavoro (Cox & Griffiths, 1995). Lo stress correlato al lavoro rappresenta pertanto una problematica estremamente attuale e di crescente rilevanza, che si è tradotta in ambito europeo (ma non esclusivamente) sia nel proliferare di contributi scientifici dedicati alla comprensione del fenomeno in un'ottica di prevenzione e di intervento, sia nella costituzione di documenti in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

In linea con le direttive dell'Accordo Quadro Europeo (art. 28) sottoscritto a Bruxelles nel 2004 dal sindacato europeo (CES), dalla confindustria europea (UNICE), dall'associazione europea artigiano (UEAPME) e dall'associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale (CEEP), nel contesto italiano il D.Lgs. 81/2008 prevede che responsabilità del datore di lavoro sia quella di predisporre un sistema di valutazione dello stress lavoro-correlato a tutela dei propri dipendenti. Il Decreto ha esteso la valutazione dei rischi per la sicurezza del lavoratore anche a quelli connessi con lo stress professionale. L'Accordo Europeo pone l'accento sull'importanza di una tempestiva attività di valutazione delle condizioni lavorative, presupposto sia per l'identificazione precoce dei fattori di rischio sia per l'individuazione delle condizioni di stress già esistenti. Secondo tali principi l'attività di valutazione dello stress correlato al lavoro è strettamente correlata alla prevenzione primaria, alla prevenzione secondaria e all'intervento, concetti da intendersi nel senso in cui sono declinati all'interno della Carta di Ottawa (WHO, 1986). Il D.Lgs. 81/2008 introduce, infatti, il concetto di "sistema di promozione della salute e sicurezza", definito come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori" (art. 2, comma 1).

Inquadramento teorico del concetto di stress correlato al lavoro

Le moderne definizioni di stress correlato al lavoro si basano sui principi dei modelli transazionali sullo stress, convergendo nell'assunto secondo il quale quest'ultimo consista in un insieme di reazioni che si manifestano a causa della percezione da parte del lavoratore di uno squilibrio tra le richieste avanzate nei suoi confronti e le risorse disponibili per farvi fronte (Cox & MacKay, 1981). L'aspetto peculiare dei modelli transazionali riguarda l'importanza riconosciuta ai processi di valutazione cognitiva e a quelli di coping.

Una delle proposte teoriche che si inscrivono nell'ambito di questo filone di ricerca è rappresentata dal modello *Squilibrio Sforzo-Ricompensa* di Siegrist (1996), basato sulla discrepanza tra l'impegno profuso nel lavoro e le ricompense, materiali e immateriali, che da esso si ottengono. Secondo tale prospettiva lo stress sul lavoro è conseguenza dell'elevato sforzo realizzato in contrapposizione a una ricompensa limitata. Si evidenziano due fonti di sforzo: una estrinseca (le richieste di lavoro) e una intrinseca (la motivazione del singolo lavoratore in una situazione impegnativa). I livelli più significativi di compenso riguardano le gratificazioni economiche, la ricompensa socio-emotiva e le prospettive di carriera. L'esperienza di stress cronico può essere, pertanto, definita come uno squilibrio tra gli elevati costi sostenuti e le esigue ricompense ottenute. Una recente rassegna analizza i risultati dei principali contributi empirici, basati sul modello di Siegrist, confermando l'attendibilità di tale modello (Van Vegchel et al., 2002). Gli autori concludono che la combinazione di alti livelli di *Effort* (sforzo) con bassi livelli di *Reward* (ricompensa) tende a produrre la situazione più dannosa per la salute fisica e psicologica del lavoratore.

Il modello di Kalimo (1980), che riprende il precedente contributo di Cooper e Marshall (Cooper & Marshall,

1976), assume invece che i fattori di stress occupazionale possano essere classificati in sei categorie:

- 1) fattori legati al ruolo nell'organizzazione;
- 2) fattori intrinseci al lavoro;
- 3) rapporti con gli altri;
- 4) clima e struttura organizzativa;
- 5) carriera;
- 6) interfaccia con l'esterno.

Secondo il modello teorico elaborato da Hacker (1991), invece, i fattori di rischio associati allo stress lavoro-correlato possono essere classificati in due grandi categorie (Tabella I):

- a) le variabili di tipo gestionale, caratterizzanti il *contesto* lavorativo, quali ad esempio i processi comunicativi e lo scambio di informazioni, il grado di partecipazione alle attività di decision-making;
- b) le variabili legate all'*organizzazione* del lavoro, che comprendono sia le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro (quali ad esempio i rischi infortunistici), sia quelle legate alla pianificazione dei compiti, alla distribuzione dei carichi di lavoro ed alla turnazione.

Quest'ultimo modello ha ricevuto recentemente un importante sostegno empirico. I principali fattori di rischio per lo sviluppo dei sintomi da stress correlato al lavoro possono essere individuati in un carico lavorativo eccessivo, in una scarsa possibilità di partecipazione nell'organizzazione del lavoro e in una ridotta definizione dei ruoli nel contesto professionale (Michie, 2002).

In ambito sanitario lo stress occupazionale assume un particolare rilievo, in parte a causa delle caratteristiche intrinseche delle professioni di aiuto a contatto con la sofferenza e la malattia, in parte a causa del carico e dell'organizzazione del lavoro. In letteratura vengono indicati specifici fattori fonte di stress a carico degli operatori sanitari quali la mancanza di chiarezza rispetto al ruolo, la difficoltà nella pianificazione dei turni, lo scarso coinvolgi-

Tabella I. Fattori di rischio per lo stress correlato al lavoro (Hacker, 1991)

| CONTESTO LAVORATIVO | |
|-------------------------------------|--|
| CULTURA ORGANIZZATIVA | Scarsa comunicazione, inadeguati livelli di sostegno per la risoluzione di problemi, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi |
| RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE | Ambiguità e conflitto di ruolo |
| SVILUPPO DI CARRIERA | Incertezza/blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, scarso valore sociale attribuito al lavoro |
| AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO | Ridotta partecipazione nei processi di decision-making aziendale, carenza di controllo sul lavoro |
| RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, mancanza di supporto sociale |
| INTERFACCIA FAMIGLIA-LAVORO | Conflitto tra le richieste della vita domestica e quelle del contesto professionale, scarso sostegno in ambito familiare |
| CONTENUTI DEL LAVORO | |
| AMBIENTE DI LAVORO | Scadenti condizioni fisiche di lavoro |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile |
| CARICO DI LAVORO | Sovraccarico/sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale |
| ORARIO DI LAVORO | Orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali |

mento nei processi decisionali e lo scarso supporto sociale percepito (Williams et al., 1998). In tale ambito variabili quali relazioni interprofessionali positive, controllo sulla pratica lavorativa, autonomia decisionale e crescita professionale predispongono non soltanto alla soddisfazione lavorativa ma sono anche associate ad una maggiore qualità di vita extra-professionale (Laschinger et al., 2003).

Gli strumenti per la valutazione dello stress lavoro correlato

A fronte del recepimento formale dell'Accordo Europeo sullo stress correlato al lavoro nel D.Lgs. 81/2008, è emersa la necessità di procedere alla completa attuazione dello stesso, inserendo nel processo valutativo le variabili scientificamente dimostrate quali fattori di rischio di stress correlato al lavoro.

L'attività di valutazione dello stress occupazionale è un processo che può basarsi su due differenti approcci metodologici: il primo di tipo oggettivo e il secondo di tipo soggettivo (Romano, 2009). Nell'ambito degli studi basati sull'*approccio oggettivo* alcuni autori hanno proposto l'utilizzo di metodi "osservativi" fondati sulla rilevazione, mediante griglie di osservazione, di alcuni aspetti lavorativi critici e del contesto entro cui il lavoro viene svolto (Greiner et al., 1998). L'osservazione rappresenta un metodo di valutazione efficace, se condotta attraverso strumenti di rilevazione standardizzati utilizzati da esperti; può tuttavia presentare delle difficoltà di impiego dovute al fatto che, ad esempio, può risultare complesso stabilire, in organizzazioni di una certa ampiezza, quali attività lavorative debbano essere osservate, in quali periodi e per quale durata.

Altri autori hanno proposto, come detto, un approccio obiettivo basato sull'analisi di alcuni indicatori statistici aziendali (ad esempio: numero di infortuni, percentuale di *turnover*). Tuttavia anche questo metodo sembra presentare dei limiti poiché i dati aziendali esaminati rappresentano generici indicatori della presenza di *stress* organizzativi, in quanto risentono dell'influenza di numerosi elementi interni o esterni all'azienda stessa, indipendenti dall'effettiva presenza di un rischio stress (Evans & Carrere, 1991).

L'approccio *soggettivo* ha per finalità quella di indagare la percezione dei lavoratori riguardo alle caratteristiche del proprio contesto di lavoro. Si basa sull'impiego di questionari *self-report* anonimi, che vengono somministrati all'intera popolazione presa in esame, o a un campione significativo di soggetti. Ad oggi i questionari *self-report* rappresentano gli strumenti di rilevazione del rischio di stress correlato al lavoro più diffusi in ambito nazionale e internazionale grazie alla loro facile reperibilità, praticità d'uso e risparmio in termini di tempo e costi (Tabanelli et al., 2008). Ciascuno strumento è stato costruito sulla base di uno specifico modello teorico, presenta un campione di validazione diverso per numerosità e caratteristiche, e tende a privilegiare alcune dimensioni organizzative rispetto ad altre (Deitinger et al., 2009).

In ambito italiano uno dei questionari maggiormente impiegati nelle indagini ispirate al già citato modello di Kalimo (1980) è il *Questionario sui Fattori di Stress da*

Lavoro (Magnavita, 2008). Lo strumento, composto da 40 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti, fornisce un punteggio complessivo di stress occupazionale e punteggi relativi a sei sottoscale, corrispondenti ciascuna a uno dei fattori di stress individuati dal modello. Sebbene il questionario consenta di ottenere una rappresentazione esaustiva dei fattori di stress presenti in una determinata situazione professionale, le categorie di fattori di rischio presentano evidenti sovrapposizioni e la lunghezza del questionario ne limita l'applicazione congiunta con altri strumenti di misura.

Il *Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa* (MOHQ; Avallone & Paplomatas, 2005) è stato costruito sulla base degli indicatori che compongono il costrutto di salute organizzativa, consentendo il monitoraggio delle aree di maggior benessere e di quelle con più spiccata criticità. Lo strumento è composto da 139 item misurati su scala Likert a 4 punti. La struttura fattoriale cui fare riferimento per l'interpretazione del profilo di salute organizzativa, emersa da un campione di 34.000 soggetti impiegati in organizzazioni di diverso tipo (Avallone & Paplomatas, 2005) si articola nei seguenti fattori: comfort dell'ambiente, percezione dei dirigenti, percezione dei colleghi, percezione dell'efficienza, percezione dell'equità organizzativa, percezione del conflitto, percezione dello stress, sicurezza, fatica, isolamento, apertura all'innovazione, disturbi psicosomatici, indicatori positivi, indicatori negativi e soddisfazione lavorativa.

Alla luce dei modelli teorici sullo stress lavoro-correlato il presente studio si pone l'obiettivo di descrivere la validazione della *Work-related Stress Assessment Scale* (WSAS) all'interno di un campione di operatori sanitari appartenenti a due Dipartimenti ad Attività Integrata dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese, attraverso la valutazione della struttura fattoriale e delle proprietà psicometriche dello strumento.

Materiali e metodi

Strumento

Lo strumento *Work-related Stress Assessment Scale* (WSAS) trae origine da un'intensa fase di studio preliminare, che oltre all'analisi dei principali strumenti diffusi in ambito nazionale ed internazionale ha previsto la realizzazione di interviste a professionisti della salute e la realizzazione di numerosi test di somministrazione a diversi profili di operatori sanitari. La valutazione della soggettività e della percezione dello stress lavoro correlato è stata affidata a un questionario intenzionalmente imperniato su una modalità descrittiva di tipo narrativo: all'interno di ciascuna domanda in cui si articola lo strumento d'indagine vengono proposte agli intervistati situazioni di benessere lavorativo, richiedendo di manifestare il grado di identificazione personale rispetto alla realtà prospettata. Un simile approccio ha tenuto conto dei parametri descrittivo-valutativi più utilizzati per l'analisi del benessere e dello stress lavoro correlato a livello europeo (e.g. Hacker, 1991). Tali parametri sono stati adattati alla realtà nazionale (in un'accezione ampia

e profonda, che include la considerazione della specificità culturale del mondo del lavoro italiano, per molti aspetti non assimilabile a quello di matrice anglosassone cui spesso guardano, invece, gli strumenti più diffusi per la rilevazione dello stress correlato all'attività lavorativa) e integrati allo specifico contesto dell'ambiente lavorativo nei servizi sanitari.

La narrativizzazione delle situazioni prospettate come ottimali nei diversi items, articolando una serie di elementi oggettivamente adeguati rispetto a parametri rispondenti ai più accreditati criteri di benessere sul luogo di lavoro, risponde principalmente all'esigenza di presentare uno strumento di osservazione flessibile, non percepito come 'freddo' e astratto dai rispondenti. Un simile approccio, largamente innovativo rispetto agli strumenti elaborati in maniera più tradizionale (domanda + scala di risposta tipo Likert a 7 passi), presenta il vantaggio di delineare dettagliatamente la situazione prospettata attraverso un testo narrativo proposto come paradigmatico di una realtà ottimale.

Quanto detto si è ottenuto configurando veri e propri frames situazionali all'interno dei quali il rispondente è chiamato a calare la propria concreta esperienza lavorativa, e a misurare i margini di scarto esperiti rispetto al modello prefigurato.

Non va altresì trascurata l'indubbia gratificazione di cui i rispondenti fruiscono nel momento in cui viene loro prospettato un paradigma di riferimento percepito come non 'distante', circostanza che induce loro a ritenere di non essere considerati dal soggetto istituzionale che conduce l'indagine meri latori di automatismi di risposta. L'équipe di somministrazione ha infatti potuto riscontrare il grande interesse e l'applicazione con cui gli operatori professionali hanno condotto la lettura dei vari items e la compilazione del questionario. I componenti di tale équipe non hanno rilevato nei soggetti cui il questionario è stato somministrato – appare significativo osservarlo – manifestazioni di sufficienza e/o scetticismo rispetto ai quesiti proposti, e anzi hanno potuto constatare un atteggiamento partecipativo e coinvolto, estremamente 'motivato', rispetto allo strumento d'indagine.

Si ha motivo di ritenere che la presenza di brevi sketch descrittivo-narrativi non sia estranea a questa capacità, nei rispondenti, d'immedesimazione e di attenta analisi, atteggiamenti generalmente rivolti all'identificazione della codifica più precisa al momento dell'opzione valutativa. In questo senso lo strumento di cui qui si accerta la validità osservativa guadagna senza dubbio in credibilità anche sul versante propriamente 'qualitativo', al di là degli stessi incoraggianti risultati conseguiti in termini di mera fattorializzazione.

Il modello teorico iniziale prevedeva sei dimensioni (ambiente di lavoro, organizzazione del lavoro, relazione con la struttura di prossimità, colleghi e collaboratori, relazione con l'Azienda/Governance e cambiamento) rappresentate da 35 items.

Le analisi fattoriali esplorative realizzate sui 411 operatori ai quali è stata somministrata questa prima scala hanno suggerito una serie di modifiche, che illustriamo di seguito:

- la riduzione da sei a cinque dimensioni, conseguente all'accorpamento delle due dimensioni originali "Relazione con la struttura di prossimità" e "Collegi e collaboratori";
- la modifica del numero di items complessivi (da 35 a 36);
- la revisione del contenuto per alcuni quesiti, finalizzata a una maggiore comprensibilità delle domande.

Il modello di analisi è stato pertanto modificato nella seguente struttura a cinque dimensioni (Tabella II), ciascuna delle quali (imperniata su una didascalia ed una descrizione di impronta marcatamente narrativa) è brevemente descritta come segue.

La prima dimensione, "Ambiente di lavoro", è formata da 5 items ed è dedicata all'analisi delle percezioni del personale relativamente a tutti gli aspetti che caratterizzano il comfort e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Ci troviamo, con questa dimensione, in uno dei territori più battuti dell'analisi classica sul benessere lavorativo, quello che fa riferimento alla congruità ambientale del luogo di lavoro, declinata in termini di strutture.

La seconda dimensione, "Organizzazione del lavoro", è formata da 5 items ed è dedicata all'analisi delle percezioni del personale relativamente a tutti gli aspetti che caratterizzano il ritmo e l'intensità del proprio lavoro quotidiano: dall'organizzazione dei turni, alle pause, alle ferie. In questa dimensione risulta inclusa anche la delicata questione dell'interfaccia lavoro-famiglia. L'"Organizzazione del lavoro" rappresenta attualmente, vale a dire in un periodo di grandi trasformazioni, uno degli aspetti più sensibili per chiunque voglia osservare la percezione dei fattori stressogeni correlati alle attività professionali.

La dimensione "Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi e collaboratori" è l'area di analisi più consistente, annoverando 13 items; ciò non desta meraviglia, addensandosi in quest'ambito i rilievi relativi al versante intersoggettivo e relazionale sul luogo di lavoro, tanto decisivo in rapporto alla stressogenesi. Questa dimensione indaga particolarmente l'integrazione e la sintonia tra l'individuo e la struttura c.d. "di prossimità" (nella fattispecie della nostra indagine, l'Unità Operativa Complessa), ovvero il contesto in cui l'operatore professionale svolge quotidianamente il proprio lavoro, indagando particolarmente le relazioni con i diretti superiori e gli aspetti relazionali con colleghi e collaboratori.

La quarta dimensione "Relazione con l'Azienda/Governance" è formata da 6 items, ed è dedicata all'analisi delle percezioni del personale relativamente a tutti gli aspetti che caratterizzano la relazione tra l'individuo e l'Azienda, intesa come soggetto "governante". Tale specifica area indaga, quindi, tutti gli aspetti concernenti il supporto 'profondo' dato dall'Azienda all'attività lavorativa (esemplarmente: formazione e aggiornamento), nonché tutti gli aspetti riguardanti la comunicazione e l'integrazione tra il lavoratore e l'organizzazione, vista nel suo complesso. In questa dimensione rientra anche la percezione della gestione, da parte della governance aziendale, di situazioni di disagio e comportamenti scorretti da parte dei dipendenti.

Tabella II. *Struttura definitiva della Work-related Stress Assessment Scale*

| | | |
|---|---|---|
| AMBIENTE DI LAVORO | Dom1 | Comfort e pulizia degli ambienti di lavoro |
| | Dom2 | Rumori |
| | Dom3 | Strumenti di lavoro |
| | Dom4 | Rischi |
| | Dom5 | Sicurezza |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | Dom6 | L'organico aziendale |
| | Dom7 | Ritmo, intensità e carico del lavoro |
| | Dom8 | Pause durante il lavoro |
| | Dom9 | Orario di lavoro, turni, ferie, permessi |
| | Dom10 | Lavoro e vita privata/famigliare |
| RELAZIONE CON STRUTTURA DI PROSSIMITÀ + RELAZIONE COLLEGHI E COLLABORATORI | Dom11 | Assegnazione delle mansioni |
| | Dom12 | Partecipazione attiva ai processi di lavoro |
| | Dom13 | Autonomia e originalità del tuo lavoro |
| | Dom14 | Supervisione e controlli |
| | Dom15 | Comunicazione e condivisione |
| | Dom16 | Comunicare con i diretti superiori (Coordinatore e Direttore di U.O.) |
| | Dom17 | Assegnazione dei compiti e selezione delle risorse |
| | Dom18 | I tuoi compiti e le tue capacità |
| | Dom19 | Compiti e responsabilità individuali |
| | Dom20 | Compiti e responsabilità della tua struttura |
| | Dom21 | Confronto e collaborazione con colleghi e collaboratori |
| | Dom22 | Rapporto con colleghi e collaboratori |
| | RELAZIONE CON L'AZIENDA/GOVERNANCE | Dom23 |
| Dom24 | | Comunicare con i dirigenti dell'Azienda |
| Dom25 | | Formazione e aggiornamento |
| Dom26 | | Situazioni di disagio |
| Dom27 | | Etica e comportamento |
| Dom28 | | Comportamenti scorretti |
| CAMBIAMENTO | Dom29 | Carriera |
| | Dom30 | Comunicazione e cambiamenti |
| | Dom31 | Prima di un cambiamento |
| | Dom32 | Durante un cambiamento |
| | Dom33 | Dopo un cambiamento |

L'ultima dimensione, denominata "Cambiamento", è composta da 5 items ed è deputata all'analisi delle percezioni del personale relativamente alla carriera e alla gestione dei cambiamenti nell'azienda. Rischia di essere superfluo rilevare come l'intrinseco dinamismo connotante questa dimensione, e le stesse aspettative e investimenti che il lavoratore vi devolve, segnalano l'ambito del "Cambiamento" come particolarmente significativo nell'ottica dell'indagine che si è voluta condurre.

Tutti gli items contenuti nelle suddette dimensioni utilizzano una modalità di risposta basata su una scala di tipo Likert a 7 passi valutativi. Il livello 1, "Proprio così", corrisponde all'esatta identificazione del soggetto e della propria esperienza sul luogo di lavoro con le situazioni illustrate, mentre, il livello 7, "All'opposto", corrisponde al totale disconoscimento rispetto alla situazione descritta. Un esempio di domanda è proposto nella Figura 1.

Una sezione a parte del questionario è stata infine dedicata alla raccolta di informazioni di tipo socio-anagrafico, all'analisi del profilo professionale e all'anzianità di servizio degli operatori.

Soggetti

I dati utilizzati si riferiscono a due indagini realizzate tra marzo e luglio 2012 presso due Dipartimenti ad Attività Integrata dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese. La somministrazione della scala è stata di tipo censuario ed ha visto il coinvolgimento di tutto il personale (medico, infermieristico, tecnico e amministrativo) delle Unità Operative Complesse afferenti ai due Dipartimenti (Tabella III). Il questionario è stato consegnato ai responsabili referenti nei dipartimenti e nei reparti, i quali hanno, quindi, provveduto a distribuire a tutto il personale sanitario il questionario, che è stato successivamente riconse-

| 1 Comfort e pulizia degli ambienti di lavoro | | | | | | |
|--|--------------|-------------------|--------------------|--------------------|---------------|-------------|
| La temperatura e la luminosità degli ambienti in cui lavori abitualmente sono ottimali, cioè adatte ai cambiamenti stagionali e alle mansioni che svolgi. Le postazioni di lavoro sono comode e pratiche, non ti obbligano a posizioni e/o movimenti innaturali e/o dolorosi. I macchinari e gli strumenti che usi abitualmente sono funzionali e efficienti, quindi non ti costringono a elevati sforzi fisici e/o mentali (per es.: non devi essere sempre molto concentrato/a). La pulizia e l'igiene del tuo luogo di lavoro (compresi gli spazi mensa e relax, e i servizi igienico-sanitari) sono impeccabili. | | | | | | |
| Proprio così | Molto simile | Abbastanza simile | Esattamente a metà | Abbastanza diverso | Molto diverso | All'opposto |

Figura 1. Esempio di item del questionario

gnato agli stessi referenti in forma anonima utilizzando una busta chiusa.

Complessivamente hanno partecipato alla valutazione 230 operatori sanitari, ovvero il 61,8% dell'organico complessivo delle strutture indagate. Il gruppo di intervistati, appartenente a 16 diverse UOC, è in gran parte di sesso femminile (78,4%), ha un'età compresa tra 36 e 55 anni nel 72,4% dei casi e risulta composto da 115 infermieri (50%), 37 medici (16,1%), 52 operatori socio sanitari (22,6%), un tecnico sanitario (0,4%) e 12 operatori appartenenti ad "altro" ruolo professionale; a questi si aggiungono 13 operatori che non hanno indicato il proprio profilo professionale. L'anzianità di servizio è tendenzialmente alta: il 52,9% degli intervistati dichiara di appartenere all'organizzazione da più di 10 anni e il 75,8% di ricoprire l'attuale posizione lavorativa nell'organizzazione da almeno 4 anni.

Analisi dei dati

Per la verifica della Work-related Stress Assessment Scale sono state condotte procedure di analisi fattoriale esplorativa effettuate utilizzando il metodo di fattorizzazione dell'asse principale con rotazione obliqua promax.

È stata, quindi, verificata l'affidabilità della scala nel suo complesso e delle sottoscale relative alle cinque dimensioni teoriche mediante il coefficiente α di Cronbach e tramite il calcolo dei coefficienti di correlazione item-scala totale e item-sottoscala corretti.

Per il modello finale si è proceduto, infine, ad un'analisi fattoriale confermativa. Per il modello testato, la bontà di adattamento ai dati è stata valutata mediante il test del Chi-quadrato. L'adattamento è considerato soddisfacente quando il Chi-quadrato è non significativo. Tuttavia, il suo valore dipende fortemente dall'ampiezza campionaria (Jöreskog et al., 2000; Byrne, 2001) e, con campioni di numerosità elevata superiori alle 200 unità, è quasi sempre statisticamente significativo. Sono stati quindi considerati altri indici di adattamento suggeriti in letteratura: il GFI (Goodness of Fit Index), il CFI (Comparative Fit Index) e l'RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Sia per il GFI che per il CFI gli indici variano tra 0 e 1: valori vicini a 1 ($\geq 0,95$) sono indicativi di un ottimo adattamento del modello mentre valori superiori a $\geq 0,90$ sono indicativi di un accettabile adattamento del modello (Loehlin, 2004). Per quanto concerne l'RMSEA valori uguali o inferiori

Tabella III. Caratteristiche socio demografiche del campione

| | INDAGINE (N=230) |
|---|--------------------------------------|
| Strutture coinvolte | 2 Dipartimenti ad Attività Integrata |
| Reparti | 16 U.O.C. |
| Profilo professionale | |
| infermieri | 115 (50%) |
| medici | 37 (16,1%) |
| operatori socio sanitari | 52 (22,6%) |
| amministrativi | 0 (0%) |
| tecnici sanitari | 1 (0,4%) |
| altro | 12 (5,2%) |
| non specificato | 13 (5,6%) |
| Sesso | |
| Maschio | 36 (21,6%) |
| Femmina | 131 (78,4%) |
| Età | |
| 18-25 anni | 2 (1,1%) |
| 26-35 anni | 31 (16,5%) |
| 36-45 anni | 78 (41,5%) |
| 46-55 anni | 58 (30,9%) |
| oltre 55 anni | 10 (10,1%) |
| Appartenenza all'organizzazione | |
| da meno di un anno | 8 (4,2%) |
| da 1-3 anni | 15 (7,9%) |
| da 4-10 anni | 67 (35,1%) |
| oltre 10 anni | 101 (52,9%) |
| Permanenza nella posizione attuale | |
| da meno di 6 mesi | 6 (3,2%) |
| da 6 a 11 mesi | 10 (5,4%) |
| da 1-3 anni | 29 (15,6%) |
| oltre 4 anni | 141 (75,8%) |

a 0,05, suggeriscono un errore di approssimazione minimo, mentre valori compresi tra 0,05 e 0,08 sono indicativi di un errore di approssimazione accettabile (Byrne, 2001; Hu & Bentler, 1999).

I dati sono stati elaborati utilizzando il pacchetto statistico SPSS 18 e il pacchetto statistico AMOS 18 per Windows.

Risultati

La coerenza complessiva della scala risulta molto elevata ($\alpha=0,959$) e le cinque dimensioni ipotizzate risultano affidabili con valori di α sempre superiori a 0,80 (Tabella IV). Prima di effettuare l'analisi fattoriale esplorativa so-

no state esaminate le condizioni di adeguatezza campionaria e di fattorializzabilità degli item della scala. Entrambi i test utilizzati a tale scopo hanno prodotto risultati soddisfacenti: l'indice di Kaiser-Meyer-Olkin (KMO; Kaiser, 1974) è risultato pari a 0,939 e il test di sfericità di Bartlett (Bartlett, 1954) ha prodotto un risultato statisticamente significativo ($\chi^2_{(528)}=4749,870$, $p<,000$).

Tabella IV. Correlazioni item-scala totale e α di Cronbach

| | Correlazione item-totale | Alpha di Cronbach |
|---|--------------------------|-------------------|
| Scala totale | | $\alpha =0,959$ |
| AMBIENTE DI LAVORO | | $\alpha =0,833$ |
| Item 1: Comfort e pulizia degli ambienti di lavoro | 0,698 | |
| Item 2: Rumori | 0,553 | |
| Item 3: Strumenti di lavoro | 0,575 | |
| Item 4: Rischi | 0,659 | |
| Item 5: Sicurezza | 0,687 | |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | | $\alpha =0,818$ |
| Item 6: L'organico aziendale | 0,587 | |
| Item 7: Ritmo intensità e carico del lavoro | 0,683 | |
| Item 8: Pause durante il lavoro | 0,542 | |
| Item 9: Orario di lavoro turni ferie permessi | 0,626 | |
| Item 10: Lavoro e vita privata/famigliare | 0,622 | |
| RELAZIONE CON STRUTTURA DI PROSSIMITÀ E CON COLLEGGI E COLLABORATORI | | $\alpha =0,938$ |
| Item 11: Assegnazione delle mansioni | 0,765 | |
| Item 12: Partecipazione attiva ai processi di lavoro | 0,737 | |
| Item 13: Autonomia e originalità del tuo lavoro | 0,746 | |
| Item 14: Supervisione e controlli | 0,778 | |
| Item 15: Comunicazione e condivisione | 0,742 | |
| Item 16: Comunicare con i diretti superiori Coordinatore e Direttore di UO | 0,728 | |
| Item 17: Assegnazione dei compiti e selezione delle risorse | 0,752 | |
| Item 18: I tuoi compiti e le tue capacità | 0,681 | |
| Item 19: Compiti e responsabilità individuali | 0,780 | |
| Item 20: Compiti e responsabilità della tua struttura | 0,648 | |
| Item 21: Confronto e collaborazione con colleghi e collaboratori | 0,702 | |
| Item 22: Rapporto con colleghi e collaboratori | 0,605 | |
| RELAZIONE CON L'AZIENDA/GOVERNANCE | | $\alpha =0,872$ |
| Item 23: Informazione e comunicazione a livello aziendale | 0,660 | |
| Item 24: Comunicare con i dirigenti dell'Azienda | 0,668 | |
| Item 25: Formazione e aggiornamento | 0,610 | |
| Item 26: Situazioni di disagio | 0,711 | |
| Item 27: Etica e comportamento | 0,683 | |
| Item 28: Comportamenti scorretti | 0,706 | |
| CAMBIAMENTO | | $\alpha =0,920$ |
| Item 29: Carriera | 0,689 | |
| Item 30: Comunicazione e cambiamenti | 0,785 | |
| Item 31: Prima di un cambiamento | 0,847 | |
| Item 32: Durante un cambiamento | 0,825 | |
| Item 33: Dopo un cambiamento | 0,835 | |

L'analisi eseguita con il metodo fattorizzazione dell'asse principale ha evidenziato una struttura del questionario basata su cinque fattori correlati che spiegano il 65% della varianza totale. In considerazione della correlazione tra i fattori estratti ($r > .40$) successivamente è stata utilizzata la tecnica di rotazione obliqua *promax* con normalizzazione di Kaiser. Come si può constatare osservando la matrice "pattern" (Tabella V), dove si evidenziano le saturazioni superiori a 0,30 specifiche di ciascun item rispetto al fattore corrispondente, tutti gli item della scala, ad eccezione di quattro, risultano saturare, con valori superiori al cut-off stabilito su un unico fattore. In particolare, gli item 15 (che mostra una saturazione consistente pari a 0,81 sul primo fattore e un punteggio di saturazione lievemente superiori al punteggio di cut-off [-0,326] anche sul quarto fattore), gli item 21 e 22 (che mostrano saturazioni

consistenti rispettivamente pari a 0,75 e 0,73 sul primo fattore e presentano punteggi di saturazione lievemente superiori al punteggio di cut-off [-0,323] e [-0,31] anche sul quinto fattore) e l'item 30 (che mostra una saturazione consistente pari a 0,69 sul secondo fattore e presenta un punteggio di saturazione lievemente superiore al punteggio di cut-off [0,31] anche per il quarto fattore).

Analizzando gli item che compongono i cinque fattori risulta confermata la struttura a cinque dimensioni della scala ipotizzata.

Il primo fattore, che risulta saturato complessivamente da 12 item con valori compresi tra 0,865 e 0,47, corrisponde esattamente alla dimensione denominata "Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi e collaboratori" comprendendo tutti gli item relativi al coinvolgimento e alla relazione degli operatori con l'Unità

Tabella V. Saturazioni fattoriali della Work-related Stress Assessment Scale

| | | Fattore | | | | |
|---|--|---------|------|------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RELAZIONE CON LA STRUTTURA PROSSIMITÀ + RELAZIONE COLLEGHI | Item 16: Comunicare con i diretti superiori Coord. e Direttore di UO | ,866 | | | | |
| | Item 15: Comunicazione e condivisione | ,818 | | | -,326 | |
| | Item 14: Supervisione e controlli | ,773 | | | | |
| | Item 21: Confronto e collaborazione con colleghi e collaboratori | ,759 | | | | -,323 |
| | Item 22: Rapporto con colleghi e collaboratori | ,738 | | | | -,395 |
| | Item 17: Assegnazione dei compiti e selezione delle risorse | ,712 | | | | |
| | Item 13: Autonomia e originalità del tuo lavoro | ,705 | | | | |
| | Item 19: Compiti e responsabilità individuali | ,691 | | | | |
| | Item 18: I tuoi compiti e le tue capacità | ,678 | | | | |
| | Item 11: Assegnazione delle mansioni | ,612 | | | | |
| | Item 12: Partecipazione attiva ai processi di lavoro | ,571 | | | | |
| | Item 20: Compiti e responsabilità della tua struttura | ,474 | | | | |
| CAMBIAMENTO | Item 31: Prima di un cambiamento | | ,987 | | | |
| | Item 33: Dopo un cambiamento | | ,915 | | | |
| | Item 32: Durante un cambiamento | | ,820 | | | |
| | Item 30: Comunicazione e cambiamenti | | ,696 | | ,311 | |
| | Item 29: Carriera | | ,564 | | | |
| ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | Item 10: Lavoro e vita privata/familiare | | | ,719 | | |
| | Item 7: Ritmo intensità e carico del lavoro | | | ,652 | | |
| | Item 6: L'organico aziendale | | | ,641 | | |
| | Item 9: Orario di lavoro turni ferie permessi | | | ,633 | | |
| | Item 8: Pause durante il lavoro | | | ,415 | | |
| RELAZIONE CON L'AZIENDA / GOVERNANCE | Item 28: Comportamenti scorretti | | | | ,691 | |
| | Item 27: Etica e comportamento | | | | ,639 | |
| | Item 23: Informazione e comunicazione a livello aziendale | | | | ,629 | |
| | Item 25: Formazione e aggiornamento | | | | ,596 | |
| | Item 26: Situazioni di disagio | | | | ,472 | |
| | Item 24: Comunicare con i dirigenti dell'Azienda | | | | ,377 | |
| AMBIENTE DI LAVORO | Item 4: Rischi | | | | | ,701 |
| | Item 5: Sicurezza | | | | | ,695 |
| | Item 1: Comfort e pulizia degli ambienti di lavoro | | | | | ,509 |
| | Item 2: Rumori | | | | | ,488 |
| | Item 3: Strumenti di lavoro | | | | | ,465 |

Operativa Complessa di appartenenza e con i colleghi e collaboratori.

Il secondo, il terzo, il quarto e il quinto fattore confermano le dimensioni ipotizzate “Cambiamento”, “Organizzazione del lavoro”, “Relazione con l’Azienda/Governance” e “Ambiente di lavoro”, sia nel numero che nella composizione degli item appartenenti alla scala che li compongono, mostrando saturazioni consistenti e sempre superiori al punteggio di cut-off stabilito.

Il modello iniziale di relazioni tra i fattori teorici precedentemente articolati e già confermati dall’analisi fattoriale esplorativa prevede, dunque, cinque variabili latenti corrispondenti alle cinque dimensioni “Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi e collaboratori”, “Cambiamento”, “Organizzazione del lavoro”, “Relazione con l’Azienda/Governance” e “Ambiente di lavoro”. Nel modello ad equazioni strutturali utilizzato, per confermare tale struttura teorica ogni dimensione è stata specificata come unidimensionale con le afferenze degli item solo sui rispettivi fattori. Al fine di ottimizzare il modello sono state introdotte alcune correlazioni significative tra i termini di errore (Bollen, 1989; Hu & Bentler, 1999). L’introduzione di tali relazioni potrebbe facilmente essere spiegata dalla estrema similarità di alcuni item all’interno di una particolare dimensione o da cause comuni che influenzano le risposte a questi item che non sono rappresentate dalle variabili latenti del modello. In particolare, l’analisi dei Modification Indices suggerisce di inserire le covarianze tra i residui degli item 11-12, 15-16, 17-18, 19-20, 22-22 appartenenti alla dimensione “Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi e collaboratori”, le covarianze tra i residui 24-27, 24-28 appartenenti alla dimensione “Relazione con l’azienda e governance” e la covarianza tra i residui degli item 31-33 appartenenti alla dimensione “Cambiamento”.

La rispecificazione del modello (path diagram del modello finale in *Figura 2*) ha condotto a risultati soddisfacenti con indici di fit che superano le soglie minime di adattamento e dimostrano l’adeguatezza del modello ipotizzato nella popolazione. Dopo l’introduzione delle covarianze residue anche se il test Chi quadro rimane statisticamente significativo ($\chi^2_{(477)} = 833,599$ $p < ,000$), gli altri indici considerati risultano soddisfacenti (RMSEA=,060; CFI=,921; NNFI=,835). Come suggerito in

letteratura (Jöreskog et al., 2000; Schermelleh-Engel et al., 2003), dato che il test Chi quadro è un indice fortemente influenzato dalla numerosità campionaria, si è deciso di non tenere in considerazione tale indice e di valutare la bontà di adattamento del modello sulla base degli indici sopradescritti. I risultati ottenuti mostrano, quindi, come la struttura ipotizzata a cinque fattori correlati suggerita dall’analisi fattoriale esplorativa risulti adeguata per la valutazione dello stress lavoro correlato degli operatori sanitari.

Discussione

L’obiettivo del presente studio era di analizzare la struttura fattoriale e le proprietà psicometriche in termini di affidabilità della Work-related Stress Assessment Scale, valutando la sua capacità di analisi per lo specifico contesto sanitario per il quale è stata pensata e realizzata.

La scala proposta, sebbene tenga conto di tutti i parametri descrittivo-valutativi già sperimentati in ambito nazionale e internazionale, evidenzia un approccio per la valutazione del benessere focalizzato sulla realtà delle aziende sanitarie, analizzando aspetti specifici e strutture relazionali peculiari di tali sistemi organizzativi. In tale ottica, i risultati del presente studio accreditano la scala come

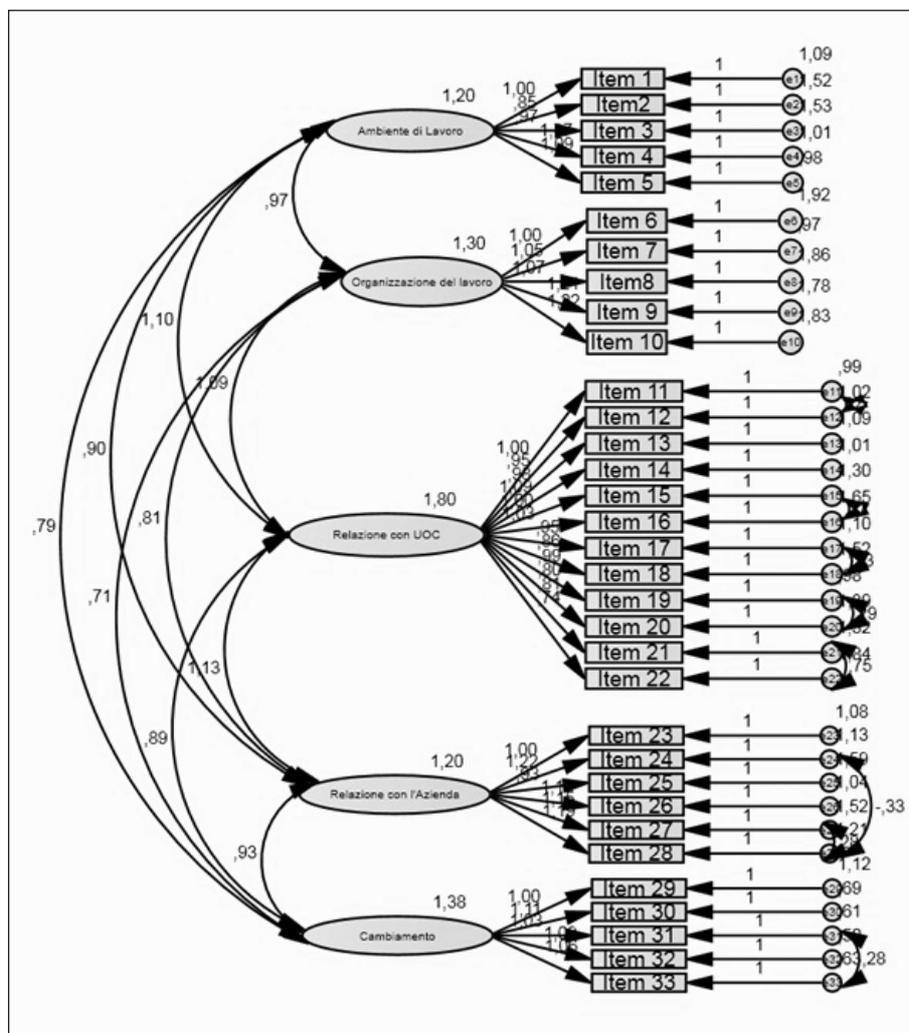


Figura 2. Path Diagram del modello finale Work-related Stress Assessment Scale

strumento in grado di evidenziare cinque aree distinte pertinenti la valutazione del benessere organizzativo.

I risultati dell'analisi fattoriale esplorativa eseguita sul secondo gruppo di operatori sanitari ha mostrato una struttura a cinque fattori intercorrelati ("*Ambiente di lavoro*", "*Organizzazione del lavoro*", "*Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi e collaboratori*", "*Relazione con l'Azienda/Governance*" e "*Cambiamento*") in grado di spiegare complessivamente il 65% di varianza e confermando il modello teorico ipotizzato. Analogamente, le analisi confermate e gli indici di bontà di adattamento hanno individuato in un modello a cinque fattori intercorrelati il modello migliore per spiegare la struttura fattoriale dello strumento, dando maggiore evidenza e ulteriore conferma al modello di analisi proposto. Come specificato sopra, l'esistenza di alcune correlazioni significative tra i termini di errore relativi ad alcuni item può essere facilmente spiegata con l'evidente similarità di questi all'interno di una particolare dimensione. Tale condizione strutturale se da una parte rappresenta un'apparente ridondanza degli aspetti analizzati all'interno di alcune dimensioni, dall'altra garantisce una notevole capacità informativa dello strumento, in grado di declinare tutti gli aspetti peculiari di questo particolare ambito lavorativo e di divenire per questo strumento utile per la pianificazione di interventi mirati alla promozione della cultura della salute organizzativa.

Per quanto concerne l'esame dell'attendibilità delle scale, i risultati hanno mostrato indici di coerenza interna molto elevati con valori α di Cronbach sempre superiori a 0,80, confermando la corretta specificazione della struttura e della composizione delle diverse dimensioni di analisi.

Le dimensioni misurate dallo strumento risultano complessivamente coerenti con il modello di Hacker (1991), una delle proposte teoriche più accreditate nella letteratura sullo stress lavoro-correlato.

La prima dimensione, *Relazione con la struttura di prossimità e relazione con i colleghi*, sembra comprendere gran parte degli elementi, che all'interno del modello di Hacker (1991) definiscono il *Contesto Lavorativo* quale una delle due categorie di indicatori di rischio per lo stress lavorativo. In particolare la prima dimensione di WSAS contiene item riconducibili ad aspetti della *Cultura Organizzativa*, definita nel modello dell'autore dalla qualità dei processi di comunicazione, dal grado di sostegno nella risoluzione dei problemi e dalla chiarezza nella definizione degli obiettivi organizzativi (item 16, 15, 14, 17, 19 e 20). La prima dimensione di WSAS comprende, inoltre, item che sottendono il concetto di *Autonomia Decisionale* (13, 11 e 12) intesa come grado di partecipazione ai processi di decision-making, item legati alle *Relazioni Interpersonali sul Lavoro* (item 21 e 22) e, infine, un item riconducibile allo *Sviluppo di Carriera* (item 18).

La seconda dimensione, *Cambiamento*, comprende item riconducibili anch'essi al *Contesto Lavorativo* con riferimento ai processi di comunicazione dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nello sviluppo di carriera.

La terza dimensione *Organizzazione del Lavoro* comprende altri aspetti riconducibili alla categoria del

Contesto Lavorativo riferiti in particolare alla dimensione *Interfaccia Famiglia-Lavoro*, definita nel modello di Hacker dalla presenza di un conflitto tra le richieste della vita privata e quelle del contesto professionale (item 10). Sono compresi, inoltre, nella suddetta dimensione aspetti connessi al carico e all'orario di lavoro (item 7, 6, 9, 8), che nel modello di riferimento rappresentano la categoria *Contenuti del Lavoro*.

La quarta dimensione *Relazione con l'Azienda/Governance* risulta l'elemento di maggior specificità del questionario, che non trova adeguata collocazione nel modello di Hacker, ma appare assimilabile a due degli indicatori del già citato Multidimensional Organizational Health Questionnaire (MOHQ; Avallone & Paplomatas, 2005), ovvero *Percezione dell'Equità Organizzativa* (item 28, 27, 26 di WSAS) e *Apertura all'Innovazione* (item 23 e 25).

L'ultima dimensione, *Ambiente di Lavoro*, comprende item che misurano aspetti relativi alla qualità, al comfort ed alla sicurezza delle condizioni fisiche dell'ambiente di lavoro; queste caratteristiche nel modello di Hacker rientrano all'interno della categoria dei *Contenuti del Lavoro*.

Nonostante le buone proprietà psicometriche e la solida struttura fattoriale emersa dalle analisi, è opportuno sottolineare alcuni limiti del presente strumento. Sebbene la quasi totalità degli item presenti saturazioni elevate su un singolo fattore, alcuni di essi mostrano una certa sovrapposibilità semantica anche con altre dimensioni. Se da un lato l'approccio narrativo alla misurazione costituisce un punto di forza dello strumento, in quanto consente di ottenere una più profonda immedesimazione del rispondente rispetto alla situazione presentata, dall'altro, è importante considerare il fatto che alcune descrizioni narrative contengono elementi semantici riconducibili ad altri fattori misurati da WSAS.

Per quanto affetto dalle prevedibili limitazioni dovute alla mancanza di misure di stabilità temporale (attendibilità test-retest) e alla limitata validità esterna della ricerca (sono stati selezionate solo strutture appartenenti all'AOUS), lo studio presentato dimostra la congruità di un approccio focalizzato sulla specificità delle strutture sanitarie per la valutazione del benessere organizzativo. In linea con le linee-guida fornite dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO, 1986), la formulazione in positivo di tutti gli item ha l'obiettivo di rilevare la presenza di processi organizzativi considerati dalla ricerca come fattori protettivi della salute professionale ed extra-lavorativa.

Lo strumento Work-related Stress Assessment Scale, per le caratteristiche psicometriche dimostrate, appare quindi un utile ausilio nella valutazione della salute organizzativa nelle strutture sanitarie, in un'ottica di ricerca in progress e di continuo miglioramento. In particolare, la relativa brevità nella compilazione del questionario (legata alla presenza di didascalie che definiscono il contenuto degli item ed al numero ridotto dei quesiti stessi) rende WSAS uno strumento utile in fase di screening precoce, in grado di indirizzare l'analisi del clima organizzativo verso aree critiche maggiormente specifiche.

Bibliografia

- 1) Cox T, Griffiths AJ. The assessment of psychosocial hazards at work. In Shabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL. Ed. Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: Wiley & Sons, 1995.
- 2) WHO. A discussion document on the concepts and principles of health promotion. Health Promotion International. 1986; 1: 73-76.
- 3) Cox T & MacKay CJ. A transactional approach to occupational stress. In Corlett EN, Richardson J. Ed. Stress work design and productivity. Chichester: Wiley & Sons, 1981.
- 4) Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology 1996; 1:27-41.
- 5) Van Vegchel N, De Jonge J, Bakker AB and Schaufeli WB. Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance model: does it make any difference?. European Journal of Work and Organizational Psychology 2002; 11, 403-21.
- 6) Kalimo R. Stress in work. Conceptual analysis and a study on prison personnel. Scandinavian Journal of Work Environment and Health 1980; 6: 1-124.
- 7) Cooper CL & Marshall J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. Journal of Occupational Psychology 1976, 49:11-28.
- 8) Hacker W. Objective work environment: Analysis and evaluation of objective work characteristics. In A Helthier work environment: Basic Concepts and Methods of measurement. Paper presentato a Hogberga, Lidingo, Stockholm; 1991.
- 9) Michie S. Causes and management of stress At work. Occupational and Environmental Medicine 2002; 59:67-72.
- 10) Williams S, Michie S, Pattani S. Improving the health of the NHS Workforce. Report of partnership on the health of the NHS Workforce. London: Nuffield Trust, 1998.
- 11) Laschinger HK, Almost J, Purdy N, Kim J. Predictors of nurse managers' health in Canadian restructured healthcare settings. Nursing Leadership 2004; 17:88-105.
- 12) Romano C. Lo stress occupazionale: la posizione della SIMLII. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia 2009; 31: 252-256.
- 13) Greiner BA, Krause N, Ragland DR, Fisher JM. Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. Journal of Occupational Health & Psychology 1998; 2: 130-146.
- 14) Evans GW, Carrere S. Traffic congestion, perceived control and psycho physiological stress among urban bus drivers. Journal of Applied Psychology 1991; 76: 658-663.
- 15) Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RMT, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante FS. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International Archives of Occupational and Environmental Health 2008; 82: 1-12.
- 16) Deitinger P, Nardella C, Bentivenga R, Ghelli M, Persechino B & Iavicoli S. D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia 2009; 31: 154-162.
- 17) Magnavita N. Strumenti per valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia 2008; 30: A87-A97.
- 18) Avallone F, Paplomatas A. Salute organizzativa, psicologia del benessere nei contesti lavorativi. Milano, Raffaello Cortina Ed. 2005.
- 19) Jöreskog K, Sörbom D, Du Toit S & Du Toit M. LISREL 8: New Statistical Features. Lincolnwood, Scientific Software International. 2000.
- 20) Byrne BM. Structural equation modelling with AMOS. Mahwah NJ, Lawrence Erlbaum. 2001.
- 21) Loehlin J. Latent variable models: An introduction to factor, path and structural equation analysis. Mahwah NJ, Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 2004.
- 22) Kaiser HF. An index of factorial simplicity. Psychometrika 1974; 39: 31-36.
- 23) Bartlett MS. A note on the multiplying factors for various χ^2 approximation. Journal of the Royal Statistical Society 1954; Series B 16: 296-298.
- 24) Bollen, KA. Structural Equations with Latent Variables. New York, John Wiley & Sons. 1989.
- 25) Hu LT & Bentler PM. Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling 1999; 6: 1-55.
- 26) Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H & Müller H. Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. Methods of Psychological Research 2003; 8: 23-74.

Corrispondenza: Fabio Ferretti, Centro Interdipartimentale di Criminologia e Ricerca Sociale, Policlinico S. Maria alle Scotte, via Le Scotte 53100, Siena Italy, E-mail: ferrefa@unisi.it, Tel. +390577586409, Fax +390577233222