

Giovanni Nolfo¹, Claudio Petrella¹, Maria Triassi², Gemma Zontini³, Simona Uttieri¹, Alessia Pagliaro¹,
Francesco Blasi¹, Antonella Cappuccio² e Giuseppe Nolfo⁴

Mobbing, costrittività organizzative ed effetti bio-psico-sociali: una valutazione integrata. Dati preliminari di validazione del Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo (Qn-DL)

¹ Struttura Centrale di Psicopatologia da Mobbing e Disadattamento Lavorativo ASL Napoli 1 Centro

² Dipartimento di Scienze Mediche Preventive Università Federico II di Napoli

³ Servizio di Psichiatria Ospedale "V. Monaldi", Napoli

⁴ Istituto di Cibernetica "E. Caianiello", Consiglio Nazionale delle Ricerche, Pozzuoli

RIASSUNTO. L'obiettivo dello studio è di validare uno strumento di valutazione, il *Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo* (Qn-DL), 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). Il questionario misura complessivamente l'effetto di queste due aree sul soggetto e le ricadute in termini di funzionamento bio-psico-sociale. Il questionario è stato sottoposto a soggetti 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. Le curve ROC consentono la determinazione di 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. I valori dell'area sottesa dalle curve ROC indicano che il questionario ha una alta capacità discriminante. Tali dati vanno considerati come preliminari poiché studi ulteriori, su più ampie casistiche, saranno tese ad analizzare la struttura interna del questionario mediante tecniche multivariate, quali l'analisi dei fattori o l'analisi delle componenti principali.

Parole chiave: mobbing, costrittività organizzativa, questionario, rischio psicosociale, valutazione del rischio.

ABSTRACT. *The aim of this study is to produce preliminary data about the validation of the "Naples-Questionnaire of Distress at Work" (nQ-DW). This inventory is a new assessment tool in order to evaluate the distress perceived in the working environment by means of the differentiation of the conditions linked to the mobbing from which related to organizational dysfunctions. The nQ-DW also measures the bio-psycho-social global effects of these two phenomena. The questionnaire has been administered to workers suffering of a psychopathological disturbance related to work distress and to a control group matched for the sociodemographic and working variables. The statistical analysis demonstrated a significant validity and reliability. The degree of internal coherence was satisfactory. The ROC curves allow the determination of a threshold value which allows to separate the workers subjected to mobbing and/or organizational stress from control-workers with an optimal reliability degree. The values of the area under the ROC curves show that the inventory has a high discriminating capacity. Future studies, based on a greater sample size, will be oriented to the analysis of the questionnaire by means of multivariate techniques like the factorial analysis.*

Key words: mobbing, organizational stress, questionnaire, psychosocial risk, risk assessment.

Introduzione

Negli ultimi due decenni la condizione del disagio e dello stress psicologico vissuto in ambito lavorativo è stato oggetto di una analisi sempre più approfondita nella comunità scientifica che ne ha sottolineato sia gli esiti psicopatologici e psicosomatici (1-6) che le ricadute in termini economici (7-8).

Nell'ambito lavorativo queste forme di *distress* appaiono connesse principalmente a tre ordini di fattori: a) i conflitti relazionali, b) le anomalie organizzative e c) le condizioni di insicurezza lavorativa. Naturalmente esiste un ampio grado di sovrapposizione tra queste dimensioni e sul piano categoriale non è sempre possibile distinguere i singoli fenomeni o considerarli appartenenti in maniera esclusiva all'una o all'altra di tali dimensioni. Sul piano descrittivo, infatti, alcuni comportamenti o condizioni (come il demansionamento ad esempio) possono essere espressione sia di un conflitto relazionale, che di un mal-funzionamento organizzativo oltre che avere effetti negativi sul sentimento di sicurezza sociale e lavorativa dell'individuo.

Gli elementi caratteristici della conflittualità relazionale possono essere compresi nel fenomeno del mobbing, soprattutto di quello emozionale (9). Il concetto di mobbing (*bullying at work, harassment at the workplace*), infatti, 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 (10-12) fino a correlarsi ad un significativo incremento del rischio suicidario nella popolazione (13-14).

Rispetto al secondo punto, in Italia l'INAIL ha utilizzato il termine "costrittività organizzative" per definire tali condizioni di anomalie ed incongruenze organizzative i cui elementi essenziali concernono 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). Esiste in me-

dicina e psicologia del lavoro una vasta letteratura che ha sottolineato come l'organizzazione lavorativa possa essere correlata al benessere psicofisico dei lavoratori (2, 4, 15-16). I contesti teorici in cui tali considerazioni possono essere iscritti sono riassumibili in tre modelli principali: del "job-demand control" (17), dell'"effort-reward imbalance" (18) e, più recentemente, del modello che fa riferimento al concetto di "giustizia organizzativa" (19).

Per quanto riguarda l'insicurezza lavorativa è noto il suo fattore di life-event stressor nella genesi delle patologie psichiatriche e psicosomatiche (20-22) soprattutto alla luce dei sempre più gravosi e complessi meccanismi di coping e di adattamento sociale che essi impongono, fino alle modificazioni della percezione stessa del tempo e del "futuro" (23) nel mondo moderno, tale che alcuni studiosi hanno sostenuto come "In un contesto collettivamente sempre più pessimista circa le possibilità di governo dell'avvenire, la definizione di progetti a medio-lungo termine appare, ad esempio, una strategia di costruzione biografica scarsamente significativa" (24).

Tali delimitazioni come si è detto appaiono relativamente imprecise e di difficile categorizzazione. In alcuni studi viene enfatizzata, come possibile elemento di discriminare 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. Inoltre, per quanto concerne la volontà di espellere la vittima dal contesto lavorativo esso appare un argomento piuttosto aspecifico: esistono, infatti, organizzazioni di lavoro le cui anomalie si fondano proprio su una condizione di instabilità del ruolo lavorativo così come, al contrario, esistono situazioni di mobbing in cui la relazione perversa tra mobber e vittima si esplica proprio sulla necessità di vincolare la quest'ultima all'interno di una relazione in cui non vi sia una possibilità di "fuga", si veda in tal senso la questione del "narcisismo perverso" indicato in alcuni studi classici sul bullying at work (11, 25). È stato sottolineato, inoltre, come il clima organizzativo ed i livelli di stress ad esso correlati siano connessi al fenomeno del mobbing (26-27).

La complessità e la eterogeneità delle condizioni disfunzionali che emergono nei contesti lavorativi, è probabilmente uno dei fattori che influisce su una certa indeterminatezza, da più parti messa in evidenza (28), delle descrizioni di questi fenomeni. Soprattutto per quanto concerne il mobbing le sfumature descrittive appaiono frequenti e spesso rilevanti e gli stessi tentativi di quantificare la frequenza del fenomeno evidenzia amplissimi "range" di frequenza ed incidenza (29).

Allo stato esistono alcuni questionari auto-somministrati tesi alla valutazione delle condizioni mobbizzanti vissute e che esprimono, quindi, la prospettiva soggettiva della vittima (30). Il capostipite di questi strumenti è rappresentato dal Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) elaborato da Leymann negli anni '90 (31), 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 (con l'inserimento di una sesta categoria dedicata alle "azioni ostili") e adattata al contesto italiano (32). Einarsen e Raknes hanno successivamente proposto il Negative Acts Questionnaire (NAQ) in cui viene richiesta la frequenza negli ultimi sei mesi (con un grading di cinque livelli compresi tra "mai" a "sempre") di 22 atti ostili catalogati all'interno di cinque settori: deroga personale, comportamenti vessatori, isolamento relazionale, ipercontrollo, abusi fisici (33-34), i tale questionario, a differenza del LIPT, non viene fatto alcun esplicito riferimento al mobbing. Tale scala di valutazione è stata successivamente ampliata in uno studio della Salin (35). Più recentemente in Italia sono stati realizzati questionari validati tesi a misurare il rischio mobbing: il CDL-2.0 (36) ed il Val.Mob (37). Il primo è costituito di 64 items suddiviso in tre categorie: a) 21 domande dedicate alla raccolta dei dati anagrafici e lavorativi; b) analisi della condizione lavorativa attraverso 39 domande con 4 risposte alternative e di cui solo una indicativa di una condizione di mobbing; c) infine, sono posti 4 quesiti, relativi alla percezione soggettiva delle condizioni di salute e la qualità della vita, mutuata dallo Euroquest Symptoms Questionnaire (38).

Il secondo, invece, è costituito da tre sezioni: Scala mobbing, Scala Sintomatologica e Dati Socio-anagrafici. Nella prima viene chiesto al soggetto esaminato di esprimere in termini di accordo/disaccordo (mediante una scala Likert a 7 passi compresi tra "completamente d'accordo" e "completamente in disaccordo") su 48 items. La seconda sezione prende in esame attraverso 23 domande (le risposte sono valutate attraverso una scala Likert a 7 passi di valutazione compresi tra "mai" e "sempre") relative alle principali categorie connesse al mobbing. I risultati di tale questionario vengono suddivisi in quartili che permettono di costruire una scala con quattro gradi di intensità del fenomeno: basso, medio-basso, medio-alto ed alto.

La elaborazione di un nuovo questionario, che ha portato il nostro gruppo di ricerca alla elaborazione del "Questionario-napoletano sul Disagio Lavorativo" (QNDL), si fonda essenzialmente su tre punti fondamentali: 1° 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; 2° 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) e 3° potere avere una misura semplice degli effetti che tali fenomeni producono sul piano dell'integrazione bio-psico-sociale.

Per quanto riguarda il primo punto è stato già sottolineato in sede di introduzione quanto i fenomeni di que-

ste due aree presentino un ampio margine di sovrapposizione, si è ritenuto comunque che la possibilità che permetta di distinguere il peso di questi due ambiti nelle condizioni lavorative a rischio psicopatogeno o nelle condizioni psicopatologiche connesse alle condizioni di disagio lavorativo fosse rilevante tanto per le implicazioni che tale differenziazione permette in sede di valutazione medico-legale, di intervento psicoterapico e per le differenti ipotesi di prevenzione che cui esse possono connettersi.

Rispetto alla seconda questione, alcuni autori (36) hanno preferito utilizzare strumenti di valutazione binaria in quanto il valore delle singole situazioni non potrebbe essere graduato in quanto fortemente influenzato dal grado di vulnerabilità e dalla posizione percettiva del soggetto rispetto alla situazione mobbizzante. La nostra ipotesi di lavoro a tale riguardo è stata esattamente opposta. Infatti, partendo dalla considerazione che la valutazione stessa della presenza/assenza dell'azione mobbizzante è legata alla interazione tra la condizione ambientale e la struttura di personalità del soggetto (parimenti a tutte le condizioni psicotraumatiche nel loro complesso) abbiamo inteso considerare il fenomeno osservati e percepiti dal soggetto lungo un continuum di valori legati principalmente alla frequenza ed intensità del fenomeno percepito per evitare di ridurre un fenomeno relativamente complesso alla dicotomia presenza/assenza.

Il terzo punto deriva dalla necessità di integrare gli elementi lavorativi (di tipo organizzativo e/o interpersonale) con gli eventi che essi hanno sul piano del funzionamento sociale e dell'assetto psicosomatico dell'individuo che abitualmente costituiscono essi stessi indici ed alimentatori del disagio lavorativo.

Materiali e Metodi

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. In questa prima sezione le domande sensibili sono quelle comprese tra 18 e 31. In questa sezione in sostanza viene valutato soprattutto se all'interno del contesto lavorativo esistono condizioni di sicurezza, modalità comunicative adeguate, prospettive di carriera congrue, condizioni di giustizia ed equità, forme di discriminazione legate al genere o alle proprie idee politiche, le possibilità di armonizzare l'attività produttiva con le altre aree di vita del soggetto ecc. Le risposte degli items 18-26 sono distribuite su una scala a 5 punti (cui corrispondono i punteggi 2, 1, 0,5, 0 e -0,5) mentre le domande 27-32 prevedono una valutazione binaria 0-1, tutte complessivamente vanno a costituire la Scala delle Costrittività Organizzative

La seconda sezione è costituita di 30 domande che indagano sulla condizione del disagio psicologico individuale del soggetto (nell'ambito degli ultimi 12-18 mesi di vita lavorativa) in cui i 24 items sensibili sono compresi tra le domande 38 e 61. Le risposte a questi items, che costituiscono la Scala Mobbing, riguardano la frequenza delle azioni lesive (mai, a volte, spesso) a cui corrispondono i punteggi 0, 1, 2; solo per l'item 61 è possibile un risultato binario (0-2) e per la 50 è previsto un punteggio negativo (-0.5).

Infine, 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. In questa sezione, che comprende 23 domande, le domande sensibili sono 10 (65, 66, 67, 69, 70, 76, 77, 78, 81, 83 e 84) a cui corrisponde una valutazione dei punteggi che per semplicità descrittiva viene rimandata alla tabella I e che compongono la Scala Bio-Psico-Sociale.

La distribuzione di domande sensibili e non sensibili all'interno del questionario ha lo scopo di ridurre l'induzione di risposte negative mediante un meccanismo di *leading questions* (39).

La valutazione dei punteggi viene effettuata sia considerando complessivamente le tre scale che in maniera distinta la Scala Mobbing e quella Costrittività Organizzative associate alla Bio-Psico-Sociale. Tale operazione permette di considerare tanto la condizione del disagio lavorativo percepito nel suo complesso dal lavoratore che di discriminare la tipologia degli eventi ostili a cui è stato soggetto.

Il questionario è stato somministrato a 128 soggetti (78 M e 50 F) in cui era stato messo in evidenza una condizione psicopatologica connessa a condizioni di costrittività organizzativa in ambito lavorativo o vittime di azioni di mobbing. Tale valutazione è stata effettuata attraverso l'uso del protocollo diagnostico della Struttura Centrale della Psicopatologia del Lavoro della ASL Napoli 1 Centro, elaborato secondo lo schema generale del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale in Ambito lavorativo" dell'Istituto Istituito Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro (ISPE-SL). La popolazione di controllo è stata costituita da 128 soggetti che non presentavano, afferenti al Dipartimento di Scienze Mediche Preventive Università Federico II di Napoli, per motivazioni diverse. Sono stati esclusi dal gruppo dei controlli tutti quei soggetti che pur non essendo afferiti alla agenzia sanitaria per problematiche connesse al mobbing abbiano risposto positivamente alla domanda-filtro del questionario n° 33 ("Ha la sensazione di essere sottoposto spesso a forme di ingiustizia o di oppressione psicologica?") eccezion fatta per coloro che indicavano, all'item 35, una frequenza solo sporadica di tali comportamenti ("Con quale frequenza avvengono queste azioni: a) quotidiana b) settimanale c) mensile o d) sporadica?").

La coerenza delle domande presentate nel questionario è stata determinata applicando l'alfa di Cronbach (40). I dati ottenuti sono stati analizzati con metodi di statistica

descrittiva; per confrontare le differenze in tendenza centrale tra i due gruppi è stato applicato l'U test di Mann e Whitney (41). La validità del questionario è stata studiata mediante l'analisi ROC (42-43). Il t-test per popolazioni indipendenti è stato utilizzato per confrontare le variabili demografiche dei due gruppi. Le correlazioni sono state valutate calcolando il coefficiente di correlazione per ranghi di Spearman (41).

Risultati

La percentuale di donne era del 38.8% nel gruppo sottoposto a mobbing e del 39.8% nel gruppo di controllo, le percentuali di maschi erano del 61.2% e 60.2% rispettivamente. I due gruppi erano equivalenti per età, 48.3 ± 8.8 (gruppo sottoposto a mobbing) vs 46.5 ± 10.7 (controlli), anni di lavoro, 16.73 ± 11.0 (gruppo sottoposto a mobbing) vs 19.4 ± 11.3 (controlli) e scolarità (gruppo sottoposto a mobbing) 13.5 ± 3.9 vs 14.3 ± 4.5 (controlli). Il rapporto nella distribuzione tra settore lavorativo pubblico/privato è stato di 55/73 nel gruppo mobbing e di 54/74 nel gruppo di controllo.

L'alfa di Cronbach era uguale a 0.80 per la sottoscala della costrittività, 0.82 per gli item relativi al mobbing e 0.83 per quanto attiene all'area bio-psico-sociale.

Nelle tabelle I-V sono riassunti i valori medi, le deviazioni standard ed i principali percentili relativi alle sottoscale del questionario somministrato ai due gruppi.

Nella figura 1 sono riportate le funzioni di distribuzione cumulativa empirica del punteggio complessivo ottenute nei due gruppi in studio.

Le figure 2, 3 e 4 mostrano le curve ROC per le sub-scale costrittività, mobbing e punteggio totale rispettivamente. Le aree sottese dalla curva (AUC) nei predetti grafici e gli altri parametri connessi al valore predittivo del questionario sono riassunti nella tabella VI. Il valore del cut-off è stato scelto considerando, nelle curve ROC, il punto più vicino all'angolo superiore sinistro del grafico. In questo modo si realizza in miglior compromesso tra sensibilità e specificità.

Il coefficiente di correlazione di Spearman tra Costrittività e Mobbing, calcolato nel gruppo dei soggetti sottoposti a mobbing, è ≈ 0.4 ($p < 0.001$).

Discussione

Bland ed Altman (40) considerano valori dell'alfa di Cronbach compresi tra 0.7 e 0.8 come soddisfacenti per il confronto tra gruppi, pertanto la coerenza interna delle domande incluse nel questionario proposto è soddisfacente.

I due gruppi risultano diversi per tendenza centrale essendo le mediane ed i valori medi significativamente inferiori nei controlli in ciascuna sottoscala (vedi risultati dell'U test nelle tabelle I-V). Dal grafico in figura 1 si evince che sussiste una sovrapposizione di punteggi tra i due gruppi; lo stesso avviene per i punteggi relativi alle singole sub-scale. Le curve ROC consentono la determinazione di un valore soglia che consente di separare i

Tabella I. Costrittività: statistica descrittiva e risultato del Mann-Whitney U test

	Gruppo Sperimentale	U test	Gruppo di Controllo
m±ds	13.6±3.5	P < 0.0001	6.16±3.9
1° decile	8.2		1.5
1° quartile	11.5		3
Mediana	14.5		5.5
3° quartile	16		9
9° decile	18		11.5

Tabella II. Mobbing: statistica descrittiva e risultato del Mann-Whitney U test

	Gruppo Sperimentale	U test	Gruppo di Controllo
m±ds	22.2±7.4	P < 0.0001	5.54±5.5
1° decile	12		0
1° quartile	18		1
Mediana	22		4
3° quartile	27		9.25
9° decile	32		14

Tabella III. Area bio-psico-sociale: statistica descrittiva e risultato del Mann-Whitney U test

	Gruppo Sperimentale	U test	Gruppo di Controllo
m±ds	12.2±8.3	P < 0.0001	3.70±4.1
1° decile	0		-1
1° quartile	2		0
Mediana	15		3
3° quartile	19		7
9° decile	22		9.3

Tabella IV. Punteggio totale: statistica descrittiva e risultato del Mann-Whitney U test

	Gruppo Sperimentale	U test	Gruppo di Controllo
m±ds	48.0±14.0	P < 0.0001	15.4±11.6
1° decile	28.8		1.9
1° quartile	37.75		6
Mediana	48.5		14
3° quartile	58		23.5
9° decile	67		33

Tabella V. Costrittività+Mobbing: statistica descrittiva e risultato del Mann-Whitney U test

	Gruppo Sperimentale	U test	Gruppo di Controllo
m±ds	35.8±9.4	P < 0.0001	11.7±8.6
1° decile	23.5		1.7
1° quartile	30		4.9
Mediana	36.5		10.5
3° quartile	42		17.5
9° decile	47.8		25.6

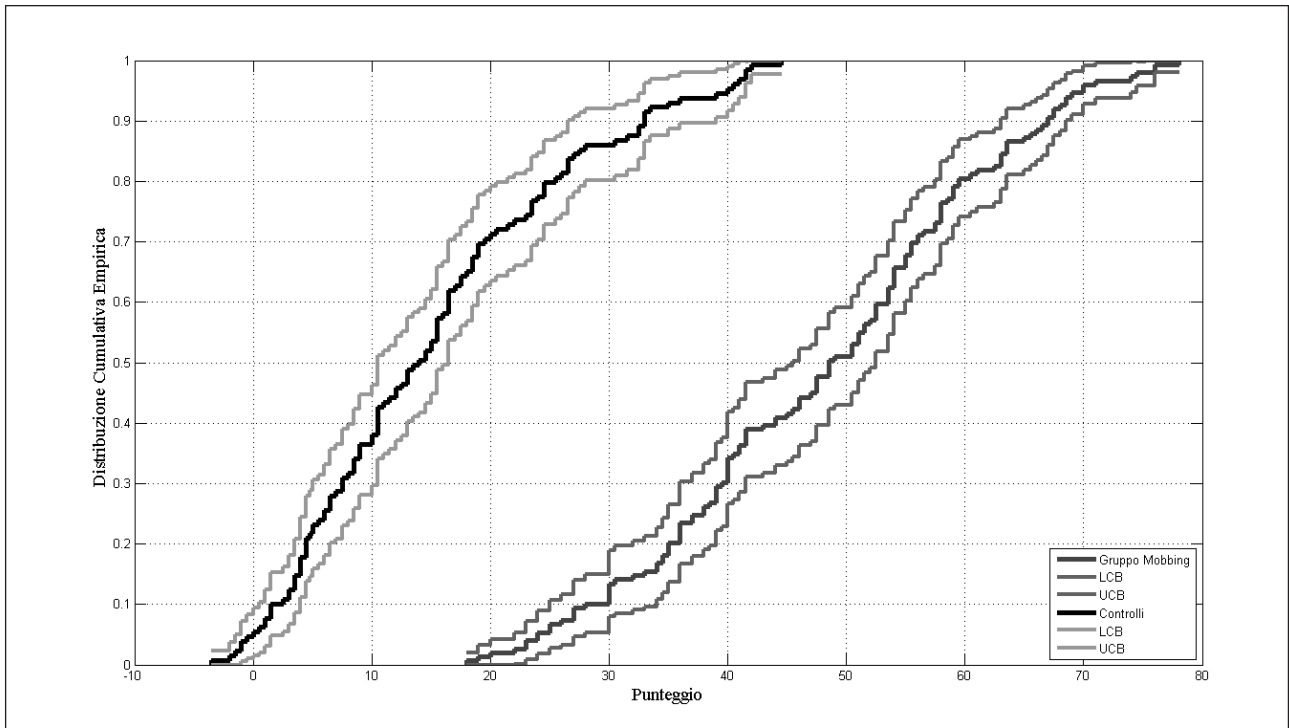


Figura 1

soggetti sottoposti a mobbing dai controlli con un grado di affidabilità ottimale. Infatti i valori dell'area sottesa dalle curve ROC, essendo tutti e tre maggiori di 0.9, indicano che il questionario in esame ha una alta capacità discriminante. La significativa correlazione esistente tra sub-scala costrittività e sub-scala mobbing suggerisce un legame abbastanza stretto tra i due assi della scala sebbene, considerato il valore numerico che il coefficiente di correlazione di Spearman assume, nessuno dei due possa sostituire l'altro nella determinazione della soglia discriminante.

Tali risultati permettono di considerare il QN-DL come uno strumento efficace e coerente, quindi con le proprie finalità che, come più ampiamente descritto in sede di discussione, 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.

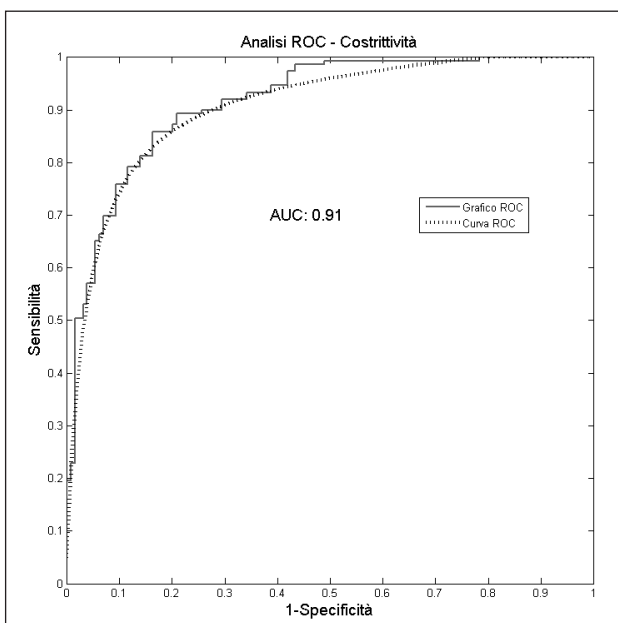


Figura 2

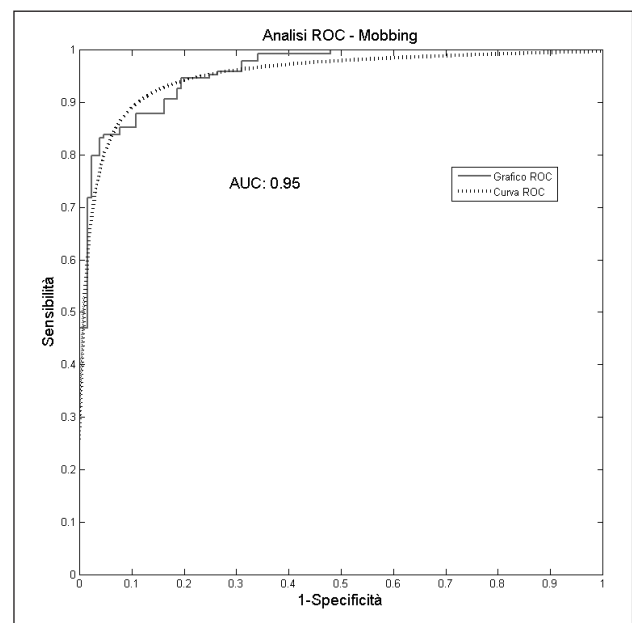


Figura 3

Tabella VI. Parametri riassuntivi delle curve ROC

	Costrittività	Mobbing	Punteggio Totale
AUC	0.91	0.95	0.95
CUT-OFF	10.5	13	34
Sensibilità	0.812	0.879	0.845
Specificità	0.837	0.837	0.922
Valore predittivo positivo	0.852	0.861	0.926
Valore predittivo negativo	0.794	0.857	0.838

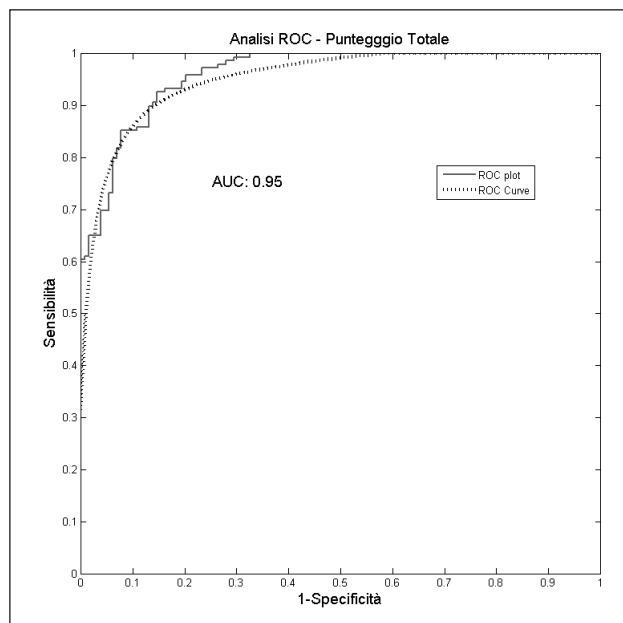


Figura 2

Tale strumento, quindi, integrato con gli approcci del colloquio clinico, dall'utilizzazione di strumenti psicodiagnostica e attraverso l'analisi della memoria narrativa lavorativa del soggetto può permettere un inquadramento più articolato e completo del disagio lavorativo e del vissuto soggettivo ad esso legato e fornire informazioni utili tanto sul piano diagnostico e medico-legale che su quello della programmazione di forme trattamento e prevenzione del rischio psicosociale in ambito lavorativo.

Gli sviluppi futuri della ricerca prevedono, aumentando adeguatamente la dimensione del campione in studio, di analizzare la struttura interna del questionario mediante tecniche multivariate quali l'analisi dei fattori o l'analisi delle componenti principali.

Bibliografia

- Godin I, Kittel F, Copperties Y, Siegrist J A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC Public Health* 2005; 5:67.
- Stansfeld S, Candy B Psychosocial work environment and mental health- a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6): 443-462.
- Wang J Work stress as a risk factor for major depressive disorder(s). *Psychol Med* 2005; 5: 865-871.
- Sanderson K, Andrews G Common mental disorders in the workforce: recent findings from descriptive and social epidemiology. *Can J Psychiatry* 2006; 51(2): 63-75.

- Girardi P, Monaco E, Prestigiacomo C, Talamo A, Ruberto A, Tatarelli R Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing *Violence Vict* 2007; 22(2): 172-188.
- Nolfe G, Petrella C, Blasi F, Zontini G and Nolfe G Psychopathological dimension of the harassment at the workplace (mobbing). *Int J Ment Health* 2008; 36(4): 70-88.
- McDaid D The economics of mental health in the workplace: what do we know and where do we go? *Epidemiol Psychiat Soc* 2007; 16(4): 294-298.
- Kessler RC, Akiskal HS, Ames M, Birmbaum H, Greenberg P, Hirschfeld R, Jin R, Merikangas KR, Simon GE, Wang PS Prevalence and effects of mood disorders on work performances in a nationally representative sample of U.S. workers. *Am J Psychiatry* 2006; 163: 1561-1568.
- Nolfe G, Petrella C, Blasi F, Zontini G e Nolfe G Disturbi psichiatrici e patogenesi lavorativa: osservazioni sull'epidemiologia del mobbing. *Giornale Italiano di Psicopatologia* 2007; 13: 187-195.
- Coleman JS Social capital in the creation of of human capital *Am J Soc* 1988; 94(Suppl): S95-S120.
- Nolfe G, Petrella C, Blasi F, Zontini G Il mobbing-Bullying at work e i meccanismi regressivi dei nei gruppi. *Psicoterapia e Scienze Umane* 2007; 41(3): 345-364.
- Vanroelen C, Levecque K, Moors G, Gadeyne S, Louckx F The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med* 2009; 68(6): 1082-1090.
- Pompili M, Lester D, Innamorati M, De Pisa E, Iliceto P, Puccinno M, Nastro PF, Tatarelli R, Girardi P Suicide risk and exposure to mobbing. *Work* 2008; 31(2): 237-243.
- Woo JM, Postolache TT The impact of work environment on mood disorders and suicide: evidence and implications. *Int J Disabil Hum Dev* 2008; 7(2): 185-200.
- Niedhammer I, Chea M Psychosocial factors at work and self-reported health: comparative results of cross sectional and prospective analyses of the French Gazel cohort. *Occupational Environ Med* 2003; 60: 509-515.
- Virtanen M, Honkonen T, Kivimaki M, Ahola K, Vahtera J, Aromaa A et al. Work and stress, mental health and antidepressant medication finding from the Health 2000 Study. *J Affect Disord* 2007; 98: 198-197.
- Karasek R Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q* 1079; 24: 285-308.
- Siegrist J Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996; 1: 27-41.
- Bourbonnais R Are job stress models capturing important dimensions of the psychosocial work environment? *Occup Environ Med* 2007; 64: 640-641.
- Kopp MS, Skrabski A, Szekely A, Stauder A, Williams R Chronic stress and social changes: socioeconomic determination of chronic stress. *Ann N Y Acad Sci* 2007; 1113: 325-338.
- Lau B, Knardhal S Perceived job insecurity, job predictability personality, and health. *J Occup Environ Med* 2008; 50(2): 172-182.
- Andrea H, Bultmann U, van Amelsvoort LG, Kant Y The incidence of anxiety and depression among employees- the role of psychosocial work characteristics. *Depress Anxiety* 2009 Feb 25, epub ahead of print.
- Pomian K La crisi dell'avvenire. In: Romano R (ed.) *Le frontiere del tempo*, Il Saggiatore, Milano, 1981.
- Leccardi C *Sociologie del tempo*, Laterza, Bari, 2009.
- Hirigoyen MF *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: La Découverte et Syros, 1998- trad. it.: *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*. Einaudi, Torino, 2000.
- Zapf D Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *Int J Manpower* 1999; 20(1/2): 57-69.
- Agervold M The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scand J Psychol* 2009; 50(3): 267-276.
- Vartia M The source of bullying: psychological work environment and organizational climate. *Eur J Work Organiz Psychol* 1996; 5(2): 203-214.

- 29) Monaco E, Bianco G, Di Simone Di Giuseppe B, Prestigiaco C Patologie emergenti in Medicina del Lavoro: il mobbing. G Ital Med Lav Erg 2004; 26(1): 28-32.
- 30) Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Taylor-Francis, London-New York, 2003.
- 31) Leyman H Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence Vict 1990; 5(2): 119-126.
- 32) Ege H La valutazione peritale del danno da mobbing. Giuffrè Editore, Milano, 2002.
- 33) Einarsen S, Raknes B Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence Vict 1997; 12(3): 247-263.
- 34) Einarsen S, Hoel H The Negative Acts Questionnaire: development, validation and and revision of a measure of bullying at work. The tenth European Congress on Work and Organizational Psychology. Book of abstarcts, Prague, 2001.
- 35) Salin D Prevalence and form of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. Eur J Work Organiz Psychol 2001; 10 (4): 425-441.
- 36) Gilioli R, Cassitto MG, Campanini P, Punzi S, Consonni D, Rengo C, Fattorini E, Foà V Uno strumento per la valutazione del rischio mobbing: CDL2.0 G Ital Med Lav Erg 2005; 27(3): 385-391.
- 37) Aiello A, Deitinger P, Nardella C, Bonafede M Uno strumento valutativo del rischio mobbing: la scala "Val-Mob" Prevenzione Oggi 2008; 4(3): 9-26.
- 38) Gilioli R Central nervous system impairment from long-term exposure to industrial chemicals (Euronest) Epidemiology. IOS Press, 1994.
- 39) Bailey KD Methods of social research. Free Press, New York, 1982.
- 40) Bland JM, Altman DG Cronbach's alpha. BMJ 1997; 314(7080): 572.
- 41) Pratt JW, Gibbons JD Concepts of non parametric theory. Springer series in statistics. Springer-Verlag, New York, 1981.
- 42) Hanley JA, Mc Neil BJ The meaning and the use of the area under a receiver Operating Characteristic (ROC) Curve. Radiology 1982; 143: 29-36.
- 43) Bottarelli E, Parodi S Un approccio per la valutazione della validità dei test diagnostici: le curve ROC. Ann. Fac. Med. Vet. Di Parma 2003; 23: 49-68.

Corrispondenza: Dr. Giovanni Nolfo, Struttura Centrale Psicopatologia da Mobbing e Disadattamento Lavorativo, ASL Napoli 1 centro, Via F. Acton 55, 80132 Napoli, Italy, fax +39 0812547060, E-mail: giovanninolfo@gmail.com