



Università degli Studi di Genova
Genoa University



DISFOR Dipartimento di Scienze della Formazione

CORSO DI LAUREA IN PSICOLOGIA

STRESS OCCUPAZIONALE NEGLI OPERATORI DI POLIZIA

Relatore: Prof. Carlo Chiorri

Correlatore: Prof.ssa Anna Zunino

Candidato: Edoardo Travaini

ANNO ACCADEMICO

2023-2024

INDICE

INTRODUZIONE	5
1. LA PSICOLOGIA DI POLIZIA E DELLE FORZE DELL'ORDINE	6
1.1 <i>Definire la psicologia di polizia</i>	7
1.2 <i>La storia della disciplina nella Polizia di Stato</i>	10
1.3 <i>Competenze degli psicologi di polizia</i>	11
1.4 <i>Il ruolo degli psicologi in polizia</i>	14
1.5 <i>Ambiti di applicazione della psicologia di polizia nella Polizia di Stato</i>	15
2. COSTRUTTI ASSOCIATI	19
2.1 <i>Burnout</i>	20
2.1.1 <i>Distinguere all'interno della sindrome da burnout</i>	21
2.1.2 <i>Sottotipi della sindrome da burnout</i>	23
2.1.3 <i>Conseguenze della sindrome da burnout</i>	24
2.2 <i>Stress occupazionale in polizia</i>	26
2.2.1 <i>Modelli teorici</i>	27
2.2.2 <i>Status</i>	29
2.3 <i>Esperienze traumatiche</i>	30
2.4 <i>Un punto di vista differente: "Thriving from work"</i>	32
3. DESCRIZIONE DELLA RICERCA	34
3.1 <i>Metodo</i>	34
3.1.1 <i>Partecipanti</i>	34
3.1.2 <i>Misure</i>	38
3.1.3 <i>Procedura</i>	42
3.2 <i>Risultati</i>	61

4. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI.....	66
4.1 <i>Limitazioni dello studio</i>	70
4.2 <i>Direzioni future</i>	71
RINGRAZIAMENTI.....	73
BIBLIOGRAFIA.....	74

INTRODUZIONE

La presente tesi di Laurea Magistrale si propone di ricercare la presenza di un'eventuale associazione tra le variabili di background e lavorative di un campione di operatori ed operatrici della Polizia di Stato e l'appartenenza ad un profilo prototipico degli stessi basato sul loro raggruppamento in base ai punteggi ottenuti in diversi test self-report già utilizzati in letteratura e no, per questo tipo di partecipanti alla ricerca, relativi a differenti costrutti che aiutano a definire lo stress occupazionale dei partecipanti alla ricerca.

La ricerca che segue introduce inizialmente la psicologia di polizia identificandone, in corrispondenza della letteratura ad oggi disponibile, le definizioni, la storia della disciplina nella Polizia di Stato, le competenze e il ruolo dei professionisti psicologi inseriti in questo contesto e dove essi hanno la possibilità di operare.

Segue una sezione dedicata a differenti costrutti associati alla psicologia di polizia e ritenuti adatti a spiegare nel migliore dei modi l'obiettivo dello studio, con particolare riferimento alla sindrome da burnout prima di proseguire con dei riferimenti allo stress occupazionale, alle esperienze traumatiche e ad un punto di vista differente dell'attività lavorativa; il tutto è stato sviluppato proponendo le differenti definizioni sul piano psicologico e definendone i correlati a livello personologico.

Il terzo capitolo definisce in toto la ricerca dal punto di vista psicometrico illustrando informazioni relative ai partecipanti alla ricerca, i test utilizzati e i risultati ottenuti dall'intero procedimento di analisi.

Infine, lo studio si chiude con un'interpretazione dei dati ottenuti, le rispettive conclusioni che è possibile trarre da questa e alcune indicazioni che raccomandano le modalità con cui sarebbe opportuno proseguire una ricerca relativa allo stress occupazionale negli operatori e nelle operatrici della Polizia di Stato.

1. LA PSICOLOGIA DI POLIZIA E DELLE FORZE DELL'ORDINE

La scienza della psicologia di polizia e delle forze dell'ordine è relativamente nuova (Thomas, 2011).

Dagli Anni '60 all'inizio del XXI secolo, l'applicazione dei servizi psicologici e della ricerca psicologica nel contesto della polizia e delle forze dell'ordine è passata dall'essere praticamente inesistente a distribuirsi ampiamente all'interno dell'ambiente in cui opera (Scrivner, 2006). Oltre che negli Stati Uniti d'America, anche in Europa la psicologia sta diventando sempre più rilevante per i servizi di polizia e delle forze dell'ordine (Marques & Paulino, 2021). Questa disciplina, ampia e in crescita, assolve a funzioni finalizzate all'erogazioni di svariati servizi, tra i quali si ricordano principalmente la valutazione per la selezione del personale, la valutazione per l'idoneità al servizio, lo screening per squadre speciali e la consulenza e il trattamento per agenti che le necessitano (Kitaeff, 2019).

Seppur la psicologia di polizia sia ad oggi radicata nel contesto in cui opera, essa soffre di una mancanza di fiducia da parte degli operatori di polizia, dai quali non è ben vista in quanto attribuiscono alla professione psicologica un potere derivato dalle funzioni che essa assolve. Tale potere si realizza nella possibilità, da parte dei professionisti psicologi, di determinare se un operatore di polizia è idoneo o meno al servizio di polizia, e di conseguenza nella possibilità di poter limitare, o nel peggior dei casi cessare, l'attività lavorativa di quest'ultimo (Thomas, 2011).

In aggiunta, Weiss (2010) evidenzia come sia problematico, per gli agenti di polizia e delle forze dell'ordine, approcciarsi con i professionisti della valutazione e del trattamento psicologico a causa dello stigma associato alla salute mentale, specialmente all'interno del contesto organizzativo della polizia. In questo senso, molti operatori di polizia, anche se sono sottoposti ad un notevole stress lavoro correlato e

anche se sono sensibili alle difficoltà psicologiche legate al lavoro, non desiderano presentarsi ai colloqui con gli psicologi di polizia in quanto trasmetterebbero una sorta di segno di debolezza.

Thomas (2021) sottolinea come sia opportuno, da parte degli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine, affiancarsi agli operatori di polizia nel loro percorso di formazione al fine far cambiare la percezione della professione psicologica all'interno di questo specifico contesto.

Ad ogni modo, come evidenziano Marques & Paulino (2021), grazie all'esperienza, i servizi di polizia e delle forze dell'ordine hanno via via introdotto il contributo della disciplina psicologica all'interno della propria organizzazione al fine di migliorare il proprio operato sia da un punto di vista operativo sia da un punto di vista strutturale. Infatti, Thomas (2021) sottolinea l'utilità, da un punto di vista amministrativo, di informare gli operatori di polizia rispetto i servizi psicologici, piuttosto che semplicemente distribuire opuscoli e volantini, al fine di rendere l'intero corpo di polizia più sensibile alle esigenze di natura psicologica.

C'è senza dubbio un'alleanza scomoda tra forze di polizia e disciplina psicologica, ma prima il corpo di polizia si rende conto che gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine sono stati inseriti in questo contesto per rimanere, prima quest'alleanza può crescere e svilupparsi (Thomas, 2021).

1.1 Definire la psicologia di polizia

La fornitura di servizi psicologici alle forze dell'ordine e per conto delle forze dell'ordine, dei loro dirigenti e dei loro dipendenti è comunemente definita come psicologia di polizia (Aumiller & Corey, 2007).

Come sostengono Marques & Paulino (2021), la psicologia di polizia è una disciplina che deriva da diverse tipologie di pratica psicologica. Ad essa si riconosce innanzitutto una natura forense dovuta al particolare contesto in cui opera, l'ambito della polizia e delle forze dell'ordine. Inoltre, aspetti specifici della pratica della psicologia di polizia derivano sia dalla branca della psicologia organizzativa, di cui si evidenzia lo screening delle reclute, sia della psicologia clinica, di cui si sottolineano il debriefing di eventi critici (definito primo soccorso psicologico) e l'adozione della tecnica psicoterapica. In aggiunta, Arrigo e Shipley (2005) evidenziano un'ulteriore branca della psicologia da cui la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine deriva, ovvero la psicologia di comunità. Gli autori fanno riferimento alle strategie che vengono progettate al fine di migliorare la presenza delle forze dell'ordine nei quartieri urbani, rurali e suburbani, e che sono basate su tecniche poliziesche orientate alla comunità.

Da un punto di vista professionale, la rilevanza della psicologia di polizia e delle forze dell'ordine risiede nel fatto che essa non viene considerata come una mera applicazione delle pratiche psicologiche nel contesto organizzativo in cui opera, bensì come un ampio spettro che include gli svariati contributi che le differenti specialità psicologiche apportano a questo ambiente organizzativo di carattere politico. In questo senso, la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine occorre che sia considerata più per la portata del suo operato che per i doveri che essa ha nei confronti delle organizzazioni di polizia. Solo così, non si corre il rischio di limitare a pochi aspetti della disciplina quella che invece è un'area molto più ricca e molto più vasta (Marques & Paulino, 2021).

La psicologia di polizia, infatti, si è sviluppata come una disciplina autonoma, con una propria letteratura, le proprie riviste scientifiche e le proprie organizzazioni professionali, il cui ambito d'intervento spazia dalla valutazione della selezione del

personale di polizia fino alla consulenza e al trattamento degli operatori di polizia e ad altri ambiti d'intervento (Trompeter, 2017). A tal proposito, secondo Reiser (1995) l'avvento della psicologia di polizia ha introdotto una nuova area teorica e pratica all'interno della psicologia applicata; questo, in quanto essa si occupa degli stressor quotidiani che colpiscono sia il corpo di polizia e delle forze dell'ordine sia la comunità più ampia, operando all'avanguardia di ciò che accade all'interno della comunità in generale.

A differenza di tutte le discipline ad oggi presenti nel campo della psicologia, la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine non si avvale di una formazione specializzata. Infatti, la maggior parte dei professionisti psicologi che operano all'interno di questa disciplina si formano grazie al profondo interesse che riservano verso la pratica psicologica professionale specifica di questo contesto organizzativo (Bartol & Bartol, 2008).

Gli psicologi che operano nel contesto della polizia e delle forze dell'ordine evidenziano una formazione che può essere ricondotta a più discipline, come la psicologia organizzativa, la psicologia clinica e la consulenza psicologica. È l'influenza di differenti e molteplici background formativi che ha consentito di diversificare l'applicazione della professione psicologica all'interno di questo specifico contesto organizzativo (Aumiller & Corey, 2007).

Oggi più che mai, la formazione psicologica all'interno del contesto delle forze di polizia è uno strumento che risponde sia ai bisogni legati alla pubblica sicurezza sia alla prevenzione primaria necessaria dati gli svariato fattori di esposizione al rischio che caratterizzano questo specifico contesto. L'obiettivo è quello di rendere disponibili prodotti formativi che aderiscano ai bisogni operativi e alle richieste che la realtà

sociale moderna impone a chi si occupa di pubblica sicurezza (Bonagura & La Selva, 2015).

1.2 La storia della disciplina nella Polizia di Stato

In Italia, la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine opera con differenti forze di polizia italiane (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, ecc.), le quali sono alle dipendenze del Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno.

Nello specifico contesto della Polizia di Stato, Bonagura & La Selva (2015) riportano quelle che sono state le tappe dello sviluppo che la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine ha perseguito al fine di rendersi una vera e propria istituzione professionale statale, tappe che inevitabilmente sono strettamente connesse alle attuazioni politiche e ministeriali.

Il primo passo che portò alla modernizzazione della polizia italiana, quindi alla configurazione professionale della psicologia in polizia, fu la "legge riforma" del 1981. Ad essa susseguì il dpr 337/82, il quale stabilì la regolamentazione dell'ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta attività tecnico scientifica o tecnica, quindi, dei ruoli tecnici di differenti discipline comprese quella psicologica. Il dpr 337/82 istituì, nello specifico dei laureati in psicologia, il ruolo di "selettori", limitando nelle prime battute le possibilità d'intervento proprie della professione esclusivamente all'ambito della selezione del personale.

Nel 1985, ulteriori decreti attuativi (tra cui il dm 18 del 1985) estesero il contenuto della professione psicologica di polizia a tutti i possibili ambiti di interventi propri della disciplina psicologica. Ad ogni modo, date le difficoltà d'origine storico-culturale che la professione di psicologo ha dovuto affrontare per essere riconosciuta come disciplina scientifica e autonoma in Italia nel 1981, sarà solo con il decreto

legislativo 5 ottobre 2000 che la denominazione del ruolo di “selettori”, dei professionisti della disciplina psicologica inseriti nel contesto della Polizia di Stato, decadrà per essere sostituita da quella di “psicologi”.

Ad oggi, gli sviluppi di iniziative pioneristiche e sperimentali della psicologia di polizia all'interno delle forze di polizia italiane hanno portato ad attività standardizzate e consolidate della disciplina (Bonagura & La Selva, 2015).

1.3 Competenze degli psicologi di polizia

La definizione delle competenze fondamentali degli psicologi di polizia è stata una pietra miliare nello sviluppo della disciplina (Marques & Paulino, 2021).

Gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine operano all'interno di un contesto estremamente vario, come varie sono le competenze che essi hanno la possibilità di acquisire nel corso della carriera professionale. Sono pochi i professionisti psicologi che possono rivendicare un ampio bacino di competenze; infatti, i più limitano la propria pratica professionale solo ad un numero relativamente ristretto di esse (Aumiller & Corey, 2007).

Aumiller & Corey (2007) hanno proposto una classificazione, ad oggi ampiamente riconosciuta in letteratura, delle competenze proprie degli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine. Gli autori, grazie all'istituzione di un comitato rappresentativo appositamente ideato, hanno evidenziato in totale 57 competenze che lo psicologo di polizia deve acquisire, le quali vengono raggruppate in quattro aree di pratica professionale: attività di valutazione, servizi di intervento, supporto operativo e consultazione organizzativa. Di seguito verranno analizzate alcune competenze per ogni area di pratica professionale evidenziata.

Per quanto riguarda l'attività di valutazione, una prima competenza che si sottolinea è quella di analisi del lavoro, ovvero della capacità di identificare, descrivere e quantificare le funzioni sia essenziali che marginali di una specifica posizione lavorativa, al fine di comprendere l'importanza, la frequenza e la criticità delle prestazioni che la caratterizzano. Un'altra competenza che si ricorda in quest'area è la valutazione diretta delle minacce, ovvero della capacità di analizzare se un operatore di polizia rappresenta una minaccia per sé stesso o per gli altri, basandosi su standard ministeriali che delineano le caratteristiche per l'idoneità al servizio. L'autopsia psicologica è una competenza che consente, in maniera postdittiva, di ricostruire le circostanze e lo stato mentale di una persona al momento della sua morte, al fine di comprenderne la causa. Tale competenza risulta necessaria specialmente nei casi di suicidi di operatori di polizia, dove la conoscenza psicologica consente di affinare la progettazione di programmi comportamentali e politici volti a mitigare i fattori che contribuiscono all'atto suicidario.

Per quanto riguarda i servizi di intervento, viene sottolineata la consulenza per far fronte a fattori di stress lavoro correlato (omicidi, crimini violenti, violenza domestica, abuso su minori, ecc.), ovvero la capacità di utilizzare le differenti tecniche di consulenza e/o terapia per sostenere gli operatori di polizia nel processo di comprensione delle reazioni ai fattori cumulativi che causano stress temporaneo o cronico. Un'altra competenza che viene evidenziata è l'intervento precoce per incidenti critici, cioè la capacità di svolgere, pochi giorni dopo l'incidente critico, percorsi di analisi dell'evento critico e delle reazioni degli operatori di polizia ad esso in un ambiente caratterizzato dal supporto emotivo, al fine di ridurre i sintomi post-traumatici, precludere lo sviluppo di risposte disadattive e valutare la necessità di interventi postumi all'intervento precoce. La preparazione psicologica è una competenza dello

psicologo di polizia e delle forze dell'ordine che si esplica nell'assistenza agli operatori di polizia durante l'addestramento per incarichi con difficoltà uniche.

Per quanto riguarda il supporto operativo, si evidenzia l'intelligenza psicologica come la capacità degli psicologi di polizia di applicare conoscenze, principi e metodi psicologici al fine aiutare il corpo di polizia durante le indagini penali. Un'altra competenza che viene rimarcata è la profilazione criminale, ovvero l'identificazione della personalità e di fattori comportamentali e demografici di autori di specifici pattern criminali al fine di aiutare il corpo di polizia a restringere la portata dei sospetti o per generare indizi investigativi basandosi su di essa. La valutazione indiretta è la capacità dello psicologo di polizia di fare opinioni e previsioni su una persona di cui non si ha contatto diretto, basandosi su informazioni su specifiche psicologiche, comportamentali e intenzionali di terze parti.

Per quanto riguarda la consultazione organizzativa, una competenza fondamentale degli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine è la mediazione, ovvero la capacità di facilitare la risoluzione del conflitto interpersonale tra individui differenti (unità organizzative, corpo di polizia, civili, ecc.). Un'altra competenza che si evidenzia è l'implementazione del feedback multirater (la valutazione delle prestazioni da due o più fonti di valutazione), ovvero la capacità di strutturare programmi che alla valutazione multirater affianchino valutazioni comportamentali al fine di comprendere come tali fattori influenzano la prestazione lavorativa. La consulenza per la ricerca è un'ulteriore competenza che viene ritenuta fondamentale ai fini dello sviluppo della psicologia di polizia e delle forze dell'ordine, in quanto consente di basarsi sulla ricerca empirica per comprendere, anticipare e gestire al meglio le complessità di questo specifico contesto organizzativo.

L'analisi di queste competenze viene considerata utile al fine di avviare un programma formativo per gli studenti di psicologia nelle discipline della psicologia di polizia e delle forze dell'ordine (Aumiller & Corey, 2007).

1.4 Il ruolo degli psicologi in polizia

Una categoria professionale verso quale molti ricercatori psicologi hanno rivolto il proprio interesse è quella delle forze dell'ordine. Questo, in quanto si tratta di una delle più riconosciute professioni d'aiuto, che, come tale porta con sé, il rischio elevato di sviluppare effetti negativi sul livello di benessere derivanti dalla specificità dell'attività svolta. Si tratta di problemi di salute psico-fisica per gli individui che la praticano e di conseguenze negative in generale per l'organizzazione in cui sono inseriti, come assenteismo o riduzione della qualità dei servizi offerti (Setti & Argentero, 2013).

La personalità degli operatori di polizia si caratterizza in genere per essere sospettosa e sfiduciosa, tratti personologici che sono essenziali per affrontare la situazione criminale. La sospettosità permette ad essi di indagare su quelle che vengono chiamate attività insolite, mentre la sfiducia si realizza nel timore che l'amministrazione di cui gli operatori di polizia sono i dipendenti non sostenga le decisioni che sono tenuti a prendere ogni giorno durante la propria attività lavorativa (Thomas, 2011).

In quest'ottica, la psicologia di polizia e delle forze dell'ordine è vista da molti operatori di polizia come una minaccia, in quanto ha il potere e le possibilità di mettere fine alla loro carriera o limitarla. Seppur gli operatori di polizia riconoscano il segreto professionale caratteristico della disciplina psicologica, al contempo essi riconoscono l'ambiente politico di questo contesto in cui la disciplina opera. Pertanto, sono coscienti del fatto che nel caso in cui lo psicologo di polizia determina la presenza di una

minaccia, egli è inevitabilmente obbligato a darne comunicazione all'amministrazione. Ciò che risulta è la conseguente interferenza di questo pensiero con l'andamento del trattamento, portando in molti casi al perdurare della sintomatologia degli operatori di polizia che hanno avuto il coraggio di prendere in considerazione l'intervento dello psicologo di polizia (Thomas, 2011).

Un'altra problematica che caratterizza il delineamento del ruolo dello psicologo nelle forze di polizia risiede nel fatto che in questo contesto il professionista riveste contemporaneamente il ruolo di valutatore e di terapeuta. Avere questo duplice ruolo pone grosse criticità nel determinare le differenze tra cliente, committente e paziente designato dell'intervento (Scrivner, 2006).

Yalom & Leszcz (2005) sottolineano come gli psicologi di polizia, per essere efficaci, devono comprendere il contesto delle forze di polizia, riconoscendolo come una sub-cultura con un proprio sistema di valori all'interno della quale sono presenti più sub-culture, ognuna con il proprio sistema di valori. In questo senso, gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine devono riconoscere l'operatore una persona inserita all'interno di un gruppo e un ambiente che impattano sul suo sistema mentale.

A tal proposito, Thomas (2011) parla di competenza culturale come la capacità dello psicologo di polizia di mettersi in relazione con gli operatori di polizia al fine di affrontare lo stigma professionale, sviluppare un rapporto di fiducia e stabilire una relazione fondata sulla credibilità reciproca.

1.5 Ambiti di applicazione della psicologia di polizia nella Polizia di Stato

Il contesto sociale in cui sono inseriti gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine è in continua evoluzione. Da questo scaturisce una continua richiesta di nuove competenze tecnico-professionali sempre più sofisticate (Bonagura & La Selva, 2015).

Ad ogni modo, come fanno notare Bonagura & La Selva (2015), al giorno d'oggi lo psicologo di polizia e delle forze dell'ordine, definito con il ruolo di "tecnico psicologo", opera in differenti ambiti d'intervento all'interno della Polizia di Stato: selezione del personale, eventi tragici, sostegno sul territorio, investigazione, mondo virtuale, organismi interforze e ricerca.

La psicologia di polizia si inserisce nel contesto della selezione del personale negli ultimi step dell'iter concorsuale grazie alla presenza di una prova che accerti l'idoneità psicofisica e di una prova che accerti l'idoneità psicoattitudinale. Per quanto riguarda la prima, psicologi e medici collaborano insieme al fine stimare la salute psichica e fisica dei candidati operatori di polizia e valutarne la compatibilità con l'attività di polizia. Riferendosi alla seconda prova, invece, si evidenzia l'utilizzo di metodologie e strumenti propri della psicologia del lavoro che consentono di valutare la rispondenza delle caratteristiche individuali con l'impiego lavorativo specifico di questo contesto.

Gli psicologi della Polizia di Stato operano anche in corrispondenza di accadimenti tragici che possono coinvolgere gli operatori di polizia come soccorritori o come vittime. Si fa riferimento a tutta una serie di eventi che possono riguardare la morte o il ferimento di un collega, oppure eventi minacciosi per la propria incolumità che destabilizzano l'equilibrio emotivo: conflitti a fuoco, eventi catastrofici come terremoti, suicidi, incidenti di servizio ecc. In questo ambito, i professionisti psicologi sono chiamati a contenere, monitorare e gestire l'immediato disagio psicologico al fine di evitare la trasformazione di questo in un disturbo di più grave portata, il disturbo post-traumatico da stress.

Data la natura complessa del lavoro nelle forze di polizia e le difficoltà che gli operatori di polizia devono affrontare in situazioni di crisi, sono stati sviluppati programmi

specifici con strategie volte alla sicurezza di tutti gli individui coinvolti in queste situazioni e che consentono di intervenire in modo appropriato (Compton, Krishan, Broussard, Bakeman, Fleischmann, et al., 2022).

In relazione all'attività di sostegno sul territorio, gli psicologi di polizia possono operare presso le questure, all'interno delle quali svolgono servizi di prevenzione e di supporto ad ampio raggio, al fine di facilitare la vicinanza degli operatori alle tematiche di carattere psicologico. Con questa modalità operativa, i professionisti psicologi rendono possibile l'acquisizione di una crescente autoconsapevolezza degli operatori di polizia in riferimento ad eventuali stati di disagio personali, i quali possono in seguito trasformarsi in richieste d'aiuto allo psicologo di polizia. Nel complesso, la figura dello psicologo di polizia nelle questure rappresenta una risorsa, uno strumento di benessere per gli operatori di polizia, per l'organizzazione in generale e per i cittadini.

Le procedure sviluppate dalla pratica psicologica possono essere applicate a qualsiasi tipo di comportamento, incluso il comportamento criminale. Così, la psicologia di polizia può essere intesa come avente una competenza investigativa nel momento in cui contribuisce all'interno delle indagini giudiziarie. L'introduzione della professione psicologica nel processo di indagine ha favorito la comprensione analitica e multidisciplinare dei fatti che devono essere valutati, interpretati e motivati. Nello specifico, la psicologia di polizia non conferisce alle dinamiche sottostanti l'azione criminali mere spiegazioni psicopatologiche, ma effettua un processo di significazione basato sugli aspetti che più in generale indirizzano il comportamento degli individui. Gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine, collaborando con la polizia scientifica, prestano servizio in campi d'indagine quali: analisi della scena del crimine, autopsia psicologica, profilazione criminale e analisi della testimonianza.

La psicologia è una disciplina rilevante anche nel momento in cui è opportuno gestire la sicurezza pubblica nei contesti virtuali di interazione sociale, nei quali vengono evidenziati in questo particolare contesto d'intervento, oltre ad emozioni ed azioni tipiche, crimini aberranti come la pedopornografia. Gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine contribuiscono grazie ad un'attività d'indagine sulle caratteristiche psicosociali di questi fenomeni, la quale mira ad effettuare un'azione preventiva e repressiva dei reati informatici avvalendosi dell'integrazione tra sapere clinico, psicologico e criminologico.

Gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine che offrono un servizio di assistenza e sostegno negli organismi interforze si occupano per lo più di testimoni e collaboratori di giustizia, e i loro familiari. Qui, il compito degli psicologi di polizia è quello di accompagnare e sostenere gli individui coinvolti in un percorso caratterizzato da forte paura e dubbio a causa della collaborazione con l'organo statale.

Un altro contesto d'intervento psicologico riferito a questo ambito operativo degli psicologi di polizia si riferisce alla selezione e alla formazione del personale impiegato in attività sotto copertura. In quest'ottica, il professionista psicologo ha il compito di individuare e sostenere operatori di polizia con specifiche caratteristiche cognitive, emotive e relazionali rispetto al compito lavorativo specifico.

Per quanto riguarda l'ambito della ricerca, gli psicologi di polizia e delle forze dell'ordine s'impegnano in diversi contesti applicativi, specialmente dell'analisi psicologica dei fattori di rischio dei fenomeni violenti. Uno dei fenomeni violenti su cui la psicologia di polizia si concentra particolarmente è quello collegato alla violenza nelle manifestazioni sportive, per il quale i professionisti psicologi offrono servizi di analisi longitudinale, realizzazione di progetti di ricerca e processi di formazione ad ampio respiro. È proprio questo ambito d'intervento della psicologia di polizia e delle

forze dell'ordine che consente il continuo rinnovamento della disciplina psicologica in questo contesto e la collaborazione interforze con altre realtà europee.

Altre due aree d'intervento in cui opera lo psicologo di polizia che vengono solitamente trascurate sono lo sviluppo personale durante gli anni di carriera e l'avvicinamento al pensionamento. La prima area si esplica in un'attività di assistenza verso l'operatore di polizia nel proprio sviluppo personale durante l'intera carriera professionale. Per quanto riguarda la seconda area, lo psicologo di polizia ha il compito di accompagnare gli operatori di polizia nel difficile processo che li porta da avere un'identità forte ed ancorata alla figura di poliziotti, a dover rinunciare a questa forte connotazione identitaria. Ciò per cui sono essenziali i professionisti psicologi è la possibilità di pianificare insieme a loro ciò che sarà la vita degli operatori di polizia al di fuori delle forze dell'ordine (Thomas, 2021).

Ad ogni modo, si può affermare che l'inserimento ormai radicato della figura dello psicologo di polizia all'interno della Polizia di Stato si esprime principalmente attraverso un'attività di analisi criminologica, affiancamento delle squadre operative e sostegno delle strategie operative ed investigative (Bonagura & La Selva, 2015).

2. COSTRUTTI ASSOCIATI

Nel tentativo di definire una possibile associazione tra variabili di background e lavorative degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato e profili prototipici degli stessi, vengono esposti di seguito una serie di costrutti che si pensa possano essere rilevanti nella popolazione di riferimento della ricerca della presente tesi di Laurea Magistrale.

2.1 Burnout

In letteratura non è ancora stata accettata una definizione nosologica generale di burnout, ma sono stati ipotizzati una serie di fattori causali di tale condizione, i quali però sono ancora al centro di un dibattito molto controverso (Kaschka, Korczak & Broich, 2011). A tal proposito, Bianchi, Schonfeld e Laurent (2015) hanno presentato una rassegna letteraria nella quale indicano un elenco delle motivazioni principali per cui il burnout non occorre che venga inteso in ottica nosologica; in particolare, gli autori fanno riferimento al fatto che si tratta di un costrutto sostanzialmente sovrapponibile alla depressione e che il fatto di essere un costrutto lavoro correlato non determina che sia nosologicamente discriminante.

Il burnout è stato definito come una sindrome psicologica la cui risposta specifica deriva dall'esposizione prolungata a fattori di stress legati al lavoro e che presenta tre componenti principali: esaurimento emotivo, depersonalizzazione (o cinismo) e ridotta autoefficacia (o realizzazione personale). L'esaurimento emotivo fa riferimento a sentimenti sovra estesi e ad un impoverimento delle risorse fisiche ed emotive; la depersonalizzazione si riferisce a indifferenza e atteggiamenti distanti nei confronti di chi partecipa al contesto lavorativo; e la ridotta autoefficacia fa riferimento alla sensazione di incompetenza e alla mancanza di risultati e produttività sul lavoro (Maslach & Schaufeli, 2001). Tuttavia, alcuni autori sostengono un'interdipendenza tra le componenti del burnout e altri addirittura una consequenzialità fissa di queste. Nello specifico, pur in assenza di prove definitive, sembra che alti livelli di esaurimento emotivo portino ad alti livelli di depersonalizzazione e che la ridotta autoefficacia sia l'antecedente o addirittura la conseguenza della sindrome di burnout (Edú-Valsania, Laguía & Moriano, 2022).

Salanova, Llorens, García-Renedo, Burriel, Bresó e Schaufeli (2006) hanno formulato un modello esteso della sindrome da burnout che vede come componenti: esaurimento emotivo, distanza mentale ed inefficacia professionale. L'esaurimento emotivo fa riferimento alle crisi instauratesi tra l'individuo e il lavoro in generale; la distanza mentale include sia atteggiamenti lontani nei confronti del lavoro in generale (cinismo) sia atteggiamenti lontani nei confronti delle persone in generale (depersonalizzazione); e l'inefficacia professionale si riferisce alla sensazione di non svolgere i compiti in modo adeguato e di essere incompetenti sul lavoro.

Nel complesso, la sindrome da burnout è una risposta individuale allo stress cronico sul lavoro che si sviluppa in modo progressivo e che può diventare cronica a tal punto da causare alterazioni della salute degli individui (Montero-Marín, 2016). Da una prospettiva psicologica la sindrome da burnout provoca tutta una serie di malfunzionamenti a livello cognitivo, emotivo ed attitudinale che hanno come conseguenze comportamenti qualitativamente negativi nei confronti del lavoro, dei colleghi, dell'utenza e del ruolo professionale stesso (Maslach, 2006).

In genere, per le professioni istituzionalizzate orientate al pubblico come quella degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato l'investimento di energie emotive, cognitive e fisiche è un aspetto molto rilevante in quanto direttamente collegato alla qualità del servizio erogato; infatti, fin dal 1980 il burnout è stato al centro delle principali ricerche in ambito pubblico ed istituzionale (Shirom, 2003).

2.1.1 Distinguere all'interno della sindrome da burnout

All'interno della sindrome da burnout è possibile distinguere quelli che sono definiti gli antecedenti della sindrome stessa, e che possono essere descritti come gli aspetti che propiziano, innescano e/o mantengono la sindrome da burnout negli individui che ne

soffrono. In generale, gli antecedenti possono essere distinti in due grandi categorie: fattori organizzativi, come il carico di lavoro o le esigenze emotive coinvolte; e fattori individuali, come la personalità del lavoratore o le strategie di coping dello stesso. Nel caso della sindrome da burnout, è importante specificare che si tratti di una condizione scatenata principalmente da fattori organizzativi e non da fattori individuali, i quali vengono considerati per lo più come moderatori della sindrome stessa. A tal proposito, aspetti personali come l'ottimismo o l'adozione di strategie di coping adattive potrebbero allieviare l'effetto negativi dei fattori organizzativi sulla sindrome da burnout e, ovviamente, sulle conseguenze della stessa (Edú-Valsania et al., 2022).

Per quanto riguarda, invece, differenze specifiche fra costrutti che a livello generale possono sembrare sovrapponibili parlando del contesto occupazionale, Maslach & Schaufeli (1993) sottolineano come lo "stress" e il "burnout" occupazionali sono conseguenze fondamentalmente diverse dello stress legato al lavoro. Gli autori evidenziano un primo livello di analisi che consente tale distinzione nel tempo; in questo senso, il tempo viene visto come temporaneo nel caso dello stress occupazionale in quanto legato all'adattamento dei sintomi mentali e fisici alla condizione lavorativa, mentre viene visto come prolungato nel caso del burnout lavorativo in quanto inteso come un malfunzionamento cronico dell'adattamento lavorativo. Un altro livello di analisi che determina la distinzione in questione è l'adozione di comportamenti in seguito allo stress legato al lavoro; a tal proposito, il burnout occupazionale determina una risposta unicamente disfunzionale nei confronti dei destinatari, dei colleghi e dell'organizzazione del lavoro in questione.

2.1.2 Sottotipi della sindrome da burnout

Montero-Marín (2016) mette in risalto il fatto che la sindrome da burnout non ha uno sviluppo univocamente determinato ma, al contrario, che a seconda della dedizione dei lavoratori alla loro attività lavorativa essa possa svilupparsi in tre differenti varianti; inoltre, tali varianti vengono intese dall'autore come identificative del progressivo deterioramento dell'impegno dei lavoratori, a seconda del quale l'intervento viene diversificato. Secondo questa prospettiva teorica la sindrome da burnout si presenta inizialmente come risposta all'entusiasmo verso l'attività lavorativa, il quale in seguito porta ad un necessario distanziamento dettato dalle risorse infinite che dovrebbero impegnarsi per far fronte all'estremo entusiasmo, e che finisce per trasformarsi in un senso di inefficacia e di frustrazione causato dall'adozione di strategie di coping passive.

Per quanto riguarda il primo sottotipo di lavoratori con sindrome da burnout definito frenetico, si tratta di lavoratori inseriti in contesti in cui è richiesto un alto coinvolgimento al fine di mantenere l'attività lavorativa; si parla, ad esempio, di lavori su turni o con contratti temporanei. Dal punto di vista personologico, ci si riferisce ad individui che hanno uno stile di coping basato sulla risoluzione attiva dei problemi e per cui i livelli di burnout sono alti a tal punto da provocare una sensazione di abbandono della vita personale e della salute sul lavoro (Montero-Marín, 2016).

Per quanto riguarda il secondo sottotipo di lavoratori con sindrome da burnout definito under-challenged (sotto-sfidato), si tratta di lavoratori inseriti in contesti in cui è richiesto un coinvolgimento monotono e poco stimolante, con compiti ripetitivi e meccanici che non portano alcuna gratificazione. Dal punto di vista personologico, si fa riferimento ad individui con uno stile di coping evasivo dettato dalla mancanza di identificazione con le attività lavorative e da alti livelli di cinismo (Montero-Marín, 2016).

Per quanto riguarda il terzo sottotipo di lavoratori con sindrome da burnout definito logoro, si tratta di lavoratori inseriti in contesti in cui non hanno controllo sui risultati della propria attività lavorativa e che hanno come conseguenza diretta un senso di disperazione dettato dal mancato riconoscimento degli sforzi degli stessi. Dal punto di vista personologico, ci si riferisce ad individui necessariamente messi a confronto con il rapporto tra l'utilizzo di uno stile di coping passivo e la presenza di forte stress dettato dal senso di incompetenza rispetto ai risultati dell'attività lavorativa (Montero-Marín, 2016).

Ad ogni modo, viene evidenziato come siano necessari ulteriori studi longitudinali che consentano di chiarire l'attendibilità della transizione tra i sottotipi della sindrome da burnout e come essa evolve in questo senso (Edú-Valsania et al., 2022).

2.1.3 Conseguenze della sindrome da burnout

La sindrome da burnout presenta tutta una serie di conseguenze negative sia per gli individui che ne soffrono che per le organizzazioni in cui essi lavorano. Si tratta di conseguenze per lo più di natura psicologica, ma se mantenute nel tempo, si traducono in effetti negativi per la salute fisica, sul comportamento e sulle organizzazioni lavorative (Edú-Valsania et al., 2022).

Dal punto di vista delle alterazioni psicologiche, Maslach e Leiter (2016) con i propri studi dimostrano che la sindrome da burnout sia associata a problemi di concentrazione e di memoria, difficoltà nella presa di decisione, ridotta capacità coping, ansia, depressione, insoddisfazione per la vita, bassa autostima, insonnia, irritabilità e aumento del consumo di alcol e tabacco. Inoltre, Bryan, Goodman,

Chapelle, Thompson e Prince (2018) evidenziano come tale sindrome sia significativa nell'aumentare il rischio di suicidio.

Diversi studi e successive revisioni degli stessi dimostrano come, dal punto di vista delle conseguenze sulla salute fisica, la sindrome da burnout induca problemi quali dolore muscoloscheletrico, disturbi cardiovascolari, vulnerabilità alle infezioni e affaticamento cronico (Giorgi, Arcangeli, Perminiene, Lorini, Ariza-Montes, Fiz-Perez, Di Fabio & Mucci, 2017). Inoltre, è stato scoperto che tale sindrome aumenti significativamente i livelli di cortisolo nel sangue, fattore di rischio per lo sviluppo del diabete di tipo due (Melamed, Shirom, Toker & Shapira, 2006).

Dal punto di vista delle conseguenze comportamentali, la sindrome da burnout è stata evidenziata come scatenante insoddisfazione del lavoro, aumento dell'assenteismo, riduzione delle prestazioni, aggressività fra colleghi e nei confronti degli utenti, uso di alcol e droghe psicotrope, uso improprio di materiale aziendale e furto (Edú-Valsania et al., 2022). A tal proposito, Guitart (2007) sottolinea come la forma e l'evoluzione di tali conseguenze comportamentali non sono le stesse in tutti i casi; infatti, propone quattro differenti livelli della sindrome da burnout rispetto all'aspetto comportamentale: lieve, in riferimento a persone con lieve stanchezza e meno operatività rispetto al normale; moderato, riferendosi a persone che presentano distacco, irritabilità, stanchezza, noia e progressiva perdita di motivazione; grave, in riferimento ad individui caratterizzati da assenteismo, avversione al compito lavorativo e depersonalizzazione; ed estremo, riferendosi ad individui che mettono in atto un isolamento estremo, aggressività e depressione cronica con tentativi di suicidio.

Infine, dal punto di vista delle conseguenze sull'organizzazione in cui gli individui con sindrome da burnout lavorano, viene messo in risalto il fatto che nella maggior parte dei casi l'organizzazione viene investita da aumenti di conflitti interni

all'azienda, conseguente riduzione delle attività lavorative e della produzione, aumento dei tempi di produzione e perdite economiche significative (Ugwu, Enwereuzor, Fimber, Ugwu & Nurses, 2017).

2.2 Stress occupazionale in polizia

Lo stress occupazionale viene generalmente associato ad una lunga serie di effetti avversi nei confronti dell'organizzazione; uno dei risultati più eclatanti si riferisce al fatto che maggiori livelli di stress sul lavoro hanno come conseguenza minori livelli di soddisfazione sul lavoro da parte degli operatori e delle operatrici (McCreary & Thompson, 2006).

Seppur i metodi più comunemente utilizzati per indagare i livelli di stress occupazionale si basino sull'esame di stressor generali su una vasta gamma di occupazioni, tali metodi non incorporano nell'analisi i fattori di stress unici rispetto all'ambito lavorativo indagato, e per di più non tengono conto di occupazioni specifiche a più alto stress rispetto ad altre (McCreary & Thompson, 2006).

Pendleton, Stotland, Spiers e Kirsch (1989) evidenziano come l'ambito lavorativo del corpo di polizia sia uno dei lavori più stressanti esistenti. Gli autori, facendo riferimento ad una serie di rassegne presenti in letteratura, hanno differenziato differenti tipologie di fattori di stress specifici di questo ambito lavorativo: di carattere operativo e organizzativo, legati al dovere, in relazione alla comunità e connessi all'esposizione traumatica. Ad ogni modo, McCreary e Thompson (2006) sottolineano come la ricerca sui fattori di stress nel corpo di polizia abbia molte limitazioni legati in primo luogo al tipo di ricerca, ovvero una ricerca di stampo qualitativo che non rende chiaro quanto gli stressor possano essere associati agli operatori e alle operatrici di polizia oppure ad altre variabili come la soddisfazione sul lavoro. Inoltre, gli autori

mettono in evidenza come nei casi in cui è stato usato un approccio all'analisi di stampo più quantitativo sono sorte problematiche relative alla disponibilità di scale adeguate rispetto al disegno sperimentale. In aggiunta, essi portano in primo piano la problematica del confine tra lavoro e lavoratore, ovvero soffermano il proprio ragionamento sul fatto che in professioni come quella degli operatori e delle operatrici di polizia i vincoli lavorativi e familiari spesso si sovrappongono, portando ad un'evitable presa in considerazione dell'impatto del lavoro sulla condizione del soggetto in condizione esterne a quella lavorativa nel momento in cui si fanno analisi sullo stress occupazionale.

2.2.1 Modelli teorici

Come già anticipato, l'analisi dello stress occupazionale e i modelli teorici ad essa associata riducono selettivamente la complessità e la variazione delle interazioni tra l'ambiente di lavoro e la persona che ci lavora, concentrandosi maggiormente sulle componenti generali che spiegano gli effetti che esse hanno sulla persona e sull'organizzazione. Sono stati sviluppati diversi modelli dello stress occupazionale e negli ultimi anni due in particolare hanno destato l'interesse della comunità scientifica: il modello Demand-Control di Karasek (1979) e il modello Effort-Reward Imbalance di Siegrist (1996) (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer & Peter, 2004).

Il modello di Demand-Control di Karasek (1979) postula che la tensione psicologica deriva da effetti congiunti delle esigenze di una situazione lavorativa e dalla gamma di libertà decisionale disponibile per il lavoratore che affronta determinate richieste, e non da un singolo aspetto dell'ambiente di lavoro. La situazione lavorativa, fatta di carico di lavoro, conflitti o altri fattori di stress, pone l'individuo in uno stato di

attivazione rispetto al quale l'aspetto decisionale del modello è ciò che definisce l'eventuale trasformazione dell'attivazione in energia all'azione o del rilascio dell'attivazione in tensione o stress. Tale aspetto decisionale, però può non essere presente in determinate situazioni lavorative; pertanto, l'attivazione può manifestarsi solo ed esclusivamente come tensione mentale o stress. Un'importante implicazione del modello di Karasek è che le conseguenze dello sforzo mentale di alti livelli di produzione organizzativa possono essere subordinate alla flessibilità e all'equità della struttura decisionale organizzativa; in questo senso, seppur il modello analizzi questi due aspetti in maniera separata, idealmente andrebbero considerati come altamente correlati in quanto si tratta di fattori determinanti nell'esercizio della capacità di giudizio, il quale ha effetti positivi sul sentimento di efficacia e di essere in grado di far fronte all'ambiente circostante. Nel complesso, il modello di Karasek mette in evidenza come sia possibile tenere un occhio di riguardo o addirittura migliorare la salute mentale degli operatori e delle operatrici pur senza sacrificare la produttività organizzativa.

Il modello Effort-Reward Imbalance di Siegrist (1996) presuppone il fatto che lo sforzo lavorativo viene definito come parte di un contratto basato sulla norma della reciprocità sociale in cui le ricompense sono fornite in termini di denaro, stima, opportunità di carriera e sicurezza di lavoro. In questo senso, tale modello evidenzia come l'esperienza lavorativa di una mancata reciprocità in termini di alto sforzo lavorativo e bassa ricompensa suscita emozioni negative nelle persone, portando a tensioni sostenute a livello del sistema nervoso autonomo di chi subisce tali condizioni, e addirittura alla compromissione nel sistema di autoregolazione delle emozioni nel caso in cui tali esperienze sono ricorrenti. Inoltre, il modello di Siegrist evidenzia come esistano differenze individuali nell'esperienza di disequilibrio sforzo-ricompensa; nello specifico, viene sottolineato come individui con un modello motivazionale di impegno

eccessivo e di alto bisogno di approvazione sono a maggior rischio di ricadere in una condizione di tensione mentale o stress. Nel complesso, il modello appena descritto ha un approccio allo studio dello stress occupazionale che integra componenti sia strutturali che personali, aspetto che lo differenzia dal modello Demand-Control di Karasek (1979) basato su un'analisi unicamente strutturale del costrutto preso in considerazione.

2.2.2 *Status*

Lo status è un costrutto che viene generalmente considerato come strettamente collegato al costrutto di salute, intesa come benessere sia fisico che mentale. Tra gli indicatori che rendono operazionalizzabile il costrutto di status rientra anche l'occupazione lavorativa in quanto ad essa vengono collegate le risorse materiali volte a sostenere la salute intesa come descritta precedentemente; in questo senso, la situazione occupazionale fornisce l'accesso a risorse psicosociali che promuovono la salute ma che possono anche influenzarla, come nel caso dello stress occupazionale (Combs, Freeland, Hudak & Mumford, 2023).

Nella loro ricerca, Combs et al. (2023) hanno evidenziato che per poter analizzare i fattori materiali e psicosociali che collegano l'occupazione lavorativa al costrutto di salute è necessario prendere in considerazione lo status professionale tale per cui l'identità lavorativa definisce la gamma di possibilità di cui i lavoratori dispongono.

Weber (1978) ha definito lo status come una forma di potere simbolico sociale radicato in valutazioni culturali della stima che portano ad una struttura di relazioni di deferenza. In questo senso, anche se i significati dello status sono solitamente collegati alle posizioni di classe occupazionale, le gerarchie di status emergono a livelli

di integrazione interpersonale in cui le percezioni di stima, rispetto e onore per sé stessi e gli altri portano a relazioni strutturate che condizionano comportamenti, valutazioni e risposte emotive (Ridgeway & Markus, 2022).

2.3 Esperienze traumatiche

L'esposizione ad esperienze traumatiche è molto comune nella popolazione in generale, si tratta di eventi che sono accaduti almeno una volta a circa il 70% della popolazione a livello globale e fino a quattro o più volte per il 30% degli stessi (Rossi, Succi, Pacitti, Carmassi, Rossi, Di Lorenzo e Hyland, 2022).

Rossi et al. (2022) evidenziano come la prevalenza delle differenti tipologie di esperienze traumatiche varia a seconda del luogo del pianeta in cui ci si trova e delle variabili sociodemografiche degli individui che le sperimentano. Nello specifico, nei paesi più sviluppati (tra cui rientra l'Italia) le esperienze traumatiche più frequenti risultano essere la morte improvvisa di una persona cara, incidenti di tipo tecnologico come quelli automobilistici ed eventi legati al crimine, come l'essere derubati.

La sola esposizione ad un trauma viene associata in genere ad una vasta di esiti che possono essere molto dannosi per la salute mentale; infatti, questa viene inserita come uno dei criteri per la diagnosi di Disturbo Post-Traumatico da Stress DPTS. Nello specifico, esperienze traumatiche interpersonali che si verificano in infanzia e che vengono reiterate nel tempo rappresentano eventi particolarmente dannosi per gli individui e sono generalmente associati ad una pleora di effetti gravi per la salute delle persone in generale (Rossi et al., 2022).

Nell'undicesima edizione dell'International Classification of Disease ICD-11 dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS, le esperienze traumatiche vengono citate come cause interpersonali dirette dei sintomi del Disturbo Post-Traumatico da

Stress. Nello specifico, esse scaturiscono i sintomi di disregolazione affettiva, concetto di sé negativo e disturbi relazionali, tutti sintomi che presuppongono condizioni stressanti da cui fuggire è difficile o addirittura impossibile (Rossi et al., 2022). Inoltre, nella seconda edizione del Psychodynamic Diagnostic Manual PMD-2, le esperienze traumatiche risultano essere fondamentali nel distinguere il Disturbo Post-Traumatico da Stress DPTS dal Disturbo Post-Traumatico da Stress Complesso DTPSc; in questo senso, ciò che differisce nei due disturbi è la tipologia di esperienze traumatiche a cui gli individui sono esposti durante l'intero arco di vita, quindi in ottica di sviluppo. Nel caso del Disturbo Post-Traumatico da Stress DPTS il manuale fa riferimento ad esperienze traumatiche non interpersonali e associate a condizioni di vita adulte, mentre, nel caso del Disturbo Post-Traumatico da Stress Complesso DTPSc vengono sottolineate esperienze traumatiche interpersonali e rilevanti nella prima infanzia (Rossi et al., 2022).

Così, come sostengono Rossi et al. (2022), le esperienze traumatiche si caratterizzano in primis come fonte diagnostica che ha la particolarità di porre rilevanza all'intenzione che sta dietro al danno che portano. In questo senso, esperienze traumatiche interpersonali come abusi, violenze, abbandono e aggressioni vengono considerati come atti deliberati volti a danneggiare l'individuo che subisce; al contrario, esperienze traumatiche non interpersonali come disastri naturali o incidenti sono eventi che non hanno direzionalità o intenzione sottostante. In aggiunta, nel caso di esperienze traumatiche interpersonali, essendo eventi caratterizzati da intenzione di danneggiare l'altro che subisce, esse tendono ad essere interconnesse, quindi ad essere suscettibili di ripetersi per un lungo periodo di tempo.

2.4 Un punto di vista differente: “Thriving from work”

Il lavoro è una funzione centrale della vita degli individui, infatti, in media essi trascorrono un terzo delle proprie di veglia a svolgere attività legate al lavoro. Molte persone sono sottoposte a sovraccarichi lavorativi con conseguenti richieste cognitive ed emotive eccessive che possono esporre a condizioni lavorative molto stressanti, oltre che pericolose (Kelly & Moen, 2020).

Seppur tradizionalmente la ricerca sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro si è concentrata sulla compressione delle cause stressogene e sullo sviluppo di strategie per limitare o mitigare il rischio, l'Istituto Nazionale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) ha riconosciuto come il lavoro può avere un'influenza positiva profonda sia sulla salute che sul benessere dei lavoratori (NIOSH, 2017). In quest'ottica, si parla di “thriving from work”, che in italiano viene tradotto come “prosperare al lavoro”.

Brown, Arnold, Fletcher e Standage (2017) definiscono “thriving” come lo stato di funzione positiva alla sua massima gamma mentale, fisica e sociale. In questo senso, “thriving from work” risulta essere un costrutto molto importante per la salute e il benessere degli individui in quanto consente di evidenziare come una persona è in grado di svilupparsi attraverso le condizioni di lavoro in cui è inserito e l'esperienza che da esse trae, non solo da un punto di vista lavorativo ma anche nella propria vita personale (Peters, Sorensen, Katz, Gundersen & Wagner, 2021).

Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein e Grant (2005) definiscono “thriving” come uno stato psicologico composto dall'esperienza congiunta di vitalità e apprendimento. In questo senso, le persone in condizione di prosperare sperimentano una crescita ed uno slancio segnati sia dal senso di sentirsi energiche e vive, sia dalla sensazione che stanno continuamente migliorando individualmente e nelle attività che

svolgono; in questo senso, le due dimensioni insieme catturano sia l'essenza affettiva che cognitiva dell'esperienza psicologica della crescita personale. Così, l'esperienza di "thriving" viene intesa come modellata dal contesto in cui gli individui sono inseriti e viene considerata come una funzione adattiva in quanto fornisce alle persone uno spunto interno che consente di valutare i loro progressi in avanti.

Nell'ambiente lavorativo odierno "thriving from work" è un costrutto centrale in quanto consente alle persone di affacciarsi a quelle carriere lavorative caratterizzate da frequenti cambiamenti dal punto di vista organizzativo, del contesto lavorativo e delle richieste lavorative, e di sostenere le loro prestazioni, la loro salute e il loro benessere nel tempo, in quanto le opportunità di recupero diventano sempre più scarse (Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2012).

"Thriving from work" o "prosperare al lavoro" viene inteso da Maslach (2003) come un mezzo per mitigare il burnout; in questo senso, il costrutto non ha il solo potenziale di migliorare condizioni cruciali degli individui come lo sviluppo della carriera lavorativa o della salute in generale, ma consente anche da un punto di vista organizzativo di accrescere le prestazioni organizzative e limitare gli eventuali costi di assistenza sanitaria legati a condizioni di burnout lavorativo (Porath et al., 2012). Così, Porath et al. (2012) pongono il costrutto in questione come l'esperienza congiunta di vitalità e apprendimento su di un continuum in cui le persone sono più o meno predisposte alla crescita a seconda del momento in cui si trovano, non a seconda della possibilità di crescere o meno.

Infine, Spreitzer, Porath e Gibson (2012) evidenziano come l'opportunità degli individui di essere in continua sintonia con i propri stati di vitalità e apprendimento, e la conseguente consapevolezza e capacità di autoregolazione, ha una funzione

valoriale e lavorativa molto utile al fine di garantire salute e benessere degli stessi individui a livello sia personale che lavorativo.

3. DESCRIZIONE DELLA RICERCA

Il presente studio mira a definire, sulla base dei dati ottenuti da differenti questionari self-report già utilizzati in letteratura e non per operatori ed operatrici del corpo di polizia, la presenza di un'associazione tra le variabili di background e lavorative dei partecipanti alla ricerca e l'appartenenza ad un eventuale profilo prototipico sulla base del raggruppamento degli stessi a seconda dei punteggi nei test.

3.1 Metodo

3.1.1 Partecipanti

Gli operatori e le operatrici della Polizia di Stato che hanno partecipato alla ricerca sono stati reclutati tramite la diffusione interna al corpo di polizia, via i principali canali di messaggistica online, di un link riportante il questionario di autovalutazione. I dati provenienti dalle statistiche descrittive delle variabili socio-demografiche e lavorative sono riassunti nella Tabella 3.1.

Alla ricerca hanno aderito un totale di 153 partecipanti di età compresa fra i 23 e i 65 con un'età media di 46 anni (DS=10,3), ovvero per la maggioranza adulti.

I candidati che si sono definiti come appartenente al genere maschile, ovvero l'84%, sono stati il maggior numero di partecipanti, mentre la minoranza si è definita come appartenente al genere femminile, ovvero il 16%; tra questi, sono stati riscontrati 12 dati mancanti o missing.

Circa il 53% degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato, la maggioranza, ha dichiarato di provenire da province dell'area geografica a Nord-Ovest

dell'Italia, mentre la restante percentuale ha dichiarato di provenire principalmente dal Sud e dalle Isole.

Specialmente dato il contesto specifico del corpo di polizia, in cui il Diploma di Scuola Media Superiore è un requisito fondamentale per l'assunzione, la maggioranza dei candidati ha dichiarato di possedere questo titolo di studio, ovvero il 67%, mentre la restante parte ha dichiarato di possedere titoli di studio superiori.

Più della metà dei partecipanti ha dichiarato di avere figli, ovvero il 68%, e di essere sposato/a, ovvero il 58%, con la conseguente dichiarazione diffusa da parte dei molti di vivere con figli e coniuge/partner.

Quasi la totalità dei partecipanti alla ricerca, ovvero il 95%, ha dichiarato di essere ad oggi un membro della Polizia di Stato, e tra questi, la maggioranza ha dichiarato di possedere la qualifica di Assistente Capo Coordinatore, ovvero il 26%, e di Ispettore, ovvero il 20%, con il riscontro di un totale di 13 dati mancanti o missing; la restante parte si distribuisce tra le qualifiche di Agente e Commissario capo.

Gli operatori e le operatrici della Polizia di Stato che hanno partecipato alla ricerca prestano servizio nel corpo di polizia in media da 23 anni (DS=11.5) con un range che va da 6 mesi a 40 anni di attività lavorativa.

In aggiunta, il 94% dei partecipanti alla ricerca hanno riferito di non essersi rivolti ad un/a professionista della salute mentale, mentre il restante 6%, ovvero 7 candidati, hanno dichiarato di averlo fatto; inoltre, rispetto a questo tema sono stati riscontrati 45 dati mancanti o missing.

Per quanto riguarda, infine, la dichiarazione rispetto all'esperienza lavorativa che ha causato più problemi o sofferenza, si riscontra il maggior numero di dati mancanti o missing, ovvero 45, con la più grande percentuale nel periodo fra 1 e 5 anni prima del questionario, ovvero 28%.

Tabella 3.1 Statistiche descrittive delle variabili sociodemografiche dei partecipanti a questo studio ($n = 153$).

Variable	Statistic
Età (anni, M±DS, range)	45.92±10.26 (23-65)
Missing	12
Sesso (N, %)	
Femmine	22 (16.00%)
Maschi	117 (84.00%)
Missing	14
Provincia di origine per area geografica (N, %)	
Nord-Ovest	68 (53%)
Nord-Est	7 (6%)
Centro	9 (7%)
Sud	28 (19%)
Isole	22 (15%)
Missing	19
Titolo di studio (N, %)	
Licenza media / avviamento	14 (10%)
Diploma Scuola Media Superiore	93 (67%)
Laurea Triennale	19 (14%)
Laurea Specialistica/Magistrale	8 (6%)
Dottorato di ricerca / Master /Specializzazione	4 (3%)
Missing	15
Situazione Sentimentale (N, %)	
Single, nessuna relazione stabile	6 (4%)
Relazione stabile senza convivenza	13 (9%)
Convivente	30 (22%)
Sposato/a	80 (58%)
Separato/a o Divorziato/a	8 (6%)
Vedovo/a	1 (1%)
Missing	15
Se ha o meno figli (N, %)	
No	44 (32%)
Sì	93 (68%)
Missing	16
Situazione abitativa (N)	

Vive da solo	32
Vive col coniuge/partener	113
Vive coi figli	80
Vive con altri familiari	18
Vive con amici	15
Vive altro	17
Ad oggi è un membro della Polizia di Stato? (N, %)	
No	7 (5%)
Sì	131 (95%)
Missing	15
Qual è la sua qualifica? (N, %)	
Agente	15 (11%)
Agente Scelto	5 (4%)
Assistente	7 (5%)
Assistente Capo	8 (6%)
Assistente Capo Coordinatore	37 (26%)
Vice Sovrintendente	4 (3%)
Sovrintendente	7 (5%)
Sovrintendente Capo	6 (4%)
Sovrintendente Capo Coordinatore	4 (3%)
Vice Ispettore	10 (7%)
Ispettore	28 (20%)
Ispettore Capo	1 (1%)
Sostituto Commissario	2 (1%)
Sostituto Commissario Coordinatore	2 (1%)
Vice Commissario	1 (1%)
Commissario	2 (1%)
Commissario Capo	1 (1%)
Missing	13
Da quanti anni presta servizio nella Polizia di Stato? (anni, M±DS, range)	23.02±11.48 (.50-40)
Missing	14
A quale reparto appartiene? (N, %)	
Centri per addestramento	3 (2%)
Centro raccolta regionale e interregionale della	5 (4%)
Polizia di Stato	
DIGOS	12 (9%)
Polizia Amministrativa	8 (6%)
Polizia Anticrimine	10 (7%)
Polizia dell'immigrazione e delle frontiere	12 (9%)
Polizia Ferroviaria	4 (3%)

Polizia Postale e delle Comunicazioni	1 (1%)
Polizia Scientifica	1 (1%)
Polizia Stradale	20 (14%)
Reparti Mobili	1 (1%)
Reparti Speciali	2 (1%)
Scuole per allievi agenti	3 (2%)
Servizio controllo del territorio	11 (8%)
Squadra Mobile	19 (14%)
Squadra Volante	25 (18%)
Unità operative di pronto intervento	1 (1%)
Missing	15

Nell'ultimo anno si è rivolto/a ad un/a professionista della salute mentale (psicologo/a, psichiatra) per cercare sostegno psicologico? (N, %)

No	101 (94%)
Sì	7 (6%)
Missing	45

Quanto tempo fa è avvenuta l'ESPERIENZA LAVORATIVA che le ha causato più problemi o sofferenza? (N, %)

Meno di 6 mesi fa	6 (6%)
6-12 mesi fa	10 (10%)
1-5 anni fa	28 (28%)
5-10 anni fa	18 (18%)
10-20 anni fa	19 (19%)
Più di 20 anni fa	19 (19%)
Missing	53

Nota: M: media; DS: deviazione standard; N: frequenza; %: percentuale

3.1.2 Misure

Al fine di indagare le correlazioni fra i costrutti sopracitati sono stati introdotti nel questionario di autovalutazione diversi test self-report con proprietà psicometriche ben convalidate.

Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS, Maslach e Jackson, 1981, versione italiana in Sirigatti e Stefanile, 1988). MBI-HSS è uno strumento di autovalutazione che misura il burnout progettato per professionisti dei

servizi umani. Si compone di 9 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo rispetto a esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione personale su una scala di tipo Likert a 7 punti, che va da 1 (mai) a 7 (sempre, tutti i giorni). I punteggi degli item vengono sommati in base alla scala di appartenenza e punteggi medi più alti corrispondono ad una maggiore presenza di burnout lavorativo.

Patient Health Questionnaire (PHQ-6, Spitzer, Kroenke e Williams, 1999, versione italiana in Mazzotti, Fassone, Picardi, Sagoni, Ramieri, Lega, Camaioni, Abeni e Pasquini 2003). PHQ-6 è uno strumento di autovalutazione che misura il livello di salute mentale. Si compone di 6 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di disagio rispetto a depressione, ansia e stress su una scala di tipo Likert a 5 punti, che va da 1 (mai) a 5 (sempre). I punteggi degli item vengono sommati in base alla scala di appartenenza e punteggi medi più alti corrispondono ad una peggiore salute mentale.

Demand/control/support Questionnaire (DCS, Karasek, 1985, versione italiana in Magnavita e Heponiemi, 2012). DCS è uno strumento di autovalutazione che misura lo stress sul lavoro. Si compone di 17 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di disagio rispetto a stress psicosociale sul lavoro, componenti della discrezione professionale e delle capacità di coping sul lavoro, e supporto sociale percepito sul lavoro su una scala di tipo Likert a 4 punti, che va da 1 (mai o quasi mai) a 4 (spesso). I punteggi degli item vengono sommati in base alla scala di appartenenza e punteggi medi più alti corrispondono ad una maggiore presenza di stress sul lavoro.

Effort Reward Imbalance (ERI, Siegreest, 1996, versione italiana in Zurlo, Pes e Siegreest, 2010). ERI è uno strumento di autovalutazione che misura il livello di stress in base alla discrepanza tra l'impegno messo nel lavoro dal lavoratore e le ricompense

ottenute. Si compone di 23 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo rispetto a impegno lavorativo, ricompense ed eccessivo impegno su una scala di tipo Likert a 4 punti, che va da 1 (per nulla d'accordo) a 4 (completamente d'accordo). I punteggi degli item vengono sommati in base alla scala di appartenenza e punteggi medi più alti corrispondono ad una maggiore presenza di stress.

Thriving from Work Questionnaire (THR, Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein e Grant, 2005, versione italiana in Sorgente, Tagliabue e Lanz, 2019). THR è uno strumento di autovalutazione che indaga il benessere soggettivo legato al lavoro. Si compone di 10 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo rispetto ad apprendimento e vitalità su una scala di tipo Likert a 4 punti, che va da 1 (per niente) a 4 (molto). I punteggi degli item vengono sommati in base alla scala di appartenenza e punteggi medi più alti corrispondono ad un maggiore benessere lavorativo.

Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985, versione italiana in Di Fabio e Busoni, 2009). SWLS è uno strumento di autovalutazione che indaga la soddisfazione di vita. Si compone di 5 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo confrontando le proprie circostanze di vita percepite con uno standard che si costruiscono e che ritengono appropriato per sé stessi su una scala di tipo Likert a 7 punti, che va da 1 (completamente in disaccordo) a 7 (completamente d'accordo). I punteggi degli item vengono sommati e punteggi medi più alti corrispondono ad una maggiore soddisfazione di vita.

Trauma Assessment for Adults (TAA, Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996, versione italiana in Rossi, Socci, Pacitti, Carmassi, Rossi, Di Lorenzo e Hyland, 2022). TAA è uno strumento di autovalutazione che indaga gli effetti di un'eventuale

esposizione ad esperienze traumatiche. Si compone di 18 item che rappresentano sintomi e conseguenze del disturbo post traumatico da stress e del disturbo dell'autoregolazione su una scala di tipo Likert a 5 punti, che va da 1 (per niente) a 5 (molto). I punteggi degli item vengono sommati e punteggi medi più alti corrispondono ad una maggiore esposizione ad eventi traumatici.

Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op, McCreary e Thompson, 2006, versione italiana in Setti e Argentero, 2013). PSQ-Op è uno strumento di autovalutazione che indaga lo stress operativo negli operatori di polizia. Si compone di 20 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo rispetto a situazioni stressanti su una scala di tipo Likert a 4 punti, che va da 1 (per niente) a 4 (molto). I punteggi degli item vengono sommati e punteggi medi più alti corrispondono ad un maggiore stress operativo.

Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Og, McCreary e Thompson, 2006, versione italiana in Setti e Argentero, 2013). PSQ-Og è uno strumento di autovalutazione che indaga lo stress organizzativo negli operatori di polizia. Si compone di 20 item rispetto ai quali i partecipanti devono indicare il loro grado di accordo rispetto a situazioni stressanti su una scala di tipo Likert a 4 punti, che va da 1 (per niente) a 4 (molto). I punteggi degli item vengono sommati e punteggi medi più alti corrispondono ad un maggiore stress operativo.

Status Concerns Scale (Petersen, Osmundsen e Arceneaux, 2023). Si tratta di una misura di autovalutazione relativa alla preoccupazione per il proprio status occupazionale. La scala si compone di 4 item, tradotti in italiano da Petersen et al. (2023), rispetto ai quali i partecipanti devono dichiarare quanto le affermazioni rappresentino le loro opinioni su una scala di tipo Likert a 7 punti, che va da 1 (per niente) a 7 (perfettamente). I punteggi degli item vengono sommati e punteggi medi

più alti corrispondono ad una maggiore preoccupazione per il proprio status occupazionale.

3.1.3 Procedura

L'intera procedura di analisi dei dati è stata eseguita tramite il software online dedicato denominato Jamovi.

Come prima cosa, una volta ottenuto il numero di partecipanti desiderato tenendo conto delle difficoltà di reclutamento attribuibili al contesto specifico di analisi, si è deciso di verificare la forma della distribuzione degli item dell'Operational Police Stress Questionnaire e dell'Organizational Police Stress Questionnaire. Sono stati calcolati il numero di casi validi, la media, la deviazione standard, il minimo, il massimo, la skewness e la curtosi dei dati relativi agli item dei due questionari self-report al fine di poter decidere se utilizzare la matrice di correlazione di Pearson o la matrice di correlazione policorica. La scelta tra le due matrici di correlazione viene effettuata tenendo conto dei valori di skewness e di curtosi: se i valori sono compresi nel range $[-1, +1]$ si deve utilizzare la matrice di correlazione di Pearson, altrimenti la matrice di correlazione policorica. La Tabella 3.2 e la Tabella 3.3, rispettivamente riferite all'Organizational Police Stress Questionnaire e all'Operational Police Stress Questionnaire, consentono di notare come quasi tutti i valori sono compresi nel range $[-1, +1]$ senza presentare alcun item definibile "estremo"; pertanto, si è deciso per utilizzare in entrambi i casi la matrice di correlazione di Pearson per definire la dimensionalità delle due scale.

Tabella 3.2 Statistiche descrittive degli item dell'Organizational Police Stress Questionnaire (da org01 a org20).

Item	N	Mean	SD	Min	Max	Skew	Kurt
org01	108	2.06	0.97	1	4	0.50	-0.80
org02	109	2.61	0.98	1	4	-0.15	-0.96
org03	109	2.04	0.98	1	4	0.41	-1.04
org04	109	2.47	0.92	1	4	-0.05	-0.81
org05	109	2.17	0.92	1	4	0.32	-0.75
org06	109	2.66	1.12	1	4	-0.25	-1.31
org07	109	2.82	0.95	1	4	-0.47	-0.65
org08	109	2.43	1.03	1	4	-0.07	-1.17
org09	109	2.45	0.94	1	4	0.01	-0.86
org10	109	1.77	0.90	1	4	0.78	-0.56
org11	109	2.29	0.98	1	4	0.03	-1.13
org12	109	2.36	1.04	1	4	0.14	-1.15
org13	109	2.80	0.88	1	4	-0.42	-0.42
org14	109	2.55	0.98	1	4	-0.02	-0.98
org15	109	1.57	0.93	1	4	1.47	0.94
org16	108	2.08	0.97	1	4	0.40	-0.92
org17	109	1.61	0.77	1	4	1.06	0.36
org18	108	2.24	1.08	1	4	0.27	-1.24
org19	109	2.34	1.04	1	4	0.14	-1.16
org20	109	2.69	0.79	1	4	-0.30	-0.22

Nota: N: numero di casi validi; Mean: media; DS: deviazione standard; Min: valore minimo; Max: valore massimo; Skew: valore di skewness; Kurt: valore di curtosi.

Tabella 3.3 Statistiche descrittive degli item dell'Operational Police Stress Questionnaire (da oper01 a oper20).

Item	N	Mean	SD	Min	Max	Skew	Kurt
oper01	110	1.98	1.03	1	4	0.70	-0.71
oper02	110	1.56	0.84	1	4	1.64	2.18
oper03	110	2.17	0.88	1	4	0.24	-0.72
oper04	109	2.00	0.94	1	4	0.54	-0.71
oper05	109	1.99	0.74	1	4	0.15	-0.75
oper06	110	1.77	0.82	1	4	0.85	0.12
oper07	110	2.14	0.95	1	4	0.31	-0.94
oper08	110	2.19	0.94	1	4	0.14	-1.05
oper09	110	2.29	1.01	1	4	0.15	-1.10
oper10	110	2.20	1.04	1	4	0.34	-1.08
oper11	110	2.31	0.85	1	4	0.08	-0.66
oper12	110	2.19	0.88	1	4	0.35	-0.55
oper13	110	2.25	0.95	1	4	0.31	-0.80
oper14	110	1.74	0.81	1	4	0.73	-0.45
oper15	110	2.03	1.02	1	4	0.53	-0.93
oper16	110	2.26	1.07	1	4	0.09	-1.36
oper17	110	2.15	0.96	1	4	0.41	-0.78
oper18	110	1.90	0.90	1	4	0.59	-0.67
oper19	110	2.15	1.02	1	4	0.33	-1.09
oper20	110	2.10	0.86	1	4	0.34	-0.58

Nota: N: numero di casi validi; Mean: media; DS: deviazione standard; Min: valore minimo; Max: valore massimo; Skew: valore di skewness; Kurt: valore di curtosi.

Proseguendo, sono state calcolate le matrici di correlazione di Pearson dei dati derivanti dagli item dell'Operational Police Stress Questionnaire e dell'Organizational Police Stress Questionnaire e sono stati analizzate per comprendere se presentassero o meno coppie di item ridondanti, ovvero con correlazione maggiore di $|\cdot 70|$. L'analisi effettuata si è conclusa con la conferma di assenza di coppie di item con correlazione maggiore al valore di $|\cdot 70|$, quindi con assenza di coppie di item ridondanti.

Sempre grazie all'utilizzo del software per l'analisi dei dati Jamovi, sono stati prodotti gli scree-plot delle due scale self-report che sono riportati nella Figura 3.1 e nella Figura 3.2.

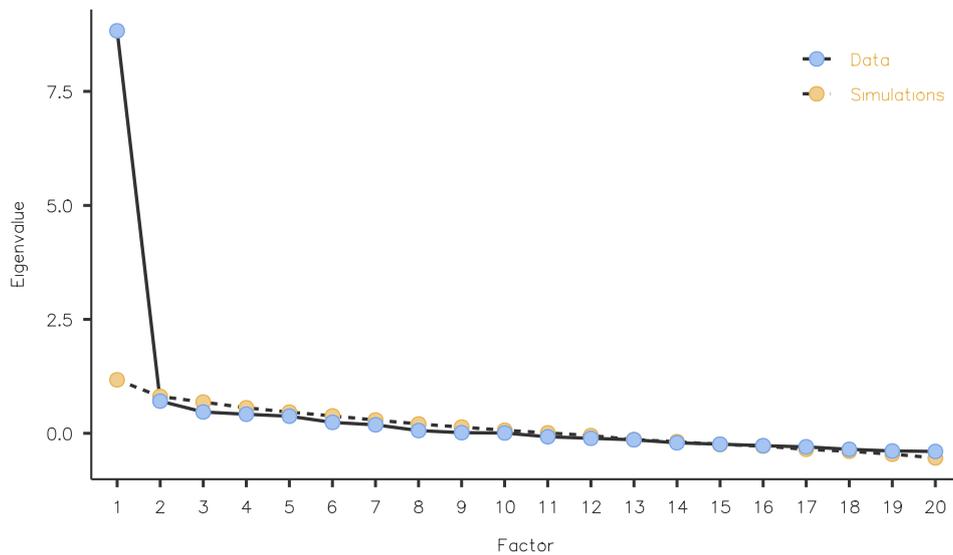


Figura 3.1 Scree-plot relativo alla distribuzione degli item dell'Organizational Police Stress Questionnaire (da org01 a org20).

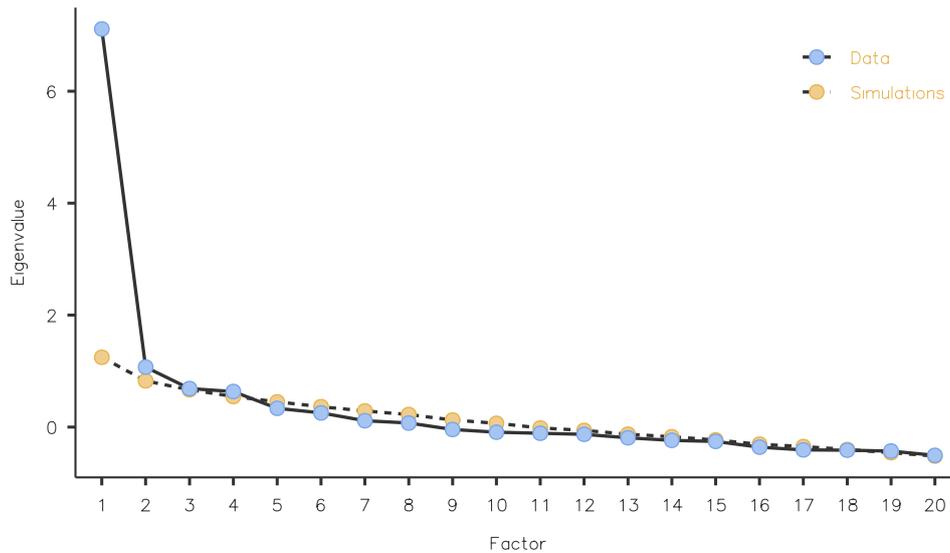


Figura 3.2 Scree-plot relativo alla distribuzione degli item dell'Operational Police Stress Questionnaire (da oper01 a oper20).

Da ciò che viene descritto nelle due figure, è ben visibile dallo scree-plot dell'Organizational Police Stress Questionnaire come la scelta di optare per la soluzione unifattoriale sia quella corretta, il che viene confermato anche dal fatto che tutte le saturazioni del singolo fattore presenti in Tabella 3.4 sono tutte maggiori di $|\cdot 30|$. Per quanto riguarda, invece, lo scree-plot dell'Operational Police Stress Questionnaire, la questione di scegliere il numero di fattori da estrarre è stata più complicata in quanto non è ben visibile a che punto lo schema comincia ad appiattirsi; ad ogni modo, anche in questo caso si è optato per una soluzione unifattoriale in quanto è chiaro dalla Tabella 3.5 che tutte le saturazioni del singolo fattore sono maggiori di $|\cdot 30|$.

Tabella 3.4 Matrice delle saturazioni della soluzione a 1 fattore per gli item dell'Organizational Police Stress Questionnaire.

Item	F1
org01	.58

org02	.71
org03	.71
org04	.75
org05	.73
org06	.59
org07	.68
org08	.72
org09	.68
org10	.62
org11	.75
org12	.66
org13	.70
org14	.70
org15	.58
org16	.71
org17	.55
org18	.53
org19	.58
org20	.71

Tabella 3.5 Matrice delle saturazioni della soluzione a 1 fattore per gli item dell'Operational Police Stress Questionnaire.

Item	F1
oper01	.52
oper02	.54

oper03	.68
oper04	.62
oper05	.53
oper06	.39
oper07	.54
oper08	.75
oper09	.49
oper10	.63
oper11	.64
oper12	.77
oper13	.60
oper14	.63
oper15	.50
oper16	.58
oper17	.54
oper18	.71
oper19	.70
oper20	.37

Altri parametri che hanno permesso di optare per una soluzione unifattoriale ad entrambe le scale di Operational Police Stress Questionnaire e Organizational Police Stress Questionnaire, sono: il criterio di struttura semplice, per cui su ogni riga della matrice di saturazione deve esserci una sola correlazione sostanziale (uguale o maggiore di $|\cdot 30|$) e tutte le altre saturazioni devono essere il più basso possibile

(comprese fra -0.10 e $+0.10$) e con una differenza di almeno 0.20 rispetto alla saturazione sostanziale, il quale in entrambe le scale non viene rispettato a soluzioni a più di un fattore; il criterio di numero minimo di item per fattore, per cui ogni fattore deve essere saturato in modo sostanziale almeno da 3 item, il quale in entrambe le scale non viene rispettato a soluzioni a più di un fattore; e il criterio di assenza di ridondanza nelle correlazioni tra fattori, per cui le correlazioni tra fattori non devono essere superiori a 0.70 , il quale in entrambe le scale viene rispettato a soluzioni a più di un fattore.

Una volta inserite nel dataset le soluzioni unifattoriali dell'analisi fattoriale per le scale dell'Operational Police Stress Questionnaire e dell'Organizational Police Stress Questionnaire, si è deciso di valutare la presenza di possibili "profili prototipici", ovvero se i partecipanti alla ricerca possano essere raggruppati sulla base dei punteggi ai test. Per fare questo, in primis sono stati trasformati a punti z, ovvero standardizzati, i vari punteggi ai test. Dopodiché, sempre grazie al software per l'analisi dei dati Jamovi, è stato effettuato l'hierarchical clustering, ovvero il clustering gerarchico, tramite il quale è stato possibile creare una gerarchia di cluster riassunta in un dendogramma, ovvero una visualizzazione del processo di raggruppamento delle unità statistiche, per tre differenti soluzioni a 2, 3 e 4 cluster. Di seguito vengono riportati in Tabella 3.6, Tabella 3.7 e Tabella 3.8 i risultati del clustering gerarchico per le varie soluzioni a 2, 3 e 4 cluster e in Figura 3.3, Figura 3.4 e Figura 3.5 i relativi profile plots.

Tabella 3.6 Hierarchical clustering della soluzione a 2 cluster.

Cluster	Unità di analisi
1	52
2	40

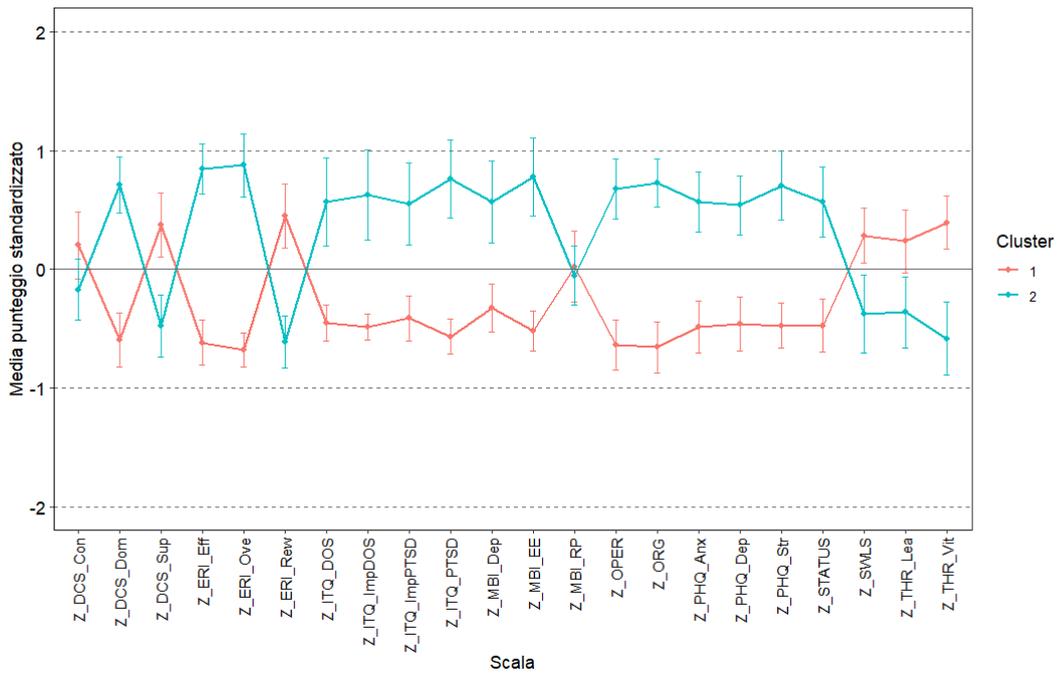


Figura 3.3 Cluster profile plot della soluzione a 2 cluster.

Tabella 3.6 Hierarchical clustering della soluzione a 3 cluster.

Cluster	Unità di analisi
1	52
2	27
3	13

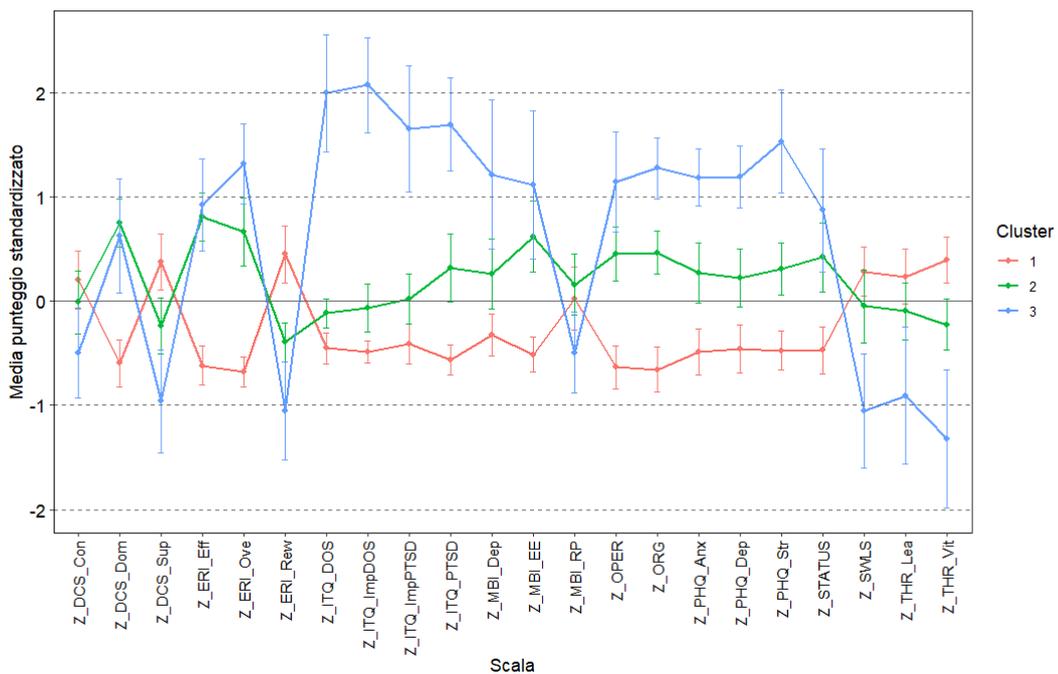


Figura 3.4 Cluster profile plot della soluzione a 3 cluster.

a 2 cluster su tutte le variabili, visibile in Tabella 3.9; ANOVA per campioni indipendenti confrontando i cluster della soluzione a 3 cluster su tutte le variabili, visibile in Tabella 3.10; e ANOVA per campioni indipendenti confrontando i cluster della soluzione a 4 cluster su tutte le variabili, visibile in Tabella 3.11.

Tabella 3.9 Test t per campioni indipendenti della soluzione a 2 cluster.

Variabile	p	Effect Size
Z_MBI_Dep	<.001	-.96
Z_MBI_EE	<.001	1.55
Z_MBI_RP	.713	.08
Z_PHQ_Dep	<.001	-1.20
Z_PHQ_Anx	<.001	-1.30
Z_PHQ_Str	<.001	-1.46
Z_DCS_Con	.065	.39
Z_DCS_Dom	<.001	-1.63
Z_DCS_Sup	<.001	.92
Z_ERI_Eff	<.001	-2.13
Z_ERI_Ove	<.001	-2.24
Z_ERI_Rew	<.001	1.20
Z_THR_Lea	.004	.62
Z_THR_Vit	<.001	1.09
Z_SWLS	.001	.70
Z_STATUS	<.001	-1.18
Z_ITQ_PTSD	<.001	-1.64
Z_ITQ_ImpPTSD	<.001	-1.06
Z_ITQ_DOS	<.001	-1.15
Z_ITQ_ImpDOS	<.001	-1.30
Z_ORG	<.001	-1.87
Z_OPER	<.001	-1.65

Nota: Z_MBI_Dep: Depersonalizzazione; Z_MBI_EE: Esaurimento Emotivo; Z_MBI_RP: Realizzazione Personale; Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Maslach e Jackson, 1981); Z_PHQ_Dep: Depressione; Z_PHQ_Anx: Ansia; Z_PHQ_Str: Stress; Patient Health Questionnaire (Kroenke e Williams, 1999); Z_DCS_Con: Controllo; Z_DCS_Dom: Domanda; Z_DCS_Sup: Supporto; Demand/control/support Questionnaire (Karasek, 1985); Z_ERI_Eff: Sforzo; Z_ERI_Ove: Eccesso d'Impegno; Z_ERI_Rew: Ricompensa; Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996); Z_THR_Lea: Apprendimento; Z_THR_Vit: Vitalità; Thriving from Work Questionnaire (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Soenenshein e Grant, 2005); Z_SWLS: Benessere Soggettivo; Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985); Z_STATUS: Status; Status Concerns Scale (Petersen et al., 2023); Z_ITQ_PTSD: Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_ImpPTSD: Impatto Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_DOS: Disturbo dell'Autoregolazione; Z_ITQ_ImpDOS: Impatto Disturbo dell'Autoregolazione; Trauma Assessment for Adults (Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996); Z_ORG: Stress Organizzativo; Organizational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); Z_OPER: Stress Operativo; Operational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); p: valore di p; Effect Size: d di Cohen.

Tabella 3.10 ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 3 cluster.

Variabile	p	Effect Size
Z_MBI_Dep	<.001	.23
Z_MBI_EE	<.001	.39
Z_MBI_RP	.105	.05
Z_PHQ_Dep	<.001	.35
Z_PHQ_Anx	<.001	.38
Z_PHQ_Str	<.001	.47
Z_DCS_Con	.009	.10
Z_DCS_Dom	<.001	.43
Z_DCS_Sup	<.001	.29
Z_ERI_Eff	<.001	.56
Z_ERI_Ove	<.001	.57
Z_ERI_Rew	<.001	.37
Z_THR_Lea	.002	.14
Z_THR_Vit	<.001	.28
Z_SWLS	<.001	.18
Z_STATUS	<.001	.29
Z_ITQ_PTSD	<.001	.50
Z_ITQ_ImpPTSD	<.001	.48
Z_ITQ_DOS	<.001	.46
Z_ITQ_ImpDOS	<.001	.54
Z_ORG	<.001	.55
Z_OPER	<.001	.45

Nota: Z_MBI_Dep: Depersonalizzazione; Z_MBI_EE: Esaurimento Emotivo; Z_MBI_RP: Realizzazione Personale; Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Maslach e Jackson, 1981); Z_PHQ_Dep: Depressione; Z_PHQ_Anx: Ansia; Z_PHQ_Str: Stress; Patient Health Questionnaire (Kroenke e Williams, 1999); Z_DCS_Con: Controllo; Z_DCS_Dom: Domanda; Z_DCS_Sup: Supporto; Demand/control/support Questionnaire (Karasek, 1985); Z_ERI_Eff: Sforzo; Z_ERI_Ove: Eccesso d'Impegno; Z_ERI_Rew: Ricompensa; Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996); Z_THR_Lea: Apprendimento; Z_THR_Vit: Vitalità; Thriving from Work Questionnaire (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Soenenshein e Grant, 2005); Z_SWLS: Benessere Soggettivo; Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985); Z_STATUS: Status; Status Concerns Scale (Petersen et al., 2023); Z_ITQ_PTSD: Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_ImpPTSD: Impatto Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_DOS: Disturbo dell'Autoregolazione; Z_ITQ_ImpDOS: Impatto Disturbo dell'Autoregolazione; Trauma Assessment for Adults (Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996); Z_ORG: Stress Organizzativo; Organizational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); Z_OPER: Stress Operativo; Operational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); p: valore di p; Effect Size: eta-squared.

Tabella 3.11 ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 4 cluster.

Variabile	p	Effect Size
Z_MBI_Dep	<.001	.24
Z_MBI_EE	<.001	.48
Z_MBI_RP	<.001	.19

Z_PHQ_Dep	<.001	.43
Z_PHQ_Anx	<.001	.55
Z_PHQ_Str	<.001	.60
Z_DCS_Con	<.001	.26
Z_DCS_Dom	<.001	.44
Z_DCS_Sup	<.001	.36
Z_ERI_Eff	<.001	.57
Z_ERI_Ove	<.001	.57
Z_ERI_Rew	<.001	.52
Z_THR_Lea	<.001	.26
Z_THR_Vit	<.001	.45
Z_SWLS	<.001	.36
Z_STATUS	<.001	.36
Z_ITQ_PTSD	<.001	.54
Z_ITQ_ImpPTSD	<.001	.49
Z_ITQ_DOS	<.001	.58
Z_ITQ_ImpDOS	<.001	.58
Z_ORG	<.001	.62
Z_OPER	<.001	.51

Nota: Z_MBI_Dep: Depersonalizzazione; Z_MBI_EE: Esaurimento Emotivo; Z_MBI_RP: Realizzazione Personale; Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Maslach e Jackson, 1981); Z_PHQ_Dep: Depressione; Z_PHQ_Anx: Ansia; Z_PHQ_Str: Stress; Patient Health Questionnaire (Kroenke e Williams, 1999); Z_DCS_Con: Controllo; Z_DCS_Dom: Domanda; Z_DCS_Sup: Supporto; Demand/control/support Questionnaire (Karasek, 1985); Z_ERI_Eff: Sforzo; Z_ERI_Ove: Eccesso d'Impegno; Z_ERI_Rew: Ricompensa; Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996); Z_THR_Lea: Apprendimento; Z_THR_Vit: Vitalità; Thriving from Work Questionnaire (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Soenenshein e Grant, 2005); Z_SWLS: Benessere Soggettivo; Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985); Z_STATUS: Status; Status Concerns Scale (Petersen et al., 2023); Z_ITQ_PTSD: Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_ImpPTSD: Impatto Disturbo Post-Traumatico da Stress; Z_ITQ_DOS: Disturbo dell'Autoregolazione; Z_ITQ_ImpDOS: Impatto Disturbo dell'Autoregolazione; Trauma Assessment for Adults (Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996); Z_ORG: Stress Organizzativo; Organizational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); Z_OPER: Stress Operativo; Operational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); p: valore di p; Effect Size: eta-squared.

La decisione su quali soluzione di cluster considerare dipende da quale tra le soluzioni a 2, 3 e 4 cluster presenta i cluster più differenziati nel complesso delle variabili dei test. In questo senso, si è valutato quante variabili nelle analisi del test t per campioni indipendenti della soluzione a 2 cluster presentassero un effect size (d di Cohen) almeno moderato, ovvero maggiore di $|\cdot 50|$, e quante variabili nelle analisi ANOVA per campioni indipendenti per le soluzioni a 3 e 4 cluster presentassero un effect size (eta-squared) almeno moderato, ovvero maggiore di $\cdot 06$.

La scelta della soluzione più adeguata è ricaduta sulla soluzione a 3 cluster in quanto, considerando anche la Figura 3.3, la Figura 3.4 e la Figura 3.5 che evidenziano i profile plots delle varie soluzioni, individua un cluster di persone che sembra aver subito molto gli effetti del trauma, uno che l'ha subito abbastanza e uno che l'ha subito meno. Inoltre, la soluzione a 2 cluster risulta essere non abbastanza differenziata e la soluzione a 4 cluster risulta essere troppo complessa.

Sono state assegnate, in seguito, delle etichette per identificare i cluster nella soluzione a 3 cluster: il cluster in cui le persone sembrano aver subito molto l'effetto del trauma è stato definito "In sofferenza", il cluster in cui le persone sembrano aver subito abbastanza l'effetto del trauma è stato definito "A disagio", e il cluster in cui le persone sembrano aver subito meno l'effetto del trauma è stato definito "Stabili".

Di seguito vengono riportate, per ogni punteggio di scala, in Tabella 3.12 la media e la deviazione standard e i risultati dell'ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 3 cluster, e in Tabella 3.13 i test post-hoc per le variabili dove l'ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 3 cluster è risultata statisticamente significativa, ovvero tutte le variabili eccetto MBI Realizzazione Personale e DCS Controllo.

Tabella 3.12 Media e deviazione standard e risultati dell'ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 3 cluster.

Variabile	Cluster	M	DS	F(2, 89)	p-value	eta-squared
MBI-Depersonalizzazione	1	-.33	.74	16.72	<.001	.23
	2	.26	.89			
	3	1.21	1.32			
MBI-EsaurimentoEmotivo	1	-.52	.62	29.40	<.001	.39
	2	.62	.90			
	3	1.11	1.30			
MBI-RealizzazionePersonale	1	.02	1.11	2.04	.136	.05
	2	.16	.77			

	3	-.49	.71			
PHQ-Depressione	1	-.46	.84	25.45	<.001	.35
	2	.23	.73			
	3	1.19	.55			
PHQ-Ansia	1	-.49	.81	27.97	<.001	.38
	2	.27	.76			
	3	1.18	.51			
PHQ-Stress	1	-.47	.69	43.26	<.001	.47
	2	.31	.67			
	3	1.53	.91			
DCS-Controllo	1	.20	1.03	2.92	.059	.10
	2	-.01	.80			
	3	-.50	.80			
DCS-Domanda	1	-.60	.83	29.89	<.001	.43
	2	.75	.62			
	3	.63	1.01			
DCS-Supporto	1	.38	.99	12.72	<.001	.29
	2	-.24	.72			
	3	-.96	.91			
ERI-Sforzo	1	-.62	.70	50.93	<.001	.56
	2	.81	.61			
	3	.92	.81			
ERI-EccessoImpegno	1	-.68	.53	65.51	<.001	.57
	2	.66	.86			
	3	1.32	.70			
ERI-Ricompensa	1	.45	1.00	19.66	<.001	.37
	2	-.39	.50			
	3	-1.06	.86			
THR-Apprendimento	1	.24	.97	7.82	<.001	.14
	2	-.10	.72			
	3	-.91	1.21			
THR-Vitalità	1	.39	.81	23.07	<.001	.28
	2	-.23	.64			
	3	-1.32	1.22			
SWLS	1	.28	.86	11.56	<.001	.18
	2	-.05	.92			
	3	-1.05	1.01			
STATUS	1	-.47	.82	17.01	<.001	.29
	2	.42	.88			
	3	.87	1.08			
ITQ-PTSD	1	-.57	.54	59.44	<.001	.50
	2	.31	.86			
	3	1.69	.81			
ITQ-ImpattoPTSD	1	-.41	.71	39.15	<.001	.48
	2	.02	.62			
	3	1.65	1.11			

ITQ-DOS	1	-.45	.55	88.25	<.001	.46
	2	-.12	.37			
	3	1.99	1.03			
ITQ-ImpattoDOS	1	-.49	.39	116.40	<.001	.54
	2	-.07	.61			
	3	2.07	.84			
ORG	1	-.66	.79	50.28	<.001	.55
	2	.47	.54			
	3	1.27	.54			
OPER	1	-.64	.77	36.67	<.001	.45
	2	.45	.70			
	3	1.15	.88			

Nota: MBI-Depersonalizzazione: Depersonalizzazione; MBI-EsaurimentoEmotivo: Esaurimento Emotivo; MBI-RealizzazionePersonale: Realizzazione Personale; Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Maslach e Jackson, 1981); PHQ-Depressione: Depressione; PHQ-Ansia: Ansia; PHQ-Stress: Stress; Patient Health Questionnaire (Kroenke e Williams, 1999); DCS-Controllo: Controllo; DCS-Domanda: Domanda; DCS-Supporto: Supporto; Demand/control/support Questionnaire (Karasek, 1985); ERI-Sforzo: Sforzo; ERI-EccessoImpegno: Eccesso d'Impegno; ERI-Ricompensa: Ricompensa; Effort Reward Imbalance (Siegest, 1996); THR-Apprendimento: Apprendimento; THR-Vitalità: Vitalità; Thriving from Work Questionnaire (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Soenenshein e Grant, 2005); SWLS: Benessere Soggettivo; Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985); STATUS: Status; Status Concerns Scale (Petersen et al., 2023); ITQ-PTSD: Disturbo Post-Traumatico da Stress; ITQ-ImpattoPTSD: Impatto Disturbo Post-Traumatico da Stress; ITQ-DOS: Disturbo dell'Autoregolazione; ITQ-ImpattoDOS: Impatto Disturbo dell'Autoregolazione; Trauma Assessment for Adults (Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996); ORG: Stress Organizzativo; Organizational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); OPER: Stress Operativo; Operational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); 1: In sofferenza; 2: A disagio; 3: Stabili; M: Media; DS: Deviazione standard; F(2,89): Valore F di Fischer; p-value: Valore di p; eta-squared: Dimensione dell'effetto.

Tabella 3.13 Test post-hoc delle variabili dove l'ANOVA per campioni indipendenti della soluzione a 3 cluster è statisticamente significativa.

Variabile	Cluster	1	2	3
MBI-Depersonalizzazione	1 Mean difference	-	-.58	-1.54
	p-value	-	.018	<.001
	2 Mean difference		-	-.96
	p-value		-	.005
	3 Mean difference			-
	p-value			-
MBI-EsaurimentoEmotivo	1 Mean difference	-	-1.13	-1.63
	p-value	-	<.001	<.001
	2 Mean difference		-	-.50
	p-value		-	.182
	3 Mean difference			-
	p-value			-
PHQ-Depressione	1 Mean difference	-	-.68	-1.65
	p-value	-	.001	<.001

	2	Mean difference	-	-	-0.97
		p-value	-	-	.001
	3	Mean difference			-
		p-value			-
PHQ-Ansia	1	Mean difference	-	-0.76	-1.67
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-0.91
		p-value		-	.002
	3	Mean difference			-
		p-value			-
PHQ-Stress	1	Mean difference	-	-0.78	-2.00
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-1.22
		p-value		-	<.001
	3	Mean difference			-
		p-value			-
DCS-Domanda	1	Mean difference	-	-1.35	-1.22
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	.12
		p-value		-	.893
	3	Mean difference			-
		p-value			-
DCS-Supporto	1	Mean difference	-	.62	1.34
		p-value	-	.014	<.001
	2	Mean difference		-	.72
		p-value		-	.054
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ERI-Sforzo	1	Mean difference	-	-1.43	-1.54
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-0.11
		p-value		-	.875
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ERI-EccessoImpegno	1	Mean difference	-	-1.34	-1.99
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-0.65
		p-value		-	.013
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ERI-Ricompensa	1	Mean difference	-	.84	1.51
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	.66
		p-value		-	.064
	3	Mean difference			-
		p-value			-

THR-Apprendimento	1	Mean difference	-	.33	1.14
		p-value	-	.298	<.001
	2	Mean difference		-	.81
		p-value		-	.033
	3	Mean difference			-
		p-value			-
THR-Vitalità	1	Mean difference	-	.62	1.72
		p-value	-	.007	<.001
	2	Mean difference		-	1.10
		p-value		-	<.001
	3	Mean difference			-
		p-value			-
SWLS	1	Mean difference	-	.33	1.34
		p-value	-	.263	<.001
	2	Mean difference		-	.004
		p-value		-	.004
	3	Mean difference			-
		p-value			-
STATUS	1	Mean difference	-	-.90	-1.34
		p-value	-	<.001	.002
	2	Mean difference		-	-.45
		p-value		-	.411
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ITQ-PTSD	1	Mean difference	-	-.88	-2.26
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-1.38
		p-value		-	.291
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ITQ-ImpattoPTSD	1	Mean difference	-	-.43	-2.07
		p-value	-	.045	<.001
	2	Mean difference		-	-1.63
		p-value		-	<.001
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ITQ-DOS	1	Mean difference	-	-.34	-2.44
		p-value	-	.050	<.001
	2	Mean difference		-	-2.11
		p-value		-	<.001
	3	Mean difference			-
		p-value			-
ITQ-ImpattoDOS	1	Mean difference	-	-.42	-2.56
		p-value	-	.005	<.001
	2	Mean difference		-	-2.14
		p-value		-	<.001

	3	Mean difference			-
		p-value			-
ORG	1	Mean difference	-	-1.12	-1.93
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-.81
		p-value		-	.003
	3	Mean difference			-
		p-value			-
OPER	1	Mean difference	-	-1.09	-1.78
		p-value	-	<.001	<.001
	2	Mean difference		-	-.70
		p-value		-	.023
	3	Mean difference			-
		p-value			-

Nota: MBI-Depersonalizzazione: Depersonalizzazione; MBI-EsaurimentoEmotivo: Esaurimento Emotivo; MBI-RealizzazionePersonale: Realizzazione Personale; Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Maslach e Jackson, 1981); PHQ-Depressione: Depressione; PHQ-Ansia: Ansia; PHQ-Stress: Stress; Patient Health Questionnaire (Kroenke e Williams, 1999); DCS-Controllo: Controllo; DCS-Domanda: Domanda; DCS-Supporto: Supporto; Demand/control/support Questionnaire (Karasek, 1985); ERI-Sforzo: Sforzo; ERI-EccessoImpegno: Eccesso d'Impegno; ERI-Ricompensa: Ricompensa; Effort Reward Imbalance (Siegrist, 1996); THR-Apprendimento: Apprendimento; THR-Vitalità: Vitalità; Thriving from Work Questionnaire (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Soenenshein e Grant, 2005); SWLS: Benessere Soggettivo; Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen e Griffin, 1985); STATUS: Status; Status Concerns Scale (Petersen et al., 2023); ITQ-PTSD: Disturbo Post-Traumatico da Stress; ITQ-ImpattoPTSD: Impatto Disturbo Post-Traumatico da Stress; ITQ-DOS: Disturbo dell'Autoregolazione; ITQ-ImpattoDOS: Impatto Disturbo dell'Autoregolazione; Trauma Assessment for Adults (Resnik, Falsetti, Kilpatrick, e Freedy, 1996); ORG: Stress Organizzativo; Organizational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); OPER: Stress Operativo; Operational Police Stress Questionnaire (McCreary e Thompson, 2006); 1: In sofferenza; 2: A disagio; 3: Stabili; Mean difference: Differenza tra le media; p-value: valore di p

Come ultimo step della procedura di analisi, tramite il software per l'analisi di dati Jamovi, sono state effettuate delle ricodifiche delle variabili di background nel dataset: la provincia di origine per area geografica è stata generata come variabile a tre categorie (Nord-Est + Nord-Ovest = Nord; Centro + Sud = Centro-Sud; Isole); il titolo di studio è stato generato come variabile a due categorie (Diploma + Licenza media = Diploma o meno; Laurea Triennale + Laurea Specialistica/Magistrale + Dottorato di ricerca/Master/Specializzazione = Superiore al diploma); la situazione sentimentale è stata generata come variabile a due categorie (Relazione stabile senza convivenza + Convivente + Sposato/a = Relazione; Single, nessuna relazione stabile

+ Separato/a o Divorziato/a + Vedovo/a = Assenza di relazione); la qualifica è stata generata come variabile a 5 categorie (Agente + Agente Scelto = Agente; Assistente + Assistente Capo + Assistente Capo Coordinatore = Agente Assistente; Vice Sovrintendente + Sovrintendente + Sovrintendente Capo + Sovrintendente Capo Coordinatore = Sovrintendente; Vice Ispettore + Ispettore + Ispettore Capo + Sostituto Commissario + Sostituto Commissario Coordinatore = Ispettore; Vice Commissario + Commissario + Commissario Capo = Funzionario); il reparto è stato generato come variabile a 3 categorie (DIGOS + Polizia Amministrativa + Polizia Anticrimine + Polizia Scientifica + Servizio controllo del territorio + Squadra Mobile + Squadra Volante + Unità operative di pronto intervento = Questura ; Polizia dell'immigrazione e delle frontiere + Polizia Ferroviaria + Polizia Postale e delle Comunicazioni + Polizia Stradale + Reparti Mobili + Reparti Speciali = Specialità; Scuole per allievi agenti = Istituti d'Istruzione); e l'esposizione al trauma è stata generata come una variabile di tipo ordinale (1=; 2=;3=;4=;5=;6=). Questa ricodifica è stata effettuata al fine di poter procedere con le analisi di associazione tra cluster di appartenenza dei partecipanti alla ricerca e variabili di background, evitando l'evenienza di portare a zero il valore della frequenza delle tavole di contingenza.

3.2 Risultati

Come si può notare dalla Tabella 3.14 si evidenzia come per le variabili di background e lavorative quali Genere ($p = .857$), Provincia di origine ($p = .238$), Titolo di studio ($p = .443$), Avere o meno figli ($p = .459$) e Qualifica ($p = .257$), il test della probabilità esatta di Fisher, utilizzato in quanto si tratta di variabili di tipo nominale e in quanto le assunzioni per il test del chi-quadrato sono spesso violate, mostra come esse non sono in relazione con l'appartenenza ad uno dei cluster precedentemente definiti. Al

contrario, le variabili Situazione sentimentale ($p = .012$), Reparto ($p = .004$) e Assistenza psicologica ($p = .004$) risultano essere in relazione con l'appartenenza ad uno dei profili prototipici evidenziati.

Tabella 3.14 Test della probabilità esatta di Fisher per le variabili di background e lavorative di tipo nominale.

Variabile	p-value
Genere	.857
Provincia di origine	.238
Titolo di studio	.443
Situazione sentimentale	.012
Avere o meno figli	.459
Qualifica	.257
Reparto	.004
Assistenza psicologica	.004

La Tabella 3.15 rende evidente come per le variabili di background e lavorative Età ($p = .231$) e Anni di servizio ($p = .181$), l'ANOVA ad un via, utilizzato in quanto si tratta di variabili su scala metrica, mostra come esse non sono in relazione con l'appartenenza ad uno dei cluster in cui sono stati raggruppati i partecipanti alla ricerca.

Tabella 3.15 ANOVA ad una via per le variabili di background e lavorative su scala metrica.

Variabile	p-value
Età	.231
Anni di servizio	.181

Infine, la Tabella 3.16 mette in risalto il fatto che per la variabile di background o lavorativa Trauma ($p < .001$) il test di Kruskal-Wallis, utilizzato in quanto si tratta di una variabile di tipo ordinale, mostra come essa è in relazione con l'appartenenza ad uno dei cluster precedentemente definiti.

Tabella 3.16 Test di Kruskal-Wallis per le variabili di background e lavorative di tipo ordinale.

Variabile	p-value
Trauma	<.001

Per quanto riguarda le analisi post-hoc dei risultati ottenuti, di seguito vengono specificate le procedure di analisi per le variabili statisticamente significative dai test omnibus.

In primo luogo, è possibile evidenziare come l'associazione tra Situazione Sentimentale e l'appartenenza ad uno dei cluster risulti significativa ($p < .05$). Nella Tabella 3.17 è possibile notare come le percentuali condizionate di riga mostrino in prima battuta che per chi appartiene al cluster Sofferenza è più probabile non avere una relazione; nello specifico, viene mostrato come il 40% del totale dei partecipanti alla ricerca si ritrovi in questa condizione. Al contrario, viene mostrato che per chi appartiene al cluster Stabile è più probabile avere una relazione, infatti, viene mostrato come il 60% dei partecipanti alla ricerca si ritrovi in questa condizione di ricerca. Ad ogni modo, non è possibile stabilire una relazione di tipo causale rispetto a questa associazione significativa in quanto la mancanza di relazione potrebbe contribuire alla sofferenza oppure la stessa sofferenza potrebbe ostacolare avere una relazione.

Tabella 3.17 Percentuali condizionate di riga della variabile Situazione sentimentale.

		Cluster			Totale
		Sofferenza	A disagio	Stabile	
Situazione sentimentale	Relazione	10%	30%	60%	100%
	Assenza di relazione	44%	33%	22%	100%

In seconda battuta, i risultati sono meno chiari per la variabile Reparto. In questo caso, come si nota dalla Tabella 3.18 che mostra le percentuali condizionate di riga, seppur l'associazione sia significativa ($p < .05$) sono presenti solamente 3 casi di analisi in Istituto di istruzione; questo, comporta necessariamente dover considerare e mettere a confronto unicamente le altre due categorie della variabile. Per quanto riguarda i partecipanti alla ricerca che appartengono al cluster Sofferenza è più probabile che rientrino in un reparto Specialità; questo, è il caso del 35% del totale dei partecipanti alla ricerca. D'altro canto, si nota come chi appartiene al cluster Stabile è più probabile che svolgano l'attività lavorativa nel reparto Questura; infatti, viene mostrato come il 64% dei partecipanti alla ricerca si trovi in questa condizione di ricerca.

Tabella 3.18 Percentuali condizionate di riga della variabile Reparto.

		Cluster			Totale
		Sofferenza	A disagio	Stabile	
Reparto	Istituto di istruzione	33%	0%	67%	100%
	Specialità	35%	35%	30%	100%
	Questura	7%	29%	64%	100%

Proseguendo, i risultati relativi all'associazione significativa ($p < .05$) della variabile Assistenza psicologica e l'appartenenza ai cluster, risultano essere abbastanza scontati, cioè che seguono un rigor di logica. Infatti, la Tabella 3.19 delle percentuali condizionate di riga, mostra che chi appartiene al cluster Sofferenza è più probabile che richieda assistenza psicologica (67% del totale dei partecipanti alla ricerca) e chi appartiene al cluster Stabile è più probabile che non richieda assistenza psicologica (60% del totale dei partecipanti alla ricerca).

Tabella 3.19 Percentuali condizionate di riga della variabile Assistenza psicologica.

		Cluster			Totale
		Sofferenza	A disagio	Stabile	
Assistenza psicologica	No	9%	31%	60%	100%
	Sì	67%	17%	17%	100%

Infine, per quanto riguarda l'associazione significativa ($p < .001$) della variabile Trauma e l'appartenenza ai cluster, sono stati effettuati i test post-hoc al fine di poter interpretare i confronti a coppie di cluster. La Tabella 3.20. mostra come sia presente una differenza significativa ($p < .05$) con dimensione dell'effetto grande ($w \geq .50$) nella variabile Trauma confrontando il cluster Sofferenza e il cluster Stabile e una differenza significativa ($p < .05$) con dimensione dell'effetto grande ($w \geq .50$) nella variabile Trauma confrontando il cluster A disagio e il cluster Stabile. Questi risultati mettono in evidenza come l'appartenenza al cluster Stabile sia significativo e di grande effetto rispetto alla variabile Trauma più che negli altri cluster di appartenenza dei partecipanti alla ricerca.

Tabella 3.20 Test post-hoc del confronto a coppie di cluster della variabile Trauma.

Coppia di cluster		w	p
Sofferenza	A disagio	2.49	.183
Sofferenza	Stabile	4.87	.002
A disagio	Stabile	3.85	.018

In generale, i risultati che la ricerca ha riportato e che tentano di rispondere alla domanda “quali caratteristiche di background e lavorative sono relazione con l'appartenenza ad uno dei cluster?”, rendono evidente come per le variabili di

background e lavorative Situazione sentimentale, Reparto, Assistenza psicologica e Trauma è presente un'associazione significativa con l'appartenenza ai tre diversi cluster generati con l'hierarchical clustering; inoltre, si tratta di un'associazione che consente di mettere in evidenza come l'appartenenza ad ogni cluster sia interpretabile rispetto alle varie categorie delle stesse variabili.

4. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI

Lo studio presentato fino ad ora si propone di ricercare la presenza di un'eventuale associazione tra le variabili di background e lavorative di un campione di operatori ed operatrici della Polizia di Stato e l'appartenenza ad un profilo prototipico degli stessi basato sul loro raggruppamento in base ai punteggi ottenuti in diversi test self-report già utilizzati in letteratura e no, per questo tipo di partecipanti alla ricerca. Questo viene fatto rapportando le diverse variabili di background o lavorative con l'appartenenza ad uno dei cluster. Alla luce dei risultati del presente studio è possibile fare alcune riflessioni.

In primo luogo, è opportuno evidenziare come le variabili di background e lavorative quali Genere, Provincia di origine, Titolo di studio, Avere o meno figli, Qualifica, Età e Anni di servizio, nelle analisi effettuate sul campione di operatori ed operatrici della Polizia di Stato preso in considerazione, sono risultate non in relazione con l'appartenenza ad uno dei profili prototipici. Senza ricercare una causa di quest'assenza di relazione, è possibile evidenziare il fatto che, in generale, si tratta di variabili di background e lavorative del campione di ricerca meno descrittive della domanda ricerca, ovvero che pur rendendo il disegno di ricerca più ampio e completo possono essere ritenute meno adatte a descrivere l'eventuale associazione con uno

dei profili prototipici quali “Sofferenza”, “A disagio” e “Stabili”, ottenuti attraverso il clustering gerarchico.

Al contrario, per quanto riguarda le variabili di background e lavorative quali Situazione sentimentale, Reparto, Assistenza psicologica e Trauma, nelle analisi effettuate sul campione di operatori ed operatrici della Polizia di Stato preso in considerazione, esse sono risultate in relazione con l'appartenenza ad uno dei profili prototipici.

Nello specifico, la variabile Situazione sentimentale è risultata essere in relazione con il profilo prototipico “Sofferenza” nel caso in cui rappresenta la condizione di assenza di relazione e in relazione con il profilo prototipico “Stabile” nel caso in cui rappresenta la condizione di presenza di relazione. Riprendendo la concezione di Edú-Valsania et al. (2022) per cui alti livelli di esaurimento emotivo possono portare ad alti livelli di depersonalizzazione e ad una ridotta autoefficacia come antecedente o addirittura conseguenza della sindrome di burnout, la presenza di una relazione sentimentale all'interno della vita di operatori ed operatrici della Polizia di Stato può essere ipotizzata come una sorta di fattore protettivo, a seconda del tipo di relazione sentimentale, rispetto all'insorgenza della condizione di esaurimento emotivo che può portare questa categoria di lavoratori a sviluppare stress occupazionale. D'altro canto, è altrettanto corretto ipotizzare l'altra direzionalità della relazione di associazione tra la variabile Situazione sentimentale e i profili prototipici “Sofferenza” e “Stabile”, ovvero che persone maggiormente resilienti dal punto di vista della sindrome da burnout abbiano meno probabilità che la loro relazione venga danneggiata dal loro stato emotivo e, quindi, abbiano più probabilità di avere al momento una relazione che persone meno resilienti potrebbero aver perso.

Riferendosi alla variabile Reparto, essa è risultata essere in relazione il profilo prototipico "Sofferenza" nel caso in cui rappresenta l'attività lavorativa in ambito delle specialità del lavoro nella Polizia di Stato e in relazione con il profilo prototipico "Stabile" nel caso in cui rappresenta l'attività lavorativa in ambito delle questure del lavoro nella Polizia di Stato. Seppur in letteratura si riscontrino ad oggi pochi studi che tentano di approfondire come la specificità dell'attività lavorativa di operatori ed operatrici di polizia impatta sullo stress occupazionale degli stessi, la ricerca effettuata da Shirom (2003) evidenzia come per le professioni istituzionalizzate orientate al pubblico, tra cui quella degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato, l'investimento di energie emotive, cognitive e fisiche è un aspetto direttamente collegato alla qualità del servizio erogato. In quest'ottica, la differenza ottenuta nell'associazione tra i due ambiti di attività lavorativa e i profili prototipici del campione analizzato può essere ritenuta come un indizio di come la qualità del servizio erogato nelle questure e nei reparti speciali sia indicativa di come lo stress occupazionale impatta su operatori ed operatrici della Polizia di Stato.

Parlando, ora, della variabile Assistenza psicologica, essa è risultata in relazione con il profilo prototipico "Sofferenza" nel caso in cui rappresenta la condizione di richiesta di assistenza psicologica e in relazione con il profilo prototipico "Stabile" nel caso in cui rappresenta la condizione di non richiesta di assistenza psicologica. A tal proposito, è opportuno che il risultato di tale analisi, che di primo acchito può risultare abbastanza scontato, consenta di diffondere a più larga scala possibile la conoscenza del ruolo che gli psicologi hanno nel contesto della Polizia di Stato. Un ruolo che come sottolineano Bonagura & La Selva (2015) consente a questi professionisti di operare svolgendo servizi di prevenzione e di supporto ad ampio raggio e rendendo possibile l'acquisizione di una crescente autoconsapevolezza degli

operatori di polizia in riferimento ad eventuali stati di disagio personali. Questa diffusione è consigliabile che venga effettuata specialmente da un punto di vista informativo, in quanto non è ancora ben chiara la potenzialità della risorsa che tale figura professionale può rappresentare per il benessere degli operatori di polizia (Thomas, 2021).

In ultimo, la variabile Trauma è risultata essere in relazione maggiormente con il profilo prototipico “Stabile” che rispetto ai profili prototipici “Sofferenza” e “A disagio”. Il risultato delle analisi rispetto a questa variabile del disegno di ricerca può essere interpretata come indicativa di quella che è definibile come una “necessità di nascondere le debolezze” da parte degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato al fine di non correre il rischio di limitare o perdere il posto di lavoro. Questo ragionamento viene effettuato prendendo come base l’idea di Weiss (2010) secondo il quale è problematico, per questa categoria di lavoratori, approcciarsi con i professionisti della valutazione e del trattamento psicologico, in quanto è molto diffuso e presente uno stigma associato alla salute mentale, specialmente all’interno del contesto organizzativo della polizia. In quest’ottica, l’autore sottolinea come molti operatori di polizia non desiderano presentarsi ai colloqui con gli psicologi di polizia specialmente al fine di non trasmettere alcun segno di debolezza.

In generale, i risultati delle variabili di background e lavorative di operatori ed operatrici della Polizia di Stato che sono risultate in relazione con i profili prototipici ottenuti con il clustering gerarchico, permettono di evidenziare che l’appartenenza al cluster “Sofferenza” è associato all’assenza di una relazione sentimentale, a svolgere attività lavorative in reparti speciali della Polizia di Stato e a richiedere assistenza psicologica. Al contrario, nel caso in cui l’appartenenza dei soggetti di ricerca è direzionata verso il profilo prototipico “Stabile”, si evidenzia un’associazione con la

presenza di una relazione sentimentale, con lo svolgere attività lavorative in Questura, con il non richiedere assistenza psicologica e con il non esporsi come sperimentatore o sperimentatrice di esperienze traumatiche.

4.1 Limitazioni dello studio

Lo studio appena presentato relativo allo stress occupazionale negli operatori e nelle operatrici della Polizia di Stato può essere ritenuto generalizzabile per certi versi e non attendibile per altri.

In primo luogo, viene naturale pensare alle difficoltà con cui la ricerca psicologica in questo particolare contesto si scontra e allo stigma che la maggior parte dei partecipanti specifici di questo ambiente organizzativo riservano nei confronti della disciplina psicologica. A tal proposito, si fa riferimento alle difficoltà di reclutamento di un campione di partecipanti alla ricerca più ampio, alla difficoltà nel far passare la questione etica ed obbligata dell'anonimità della partecipazione alla ricerca, alla limitazione dell'inserimento degli studenti in formazione all'interno di contesti organizzativi di stampo istituzionale malgrado i fini meramente didattici e alla limitazione nella comunicazione diretta fra ricercatori e partecipanti alla ricerca che non permette l'adeguata diffusione della risorsa psicologica all'interno di questo contesto istituzionale.

In secondo luogo, si tratta di uno studio condotto utilizzando come metodo di compilazione un questionario self-report svolto online, ovvero in spazi e condizioni che possono variare fra i partecipanti della ricerca in termini di attenzione dedicata, sincerità, comunalità e dedizione; pertanto, si propone in uno studio futuro di riservare la compilazione del questionario ad uno spazio dedicato e sperimentalmente controllabile al fine di rendere l'attendibilità dei risultati ancora maggiore. D'altro canto,

è stata utilizzata una batteria di test contenente questionari self-report statisticamente ben convalidati e che tengono conto delle criticità appena esposte.

Inoltre, si può notare come sia numerosa la presenza di molti missing o dati mancanti sia nella parte di descrizione sociodemografica del campione di ricerca che nei vari test self-report riguardanti i vari costrutti indagati all'interno del disegno di ricerca. In riferimento a ciò, si potrebbe auspicare in uno studio seguente di inserire misure di controllo che consentano di descrivere l'intenzione sottostante alla diretta volontà di evitare di rispondere ad item specifici, sia che essi siano di carattere sociodemografico sia che siano relativi a particolari costrutti indagati nei differenti questionari self-report.

Infine, è stato riscontrato che l'intera compilazione del questionario di autovalutazione del presente studio è stata percepita come dispendiosa da parte dei partecipanti alla ricerca in termini di risorse cognitive ed emotive, in quanto alcuni item sono stati difficili da interpretare in relazione alla posizione lavorativa di operatore o operatrice della Polizia di Stato. Pertanto, al fine di diminuire unicamente il carico cognitivo si propone in uno studio futuro di inserire nel processo di compilazione dei vari test self-report un elemento distraente che consenta ai partecipanti alla ricerca di rendere la compilazione più fruibile.

4.2 Direzioni future

In base a quanto riscontrato da tale ricerca sullo stress occupazionale negli operatori e nelle operatrici della Polizia di Stato, studi futuri potrebbero concentrarsi in maniera più specifica sulle variabili di background e lavorative che nel caso di questo studio sono risultate non in associazione ad uno dei profili prototipici. In particolare, si fa riferimento alle variabili quali: Genere, ritenuta come una questione di rilievo dato il

momento storico e culturale in cui si è inseriti in Italia e attraverso il quale sarebbe interessante comprendere come le differenze di stress occupazionale possono influire a livello sociale ed istituzionale; Qualifica, variabile di rilevanza nello specifico contesto organizzativo della Polizia di Stato date le differenze di responsabilità operative e direttive assegnate ai differenti gradi di occupazione lavorativa; e Anni di servizio, vista come variabile che interessa l'usura psicofisica dell'operatore e dell'operatrice della Polizia di Stato e che può essere analizzata per esempio nel valutare in modo più accurata la questione contributiva e pensionistica della posizione lavorativa.

Altri studi potrebbero concentrarsi su come la visione degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato nei confronti della professione psicologica di questo specifico contesto possa influenzare il livello di stress occupazionale degli stessi. In questo senso, si potrebbe pensare in un primo momento di rendere evidente ai partecipanti della ricerca la qualità che essi attribuiscono ai professionisti psicologi della Polizia di Stato attraverso colloqui di restituzione e, solo in un secondo momento, somministrare una batteria di test self-report che riportino appunto lo stato di stress occupazionale che caratterizza gli stessi. In questo modo, potrebbe presentarsi la possibilità di un insight o di una presa di consapevolezza rispetto alla considerazione dei professionisti della salute mentale e della disciplina psicologica più in generale come una risorsa per il benessere psicofisico sia degli operatori e delle operatrici della Polizia di Stato sia per chiunque fruisca dei servizi che quest'ultimi mettono a disposizione rappresentando lo stato italiano.

RINGRAZIAMENTI

BIBLIOGRAFIA

- Arrigo, B., & Shipley, S. (2005). *Introduction to forensic psychology: Issues and controversies in crime and justice* (2nd ed.). Elsevier Academic Press.
- Aumiller, G. S., & Corey, D. (2007). Defining the field of police psychology: core domains & proficiencies. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 22 (2), 65-76. <https://doi.org/10.1007/s11896-007-9013-4>
- Bartol, C. R., & Bartol, A. M. (2008). *Introduction to forensic psychology: research and application* (2nd ed.). Sage Publications.
- Bianchi R, Schonfeld I.S., Laurent E. (2015). Is it time to consider the “Burnout syndrome” a distinct illness? *Front Public Health*, 3, 158.
- Bonagura, I., & La Selva, S. (2015). *La psiche in uniforme*. Poliziamoderna.
- Bryan, C., Goodman, T., Chappelle, W., Thompson, W., & Prince, L. (2018). Occupational stressors, burnout, and predictors of suicide ideation among US Air Force remote warriors. *Military Behavioral Health*, 6 (1), 3-12.
- Brown, D., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving. *European Psychologist*, 22 (3), 167-169.
- Combs, A., Freeland, R. E., Hudak, K. M. A., & Mumford, E. A. (2023). The effect of occupational status on health: Putting the social in socioeconomic status. *Heliyon*, 9 (11), e21766.
- Compton, M. T., Krishan, S., Broussard, B., Bakeman, R., Fleischmann, M. H. Hankerson-Dyson, D., Husbands, L., Stewart, T., D’Orio, B., & Watson, A. C. (2022). Modeling the effects of Crisis Intervention Team (CIT) training for police officers: how knowledge, attitudes, and self-efficacy drive de-escalation skills and referral decisions. *International Journal of Law and Psychiatry*, 83, e101814.

- Di Fabio, A., & Busoni, L. (2009). Proprietà psicometriche della versione italiana della Satisfaction With Life Scale (SWLS) con studenti universitari. *Counseling, 2* (2), 201-211.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49* (1), 71-5.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, A. (2022). Burnout: A Review of Therapy and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19* (3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz-Perez, J., Di Fabio, A., & Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Frontiers in Psychology, 8*, 2166.
- Guitart, A.A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. *Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac* (pp. 1–7) Mérida.
- Kaschka, W., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt International, 108* (46), 781-787.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24* (2), 285-308.
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2020). *How good jobs went bad and what we can do about it*. Princeton University Press.
- Kitaeff, J. (2019). *Handbook of police psychology*. Routledge.

- Magnavita, N., & Heponiemi, T. (2012). Violence towards health care workers in a Public Health Care Facility in Italy: a repeated cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 12, 108. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-108>
- Marques, P. B., & Paulino, M. (2021). *Police psychology: new trends in forensic psychological science*. Elsevier Academic Press.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach burnout inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M.P (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15 (2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds), *Professional burnout* (pp. 1-16). Taylor & Francis.
- Maslach, C (2006). Understanding job burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Eds.), *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health* (pp. 37-52). Information Age Publishing.
- Mazzotti, E., Fassone, G., Picardi, A., Sagoni, E., Ramieri, L., Lega, I., Camaioni, D., Abeni, D, & Pasquini, P. (2003). *Il patient health questionnaire (PHQ) per lo screening dei disturbi psichiatrici: uno studio di validazione nei confronti della intervista clinica strutturata per il DSM-IV asse I (SCID-I)*. Panizzi Editore SRL.
- McCreary D. R., & Thompson M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police

- stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 494-518.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine*, 68 (6), 863-869.
- Montero-Marín, J. (2016). El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención. *Anestesia Analgesia Reanimation*, 29 (1), 1-16.
- National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH (2017). *Total Worker Health*.
- Pendleton, M., Stotland, E., Spiers, P., & Kirsch, E. (1989). Stress and strain among police, firefighters, and government workers: A comparative analysis. *Criminal Justice and Behavior*, 16 (2), 196-210.
- Peters, S. E., Sorensen, G., Katz, J. N., Gundersen, D. A., & Wagner, G. R. (2021). Thriving from work: Conceptualization and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (13), 7196.
- Petersen, M. B., Osmundsen, M., & Arceneaux, K. (2023). The “Need for Chaos” and motivations to share hostile political rumors. *American Political Science Review*, 117 (4), 1486-1505.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (2), 250-275.
- Reiser, M. (1995). Foreword. In M. I. Kurke, & E. M. Scrivner (Eds.), *Police psychology into the 21st century*. Lawrence Erlbaum.

- Resnick, H. S., Falsetti, S. A., Kilpatrick, D. G., & Freedy, J. R. (1996). Assessment of rape and other civilian trauma-related post-traumatic stress disorder: Emphasis on assessment of potentially traumatic events. In T. W. Miller (Ed.), *Stressful life events* (pp. 231–266). International Universities Press.
- Ridgeway, C. L., & Markus, H. R. (2022). The significance of status: what it is and how it shapes inequality. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 8, 1-25.
- Rossi, R., Soggi, V., Pacitti, F., Carmassi, C., Rossi, A., Di Lorenzo, G., & Hyland, P. (2022). The Italian Version of the International Trauma Questionnaire: Symptom and Network Structure of Post-Traumatic Stress Disorder and Complex Post-Traumatic Stress Disorder in a Sample of Late Adolescents Exposed to a Natural Disaster. *Frontiers in Psychiatry*, 13, e859877.
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65 (5), 807-819.
- Scrivner, E. (2006). Psychology and law enforcement. In I. B. Winer & A. K. Hess (Eds.), *The handbook of forensic psychology* (pp. 534-551). John Wiley & Sons.
- Setti, I., & Argentero, P. (2013). Lo stress negli operatori di polizia locale: contributo all'adattamento italiano di uno strumento per la misura di stressor operativi e organizzativi. *Medicina Del Lavoro*, 35 (3), 157-162.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>

- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1* (1), 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, J., & Peter, R. (2004). The Measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58* (8), 1483-1499.
- Sirigatti, S., & Stefanile, C. (1988). Per un adattamento italiano del Maslach Burnout Inventory (MBI). *Bollettino di psicologia applicata, 187-188*, 33-39.
- Sorgente, A., Tagliabue, S., & Lanz, M. (2019). Brief Inventory of Thriving: Testing Italian version's reliability using SEM. *Psicologia della Salute, 97-117*. <https://doi.org/10.3280/pds2019-001006>
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams J. B. W. & the Patient Health Questionnaire Primary Care Study Group (1999). Validation and Utility of a Self-report Version of PRIME-MD: The PHQ Primary Care Study. *Journal of the American Medical Association, 282* (18), 1737-1744. doi:10.1001/jama.282.18.1737.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamic, 41* (2), 155-162.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16* (5), 537-549.
- Thomas, D. J. (2011). *Police psychology: a new specialty and new challenges for men and women in blue*. ABC-CLIO.
- Trompeter, P. S. (2017). A history of police psychology. In C. L. Mitchell, & E. H. Dorian (Eds.), *Police psychology and its growing impact on modern law enforcement* (pp. 1-26). IGI Global.

- Ugwu, L.I., Enwereuzor, I. K., Fimber, U. S., & Ugwu, D.I. (2017). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 7, 106-113.
- Weber M. (1978). *Economy and society*. University of California Press.
- Weiss, P. A. (2010). *Assessment in police psychology*. Charles C. Thomas Publisher.
- Yalom, I., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy*. Basic Books.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. *International Archives of Occupation and Environmental Health*, 83 (6), 665-674.