

# JCQ

## Criteri di assegnazione dei punteggi ai 49 ITEM della versione italiana e modalità per l'elaborazione

---

Considerando i 49 item della versione consigliata dagli autori, si può vedere come nella maggior parte dei casi le risposte consistano in quattro livelli di concordanza con le affermazioni riportate nell'item.

I punteggi attribuiti vanno da 1 per l'opinione assolutamente discordante a 4 (o 5 nel caso dell'item 35) per quella decisamente concordante.

Eccezioni a questa regola sono gli item 12, 15, 16, 33, 35, QIV 5§.

**Item 12:** *Quante persone fanno parte del suo gruppo di lavoro:* e' inserito nella sottoscala Macrolevel Decision Authority della scala Decision Latitude. La codifica proposta in cinque livelli consiste nel valore di 1 (lavoro da solo), 3 (da 2-5 persone), 8 (6-10 persone), 15 (11-20 persone), 30 (oltre 20). Un tale scoring dà all'item un peso notevole nel punteggio complessivo della sottoscala e quindi della scala. La codifica utilizzata per i tre gruppi centrali consiste in un valore intermedio compreso nell'intervallo previsto in quella modalità (es. 3 valore intermedio dell'intervallo 2-5). Non rispettano questo criterio la prima e l'ultima categoria che, quindi, assumono pesi di differente significato. Non viene spiegato il motivo di una scelta così rilevante nello scoring di questo item.

**Item 15:** *Uno dei miei compiti è quello di supervisionare il lavoro svolto da altre persone:* item inserito nella medesima sottoscala. Le risposte vanno da 1 a 5 e non tengono conto del peso numerico delle modalità (No; da 1 a 4 persone; da 5 a 10 persone; da 11 a 20 persone più di 20 persone).

**Item 16:** *Faccio parte di un sindacato o associazione dei lavoratori:* item inserito nella stessa sottoscala. Risposta dicotomica Si/No (5/1)

**Item 33:** *Il mio lavoro si può considerare:* item inserito nella scala della Job Insecurity. Lo scoring è 1,4,4,4,9. Vengono quindi considerate equivalenti le risposte centrali (Stagionale, con frequenti interruzioni, a tempo determinato). Il punteggio 9 è corrispondente "a dato mancante", quindi non deve essere considerato nell'elaborazione.

**Item 35:** *Nell'ultimo anno, mi sono spesso trovato nella condizione di perdere il lavoro o di essere licenziato:* il punteggio va progressivamente da 1 a 5

**Item Q IV 5§:** *A prescindere dal titolo di studio da me posseduto, per svolgere il mio lavoro sarebbe necessario avere un titolo di:* si tratta di un item facente parte della sottoscala *skill discretion*, parte della scala Decision Latitude. Il punteggio e' attribuito in base alla durata in anni del rispettivo titolo di studio. **ATTENZIONE!** Il punteggio di tale item non rientra nel calcolo della sottoscala e quindi della scala della Decision Latitude. Il punteggio di questo item sottratto del punteggio determinato dagli anni di studio effettivamente svolti dal soggetto che risponde, contribuisce al calcolo della Skill Utilization, sottoscala che non e' direttamente utilizzata nel modello JCQ.

**Item 22 e 26:** *Mi è richiesto un lavoro eccessivo; Durante il lavoro sono sottoposto a richieste tra loro contrastanti:* nell'originale in lingua inglese il senso della domanda appare esattamente opposto. Nell'algoritmo di calcolo della scala relativa si deve tenerne conto.

### **D.L. = Decision Latitude = Skill Discretion + Decision Authority**

Si tratta della scala più estesamente usata nella sua forma standard. Si mantiene identica fin dalla versione nel QES. L'aggiunta di un settimo item (QIV-5§) alla sottoscala della *Skill discretion* non viene considerata nel calcolo del punteggio, avendo invece come scopo quello di calcolare il punteggio a una scala autonoma la *Skill underutilization scale*.

Nel JCQ standard a 49 item vengono raccolti altri 8 items raggruppati nella sottoscala *Macro-Level Decision Authority*. Un confronto dei punteggi complessivi con quelli del data-base esistente prevede l'uso nel calcolo della DL delle sole prime due scale.

D.L. = Decision Latitude = Skill Discretion + Decision Authority			
Nome Scala	Domande della Scala	N° di item	Range
<i>Skill Discretion</i>	[Q3+Q5+Q7+Q9+Q11+(5-Q4)]*2	6	12-48
<i>Decision Authority</i>	[Q6+Q10+(5-Q8)]*4	3	12-48
<i>Decision Latitude Macro</i>	[DL- Group + DL - Formal + DL - Union]/3 (@)		2-8
<i>Decision Latitude - Group</i>	[Q13A+Q13B] (@@)		
<i>Decision Latitude -Formal</i>	[Q14+Q15]		
<i>Decision Latitude -Union</i>	[Q17+Q18] (#)		
<i>Skill Underutilization scale</i>	[QIV-5§ - titolo di studio effettivamente posseduto] (##)		

(@) /2 se Q12 o Q16 = 1; /1 se Q12 e Q16 = 1

(@@) missing value <recode to 0> se Q12= 1

(#) missing value <recode to 0> se Q16= 1

(##) entrambi in anni

Va aggiunto che nella versione QES alla domanda "Union Membership" (Q16) viene attribuito un punteggio di 1 se la risposta e' NO e di 5 se la risposta è SI.

### J.D. = Job Demand = Psy.WL + Phy.WL

Questa scala risulta aver subito maggiori mutamenti nella sua composizione nel corso delle versioni. Infatti, nel QES era composta da 5 *item* per il Psy.WL e 1 per il Phy.WL, mentre nella versione per il Framingham Study risultava composta da 9 *item* per la Psy.WL e 5 *item* per la Phy.WL. Tale versione veniva poi adottata nel JCQ a 49 *item*. Di seguito viene prima fornita la scala utilizzata nel QES, l'unica per la quale esistano valori di riferimento, e successivamente le integrazioni introdotte.

J.D. = Job Demand = Psy.WL + Phy.WL			
Nome Scala	Domande della Scala	N° di item	Range
<i>Psychol.Job Dem.</i>	[(Q19+Q20)*3+((5-Q23)+Q22+Q26)*2]	5	12-48
<i>Physical Job Dem.</i>	Q21	1	1-4

**Integrazioni per la versione di Framingham, inserite nel JCQ a 49 item:**

J.D. = Job Demand = Psy.WL + Phy.WL			
Nome Scala	Domande della Scala	N° di item	Range
<i>Psychol.Job Dem.</i>	[Q19+Q20 + Q22 + (5-Q23) + Q26 + Q27 + Q28 + Q29 + Q32]	9	9-36
<i>Physical Job Dem.</i> ( <i>Phy.Exertion</i> )	[Q21 + Q24 + Q25]	3	3-12
<i>Physical Job Dem.</i> ( <i>Phy.Isometric Load</i> )	[Q30 + Q31]	2	2-8

### S.S. = Social Support = Supervisor support + Coworker support

Più che rappresentare un'ulteriore dimensione nel modello Job-Control-Demand la scala del supporto sociale serve per "controllare" in fase di analisi dei risultati per questo elemento, cioè per stratificare i questionari in funzione di un alto o basso supporto sociale al lavoro.

Gli *item* Q50 per la sottoscala del Supervisor SS e Q55 e Q57 per quella del Coworker SS non sono calcolati nello scoring perché considerati domande-controllo. Infatti, hanno lo stesso costruito logico degli *item* Q51 e Q56, Q58 rispettivamente, anche se le prime due con senso rovesciato.

S.S. = Social Support = Supervisor support + Coworker support			
Nome Scala	Domande della Scala	N° di item	Range
<i>Supervisor support</i>	[Q48 + Q49 + Q51 + Q52]	4	4 – 16
<i>Coworker support</i>	[Q53 + Q54 + Q56 + Q58]	4	4 – 16

Gli item 50, 55 e 57 non rientrano in alcuna elaborazione, ma sono utilizzati come domande di controllo in fase di valutazione di questionario rispetto agli item 51, 57 e 58 (50 vs 51, 55 vs 56 e 57 vs 58).

J.I. = Job Insecurity			
Nome Scala	Domande della Scala	N° di item	Range
<i>Job Insecurity</i>	[Q33 + Q36 + (5 - Q34)]	3	3 – 12
<i>Job Insecurity 2</i>	[Q33 + Q35 + Q36 + (15 - (Q34 + Q37 + Q38))]	6	6 – 24

Karasek aggiunge poi una serie di scale ulteriori che esplorano altri importanti caratteristiche del soggetto sia da un punto di vista sociale sia da quello psicologico. Tuttavia tali scale possono essere sostituite da altre di significato equivalente oppure da scale scelte dal ricercatore autonomamente volte ad esplorare specifici aspetti inerenti il lavoro dei soggetti interessati alla raccolta di dati.

Esiste infine un piccolo gruppo di item descrittivi delle caratteristiche demografiche e di lavoro che sono indispensabili per poter correttamente collocare il singolo soggetto nel gruppo di riferimento a lui omogeneo per le suddette caratteristiche. Di seguito elenchiamo tali item che debbono obbligatoriamente essere presenti tra le informazioni raccolte dagli interessati se si vogliono poi compiere confronti corretti con la popolazione di riferimento.

Sesso	<1 = maschio; 2 = femmina>
Età	<anni>
Razza	<1 caucasica; 0 = non caucasica>
Titolo di studio	<anni>
Grandezza dell'impresa	<numero di lavoratori presenti nello stabilimento o luogo di lavoro>
Mansione	<Codice a tre cifre del censimento occupazionale statunitense>
Settore produttivo	<E' preferibile il codice SIC a tre cifre, ma anche codici più generici possono andare bene>

Vengono inoltre menzionate altre tre caratteristiche da raccogliere:

- il livello di guadagno in dollari/anno
- la localizzazione nel sud
- la localizzazione rurale.

Tuttavia tali informazioni paiono relative alla sola realtà statunitense e non sono utilizzabili nel nostro paese.

**NOTE:**

- Il Job Content Questionnaire nella versione originale americana può essere ottenuto facendone apposita richiesta al seguente indirizzo web: [www.uml.edu/dept/we/jcqsumy.htm](http://www.uml.edu/dept/we/jcqsumy.htm)
- Ulteriori informazioni sul JCQ (ricerche, modelli di studio ecc.) possono essere ottenute sul sito: [www.workhealth.org](http://www.workhealth.org).

Queste pagine sono state estratte da <Baldasseroni A., Camerino D., Cenni P., Cesana G.C., Fattorini E., Ferrario M., Mariani M., Tartaglia R., *La valutazione dei fattori psicosociali. Proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R.A. Karasek*, Fogli d'informazione ISPESL, vol. 3, 2001> e riformattate per renderle graficamente più comprensibili.