INDAGINE SUI LIVELLI DI STRESS E BENESSERE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ITALIANI

A cura di

ILARIA BUONOMO, Libera Università Maria SS. Assunta, Roma

CATERINA FIORILLI, Libera Università Maria SS. Assunta, Roma

associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

INDICE

Introduzione2

Le dimensioni analizzate: un glossario4

Il campione7

I risultati9

1. Elementi di interesse e confronto con i cut-off9

   Richieste e ritmi lavorativi9

   Rapporti con l'Amministrazione16

   Aspetti relativi al ruolo19

   Aspetti lavorativi positivi20

   Aspetti relazionali23

   Insicurezza e soddisfazione lavorativa24

   Rapporti tra lavoro e vita privata25

   Condizioni di salute27

   Autoefficacia28

   Esperienze negative a scuola28

2. Analisi correlazionali33

   Richieste e ritmi lavorativi33

   Significato del lavoro34

   Rapporti tra lavoro e vita privata35

3. Modelli di analisi di tipo predittivo36

   Influenza di alcuni fattori di rischio sui principali indicatori di malessere professionale36

   Differenze di rischio per area geografica ed età36

Conclusioni38

Introduzione

L'indagine presentata in questo report origina dalla collaborazione tra l'Associazione Nazionale Dirigenti Pubblici e Alte Professionalità della Scuola (ANP) e l'Osservatorio Nazionale per la Salute e il Benessere degli Insegnanti (ONSBI). Alla luce del comune interesse per il benessere dei dirigenti delle scuole italiane, i due enti hanno creato una partnership finalizzata alla realizzazione di un'indagine esplorativa che, a partire da riferimenti teorici e metodologici provenienti dalla letteratura internazionale, intende misurare i principali fattori di rischio e di protezione per il benessere a scuola. La ricerca si situa, infatti, nel solco dello studio del benessere psicologico nei contesti lavorativi (vedi Harter, Schmidt, & Keyes, 2003; Williams & Smith, 2016). I fattori presi in esame comprendono: percezioni riguardo il proprio lavoro (richieste percepite, relazione con l'Amministrazione, organizzazione) (Ahluwalia & Preet, 2018; McLean, Abry, Taylor, Jimenez, & Granger, 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2017), relazioni che si instaurano a scuola (con colleghi, docenti, studenti e famiglie) (Jones, Youngs, & Frank, 2013; Watanabe & Falci, 2017), indicatori dello stato di salute psicofisica (burnout, stress, depressione, problemi del sonno) (Ho, 2016; Lerner et al., 2017). Lo strumento utilizzato per la raccolta dati è il Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II; Pejtersen et al., 2010), tradizionalmente utilizzato nella ricerca sul benessere dei dirigenti scolastici (Principal Health and Well-Being Surveys, 2001). Lo strumento è stato tradotto e adattato tenendo conto delle peculiarità del contesto lavorativo preso in esame, in accordo con ANP.

Sono stati condotti tre tipi di analisi:

1. Analisi descrittive e confronto con i cut-off dello strumento. I cut off consentono di individuare punteggi sopra la norma (cut-off superiore, pari a 75) e sotto la norma (cut-off inferiore, pari a 25), che caratterizzano il campione studiato. Quando il punteggio di una dimensione positiva del lavoro (ad esempio, l'Autoefficacia) è sopra il cut-off superiore, si evidenzia la presenza di un fattore di protezione significativo; se, invece, è sotto il cut-off inferiore, si evidenzia l'assenza di un fattore di protezione atteso. Allo stesso modo, quando il punteggio di una dimensione negativa del lavoro (ad esempio, lo Stress) è sopra il cut-off

superiore, si evidenzia la presenza di un fattore di rischio significativo; se, invece, il punteggio è sotto il cut-off inferiore, se ne evidenzia l'assenza. Quando si sono evidenziati punteggi sopra o sotto il cut off, si è verificato se essi si differenziassero per area geografica. Le differenze sono state calcolate mediante un ANOVA a una via, che confronta le varianze dei gruppi di soggetti confrontati. La differenza è rilevante se i livelli di significatività (p) sono almeno inferiori a 0.05.

2. Analisi correlazionali. In accordo con l'interesse per le dimensioni di salute e benessere, sono state condotte alcune analisi di associazione, che hanno evidenziato le relazioni tra i principali fattori di rischio e protezione presi in considerazione. Queste analisi sono state effettuate mediante il calcolo del coefficiente di correlazione di Pearson. Il coefficiente di correlazione indica il grado di associazione tra due variabili. Ha valori compresi tra -1 e 1. Se il segno è positivo, le due variabili aumentano o diminuiscono insieme; se è negativo, all'aumentare dell'una l'altra diminuisce e viceversa. A prescindere dal segno, maggiore è il valore dell'indice, maggiore è la forza dell'associazione. Inoltre, l'associazione è rilevante se i livelli di significatività (p) sono almeno inferiori a 0.05.
3. Modelli di analisi di tipo predittivo. Sono stati ipotizzati, in ottica preventiva e promozionale, alcuni modelli di spiegazione delle variabili di disagio, individuando quelle dimensioni che, dal punto di vista statistico, risultano predire significativamente i livelli di malessere psicofisico. I modelli sono stati calcolati mediante un'analisi di regressione. Nell'analisi di regressione, si misura la percentuale di informazione della variabile target spiegata dai predittori presi in considerazione nell'analisi. Anche in questo caso, il modello è rilevante se i livelli di significatività (p) sono almeno inferiori a 0.05.

Complessivamente, il report si costituisce di tre parti: il glossario, che descrive le dimensioni analizzate nell'indagine, il campione, e i risultati, che descrive i dati ottenuti. I risultati sono divisi in tre sottosezioni: 1) Elementi di interesse e confronto con i cut-off; 2) Analisi correlazionali; 3) Modelli di analisi di tipo predittivo.

Le dimensioni analizzate: un glossario

Richieste e ritmi lavorativi: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che misurano le richieste percepite sul luogo di lavoro (dal punto di vista professionale, cognitivo ed emotivo) e i ritmi lavorativi. Nello specifico, annovera:

- Richieste lavorative
- Ritmi lavorativi
- Richieste cognitive
- Richieste emotive
- Richieste di nascondere le emozioni

Rapporti con l'Amministrazione: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che esplorano i rapporti con l'Amministrazione in termini di prevedibilità e chiarezza delle mansioni lavorative e senso di riconoscimento del proprio lavoro. Nello specifico, annovera:

- Prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione
- Senso di riconoscimento del proprio lavoro
- Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale

Aspetti relativi al ruolo: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che esplorano la chiarezza e il conflitto percepiti rispetto alle proprie mansioni lavorative. Nello specifico, annovera:

- Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale
- Conflitti di ruolo

Aspetti lavorativi positivi: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che esplorano le dimensioni individuali positive della professione, dall'organizzazione funzionale del

lavoro (varietà delle mansioni, possibilità di crescita) ad aspetti protettivi di tipo cognitivo-emozionale (significato e senso di appartenenza). Nello specifico, annovera:

Possibilità di crescita professionale

Variazioni nel ritmo e nelle mansioni

Significato del lavoro

Senso di appartenenza al luogo di lavoro

Aspetti relazionali: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che riguardano le dimensioni relazionali positive del lavoro di dirigente. Nello specifico, annovera:

Supporto sociale dai colleghi

Apprezzamento del lavoro da parte degli altri

Insicurezza e soddisfazione lavorativa: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che riguardano due dimensioni tipiche della ricerca psicologica nelle organizzazioni – il senso di insicurezza e il senso di soddisfazione lavorativa.

Preoccupazione per un possibile trasferimento

Soddisfazione lavorativa

Rapporti tra lavoro e vita privata: questa dimensione misura l'influenza negativa del lavoro nella vita privata e viceversa, in termini di quantità di tempo ed energia sottratta a un contesto a vantaggio dell'altro. Nello specifico, annovera:

Influenza del lavoro nella vita privata

Influenza della vita privata nel lavoro

Condizioni di salute: questa dimensione comprende tutte le aree del questionario che misurano il malessere psicofisico, dai sintomi fisici (ad esempio, dolori, problemi del sonno), a quelli psicologici (depressione, stress, burnout). Nello specifico, annovera:

Stato di salute generale percepito

Problemi del sonno

Burnout

Stress

Sintomi depressivi

Sintomi somatici

Sintomi cognitivi

Autoefficacia: questa dimensione misura il livello con cui ci si sente in grado di affrontare le mansioni lavorative tipiche del proprio ruolo.

Esperienze negative a scuola: questa dimensione comprende esperienze relazionali negative a diversi livelli di gravità. Nello specifico, annovera:

Attenzioni sessuali indesiderate

Minacce di violenza

Violenza fisica

Prese in giro spiacevoli

Conflitti o litigi a scuola

Il campione

Il campione totale coinvolto nell'indagine è di 1798 dirigenti. Tra questi, il 10% non ha completato il questionario. Pertanto, il campione finale era di 1616 dirigenti (66% donne), di età compresa tra i 36 e i 65 anni (età media = 58 anni; Deviazione standard=5.85). La maggior parte del campione si dichiara sposato e con figli (v. Figura 1).

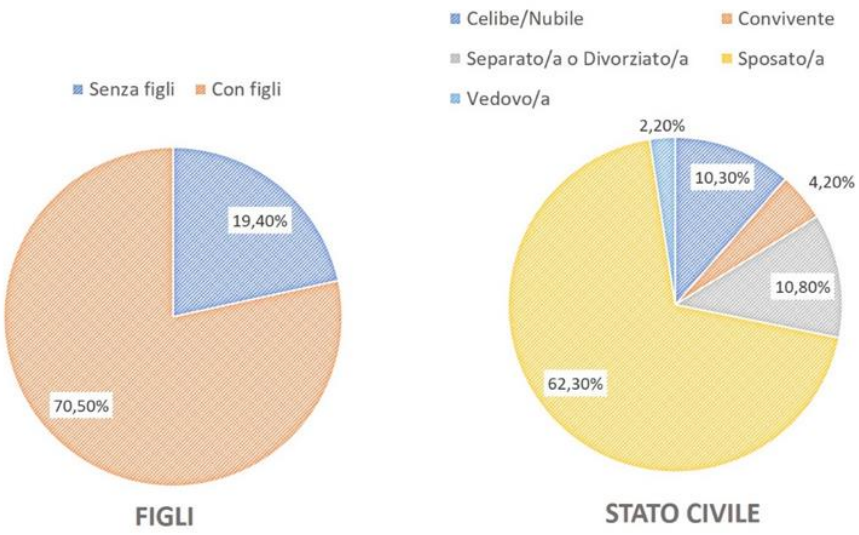

Figura 1. Caratteristiche del nucleo familiare e stato civile dei partecipanti

Per quanto riguarda la distribuzione per aree geografiche, Lombardia, Campania, Sicilia, Lazio e Veneto sono le regioni più rappresentate nel campione, è però importante tener conto del fatto che l'eterogenea numerosità delle scuole nelle diverse regioni possa aver alterato i risultati. Il 45.3% dei dirigenti dichiara che l'Istituto che dirige si trova nel suo comune di residenza. Per quanto riguarda il tipo di Istituto diretto, Il 54.4% (N=980) dirige un Istituto Comprensivo, che comprende: una Scuola dell'Infanzia nel 53.7% dei casi, una Scuola Primaria nel 59.3% dei casi, e una Scuola Secondaria di I grado nel 57% dei casi. Inoltre, Il 37.4% (N=604) dirige un Istituto di Istruzione Secondaria di II grado, che comprende un Liceo nel 20.5% dei casi e un Istituto Tecnico o Professionale nel 21.2% dei casi. In media, i partecipanti dirigono l'Istituto attuale da 5 anni, e si occupano di 1037 studenti, 6 plessi e 118 docenti. Inoltre, nel 29.4% dei casi sono reggenti in un altro Istituto. Per quanto riguarda i

ruoli precedenti alla dirigenza, l'1.70% era docente della Scuola dell'Infanzia, il 22.90 % della Scuola Primaria, il 22.60% della Scuola Secondaria di I grado e il 53.30% della Scuola Secondaria di II Grado. Tra questi ultimi, il 27% dichiara di aver insegnato una disciplina umanistica (letteraria, storico-geografica, filosofica, o giuridico-economica), l'11% una lingua straniera e l'8% una disciplina scientifica (relativa alle scienze naturali, o all'area matematico-informatica). Per quanto riguarda i ruoli precedenti alla dirigenza che esulano dalla docenza, il 2,90% dei dirigenti dichiara di aver coperto il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il 35.50% di Responsabile di progetto compresso, il 53.40% di Collaboratore della dirigenza e il 61.10% di Responsabile delle Funzioni Strumentali. Infine, il 55.8% dei dirigenti dichiara di aver avuto esperienze lavorative al di fuori della scuola.

I risultati

1. Elementi di interesse e confronto con i cut-off

Richieste e ritmi lavorativi

La Tabella 1 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le cinque scale che costituiscono l'area delle Richieste dei ritmi lavorativi. Come indicato, tutte le aree mostrano punteggi medi più alti del cut-off superiore dello strumento (75), configurandosi come fattori di rischio per lo stato di benessere psicofisico dei partecipanti. In particolare, le richieste cognitive, i ritmi lavorativi e le richieste di nascondere le proprie emozioni risultano i fattori di rischio più significativi.

Tabella 1. Medie e Deviazioni Standard delle scale di Richieste e ritmi lavorativi.
Le medie indicate in rosso indicano i punteggi che superano il cut-off.

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Richieste lavorative	75,04	15,49
Ritmi lavorativi	86,20	13,81
Richieste cognitive	89,27	8,69
Richieste emotive	76,87	13,91
Richieste di nascondere le emozioni	84,27	11,63

Allo scopo di comprendere meglio il tipo di rischio a cui sono esposti i dirigenti, sono stati analizzati singolarmente alcuni item di ognuna delle scale.

Per quanto riguarda la scala "Richieste lavorative", quasi il 90% dei dirigenti dichiara che il proprio lavoro è spesso/sempre distribuito in modo così irregolare da accumularsi (Figura 2) e oltre l'80% di non avere tempo per completare tutte le mansioni lavorative (Figura 3).

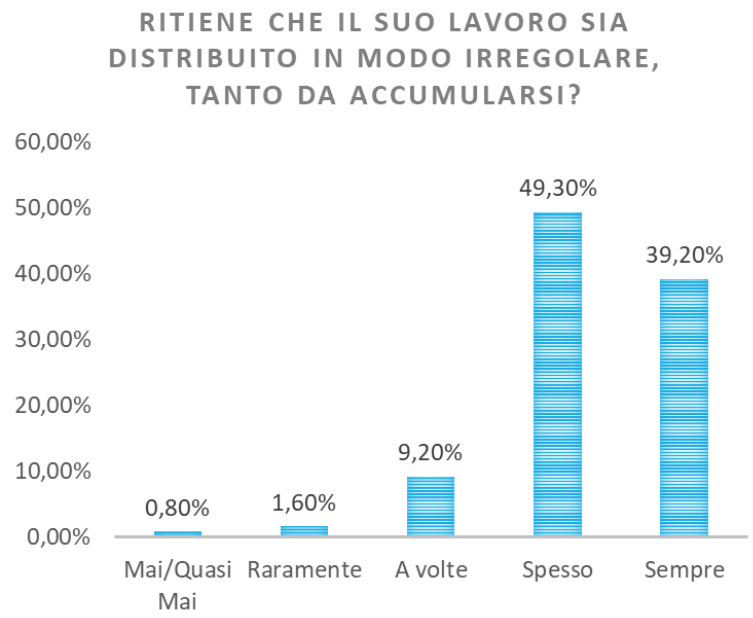

Figura 2. Irregolarità nella distribuzione del lavoro

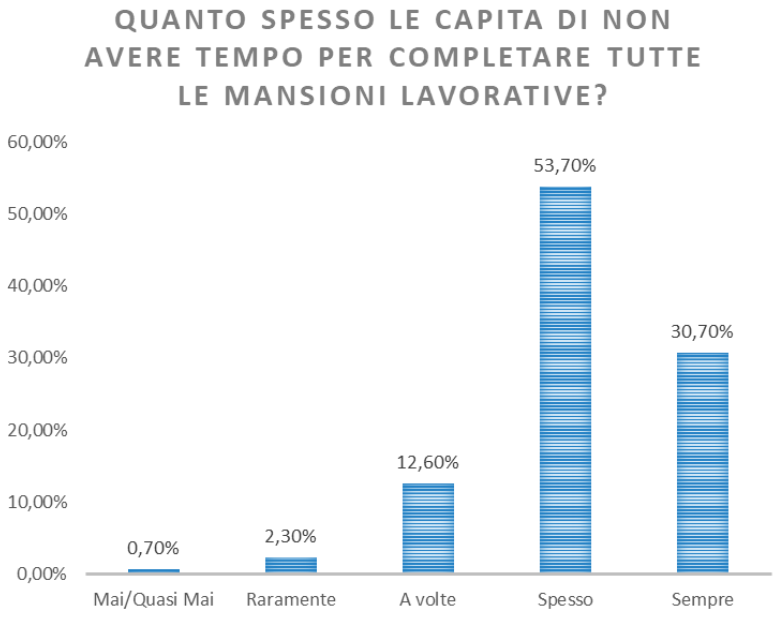

Figura 3. Adeguatezza del tempo necessario a completare le mansioni lavorative

Per quanto riguarda la scala “Ritmi lavorativi”, oltre il 90% dei dirigenti dichiara di lavorare a un ritmo molto elevato durante il giorno (Figura 3).

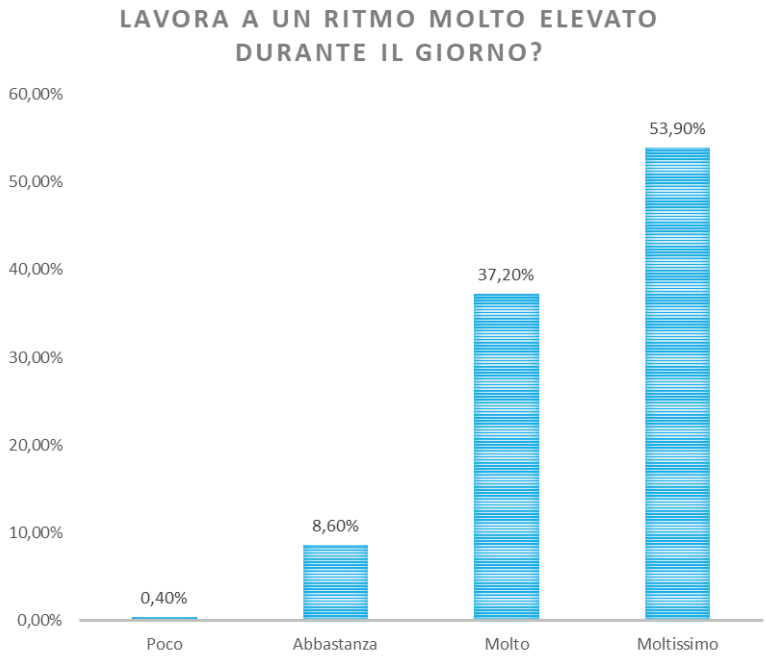

Figura 4. Percezione del ritmo lavorativo quotidiano

Per quanto riguarda la scala “Richieste cognitive”, circa il 99% dei dirigenti dichiara di dover tenere spesso o sempre sotto controllo molte cose mentre lavora (Figura 5). Inoltre, una percentuale analoga dichiara di dover spesso o sempre prendere decisioni difficili (Figura 6).

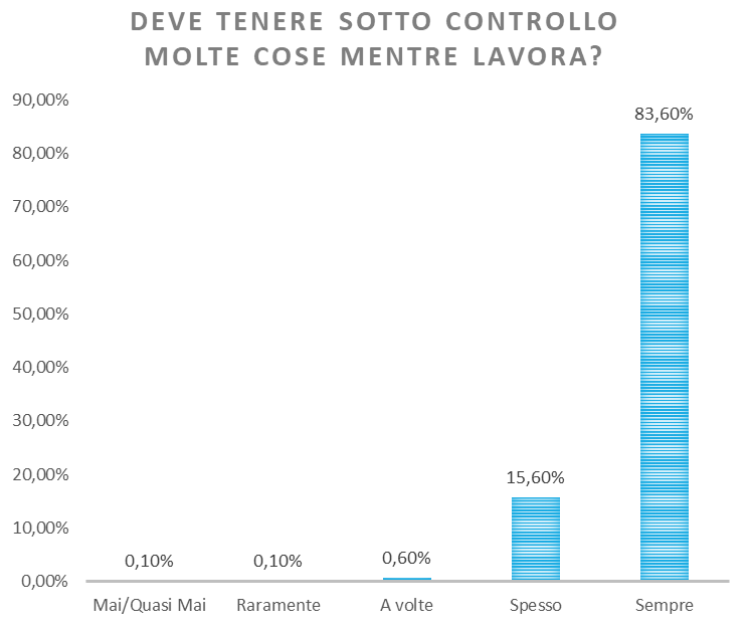

Figura 5. Percezione del carico cognitivo sul luogo di lavoro

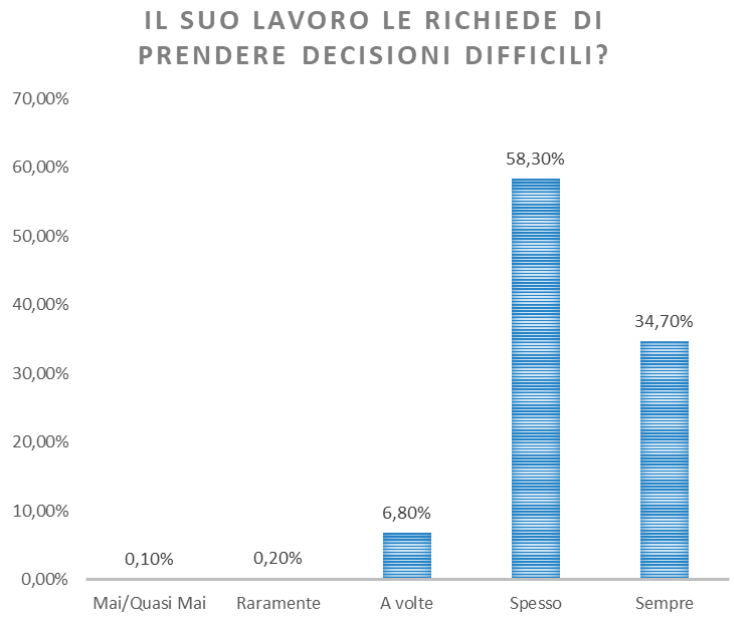

Figura 6. Percezione della difficoltà delle decisioni lavorative

Per quanto riguarda la scala “Richieste emotive”, oltre il 90% dei dirigenti dichiara di trovarsi in situazioni lavorative che generano disagio emotivo (Figura 7). Inoltre, circa il 86% del campione dichiara di fare un lavoro emotivamente impegnativo (Figura 8).

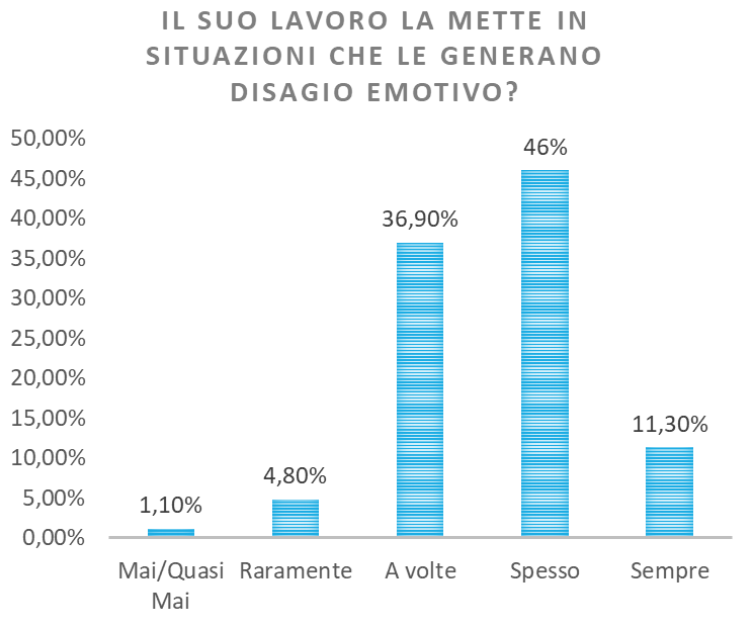

Figura 7. frequenza delle situazioni che generano un disagio emotivo

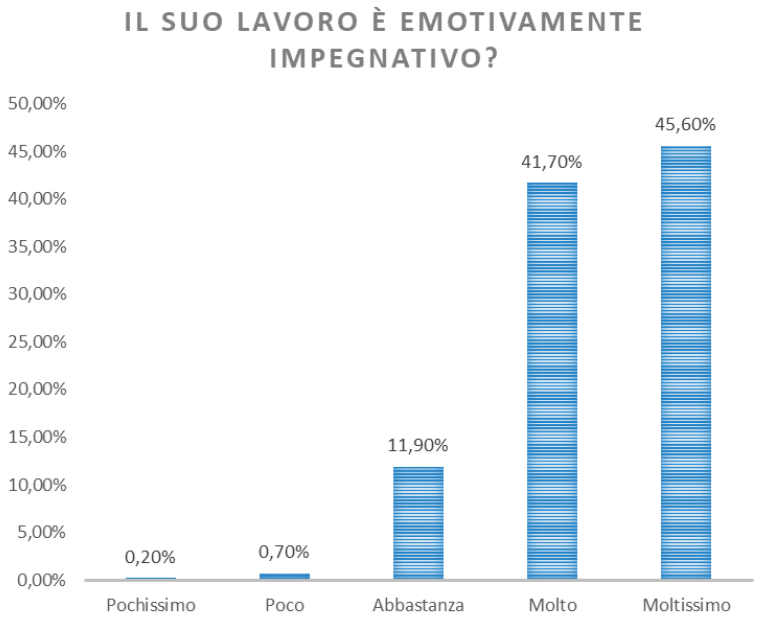

Figura 8. Impegno emotivo percepito sul luogo di lavoro

Infine, per quanto riguarda la scala "Richieste di nascondere le emozioni", oltre il 70% dei dirigenti dichiara di dover mascherare molto o moltissimo le proprie emozioni (Figura 9). Inoltre, circa il 94% dichiara di dover essere gentile con tutti, a prescindere dal trattamento ricevuto (Figura 10).

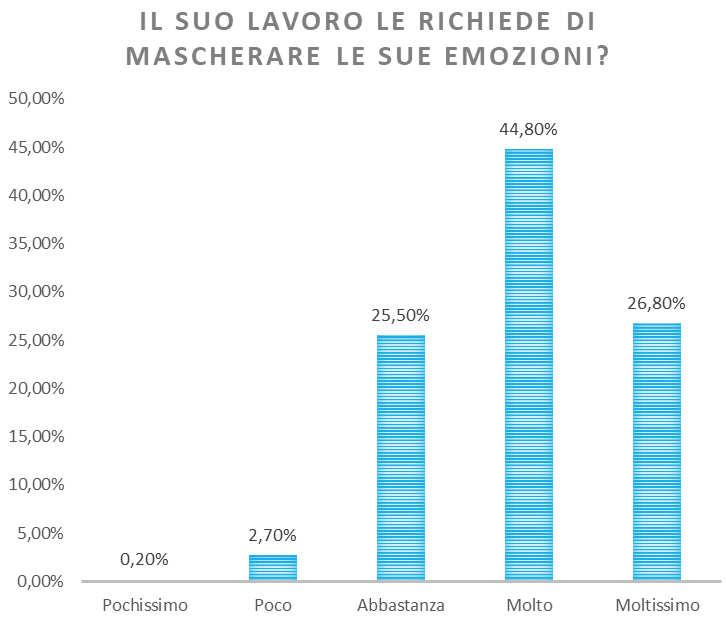

Figura 9. Richiesta percepita di mascheramento delle emozioni

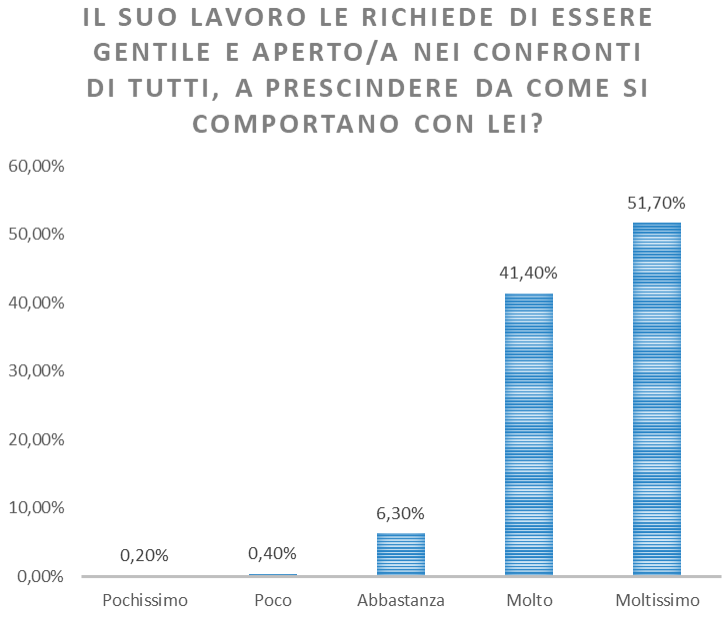

Figura 10. Richiesta percepita di espressione obbligata delle emozioni

Analizzando le differenze geografiche nei punteggi, emerge che nelle Richieste lavorative, i dirigenti del Nord superano il cut-off, mostrandosi a rischio; allo stesso tempo, nelle Richieste cognitive, i dirigenti più a rischio provengono dal Sud Italia (Figura 11; nella figura, la linea rossa indica il cut-off superiore dello strumento, pari a 75).

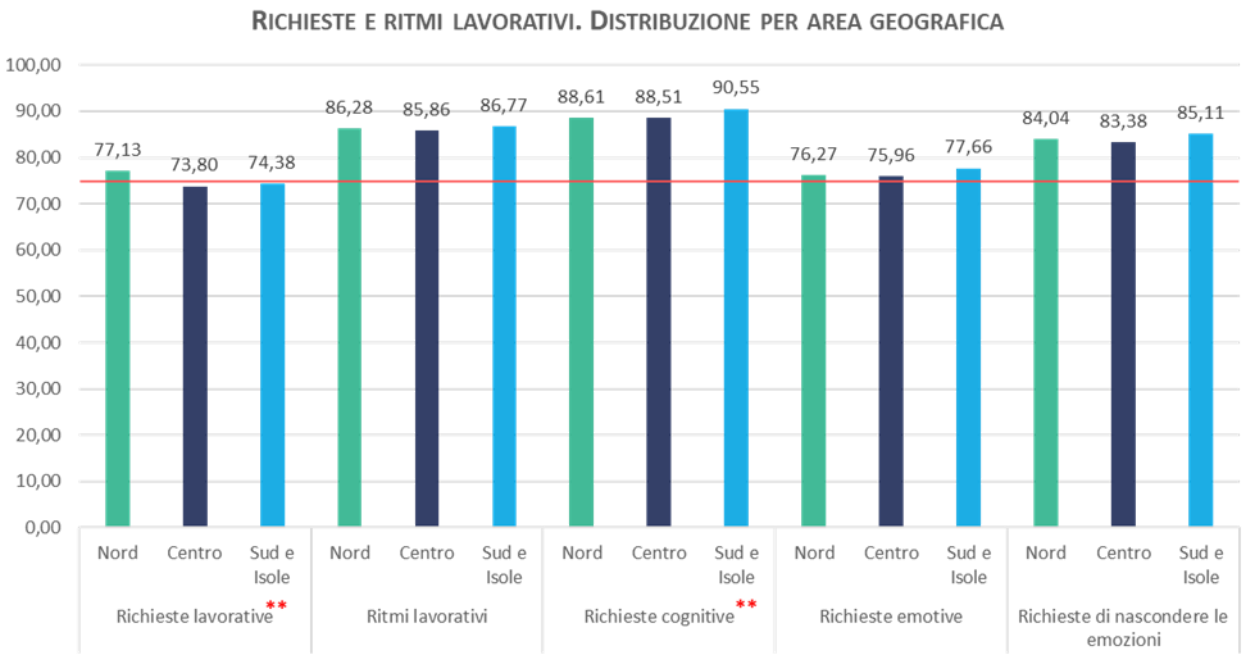

Figura 11. Distribuzione delle Richieste e dei ritmi lavorativi per area geografica.

*** = Le differenze sono statisticamente significative (p=.000).*

Rapporti con l'Amministrazione

La Tabella 2 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le tre scale che costituiscono l'area dei Rapporti con l'Amministrazione. Come indicato, la scala della Prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione mostra punteggi medi più bassi del cut-off inferiore dello strumento (25), indicando l'assenza di un potenziale fattore di protezione per il benessere lavorativo.

Tabella 2. Medie e Deviazioni Standard delle scale di Richieste e ritmi lavorativi.
Le medie indicate in rosso indicano i punteggi che non superano il cut-off inferiore.

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione	24,38	18,08
Senso di riconoscimento del proprio lavoro	34,69	22,24
Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale	69,44	15,48

Allo scopo di comprendere meglio il tipo di rischio a cui sono esposti i dirigenti, sono stati analizzati singolarmente alcuni item.

Dall'analisi emerge che oltre l'80% dei dirigenti dichiara di ricevere con poco o pochissimo anticipo informazioni circa cambiamenti futuri (Figura 12). Inoltre, circa il 72% dichiara di non ricevere tutte le informazioni necessarie per il lavoro (Figura 13).

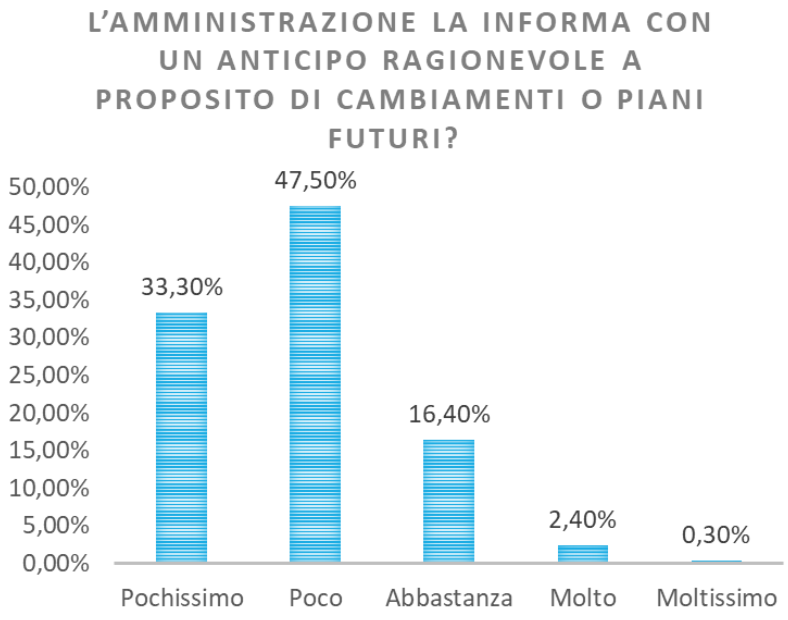

Figura 12. Informazioni ricevute dall'Amministrazione a proposito di cambiamenti futuri

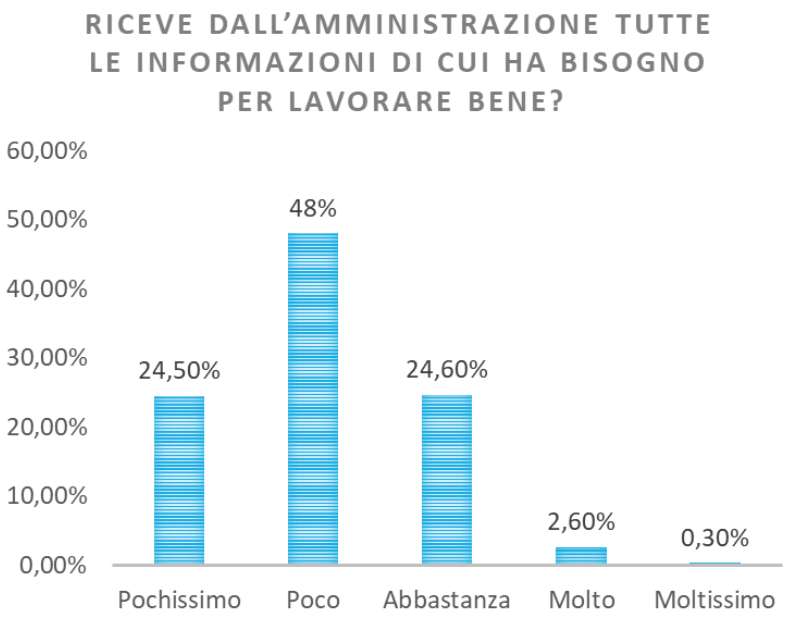

Figura 13. Ricezione delle informazioni necessarie per lavorare da parte dell'Amministrazione

Analizzando le differenze geografiche nei punteggi, emerge che i dirigenti provenienti dal Sud e/o dalle Isole mostrano livelli significativamente più alti di prevedibilità del lavoro. Gli altri due gruppi di dirigenti sono a rischio, in quanto il loro punteggio medio è sotto il cut off inferiore (Figura 14; nella figura, la linea rossa indica il cut-off inferiore dello strumento, pari a 25).

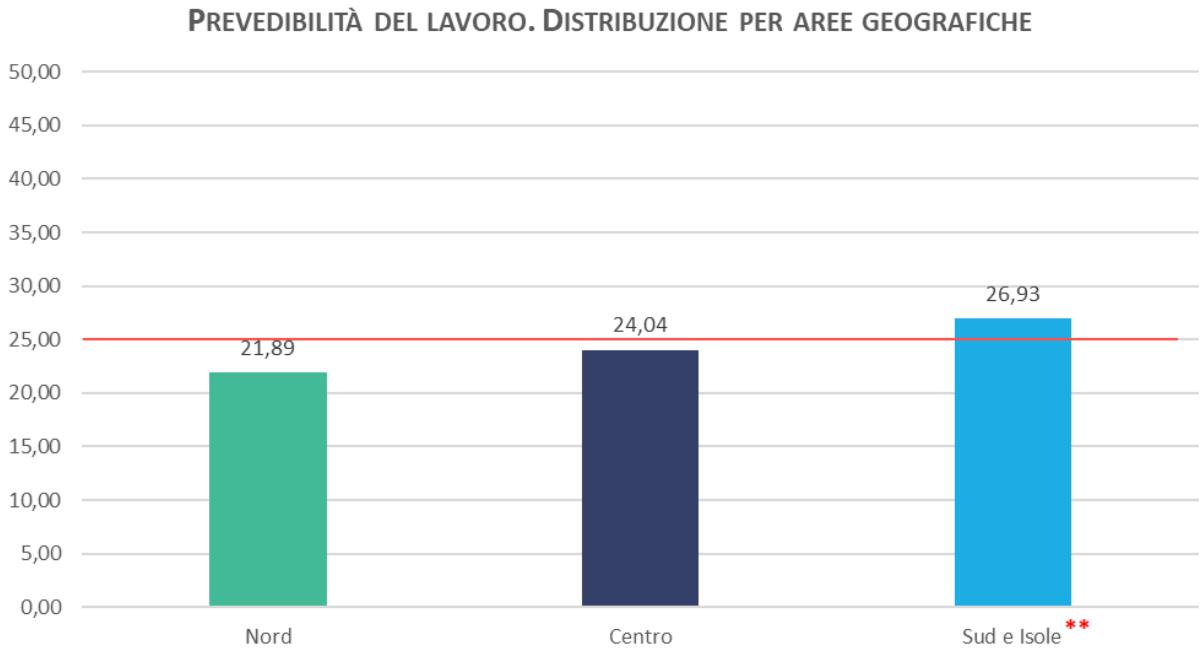

Figura 14. Distribuzione della Prevedibilità del lavoro per area geografica.

*** = Le differenze sono statisticamente significative (p=.000).*

Aspetti relativi al ruolo

La Tabella 3 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le tre scale che costituiscono gli Aspetti relativi al ruolo. Come indicato, nessuna scala mostra punteggi superiori o inferiori ai cut-off dello strumento. Ciò indica che le dimensioni studiate non costituiscono fattori di rischio o di protezione significativi.

Tabella 3. Medie e Deviazioni Standard delle scale dell'area Aspetti relativi al ruolo

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale	69,44	15,48
Conflitti di ruolo	62,91	17,53

Aspetti lavorativi positivi

La Tabella 4 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le tre scale che costituiscono l'area degli Aspetti lavorativi positivi. Come indicato, la scala del Significato attribuito al lavoro mostra punteggi medi più alti del cut-off superiore dello strumento (75), indicando la presenza di un fattore di protezione significativo per il benessere lavorativo.

Tabella 4. Medie e Deviazioni Standard delle scale di Aspetti lavorativi positivi.
Le medie indicate in rosso indicano i punteggi che superano il cut-off superiore.

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Possibilità di crescita professionale	72,95	13,73
Variazioni nel ritmo e nelle mansioni	66,69	17,29
Significato del lavoro	80,52	17,37
Senso di appartenenza al luogo di lavoro	67,78	16,31

Allo scopo di comprendere meglio queste dimensioni sono stati analizzati singolarmente alcuni item.

Dall'analisi emerge che ben oltre l'80% del campione dichiara di sentire che il proprio lavoro è importante (Figura 15). Inoltre, circa il 79% del campione dichiara di sentirsi motivato e coinvolto nel proprio lavoro (Figura 16).

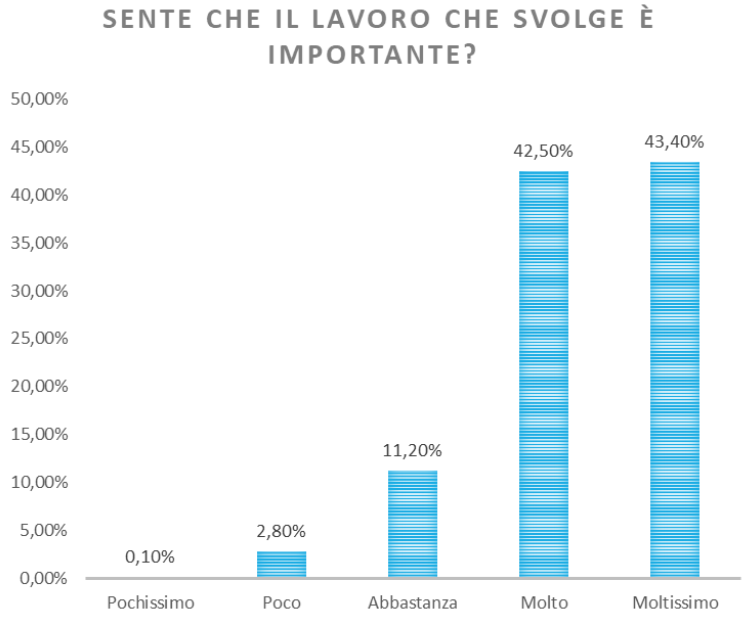

Figura 15. Percezione dell'importanza del proprio lavoro

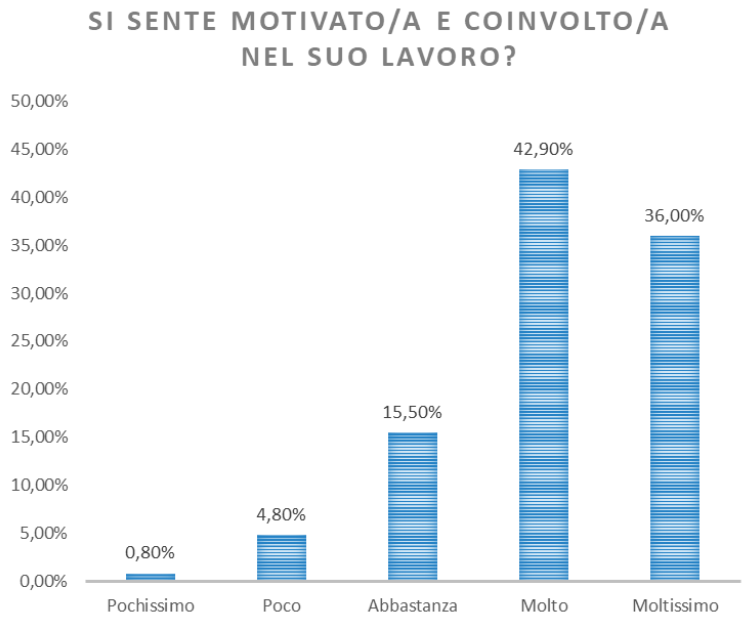

Figura 16. Percezione della motivazione e del coinvolgimento nel proprio lavoro

Analizzando le differenze geografiche nei punteggi, emerge che i dirigenti provenienti dal Sud e/o dalle Isole mostrano livelli significativamente più alti di prevedibilità del lavoro. Gli altri due gruppi di dirigenti sono a rischio, in quanto il loro punteggio medio è sotto il cut off inferiore (Figura 14; nella figura, la linea rossa indica il cut-off superiore dello strumento, pari a 75).

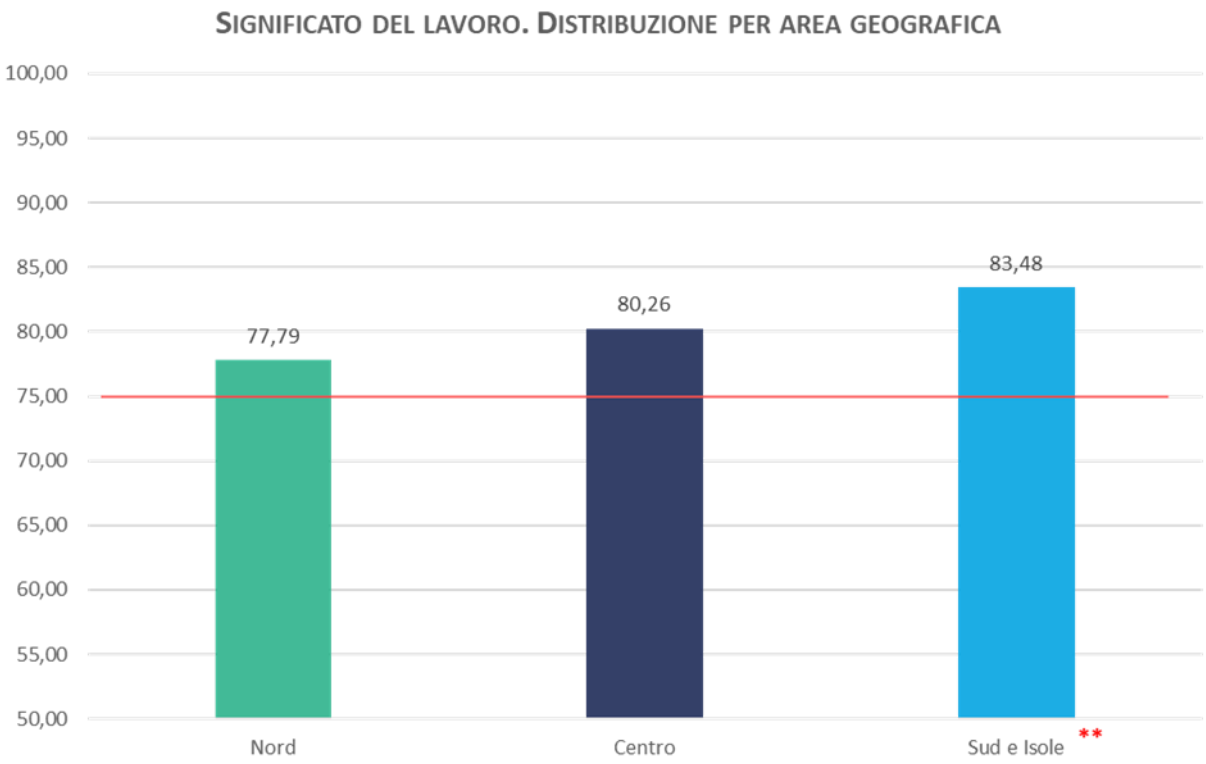

Figura 17. Distribuzione del Significato del lavoro per area geografica.

*** = Le differenze sono statisticamente significative (p=.000).*

Aspetti relazionali

La Tabella 5 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le due scale che costituiscono gli Aspetti relazionali. Come indicato, nessuna scala mostra punteggi superiori o inferiori ai cut-off dello strumento. Ciò indica che le dimensioni studiate non costituiscono fattori di rischio o di protezione significativi.

Tabella 5. Medie e Deviazioni Standard delle scale di Aspetti relazionali.

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Supporto sociale dai colleghi	55,37	20,34
Apprezzamento del lavoro da parte degli altri	67,10	16,24

Insicurezza e soddisfazione lavorativa

La Tabella 6 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le due scale che costituiscono l'area Insicurezza e soddisfazione lavorativa. Come indicato, nessuna scala mostra punteggi superiori o inferiori ai cut-off dello strumento. Ciò indica che le dimensioni studiate non costituiscono fattori di rischio o di protezione significativi.

Tabella 6. Medie e Deviazioni Standard delle scale dell'area Insicurezza e soddisfazione lavorativa

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Preoccupazione per un possibile trasferimento	42,18	27,08
Soddisfazione lavorativa	51,17	17,28

Rapporti tra lavoro e vita privata

La Tabella 7 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le due scale che costituiscono l'area dei Rapporti tra lavoro e vita privata. Come indicato, la scala dell'Influenza del lavoro nella vita privata supera il cut-off superiore dello strumento (75) configurandosi come fattore di rischio significativo, mentre la scala dell'influenza della vita privata nel lavoro si colloca molto al d sotto del cut-off inferiore dello strumento (25), mostrando l'assenza significativa di influenze negative della vita privata nel contesto lavorativo.

Tabella 7. Medie e Deviazioni Standard delle scale dell'area Rapporti tra lavoro e vita privata

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Influenza del lavoro nella vita privata	79,38	21,83
Influenza della vita privata nel lavoro	8,88	19,45

Allo scopo di comprendere meglio il tipo di rischio a cui sono esposti i dirigenti, sono stati analizzati singolarmente alcuni item.

Dall'analisi emerge che circa il 50% del campione dichiara che il proprio lavoro gli toglie tempo ed energie al punto da avere effetti negativi sulla vita privata (Figura 18). Mentre il 79% non ritiene che la vita privata incida sul lavoro (Figura 19).

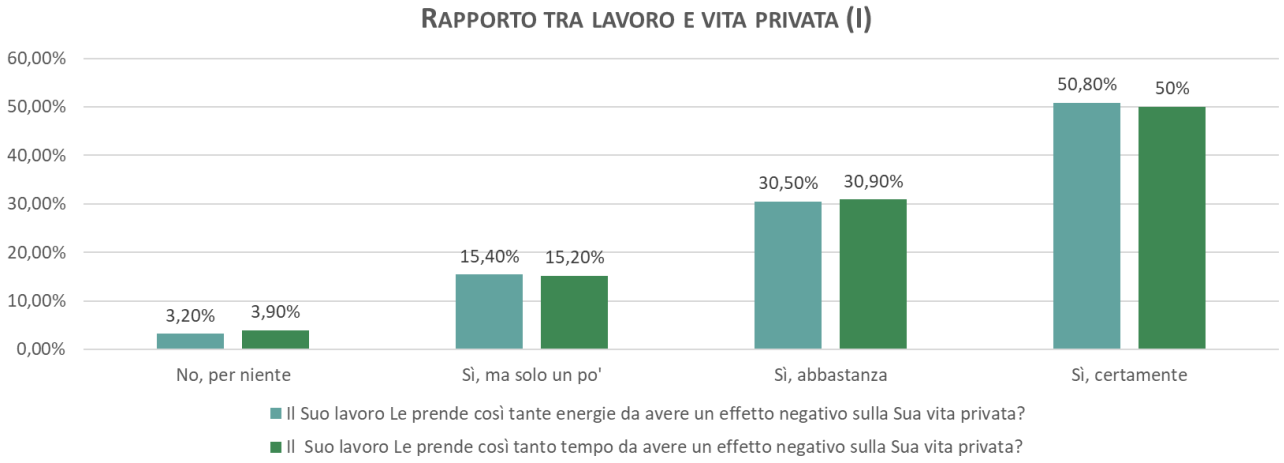

Figura 18. Influenza del lavoro nella vita privata

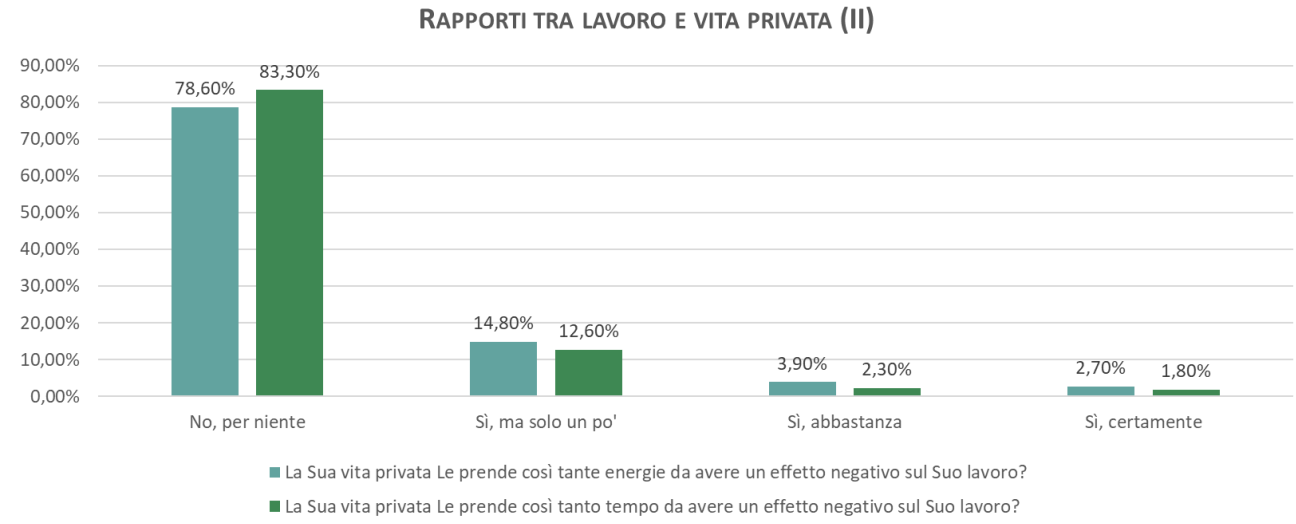

Figura 19. Influenza della vita privata sul lavoro

Analizzando le differenze geografiche nei punteggi, emerge che i dirigenti provenienti dal Sud e/o dalle Isole mostrano livelli significativamente più alti di influenza della vita privata nel lavoro. Malgrado ciò, tutti i dirigenti, a prescindere dalla provenienza geografica, mostrano punteggi medi più bassi del cut-off inferiore (Figura 20; nella figura, la linea rossa indica il cut-off inferiore dello strumento, pari a 25). Il confronto per area geografica circa l'influenza del lavoro sulla privata,

invece, non ha evidenziato differenze significative. Ciò indica che i sotto-gruppi di dirigenti sono esposti al rischio di influenza negativa del lavoro nella vita privata senza differenze relative alla provenienza geografica.

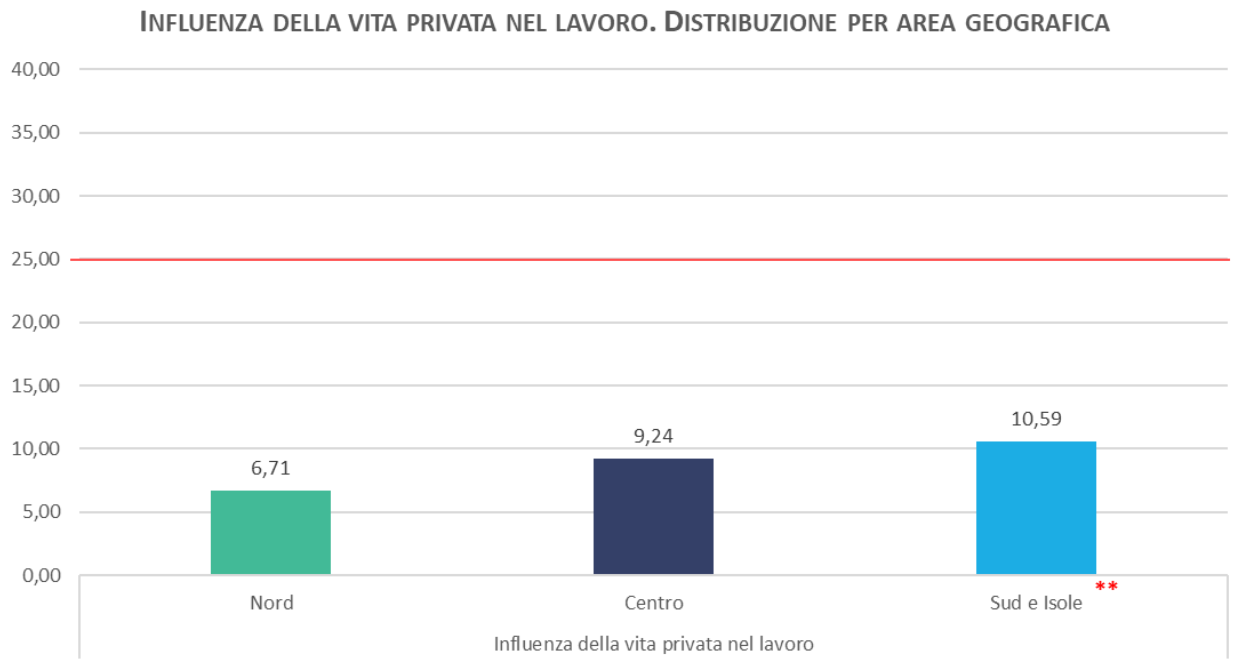

Figura 20. Distribuzione dell'Influenza della vita privata nel lavoro per area geografica.

*** = Le differenze sono statisticamente significative (p=.000).*

Condizioni di salute

La Tabella 8 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per le sette scale che costituiscono l'area Condizioni di salute. Come indicato, nessuna scala mostra punteggi superiori o inferiori ai cut-off dello strumento. Ciò indica che le dimensioni studiate non costituiscono fattori di rischio significativi.

Tabella 8. Medie e Deviazioni Standard delle scale relative alle Condizioni di salute

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Stato di salute generale percepito	47,08	20,95
Problemi del sonno	51,71	24,29
Burnout	63,38	22,86
Stress	58,74	22,09
Sintomi depressivi	35,52	22,65
Sintomi somatici	32,48	22,19
Sintomi cognitivi	33,47	21,14

Autoefficacia

La Tabella 9 mostra le statistiche descrittive (Media e Deviazione Standard) per la scala di Autoefficacia. Come indicato, la scala non mostra punteggi superiori o inferiori ai cut-off dello strumento. Ciò indica che l'autoefficacia non costituisce un fattore di protezione significativo.

Tabella 9. Medie e Deviazioni Standard per la scala di Autoefficacia

Statistiche descrittive		
	Media	Deviazione Standard
Autoefficacia	61,84	17,09

Esperienze negative a scuola

In questa sezione del questionario è stato chiesto ai partecipanti di indicare un loro eventuale coinvolgimento, nel ruolo di vittima, di alcune esperienze relazionali indesiderate a scuola.

Per quanto riguarda la sezione Attenzioni sessuali indesiderate, il 5% dei dirigenti dichiara di aver subito attenzioni sessuali indesiderate a scuola. La Figura 21 indica gli autori dichiarati dai partecipanti interessati.

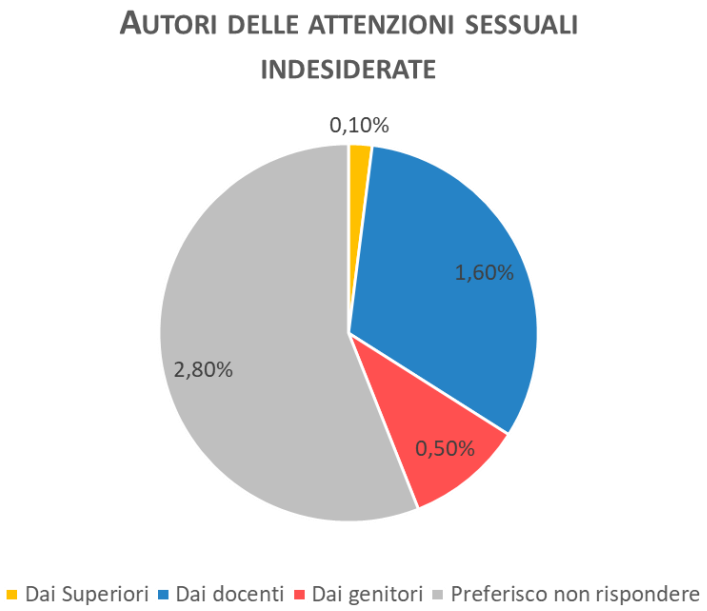

Figura 21. Autori dichiarati delle attenzioni sessuali indesiderate

Per quanto riguarda la sezione Minacce di violenza, il 23,1% dei dirigenti dichiara di aver subito minacce di violenza a scuola. La Figura 22 indica gli autori dichiarati dai partecipanti interessati. Non si evidenziano differenze per area geografica: in altre parole, i dirigenti dichiarano di essere stati destinatari di minacce a prescindere dalla loro provenienza geografica.

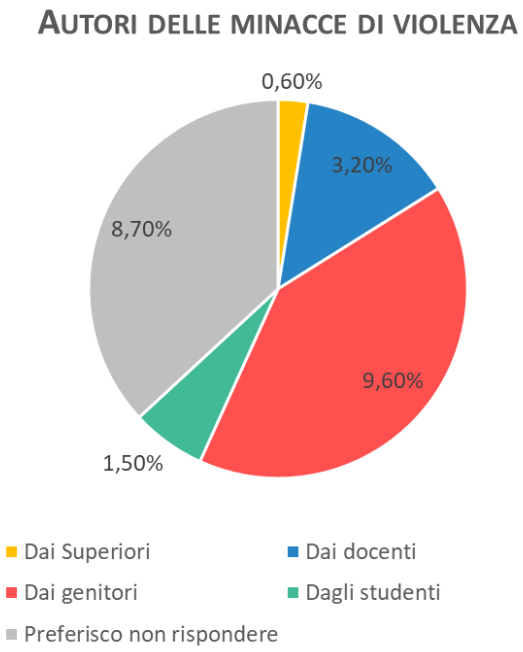

Figura 22. Autori dichiarati delle minacce di violenza

Per quanto riguarda la sezione Violenza fisica, lo 0.9% dirigenti dichiara di aver subito violenza fisica a scuola. La Figura 23 indica gli autori dichiarati dai partecipanti interessati.

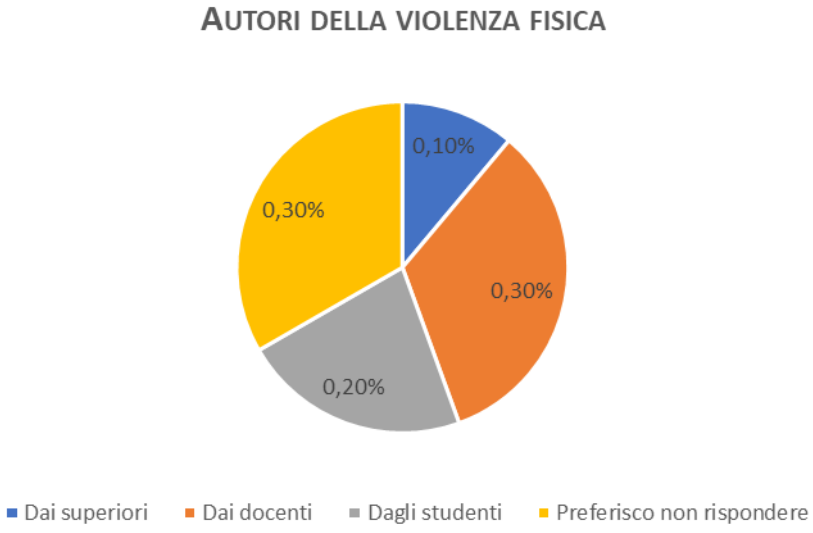

Figura 23. Autori dichiarati della violenza fisica

Per quanto riguarda la sezione Prese in giro spiacevoli, il 23,6% dei dirigenti dichiara di aver subito prese in giro spiacevoli a scuola. La Figura 24 indica gli autori dichiarati dai partecipanti interessati.

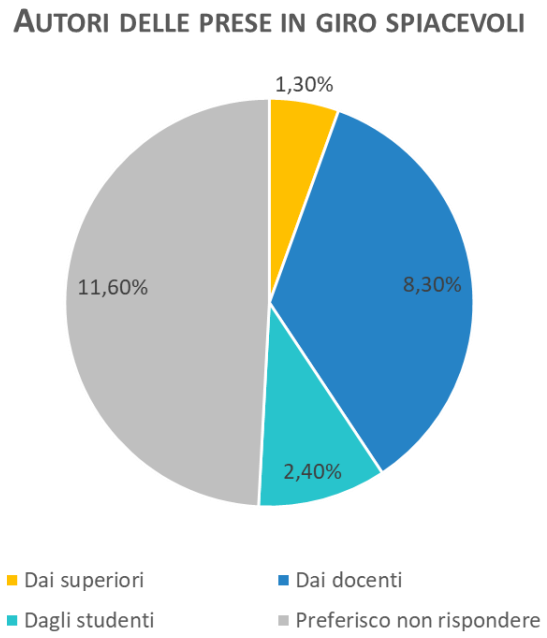

Figura 24. Autori dichiarati delle prese in giro spiacevoli

Per quanto riguarda la sezione Conflitti o litigi, 65,8% dei dirigenti dichiara di essere stato coinvolto in conflitti o litigi sul luogo di lavoro. La Figura 25 indica gli autori dichiarati dai partecipanti interessati.

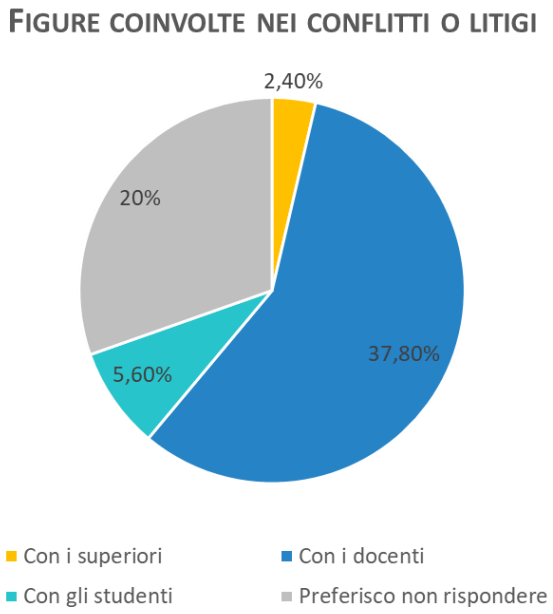

Figura 25. Figure con cui i partecipanti hanno dichiarato di aver avuto un litigio a scuola

2. Analisi correlazionali

In accordo con l'interesse per le dimensioni di salute e benessere, sono state condotte alcune analisi di associazione, che hanno evidenziato le relazioni tra i principali fattori di rischio e protezione presi in considerazione. In particolare, si mostrano le correlazioni relative a: Richieste e ritmi lavorativi, Significato del lavoro, Rapporti tra lavoro e vita privata.

Richieste e ritmi lavorativi

Le richieste lavorative, cognitive, emotive e i ritmi a lavoro sono associati positivamente. Pertanto, all'aumentare di una richiesta (o del ritmo lavorativo), aumentano anche le altre (Tabella 10).

Tabella 10. Correlazioni tra le richieste e i ritmi lavorativi.

*** = Le associazioni sono statisticamente significative (p<.01).*

	Richieste lavorative	Ritmi lavorativi	Richieste cognitive	Richieste emotive	Richieste di nascondere le emozioni
Richieste lavorative	-				
Ritmi lavorativi	,443**	-			
Richieste cognitive	,226**	,451**	-		
Richieste emotive	,367**	,440**	,483**	-	
Richieste di nascondere le emozioni	,164**	,329**	,411**	,424**	-

Le richieste lavorative percepite aumentano al diminuire del senso di appartenenza al luogo di lavoro, della prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione, del senso di riconoscimento del proprio lavoro, del senso della chiarezza del proprio ruolo professionale, dell'apprezzamento del lavoro da parte degli altri (Tabella 11).

Tabella 11. Correlazioni tra le richieste lavorative e alcune variabili lavorative positive

*** = Le associazioni sono statisticamente significative (p<.01).*

	Senso di appartenenza al luogo di lavoro	Senso di riconoscimento del proprio lavoro	Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale	Apprezzamento del lavoro da parte degli altri
Richieste lavorative	-,159**	-,232**	-,232**	-,191**

Significato del lavoro

Il significato del lavoro percepito dai dirigenti aumenta all'aumentare della variazione nelle mansioni svolte, della possibilità di crescita professionale, del senso di appartenenza al luogo di lavoro, della prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione, del senso di riconoscimento del proprio lavoro, del senso della chiarezza del proprio ruolo professionale (Tabella 12).

Tabella 12. Associazioni tra Significato del lavoro ed altre dimensioni lavorative

*** = Le associazioni sono statisticamente significative (p<.01).*

	Possibilità di crescita professionale	Variazioni nel ritmo e nelle mansioni	Senso di appartenenza al luogo di lavoro	Prevedibilità del lavoro rispetto alle informazioni fornite dall'Amministrazione	Senso di riconoscimento del proprio lavoro	Senso della chiarezza del proprio ruolo professionale	Apprezzamento del lavoro da parte degli altri
Significato del lavoro	,448**	,169**	,597**	,208**	,242**	,387**	,350**

Il significato del lavoro percepito dai dirigenti risulta protettivo rispetto all'emersione di difficoltà psicofisiche, quali sintomi depressivi e cognitivi (Tabella

Tabella 14. Associazioni tra significato del lavoro e benessere professionale

13), e di conflitti sul luogo di lavoro (Tabella 14). Inoltre, aumenta il senso di autoefficacia (Tabella 14).

Tabella 13. Associazioni tra significato del lavoro e stato di salute

	Sintomi depressivi	Sintomi cognitivi
Significato del lavoro	-,242**	-,179**

	Conflitti sul luogo di lavoro	Autoefficacia
Significato del lavoro	-,150**	,321**

Rapporti tra lavoro e vita privata

L'influenza del lavoro nella vita privata è associata alla quantità di richieste di ogni genere provenienti dal contesto professionale, e aumenta al diminuire della soddisfazione lavorativa. In particolare, l'influenza del lavoro nella vita privata aumenta soprattutto all'aumentare delle richieste lavorative ed emotive e dei ritmi lavorativi. Inoltre, riduce il livello di soddisfazione lavorativa (Tabella 15).

Tabella 15. Associazioni tra l'influenza del lavoro nella vita privata ed alcuni fattori di rischio

	Richieste lavorative	Ritmi lavorativi	Richieste emotive	Soddisfazione lavorativa
Influenza del lavoro nella vita privata	,481**	,476**	,398**	-,462**

3. Modelli di analisi di tipo predittivo

Influenza di alcuni fattori di rischio sui principali indicatori di malessere professionale

Scopo di questa sezione è verificare il ruolo dei principali fattori di rischio emersi nell'indagine nella possibile emersione dei principali indicatori di malessere psicofisico professionale: il burnout, lo stress e lo stato di salute percepito. A questo proposito, la Tabella 16 mostra la percentuale di varianza spiegata di stress, burnout e stato di salute nel modello che coinvolge le variabili di rischio.

Tabella 16. Modello predittivo di rischio

Modello di rischio			
	Stress	Burnout	Stato di salute
Richieste lavorative	***	***	***
Ritmi lavorativi	***	***	*
Richieste cognitive	n.s.	*	*
Richieste emotive	***	***	***
Richieste di nascondere le emozioni	n.s.	n.s.	n.s.
% di varianza spiegata	36%	34%	10%

*** = Gli effetti sono statisticamente significativi (p<.001); *=Gli effetti sono statisticamente significativi (p<.05).*

Differenze di rischio per area geografica ed età

I dirigenti non mostrano differenze di rischio in base all'area geografica. Come mostrato nella Figura 26, i livelli di stress, burnout e stato di salute generale non differiscono tra i tre sotto-gruppi. Inoltre, le analisi di correlazioni mostrano che i dirigenti più giovani sono a maggiore rischio di sviluppare stress (coefficiente di Pearson=-.160, p<.01) e burnout (coefficiente di Pearson=-.125, p<.01).

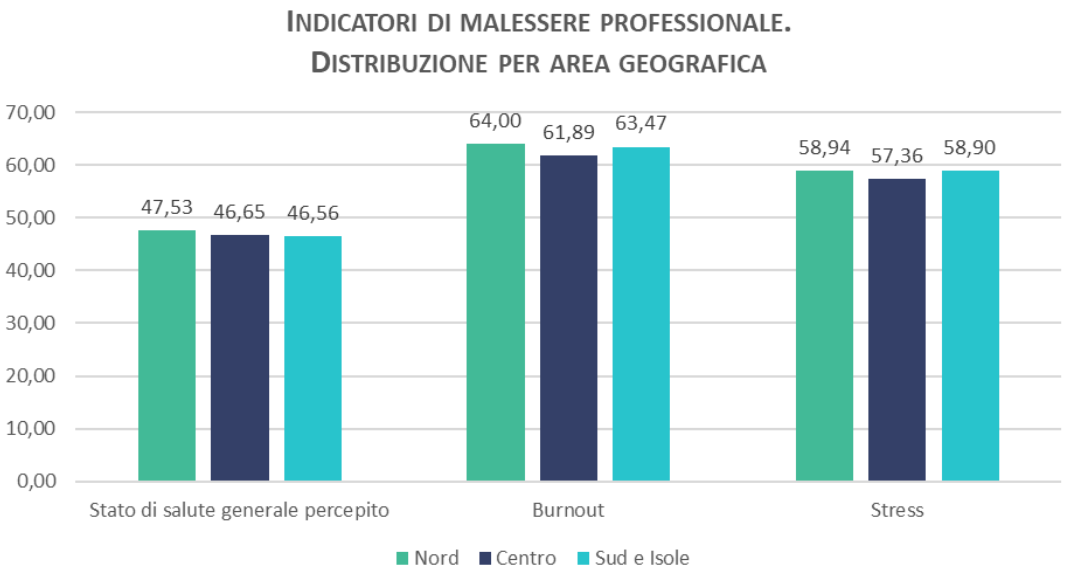

Figura 26. Distribuzione degli indicatori di malessere tra le aree geografiche

Conclusioni

Complessivamente, i risultati riportati mostrano una condizione a forte rischio di malessere psicofisico, relativo soprattutto a due dimensioni: le richieste percepite e il rapporto con l'Amministrazione. Emerge altresì un importante fattore di protezione: il significato attribuito alla propria professione. Questo elemento, combinato ad altri fattori individuali di protezione che risultano essere nella media (ad es., soddisfazione lavorativa), potrebbe contribuire ad abbassare il rischio di malessere professionale. Allo stesso tempo, rimane da esplorare più a fondo il ruolo delle relazioni a scuola: sebbene con percentuali medio-basse, infatti, i partecipanti all'indagine riportano di aver esperito relazioni indesiderate più o meno gravi. Malgrado molti dei dirigenti coinvolti in interazioni di questo genere abbiano preferito non dichiarare gli autori degli atti violenti, minacciosi, o irrispettosi dei quali sono stati oggetto, i dati raccolti rappresentano un importante campanello d'allarme. In questo quadro, un lavoro sistemico sui fattori di protezione e prevenzione del rischio per la salute fisica e psicologica dei dirigenti si mostra necessario non solo per il benessere del singolo dirigente, ma anche per la salute dell'organizzazione che dirige e delle professionalità con cui lavora.