

RICERCHE

Gli effetti del burn-out e di basse percezioni del contesto lavorativo degli insegnanti sulle condizioni di Benessere e Disagio degli studenti: un'indagine sulla scuola secondaria di primo grado di Roma e Salerno

The effects of the burn-out and the low perceptions of the teachers' working context on the conditions of Well-being and Ill-being of the students: a survey on the lower secondary school of Rome and Salerno

Irene Stanzione, Università degli Studi di Roma "Sapienza"

Marika Calenda, Università degli Studi della Basilicata

ABSTRACT ITALIANO

Lo studio mira ad approfondire gli aspetti di malessere e le percezioni di contesto degli insegnanti della scuola secondaria di primo grado, partendo dalla prospettiva di un loro possibile ruolo nelle percezioni del contesto scolastico e nelle condizioni di benessere e disagio dei loro studenti. Sono stati utilizzati due strumenti di misura su un campione di 225 insegnanti: il primo strumento rileva le condizioni di burn-out (il Maslach Burn-out inventory General Survey – Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002), il secondo strumento rileva le percezioni del contesto lavorativo (Management Standard Indicator Tool – Rondinone et al., 2012). I dati sono stati incrociati con quelli relativi alle misurazioni di benessere e disagio dei loro studenti. Questo studio si è posto l'obiettivo di considerare i diversi livelli che compongono il contesto scuola (studenti, classi, insegnanti) cercando di integrare i punti di vista dei vari interlocutori e studiandone i reciproci effetti.

ENGLISH ABSTRACT

The study aims to investigate aspects of discomfort and contextual perceptions of secondary school teachers, watching their possible role in the perceptions of the school context and in the conditions of well-being and ill-being of students.

Two measuring instruments were used on a sample of 225 teachers. The first instrument detects Burn-out conditions (the Maslach Burn-out inventory General Survey - Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002), the second instrument detects the perceptions of the working context (Management Standard Indicator Tool - Rondinone, 2012). The data were crossed with those relating to the measurements of well-being and discomfort of their students. This study has set itself the objective of considering the different levels of the school context (students, classes, teachers) trying to integrate the points of view of the various interlocutors studying their mutual effects.

Premessa

L'insegnante è l'elemento di contesto più determinante all'interno della scuola e le sue condizioni di benessere e disagio hanno un impatto sulle sue pratiche didattiche e, in generale, sulle pratiche lavorative. In questo contributo sono stati presi in considerazione

Autore per la Corrispondenza: Irene Stanzione, Dipartimento di psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione, Università degli Studi di Roma "Sapienza", via Carlo Fea 2- Roma
E-Mail: irene.stanzione@uniroma1.it

sia elementi di stress individuale che fattori di contesto legati all'organizzazione. Le condizioni individuali degli insegnanti e organizzative del contesto si intersecano fino ad avere ricadute indirette sull'esperienza scolastica degli studenti sul piano delle relazioni, dei processi e degli esiti di apprendimento. Considerare l'interrelazione tra le condizioni degli studenti e le condizioni degli insegnanti permette l'ampliamento di uno scenario che è per sua natura complesso: questo è possibile solo identificando i problemi nella loro complessità e le risorse possibili affinché un insegnante risponda al suo difficile compito. L'analisi dei fattori di stress e la loro natura dettata da condizioni del contesto lavorativo aiutano ad ampliare la prospettiva di studio in un'ottica globale.

Stress lavoro-correlato e percezioni del contesto lavorativo: uno strumento di misura

Lo stress lavoro correlato è un costrutto studiato dalla seconda metà del XX secolo. I modelli più influenti di stress sono quelli elaborati da Karasek e da Siegrist: il primo sosteneva che lo stress lavoro correlato fosse il risultato di alte richieste di produzione, accompagnate da un basso controllo del lavoro, mitigato dal supporto sociale (Karasek, 1979); il secondo considerava lo stress come derivante da uno squilibrio tra sforzo richiesto e ricompensa (Siegrist, 1996). Il problema dello stress lavoro correlato è stato sempre più indagato negli studi degli ultimi anni (Benavides et al., 2002) e sono state offerte diverse interpretazioni e definizioni al costrutto. Alcune teorie focalizzano l'attenzione sulla relazione tra individuo e ambiente di lavoro come fonte di stress (Cox et al., 2000), mentre altre ipotizzano che lo stress sia la percezione che le richieste fatte all'individuo dal contesto lavorativo possano superare le capacità e le risorse individuali, soprattutto in una situazione in cui la persona si aspetta un vantaggio in termini di costi-benefici (Fonareva et al., 2012; Nadri et al., 2014).

La ricerca ha mostrato come questo problema non riguardasse principalmente la salute dei lavoratori, ma anche l'efficienza produttiva stessa: lo stress da lavoro porta un aumento di assenza per malattia (Vahtera et al., 2000), configurandosi come problema significativo a livello produttivo e costituendo una delle principali cause di malattia cronica. Inoltre, a causa dello stress lavoro correlato si perdono milioni di ore lavorative (Edwards et al., 2008). Dunque, la salute e la sicurezza sul lavoro, relativamente a problematiche collegate allo stress, sono importanti per il benessere dei lavoratori, per la produttività delle imprese e per l'economia della società. Studi suggeriscono che circa il 50% - 60% di tutti i giorni lavorativi persi hanno qualche legame con lo stress lavoro correlato (Cox et al., 2000).

Anche gli interventi per contrastare lo stress lavoro correlato sono diversamente focalizzati. Inizialmente, la maggior parte delle strategie si concentrava sul benessere individuale, con un approccio comportamentale sull'apprendimento da parte del singololavoratore a gestire e controllare il proprio stress. In seguito, gli interventi si sono focalizzati sull'aspetto organizzativo del lavoro e sul clima, lavorando sulle relazioni sociali, sulle condizioni del posto del lavoro e sulle competenze relazionali dei lavoratori. Nel 2004 l'Health and Safety Executive (HSE) ha sviluppato in Gran Bretagna il Management Standard Indicator Tool, un questionario di 35 item che misura sette scale, ognuna corrispondente ad un ambito lavorativo associato allo stress, con l'obiettivo di

individuare i fattori da cui deriva lo stress lavoro correlato e aiutare le organizzazioni e le aziende a valutarlo e gestirlo. Per ogni ambito, l'HSE ha indicato dei livelli ottimali per ridurre il livello di stress: tali livelli possono essere usati come obiettivi per interventi volti a migliorare le condizioni dei lavoratori (Guidi et al., 2012).

Lo strumento è stato riadattato per il contesto italiano da parte dell'INAIL che lo ha tradotto come "questionario strumento indicatore" e lo ha validato nel 2012 (Rondinone et al., 2012). Da quando l'HSE ha proposto lo strumento, quest'ultimo è stato trovato valido non solo per misurare lo stress lavoro correlato all'interno delle organizzazioni, ma è anche stato utilizzato in maniera sempre crescente per trovare soluzioni di contrasto al problema.

I continui cambiamenti nel mondo del lavoro stanno ponendo crescenti richieste ai lavoratori. Esternalizzazione, ridimensionamento, maggiore necessità di flessibilità in termini di funzioni e competenze, aumento dell'uso di contratti temporanei, maggiore insicurezza del posto di lavoro, maggiori carichi di lavoro e maggiore pressione e scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, sono tutti fattori che contribuiscono allo stress lavoro-correlato (Rondinone et al., 2012). La stessa definizione di stress lavoro correlato viene anche criticata (Chirico, 2017) perché si preferisce quella di «rischi psico-sociali» che include nuovi ed emergenti fattori di rischio, come la combinata esposizione ai rischi fisici e psicosociali, l'insicurezza lavorativa, l'intensificazione lavorativa, l'alto carico emotivo legato al burn-out, i problemi del bilanciamento vita-lavoro. Occorre tener conto di questa differenza per elaborare strategie di intervento efficaci (Chirico, 2017).

Il Job burn-out

In ambito lavorativo, il fenomeno dell'eccesso di stimolazioni esterne che incide negativamente sull'abilità adattiva della persona è stato descritto per la prima volta all'inizio del '900 da Kraepelin che mise in evidenza come le scarse risorse pubbliche della psichiatria e le condizioni della vita professionale degli operatori di questo settore potessero talora comportare delle conseguenze negative sull'attività e il comportamento del personale come, per esempio, il rapido esaurimento del medico (Chirico & Ferrari, 2014). Il burn-out differisce dallo stress lavoro correlato in quanto mentre quest'ultimo è definito come uno squilibrio tra risorse individuali e richieste, interne ed esterne, il burn-out si riferisce a un insuccesso nel processo di adattamento accompagnato a un malfunzionamento cronico (Botticelli et al., 2012). Il burn-out è stato riconosciuto ufficialmente dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel maggio 2019 all'interno della classificazione dei disturbi ICD-11. Letteralmente la parola vuol dire «bruciato», «logorato», «fuso», ed è la traduzione di un prolungato squilibrio tra investimenti e risultati, tra richieste e risorse (Borgogni & Consiglio, 2005). Al fenomeno è stato idealmente identificato il suo opposto, il job engagement, ovvero la propensione dell'individuo a lavorare con grande energia, ad essere emozionalmente coinvolto e a sentirsi efficace nel proprio lavoro (Chirico & Ferrari, 2014).

La prima teorizzazione del costrutto è stata sistematizzata da Freudenberg (1974) con un approccio prettamente clinico per poi essere ripreso e ampliato da Christina Maslach in un'ottica psico-sociale. Freudenberg (1974) lo ha descritto come un fuoco che devasta le energie, l'immagine di sé, le aspettative di individui che hanno investito molte forze nel lavoro, individuando quindi proprio nelle persone più coinvolte nelle pratiche lavorative un rischio maggiore. Il fenomeno è particolarmente accentuato nell'ambito delle professioni di cura, medici, infermieri, educatori, dove viene richiesto un grosso impegno in termini di accudimento, riabilitazione, relazioni. Le persone, assorbite dalle necessità altrui, si mettono a completa disposizione non preservando i propri bisogni e non mantenendo quindi un equilibrio tra risorse e richieste. Il modello Maslach, certamente il più diffuso, comprende tre dimensioni (Botticelli et. al, 2012; Borgogni & Consiglio 2005; Leiter & Maslach 2000):

1. Esaurimento emotivo: il soggetto, come risultato di un prolungato vissuto di emozioni stressanti e negative, si sente logorato e sopraffatto, prova la sensazione di aver esaurito le proprie energie emotive e psicologiche fino a non riuscire a ritrovare le risorse necessarie ad affrontare il lavoro.

2. Depersonalizzazione: il soggetto si distacca umanamente dall'utenza iniziando a provare indifferenza e cinismo verso la manifestazione dei bisogni altrui che legge come minaccia per sé. Il lavoratore inizia ad assumere un comportamento distaccato abbassando il livello di entusiasmo e coinvolgimento.

3. Ridotta realizzazione professionale/inefficacia lavorativa: il soggetto inizia a provare un sentimento di inadeguatezza nello svolgimento delle sue mansioni, sviluppando credenze negative su di sé, come il pensiero di sentirsi incapace di svolgere il lavoro efficacemente. L'abbassamento della fiducia rispetto all'efficacia delle sue azioni lavorative aumenta l'insoddisfazione e la mancanza di stima nei confronti delle proprie capacità.

La sindrome non ha cause univoche ma è il risultato della interazione di molteplici dimensioni: i fattori socio-demografici, le variabili della personalità, gli stili di vita, le risorse sociali, le caratteristiche del luogo di lavoro. I sintomi si possono manifestare a livello fisico, psicologico e comportamentale (Botticelli et. al, 2012).

Il Burn-out degli insegnanti

Si sta assistendo a un crescente interesse da parte del mondo della ricerca per i fenomeni di burn-out degli insegnanti. Uno studio di Lodolo D'oria del 2009 mostrava come il grado di consapevolezza del fenomeno da parte della categoria professionale dei docenti fosse molto basso con una quasi assenza delle capacità necessarie a riconoscere il fenomeno e della conoscenza della normativa di riferimento in tutela della propria salute da parte degli insegnanti. La scuola è infatti regolata dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro introdotto con Decreto Legislativo n. 81, 9 aprile 2008, modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106, 3 agosto 2009, che inserisce importanti novità sullo stress-lavoro correlato. Il Decreto fa riferimento alla salute seguendo la definizione fornita dall'OMS e cioè «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità». La valutazione dei rischi «deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di

lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004» (art. 28). Ogni Istituto deve redigere un documento di Valutazione del Rischio di cui il Dirigente è il responsabile.

Come sottolineano Bassi e Delle Fave (2008), il problema non è marginale soprattutto in considerazione del ruolo chiave che l'insegnante riveste nello sviluppo e nell'orientamento degli individui. L'eredità culturale che gli insegnanti sono responsabili di tramandare non riguarda solo il sapere nozionistico ma anche le componenti dell'identità individuale e della costruzione dei valori. L'esperienza e lo stato di salute dell'insegnante hanno quindi una doppia importanza: in primo luogo c'è la considerazione e il rispetto delle condizioni di vita individuale, in secondo luogo la presa di responsabilità delle conseguenze sui soggetti terzi che fanno parte del contesto, prima di tutto gli studenti. Le ricadute sull'apprendimento sono evidenti ed è dunque sterile usare un approccio scisso tra ciò che a scuola si dovrebbe fare e insegnare, e le condizioni reali in cui vivono gli insegnanti. In tal senso, le affermazioni di Damiani (2011) si configurano come particolarmente attinenti per dar voce all'importanza di considerare i fattori di burn-out della professione insegnante in un'ottica non solo di cura ma di percorsi formativi e di nuova professionalizzazione:

[...] si prospetta una possibile (e più efficace) rilettura del fenomeno del burn-out dei nostri insegnanti come un'esperienza di "fisiologica sofferenza professionale", nei confronti della quale si evidenziano e si legittimano, con maggior chiarezza, (oltre alle pericolose e spesso sterili attribuzioni personologiche) nuovi bisogni e nuovi percorsi formativi di professionalizzazione.

La necessità di disporre tempi e spazi per rendere visibili e comparabili temi e problemi dell'esperienza relazionale in ambito scolastico si propone la doppia finalità dello stare bene a scuola (per i docenti come per i loro allievi), in termini di prevenzione primaria, secondaria e terziaria, e dell'efficacia del processo di insegnamento – apprendimento e del successo scolastico. Le dimensioni evolutiva ed educativa, dello sviluppo e dell'apprendimento, non possono essere scisse e non possono essere trattate in modo parziale o peggio distorsivo senza compromettere la possibilità di una loro realizzazione autentica (p. 78).

Gli insegnanti sono soggetti a particolari fonti di stress dettate dalle caratteristiche peculiari del contesto scolastico. Seguendo la categorizzazione di Brown e Ralph (1992), Botticelli (et al. 2012) riporta sei categorie che rappresentano i più comuni fattori di stress:

1. Relazione insegnante/alunno: si associano a questa categoria tutte le dimensioni che riguardano gli aspetti della classe e della composizione del gruppo. Rientrano quindi la presenza di "casi difficili" ma anche il livello di disciplina tenuto dalla classe e lo stile di comportamento.

2. Relazione con i colleghi: in questa categoria rientrano sia gli aspetti relazionali (conflitti e differenze interpersonali con i colleghi) sia la distribuzione del carico lavorativo. Alcuni aspetti sono di ordine organizzativo le difficoltà di comunicazione o l'inserimento di persone neo-assunte.

3. Relazione con i genitori/comunità: relazioni di conflitto con il nucleo familiari degli

alunni, una percezione di mancata fiducia e riconoscimento del ruolo, un eccessivo distacco tra le visioni educative senza punti di accordo.

4. **Innovazione e cambiamento:** questa categoria comprende un livello macro-organizzativo e istituzionale in cui si assiste, specificatamente nel contesto italiano, a frequenti riforme dei sistemi educativi che non vedono un giusto grado di coinvolgimento delle parti in causa. Questo porta a un sentimento di impotenza e una mancanza di risorse nell'affrontare le trasformazioni che si percepiscono, ed effettivamente sono, calate dall'alto.

5. **Gestione organizzativa dell'istituto scolastico:** rispetto alla gestione organizzativa il ruolo del dirigente scolastico è determinante nella percezione degli insegnanti dell'intero sistema. Il supporto, non solo emotivo ma organizzativo, gli stili comunicativi, la comunicazione dei cambiamenti e la distribuzione dei carichi di lavoro sono solo parte della macchina organizzativa. Rientra in questa categoria anche il grado di coinvolgimento dell'insegnante nei processi di decision making e la percezione di autonomia e controllo nelle scelte professionali.

6. **Fattori temporali e legati alla mansione:** aumento delle ore di lavoro, della complessità dei compiti, frequenza delle riunioni, frequenza di richieste di mansioni fuori orario lavorativo, l'inefficacia dei momenti di gruppo, l'assenza di momenti formativi.

Metodo

Disegno di ricerca

La ricerca vede le sue origini nel 2015 all'interno del percorso di dottorato di Irene Stanzone presso il Dipartimento di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione di Sapienza Università di Roma. Il lavoro, nel suo complesso, propone di inserirsi nel filone degli studi sul benessere e disagio in ambito scolastico, adottando una prospettiva di approfondimento degli aspetti di contesto, attraverso un approccio quali-quantitativo basato sulle analisi delle percezioni degli studenti e degli insegnanti. Per raggiungere questo scopo sono stati portati avanti due studi al fine di rendere la prospettiva di analisi il più ampia possibile.

Il primo studio ha riguardato la validazione di uno strumento di misura che indagasse i fattori di benessere e disagio degli studenti nella scuola secondaria di primo grado (Stanzone, 2017). Questo questionario, intitolato "Come ti senti?" (CTS) è stato messo in relazione ad un ulteriore strumento di rilevazione delle percezioni del contesto scolastico, il ECPQ (Educational Context Perceptions Questionnaire). Quest'ultimo, è stato riadattato per la popolazione di riferimento all'interno dello stesso studio (Stanzone & du Mérac, 2018).

Al termine delle rilevazioni quantitative, e nella prospettiva di restituire alle scuole un dato il più possibile arricchito, si è scelto di portare avanti un approfondimento tramite delle discussioni guidate con gruppi di studenti all'interno di alcune delle scuole campionate. Lo scopo era di approfondire gli aspetti già indagati con la rilevazione del questionario CTS. L'approfondimento ha permesso di dar voce agli studenti e di attribuire un ulteriore orizzonte di senso ai principali fattori di condizionamento del benessere e

disagio a scuola (Lucisano et al. 2018). Le discussioni hanno permesso anche di ampliare con aspetti qualitativi la restituzione dei dati alle scuole.

Il secondo studio, oggetto di questo contributo, si è posto l'obiettivo di indagare aspetti di burn-out degli insegnanti in relazione alle percezioni del contesto lavorativo (Stanzione & Calenda, 2018), partendo dalla prospettiva di un loro possibile ruolo nelle percezioni del contesto scolastico e nelle condizioni di benessere e disagio degli studenti. Tale decisione è giustificata dal riconoscimento del ruolo cruciale giocato dagli insegnanti nella costruzione delle condizioni di benessere e disagio degli studenti, in un'ottica interazionista in cui individuo e contesto sono in un reciproco e imprescindibile legame. Per questo, le condizioni di malessere degli insegnanti sono state trattate come variabili di contesto a cui gli studenti sono esposti. Queste possono quindi avere un effetto su come gli studenti percepiscono il contesto scolastico e sulle loro condizioni di benessere. Per raggiungere tale scopo, si sono rilevate le condizioni di burn-out e le percezioni del contesto lavorativo degli insegnanti e si sono messe in relazione con le dimensioni di benessere/disagio e percezioni di contesto scolastico dei loro studenti, indagate con il questionario CTS.

Questo contributo si propone di mostrare i risultati delle analisi condotte per corroborare l'ipotesi della presenza di un potenziale effetto dei livelli di burn-out degli insegnanti e delle percezioni di contesto lavorativo su come gli studenti percepiscono il contesto scolastico e sul loro Benessere/Disagio (Becker et al., 2014).

Lo studio

Come detto, uno degli scopi della somministrazione è stato quindi mettere in relazione gli aspetti relativi alle condizioni degli insegnanti con le percezioni degli studenti. Per questa ragione i test destinati agli insegnanti sono stati somministrati all'interno delle stesse scuole campionate per gli studenti ed è stato chiesto loro di indicare in quali classi e per quante ore insegnavano. Le ipotesi che hanno guidato lo studio sono le seguenti:

1. Corroborare la presenza di una relazione significativa tra le percezioni del contesto lavorativo e il burn-out negli insegnanti (Ravalier et al., 2013); i risultati possono essere consultati nel contributo di Stanzione e Calenda (2018);

2. Verificare la presenza di un potenziale effetto dei livelli di burn-out degli insegnanti e delle percezioni di contesto lavorativo su come gli studenti percepiscono il contesto scolastico e sul loro Benessere/Disagio (Becker et al., 2014); il presente contributo fa riferimento ai risultati di questa seconda ipotesi.

Gli strumenti somministrati agli insegnanti sono due: il primo strumento rileva le condizioni di burn-out (il Maslach Burn-out inventory General Survey – Bakker et al. 2002), il secondo strumento rileva le percezioni del contesto lavorativo (Management Standard Indicator Tool - Rondinone, 2012). Entrambi vengono presentati nel paragrafo "Misure". I dati relativi agli insegnanti sono stati incrociati con quelli degli studenti, inserendo per ogni studente una variabile riassuntiva delle diverse dimensioni misurate, composta dal punteggio medio in burn-out e percezioni di contesto pesato per le ore di insegnamento di ognuno dei suoi insegnanti della classe di appartenenza.

Questo studio si è posto un obiettivo piuttosto innovativo, dal momento che risultano ancora pochi gli approfondimenti che tengono in considerazione i vari livelli che

compongono il contesto scuola (studenti, classi, insegnanti) e cercano di integrare i punti di vista dei diversi interlocutori, studiandone i reciproci effetti. Non sono stati pochi, infatti, gli ostacoli che si sono incontrati in questa indagine e che hanno inciso sulla raccolta dei dati. Nonostante siano stati seguiti tutti i passaggi necessari in fase di contatto e si siano fornite tutte le informazioni obbligatorie sul trattamento dei dati e sulla privacy, molti insegnanti si sono mostrati restii a indicare le classi in cui insegnavano per paura di essere identificati e di subire una sorta di valutazione o giudizio da parte del proprio dirigente scolastico. Di conseguenza, in molti casi non è stato possibile ricondurre le risposte degli insegnanti alle classi. Il dato è perciò aggregato. Questo elimina la variabilità all'interno della classe, dal momento che ogni studente ha un punteggio complessivo medio relativo ai propri insegnanti, ma permette di verificare la variabilità tra le classi, nell'ipotesi che le condizioni degli insegnanti rivelino aspetti di contesto per gli studenti influenzandone le percezioni e le condizioni di benessere/disagio.

Quindi, con l'obiettivo di indagare gli effetti delle variabili dei docenti su quelle degli studenti, il burn-out e le percezioni di contesto lavorativo sono state trattate come delle variabili di contesto. Come spiegato precedentemente ad ogni soggetto appartenente ad una stessa classe è stata inserita una variabile di burn-out calcolata come un punteggio medio dei valori ottenuti dagli insegnanti appartenenti a quella classe, ponderato per le ore di insegnamento. La stessa operazione è stata condotta per le dimensioni del MSIT. Per indagare tali relazioni si sono condotte analisi della varianza e regressioni che hanno offerto delle indicazioni utili sia rispetto alla relazione tra le loro condizioni di burn-out e le percezioni del contesto lavorativo degli insegnanti, sia in riferimento ai loro studenti mostrando l'impatto di alcuni fattori sui livelli di disagio.

Campione

Il campione scelto degli insegnanti è un campione di convenienza. In particolare, è stata considerata la scuola secondaria di primo grado di alcuni istituti di Roma, Latina, Salerno e Provincia. Il campione finale conta 225 insegnanti (Tab.1), distribuiti proporzionalmente rispetto al numero di studenti coinvolti nelle scuole partecipanti. Per rispetto dell'anonimato, il questionario non richiedeva variabili socio-anagrafiche, come il genere o l'età, per cui non vengono riportate analisi descrittive delle caratteristiche del campione.

TAB. 1 - CAMPIONE INSEGNANTI

Provincia	Scuola	Frequenza	Percentuale
Roma	C	26	11.6%
Roma	D	22	9.8%
Roma	A	27	12%
Latina	B	31	13.8%
Salerno	I	12	5.3%
Salerno	E	19	8.4%

Provincia	Scuola	Frequenza	Percentuale
Roma	L	13	5.8%
Roma	G	18	8%
Salerno	F	17	7.6%
Roma	Varie	9	4%
Salerno	H	30	13.3%
	Totale	225	100%

Misure

Per le somministrazioni agli insegnanti sono stati utilizzati il Maslach Burn-out Inventory – General Survey (MBI-GS) e il Management Standard Indicator Tool. Vengono qui riportate in maniera puntuale le dimensioni degli strumenti e quello che intendono indagare.

Il primo strumento, l'MBI- GS, rileva tre dimensioni:

1. Esaurimento emotivo (6 item): la persona per via delle eccessive richieste dal punto di vista emotivo, sente di non avere più energie, da qui il termine “bruciato”, dal punto di vista sia psicologico che fisico, per continuare ad affrontare quotidianamente il lavoro che viene richiesto; esempio di item: “Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro”.

2. Inefficacia lavorativa (6 item): è una scala formulata in maniera reverse. Il lavoratore prova un senso di inadeguatezza rispetto alle sue capacità e alla risoluzione dei compiti, smette di provare soddisfazione e di avere la percezione di essere utile; esempio di item: “Riesco a risolvere in maniera efficace i problemi che si presentano nel mio lavoro”.

3. Cinismo (5item): il lavoratore si distacca in modo cinico e negativo dal proprio lavoro e nella relazione con i propri utenti; ha perso il senso di quello che sta facendo e vuole andare avanti senza essere disturbato. Esempio di item: “Voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato”.

Il questionario MBI-GS è composto da 16 item, con una scala di risposta in formato Likert di frequenza a sette passi, da 0-Mai a 6-Quotidianamente.

Il secondo questionario, il MSIT o “questionario strumento indicatore”, è stato sviluppato dall'Health and Safety Executive per la misura dei Management Standard (Mackay et al., 2004) al fine di supportare i datori di lavoro nella valutazione e gestione dei rischi associati allo stress-lavoro correlato. Ad ogni dimensione misurata del questionario corrisponde uno standard a cui la gestione del lavoro e delle relazioni dovrebbero tendere e uno stato ideale da conseguire, che fornisce suggerimenti alle aziende sulle azioni da intraprendere. La Tabella 2 mostra la struttura del questionario, gli standard previsti e le condizioni che si dovrebbero conseguire.

Lo strumento è stato inserito nella ricerca per l'analisi delle percezioni del contesto lavorativo, specificatamente per il contesto scuola, senza finalità specifica di valutazione del rischio stress-lavoro correlato. Le dimensioni sono state considerate utili per la rilevazione delle percezioni del contesto lavorativo, con il fine di comprendere le

determinanti di eventuali situazioni di malessere degli insegnanti, in considerazione delle dimostrate capacità predittive del MSIT sugli aspetti di salute (Guidi et al. 2012). Il questionario indaga le sette dimensioni presentate in tabella tramite 35 item con scale di risposta di tipo Likert a cinque passi di accordo e di frequenza. Le dimensioni domanda e relazioni sono formulate in maniera reverse rispetto alle altre variabili.

TAB. 2 - IL MODELLO MANAGEMENT STANDARD DEL QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE E RELATIVE CONDIZIONI IDEAL/STATI DA CONSEGUIRE

Dimensioni organizzative	Standards (si prevede che)	Condizioni ideali/ Stati da conseguire (esempi)
1. DOMANDA Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	-richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; -attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore; -adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività
2. CONTROLLO Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali	-ove possibile, controllo da parte del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; -ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; -gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore
3. SUPPORTO MANAGERIALE Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai superiori	Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	-adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; -conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; -feedback puntuale e costruttivo dai superiori.
4. SUPPORTO DEI COLLEGHI l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dai colleghi	Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e incoraggiamento	-adozione di procedure e politiche in grado di offrire sostegno e supporto adeguato da parte dei pari; -conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; -feedback puntuale e costruttivo dai colleghi.
5. RELAZIONI Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili	Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	-promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; -possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; -esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.

Dimensioni organizzative	Standards (si prevede che)	Condizioni ideali/ Stati da conseguire (esempi)
6. RUOLO Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	-garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
7. CAMBIAMENTO Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	-informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; -consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; -garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento

I questionari sono stati somministrati in forma anonima, in modalità cartacea o elettronica. Le compilazioni cartacee dei questionari sono avvenute all'interno delle scuole in presenza di un somministratore formato: le ricercatrici oppure gli studenti del corso di laurea di "scienze dell'educazione e della formazione" di "Sapienza" Università di Roma, debitamente preparati al compito. Per ogni rilevazione è stato steso un verbale con eventuali commenti e ogni scuola che ha partecipato alla ricerca ha ricevuto un report con l'analisi dei dati in forma anonima e aggregata. I problemi maggiormente riscontrati hanno riguardato una mancanza di fiducia da parte degli insegnanti sull'effettivo anonimato del test e molte remore sull'uso che si sarebbe fatto dei risultati, nonostante le informative e spiegazioni fornite sul trattamento di questi ultimi. Molti docenti hanno anche dichiarato il timore di subire a loro insaputa una valutazione da parte del dirigente con la compilazione del questionario. Tali dubbi hanno generato delle criticità nella raccolta dati, dovute in particolare alla resistenza di alcuni insegnanti ad indicare le classi in cui insegnavano per paura di essere identificati. Di conseguenza, non è stato possibile in molti casi ricondurre le risposte alle classi.

Risultati

Relazioni tra Burn-out degli insegnanti, percezioni del contesto educativo e benessere/disagio degli studenti.

In questo paragrafo vengono presentati i risultati ottenuti grazie all'incrocio dei dati relativi agli insegnanti con quelli degli studenti appartenenti alle medesime classi. L'ipotesi di partenza era verificare la presenza di un potenziale effetto dei livelli di burn-out degli insegnanti su come gli studenti percepiscono il contesto scolastico e sul loro benessere/disagio.

Come primo passaggio sono state condotte delle analisi della varianza tramite ANOVA one way per verificare le differenze nelle percezioni di contesto degli studenti o nel loro benessere e disagio dovute a maggiore o minore presenza di stati di burn-out negli insegnanti di riferimento. A tale scopo, è stata utilizzata la variabile di burn-out

ricodificata in 3 gruppi differenti corrispondenti a livello basso, medio e alto. Lo stesso è stato fatto con ognuna delle dimensioni di burn-out, al fine di ottenere una caratterizzazione migliore dei risultati in considerazione delle differenze specifiche dei diversi aspetti che compongono il burn-out. Il burn-out e, più in particolare, le dimensioni di inefficacia lavorativa e cinismo, hanno mostrato alcune differenze significative rispetto alle percezioni di contesto scolastico e al disagio degli studenti che sono state riportate nelle Tabelle 3 e 4.

Per quanto riguarda le percezioni di contesto scolastico, troviamo che la media è significativamente più bassa nelle classi con insegnanti con alto burn-out e alto cinismo ($p < .00$), come mostrato dai Post hoc effettuati con il test di Tuckey. Questo dato mostra un possibile effetto delle condizioni degli insegnanti relativamente a come viene percepito il contesto scolastico da parte degli studenti, confermando l'ipotesi che lo stato di salute degli insegnanti si rifletta sul contesto generale della classe, provocando a sua volta conseguenze sul benessere/disagio degli studenti. In particolare, differenziando il dato del burn-out per le sue diverse dimensioni, troviamo il dato significativo nel cinismo, ovvero la dimensione più legata agli aspetti relazionali della sindrome.

TAB.3 - DESCrittIVE – ANALISI DELLA VARIANZA ANOVA ONE WAY PER GRUPPI SULLE PERCEZIONI DI CONTESTO SCOLASTICO

Fattore/ Dimensione		N.	Media	DS	ES	F.	Sign.
Burn-out	Alto	245	3.4	0.65	0.04	7.12	0.00
	Medio	374	3.6	0.56	0.03		
	Basso	322	3.5	0.55	0.03		
Cinismo	Alto	247	3.4	0.64	0.04	7.02	0.00
	Medio	351	3.6	0.57	0.03		
	Basso	343	3.5	0.57	0.03		

Relativamente al benessere/disagio degli studenti, le differenze tra le medie ci mostrano una significatività nelle classi con livelli alti di inefficacia lavorativa degli insegnanti ($p < .05$) rispetto alle classi con bassi livelli di inefficacia. Tale dato non è significativo quando consideriamo il burn-out nel suo complesso, tuttavia considerare il ruolo delle diverse dimensioni del burn-out sulle differenze nei livelli di disagio degli studenti si rivela importante in considerazione, in particolare, degli alti livelli di Inefficacia lavorativa riscontrati nel campione complessivo (Stanzione & Calenda, 2018) e utile quindi in un'ottica di intervento.

Infine, allo scopo di approfondire il legame tra i fattori di burn-out degli insegnanti, le percezioni di contesto scolastico e i livelli di Disagio degli studenti sono stati condotti due modelli: un modello di regressioni lineari in cui il Disagio degli studenti è stato fatto regredire sul punteggio complessivo di burn-out e le percezioni di contesto degli studenti come predittori ($R^2 = .134$; $p < .00$); un secondo modello in cui le tre dimensioni del burn-

out sono state inserite come predittori, insieme alle percezioni di contesto, del disagio degli studenti ($R^2=.141$; $p<.00$).

TAB.4 - DESCRIPTIVE – ANALISI DELLA VARIANZA ANOVA ONE WAY PER GRUPPI SUL DISAGIO

Fattore/ Dimensione		N.	Media	DS	ES	F.	Sign.
Inefficacia lavorativa	Alto	300	2.6	0.72	0.04	4.17	0.01
	Medio	347	2.4	0.67	0.04		
	Basso	320	2.5	0.70	0.04		

I risultati, mostrati in Tabella 5, sono significativi, seppur la potenza della relazione sia molto limitata, soprattutto per la dimensione complessiva di burn-out. Quindi, mentre la varianza del modello 1 sembrerebbe esclusivamente spiegata dalle percezioni di contesto scolastico, nel modello 2 troviamo una relazione significativa sul disagio degli studenti per le dimensioni esaurimento ($B= .140$ $p<.05$) e cinismo ($B=.151$; $p<.05$).

TAB.5- RISULTATI DEI MODELLI DI REGRESSIONE LINEARE MULTIPLA SUL DISAGIO DEGLI STUDENTI

Dimensione	Modello 1	Modello 2
Burn- out	.077	
Percezione di contesto	-.364	-.437
Esaurimento		.140
Cinismo		.151

Nella consapevolezza delle criticità dei dati raccolti sugli insegnanti, i risultati ci permettono comunque di aprire una riflessione su un potenziale ruolo di interazione delle percezioni di contesto scolastico e dei livelli di burn-out degli insegnanti sul disagio degli studenti, soprattutto considerando le dimensioni specifiche del burn-out. Tale ipotesi verrà approfondita in una prospettiva di studi futuri che, raccogliendo dati più specifici e di natura multilivello, potranno mirare a verificare relazioni maggiormente complesse sul ruolo delle condizioni degli insegnanti sullo stato di benessere/ disagio degli studenti.

Discussione

Questa ricerca è partita considerando come unità di analisi gli alunni, con il fine di indagare i loro livelli di benessere e disagio (Y) e approfondire il ruolo delle percezioni di contesto scolastico (X) nel diminuire/aumentare tali livelli. Sono state condotte diverse analisi dei risultati ottenuti dal Questionario "Come ti Senti?" per verificare queste prime ipotesi, considerando le variabili investigate come covariate raccolte ed esaminate allo stesso livello definito individuale. Tuttavia, il contesto scolastico è evidentemente un contesto gerarchico, in cui il livello individuale è innestato in raggruppamenti di livello

superiore, ovvero le classi, che nello studio 1 hanno mostrato avere un effetto di appartenenza sulle variabili degli studenti.

In considerazione di ciò e per avere una visione più completa e realistica delle determinanti del livello di disagio/benessere degli alunni, il disegno di ricerca è stato ampliato con l'intento di verificare se le differenze nei livelli di disagio e benessere potessero essere dovute ad altre variabili di livello superiore (W). Pertanto, è stato somministrato un questionario agli insegnanti per la misura del burn-out attraverso il Maslach Burn-out Inventory. L'ipotesi è che il livello di burn-out degli insegnanti contribuisca ad accrescere i punteggi di Disagio degli alunni e diminuire il Benessere. I questionari degli insegnanti sono stati collegati agli alunni grazie alla suddivisione per classi di appartenenza registrata in entrambi i questionari. Tuttavia, il primo dato rilevante è che gli insegnanti si sono mostrati molto restii alla compilazione volontaria di un questionario che valutasse il loro livello di stress percependolo come una valutazione o un giudizio sul loro operato. Non è dunque un caso che i punteggi medi di chi si sia convinto a rispondere abbiano mostrato un livello di burn-out medio basso (2.4 su una scala che va da 0 a 6) facendo ipotizzare che chi si è reso disponibile partisse già da uno stato di benessere maggiore rispetto a chi non ha voluto rispondere (Stanzione & Calenda, 2018).

Inoltre, molti questionari erano incompleti nelle risposte alle domande di contesto in cui si chiedeva loro in quali classi si insegnava e per quante ore, probabilmente per la paura di essere riconosciuti. Questa mancanza di dati ha fatto sì che non si potesse portare avanti l'obiettivo di creare dei dati con una struttura nested al fine di condurre un'analisi multilivello, obiettivo di partenza, considerando la variabilità dei punteggi interna ai gruppi (Varianza Within) e tra i gruppi (Varianza Between) rispetto ai livelli di burn-out e delle percezioni del contesto lavorativo degli insegnanti. Per ovviare a tale mancanza si sono considerate le dimensioni dei fattori degli insegnanti come variabili di contesto degli studenti e si sono condotte analisi di regressione e analisi della varianza. I risultati ci mostrano una variabilità nelle percezioni di contesto scolastico dovuta all'appartenenza a classi con livelli di burn-out degli insegnanti molto elevati e nel disagio in classi in cui gli insegnanti riportano alti livelli di Inefficacia lavorativa. Infine, i risultati delle regressioni suggeriscono un possibile effetto di interazione tra le percezioni di contesto scolastico e il burn-out degli insegnanti sul livello di disagio degli studenti, ciò richiederà in futuro un approfondimento specifico su un dataset di insegnanti più ampio e con dati raccolti in una prospettiva multilivello.

Conclusioni

Il contesto lavorativo rappresenta una delle maggiori fonti potenziali di stress, le ragioni di tale fenomeno sono date anche dai cambiamenti sociali che hanno trasformato il lavoro da aspetto sicuro e stabile nella vita delle persone a traguardo dai confini labili e incerti; anche gli insegnanti raggiungono la stabilità lavorativa dopo lunghi e faticosi periodi di precariato con conseguenze che investono sia la prestazione lavorativa che la qualità della vita. In generale, i lavoratori di oggi risultano più facilmente vittime di disagio, stress e burn-out, per questo si avverte l'esigenza concreta di tutelare il patrimonio di risorse umane all'interno delle organizzazioni attraverso interventi olistici e

approcci globali che aiutino le persone a fronteggiare lo stress non solo dal punto di vista individuale. Il burn-out non è, infatti, riconducibile solo a una condizione di stress individuale, per cui l'unico approccio possibile è di tipo sistemico nel tentativo di ricreare un equilibrio tra la persona e il contesto. In altre parole, questo studio conferma che risulterebbe sterile un approccio centrato solo sulla persona, infatti, la maggiore efficacia degli interventi olistici comprendono cambiamenti anche dal punto di vista organizzativo (Borgogni & Consiglio, 2005).

Note degli autori

L'articolo nasce dalla collaborazione delle due autrici che ne condividono l'impianto e i contenuti. In particolare, Irene Stanzione ha ideato e progettato lo studio e redatto i paragrafi: stress lavoro-correlato e percezioni del contesto lavorativo: uno strumento di misura; il Job Burn-out; il Burn-out degli insegnanti; disegno di ricerca; lo studio; risultati; discussione e conclusioni. Marika Calenda ha contribuito alla raccolta dei dati, all'interpretazione dei risultati e redatto i paragrafi: premessa, campione, misure.

Bibliografia

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping*, 15, 3, 245-260. DOI: 10.1080/1061580021000020716.
- Becker, E. S., Goetz, T., Morger, V., & Ranellucci, J. (2014). The importance of teachers' emotions and instructional behavior for their students' emotions—An experience sampling analysis. *Teaching and Teacher Education*, 43, 15-26. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.05.002>.
- Bassi M., Rocco C., Sartori R., & Delle Fave., (2008). Condividere benessere per educare al benessere: l'esperienza quotidiana di insegnanti e studenti. In Guido C., Verni G. (a cura di) 2008, *Educazione al benessere e nuova professionalità docente, Ricerca – Profili – Riflessioni* (pp.19-66). Bari: Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia.
- Benavides, F. G., Benach, J., & Muntaner, C. (2002). Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values?. *Journal Epidemiol Community Health*. 56 (4), 244–245. DOI: 10.1136/jech.56.4.244.
- Bevan, A., Houdmont, J., & Menear, N. (2010). The Management Standards Indicator Tool and the estimation of risk. *Occupational Medicine*, 60(7), 525-531. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq109>.
- Borgogni, L., & Consiglio, C. (2005). Job burnout: evoluzione di un costrutto. *Giornale italiano di Psicologia*, 32(1), 23-58. DOI: 10.1421/19690.
- Botticelli, F., Burla F, Lozupone, E., & Pellegrino, R. (2012). Il disagio degli insegnanti tra psicologia e pedagogia: una indagine multidimensionale sul fenomeno del burnout. *International journal of psychoanalysis and education*, 1(8), 3-43. Disponibile da: https://art.torvergata.it/retrieve/handle/2108/65853/120974/IJPE_04_1_GenitorialitaScuola1.pdf. (30.06.2020).
- Brookes, K., Limbert, C., Deacy, C., O'reilly, A., Scott, S., & Thirlaway, K. (2013). Systematic review: work-related stress and the HSE management standards. *Occupational Medicine*, 63(7), 463-472. DOI: 10.1093/occmed/kqt078.
- Brown, M. & Ralph, S. (1992). Towards the identification of stress in teacher. *Research in Education*, 48, 103-110. Disponibile da: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/003452379204800110> (30.06.2020).
- Chirico, F., & Ferrari, G. (2014). Il burnout nella scuola: strumenti per la valutazione del rischio e la sorveglianza sanitaria. Milano: Edizioni Ferrari Sinibaldi.
- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of occupational health*, 59(5), 433-435. DOI: 10.1539/joh.17-0111-OP.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Damiani, P. (2011). Le dimensioni implicite e affettive nelle relazioni a scuola ed il successo scolastico. *FORMAZIONE & INSEGNAMENTO. Rivista internazionale di Scienze dell'educazione e della formazione*, 9(2), 77-90. Disponibile da: <https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/siref/article/view/1046/1016> (30.06.2020).
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*, 22(2), 96-107.

- Fonareva, I., Amen, A. M., Ellingson, R. M., & Oken, B. S. (2012). Differences in stress-related ratings between research center and home environments in dementia caregivers using ecological momentary assessment. *International psychogeriatrics*, 24(1), 90-98. DOI:10.1017/S1041610211001414.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out, *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165. DOI:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
- Guidi, S., Bagnara, S., & Fichera, G. P. (2012). The HSE indicator tool, psychological distress and work ability. *Occupational medicine*, 62(3), 203-209. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs021>.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational medicine*, 59(8), 574-579. DOI: 10.1093/occmed/kqp146.
- Kompier, M. (2004). Does the 'Management Standards' approach meet the standard?. *Work & Stress: an International Journal of Work, Health & Organisations*, 18(2), 137-139. DOI: 10.1080/02678370412331291434.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). *Areas of worklife survey*. Mind Garden, Inc., California.
- Lodolo D'oria, V., Bulgarini d'Elci, G., Bonomini, P. (2009). Professione docente: un mestiere a rischio di disagio psichico? Indagine su stereotipi, vissuti, biologia e prospettive di un lavoro al femminile, *La medicina del Lavoro: work environment and health*, 100, 3. Disponibile da: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/1571>. (30.06.2020).
- Lucisano, P., Stanzone, I., Artini, A. (2018). Ripensare il successo scolastico a partire dal vissuto degli studenti. *RicerAzione*, 10, 2, 79-100. DOI: 10.32076/RA10206.
- Mackay C.J., Cousins R., Kelly P.J., Lee S., McCaig R.H. (2004). Management Standards and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress: an International Journal of Work, Health & Organisations*, 18(2),91-112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>.
- Nadri, F., Nadri, A., Nadri, F., Haidari, E., Akbari, H., Akbari, H., & MohamadHasani, A. (2014). *The job stress among tellers and its affecting factors*. Journal of Health Policy and Sustainable Health,1(2). Disponibile da: https://www.researchgate.net/profile/Farshad_Nadri2/publication/328903146_The_Job_Stress_among_Tellers_and_its_Affecting_Factors/links/5beab87292851c6b27ba95b1/The-Job-Stress-among-Tellers-and-its-Affecting-Factors.pdf. (30/06/2020).
- Ravalier, J. M., McVicar, A., & Munn-Giddings, C. (2013). The management standards indicator tool and evaluation of burnout. *Occupational medicine*, 63(2), 145-147. DOI: 10.1093/occmed/kqs217
- Rondinone, B. M., Persechino, B., Castaldi, T., Valenti, A., Ferrante, P., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2012). Work-related stress risk assessment in Italy: the validation study of health safety and executive indicator tool. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 34(4), 392-399.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Stanzone, I., Calenda, M. (2018). Livelli di Burn-out e percezioni del contesto lavorativo: un'indagine sugli insegnanti della scuola secondaria di primo grado di Roma e Salerno. *Formazione&Insegnamento*, 16, 3, 367-387.
- Stanzone, I., du Mérac, É. R. (2018). Adattamento dell'Educational Context Perception Questionnaire II per la scuola secondaria di primo grado. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, (17),97-111. DOI: 10.7358/ecps-2018-017-stan.

Stanzione, I., (2017). Validazione e standardizzazione della versione italiana del questionario "Come Ti Senti?" sul benessere e disagio nella scuola secondaria di primo grado. *Italian Journal of Educational Research*, 10 (18),115-130.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Theorell, T. (2000). Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 484-493. DOI: 10.1136/jech.54.7.484.

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x.