

Conoscere i sintomi e
monitorare le tre
dimensioni del burnout
può aiutare
un'organizzazione a
mantenere alto il livello di
motivazione e impegno
del lavoratore
nonostante le difficoltà
che possono insorgere

Possibili situazioni scatenanti

- Problemi organizzativi
- Dinamiche conflittuali del gruppo
- Situazioni cliniche particolarmente coinvolgenti da gestire
- Situazioni personali temporanee che richiamano totalmente l'energie del lavoratore per se stesso
- Richiesta di raggiungere obiettivi non condivisi

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008).
Early predictors of job burnout and engagement.
Journal of Applied Psychology, 93(3), 498-512.

Studio longitudinale che si propone di verificare cambiamenti nello condizione di burnout o di engagement nel lavoratore a distanza di un anno, identificando 2 tipi di indicatori precoci nella valutazione iniziale.

- **Esaurimento** (essere esasperato e privato delle proprie risorse fisica ed emotive)/**Energia**
- **Cinismo**(risposta negativa, insensibile o eccessivamente distaccata a vari aspetti del lavoro)/**Coinvolgimento**

Delle tre dimensioni MBI, esaurimento e cinismo sono le due misure principali del burnout, con una correlazione di circa 0,55

Data la forte relazione tra esaurimento e cinismo, l'ipotesi operativa è che ***queste due dimensioni siano coerenti l'una con l'altra e tendano a rafforzarsi reciprocamente l'una con l'altra.***

Se è presente un "***incoerenza***" (una dimensione è presente, ma l'altra è assente) ***la condizione è probabilmente instabile*** (è probabile che evolva verso una situazione "coerente" di burnout o engagement)

Le sei aree della vita lavorativa (**Areas of Worklife Scale, AWS**) che vengono indagate nel questionario per correlarle con gli indicatori precoci sono:

1. Carico di lavoro

2. Controllo (capacità percepita delle persone di influenzare le decisioni relative al loro lavoro, di esercitare l'autonomia personale e di accedere alle risorse (ad es. supporto sociale, ricompensa) per completare il loro lavoro)

3. Ricompensa (rinforzo per modellare il comportamento, indica fino a che punto le ricompense (monetarie, sociali e intrinseche) sono coerenti con le aspettative dell'individuo)

4. Comunità (qualità di interazioni sociali al lavoro)

5. Equità (la misura in cui le decisioni e l'allocazione delle risorse sul lavoro sono percepite come corrette ed eque)

6. Valori (ideali e motivazioni che attraggono le persone al loro lavoro)

Lo Studio

I dipendenti di un'organizzazione (N = 466) hanno completato le misure di burnout e 6 aree di vita lavorativa in 2 occasioni con un intervallo di 1 anno.

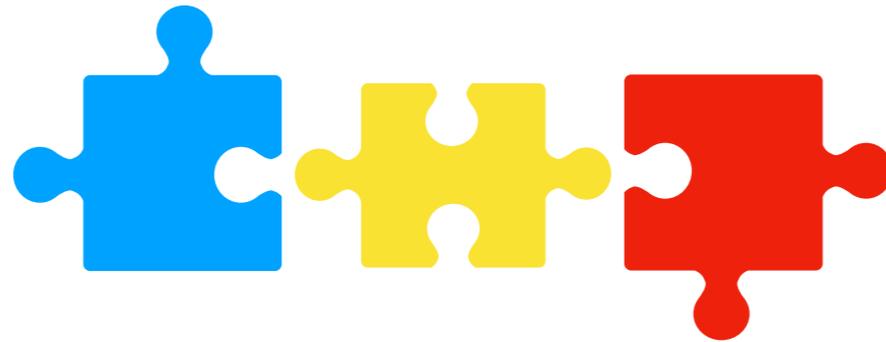
Quelle persone che **mostravano uno schema incoerente al Tempo 1 avevano maggiori probabilità di cambiare nel corso dell'anno** rispetto a quelle con uno schema coerente.

Tra questo gruppo, quelli che hanno anche mostrato un'incongruità sul posto di lavoro nell'area dell'equità hanno presentato un burnout al Tempo 2

Invece, quelle persone che **non stavano vivendo un'incongruità di equità**, i segni di allarme precoce (di esaurimento o cinismo) erano **destinati a diminuire nel tempo e evolvere in uno schema di coinvolgimento.**

La capacità di individuare l'insorgenza di disturbi nelle fasi iniziali, prima che diventino più gravi e pervasivi, può consentire **soluzioni tempestive e preventive**, personalizzando gli interventi a favore dei dipendenti.

Il potere potenziale di questo approccio si basa sul fatto che funziona come un "controllo" organizzativo, con **valutazioni ripetute su base regolare**.



Tuttavia è importante rimanere critici e aperti nella valutazione di queste scale e tenere sempre in mente i Contesti socioculturali in cui si propongono e la “ storia” di quelle organizzazioni che vogliamo monitorare.