



**Bibliografia per il corso dell'Università della Strada
"Il Burnout. Come allenare la resilienza dell'operatore sociale"**
a cura della Biblioteca del Gruppo Abele

Torino, 6-7 Dicembre 2017

*I materiali, aggiornati a **Dicembre 2017** ed elencati in ordine decrescente per anno di pubblicazione, sono disponibili presso la Biblioteca del Gruppo Abele, negli orari e nelle modalità previste dal regolamento della Biblioteca (centrostudi.gruppoabele.org). L'elenco proposto non esaurisce quanto posseduto in Biblioteca sul tema in oggetto.*

I percorsi tematici proposti sono i seguenti:

- **Promuovere il benessere e prendersi cura del malessere sul posto di lavoro**
- **Lo stress sul posto di lavoro e la sindrome del burnout**

Promuovere il benessere e prendersi cura del malessere sul posto di lavoro

Fabio Olivieri, **Appreciative Inquiry. Oltre il problema: la risorsa**, in *Orientamenti pedagogici*, n. 4 (ott.-nov.-dic. 2017), vol. 64, pp. 831-851

Il presente contributo offre una panoramica generale sulla metodologia di Ricerca Azione (RA) nota con il nome di Appreciative Inquiry (AI). Nata negli Stati Uniti circa 30 anni fa, l'AI è divenuta in breve tempo così popolare tra i ricercatori di tutto il mondo da far contare ad oggi oltre 340 studi sperimentali ed applicazioni pratiche in tutto il mondo. Particolarmente adatta a condurre processi di cambiamento sociale, l'AI si qualifica come uno dei molteplici modelli di R.A., dai quali però differisce per alcune caratteristiche. In particolare, diversamente dalle altre metodologie di ricerca-intervento, l'AI si denota per il suo singolare focus sugli aspetti positivi, sulle risorse e sui punti di forza presenti in ogni sistema organizzato, sia esso impresa, scuola, comunità o altro.

Andrea Canevaro, **La dittatura dell'emergenza. Nelle decisioni riusciamo a fare un passo indietro o siamo "schiavi" dell'urgenza?**, in *Lavoro sociale*, n. 5 (ott. 2017), vol. 17, pp. 5-15

Nell'attuale organizzazione del lavoro prevale l'emergenza che lascia poco spazio alla riflessione ed al confronto. L'emergenza produce la fretta con la conseguenza di non lavorare in modo adeguato e produttivo. L'empatia, al contrario, permette di lavorare con maggiore serenità a beneficio delle produttività sia qualitativa che quantitativa. Ciò risulta importante nel calcolo di costi e benefici. Andrea Canevaro è pedagogo.

Paola Scalari e Antonello Correale, **Imparare a essere gruppo di lavoro**, in *Animazione Sociale*, a. 47, n. 311 (lug. - ago. 2017), pp. 33-65

L'inserito intende rilanciare il tema del gruppo di lavoro e del lavorare in gruppo nei mondi professionali del sociale, dell'educativo, del sanitario e sociosanitario e della scuola. Come le riflessioni qui proposte hanno messo in luce, oggi il gruppo anziché essere visto come un dispositivo che alleggerisce le fatiche del lavorare, è percepito come un ulteriore appesantimento. Le difficoltà di relazionarsi tra colleghi, le troppe riunioni che non approdano a nessuna decisione, la debolezza delle funzioni di coordinamento dentro le organizzazioni: tutto ciò contribuisce a depotenziare uno strumento che invece, se solo lo si impara a utilizzare, si rivela straordinariamente potente.

Guido Sarchielli, **Smart working. Opportunità e prevenzione dei potenziali difetti**, in *Psicologia contemporanea*, n. 263 (set.-ott. 2017), pp. 66-67

L'autore, docente di Psicologia del lavoro, esamina la realtà dello "smart working" (lavoro agile), ovvero il lavoro da casa, alternato ad alcuni giorni in ufficio; un fenomeno in espansione anche in Italia. Gli studi su questo stile operativo indicano che è funzionale se l'organizzazione riesce ad individuare il personale e

i supervisor adatti per la corretta progettazione del lavoro e se si riesce ad instaurare un ambiente di fiducia e una buona comunicazione. Il telelavoro richiede incisivi cambiamenti nella cultura organizzativa, in particolare per quanto riguarda la concezione di produttività, la gestione della leadership, la pianificazione e la valutazione del lavoro svolto.

Ugo De Ambrogio, Andrea Dondi, Gianluca Santarelli, **Analisi transazionale e cambiamento nelle organizzazioni**, in *Prospettive Sociali e Sanitarie*, n. 1 supplemento (2017), pp. 1-142

Questo volume si pone come opportunità di stimolo, riflessione e confronto e si rivolge ad Analisti Transazionali organizzativi, a titolari d'impresa, amministratori, top manager, responsabili delle risorse umane, formatori e consulenti che intendono avvicinarsi all'AT organizzativa per una sua applicazione pratica, utile a fronteggiare l'incertezza che pervade oggi la vita delle aziende, stimolandole ad assumere un'ottica progettuale e strategica, orientata al cambiamento e all'innovazione. Il testo propone alcuni contributi significativi dell'AT organizzativa elaborati di recente. I temi trattati comprendono aspetti rilevanti della vita organizzativa: i ruoli, il coaching, la vita nei gruppi, le diverse culture organizzative, la leadership e, infine, i confini fra il campo organizzativo e gli altri campi di applicazione dell'AT (clinico, educativo e del counselling).

Francesca Biffi, **Il lavoro manageriale nei servizi alla persona**, Erickson, Trento, 2016, pp. 158

Da più parti viene ormai riconosciuta l'importanza dell'azione manageriale per garantire il buon funzionamento e lo sviluppo dei servizi sociali, la cui mission è «fronteggiare» i problemi di vita delle persone. L'efficacia dei servizi non dipende solo dall'azione professionale degli operatori a contatto con l'utenza, ma anche dal modo in cui opera chi ricopre ruoli di dirigenza e coordinamento. Il volume studia l'azione manageriale attraverso l'osservazione diretta, condotta mediante lo strumento dello shadowing (letteralmente «ombreggiare», «seguire come un'ombra»). Il risultato è una ricerca scrupolosa che sfata alcuni «miti» riguardo al lavoro manageriale, facendone cogliere prerogative e complessità, riuscendo inoltre a restituire la vivezza, l'incandescente quotidianità di un agire che sfugge a facili catalogazioni manualistiche e che può essere appreso (e studiato) solo «sul campo». **Collocazione Biblioteca: 17785**

Jean E. Neumann ; traduzione e cura di Francesca Falcone e Antonio Samà, **Apprendere per cambiare. La ricerca azione per il cambiamento e la consulenza organizzativa**, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2017, pp. 151

Il volume raccoglie e presenta una serie di lavori dell'autrice che coprono un arco di circa 20 anni. Il suo impegno come accademica, consulente organizzativa e consulente dei consulenti, mira a sfidare le tradizioni scientifiche che assumono una rigida separazione tra teoria e pratica e tra ricerca e azione. **Collocazione Biblioteca: 17772**

Annamaria Di Fabio, **Diversity Management Questionnaire. Primo contributo alla versione italiana**, *Counseling*, n. 2 (giu. 2016) - on line, pp. 5

La diversità è un aspetto che caratterizza inevitabilmente la vita organizzativa ed è un elemento fondamentale da tenere in considerazione per il management delle risorse umane nelle organizzazioni. Il "diversity management" viene definito come l'insieme delle azioni organizzative progettate per favorire una maggiore inclusione dei lavoratori provenienti da vari contesti nelle diverse strutture organizzative attraverso politiche e programmi appositamente predisposti. Questo contributo presenta le proprietà psicometriche della versione italiana del Diversity Management Questionnaire, uno strumento a tre dimensioni con buona coerenza interna e validità. Sulla base dei risultati dello studio, la scala si mostra utile per rilevare il Diversity management anche nel contesto organizzativo italiano.

Guido Sarchielli, **La leadership nei servizi sanitari**, in *Psicologia contemporanea*, a. 41, n. 255 (mag. - giu. 2016), pp. 54-59

Per un buon funzionamento di contesti organizzativi complessi come quelli sanitari, oltre che per migliorare la qualità dei servizi da essi offerti, risulta di particolare importanza lo stile direttivo e manageriale. In questo articolo viene proposto uno stile chiamato leadership di servizio (servant leadership) e caratterizzato dalle dimensioni di credibilità, fiducia, spirito di servizio e umiltà. Questo stile manageriale incide positivamente sul clima relazionale e sull'organizzazione e di conseguenza sulla qualità dei servizi offerti ai cittadini. L'autore è docente universitario di Psicologia del Lavoro.

Roberto Lusardi e Stefano Tomelleri, **Non è solo retorica. Le immagini della collaborazione in sanità**, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, a. 57, n. 1 (gen.-mar. 2016), pp. 56-80

Questo articolo esamina la collaborazione inter-professionale e il suo impatto sull'efficacia e l'efficienza organizzativa. Lo studio si è basato su 13 focus group attivati in un ospedale di Parma ed ha lo scopo di mostrare come la collaborazione può essere collegata a tre metafore principali, ognuna delle quali corrispondenti a specifiche forme di interazioni sociali e professionali. Le tre metafore costituiscono diversi tentativi di interpretare i cambiamenti sociali e organizzativi in termini proattivi, che incoraggiano l'innovazione o in termini difensivi, come azioni di resistenza culturale. Le tre metafore sono: l'apparato,

la famiglia e l'equipe. I primi due rappresentano forme di resistenza al cambiamento e sono ampiamente presenti all'interno delle organizzazioni. L'ultimo, invece, è costituito da una modalità positiva di affrontare il cambiamento sociale e organizzativo in corso

Enrichetta Giannetti, Alessio Tesi, **Benessere lavorativo in operatori sociali: le richieste e le risorse lavorative e personali emerse da una indagine esplorativa**, in *Psicologia della Salute*, n. 2 (2016), pp. 5-26

Nel panorama internazionale gli studi hanno rilevato che gli operatori sociali sono una categoria ad alto rischio di stress lavorativo. L'obiettivo di questa ricerca, che si è avvalsa della metodologia dei focus group tra 21 operatori di una cooperativa sociale, è stato indagare le rappresentazioni del benessere lavorativo degli operatori e fornire un primo contributo all'individuazione di specifiche tipologie di richieste (job demands) e di risorse lavorative e personali (job and personal resources), secondo il modello teorico JD- models, con l'obiettivo di facilitare futuri studi che intendono approfondire quantitativamente e qualitativamente lo studio del benessere lavorativo degli operatori sociali.

Michela Vignoli, Gerardo Petruzzello, Dina Guglielmi, **Sono presente qui e ora, e sto bene! Il ruolo della mindfulness nel Job Demands - Resources Model**, in *Psicologia della Salute*, n. 2 (2016), pp. 106-126

L'obiettivo della presente ricerca è quello di investigare il ruolo della mindfulness sul benessere lavorativo considerandola come risorsa personale nel modello Job Demands - Resources. È stato ipotizzato che la mindfulness moderi l'effetto della richiesta lavorativa di surface acting sull'esaurimento emotivo, sia in modo diretto riducendo la percezione di richiesta, sia indirettamente incrementando la percezione di supporto ricevuto da parte dei colleghi e dei superiori. I risultati dello studio hanno confermato le ipotesi e suggeriscono l'importanza di sviluppare la mindfulness nelle organizzazioni per promuovere il benessere delle persone al lavoro, perché permette di fare fronte alle richieste lavorative e di incrementare le risorse, che a loro volta possono migliorare la motivazione.

Dina Guglielmi, Francesca Curina, Rita Chiesa, Guido Sarchielli, **Stereotipi nei confronti dei lavoratori anziani e pratiche HR: quali relazioni e implicazioni operative?**, in *Counseling*, n. 1 (feb. 2016) - on line, vol. 9, pp. 35-48

La ricerca esplora come gli stereotipi legati all'invecchiamento della forza lavoro possano influire sulle pratiche della gestione delle risorse umane (HR), verificando se c'è un cambiamento dei bisogni lavorativi di un gruppo di dipendenti del settore pubblico del Nord. I risultati dello studio mostrano che gli stereotipi possono favorire la scelta dei lavoratori anziani di pratiche HR di mantenimento e che l'età influenza parzialmente tale relazione. Tali dati sostengono l'interesse sia per nuove aree di ricerca sia per interventi di sostegno e sviluppo del capitale umano in ambito organizzativo. Nella stessa rivista troviamo l'articolo di Lucia Camellini, Maria Cristina Florini, Caryn Vallesi, **Un progetto di valorizzazione delle persone nelle organizzazioni: il counseling psicologico sul posto di lavoro nell'Azienda USL di Modena**, pp. 19-34

Cristian Balducci, **Gestire lo stress nelle organizzazioni**, Il Mulino, Bologna, 2015

Secondo l'autore nell'ambito della psicologia del lavoro e nel mondo delle organizzazioni, la valutazione dello stress lavoro-correlato assume sempre più rilevanza. Il volume propone alcune concrete opzioni di intervento sullo stress da lavoro, pensate per chi opera sul campo: dalla prevenzione al fronteggiamento attivo dei fattori stressogeni, al counselling e alla gestione degli eventi traumatici. Cristian Balducci, psicologo del lavoro e delle organizzazioni, insegna Psicologia del lavoro all'Università di Bologna.
Collocazione Biblioteca: 17601

A cura di Gabriele Profita e Giuseppe Ruvolo, **Lavoro, organizzazione e cura**, in *Narrare i gruppi*, n. 2 (ott. 2015) - on line, vol. 10, pp. 105-207

Questo numero monografico affronta, in una prospettiva gruppoanalitica, una riflessione che vede come attori principali il linguaggio letterario e quello scientifico della psicologia. Da una parte vengono rivisitate opere letterarie di autori molto conosciuti come Melville, Kafka e Bukowski, dall'altra le loro opere vengono lette a supporto, e per comprendere meglio, un tema assai caro alla psicologia delle organizzazioni e del lavoro

Monica Calamai ... [et al.], **Prendersi cura delle organizzazioni sanitarie: relazioni che curano e cura delle relazioni**, in *Gruppi nella Clinica, nelle Istituzioni, nella Società*, n. 2 (mag.-ago. 2015), vol. 16, pp. 9-19

L'articolo propone alcune riflessioni metodologiche e operative per delineare un modello di ricerca-intervento pensato in specifico per le organizzazioni sanitarie al fine di incrementare il benessere psicologico e relazionale degli operatori nei loro diversi ambiti professionali. Le attività principali consistono nella ricerca, nella progettazione, nella consulenza e nella formazione e sono tra loro legate da un rapporto di circolarità e interdipendenza. Le principali aree di intervento sono: individuazione dei punti

critici nei sistemi sanitari; analisi delle relazioni nei processi di cura; confronto sistematico dei modelli organizzativi e di gestione del personale. L'intento è quello di analizzare l' "organizzazione nascosta" per individuare i punti critici e le risorse, usando i gruppi di lavoro come fattore di resilienza.

Marika Rullo, Stefano Livi, Massimo Farinacci, **Gli effetti dell'autoefficacia sociale e dell'identificazione sulla socializzazione organizzativa**, in *Rassegna di Psicologia*, n.1 (gen.-apr. 2015), pp. 37-57

La ricerca presentata in questo articolo è stata svolta presso l'Università "La Sapienza" di Roma e mira principalmente a verificare il ruolo dell'autoefficacia interpersonale e sociale nel predire la socializzazione organizzativa. Sono stati indagati il ruolo dell'identificazione sociale dei lavoratori con l'organizzazione e le strategie di "information seeking". I partecipanti alla ricerca sono stati selezionati all'interno di un Istituto militare di Roma. L'analisi ha mostrato che l'autoefficacia sociale predice particolari dimensioni legate al processo di socializzazione, dimensioni che riflettono la componente interpersonale di tale processo, come ad esempio il supporto ai colleghi. Anche l'identificazione risulta avere un ruolo nel predire particolari sottodimensioni della socializzazione organizzativa maggiormente correlate alla prestazione e alla performance, mentre nessun effetto particolarmente rilevante è stato riscontrato per quanto riguarda le strategie di "information seeking".

Mario Perini, **L'organizzazione nascosta. Dinamiche inconsce e zone d'ombra nelle moderne organizzazioni**, Franco Angeli, Milano, 2015, pp. 219

Ciò che accade nella zona d'ombra della vita di un'impresa o di un'istituzione sociale, e che spesso è invisibile sia ai propri membri sia ai manager che la governano e anche a molti consulenti, rappresenta quella che è stata chiamata "l'organizzazione nascosta": è la sua dimensione sommersa, dominata dalle emozioni umane, dalle paure e dai desideri delle persone, dai miti e dalle fantasie, dalle ansie individuali e collettive e dalle difese che tentano di annullarle. Il libro intende offrire una puntuale ricognizione sulla natura del lavoro umano nelle organizzazioni, che, ampiamente studiato sotto il profilo socio-economico, normativo, ergonomico e della produttività, resta tuttora abbastanza misterioso sul piano della soggettività. Mario Perini è psichiatra, psicoanalista e consulente d'organizzazione. **Collocazione Biblioteca: 17343**

Federico Fioretto, **Leadership sostenibile, Il metodo CASE©: trasformare i conflitti comunicando**, La Meridiana, Molfetta (BA) , 2015, pp. 131

Il metodo CASE© è una guida che, in nove passi, conduce verso la trasformazione dei conflitti e il rafforzamento del ruolo di leader. In ogni situazione nella quale occorre prendere decisioni, il metodo offre suggerimenti validi per mettere a fuoco tutti gli aspetti del decision making. La Comunicazione Trasformativa e il suo metodo sono uno strumento per gestire attività e situazioni complesse, nelle quali l'emersione del conflitto è fisiologica. In questi casi il metodo della comunicazione trasformativa suggerisce la possibilità di spostare l'angolo d'approccio, superare gli ostacoli, volgendoli in opportunità, e trasformare gli eventuali antagonisti in alleati. I destinatari principali di questo volume sono imprenditori, manager, dirigenti d'istituzioni e organizzazioni, di pubbliche amministrazioni, politici e amministratori, quadri e funzionari, insomma tutti coloro che, operando all'interno di strutture complesse nelle quali riscontrano problemi, desiderano acquisire strumenti per migliorare l'ambiente lavorativo e le prestazioni dell'organizzazione. **Collocazione biblioteca: 17370**

A cura di Caterina Gozzoli, **Convivere nelle organizzazioni. Rilevanza sociale, forme e strumenti a sostegno di una convivenza generativa**, in *Narrare i gruppi*, n. 3 (dic. 2014) - on line, vol. 9, pp. 147-258

Il convivere nelle organizzazioni è da sempre una sfida complessa, infatti, le persone interagiscono, sviluppano relazioni, producono, condividono spazi e tempi senza avere, nella maggior parte dei casi, la possibilità di scegliersi. La necessità di gestire la differenza nelle sue molteplici accezioni e contemporaneamente di produrre al meglio per essere competitivi, sono così da considerarsi oggi due istanze cruciali. Se la convivenza organizzativa si sostanzia, dunque, in una dimensione di vincolo, di costrizione (ci si trova, non ci si sceglie, si è obbligati a...), non va trascurato però che è anche risorsa e opportunità (ci si lega e si sta insieme). È grazie al rapporto con l'alterità che noi cresciamo, che è possibile innovare servizi e prodotti, dare vita a processi creativi, gestire sfide complesse.

Elisa Bellé, Attila Bruni e Barbara Poggio, **Emotività al lavoro: tra "emotional labour" e "sentimental work"**, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4 (ott.-dic. 2014), pp. 651-676

Basandosi sull'analisi di materiale etnografico raccolto in due ricerche realizzate in differenti contesti lavorativi dell'ambito sociosanitario, l'articolo evidenzia: a) come, a livello organizzativo, le emozioni vengano "naturalizzate", ma quasi mai gestite come un patrimonio di conoscenza e repertorio di azione collettivo; b) come, di rimando, nel lavoro quotidiano la gestione delle emozioni rimanga responsabilità individuale degli attori; c) come la gestione dell'emotività divenga un parametro di valutazione delle performance lavorative individuali, anziché della capacità dell'organizzazione di orientare e promuovere

pratiche lavorative e traiettorie d'azione rispettose delle diverse soggettività. Trasversalmente a questi tre obiettivi, specifica attenzione viene dedicata alle implicazioni di genere che connotano i processi e le pratiche di gestione delle emozioni.

A cura di Bianca Bertetti e Cristina Castelli, **Relazioni d'aiuto e resilienza. Strumenti e indicazioni per il benessere degli operatori**, Franco Angeli, Milano, 2014, pp.223

Il libro nasce dalle richieste degli operatori delle relazioni di aiuto, interessati a incrementare la propria resilienza a contatto con le problematiche e le fatiche che presentano gli utenti. Nella convinzione che gli operatori siano, nel rapporto con gli utenti, importanti "tutori di resilienza" attraverso le loro competenze e modalità relazionali, si è fatto il punto sui fattori che sostengono tale processo in età adulta e nell'ambito lavorativo: la rete sociale, la famiglia, le risorse individuali, i valori. Si sono poi individuate le principali cause di difficoltà lavorative, che possono sfociare in problematiche (quali stress e burnout). Per approfondire nel concreto le modalità di resilienza degli operatori, il libro presenta una serie di storie complesse, il cui esito è stato positivo. Vengono inoltre descritti alcuni percorsi per prevenire lo stress e promuovere la resilienza. **Collocazione Biblioteca:16837**

Giuseppe Scaratti, **Costruire ambienti organizzativi: uno sguardo psicologico tra pratiche organizzative e riflessione in azione**, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 2 (apr.-giu. 2012), pp. 315-339

L'autore, docente presso l'Università Cattolica di Milano, esplora nell'articolo il tema dell'identità professionale come risultato della costante negoziazione tra gli attori dell'organizzazione. Egli sostiene che, dal punto di vista della psicologia del lavoro e dell'organizzazione, la relazione tra i processi di creazione di senso e la partecipazione a una comunità di pratiche dà forma e influenza la creazione dell'identità professionale. Dopo un'introduzione teorica, un primo paragrafo propone la ricostruzione di alcuni scenari organizzativi attraverso la metafora organizzativa della cucina di un convento. L'articolo sottolinea l'importanza della relazione che le persone intrattengono con il proprio lavoro come una dimensione psicologica distintiva, e sollecita una rinnovata attenzione ai processi di produzione e riproduzione delle conoscenze situati all'interno dei contesti organizzativi.

Laura Belloni ... [et al.], **Le criticità relazionali**, in *Salute e Territorio*, n. 182 (set.-ott. 2010), pp. 267-270

Gli autori dell'articolo, psicologi e psicoterapeuti specialisti in psicologia clinica del "Centro di Riferimento regionale sulle Criticità Relazionali", illustrano il lavoro che il Centro svolge, partendo dal presupposto che il benessere lavorativo non solo influenza la qualità della vita e la salute degli operatori, ma si riflette anche in modo significativo sull'efficacia e sull'efficienza dell'organizzazione cui essi appartengono. Obiettivi del Centro sono: la promozione del benessere dell'operatore sanitario attraverso lo sviluppo e la manutenzione delle competenze e delle funzioni psicosociali; il miglioramento della qualità delle relazioni tra direzioni aziendali e operatori, tra gli stessi operatori, tra operatori e utenti; la prevenzione ed il trattamento dello stress lavorativo; la riduzione dei costi dovuti ai contenziosi legali di natura relazionale ed alle patologie professionali degli operatori.

Antonella Lama, **Prendersi cura dei curanti: i gruppi di psicodinamica per operatori sanitari**, in *Gruppi nella Clinica, nelle Istituzioni*, n. 3 (set.-dic. 2009), pp. 97-111

L'autrice, psicologa, descrive il modello di intervento utilizzato all'interno di un gruppo di psicodinamica per un'equipe ospedaliera. Tale modello si ispira fortemente alla psicoterapia di gruppo, ma se ne discosta in alcuni aspetti per adattarsi alle caratteristiche specifiche dello speciale ambito di applicazione, in particolare per ciò che riguarda il contesto istituzionale, l'appartenenza comune, la selezione dei partecipanti.

Lo stress sul posto di lavoro e la sindrome del burnout

Maria C. Quattropani ... [et al.], **Credenze metacognitive e strategie di coping in operatori di cure domiciliari a rischio di burnout**, in *Psicologia della Salute*, n. 2 (2017), pp. 121-142

In questo articolo viene presentata una ricerca tramite questionari somministrati a un gruppo di operatori domiciliari di cure palliative. Vengono forniti diversi dati statistici da cui si evidenzia un rischio di burnout insito nelle caratteristiche del tipo di lavoro.

Sara Viotti ... [et al.], **La misurazione del burnout nei contesti sanitari: validità di costruito e invarianza fattoriale della versione italiana dello Spanish Burnout Inventory (SBI-Ita)**, in *Psicologia della Salute*, n. 1 (2017), pp. 123-144

L'obiettivo delle ricerche qui descritte è quello di fornire evidenze empiriche circa le caratteristiche psicometriche della versione italiana dello Spanish Burnout Inventory (SBI - Ita) in riferimento al contesto sanitario. Sono stati fatti due studi che hanno coinvolto rispettivamente il personale sanitario di

due presidi ospedalieri e medici e infermieri di una grande azienda sanitaria piemontese. I risultati indicano che lo strumento utilizzato è valido per la misurazione della valutazione del burnout nei contesti sanitari in Italia.

Ines Testoni ... [et al.], **Il volontariato nelle cure palliative: religiosità, rappresentazioni esplicite della morte e implicite di Dio tra deumanizzazione e burnout**, in *Psicologia della Salute*, n. 2 (2016), pp. 27-42

In Italia il volontariato è una realtà sociale la cui importanza cresce costantemente, ma non sono molte le ricerche che riguardano i volontari. Questo studio si è posto l'obiettivo di indagare alcune variabili psicologiche che vengono ritenute importanti nel mondo del volontariato delle cure palliative. Ad alcuni volontari di importanti organizzazioni del Nord Italia, che svolgono attività di supporto a domicilio, in day hospital o hospice, sono stati somministrati individualmente strumenti per indagare i livelli di ansia riguardo la morte, le rappresentazioni della morte, gli stili di coping, i livelli di burnout, di stress e la deumanizzazione delle persone assistite. Con un sottogruppo è stata poi indagata la rappresentazione di Dio implicita, per verificare se Dio fosse inteso come reale o come astrazione. I risultati mettono in evidenza la relazione tra deumanizzazione e ansia di morte, la quale a sua volta è in rapporto ad alcuni tratti del burnout e allo stress.

Antonino Callea, Flavio Urbini, Alessandro Lo Presti, **Valutare la salute dei lavoratori a tempo determinato: validazione del Precariousness of Life Inventory (PLI-9)- versione breve**, in *Psicologia della Salute*, n. 1 (2016), pp. 133-149

Negli ultimi anni, l'attenzione dell'opinione pubblica e degli studiosi verso il concetto di precarietà è cresciuta considerevolmente di pari passo all'instabilità e alle turbolenze del mercato del lavoro. Diviene quindi necessario comprendere tale fenomeno data la sua pervasità per una quota crescente e significativa della forza lavoro, da cui l'obiettivo del presente studio: validare una scala breve sulla precarietà di vita a 9 item. A tale scopo hanno partecipato allo studio 721 lavoratori a tempo determinato, che hanno compilato una batteria self-report contenente il PLI-9 e altre scale riguardanti costrutti convergenti. Nell'articolo vengono presentati e commentati i dati della ricerca.

Zona ad alto tasso emotivo. Il "Lavoro emozionale" degli operatori sociali, in *Lavoro sociale*, n. 6 (dic. 2015), vol. 15, pp. 29-33

Ogni giorno gli operatori sociali si confrontano con storie toccanti, casi per i quali a volte è difficile gestire le emozioni che rischiano di entrare "sotto pelle" generando situazioni delicate. La difficoltà nel gestire le emozioni sul lavoro può portare gli operatori a vivere situazioni spiacevoli anche fuori dall'ambiente professionale. Un lavoro sulle emozioni permette di gestirle ed evitare effetti negativi come il burn out.

Louise Bernez ... [et al.], **Il dolore negli operatori sanitari: i rischi del mestiere**, in *Counseling*, n. 1 (feb. 2015) - on line, vol. 8, pp. 18

Questo studio si propone di analizzare le cause dei disturbi muscoloscheletrici negli operatori sanitari ospedalieri. La ricerca sottolinea l'influenza dei fattori psicosociali, del burnout e del vigore sui disturbi muscoloscheletrici, evidenziando i cambiamenti organizzativi che potrebbero facilitare una ristrutturazione positiva. Nella stessa rivista troviamo l'articolo di Nicolas Guénolé, Jean-Luc Bernaud, Jean-Sébastien Boudrias, **Problematiche professionali in beneficiari di servizi di accompagnamento al lavoro: un approccio tipologico**, pp. 13

A cura di Antonio Censi, **Il sapere degli operatori nelle residenze con anziani. Fare comunità insieme agli anziani /2**, in *Animazione Sociale*, n. 291 (2015), pp. 32-68

L'insero di questo numero solleva un interrogativo impegnativo e una risposta non meno impegnativa. Come ripensare le residenzialità con anziani uscendo dai modelli organizzativi sanitarizzanti e tecnicistici per perseguire invece modelli di tipo comunitario? La risposta offerta, pur solo abbozzata, fa sua un'ipotesi: questa operazione è possibile solo a partire da soggetti dell'organizzazione spesso ignorati o ai margini: gli anziani e le loro famiglie da una parte, gli operatori dell'assistenza quotidiana dall'altra. L'insero raccoglie i seguenti contributi: Stress e conflitti di un lavoro spesso ansiogeno; La residenzialità si genera a contatto con gli anziani; Un'organizzazione che cogestisce la sofferenza.

Lara Colombo, Margherita Zito, Federica Emanuel, **Conflitto lavoro-famiglia nella professione infermieristica**, in *Counseling*, n. 2 (giu. 2015) - on line, vol. 8, pp. 1-7

Numerosi studi evidenziano che il conflitto lavoro-famiglia influenza negativamente la percezione di benessere psico-fisico e le performance. Obiettivo dello studio qui descritto è osservare quali domande lavorative, e quali dimensioni relative all'equità e al clima organizzativo, contribuiscono a spiegare il conflitto nel personale infermieristico di un ospedale del Nord Italia. La ricerca mostra che occuparsi dell'equilibrio lavoro-famiglia rappresenta un obiettivo gestionale importante; sarà utile, nello specifico, monitorare i carichi di lavoro e garantire supporto organizzativo, anche attraverso una cultura basata sull'equità e attenta ai bisogni dei singoli.

Dina Guglielmi, **Mobbing**, Il Mulino, Bologna, 2015, pp. 135

L'autrice analizza il mobbing, un fenomeno considerato come una minaccia ai diritti civili e al buon funzionamento delle organizzazioni, che ha molte facce, nelle aule di tribunale, nei luoghi di lavoro e nella vita quotidiana. Il libro ci aiuta a identificarle e a comprenderle, evocando casi, storie vere e situazioni tratte da film. Dina Guglielmi insegna Psicologia del lavoro e Psicologia dell'Orientamento presso la Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione dell'Università di Bologna. **Collocazione Biblioteca: 17344**

Ugo Albano, **La gestione dello stress nella pratica del Servizio Sociale**, in *RSS: Rassegna di Servizio Sociale*, n. 1 (gen.-mar. 2014), pp. 85-96

Se lo stress è ormai considerato come una normalissima esperienza umana nel fronteggiamento degli eventi, occorre però saperne riconoscere i segnali, saperlo gestire per evitare danni alla propria salute e anche sfruttare per il proprio successo professionale. Riflettere sullo stress nei servizi alla persona significa spostare il focus di ricerca dal solo beneficiario della cura al più complesso sistema di caregiving, quindi anche sull'assistente sociale. Riconoscere l'equilibrio tra rischi di burn out e vissuti di stress significa, per il professionista, governare la propria salute sul lavoro. Al di là dei condizionamenti organizzativi occorre rafforzare la capacità dell'assistente sociale di saper riconoscere e gestire lo stress. Questo, infatti, non è solo un evento negativo, ma anche una molla importante per il miglioramento.

Pier Giorgio Gabassi, Maria Lisa Garzitto, **Persone, lavoro, organizzazione. Una lettura psicologica della vita organizzativa**, Franco Angeli, Milano, 2014, pp. 350

Persone, lavoro e organizzazione costituiscono un intreccio di fenomeni complessi. La concezione antropocentrica del lavoro rimette al centro del sistema produttivo l'esperienza della persona: gli aspetti cognitivi ed emotivi riprendono spazio e considerazione umana dopo la lunga stagione di industrialismo duro, che aveva profondamente segnato l'esperienza umana di molti lavoratori. Partendo dall'infelice stagione tayloriana, il libro ripercorre l'evoluzione dei modelli e dei concetti elaborati per descrivere e interpretare la realtà lavorativa e organizzativa, anche quando genera sofferenza: lo stress, la sindrome di burn out e il mobbing vengono proposti come una lettura introduttiva alle psicopatologie provocate da infelici condizioni di lavoro. **Collocazione Biblioteca: 16711**

Gino Lelli, Andrea Sorcinelli, **L'assistente sociale tra relazione di aiuto e rischio di burn-out**, in *La Rivista di Servizio Sociale*, n. 2/3 (ott. 2013), pp. 3-11

Nel presente articolo gli autori analizzano e descrivono la relazione tra sistemi di aiuto e prevenzione delle varie forme di burn-out a carico dell'assistente sociale. I sistemi d'aiuto prevedono équipes specializzate e si orientano al controllo e al miglioramento dell'ambiente lavorativo e organizzativo rivestendo, in tal modo, un ruolo preventivo delle forme del burn-out. La condizione affinché questo ruolo sia efficace è che i sistemi d'aiuto riescano a costruire un consenso e ad agire come contenitore emotivo e razionale per i singoli operatori.

Barbara Loera, Silvia Gattino, Daniela Converso, **Giustizia organizzativa, supporto sociale e burnout tra lavoratori della Sanità: effetti diretti e di moderazione**, in *Psicologia della Salute*, n. 1 (2013), pp. 27-48

La ricerca indaga sul ruolo che la giustizia organizzativa e il supporto sociale, da parte di colleghi e superiori, hanno in ambito lavorativo sull'insorgenza del burnout, identificando gli eventuali effetti di moderazione del supporto sociale. Lo studio è stato condotto nell'Azienda Sanitaria Ospedaliera più grande del Piemonte, coinvolgendo 503 operatori di tre reparti molto diversi tra loro: medicina d'urgenza, medicina interna e radiodiagnostica.

Anna Vespa ... [et al.], **Come valutare lo stress negli operatori socio-sanitari dei reparti di riabilitazione**, in *La Rivista di Servizio Sociale*, n. 4 (dic. 2012), pp. 19-33

Lo studio analizza i fattori ambientali e interpersonali che, in ambito lavorativo, determinano ansia e stress negli operatori sociosanitari operanti in un reparto di riabilitazione. Sono stati campionati 33 operatori che svolgono la loro attività professionale con pazienti prevalentemente anziani, con problematiche riabilitative di vario ordine e grado, che necessitano di ricovero ospedaliero. Il centro studiato è l'unità di riabilitazione dell'Ospedale dell'INRCA di Ancona.

Roberta Fida ... [et al.], **La relazione tra il bullismo al lavoro e il benessere organizzativo**, in *Psicologia della Salute*, n. 1 (2011), pp. 33-50

Il bullismo al lavoro, o mobbing, viene riconosciuto come un importante fattore di rischio psicosociale che ha un effetto sia sulla salute psicofisica che sulla soddisfazione e sull'impegno organizzativo. In linea con precedenti ricerche, l'obiettivo di questo studio è quello di indagare gli effetti del bullismo al lavoro su commitment, soddisfazione, burnout e salute del lavoratore. Per rilevare i dati, è stato somministrato un questionario self-report a un campione di 500 lavoratori italiani di età compresa tra i 21 e i 68 anni (70% donne).

John R. Graham, Michael L. Schier, **Felici del proprio lavoro. Quali fattori influenzano il benessere degli operatori sociali**, in *Lavoro sociale*, n. 1 (apr. 2010), pp. 61-71

Gli operatori sociali si trovano spesso in situazioni di malessere lavorativo: basti pensare al pericoloso fenomeno del burnout, al turnover, agli alti livelli di stress. In un'ottica di prevenzione, può essere utile, anziché concentrarsi sul "malessere", analizzare le esperienze degli operatori che "stanno male". Dalle interviste emergono diversi fattori che influenzano il benessere, ad esempio la possibilità di cimentarsi nelle diverse funzioni e abilità legate alla professione o la capacità di riconoscere i limiti del proprio lavoro. L'articolo fornisce spunti importanti non solo per l'organizzazione dei servizi in cui gli operatori lavorano, ma anche per i contenuti della formazione.

Harald Ege, **Al centro della persecuzione, Analisi, conseguenze e valutazioni del comportamento persecutorio**, Franco Angeli, Milano, 2010, pp.206

Il volume rappresenta un tentativo di approfondire organicamente le molteplici forme di persecuzione, da quelle di massa (xenofobia, terrorismo) a quelle personali (mobbing, stalking), senza trascurare bullismo e nonnismo. Attraverso un lavoro di analisi e confronto, l'autore - psicologo specializzato in Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione - ne delinea gli aspetti comuni, ne valuta la gravità e le conseguenze per la vittima. Egli introduce inoltre un neologismo, "diossologia", per identificare e proporre un ramo della scienza psicologica dedicato specificatamente all'analisi e alla valutazione comparativa delle varie forme di persecuzione. **Collocazione Biblioteca: 07955**

Cristian Balducci, **Mobbing nei luoghi di lavoro: rassegna della letteratura sugli aspetti definitivi e sulle conseguenze**, in *Psicologia della Salute*, n. 1 (2009), pp. 101-124

L'autore è ricercatore di Psicologia del Lavoro presso l'Università di Bologna. Qui presenta una rassegna della letteratura psicologica sul mobbing, definito come rischio psicosociale lavoro-correlato, consistente in una serie di molestie psicologiche a danno del lavoratore da parte di colleghi o superiori. In particolare, l'attenzione è centrata sulle conseguenze personali, organizzative e sociali del fenomeno.

Antonio Alfano ... [et al.], **Burn out, mobbing e stalking**, in *Salute e Territorio*, n. 173 (mar.-apr. 2009), pp. 95-101

Gli autori propongono una riflessione sul burn out e sui recenti fenomeni del mobbing e dello stalking in ambito lavorativo, centrata sugli aspetti di strategia di prevenzione, anche alla luce della recente evoluzione normativa, che impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Mobbing sui luoghi di lavoro e procedure di tutela, in *La Professione Sociale*, a. 18, n. 36 (dic. 2008), pp. 80-85

L'autrice, assistente sociale e avvocato, offre precisi spunti di conoscenza sul mobbing, utili a rappresentare un ulteriore campo di applicazione delle conoscenze e delle specificità del Servizio Sociale professionale. L'autrice descrive inoltre la figura del "consulente di fiducia" nominato dall'azienda, il cui compito è quello di fornire alla parte denunciante consulenza e assistenza sulle opportunità di tutela di cui può avvalersi.

Lorenza Di Pentima, **Il doppio mobbing. Quando le difficoltà sul luogo di lavoro arrivano anche in famiglia**, in *Psicologia contemporanea*, a. 35, n. 210 (nov.-dic. 2008), pp. 76-80

L'autrice è ricercatrice di Psicologia sociale all'Università "La Sapienza" di Roma. In questo contributo affronta il fenomeno del mobbing e delle sue ripercussioni dall'ambiente di lavoro nel contesto familiare; tale coinvolgimento della sfera privata induce a parlare di doppio mobbing, fenomeno particolarmente presente in Italia. In tale caso l'intervento dello psicologo non deve essere rivolto solo alla vittima, ma anche ai suoi congiunti.

Biblioteca

Associazione Gruppo Abele Onlus

Corso Trapani 91/b

10141 Torino

t. 011 3841050-3841053

e-mail: biblioteca@gruppoabele.org

<http://centrostudi.gruppoabele.org>

FB: www.facebook.com/BibliotecaGruppoAbele
