

Benessere organizzativo.

Indagine conoscitiva tra gli insegnanti di alcune scuole lombarde.

contributo di

Vittorio Tripeni,

Elpore Thraseia. – associazione per lo sviluppo della psicologia delle risorse umane e la promozione della salute al lavoro. Milano

per la

IX Giornata informativa sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Bologna, 19 dicembre 2006

La nostra ricerca ha tenuto conto di un campione omogeneo di insegnanti di Educazione Fisica .

Gli intervistati, in fatto di benessere organizzativo, hanno espresso risposte che a nostro avviso lasciano margini per ulteriori approfondimenti.

Abbiamo voluto verificare la fattibilità di uno strumento di valutazione che possa aiutare a rilevare come ci si sente a scuola e fosse propedeutico per l'analisi di clima psicologico. Un indicatore, questo, ormai scientificamente qualificato ed attendibile, di come le persone vivono la organizzazione di lavoro, lavorano e si pongono in relazione al suo interno.

E' stata utilizzata, adattandola alla realtà scolastica, la **Scala ridotta di Solidarietà Organizzativa** proposta da Pepe e Avallone (2003), per indagare gli atteggiamenti degli insegnanti.

Ritenendo che il ruolo degli insegnanti e la loro soddisfazione o insoddisfazione, influiscano in modo diretto sugli elementi essenziali costituenti il clima scolastico e, di conseguenza la Qualità del lavoro.

Il Questionario è indirizzato a evidenziare 10 dimensioni dicotomiche quali:

- Efficacia collettiva vs. Efficacia individuale;
- Integrazione vs. Separazione;
- Tolleranza vs. Intolleranza;
- Reciprocità vs. Egoismo;
- Lealtà vs. Manipolazione;
- Creare-conservare vs. Disperdere-dissipare;
- Coscienza dell'influenza sociale vs. Autoreferenzialità;
- Rispetto vs. Violenza;
- Dipendenza vs. Autonomia;
- Identificazione col gruppo e con l'organizzazione vs. Isolamento.

Dai dati forniti dalla ricerca, limitandoci in questo momento ad alcuni riferimenti essenziali, emerge un fattore chiave che determina la qualità della vita al lavoro: quello relativo ai cosiddetti ammortizzatori psico-sociali, vale a dire il sostegno sociale anche attraverso le reti formali e informali nel contesto di lavoro.

Alcune aree evidenziano elementi degni riflessione. Come nel caso della dimensione “**Identificazione col gruppo e l’organizzazione** *vs* **Isolamento**” nella quale emerge una tensione verso l’ Isolamento; confermato anche dalle risposte relative alla dimensione “**Efficacia collettiva** *vs* **Efficacia individuale**” con una prevalenza di risposte che evidenziano l’auto referenzialità

Questi elementi, valutati attraverso un questionario costituito da 25 item con una scala di risposta a 4 passi (mai, raramente, qualche volta, spesso), probabilmente influiscono sul benessere organizzativo, il clima scolastico e la salute individuale; tenendo conto della letteratura scientifica e dei dati di epidemiologia attualmente in nostro possesso.

Sarebbe molto interessante approfondire la ricerca tenendo in considerazione che: se il cambiamento organizzativo, che la Scuola si attende, deve essere partecipato, occorrerà rimettere le persone al centro dell'organizzazione. Non dimenticando di migliorare la qualità interna, attraverso un clima positivo di lavoro che possa rendere anche nei termini di una diminuzione dei costi per il contenimento/controllo dei rischi correlati alla attività lavorative.

L'attenzione da parte della Scuola al benessere dei suoi dipendenti, e la percezione di tale atteggiamento da parte di questi ultimi, rivela il reale livello di interiorizzazione della cultura della Qualità e incentiva gli insegnanti ad interiorizzare a loro volta lo stesso atteggiamento verso la Scuola e verso i suoi utenti.

Per questo motivo, il benessere organizzativo, inteso come “capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione” (Avallone, 2003:24), sembrerebbe essere il primo passo verso un comportamento etico più ampio e capace di tutelare il proprio interno; realizzando un circolo virtuoso che incentivi creatività e innovazione (Ekwall, 1997).

Valutare il clima organizzativo (scolastico) , vuol dire farsi carico del lato soggettivo dell'organizzazione della scuola, nel tentativo di avere maggiore consapevolezza riguardo le opinioni e i vissuti individuali esperiti nelle diverse classi, materie, uffici, che costituiscono la realtà organizzativa nella sua globalità.

Il successo della Scuola è strettamente collegato alla qualificazione, salute e motivazione degli insegnanti. Le tradizionali attività di prevenzione e promozione, hanno migliorato considerevolmente la salute nei luoghi di lavoro, tuttavia non sembrano sufficienti per affrontare l'intero spettro delle problematiche di natura psico-sociale correlate con gli interventi innovativi e di qualificazione del sistema scolastico attualmente in corso.

La promozione di "un vero benessere sul luogo di lavoro" che sia tanto fisico quanto psicologico e sociale, e che non si misuri semplicemente con l'assenza di infortuni o di malattie professionali. (Comunicazione della Commissione, 2002) diventa così un'importante leva di sviluppo organizzativo per la Scuola.

Grazie !