UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Dipartimento di Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche

Corso di Laurea in Educazione Professionale

METODOLOGIA DELLA RICERCA EDUCATIVA

A.A. 2018/19

Prof. Roberto Trinchero

Ricerca empirica di esercitazione:

IL BURN-OUT NELLE PROFESSIONI SANITARIE

Maruska Bulletti matr. 868472

Giorgia Perez matr. 236426

Donata Possidente matr. 009669

Larisa Potorac matr. 859992

INDICE:

1. Premessa (Larissa Potorac) 3
2. Problema di ricerca, tema e obiettivo (Larissa Potorac) 3
3. Quadro teorico (Larissa Potorac) 4
4. Ipotesi di ricerca (Larissa Potorac) 6
5. Definizione operativa (Maruska Bulletti) 6
6. Popolazione di riferimento, scelta del campione, tecniche di rilevamento (Maruska Bulletti) 9
7. Strumento di rilevazione: il questionario (Maruska Bulletti) 10
8. Costruzione matrice dati (Giorgia Perez) 12
9. Tipi di variabili e di analisi utilizzate (Giorgia Perez) 12
10. Analisi monovariata (Giorgia Perez) 13
11. Analisi bivariata (Donata Possidente) 24
12. Analisi dei dati (Giorgia Perez, Donata Possidente) 25
13. Autoriflessione sull'esperienza (Donata Possidente) 32
14. Allegato A: questionario somministrato 34
15. Allegato B: matrici dati 37

1. Premessa

Quella che segue è un'esercitazione che simula una ricerca empirica in ambito educativo. La successione delle parti prosegue in analogia con la costruzione logica della ricerca, dalla scelta del tema fino alla conclusione, in tutto il suo svolgimento.

Riteniamo dunque necessario specificare che sono state fatte delle importanti semplificazioni in itinere, le quali non rendono tale ricerca rappresentativa del fenomeno che indaga: i testi scelti su cui si basa il quadro teorico, sebbene siano tutti tratti da fonti autorevoli, sono solo una ristretta selezione se confrontati con l'ampia letteratura esistente sull'argomento, inoltre il campione scelto è di soli cinquanta soggetti, troppo esiguo per rappresentare la popolazione di riferimento in modo esaustivo.

2. Problema di ricerca, tema e obiettivo

La prima fase del nostro lavoro è stata la scelta del tema sul quale lavorare. A partire dalle conoscenze di psicologia del gruppo e dalla discussione intorno alla credenza diffusa che lavorare in ambito sanitario comporti un alto rischio di burn-out, abbiamo deciso di trattare il seguente tema: il burn-out e la figura dell'infermiere professionale.

La scelta di concentrarci sulla categoria degli infermieri professionali è stata dettata sia dal fatto che essa ben esemplifica le professioni sanitarie, sia da ragioni di praticità, in quanto recandoci in ospedale avremmo avuto buone possibilità di trovare un campione abbastanza numeroso.

Il problema di ricerca è: c'è relazione tra l'insorgenza del burn-out negli infermieri professionali e gli anni di servizio? Abbiamo scelto di fare riferimento agli anni di servizio in quanto, come meglio specificato nel quadro teorico, non consideriamo il burn-out come un fenomeno che compare all'improvviso, ma bensì come l'espressione di un disagio crescente collegato alla condizione lavorativa.

L'obiettivo è, dunque, quello di dimostrare empiricamente che c'è relazione tra l'insorgenza del burn-out negli infermieri professionali e gli anni di servizio.

3. Quadro teorico

La letteratura sull'argomento è molto vasta, perché l'importanza dell'incidenza del fenomeno del burn-out tra gli infermieri è nota da tempo.

Abbiamo scelto di soffermarci su una recente ricerca svolta nel territorio di Torino da due docenti della facoltà di Psicologia dell'Università di Torino: le dottoresse Converso e Martini.

La ricerca spiega l'insorgere del burn-out attraverso il classico modello *Job Demands Resources*[1], secondo cui il contesto lavorativo è caratterizzato da risorse e richieste che incidono, attraverso un processo duale, sulla condizione psicofisica del lavoratore.

Le richieste (*demands)* sono il carico lavorativo di tipo fisico, cognitivo ed emotivo che il lavoro richiede. Quando il lavoratore deve rispondere a richieste che sono superiori alle sue possibilità, reali o percepite, egli sviluppa una condizione di stress che, se protratta nel tempo o non bilanciata dalle risorse, può portare a esaurimento psicofisico.

Le risorse (*resources*) sono gli aspetti personali, relazionali e organizzativi che riducono lo stress e il carico lavorativo, stimolando la crescita personale e la realizzazione professionale. Esse riguardano il processo motivazionale che consente al lavoratore di mantenere alti standard e di sentirsi gratificato.

Quando il processo processo duale J-DR (*Job - Demand Resources*) è sbilanciato verso le richieste, può insorgere il burn-out, che si manifesta attraverso tre dimensioni: depersonalizzazione, realizzazione professionale ed esaurimento emotivo. Queste tre dimensioni sono le stesse che andremo a indagare utilizzando come strumento un questionario che si rifà quasi totalmente al noto *Maslach Burnout Inventory* (MBI), sviluppato da Maslach e Jackson nel 1981 dell'Università della California Berkeley e tutt'oggi in uso per lo studio del fenomeno.

Il MBI considera che le tre dimensioni - *exhaustion*, *cynicism* e *ineficacy* nella versione originale - siano fra loro scollegate, ragione per la quale il burn-out può presentarsi con pattern differenti da persona a persona. Tuttavia, proprio la scomposizione del fenomeno nelle tre categorie, permette di definire diversi gradi di burn-out tra il totale disagio e la sua assenza.

Per costruire gli indicatori e le variabili utilizzati nella nostra ricerca, dobbiamo approfondire la descrizione delle richieste e delle risorse.

[1] Modello proposto da Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. e Schaufeli W.B., 2001

Le richieste possono essere di tre tipi:

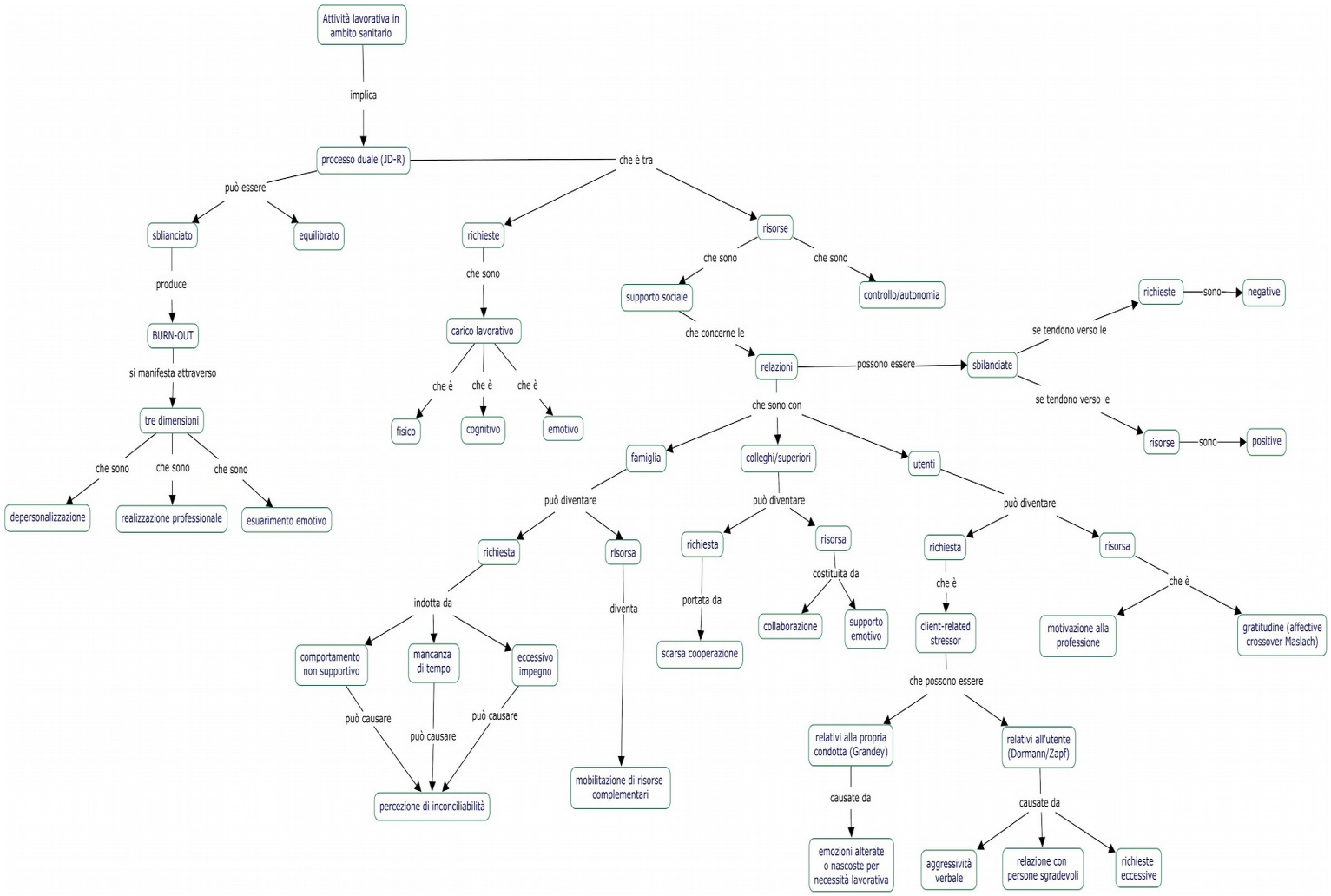
- fisico, connesse all'eccessivo impegno richiesto dal lavoro, ad esempio a causa della necessità di adeguarsi alla turnistica, di fare i conti con la stanchezza e con la fatica delle mansioni;
- cognitivo, connesse alla necessità di mantenere alti standard, di essere attenti e precisi, di conoscere i protocolli sulla base dei quali intervenire anche in emergenza;
- emotivo, legate alla sfera relazionale e degli affetti. Esse si giocano almeno su tre ambiti, infatti l'emotività è legata alla percezione della qualità dei rapporti con i pazienti, con i propri familiari e con i colleghi. Può capitare che i pazienti non mostrino stima o siano aggressivi, così come il lavoratore può sentire di non riuscire a conciliare lavoro e famiglia, oppure di non avere l'appoggio dei colleghi.

Le risorse possono essere anch'esse di tre tipi:

- personale, come le attitudini, le modalità proprie del soggetto di far fronte allo stress e alla difficoltà (resilienza), schemi personali efficaci attraverso cui si interpreta la realtà;
- organizzativo, connesse strettamente alla politica aziendale, alla gestione di turni e gerarchie, alla possibilità per i dipendenti di agire in autonomia e controllare direttamente il lavoro;
- relazionali, cioè il supporto che deriva dai rapporti con l'utenza, con la famiglia e con i colleghi e che può rappresentare un fattore protettivo per contrastare il burn-out.

Richieste e risorse si bilanciano nelle tre dimensioni del burn-out:

- depersonalizzazione (*cynicism* = cinismo), la sensazione di essere scollegati e dissociati dagli eventi, spesso a scopo di difesa in situazioni di grande stress. Porta ad avere atteggiamenti nei confronti degli altri caratterizzati da mancanza di empatia e riconoscimento;
- esaurimento emotivo (*exhaustion*), la percezione di aver dato tutte le risorse a disposizione e di essere prosciugati, impossibilitati a migliorare, senza prospettive;
- realizzazione personale (*ineficacy* = inefficacia), la possibilità o meno di sentirsi rappresentati positivamente dalla propria professione, di avere prospettive di crescita e di miglioramento.



4. Ipotesi di ricerca

L'ipotesi che muove la nostra ricerca è che ci sia relazione tra l'insorgenza del burn-out negli infermieri professionali e gli anni di servizio, ovvero che il burn-out si presenti con punteggi più alti nei soggetti che sono in servizio da più anni.

5. Definizione operativa

I fattori rilevati sono:

- gli anni di servizio, considerato fattore indipendente;
- il burn-out, nelle sue tre dimensioni – esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione professionale - considerato fattore dipendente;
- l'età, il genere e la condizione familiare, considerati fattori moderatori.

VARIABILE	FATTORE	INDICATORE	ITEM
Indipendente: anni di servizio		21. Anni di servizio	
Dipendente: burn-out	Esaurimento emotivo	1. Mi sento sfinito dopo aver lavorato	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Esaurimento emotivo	2. Mi sento emotivamente fragile e piango facilmente	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Esaurimento emotivo	3. Trovo difficile adeguarmi ai turni di lavoro	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Esaurimento emotivo	4. Quando mi sveglio non ho desiderio di iniziare la giornata	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Esaurimento emotivo	12. Ho la sensazione che il lavoro più pesante tocchi sempre a me	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Esaurimento emotivo	15. Quando torno a casa sento di avere ancora energia da dedicare alla mia famiglia	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	5. Mi sento infastidito dalle richieste continue dei pazienti	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	6. I pazienti mi sembrano aggressivi o scortesi	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	9. Mi arrabbio facilmente con i miei famigliari senza motivo	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno

			3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	7. Ho la sensazione che i colleghi parlino male di me	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	11. Sento di avere poco tempo da dedicare alla mia famiglia	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Depersonalizzazione	16. Il mio lavoro mi ha reso più sensibile rispetto alle difficoltà altrui	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	10. Mi capita di sentirmi solo e non supportato dai colleghi	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	8. Non mi sento apprezzato dai pazienti	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	13. Mi sento soddisfatto del mio lavoro	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	14. Sento che il mio lavoro contribuisce a migliorare le condizioni di salute dei pazienti	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	17. Ritengo che la professione che svolgo mi rappresenti	0 Mai 1 Qualche volta all'anno 2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
	Realizzazione professionale	18. Mi piace tenermi aggiornato su ciò che	0 Mai 1 Qualche volta all'anno

		riguarda la mia professione (corsi formativi, riviste, altro…)	2 Una volta la mese o meno 3 Qualche volta al mese 4 Una volta alla settimana 5 Qualche volta alla settimana 6 Ogni giorno
Moderatori		19. Genere	❑ Uomo ❑ Donna
		20. Età anagrafica	
		22. Situazione famigliare	❑ Single ❑ Convivente ❑ Coniugato ❑ Figli...

6. Popolazione di riferimento, scelta del campione, tecniche di rilevamento

6.1 Popolazione di riferimento

Oggetto della nostra ricerca sono gli Infermieri Professionali dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Città Della Salute – Torino.

6.2 Scelta del campione

Il campione a cui abbiamo fatto riferimento è composto da 50 infermieri professionali.

Si tratta di un campione non probabilistico accidentale, ossia i questionari sono stati distribuiti dal coordinatore infermieristico agli infermieri presenti e disponibili nei reparti individuati. La scelta di tale metodologia di campionamento soddisfa i criteri di efficacia di rappresentatività della popolazione, ossia tale sottoinsieme possiederebbe l'informazione che avremmo ottenuto esaminando l'intera popolazione oggetto d'indagine, a fronte di un risparmio di tempo, denaro ed energie. Tuttavia la scarsa numerosità del campione rende la ricerca utilizzabile solo a fini di esercitazione. Cinquanta soggetti, infatti, sono pochi per poter essere considerati rappresentativi dell'intera popolazione.

6.3 Tecniche di rilevamento

6.3.1 Contesto in cui vengono rilevati i dati

I soggetti entrati a far parte del campione afferiscono ai seguenti reparti:

- Dipartimento di Emergenza Urgenza ed Accettazione I e II Livello (D.E.A.);
- Terapia intensiva;
- Sala operatoria d'urgenza.

6.3.2 Soggetti coinvolti

Dirigente delle professioni sanitarie – A.O.U. Città della Salute – Torino, coordinatore infermieristico e infermieri professionali.

6.3.3 Presa contatti e rilevamento dati

Per individuare il campione della nostra ricerca ci siamo recate, nel mese di luglio 2019, all'Ospedale C.T.O. e abbiamo chiesto al personale dell'accoglienza se fosse possibile, spiegando le motivazioni della nostra richiesta, parlare o fissare un appuntamento con il responsabile degli infermieri professionali. Siamo state quindi indirizzate all'ufficio della dirigente delle professioni sanitarie, la quale, dopo aver ascoltato le ragioni dell'incontro, ci ha consigliato di utilizzare come strumento per la nostra ricerca la Scala di Maslach Burnout Inventory (MBI), spiegandoci che sono i questionari a cui gli infermieri professionali sono soliti rispondere per ricerche di tipo scientifico. Abbiamo quindi concordato di utilizzare una versione rivisitata della Scala di Maslach Burnout Inventory (MBI) in cui i 22 item originari, che indagano le tre aree del burn-out (esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione professionale) sono stati riadattati. La stessa dirigente ci ha poi messe in contatto con la coordinatrice infermieristica dei reparti da lei reputati più indicati per disponibilità (quelli in cui non erano state svolte indagini negli ultimi periodi). Il coordinatore infermieristico, a sua volta, ha poi provveduto a distribuire il nostro questionario nei reparti fra settembre e ottobre 2019, richiedendo agli infermieri di compilarlo.
Abbiamo ricontattato infine la dirigente a inizio novembre 2019 per il ritiro.
Durante la costruzione della matrice dati abbiamo rilevato che 8 tra i 50 questionari distribuiti sono stati compilati senza prestare attenzione alla domanda, ma continuando a crocettare sino alla fine la stessa opzione di scelta. Rimangono quindi oggetto della nostra ricerca 42 questionari.

7. Strumento di rilevazione: il questionario

Su specifica richiesta della coordinatrice delle professioni sanitarie abbiamo utilizzato una versione piuttosto fedele del Maslach Burn-out Inventory, ritenuto il questionario più efficace per la misurazione del fenomeno.
Mantenuto l'impianto di base di domande e risposte del MBI, abbiamo modificato le domande secondo le nostre necessità.
Il questionario risulta infine composto da ventiquattro domande. Diciotto di queste sono

mirate alla misurazione del burn-out e si riferiscono in egual numero alle tre categorie indicate in precedenza.
La versione somministrata del questionario è consultabile all'allegato A.

8. Costruzione matrice dati

Per analizzare del fenomeno è stato necessario creare tre tipologie di matrici dati:

- nella prima abbiamo inserito tutti i dati raccolti dalla prima lettura dei questionari, eliminando quelli nulli e invertendo i punteggi relativi alle risposte attribuite alle quattro uniche domande poste al positivo. Abbiamo mantenuto anche una matrice intermedia in cui non sono stati variati i valori delle domande poste al positivo che ci è servita per farne l'analisi monovariata senza stravolgere il senso delle risposte ottenute;
- nella seconda abbiamo raggruppato i valori delle risposte, sommandole a sei a sei, nei tre indicatori del burn-out. In questo modo siamo passati da 18 variabili dipendenti a 3;
- nella terza abbiamo sostituito i punteggi dei tre indicatori con un range da uno a tre, indicante il livello di burn-out (basso, medio e alto).

Le matrici sono disponibili nell'allegato A.

9. Tipi di variabili e di analisi utilizzate

Prima di svolgere l'analisi dei dati raccolti nelle matrici occorre fare una valutazione rispetto al genere di variabili raccolte e, di conseguenza, ai tipi di analisi che è possibile svolgere.
La variabile indipendente - anni di servizio - è una variabile cardinale, si tratta infatti di un numero.
Le variabili dipendenti - indicatori di burnout - sono variabili categoriali ordinate, infatti sebbene ogni risposta possibile indichi una differente categoria, fra le varie categorie c'è una relazione di grandezza ben definita e comprensibile.
I fattori moderatori sono invece di due tipi. Il genere e lo stato (sposato, convivente, etc) sono variabili categoriali non ordinate, in quanto non sussiste fra loro una relazione di grandezza. Il numero di figli e l'età sono invece variabili cardinali in quanto si tratta di semplici numeri.

9.1 Operazione consentite

ANALISI MONOVARIATA

tipo variabile	indici di tendenza centrale	indici di dispersione
CATEGORIALE NON ORDINATA	MODA	SQUILIBRIO
CATEGORIALE ORDINATA	MODA, MEDIANA	SQUILIBRIO, CAMPO DI VARIAZIONE, DIFFERENZA INTERQUARTILE
CARDINALE	MODA, MEDIANA, MEDIA	SQUILIBRIO, CAMPO DI VARIAZIONE, DIFFERENZA INTERQUARTILE, SCARTI TIPO

ANALISI BIVARIATA

	VARIABILE CATEGORIALE ORDINATA - dipendente
VARIABILE CARDINALE - indipendente	ANALISI DELLA VARIANZA (ETA QUADRO)

10. Analisi monovariata

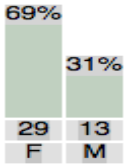
Vengono riportate di seguito tutte le variabili, analizzate una per una.

10.1 Composizione del campione

V19 - Variabile moderatrice: Genere

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice
F	29	69%
M	13	31%

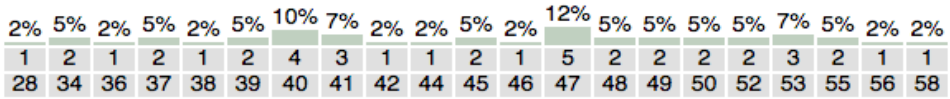
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = F



V20 - Variabile moderatrice: età

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
28	1	2%	1	2%
34	2	5%	3	7%
36	1	2%	4	10%
37	2	5%	6	15%
38	1	2%	7	17%
39	2	5%	9	22%
40	4	10%	13	32%
41	3	7%	16	39%
42	1	2%	17	41%
44	1	2%	18	44%
45	2	5%	20	49%
46	1	2%	21	51%
47	5	12%	26	63%
48	2	5%	28	68%
49	2	5%	30	73%
50	2	5%	32	78%
52	2	5%	34	83%
53	3	7%	37	90%
55	2	5%	39	95%
56	1	2%	40	98%
58	1	2%	41	100%

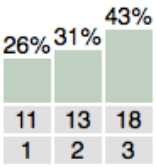
Campione:
Numero di casi= 41
Indici di tendenza centrale:
Moda = 47
Mediana = 46
Media = 44.95
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.06
Campo di variazione = 30
Differenza interquartilica = 10
Scarto tipo = 6.84



V22 - Variabile moderatrice: stato famigliare

1: SINGLE
2: CONVIVENTE
3: CONIUGATO

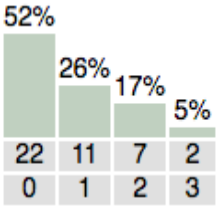
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice
1	11	26%
2	13	31%
3	18	43%



V22 - Variabile moderatrice: numero di figli

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	22	52%	22	52%
1	11	26%	33	79%
2	7	17%	40	95%
3	2	5%	42	100%

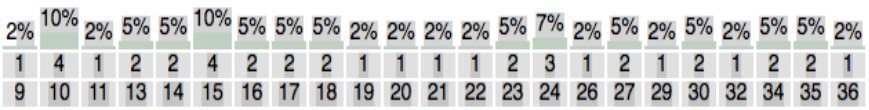
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 0
Mediana = 0
Media = 0.74
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.37
Campo di variazione = 3
Differenza interquartilica = 1
Scarto tipo = 0.9



V21 - Variabile indipendente: Anni di servizio

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
9	1	2%	1	2%
10	4	10%	5	12%
11	1	2%	6	15%
13	2	5%	8	20%
14	2	5%	10	24%
15	4	10%	14	34%
16	2	5%	16	39%
17	2	5%	18	44%
18	2	5%	20	49%
19	1	2%	21	51%
20	1	2%	22	54%
21	1	2%	23	56%
22	1	2%	24	59%
23	2	5%	26	63%
24	3	7%	29	71%
26	1	2%	30	73%
27	2	5%	32	78%
29	1	2%	33	80%
30	2	5%	35	85%
32	1	2%	36	88%
34	2	5%	38	93%
35	2	5%	40	98%
36	1	2%	41	100%

Campione:
Numero di casi= 41
Indici di tendenza centrale:
Moda = 10; 15
Mediana = 19
Media = 20.76
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.05
Campo di variazione = 27
Differenza interquartilica = 12
Scarto tipo = 8.02



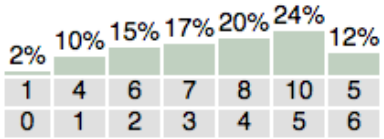
10.2 Gli indicatori di burn-out

Blocco esaurimento emotivo

V1 - mi sento sfinito dopo aver lavorato

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	1	2%	1	2%
1	4	10%	5	12%
2	6	15%	11	27%
3	7	17%	18	44%
4	8	20%	26	63%
5	10	24%	36	88%
6	5	12%	41	100%

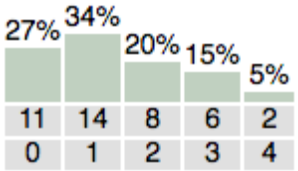
Campione:
Numero di casi= 41
Indici di tendenza centrale:
Moda = 5
Mediana = 4
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 3



V2 - mi sento emotivamente fragile e piango facilmente

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	11	27%	11	27%
1	14	34%	25	61%
2	8	20%	33	80%
3	6	15%	39	95%
4	2	5%	41	100%

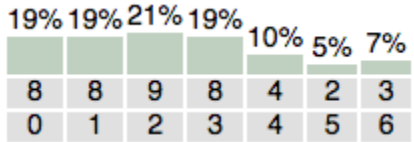
Campione:
Numero di casi= 41
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1
Mediana = 1
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.25
Campo di variazione = 4
Differenza interquartilica = 2



V3 - trovo difficile adeguarmi ai turni di lavoro

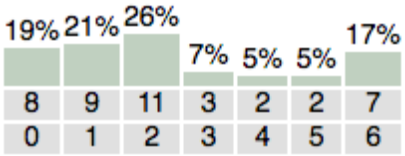
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	8	19%	8	19%
1	8	19%	16	38%
2	9	21%	25	60%
3	8	19%	33	79%
4	4	10%	37	88%
5	2	5%	39	93%
6	3	7%	42	100%

Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 2
Mediana = 2
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2



V4 - quando mi sveglio non ho desiderio di iniziare la giornata

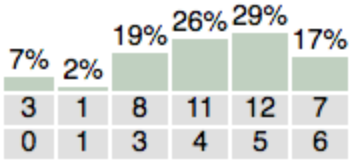
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	8	19%	8	19%
1	9	21%	17	40%
2	11	26%	28	67%
3	3	7%	31	74%
4	2	5%	33	79%
5	2	5%	35	83%
6	7	17%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 2
Mediana = 2
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.19
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 3

V12 - Ho la sensazione che il lavoro più pesante tocchi sempre a me

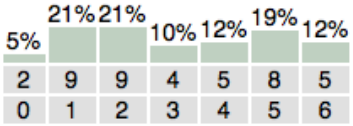
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	3	7%	3	7%
1	1	2%	4	10%
3	8	19%	12	29%
4	11	26%	23	55%
5	12	29%	35	83%
6	7	17%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 5
Mediana = 4
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.22
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2

V15 - Quando torno a casa sento di avere ancora energia da dedicare alla mia famiglia

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	2	5%	2	5%
1	9	21%	11	26%
2	9	21%	20	48%
3	4	10%	24	57%
4	5	12%	29	69%
5	8	19%	37	88%
6	5	12%	42	100%

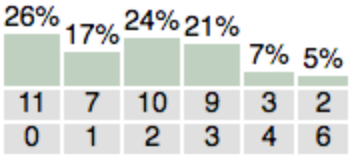


Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1; 2
Mediana = 3
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 4

Blocco depersonalizzazione

V5 - Mi sento infastidito dalle richieste continue dei pazienti

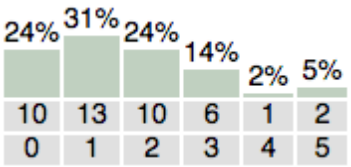
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	11	26%	11	26%
1	7	17%	18	43%
2	10	24%	28	67%
3	9	21%	37	88%
4	3	7%	40	95%
6	2	5%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 0
Mediana = 2
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.21
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 3

V6 - I pazienti mi sembrano aggressivi o scortesi

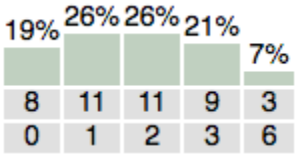
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	10	24%	10	24%
1	13	31%	23	55%
2	10	24%	33	79%
3	6	14%	39	93%
4	1	2%	40	95%
5	2	5%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1
Mediana = 1
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.23
Campo di variazione = 5
Differenza interquartilica = 1

V7 - Ho la sensazione che i colleghi parlino male di me

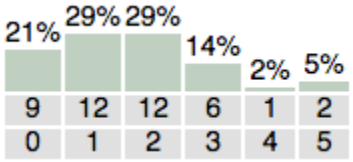
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	8	19%	8	19%
1	11	26%	19	45%
2	11	26%	30	71%
3	9	21%	39	93%
6	3	7%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1; 2
Mediana = 2
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.22
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2

V9 - Mi arrabbio facilmente con i miei famigliari senza un motivo

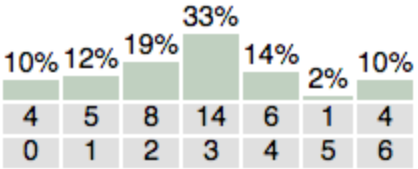
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	9	21%	9	21%
1	12	29%	21	50%
2	12	29%	33	79%
3	6	14%	39	93%
4	1	2%	40	95%
5	2	5%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1; 2
Mediana = tra 1 e 2
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.23
Campo di variazione = 5
Differenza interquartilica = 1

V11 - sento di avere poco tempo da dedicare alla mia famiglia

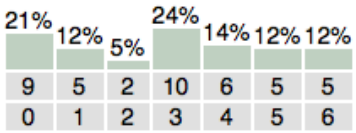
Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	4	10%	4	10%
1	5	12%	9	21%
2	8	19%	17	40%
3	14	33%	31	74%
4	6	14%	37	88%
5	1	2%	38	90%
6	4	10%	42	100%



Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 3
Mediana = 3
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.2
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2

V16 -Il lavoro mi ha reso più sensibile rispetto alle difficoltà altrui

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	9	21%	9	21%
1	5	12%	14	33%
2	2	5%	16	38%
3	10	24%	26	62%
4	6	14%	32	76%
5	5	12%	37	88%
6	5	12%	42	100%



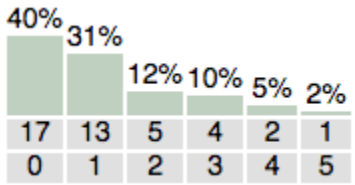
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 3
Mediana = 3
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 3

Blocco realizzazione personale

V8 - Non mi sento apprezzato dai pazienti

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	17	40%	17	40%
1	13	31%	30	71%
2	5	12%	35	83%
3	4	10%	39	93%
4	2	5%	41	98%
5	1	2%	42	100%

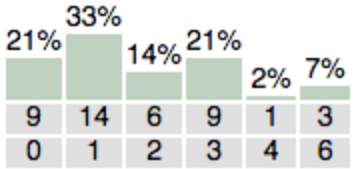
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 0
Mediana = 1
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.29
Campo di variazione = 5
Differenza interquartilica = 2



V10 - Mi capita di sentirmi solo e non supportato dai colleghi

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	9	21%	9	21%
1	14	33%	23	55%
2	6	14%	29	69%
3	9	21%	38	90%
4	1	2%	39	93%
6	3	7%	42	100%

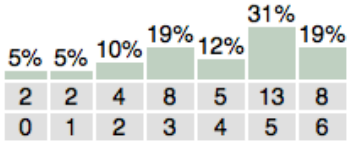
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 1
Mediana = 1
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.23
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2



V13 - Mi sento soddisfatto del mio lavoro

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	2	5%	2	5%
1	2	5%	4	10%
2	4	10%	8	19%
3	8	19%	16	38%
4	5	12%	21	50%
5	13	31%	34	81%
6	8	19%	42	100%

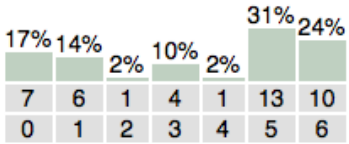
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 5
Mediana = tra 4 e 5
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.2
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 2



V14 – Sento che il mio lavoro contribuisce a migliorare le condizioni di salute dei pazienti

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	7	17%	7	17%
1	6	14%	13	31%
2	1	2%	14	33%
3	4	10%	18	43%
4	1	2%	19	45%
5	13	31%	32	76%
6	10	24%	42	100%

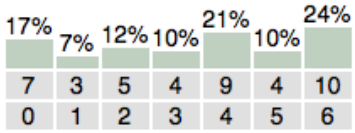
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 5
Mediana = 5
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.21
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 4



V17 - Ritengo che la professione che svolgo mi rappresenti

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	7	17%	7	17%
1	3	7%	10	24%
2	5	12%	15	36%
3	4	10%	19	45%
4	9	21%	28	67%
5	4	10%	32	76%
6	10	24%	42	100%

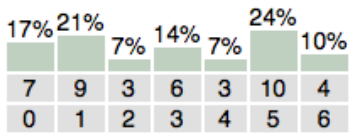
Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 6
Mediana = 4
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 3



V18 -Mi piace tenermi aggiornato su ciò che riguarda la mia professione

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
0	7	17%	7	17%
1	9	21%	16	38%
2	3	7%	19	45%
3	6	14%	25	60%
4	3	7%	28	67%
5	10	24%	38	90%
6	4	10%	42	100%

Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 5
Mediana = 3
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.17
Campo di variazione = 6
Differenza interquartilica = 4



10.3 Tabelle dati raggruppati nei tre indicatori

Nelle tabelle a seguire i punteggi riportati in modalità si riferiscono alla somma dei punteggi nelle sei domande di ciascun blocco

Blocco Esaurimento Emotivo

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
5	1	2%	1	2%
7	1	2%	2	5%
9	1	2%	3	7%
10	4	10%	7	17%
11	2	5%	9	21%
13	1	2%	10	24%
14	2	5%	12	29%
15	2	5%	14	33%
16	7	17%	21	50%
17	2	5%	23	55%
18	3	7%	26	62%
19	4	10%	30	71%
20	4	10%	34	81%
21	2	5%	36	86%
22	3	7%	39	93%
23	1	2%	40	95%
24	1	2%	41	98%
28	1	2%	42	100%

Campione:

Numero di casi= 42

Indici di tendenza centrale:
Moda = 16
Mediana = tra 16 e 17

Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.08
Campo di variazione = 23
Differenza interquartilica = 6

2%	2%	2%	10%	5%	2%	5%	5%	17%	5%	7%	10%	10%	5%	7%	2%	2%	2%
1	1	1	4	2	1	2	2	7	2	3	4	4	2	3	1	1	1
5	7	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	28

Considerando il primo quartile relativo ai valori bassi, i due centrali ai valori medi e l'ultimo ai valori alti, lo scoring sarà:
valori <14 = range basso valori fra 15 e 20 = range medio valori >20 = range alto

Blocco Depersonalizzazione

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
2	2	5%	2	5%
3	1	2%	3	7%
5	2	5%	5	12%
7	5	12%	10	24%
8	2	5%	12	29%
9	1	2%	13	31%
10	1	2%	14	33%
11	1	2%	15	36%
12	2	5%	17	40%
13	4	10%	21	50%
14	4	10%	25	60%
15	4	10%	29	69%
16	2	5%	31	74%
17	2	5%	33	79%
18	2	5%	35	83%
19	2	5%	37	88%
20	2	5%	39	93%
21	1	2%	40	95%
23	1	2%	41	98%
25	1	2%	42	100%

Campione:

Numero di casi= 42

Indici di tendenza centrale:
Moda = 7
Mediana = tra 13 e 14

Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.07
Campo di variazione = 23
Differenza interquartilica = 9

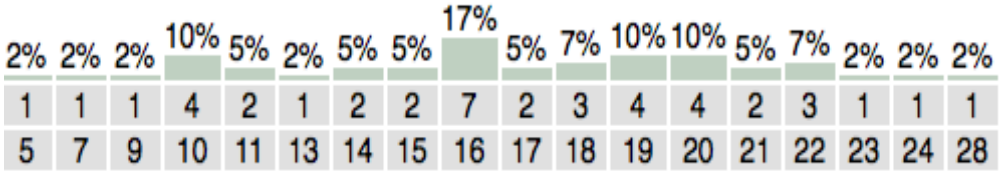
5%	2%	5%	12%	5%	2%	2%	2%	5%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	5%	5%	2%	2%	2%
2	1	2	5	2	1	1	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1
2	3	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25

Considerando il primo quartile relativo ai valori bassi, i due centrali ai valori medi e l'ultimo ai valori alti, lo scoring sarà:
valori <8 = range basso valori fra 9 e 17 = range medio valori >17 = range alto

Blocco Realizzazione personale

Modalità	Frequenza semplice	Percent. semplice	Frequenza cumulata	Percent. cumulata
1	2	5%	2	5%
3	1	2%	3	7%
4	2	5%	5	12%
5	2	5%	7	17%
6	2	5%	9	21%
7	1	2%	10	24%
8	4	10%	14	33%
9	5	12%	19	45%
10	1	2%	20	48%
11	4	10%	24	57%
12	1	2%	25	60%
13	1	2%	26	62%
18	2	5%	28	67%
20	2	5%	30	71%
21	3	7%	33	79%
23	4	10%	37	88%
24	3	7%	40	95%
25	1	2%	41	98%
29	1	2%	42	100%

Campione:
Numero di casi= 42
Indici di tendenza centrale:
Moda = 9
Mediana = 11
Indici di dispersione:
Squilibrio = 0.07
Campo di variazione = 28
Differenza interquartilica = 13



Considerando il primo quartile relativo ai valori bassi, i due centrali ai valori medi e l'ultimo ai valori alti, lo scoring sarà:
valori <8 = range basso valori fra 9 e 21 = range medio valori >21 = range alto

10.4 Tabella riassuntiva range burn-out nei tre indicatori

	Esaurimento Emotivo		Depersonalizzazione		Realizzazione personale	
BASSO	12	29%	12	29%	14	33%
MEDIO	22	52%	21	50%	19	45%
ALTO	8	19%	9	21%	9	21%

11. Analisi bivariata

11.1 Analisi della varianza

Range Esaurimento Emotivo	Anni di servizio	Media	Devianza	Scarto tipo
1	12	24.17	801.67	8.17
2	21	20.29	1106.29	7.26
3	8	16.88	462.88	7.61
Intero campione	41	20.76	2635.56	8.02

Eta quadro = 0.1. Significatività = 0.134.

Range Depersonalizzazione	Anni di servizio	Media	Devianza	Scarto tipo
1	12	20.67	722.67	7.76
2	21	21.71	1362.29	8.05
3	8	18.38	485.88	7.79
Intero campione	41	20.76	2635.56	8.02

Eta quadro = 0.02. Significatività = 0.623.

Range Realizzazione Personale	Anni di servizio	Media	Devianza	Scarto tipo
1	14	23	734	7.24
2	19	19.79	1369.16	8.49
3	8	19.13	422.88	7.27
Intero campione	41	20.76	2635.56	8.02

Eta quadro = 0.04. Significatività = 0.446.

12.Analisi dei dati

12.1 Come abbiamo svolto l'analisi

Lo scopo di questa ricerca è indagare il burn-out nelle professioni sanitarie e, più nello specifico, il burn-out in relazione agli anni di servizio.
La nostra popolazione di riferimento è la categoria degli infermieri professionali dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Città Della Salute di Torino e il nostro campione, raccolto con campionamento accidentale, è composto da 50 infermieri professionali dei reparti pronto soccorso, terapia intensiva e sala operatoria d'urgenza dell'ospedale C.T.O. A seguito della prima raccolta dei dati sono risultati validi solo 42 questionari sui 50 consegnati, riducendo così di 8 casi la nostra popolazione iniziale.

Per analizzare del fenomeno è stato necessario creare tre tipologie di matrici dati:

- nella prima abbiamo inserito tutti i dati raccolti dalla prima lettura dei questionari, eliminando quelli nulli e invertendo i punteggi relativi alle risposte attribuite alle quattro uniche domande poste al positivo;
- nella seconda abbiamo raggruppato i valori risposte, sommandole a sei a sei, nei tre indicatori del burn-out, in questo modo siamo passati da 18 variabili dipendenti a 3;
- nella terza abbiamo sostituito i punteggi dei tre indicatori con un range da uno a tre, indicante il livello di burn-out (basso, medio e alto).

L'analisi vera e propria ha seguito queste tappe:

- costruzione della prima matrice;
- analisi monovariata su tutte le variabili della prima matrice. Questo passaggio ci ha permesso sia di analizzare la nostra popolazione, sia di vedere come si distrubuivano i punteggi sulle singole domande del questionario. Si specifica che per quanto riguarda le domande volte al positivo l'analisi monovariata è stata fatta tenendo conto delle risposte originali e non sui dati invertiti, cosa che avrebbe falsato le risposte dei soggetti;
- costruzione della seconda matrice;
- analisi monovariata sulla seconda matrice. Questo passaggio ci ha permesso di costruire i range (basso, medio e alto) di burn-out relativi al nostri campione. Il range basso raccoglie tutti i punteggi del primo quartile, il range medio tutti i

punteggi del secondo e terzo quartile e, infine, il range alto tutti i punteggi del terzo quartile;

- costruzione terza matrice;
- analisi bivariata utilizzando la terza matrice per verificare le ipotesi. Nello specifico abbiamo condotto l'analisi della varianza;
- analisi bivariata per indagare la relazione fra burn-out e variabili moderatrici.

L'analisi bivariata e monovariata è stata svolta con l'utilizzo del software Jstat, disponibile al link http://www.edurete.org/jsstat/jsstat.htm.

12.2 Commento ai dati emersi dall'analisi monovariata

Il nostro è un campione è composto per il 69% da donne e per il 31% da uomini. L'età varia dai 28 ai 58 anni, con una media intorno ai 45 anni. Il 43% è coniugato e il 31% convivente, mentre solo un 21% è single. Poco più della metà non ha figli, il 26% ha un figlio, il 17% ne due e solo il 5% ne ha tre.

Rispetto agli anni di servizio, variabile fondamentale nella nostra ricerca, il nostro campione ha fra i 9 e i 36 anni di lavoro, con una media di 20 anni. C'è grande variabilità (lo scarto tipo è molto alto rispetto alla media), tuttavia si può notare che la metà del nostro campione ha un'anzianità lavorativa compresa fra i 9 e i 19 anni; questo indica che il campione tende a distribuirsi sui valori più bassi di anzianità, in particolare le modalità 10 anni e 15 anni raccolgono ciascuna il 10% della popolazione, che è il valore più alto rilevato sulle singole modalità.

Il burn-out, come già detto in precedenza, è stato analizzato attraverso blocchi di sei domande, ciascuno riferito ad una delle tre dimensioni: esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione professionale. Al fine di rendere più semplice la comprensione riportiamo nuovamente il valore attribuito agli item delle risposte:

0. Mai
1. Qualche volta all'anno
2. Una volta al mese o meno
3. Qualche volta al mese
4. Una volta alla settimana
5. Qualche volta alla settimana
6. Ogni giorno

Per la dimensione “esaurimento emotivo” sono stati presi in considerazione i dati emersi dall’analisi delle seguenti variabili: V1,V2,V3,V4,V12,V15. Di seguito il dettaglio:

- V1= *Mi sento sfinito dopo un turno di lavoro”*

  Il 50% del nostro campione ha dato risposte comprese fra 2 e 5*,* la moda è rappresentata dalla modalità 5 - qualche volta alla settimana – risposta data dal 24% dei partecipanti;
- V2= *Mi sento emotivamente fragile e piango facilmente*

  Il 50% del nostro campione ha dato risposte comprese fra 0 e 1*,* la moda è rappresentata dalla modalità 1 - qualche volta all’anno – risposta data dal 34% dei partecipanti. Nessuno ha risposto 5 o 6;
- V3= *Trovo difficile adeguarmi ai turni di lavoro*

  Il nostro campione ha risposto con più frequenza (21%) 2 – una volta al mese o meno. Le risposte più frequenti a seguire sono state 0, 1 e 3, tutte con un 19% di frequenza. Le modalità più alte si spartiscono solo un 23%;
- V4= *Quando mi sveglio non ho desiderio di iniziare la giornata*

  Il 50% del nostro campione ha dato risposte comprese fra 0 e 2, la risposta più frequente (26%) è 2 – una volta al mese o meno. Le risposte 3, 4 e 5 hanno ottenuto punteggi bassi. La risposta 6 ha invece raccolto, contrariamente all’andamento, un 17%, punteggio interessante se confrontato con il 19% della risposta 0;
- V12= *Ho la sensazione che il lavoro più pesante tocchi sempre a me*

  Il 50% delle risposte si concentra fra il 3 e il 5, la moda è rappresentata dalla risposta 5 – qualche volta alla settimana - con il il 29%;
- V15= *Quando torno a casa sento di avere ancora energia da dedicare alla mia famiglia*,

  Le risposte scelte con maggiore frequenza sono state 1 e 2 con il 21% ciascuna, seguite da 5 con il 19% e 4 e 6 con il 12% ciascuna.

Dalle risposte date ai nostri indicatori risulta che buona parte del il nostro campione si sente sfinito dopo un turno di lavoro (24%), ha la sensazione che a lui capitino i lavori più pesanti (29%) e quando torna a casa il più delle volte non ha energie da dedicare alla sua famiglia.

Per la dimensione “depersonalizzazione” sono stati presi in considerazione i dati emersi dall’analisi delle seguenti variabili: V5,V6, V7, V9, V11, V16. Di seguito il dettaglio:

- V5= *Mi sento infastidito dalle richieste dei pazienti*
  Quasi tutte le risposte si concentrano fra le modalità 0 e 3. Solo il 12% ha risposto o 4 o 6, nessuno ha risposto 5;
- V6= *I pazienti mi sembrano aggressivi o scortesi,*
  Più dei tre quarti dei partecipanti hanno dato risposte comprese fra 0 e 2, nessuno ha risposto 6;
- V7 = *Ho la sensazione che i colleghi parlino male di me*
  Il 93% del nostro campione ha dato risposte fra 0 e 3, nessuno ha risposto 4 o 5.
- V9= *Mi arrabbio facilmente con i suoi familiari senza motivo*
  Più dei tre quarti dei partecipanti hanno dato risposte comprese fra 0 e 2, nessuno ha risposto 6;
- V11= *Mi sento di avere poco tempo da dedicare alla famiglia*
  La moda è rappresentata dalla risposta 3 – qualche volta al mese o meno - con il 33% . Il 19% ha risposto 2 e il 14% 4. Si equivalgono in frequenza, 10%, le risposte 0 e 6;
- V16 = *Il lavoro mi ha reso più sensibile rispetto alle difficoltà altrui*
  La moda è rappresentata dalla risposta 3 – qualche volta al mese o meno - con il 24% . Il 21% ha risposto 0, per il resto le risposte 1, 4, 5 e 6 si equivalgono come frequenza.

Dalle risposte emerge in generale un basso profilo di depersonalizzazione, infatti quattro domande su sei presentano risposte comprese fra 0 e 2 o 0 e 3. Le risposte alle domande 11 e 16 sono di più difficile lettura, ma si può dedurre che il campione sia distribuito abbastanza equamente sulle varie modalità, con una maggiore frequenza sul profilo medio.

Per la dimensione “realizzazione personale” sono stati presi in considerazione i dati emersi dall’analisi delle seguenti variabili: V8,V10, V13, V14, V17, V18. Di seguito il dettaglio:

- V8 = *Non mi sento apprezzato dai pazienti*
  Il 70% delle risposte si concentra fra 0 e 1, 0 – mai - è la risposta più frequente con il 40%;
- V10 = *Mi capita di sentirmi solo e non supportato dai colleghi*
  Il 90% dei partecipanti ha dato risposte comprese fra 0 e 3, la moda è

rappresentata da 1 – qualche volta l'anno - con il 33%;

- V13 = Mi *sento soddisfatto del mio lavoro*
  La risposta più frequente è stata 5 – qualche volta alla settimana – col il 31%, seguono le risposte 3 e 6 con il 19% ciascuno. Le risposte 0 e 1 hanno avuto la frequenza più bassa;
- V14= *Sento che il mio lavoro contribuisce a migliorare la condizione dei pazienti*
  Oltre il 50% ha risposto 5 o 6, la moda è 5 – qualche volta alla settimana – con il 31%;
- V17 = *Ritengo che la professione che svolgo mi rappresenti*
  La risposta più frequente è 6 – ogni giorno – con il 24%, seguono il 4 con 21% e lo 0 con il 17%;
- V18 = *Mi piace tenermi aggiornato su ciò che riguarda la mia professione*
  La moda è rappresentata dalla risposta 4 – una volta alla settimana – con il 24%, seguono l'1 con il 21% e lo 0 con il 17%.

Dalle risposte date emerge che al nostro campione non capita quasi mai di non sentirsi apprezzato dai pazienti o di non sentirsi supportato dai colleghi. Si sente inoltre rappresentato dalla propria professione e sente di essere utile per i pazienti. In generale i punteggi di realizzazione personale mostrano uno scarso burn-out.

12.3 Commento ai dati emersi dall'analisi bivariata

Riportiamo di seguito i risultati della bivariata da cui si evince che non sono presenti relazioni significative fra le singole variabili dei tre indicatori e gli anni di servizio:

- V1 x V21 eta quadro = 0.14. Significatività = 0.492
- V2 x V21 eta quadro = 0.07. Significatività = 0.6
- V3 x V21 eta quadro = 0.45. Significatività = 0.002
- V4 x V21 eta quadro = 0.12. Significatività = 0.582
- V5 x v21 eta quadro = 0.19. Significatività = 0.186
- V6 x V21 eta quadro = 0.1 Significatività = 0.554
- V7 x V21 eta quadro = 0.17. Significatività = 0.134
- V8 x V21 eta quadro = 0.04. Significatività = 0.91
- V9 x V21 eta quadro = 0.05 Significatività= 0.845

- V10 x V21 eta quadro = 0.15. Significatività = 0.295
- V11 x V21 eta quadro = 0.31. Significatività = 0.041
- V12 x V21 eta quadro = 0.1. Significatività = 0.438
- V13 x V21 eta quadro = 0.13. Significatività = 0.542
- V14 x V21 eta quadro = 0.24. Significatività = 0.138
- V15 x V21 eta quadro = 0.02. Significatività = 0.992
- V16 x V21 eta quadro = 0.06. Significatività = 0.914
- V17 x V21 eta quadro = 0.06. Significatività = 0.899
- V18 x V21 eta quadro = 0.17. Significatività = 0.348

Lo stesso emerge dall'analisi della varianza dei valori raccolti nei tre indicatori, come si può vedere dalle tabelle relative riportate nella sezione dedicata alla bivariata.

Un caso interessante che merita di essere riportato riguarda la relazione fra i tre indicatori di burn-out e il genere. Trattandosi di variabili categoriali l'analisi è stata svolta con il metodo della tabella a doppia entrata.

Tabella riguardante esaurimento emotivo (indicato con v2) e genere

v2-> V19	**1**	**2**	**3**	Marginale di riga
F	10 *8.3* 0.6	13 *15.2* -0.6	6 *5.5* 0.2	29
M	2 *3.7* -0.9	9 *6.8* 0.8	2 *2.5* -0.3	13
Marginale di colonna	12	22	8	42

X quadro = 2.3. Significatività = 0.317

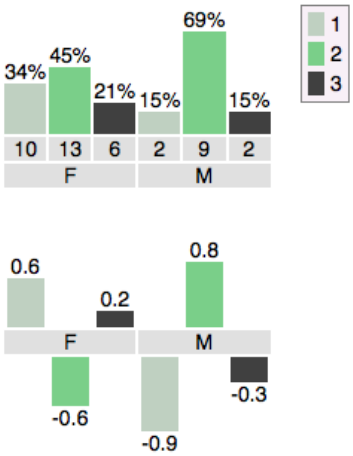


Tabella riguardante depersonalizzazione (indicato con v3) e genere

v3-> V19	**1**	**2**	**3**	Marginale di riga
F	11 *8.3* 0.9	13 *14.5* -0.4	5 *6.2* -0.5	29
M	1 *3.7* -1.4	8 *6.5* 0.6	4 *2.8* 0.7	13
Marginale di colonna	12	21	9	42

X quadro = 4.14. Significatività = 0.126

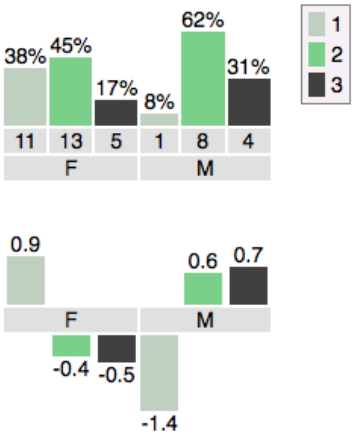
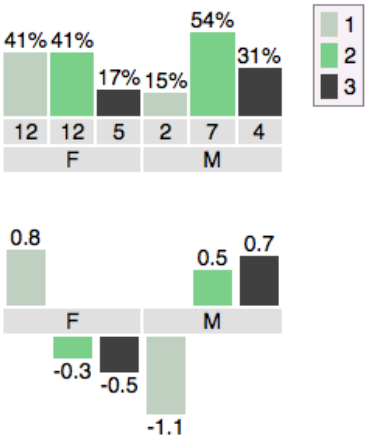


Tabella riguardante realizzazione professionale (indicato con v4) e genere

v4-> V19	**1**	**2**	**3**	Marginale di riga
F	12 *9.7* 0.8	12 *13.1* -0.3	5 *6.2* -0.5	29
M	2 *4.3* -1.1	7 *5.9* 0.5	4 *2.8* 0.7	13
Marginale di colonna	14	19	9	42

X quadro = 2.89. Significatività = 0.235



Dalla lettura di questi dati emerge che nel nostro campione l'essere donna rappresenta un fattore protettivo rispetto al burn-out, mentre l'essere uomo predispone con più facilità a medi e alti valori di burn-out.

14. Autoriflessione sull'esperienza

I punti critici che abbiamo riscontrato nella riflessione finale sono:

- il campione già esiguo, 50 casi, si è ulteriormente ridotto perché 8 questionari sono stati compilati in maniera da renderli nulli. Poiché la scelta da parte di coloro che li hanno compilati è stata deliberatamente di farlo in modo scorretto, pensiamo che il nostro questionario possa aver avuto un impatto negativo su coloro a cui è stato sottoposto. Inoltre l'esiguità del campione ha reso i dati poco significativi;
- Il questionario è stato costruito sulla falsa riga del MBI ma, a causa della scarsa conoscenza che ne avevamo, non abbiamo tenuto conto in fase di costruzione di tutto quello che ci sarebbe stato necessario per poi analizzarne i risultati. Il questionario originale ha 21 domande relative al burn-out mentre il nostro ne ha solo 18, per questa ragione non abbiamo potuto utilizzare le tabelle di scoring originali né quelle della versione italiana e non abbiamo nemmeno potuto fare un raffronto con il campione normativo o con altre ricerche simili.

Bibliografia

Martini M., Converso D. - Lo studio del burnout in sanità: rapporto coi pazienti e relazione lavoro-famiglia come richieste e risorse. Giornale Italiano di medicina del lavoro ed Ergonomia, supplemento A. psicologia, 2012; Vol, 34,N.N1: A41-A50.

Giuseppe A.R. - La sindrome del burnout nelle helping professions nel paradigma Biopsicosociale, ACP - Rivista di Studi rogersiani - 2005.

Maslach C. - La sindrome di burnout: Il prezzo dell'aiuto agli altri: Cittadella. 1992(1998).

Converso D, Marafioti M - La sindrome del burnout : origine e sviluppo del costrutto e studio degli antecedenti. In Converso D, Falcetta R, Burnout e non solo,Torino, Centro Scientifico Editore, 2007:72-109.

Maslach C., Jackson S.E., (1981) *MBI: Maslach Burnout Inventory.* Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA (tr. it. a cura di Sirigatti S., Stefanile S., (1993) *MBI Maslach Burnout Inventory. Adattamento italiano.* O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze).

Sitografia

http://maslach.socialpsychology.org

https://www.mindgarden.com/313-mbi-general-survey-for-students#horizontalTab4

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Corso di laurea in Educazione Professionale

ESERCITAZIONE DI METODOLOGIA DELLA RICERCA EDUCATIVA

Anno accademico 2018/19

Studentesse: Maruska Bulletti, Giorgia Perez, Donata Possidente, Larisa Potorac

Professore: Roberto Trinchero

Gentile professionista, desideriamo ringraziarLa per il tempo che ci dedicherà nella compilazione del questionario che segue. Il suo contributo, raccolto in forma anonima, ci sarà di aiuto per imparare a gestire tutte le fasi di una ricerca educativa. Si tratta di un'esercitazione a fini puramente didattici e non seguirà, pertanto, alcuna fase di divulgazione dei risultati ottenuti, né alcun rimando in merito.

Il questionario che segue è stato redatto alla luce della scala di valutazione Maslach Burnout Inventory (MBI). Gli item individuati, che sono una rivisitazione del classico test, andranno ad indagare le tre aree della professionalità: esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione professionale.

La compilazione del questionario richiederà all'incirca quindici minuti del suo tempo.

Questionario di ricerca sulla relazione fra burnout e professioni sanitarie

Per ciascuna affermazione le chiediamo di indicare il grado di accordo o disaccordo tenendo conto che:
0= MAI
1= QUALCHE VOLTA ALL'ANNO
2= UNA VOLTA AL MESE O MENO
3= QUALCHE VOLTA LA MESE
4= UNA VOLTA ALLA SETTIMANA
5= QUALCHE VOLTA ALLA SETTIMANA
6= OGNI GIORNO

1. **Mi sento sfinito dopo aver lavorato**

   0 1 2 3 4 5 6

2. **Mi sento emotivamente fragile e piango facilmente**

   0 1 2 3 4 5 6

3. **Trovo difficile adeguarmi ai turni di lavoro**

   0 1 2 3 4 5 6

4. **Quando mi sveglio non ho desiderio di iniziare la giornata**

   0 1 2 3 4 5 6

5. **Mi sento infastidito dalle richieste continue dei pazienti**

   0 1 2 3 4 5 6

6. **I pazienti mi sembrano aggressivi o scortesi**

   0 1 2 3 4 5 6

7. **Ho la sensazione che i colleghi parlino male di me**

   0 1 2 3 4 5 6

8. **Non mi sento apprezzato dai pazienti**

   0 1 2 3 4 5 6

9. **Mi arrabbio facilmente con i miei famigliari senza motivo**

   0 1 2 3 4 5 6

10. **Mi capita di sentirmi solo e non supportato dai colleghi**

0 1 2 3 4 5 6

11. Sento di avere poco tempo da dedicare alla mia famiglia

0 1 2 3 4 5 6

12. Ho la sensazione che il lavoro più pesante tocchi sempre a me

0 1 2 3 4 5 6

13. Mi sento soddisfatto del mio lavoro

0 1 2 3 4 5 6

14. Sento che il mio lavoro contribuisce a migliorare le condizioni di salute dei pazienti

0 1 2 3 4 5 6

15. Quando torno a casa sento di avere ancora energia da dedicare alla mia famiglia

0 1 2 3 4 5 6

16. Il mio lavoro mi ha reso più sensibile rispetto alle difficoltà altrui

0 1 2 3 4 5 6

17. Ritengo che la professione che svolgo mi rappresenti

0 1 2 3 4 5 6

18. Mi piace tenermi aggiornato su ciò che riguarda la mia professione (corsi formativi, riviste, altro…)

0 1 2 3 4 5 6

19. Genere

- **Uomo**
- **Donna**

20. Età anagrafica: ……

21. Anni di servizio: ……

22. **Situazione famigliare:** (a questa domanda è possibile indicare più di una risposta)

- **Single**
- **Convivente**
- **Coniugato**
- **Figli ……. (indicare il numero)**

MATRICE 1

V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V22_1	V22FIGLI
0	2	0	3	1	0	1	2	1	2	5	4	6	5	6	3	6	M	52	3	0
2	4	1	1	0	1	0	1	1	3	5	2	4	4	3	2	4	F	47	2	1
-	1	3	2	3	3	1	3	3	4	5	5	5	2	6	6	4	F	40	2	1
1	3	2	1	3	3	4	0	2	4	4	1	0	2	2	1	0	M	50	1	3
2	3	2	2	2	3	5	2	2	5	4	1	1	1	1	1	1	M	34	1	0
1	0	0	2	3	0	0	0	1	1	6	0	0	1	1	0	0	F	52	1	0
0	3	1	3	1	1	1	0	0	3	5	0	0	0	0	0	5	F	41	3	3
3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	5	2	2	4	2	2	1	M	28	3	0
2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	M	37	3	0
1	0	2	1	5	0	3	3	3	3	5	2	1	5	3	2	1	F	50	3	1
3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	47	2	0
3	1	2	2	2	2	1	5	1	3	4	1	1	4	3	2	3	F	47	3	2
0	0	2	0	1	6	0	2	4	3	0	1	1	3	2	4	1	M	56	3	1
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	F	53	3	1
1	0	0	0	0	1	0	0	3	1	4	1	0	2	0	0	1	F	48	3	2
0	1	6	1	2	6	4	2	6	6	1	1	0	5	3	6	6	M	-	3	0
1	3	1	0	1	1	0	1	0	1	6	1	1	5	3	2	5	F	34	2	0
1	3	1	0	1	1	0	1	0	1	6	1	1	5	3	0	2	F	37	1	0
1	0	1	1	1	3	1	1	1	3	4	3	0	1	6	2	1	F	58	3	1
4	6	2	3	3	3	1	4	6	6	0	6	5	5	6	6	5	M	46	1	0
0	2	3	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	2	2	1	3	F	48	1	0
0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	3	0	6	M	49	2	0
1	4	6	0	1	2	0	3	3	4	4	3	6	2	6	5	3	F	44	3	1
1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	4	1	1	4	2	2	2	F	49	1	0
1	2	4	4	2	2	2	1	0	2	5	2	1	1	0	0	3	F	40	1	0
2	6	6	0	0	6	0	3	6	3	0	0	6	4	6	6	3	F	55	3	2
0	2	6	3	3	3	0	0	1	6	4	3	3	3	5	1	1	M	40	2	0
3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	6	4	1	F	40	2	0
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	2	F	39	2	1
1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	5	1	1	1	3	3	1	F	45	2	0
4	6	5	6	5	0	1	5	1	6	3	6	5	4	1	5	5	F	39	2	2
3	5	5	6	3	3	2	1	2	3	3	0	0	1	0	0	0	F	53	1	0
1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	3	0	0	0	2	0	0	F	47	3	2
0	1	1	3	0	1	0	1	1	2	6	0	1	0	1	0	1	F	42	3	1
1	2	6	0	0	0	0	0	0	3	6	4	5	4	4	6	5	F	41	3	2
2	2	6	0	0	1	0	2	1	4	5	4	6	3	6	6	6	F	36	1	0
2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	6	5	5	4	6	F	41	2	1
2	2	0	2	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	5	4	6	M	53	2	0
0	5	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	5	5	6	6	6	M	47	3	1
3	3	2	0	0	3	1	2	3	2	3	5	6	5	5	5	5	F	55	3	2
0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	6	2	3	6	3	2	4	F	38	1	0
2	4	0	2	0	1	0	2	1	2	4	3	6	4	5	3	5	M	45	2	0

MATRICE 2

PROTOCOLLO	anni servizio	V1	V2	V3	V4	V12	V15	esaurimento emol	V5	V6	V7	V9	V11	V16	depersonalizzazio	V8	V10	V13	V14	V17	V18	realizzazione perso
1	23	3	0	2	0	5	5	15	3	1	0	2	2	6	14	1	1	4	6	3	6	21
2	18	4	2	4	1	5	4	20	1	0	1	1	3	3	9	0	1	2	4	2	4	13
4	17	2	-	1	3	5	2	13	2	3	3	3	4	6	21	1	3	5	5	6	4	24
5	24	4	1	3	2	4	2	16	1	3	3	0	4	2	13	4	2	1	0	1	0	8
6	11	4	2	3	2	4	1	16	2	2	3	2	5	1	15	5	2	1	1	1	1	11
7	34	1	1	0	0	6	1	9	2	3	0	0	1	1	7	0	1	0	0	0	0	1
9	14	1	0	3	1	5	0	10	3	1	1	0	3	0	8	1	0	0	0	0	5	6
10	9	5	3	3	3	5	4	23	4	2	2	2	2	2	14	3	1	2	2	2	1	11
11	13	2	2	3	2	3	4	16	3	2	3	3	4	4	19	3	3	3	3	4	5	21
12	35	6	1	0	2	5	5	19	1	5	0	3	3	3	15	3	3	2	1	2	1	12
14	27	4	3	2	4	3	3	19	4	4	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
18	26	4	3	1	2	4	4	18	2	2	2	5	3	3	17	1	1	1	1	2	3	9
21	34	5	0	0	2	0	3	10	0	1	6	2	3	2	14	0	4	1	1	4	1	11
22	30	2	0	0	0	5	0	7	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5	5
23	29	3	1	0	0	4	2	10	0	0	1	0	1	0	2	0	3	1	0	0	1	5
24	-	5	0	1	6	1	5	18	1	2	6	2	6	3	20	4	6	1	0	6	6	23
25	10	6	1	3	1	6	5	22	0	1	1	1	1	3	7	0	0	1	1	2	5	9
26	14	5	1	3	1	6	5	21	0	1	1	1	1	3	7	0	0	1	1	0	2	4
27	36	3	1	0	1	4	1	10	1	1	3	1	3	6	15	1	1	3	0	2	1	8
28	15	5	4	6	2	0	5	22	3	3	3	4	6	6	25	1	6	6	5	6	5	29
29	21	5	0	2	3	5	2	17	1	1	0	1	0	2	5	1	0	1	1	1	3	7
30	24	3	0	0	6	6	0	15	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	6	6
31	20	4	1	4	6	4	2	21	0	1	2	3	4	6	16	0	3	3	6	5	3	20
32	24	5	1	1	1	4	4	16	3	2	1	2	3	2	13	2	2	1	1	2	2	10
33	16	5	1	2	4	5	1	18	4	2	2	1	2	0	11	2	0	2	1	0	3	8
34	35	6	2	6	6	0	4	24	0	0	6	3	3	6	18	0	6	0	6	6	3	21
35	10	4	0	2	6	4	3	19	3	3	3	0	6	5	20	0	1	3	3	1	1	9
36	16	6	3	1	1	4	1	16	2	1	2	1	2	6	14	1	1	1	1	4	1	9
37	13	5	1	1	1	5	1	14	2	2	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	2	8
38	23	1	1	1	2	5	1	11	2	2	2	1	3	3	13	1	2	1	1	3	1	9
39	15	6	4	6	5	3	4	28	6	5	0	5	6	1	23	1	1	6	5	5	5	23
40	22	-	3	5	5	3	1	17	6	3	3	1	3	0	16	2	2	0	0	0	0	4
41	27	1	1	0	0	3	0	5	1	1	1	1	1	2	7	0	1	0	0	0	0	1
42	18	3	0	1	1	6	0	11	3	0	1	1	2	1	8	0	1	0	1	0	1	3
43	17	3	1	2	6	6	4	22	0	0	0	0	3	4	7	0	0	4	5	6	5	20
44	10	2	2	2	6	5	3	20	0	0	1	2	4	6	13	0	1	4	6	6	6	23
45	15	4	2	4	2	3	5	20	3	2	2	2	4	5	18	2	3	3	6	4	6	24
46	30	2	2	2	0	4	6	16	2	1	2	2	3	5	15	2	2	4	5	4	6	23
47	19	5	0	5	2	3	5	20	3	1	2	2	3	6	17	1	3	3	5	6	6	24
48	32	3	3	3	2	3	5	19	0	0	3	2	2	5	12	1	3	5	6	5	5	25
49	10	2	0	2	0	6	6	16	2	0	0	0	0	3	5	0	0	2	3	2	4	11
50	15	0	2	4	0	4	4	14	2	0	1	2	2	5	12	0	1	3	6	3	5	18

MATRICE 3

PROTOCOLLO	v21	v2	v3	v4		V19	V20	V22_1	vv22_2
1	23		2	2	2	M	52	3	0
2	18		2	2	2	F	47	2	1
4	17		1	3	3	F	40	2	1
5	24		2	2	1	M	50	1	3
6	11		2	2	2	M	34	1	0
7	34		1	1	1	F	52	1	0
9	14		1	1	1	F	41	3	3
10	9		3	2	2	M	28	3	0
11	13		2	3	2	M	37	3	0
12	35		2	2	2	F	50	3	1
14	27		2	3	2	F	47	2	0
18	26		2	2	2	F	47	3	2
21	34		1	2	2	M	56	3	1
22	30		1	1	1	F	53	3	1
23	29		1	1	1	F	48	3	2
24	-		2	3	3	M	-	3	0
25	10		3	1	2	F	34	2	0
26	14		3	1	1	F	37	1	0
27	36		1	2	1	F	58	3	1
28	15		3	3	3	M	46	1	0
29	21		2	1	1	F	48	1	0
30	24		2	1	1	M	49	2	0
31	20		3	2	2	F	44	3	1
32	24		2	2	2	F	49	1	0
33	16		2	2	1	F	40	1	0
34	35		3	3	2	F	55	3	2
35	10		2	3	2	M	40	2	0
36	16		2	2	2	F	40	2	0
37	13		1	2	1	F	39	2	1
38	23		1	2	2	F	45	2	0
39	15		3	3	3	F	39	2	2
40	22		2	2	1	F	53	1	0
41	27		1	1	1	F	47	3	2
42	18		1	1	1	F	42	3	1
43	17		3	1	2	F	41	3	2
44	10		2	2	3	F	36	1	0
45	15		2	3	3	F	41	2	1
46	30		2	2	3	M	53	2	0
47	19		2	2	3	M	47	3	1
48	32		2	2	3	F	55	3	2
49	10		2	1	2	F	38	1	0
50	15		1	2	2	M	45	2	0