PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2883 di giovedì 21 giugno 2012

Mobbing, organizzazione di lavoro e stile di leadership

La prevenzione dei fenomeni di mobbing deve essere attuata a partire dall'organizzazione del lavoro e dalla gestione dei conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro. Uno studio affronta le conseguenze dello stile di leadership.

Pubblicità

Roma, 21 Giu ? I cambiamenti che interessano da diversi anni il mondo del lavoro hanno portato, come rilevato anche dall'Istat (Istituto Nazionale di Statistica), ad un sensibile aumento del disagio nelle relazioni lavorative; ad esempio con riferimento alle varie forme di mobbing e alla presenza di reiterati e sistematici atteggiamenti ostili nei confronti di singoli lavoratori dovuti al comportamento discriminatorio di colleghi, sottoposti o superiori.

Il **tema del mobbing** è stato recentemente affrontato su alcuni interventi pubblicati nel numero di gennaio/marzo 2012 (n. 1/suppl. A Psicologia) del Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

In " **Mobbing: tra struttura di personalità e caratteristiche organizzativo - gestionali dell'ambiente lavorativo**" - a cura di Concettina Fenga, Annamaria De Luca, Gaetano Barresi, Carmelina Di Nola, Anna Cacciola, Chiara Anna Platania, Antonio Di Rosa, e Angela Alibrandi (Policlinico Universitario "G. Martino", Messina) ? si ricorda che la relazione tra eventi stressanti in ambito lavorativo e il loro effetto sulla salute è "oggetto di numerosi studi e in questo ambito il fenomeno Mobbing ha assunto crescente interesse per la psichiatria sociale e la medicina del lavoro".
In particolare con il presente studio si è voluto "valutare la **relazione esistente tra mobbing, stress occupazionale e struttura di personalità**", in un gruppo di soggetti che si è rivolto all'ambulatorio "Disturbi dell'Adattamento lavorativo" di un Istituto di Medicina del Lavoro, tra Dicembre 2008 e Giugno 2010, per problematiche mobbing-correlate.

Attraverso la somministrazione di diversi **questionari e test** (Leymann Inventory of Psychological Terror Ege Professional - LIPT, Occupational Stressor Indicator - OSI, Minnesota Multiphasic Inventory-2 - MMPI-2) è stato possibile "valutare situazioni di mobbing, le fonti e gli effetti dello stress lavorativo, nonché i tratti di personalità nel gruppo in studio".
Dalla visita medica e dalla raccolta dei dati anamnestici i sintomi riscontrati con più frequenza sono stati: "manifestazioni depressive (40%), sintomi nevrotici (30%), disturbi dell'apparato gastrointestinale (14%), e disturbi del sonno (14%)".

I risultati hanno evidenziato "un'**alta frequenza di comportamenti negativi legati al ruolo e ai compiti lavorativi**". In particolare "l'incapacità dei soggetti di gestire il conflitto rispetto all'aggressore, l'assenza di autostima, lo sviluppo di disturbi psicosomatici e il riferito intento persecutorio del mobber, depone per un quadro compatibile con sindrome mobbing-correlata". E il questionario OSI "ha individuato, tra le fonti di stress, aspettative conflittuali legati al ruolo e frustrazione legata alla crescita personale; i soggetti sentono di non partecipare a sufficienza nel prendere decisioni e di non avere possibilità di carriera".

Lo studio evidenzia in particolare che "alti livelli di stress occupazionale e inadeguate strategie di coping (di adattamento ai fattori stressogeni, ndr) possono dare origine a manifestazioni depressive, isteriche e paranoiche". E si può affermare che "esiste una relazione fra percezione dei comportamenti avversativi e salute psichica, indipendentemente dalla capacità del soggetto di fronteggiare eventi di vita stressanti".

Il mobbing si configura oggi "come un fenomeno complesso nel quale si possono rintracciare "numerose variabili riferite all'organizzazione (stile della leadership, cultura organizzativa, organizzazione lavoro, stressors del lavoro), alle caratteristiche della vittima e del mobber (personalità, competenze sociali), del gruppo sociale (coesione di gruppo, pressioni di gruppo, norme di gruppo) ed infine alle possibili conseguenze".

I risultati suggeriscono infine "che, sebbene la relazione tra mobbing e tratti di personalità rimane tuttora controversa, la migliore strategia per affrontare il fenomeno è la **prevenzione che deve essere attuata a partire dall'organizzazione del lavoro e dalla gestione dei conflitti interpersonali all'interno del contesto di lavoro**".

Un secondo intervento, relativo alla presenza di mobbing nel settore sanitario, si intitola " **Stile di leadership e rischio di mobbing: risultati di una ricerca empirica in ambito infermieristico**" ed è a cura di Loretta Caporale, Alvisa Palese (Corso di Laurea Specialistica in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche, Università degli studi di Udine) e Guido Bortoluzzi (Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche - "Bruno de Finetti", Università degli Studi di Trieste).

Nell'intervento si ricorda che diversi studi segnalano che nel **contesto infermieristico** "il mobbing trova una diffusione particolarmente elevata con riflessi che spaziano dalla riduzione della qualità assistenziale erogata, alla diminuzione del livello di soddisfazione dell'utenza e finanche alla compromissione dell'immagine aziendale quando il fenomeno diviene di dominio pubblico".
E in quest'ambito "lo **stile di leadership** è riconosciuto essere uno dei più importanti fattori antecedenti del mobbing, in grado di contenerne l'insorgenza o comunque di moderarne gli effetti".
Ricordando che la figura del **Coordinatore Infermieristico** ("ex caposala") è "cruciale per il collocamento organizzativo intermedio tra la direzione aziendale e infermieristica e il team di lavoro", lo studio ha coinvolto 175 infermieri e ostetriche di un'Azienda Ospedaliera Pubblica con l'obiettivo di indagare proprio "l'esistenza di una relazione tra lo stile di leadership adottato dal Coordinatore Infermieristico e l'insorgenza di rischio di mobbing nel personale infermieristico".

Il risultato considerato dagli autori "più apprezzabile" è quello di aver fornito "conferma all'ipotesi secondo la quale alla presenza di un **modello direzionale di tipo partecipativo** è significativamente minore la diffusione di 'azioni negative' tra gli infermieri".
In questo senso "lo stile direzionale esercitato dal Coordinatore assume pertanto un ruolo di attenuazione dell'insorgenza di fenomeni di mobbing" e intervenire su variabili organizzative, come lo stile di leadership, "permette di ridurre il disagio lavorativo e, di conseguenza, i fattori ad esso correlato che incidono sulla qualità assistenziale erogata".

" Criteri ed indirizzi per la valutazione del rischio e le corrette modalità comportamentali degli operatori nello svolgimento di attività subacquee delle Agenzie Ambientali", a cura di S. Gini e F. Serena (Arpa Toscana), M.G. Marchesiello (Arpa Emilia-Romagna), M. Albertazzi, D. Viglione e E. Zunino (Arpa Liguria), articolo presentato al 18° Convegno di igiene industriale (formato PDF, 191 kB).

" Criteri ed indirizzi per la valutazione del rischio e le corrette modalità comportamentali degli operatori nello svolgimento di attività subacquee delle Agenzie Ambientali di Arpa Emilia-Romagna, Arpa Liguria e Arpa Toscana", a cura di S. Gini e F. Serena (Arpa Toscana), M.G. Marchesiello (Arpa Emilia-Romagna), M. Albertazzi, D. Viglione e E. Zunino (Arpa Liguria), slide presentate al 18° Convegno di igiene industriale (formato PDF, 184 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it