



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Medicina e Chirurgia

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione

Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche dell'Attività Motoria  
Preventiva e Adattata

TESI DI LAUREA

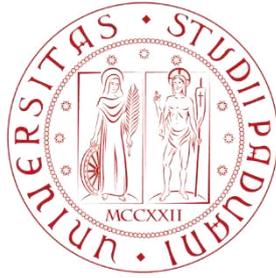
Allenatori e insegnanti di educazione fisica:  
un'indagine sui rischi di burnout

Relatrice: Prof.ssa Gaboardi Marta

Laureanda: Giulia Bordin

Matricola: 2063243

Anno accademico 2023/2024



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Medicina e Chirurgia

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione

Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche dell'Attività Motoria  
Preventiva e Adattata

TESI DI LAUREA

Allenatori e insegnanti di educazione fisica:  
un'indagine sui rischi di burnout

Relatrice: Prof.ssa Gaboardi Marta

Laureanda: Giulia Bordin

Matricola: 2063243

Anno accademico 2023/2024

# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	1
<b>CAPITOLO 1: BURNOUT</b> .....	2
<i>1.1 DEFINIZIONE DI BURNOUT</i> .....	2
<i>1.2 CAUSE DI BURNOUT</i> .....	4
<i>1.3 LE CONSEGUENZE DEL BURNOUT</i> .....	7
<i>1.4 STRUMENTI D'INDAGINE</i> .....	9
<i>1.5 LAVORARE IN OTTICA DI PREVENZIONE</i> .....	10
<b>CAPITOLO 2: ANALISI DELLA LETTERATURA SCIENTIFICA</b> .....	13
2.1 PROCEDURA.....	13
2.2 RISULTATI.....	15
2.2.1 IL BURNOUT NEGLI INSEGNANTI DI EDUCAZIONE FISICA .....	15
2.2.2 IL BURNOUT NEGLI ALLENATORI .....	18
<b>DISCUSSIONE E CONCLUSIONE</b> .....	29
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	34

## **ABSTRACT**

**BACKGROUND:** Allenatori e insegnanti di educazione fisica sono figure educative fondamentali per tutti i bambini e i ragazzi. Attraverso lo sport e l'attività motoria si riescono a sviluppare una serie di abilità e competenze personali, sociali e motorie. Queste due figure professionali molto spesso, però, non sono abbastanza valorizzate e poste di fronte a una serie di fattori individuali e organizzativi che potrebbero ripercuotersi nel loro lavoro, nelle loro decisioni e quindi anche su atleti e studenti. Una conseguenza di queste difficoltà è la possibilità di insorgenza di burnout.

**SCOPO DELLO STUDIO:** Attraverso la revisione delle conoscenze già presenti in letteratura l'obiettivo è di indagare, nello specifico, la possibilità di insorgenza di burnout in queste due categorie di lavoratori, cercando di dare un quadro completo di quali potrebbero essere le cause e i rischi associati.

**MATERIALI E METODI:** Lo studio in esame è stato svolto mediante due ricerche separate per allenatori e insegnanti di educazione fisica sulla piattaforma PubMed e sono stati selezionati in totale 22 articoli scientifici.

**RISULTATI:** Dai risultati si evince che i fattori individuali non hanno un'importanza così significativa nell'insorgenza da burnout a causa dei risultati contrastanti che hanno ottenuto. La modalità in cui una persona reagisce alle situazioni stressanti e alle pressioni esterne sembra dare una correlazione maggiore alla possibilità di fare esperienza di burnout. Nella maggior parte degli studi, i fattori organizzativi come orari di lavoro, retribuzione, sostegno sociale e organizzazione dell'ambiente di lavoro vengono ritenuti le principali cause di burnout.

**CONCLUSIONI:** Vista la limitata quantità di studi in questo argomento, continuare la ricerca sarà fondamentale per ottenere ulteriori conoscenze. Migliorare la qualità degli ambienti di lavoro sarà l'obiettivo principale per cercare di ridurre al minimo l'insorgenza della sindrome da burnout.

## **ABSTRACT**

**BACKGROUND:** Coaches and physical education teachers are key educational person for all children and youth. Through sport and physical activity can be developed, a range of personal, social, and motor skills and competencies. These two professions are not often sufficiently valued and they have to face with a number of individual and organizational factors that could affect their work, their decisions, and athletes. A consequence of these difficulties is the possibility of the onset of burnout.

**PURPOSE OF THE STUDY:** The objective is to investigate, specifically, the possibility of the onset of burnout in these two categories of workers, trying to give a complete picture of what the causes and associated risks might be. This had be possible by reviewing the knowledge already described in the literature,

**MATERIALS AND METHODS:** The study was carried out through two separate research for coaches and physical education teachers. The two researches were led with PubMed and were selected a total of 22 scientific articles.

**RESULTS:** The results show that individual factors do not have such a significant importance in burnout onset because of their mixed results. The way a person reacts to stressful situations and external pressures seems to give a higher correlation to the possibility of experiencing burnout. Organizational factors such as work schedules, pay, social support and organization of the work environment, in most studies these are found to be the main cause of burnout.

**CONCLUSIONS:** The number of studies on this topic is limited, but if we continue to analyze this topic, we would have more and more knowledge. Improving the quality of work environments will be the main goal to minimize the onset of burnout syndrome.

## **INTRODUZIONE**

La cultura dello sport e della pratica di attività fisica in generale stanno assumendo sempre più importanza nella società di oggi. Lo dimostra l'attenzione posta dai media verso i grandi risultati che sono stati ottenuti in questi ultimi anni dagli atleti nelle competizioni internazionali e dalla evidente rilevanza degli effetti della pratica di attività fisica per la salute. L'importanza della pratica di attività fisica fin da bambini è ormai nota, migliora il benessere psicofisico, la socializzazione, l'autostima, il sonno, apprendimento e memoria, riduce l'ansia, e anche la possibilità di diventare degli adulti con problematiche di peso. In aggiunta, porta ad una serie di miglioramenti a livello fisico come la massa muscolare e ossea, la pressione sanguigna, riduce la possibilità di andare incontro ad infarti fino a ridurre il rischio di morte del 40%, abbassa il colesterolo e tiene alla larga il diabete di tipo 2, rinforza inoltre il sistema immunitario.

Nonostante ciò, il valore delle figure che lavorano all'interno dell'ambito sportivo non sta crescendo di pari passo. Si notano piccoli passi avanti, infatti, da due anni a questa parte la figura dell'allenatore in Italia sta andando verso la professionalizzazione ed è stato inserito nell'organico scolastico il maestro di ginnastica nelle scuole elementari. Entrambe le figure professionali fino a qualche anno fa erano un concetto utopistico per la società italiana. A proposito di questo, sta prendendo sempre più piede anche l'interesse verso il benessere psicofisico di chi sceglie di intraprendere questi percorsi e in particolare si fa sempre più riferimento alla sindrome da burnout. Al giorno d'oggi svolgere il ruolo di insegnante di educazione fisica e di allenatore è sempre più complicato. Sono necessarie costantemente nuove competenze, dovendo, molto spesso, confrontarsi con i nuovi bisogni dei ragazzi, i colloqui con i loro genitori, ma soprattutto la pressione proveniente della società stessa per raggiungere risultati educativi e sportivi. Proprio queste continue nuove richieste provenienti dall'ambiente esterno sono le principali cause dell'insorgenza di burnout.

La presente tesi avrà l'obiettivo di andare ad indagare proprio le cause e le conseguenze della possibile insorgenza di sindrome da burnout negli insegnanti di educazione fisica e negli allenatori, attraverso una revisione delle informazioni già presenti nella letteratura scientifica.

## **CAPITOLO 1: BURNOUT**

Il burnout è diventato uno dei rischi psicosociali occupazionali più rilevanti della società di oggi e le sue conseguenze sono un problema significativo (Maslach & Schaufeli, 2001). Vista l'importanza e la diffusione di questa condizione, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha incluso nella Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11) come fenomeno esclusivo del contesto lavorativo (Edú-Valsania et al., 2022).

L'importanza del burnout come problema sociale è stata identificata da professionisti sociali molto prima che diventasse oggetto di studio da parte dei ricercatori.

### *1.1 DEFINIZIONE DI BURNOUT*

Il burnout viene considerato come una risposta individuale ad una prolungata esposizione a fattori di stress psicofisico nel contesto lavorativo. Compromette il funzionamento sociale e personale di chi ne è colpito. È contraddistinto da tre dimensioni: l'esaurimento emotivo, il cinismo/depersonalizzazione e l'inefficacia professionale che portano il soggetto a insoddisfazione, indifferenza e un declino nell'efficacia lavorativa. Potrebbe influenzare negativamente non solo l'individuo stesso ma anche l'ambiente in cui opera.

Non si tratta quindi di un problema personale, ma di una conseguenza delle caratteristiche dell'ambiente lavorativo in cui la persona è inserita (Maslach & Leiter, 2017).

Graham Green fu il primo a parlare di burnout nel suo romanzo "A Burn-Out Case", pubblicato nel 1961, dove raccontava la storia di un architetto che non riuscendo più a trovare né senso né piacere nella sua professione e nella sua vita, decide di trasferirsi in Congo per cercare un nuovo sé stesso e ricominciare a vivere (Greene, 1961).

Successivamente, lo psicologo Freudenberg nel 1974 descriveva il burnout come uno stato di esaurimento e insoddisfazione verso un'attività professionale. Nei suoi studi riteneva che questo problema fosse circoscritto agli operatori volontari nei centri di assistenza, che trovandosi davanti persone con disturbi mentali e problemi sociali, sperimentavano una progressiva perdita di energia verso la loro professione (Freudenberger, 1974).

Nella letteratura scientifica, il burnout fu inserito per la prima volta dalla psicologa Christina Maslach nel 1976, la quale lo descriveva come un processo graduale di

fatica/stanchezza, cinismo e di riduzione dell'impegno dei professionisti che lo sperimentavano. Maslach e Jackson successivamente diedero una nuova definizione, ovvero "sindrome psicologica caratterizzata da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotto senso di efficacia personale" (Maslach & Jackson, 1997). Il burnout viene quindi considerato come una sindrome, con sintomi e segni caratterizzanti che lo distinguono clinicamente e in modo specifico da altre condizioni (Edú-Valsania et al., 2022).

Esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotto senso di efficacia sono, pertanto, le tre dimensioni che contraddistinguono il burnout, ma le prime due sembrano essere il nucleo centrale di questa sindrome. Più precisamente, per esaurimento emotivo si intende un insieme di sentimenti (stanchezza, affaticamento) che impedisce agli individui di affrontare i normali compiti lavorativi a causa dell'insufficienza di energia emotiva. La depersonalizzazione, invece, è la componente interpersonale. Viene descritta come un atteggiamento di indifferenza e poca produttività nei confronti del lavoro che si svolge oppure evitamento e comportamenti negativi verso colleghi, pazienti o clienti. Assieme a queste due dimensioni si presenta anche una ridotta realizzazione personale, ovvero la convinzione di non avere sufficienti capacità per svolgere il proprio lavoro e quindi una tendenza a valutare negativamente qualsiasi tipo di risultato ottenuto (Maslach & Leiter, 2008).

Nel 2016, differentemente dalla definizione precedente di burnout, Montero-Marin propone una visione alternativa, andando a sostenere che la sindrome non si sviluppi sempre nello stesso modo, ma che esistano delle varianti dipendenti dalla dedizione dei lavoratori all'attività lavorativa (Montero-Marin, 2016). Per delineare queste differenze presenta una prospettiva con dei sottotipi, intesi come fasi in cui si verifica il deterioramento progressivo dell'impegno verso l'attività lavorativa. Di conseguenza necessitano di interventi diversi ai fini del miglioramento. Con questa prospettiva il burnout viene definito come una condizione in divenire (Montero-Marin et al., 2014).

I sottotipi che vengono individuati sono tre: *frenetic*, *under-challenged* e *wornout*. Il primo è comune nei contesti dove i carichi di lavoro sono molto alti o nei lavoratori che mostrano grande dedizione, coinvolgimento e impegno nella loro attività per svariati motivi. Ne consegue che il numero di ore settimanali sia elevato e per questo, spesso, la vita personale e la salute sono messe da parte e il rischio di burnout è aumentato. Il sottotipo *under-*

*challenged* è caratteristico delle mansioni monotone e poco stimolati che vengono considerate poco soddisfacenti e gratificanti da parte dei lavoratori. Insorge comunemente noia, indifferenza che porta ad alti livelli di burnout e al desiderio di cambiare lavoro. L'ultimo sottotipo coinvolge principalmente la dimensione emotiva con la nascita di sentimenti di sconforto in riferimento alla mancanza di riconoscimento degli sforzi che porta alla rinuncia nell'affrontare le difficoltà che si troveranno davanti. Ci sarà quindi una minore dedizione al lavoro, la comparsa di senso di incompetenza e di sentimenti di colpa (Edú-Valsania et al., 2022).

Il burnout, quindi, viene definito come un processo multifattoriale che porta con sé una serie di conseguenze e può essere generato da numerose cause relative sia al lavoratore che all'ambiente lavorativo.

## *1.2 CAUSE DI BURNOUT*

Dai dipendenti e dai lavoratori in generale in questi ultimi anni ci si aspetta che diano di più in termini di tempo, impegno, flessibilità e competenze, ricevendo meno in termini di carriera, sicurezza del posto di lavoro e vita privata (Maslach et al., 2001).

Il burnout è dunque influenzato sia da variabili individuali come età, sesso, stato civile e caratteristiche di personalità, sia da fattori socio-ambientali e lavorative.

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro svolgono un ruolo significativo nell'insorgenza della sindrome da burnout. Il carico lavorativo troppo elevato rispetto al tempo a disposizione è studiato ampiamente dai ricercatori e i risultati supportano l'idea che il burnout sia una risposta al sovraccarico. Altre ricerche, invece, hanno indagato il conflitto sul ruolo, ovvero la necessità di dover soddisfare richieste contrastanti sul lavoro, e l'ambiguità del ruolo ovvero la mancanza di competenza e di informazioni adeguate a svolgere bene il proprio lavoro. Entrambe hanno dimostrato avere una correlazione con il burnout (Schaufeli & Buunk, 2003).

Sempre nell'ambito del luogo di lavoro, altre caratteristiche prese in considerazione per studiare l'argomento sono state le risorse lavorative, in termini di assenza di queste ultime. La più studiata è stata il supporto sociale come risorsa fondamentale per la riduzione dell'insorgenza di burnout. Si fa riferimento non solo all'aspetto familiare, ma anche a

quello lavorativo, dove colleghi e supervisori con il loro aiuto possono fornire assistenza diretta, conforto emotivo e riconoscimenti personali. Attraverso il sostegno da parte degli altri si riesce a ridurre l'isolamento sociale e si riescono a trovare nuove intuizioni e idee, in aggiunta ad ottenere incoraggiamento e all'affrontare alcune situazioni con maggiore leggerezza (Grosch & Olsen, 1995)

Ulteriori ricerche hanno dimostrato la presenza di fattori occupazionali collegati allo sviluppo di burnout. Punteggi più alti di burnout erano presenti quando oltre ai fattori di stress lavorativo erano evidenti anche i fattori emotivi, ovvero la necessità in alcune situazioni o luoghi di lavoro di reprimere o mostrare obbligatoriamente le proprie emozioni. (Maslach et al., 2001)

I fattori lavorativi non sono gli unici responsabili di burnout, la ricerca infatti conferma che i fattori personali incidono particolarmente nell'eventuale insorgenza della sindrome. L'età è tra le variabili più studiate e due studi indicano una relazione inversa tra età e burnout, che sembra essere più elevato nei giovani (Adriaenssens et al., 2015; Maslach & Leiter, 2017). Tuttavia, i risultati spesso sono contrastanti, infatti ad esempio, uno studio ha rilevato una relazione significativa con l'aumento dell'età ma non in tutte le dimensioni che contraddistinguono il burnout. Dimostrava un maggior rischio di insorgenza di depersonalizzazione, ma una migliore sensazione di realizzazione personale (O'Connor et al., 2018).

La variabile demografica del genere non sembra essere un forte predittore di burnout anche se i risultati sono contrastanti nonostante esistano molte argomentazioni a sostegno che il burnout sia più presente nel genere femminile. L'unica differenza sembra essere la presenza di punteggi più alti di depersonalizzazione negli uomini, mentre punteggi più alti nell'esaurimento emotivo per le donne (Edú-Valsania et al., 2022).

Una variabile molto interessante è rappresentata dal ruolo svolto all'interno del posto di lavoro. Spesso le persone che ricoprono ruoli di maggior rilievo hanno aspettative più elevate nel proprio lavoro e in quello svolto dagli altri, ma soprattutto pressioni più alte provenienti dall'esterno. Potrebbero esserne, quindi, più angosciate se non vedranno realizzate queste aspettative (Maslach et al., 2001).

Tra i fattori individuali predisponenti al burnout si può inserire la personalità. Quest'ultima influenza il modo in cui le persone percepiscono l'ambiente di lavoro e, quindi, il modo in cui gestiscono e affrontano le richieste lavorative. Due studi (Pérez-Fuentes et al., 2019; Kim & Klassen, 2019) concludono che i tratti di personalità previsti dal modello Big Five, il modello contenente i cinque grandi tratti di personalità: estroversione, apertura mentale, coscienziosità, amabilità, e nevroticismo, sono associati in modo significativo all'insorgenza di burnout (McCrae & Costa, 1987). L'estroversione sembra essere un fattore protettivo del burnout, allo stesso modo anche la coscienziosità, intesa come la tendenza a comportarsi responsabilmente, riduce la probabilità di insorgenza di burnout. Mentre il nevroticismo o le persone con minore stabilità emotiva hanno maggiori probabilità di sviluppare burnout. (Edu-Valsania et al., 2022).

Le aspettative elevate da parte degli altri possono portare ad incrementare i livelli di esaurimento emotivo e depersonalizzazione a causa della maggior pressione presente all'interno del posto di lavoro. Coloro che svolgeranno le attività dovranno porre maggior impegno per soddisfare ciò che viene richiesto dall'ambiente e per ottenere il risultato (Adriaenssens et al., 2015). Inoltre, in base a quanto una persona è coinvolta nelle attività che svolge, in particolare l'eccessivo coinvolgimento, è stato definito come un potente fattore scatenante di burnout, soprattutto quando gli obiettivi predisposti sono difficili o impossibili da raggiungere. Questa discrepanza tra aspettative e realtà è veicolo di frustrazione e quindi maggiore possibilità di insorgenza di burnout nei lavoratori (Maslach & Leiter, 2017).

Le strategie di coping sono un ulteriore fattore individuale che gioca un ruolo importante nel burnout (Lee et al., 2016). Le strategie di coping sono definite come dei meccanismi di adattamento e di risposta che ognuno di noi adotta per fronteggiare condizioni di stress. Le classificazioni con cui vengono diversificate le strategie di coping sono quelle focalizzate sul problema e quelle focalizzate sulle emozioni. Le prime rappresentano un tentativo di agire direttamente sulla situazione stressante e riducono la possibilità di insorgenza di burnout, mentre le seconde si focalizzano sulla modifica delle risposte emotive negative agli eventi stressanti e favoriscono il burnout (Edu-Valsania et al., 2022). Tuttavia, però, non tutte le strategie di coping focalizzate sulle emozioni aumentano il burnout; infatti, la ricerca di supporto sociale ha un valore protettivo sul burnout, e allo stesso modo è stato proposto anche che non in tutte le situazioni, le strategie focalizzate

sul problema svolgano un ruolo protettivo sul burnout. Infatti, quando c'è poca possibilità di controllare i fattori ambientali, non si riesce quindi ad avere il controllo sulla situazione che si deve affrontare, la reazione di un individuo potrebbe essere quella di percepirla più stressante di quello che è davvero (Boland et al., 2019; Costa & Pinto, 2017). I risultati su questo argomento, quindi, sono contrastanti tra loro.

Nonostante alcuni risultati contrastanti, fattori individuali e organizzativi giocano un ruolo determinante nell'insorgenza del burnout. Intervenendo preventivamente per rendere i luoghi di lavoro più attenti, non limitati al tenere sotto controllo lo svolgimento delle mansioni e allo spronare la produttività si possono creare rapporti lavorativi solidi e ambienti lavorativi positivi dove ognuno può dare il meglio di sé. Avere un occhio di riguardo verso il personale, con la collaborazione e la comunicazione, si è in grado di dare sostegno e aiuto nelle situazioni più complicate da gestire e il burnout potrebbe essere molto limitato nella sua manifestazione.

### *1.3 LE CONSEGUENZE DEL BURNOUT*

In generale, lo stress nel luogo di lavoro non è considerato seriamente quanto qualsiasi altro rischio a livello lavorativo. Le problematiche psicologiche sono viste come un pericolo minore rispetto situazioni che possono portare a lesioni fisiche o alla morte. All'interno della categoria dello stress lavorativo, il burnout tende ad essere sottovalutato perché si sviluppa gradualmente; i primi segnali di allarme passano facilmente inosservati e questo lento insorgere non è così drammatico come un'emergenza immediata. Di conseguenza si pensa che il burnout non sia un grosso problema e non si valutano i rischi a medio e lungo termine (Maslach & Goldberg, 1998).

Alla sindrome del burnout, però, vengono associate una serie di conseguenze negative che interessano sia gli individui stessi, che l'ambiente in cui lavorano.

Inizialmente le principali problematiche si presenteranno a livello psicologico, sia sotto l'aspetto cognitivo che emotivo. Difficoltà nella presa di decisioni, memoria, problemi di concentrazione, irritabilità e ridotta capacità di coping sembrano essere state associate come conseguenza del burnout (Salvagioni et al., 2017).

Il burnout, nei casi più gravi, porta anche a forme di disagio mentale con una predominanza di sintomi disforici, mentali e comportamentali. I sintomi si manifestano in persone “normali” che non hanno mai sofferto precedentemente di psicopatologie e ne deriva quindi una diminuzione del rendimento lavorativo derivato da atteggiamenti e comportamenti negativi. Queste caratteristiche sono inserite nella diagnosi di nevrastenia legata al lavoro (OMS) che la ricerca è stata in grado di distinguere da altri disturbi mentali perché, solitamente, coloro che sono affetti da nevrastenia da lavoro presentano quadri psicopatologici meno gravi rispetto ai soggetti con altre patologie psichiatriche (Maslach & Leiter, 2008).

Le conseguenze a livello psicologico più studiate in letteratura sono l'insonnia e la depressione. È stato dimostrato che il burnout è un predittore significativo di nuovi casi di disturbi del sonno ed è stato affermato che la presenza di burnout prediceva un aumento dei sintomi depressivi con il conseguente aumento di uso di farmaci per contrastarli. Negli uomini è stata rilevata un'associazione più alta ed un rischio maggiore di entrare in terapia rispetto alle donne (Bauer et al., 2006).

Con il passare del tempo anche la salute fisica potrebbe essere intaccata da questa problematica, portando a disturbi gastrici, cardiovascolari, ipertensione, maggiore sensibilità alle infezioni, disturbi del sonno e stanchezza cronica (Edú-Valsania et al., 2022). Il burnout è anche stato associato ad un fattore di rischio per lo sviluppo del diabete di tipo 2, ipercolesterolemia, elevato indice di massa corporea (obesità) e disturbi muscoloscheletrici (Salvagioni et al., 2017).

Oltre alle problematiche legate alla salute in generale, il burnout è collegato soprattutto a conseguenze che ricadono sul lavoro e l'ambiente lavorativo. L'insoddisfazione lavorativa, l'aumento dell'assenteismo e la riduzione delle prestazioni sono gli esiti più presenti nelle indagini condotte. L'insoddisfazione lavorativa è principalmente collegata all'esaurimento emotivo (Bauer et al, 2006).

In uno studio di Salvagioni (2017) con dei lavoratori che presentavano alti livelli di burnout è stato registrato un aumento del 21% dei giorni di assenza per malattia e una media di 13,6 giorni di assenteismo rispetto a coloro che risultavano avere livelli più bassi di questa sindrome, i quali invece, avevano una media di 5,4 giorni di assenza. Il burnout risulta essere un predittore anche di assenze per malattie a lungo termine (42-60 giorni

consecutivi) e, inoltre, si afferma che coloro che presentavano livelli più alti di burnout avevano una possibilità maggiore di ricevere una pensione di invalidità (15%) (Salvagioni et al., 2017).

Tutte queste conseguenze sono associate a condotte comportamentali controproducenti e una riduzione della qualità dei servizi messi a disposizione al pubblico.

#### *1.4 STRUMENTI D'INDAGINE*

Per andare a valutare il burnout, sono stati sviluppati diversi strumenti che possono essere suddivisi in due categorie. La prima è caratterizzata da strumenti generici, che valutano la sindrome senza però distinguere le varie professioni, come ad esempio il Maslach Burnout Inventory (MBI) e il Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome (Gil-Monte et al., 2011), mentre con la seconda vengono utilizzati degli strumenti specifici che quindi permettono l'analisi più precisa del lavoro che si sta considerando o anche di attività al di fuori del contesto lavorativo, come la scuola, lo sport o le relazioni come ad esempio il Teacher Burnout Scale proposto da Seidman nel 1982. Il questionario presenta 21 item che analizza quattro principali ambiti: la soddisfazione verso la propria carriera (es. "Sono contenta di aver scelto di fare l'insegnante come lavoro"), il supporto amministrativo percepito (es. "Ricevo degli adeguati elogi dai superiori quando svolgo un buon lavoro"), la gestione dello stress lavorativo (es. "Lo stress presente in questo lavoro è maggiore di quello che posso affrontare) e gli atteggiamenti verso gli studenti (es. "La maggior parte dei miei studenti arrivano a scuola pronti per imparare") (Seidman & Zager, 1986).

Un altro questionario relativo all'ambiente sportivo è l'Athlete Burnout Questionnaire proposto da Raedeke nel 2001. Lo studio era stato svolto su un campione di nuotatori, perciò, tutti gli item erano stati adattati allo sport del nuoto. È composto da 21 item e prende in considerazione tre ambiti principali: l'esaurimento emotivo/fisico (es "Mi sento come se non avessi più energia"), la riduzione del senso di realizzazione nello sport di riferimento (es "Non sto nuotando come sono davvero capace"), la realizzazione nello sport di riferimento (es "Ho raggiunto con successo gli obiettivi che mi ero prefissato di raggiungere nelle competizioni di nuoto") e la svalutazione dello sport di riferimento (es "Non mi interessa più come una volta la mia performance nel nuoto"). Ogni item deve

essere valutato con una scala likert da 1 a 5 punti dove 1 sta per “quasi mai” mentre 5 sta per “quasi sempre” (Raedeke & Smith, 2009).

In generale, lo strumento più utilizzato e discusso in letteratura è il Maslach Burnout Inventory (MBI). È stato ideato da Christina Maslach nel 1981 e inizialmente veniva utilizzato per valutare il settore dell’assistenza, ma dopo la dimostrazione che la sindrome poteva verificarsi in qualsiasi occupazione, questo strumento di indagine fu modificato e reso applicabile a tutte le professioni (Maslach & Jackson, 1981).

Attraverso il questionario si vanno ad indagare tutte e tre le dimensioni del burnout. Contiene 22 item con ognuno 6 gradi di risposta dove lo 0 significa “mai” e 6 invece “ogni giorno”. Alcuni esempi di item presenti nel questionario sono: “Mi sento emotivamente sfinito dal mio lavoro”, “Credo di lavorare troppo duramente”, “Da quando ho cominciato a lavorare sono diventato più insensibile alla gente”. Le persone che andranno a svolgere il questionario dovranno indicare il grado di accordo in ognuno dei vari item presenti, che sono stati progettati per misurare gli aspetti della sindrome del burnout. Sono stati scritti sotto forma di affermazioni su sentimenti o atteggiamenti personali in forma generale per essere il più universale possibile ed essere adattato ad una vasta gamma di destinatari. (Maslach & Jackson, 1981).

### *1.5 LAVORARE IN OTTICA DI PREVENZIONE*

Vista la diffusione e l’importanza che la sindrome da burnout sta assumendo in questi ultimi anni, trovare tecniche di prevenzione e di riduzione è di rilevante importanza non solo per la qualità della vita di coloro che ne sono colpiti o che ne sono a rischio, ma anche per limitare le perdite economiche, migliorare rapporti tra colleghi di lavoro e per chi usufruisce dei servizi. Negli anni ci si è sempre più concentrati in un approccio multidimensionale andando ad intervenire in ognuna delle tre dimensioni componenti il burnout (Maslach & Goldberg, 1998).

Negli ultimi anni i programmi di intervento che vengono principalmente utilizzati sono volti sia alla persona, ma anche all’ambiente di lavoro stesso e molto spesso vengono utilizzati in combinazione tra di loro per ottenere risultati migliori. Solitamente vengono usate misure cognitivo-comportamentali quando si ha a che fare con le singole persone e

con i gruppi, in modo tale da migliorare le competenze lavorative e le capacità personali di coping, il supporto sociale, la salute con l'attività fisica dove spesso sono proposti esercizi di rilassamento.

Per quanto riguarda le proposte dirette all'organizzazione sono solitamente volte al miglioramento delle caratteristiche del lavoro. Queste azioni mirano alla riduzione del carico di lavoro riprogettando gli obiettivi e i compiti attraverso l'eliminazione degli elementi che interferiscono e generano stress. Spesso sono inserite mansioni nuove e stimolanti al fine di rendere il lavoro più motivante e gratificante (Grant et al., 2009). Modificare i tempi di esposizione ai fattori di stress come, ad esempio, utilizzare la rotazione dei compiti, risulta essere determinante per prevenire il sovraccarico e la monotonia (DeChant et al., 2019). L'intervento sugli orari e sui turni di lavoro dovrebbe essere fondamentale per conciliare poi la vita privata dei lavoratori (Kossek et al., 2014).

La formazione è fondamentale per andare ad acquisire nuove competenze e conoscenze e quindi migliore la sensazione di autoefficacia (Shanafelt et al., 2017). Intervenire sui punti di forza è fondamentale perché ognuno ha delle risorse personali che possono essere utilizzate al meglio per affrontare situazioni diverse e questo risulta motivante e soddisfacente (Edú-Valsania et al., 2022).

La creazione di gruppi di supporto tra colleghi è sempre stato un elemento fondamentale perché permette di celebrare i risultati raggiunti, migliorare lo scambio di opinioni e informazioni, aumentare il sostegno emotivo e l'aiuto nella risoluzione dei problemi. L'obiettivo primario sarà quello di ridurre la solitudine e l'esaurimento emotivo. È l'intervento più utilizzato per intervenire sul burnout per i suoi benefici ripetutamente dimostrati (Ahola et al., 2017).

L'associazione di esercizio fisico, formazione alla mindfulness e psicoterapia (utilizzata nei casi più gravi e seri), agli interventi volti all'individuo sembrano portare ad ulteriori benefici e a limitare la ricaduta o l'insorgenza di burnout (Edú-Valsania et al., 2022).

Sembra che gli interventi volti al miglioramento a livello organizzativo portino a effetti più duraturi sul burnout e sulla salute mentale sul luogo di lavoro rispetto a quelli sulla persona, poiché affrontano i principali fattori di rischio come il sovraccarico e lo squilibrio tra sforzi e ricompense. Miglioramenti ulteriormente duraturi nel tempo si dimostrano con

una combinazione di interventi sulla persona e sull'organizzazione perché si cercherà di andare a risolvere in modo indipendente entrambi i problemi. (Awa et al., 2010).

Il burnout è quindi una problematica che potrebbe insorgere in qualsiasi settore lavorativo e nonostante l'attività fisica e lo sport spesso vengano utilizzati come strategia per prevenirne l'insorgenza, coloro che lavorano in questo ambiente non sembrano essere esclusi dalla possibilità di esserne colpiti.

## **CAPITOLO 2: ANALISI DELLA LETTERATURA SCIENTIFICA**

L'obiettivo principale del presente lavoro è quello di analizzare la letteratura sul burnout in due specifiche categorie professionali nell'ambito dello sport e dell'attività fisica: gli allenatori e gli insegnanti di educazione fisica. In particolare, la presente analisi della letteratura ha anche lo scopo di approfondire quali sono i fattori contestuali e individuali che incidono sul burnout delle categorie professionali in analisi.

La letteratura riguardo al burnout nell'ambito delle due categorie prese in considerazione la letteratura è limitata. Nonostante ciò, è stato possibile svolgere un lavoro di revisione della letteratura e un confronto tra i fattori che incidono sul burnout nelle due figure professionali.

### ***2.1 PROCEDURA***

Per rispondere allo scopo dello studio si è scelto di svolgere una raccolta di materiale scientifico relativo all'argomento andando a fare una revisione degli articoli già presenti in letteratura. Per farlo è stata considerata la letteratura più recente dal 2000 al 2024 e sono stati selezionati gli articoli scientifici in riviste indicizzate e in lingua inglese.

Il database utilizzato è stato PubMed e sono state svolte due ricerche separate per ciascuna delle due categorie lavorative scelte per lo studio. Sono state prese in considerazione tutte le tipologie di studio scientifico inerenti all'argomento del burnout negli insegnanti di educazione fisica e gli allenatori per avere uno scenario più completo.

Per quanto riguarda la prima ricerca sono state utilizzate come parole chiave “burnout” AND “physical education teachers” la quale ha portato a 66 risultati di cui solo 7 sono stati selezionati per lo studio in esame. I restanti 59 sono stati esclusi perchè veniva considerata la categoria degli insegnanti in generale (n=37), il burnout in studenti e atleti (n=4) e i restanti per la non pertinenza all'argomento trattato (n=16).

I partecipanti degli studi avevano un range di età compreso tra 21 e 63 anni con esperienze professionali diverse, da coloro che si erano inseriti da poco tempo nell'ambito dell'insegnamento, a quelli che invece avevano svariati anni di esperienza e di lavoro alle spalle. Sono inclusi in questa ricerca sia degli studi di tipo qualitativo che di tipo quantitativo e sono stati presi in considerazione solamente gli articoli scritti in inglese.

Cinque articoli analizzati sono degli studi quantitativi e uno è un sequential explanatory mixed design study. La provenienza del campione degli articoli in generale era in due studi gli Stati Uniti (Richards et al., 2020; Wilson et al., 2020), in due la Spagna (Cuevas et al., 2018; Melguizo-Ibáñez et al., 2023), in uno l'Olanda (Brouwers et al., 2011) e in un altro la Turchia (Yilmaz et al., 2018). Non ci sono studi nel contesto italiano.

In merito alla seconda ricerca le parole chiave utilizzate sono state “burnout” AND “coaches” con il risultato di 524 articoli di cui ne sono stati selezionati 15. Il resto degli articoli è stato escluso perché consideravano il burnout e la salute lavorativa nelle categorie di medici, infermieri o altri settori riguardanti l'ambito ospedaliero o lavorativo in generale (n=350), programmi di mentoring o coaching nell'ambito medico (n=102), il burnout in atleti e la loro salute psicologica (n=41) e la relazione atleta e allenatore (n=17).

Tra gli articoli selezionati sono presenti degli studi quantitativi che, con la somministrazione di questionari, vanno ad investigare nello specifico dei campioni di allenatori sia uomini che donne di svariati sport, tra i quali pallavolo, basket, atletica, calcio ecc. Erano presi in considerazione allenatori appartenenti ad ogni livello di competizione, da coloro che allenavano atleti con obiettivi di partecipazione a gare di livello nazionale, a coloro che invece competevano a livelli provinciali, regionali e scolastici. Inoltre, erano presenti allenatori con contratti di lavoro molto vari, dal full time al part time con un range di età molto vario tra i 18 e i 70 anni. Gli studi provengono da diverse nazioni come Svezia (Hassmén et al., 2020), Corea (Seo et al., 2022), Lituania (Malinauskas et al., 2010), Inghilterra (Smith et al., 2020) e Stati Uniti (Wright et al., 2023; Tashman et al., 2010).

In totale per la presente revisione sono stati analizzati 22 articoli.

## *2.2 RISULTATI*

L'insorgenza del burnout nelle due categorie di lavoratori può essere determinata da diverse cause dipendenti da fattori individuali e da fattori organizzativi. Dall'analisi della letteratura scientifica condotta nell'ambito degli insegnanti di educazione fisica e degli allenatori sono emersi i seguenti risultati.

### *2.2.1 IL BURNOUT NEGLI INSEGNANTI DI EDUCAZIONE FISICA*

Gli insegnanti in generale, non solamente quelli di educazione fisica, sono delle figure significative per la crescita degli studenti. La materia dell'educazione fisica non si limita allo sviluppo delle capacità motorie e della coordinazione degli studenti, ma porta con sé una serie di altri insegnamenti indispensabili per la vita di tutti i giorni. Attraverso il gioco e l'attività motoria i bambini e i ragazzi sviluppano competenze sociali, di collaborazione, educative e di inclusione.

I fattori per cui potrebbe insorgere la sindrome da burnout in questa categoria di professionisti sono molteplici e possiamo suddividerli in individuali e organizzativi.

In primo luogo, si trovano i fattori individuali. Nella ricerca effettuata negli insegnanti di educazione fisica, l'età è presa in considerazione da molti autori. I risultati legati all'età sono contrastanti, Kurtlar (2009) nel suo studio non ha rilevato differenze significative nei livelli di burnout negli insegnanti di educazione fisica, mentre tre studi in particolare la prendono in esame e la descrivono essere predittiva per esaurimento emotivo, realizzazione personale (Brouwers et al., 2011) e per la depersonalizzazione (Carraro et al., 2010). Già in uno studio condotto precedentemente agli anni 2000, era stata individuata una relazione tra età e burnout. Più precisamente era stato rilevato che l'età avanzata porta con sé la difficoltà nella partecipazione alle attività che vengono proposte (Baysal, 1995) e che questo potrebbe avere delle ripercussioni sul benessere emotivo e sulle idee di competenza personale degli insegnanti (Brouwers et al., 2011).

Anzianità e anni di esperienza nell'ambito di insegnamento hanno trovato una correlazione positiva con il burnout nella ricerca di Yilmaz (2018). Olmez e colleghi (2018) hanno riscontrato che proprio l'esperienza e quindi i molti anni passati nell'ambito dell'insegnamento fossero un predittore di esaurimento emotivo. Degli studi che hanno

considerato gli insegnanti con poca esperienza nell'ambito dell'insegnamento (meno di cinque anni) hanno rilevato che le linee guida curriculari inadeguate, le relazioni con i colleghi (Buttkus et al., 2005) e lo status dell'educazione fisica (Blankenship & Coleman, 2009) sono stati considerati importanti fonti di stress. Mentre invece quando venivano presi in considerazione gli insegnanti nei loro ultimi anni di carriera le fonti di stress principali erano i problemi di salute (Bizet et al., 2010) e il progresso, ovvero i cambiamenti che richiedono un riadattamento e una revisione delle loro opinioni e delle attività da proporre (Miethling et al., 2014).

Il genere rappresenta un'importante variabile sociodemografica che è stata trovata in correlazione con il burnout. Sei studi hanno considerato il fattore del genere con risultati discordanti. Ad esempio, Guedes e Gaspar (2016) hanno riferito che gli uomini sperimentano livelli più elevati di burnout e lo stesso risultato è stato riscontrato da Ahmadian (2015) dove il genere è risultato essere un predittore di depersonalizzazione più alta nei maschi. Inoltre, nello studio di Melguizo-Ibanez (2023) viene presa in considerazione anche la resilienza, descritta come la capacità intrinseca degli individui di superare gli stati di stress. Questa capacità aiuta a prevenire la sindrome da burnout (Hepburn et al., 2021). Dolev e colleghi (2021) sostengono che il genere gioca un ruolo fondamentale nel comportamento resiliente ed ha dimostrato che le donne mostrano livelli di resilienza più elevati rispetto agli uomini e che questo le aiuti ad affrontare gli stimoli negativi in modo migliore. Negli studi di Bremm (2017), Both e do Nascimento (2010) il genere è stato descritto come predittore di burnout, ma con livelli più alti nelle donne rispetto agli uomini. Stesso risultato ottenuto da Carraro (2010). A livello di insegnamento le insegnanti donne tendevano a reagire a comportamenti arroganti, e irrispettosi con una realizzazione personale negativa maggiore, mentre gli insegnanti maschi con sintomi riconducibili alla depersonalizzazione (Brudnik, 2010). Per la ricerca condotta da Colakoglu e Yilmaz (2014) e precedentemente, già in uno studio condotto prima del 2000, il genere non è correlato alla presenza di livelli maggiori di burnout (Tumkaya, 1996).

Solo due ricerche hanno focalizzato la loro attenzione sullo stato civile degli insegnanti di educazione fisica. Secondo uno studio condotto da Danylchuk nel 1993, ma citato ancora negli studi più recenti, era stato riscontrato che il non avere legami sentimentali è un fattore predittivo di burnout e questo risultato è stato replicato successivamente da Yilmaz

nel 2018 ed ha specificato che l'essere single è maggiormente correlato a livelli più alti di esaurimento emotivo e depersonalizzazione.

Dalla ricerca è possibile evidenziare che i fattori organizzativi/ambientali siano maggiormente presi in considerazione dagli studiosi e trovino una correlazione significativa con il burnout. I fattori contestuali sembrano essere maggiormente associati al burnout (Alsalhe et al., 2021), ad esempio le condizioni della scuola come la mancanza di risorse relative al materiale o gli spazi adibiti allo svolgimento dell'attività fisica (Yilmaz, 2018), oppure la burocrazia (Smith & Leng, 2003).

Lo scarso status dell'educazione fisica, ovvero non considerata importante tanto quanto le altre materie a scuola, rappresenta un'importante fonte di stress. Gli insegnanti riportano anche scarso rispetto da parte di genitori, colleghi e autorità scolastiche nei confronti dell'educazione fisica (Blankenship & Coleman, 2009).

Bentzen nel 2014 ha riferito, inoltre, che i carichi di lavoro pesanti e la mancanza di sostegno da parte dei superiori sono stati determinanti per lo sviluppo di burnout. Avere il sostegno da parte dei datori di lavoro e da parte dei colleghi è fondamentale per un ambiente di lavoro, in modo che ognuno si senta partecipe di un gruppo e appoggiato nel momento del bisogno.

Guedes e Gaspar (2016) hanno riscontrato che gli aspetti legati al luogo di lavoro e quindi lavorare in più di tre strutture per portare a termine il monte ore settimanale, il tipo di lavoro, considerando il tipo di scuola in cui si va a lavorare, il basso guadagno economico e il carico di lavoro con più di 40 ore settimanali sono fattori predittivi di burnout. Due studi hanno riportato che l'istituto scolastico scelto o in cui si è inseriti per svolgere il proprio lavoro ha un ruolo determinante per il burnout. Ad esempio, Both e Do Nascimento (2010) hanno riportato che insegnare nella scuola elementare può portare a livelli di burnout maggiori rispetto all'insegnamento nella scuola materna e allo stesso modo si sono riscontrati livelli minori di burnout negli insegnanti delle scuole secondarie rispetto alle primarie (Tsigilis et al., 2011). Le motivazioni per questo risultato potrebbero essere molteplici, partendo da uno studio che ha associato al rischio di burnout il comportamento degli studenti. Karakaya (2015) ha riscontrato che l'indisciplina, come il parlare senza permesso durante il corso delle lezioni e non eseguire i compiti dati, siano dei predittori di burnout. Nell'articolo di Yilmaz (2018) è stato riportato che la mancanza

di interesse da parte degli studenti e il non dare la giusta importanza alle lezioni di educazione fisica fossero associati all'insorgenza di burnout negli insegnanti (Yilmaz, 2018).

Tre studi hanno preso anche in considerazione il contratto di lavoro come variabile per l'insorgenza di burnout. Shirazi e colleghi (2011) hanno riscontrato importanti differenze tra gli insegnanti di ruolo e coloro invece che svolgono attività di supplenza. Gli insegnanti che svolgevano supplenze presentavano percentuali maggiori di burnout in tutte le dimensioni del burnout. La motivazione si può collegare alla necessità di lavorare in più di un luogo anche nello stesso giorno per completare le ore settimanali con guadagni economici spesso non in linea con i sacrifici personali richiesti. Il numero elevato di ore settimanali, non solo quelle trascorse all'interno delle strutture scolastiche, ma anche quelle impiegate a casa per programmare le attività per i giorni successivi, sono tra i principali motivi che portano al burnout negli insegnanti (Guedes & Gaspar, 2016).

Tra i fattori organizzativi si possono aggiungere la scarsa e inadeguata presenza di risorse fisiche, intese come attrezzature, strutture, budget e mezzi di trasporto, presi in considerazione da due studi. È stato riferito dagli insegnanti che le attività e la loro realizzazione personale sono influenzati negativamente proprio a causa della mancanza di risorse. Sostengono inoltre che i loro sforzi personali per sopperire alla mancanza di queste risorse siano eccessivi (Kiremitçi et al., 2023). L'inadeguatezza di strutture, attrezzature e budget sono state citate come importanti fonti di stress (Eldar et al., 2011) in quanto gli insegnanti vorrebbero soddisfare al massimo le esigenze degli studenti, ma le barriere create dalle mancanze ambientali, come la mancanza di materiale o la limitata quantità di ore dedicata all'attività fisica all'interno dell'ambiente scolastico, spesso non permettono che le necessità degli alunni vengano assecondate (McCaughy et al., 2006).

### *2.2.2 IL BURNOUT NEGLI ALLENATORI*

Il burnout viene definito come una caratteristica saliente della vita degli allenatori moderni (Kelley & Gill, 1993). Gli allenatori sono delle figure fondamentali per sostenere, stimolare la partecipazione e ottimizzare le prestazioni in qualsiasi genere di sport, dal livello amatoriale/ricreativo, a quello agonistico. Gli allenatori guidano i miglioramenti degli atleti nelle abilità tecniche, tattiche e mentali, ma riescono anche a migliorare lo

sviluppo personale e sociale dei ragazzi con cui si trovano a lavorare (Fletcher & Scott, 2010). Con l'aumento del numero di persone che scelgono di fare gli allenatori, questa figura sta rapidamente avanzando verso la professionalizzazione (Lyle, 2005). Nonostante recentemente la ricerca sul burnout degli allenatori abbia guadagnato importanza e stia iniziando a rispondere ad alcune domande più frequenti, si sa ancora poco sulle cause e sulle conseguenze di questo fenomeno in questa categoria di lavoratori (Sas-Nowosielski et al., 2018).

Le prime ricerche sul burnout negli allenatori si basavano in gran parte sul modello cognitivo-affettivo dello stress di Smith (1986), che suggeriva che il burnout fosse il risultato di un'esposizione prolungata allo stress. Vealey (1992) ha poi considerato i predittori del burnout da una prospettiva di stress ed è stato riscontrato che l'ansia di tratto, il valore percepito del ruolo dell'allenatore da parte dell'individuo e il sovraccarico di lavoro, fossero predittivi di burnout sia di genere femminile che maschile.

Nello studio di Raedeke (2000) era stato osservato che gli allenatori che presentavano la percezione di avere alti costi e bassi benefici facendo riferimento ai sacrifici messi in atto per svolgere al meglio il proprio ruolo, ottenevano punteggi più alti nell'esaurimento emotivo (Raedeke et al, 2000). Inoltre, secondo Donahue e colleghi (2012), la passione ossessiva degli allenatori professionisti verso il proprio lavoro e ai risultati che vorrebbero ottenere dai loro atleti sono collegati a livelli di esaurimento emotivo maggiori.

Queste caratteristiche legate alla figura dell'allenatore e al rapporto con il suo lavoro trovano una corrispondenza con due prospettive che influenzano la ricerca sul burnout: la prospettiva della domanda di risorse e la prospettiva motivazionale (Schaufeli et al., 2009). Per quanto riguarda la prima, descrive un persistente squilibrio delle richieste esterne rispetto alle risorse che gli individui possono offrire e questo crea mancanza di energia che dà inizio ad un processo negativo che porta al burnout. La seconda invece riguarda principalmente le motivazioni (Schaufeli et al., 2009). È stato infatti sostenuto che gli allenatori possono sperimentare alti livelli di stress a causa delle richieste per gli obiettivi elevati e le alte pressioni provenienti dall'esterno. Questi fattori possono minare la motivazione degli individui e metterli a rischio di burnout (Raedeke, 2004).

Nella prospettiva della domanda di risorse, più precisamente, il carico di lavoro percepito (Leiter & Maslach, 2004) e la combinazione casa-lavoro (Peeters et al., 2005) ovvero la

necessità di dover conciliare al meglio il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia o comunque al proprio tempo libero, sono due componenti spesso studiate e correlate positivamente al burnout. Il carico di lavoro viene valutato come le richieste provenienti dagli stimoli lavorativi e le risorse che l'individuo ha la possibilità di mettere a disposizione per soddisfare questi stimoli; se le richieste lavorative sono superiori alle risorse allora è possibile che il livello di burnout aumenti nel tempo (Leiter & Stright, 2009). Il carico di lavoro è spesso associato ad una combinazione di orari di lavoro molto scomodi e spostamenti impegnativi che potrebbero creare ulteriori rischi associati al burnout. (Thelwell et al., 2008).

Due studi recenti infatti condotti su degli allenatori d'élite hanno riscontrato che il carico di lavoro è un fattore importante nello sviluppo dell'esaurimento emotivo (Bentzen et al., 2016; Lundkvist et al., 2012). Lavorare come coach con atleti di alto livello è molto impegnativo, in quanto associato ad un'ampia gamma di fattori di stress organizzativo e di performance (Thelwell et al., 2008). I coach d'élite hanno tipicamente orari di lavoro lunghi e irregolari, molti giorni di viaggio e contratti relativamente brevi (Altfeld et al., 2015).

Anche per la categoria degli allenatori i fattori che incidono sull'insorgenza del burnout possono essere indicati sia in fattori individuali che organizzativi.

Il primo fattore individuale preso in considerazione è il genere che è stato analizzato da 12 studi che riportano dei risultati contrastanti. In tre studi è emerso che le allenatrici donne sperimentano un maggiore esaurimento emotivo rispetto agli allenatori maschi (Goodger et al., 2007; Olusoga et al., 2019; Fletcher & Scott, 2010). Mentre per i restanti non è stata trovata alcuna associazione significativa tra genere e burnout. Caccese e Mayerberg (1984) con un loro studio importante condotto prima del 2000, su 231 allenatori universitari americani, sono stati tra i primi a studiare l'impatto delle differenze tra il genere nel burnout. È stato riscontrato che le allenatrici avevano livelli più alti di esaurimento emotivo rispetto ai loro colleghi uomini. La spiegazione degli autori sosteneva che le donne erano più sotto pressione rispetto agli uomini perché il lavoro dell'allenatore è spesso associato alla figura maschile. Successivamente sono stati svolti tre studi recenti a livello europeo che non hanno riscontrato differenze di genere nell'insorgenza di burnout (Altfeld & Kellmann, 2015; Gencay & Gencay, 2011;

Malinauskas et al., 2010). È sorta la necessità di approfondire quindi le potenziali differenze contestuali e in uno studio condotto da Hjalm e colleghi (2007) sul calcio d'élite svedese, che prendeva in considerazione quanto poteva influenzare allenare squadre maschili rispetto a quelle femminili ed è stato riportato che gli allenatori, indipendentemente dal genere, di squadre femminili ottenevano punteggi più alti di esaurimento emotivo e depersonalizzazione. Questi risultati erano spiegati all'interno dello studio come un sostegno inferiore da parte delle istituzioni e di finanziamenti per le squadre femminili.

L'età rappresenta un fattore individuale molto considerato nelle indagini, ma che, come il genere, presenta risultati contrastanti. Uno studio ha collegato livelli maggiori di burnout nei giovani, sostenendo che i più anziani, con maggiore esperienza nel settore, hanno strategie di coping più sviluppate per affrontare al meglio lo stress (Gencay & Gencay, 2011). Contrariamente, in uno studio di Malinauskas e colleghi (2010) è emerso che gli allenatori universitari con un'esperienza lavorativa di più di dieci anni hanno un rischio di sviluppare burnout di molto superiore rispetto a coloro che hanno meno esperienza lavorativa. Questo risultato è stato spiegato sostenendo che l'esperienza di breve durata nel settore degli allenatori rende le persone, indipendentemente dal genere, meno sensibili alle pressioni e allo stress del lavoro, mentre invece coloro che hanno più di dieci anni di esperienza mostrano livelli più alti di burnout perché non sono più in grado di adattarsi alle richieste e alle pressioni provenienti dall'esterno sempre maggiori.

Tra i fattori individuali può essere inserito il perfezionismo, analizzato da quattro studi. Il perfezionismo viene definito come l'indisponibilità ad accettare qualsiasi standard o condizione che non sia assolutamente impeccabile e priva di difetti. Può portare ad una costante insoddisfazione per i risultati ottenuti nutrendo delle aspettative irrealistiche nei confronti di sé stessi e delle altre persone (Robakowska et al., 2018). Il perfezionismo, soprattutto quello maladattivo, è definito come un fattore di rischio per il burnout in tutte le sue dimensioni (Tashman et al., 2010), mentre le forme adattive di perfezionismo, ovvero forme di perfezionismo funzionale che permettono di raggiungere gli obiettivi personali prefissati, sembrano non avere un impatto diretto sul burnout (Tashman et al., 2010).

Un ultimo fattore individuale che è stato rilevato e che ha un'influenza sulla possibilità di sperimentare burnout negli allenatori è il supporto sociale. Uno studio evidenzia che la qualità del sostegno sociale da parte di familiari, amici e colleghi è un fattore protettore nei confronti del burnout (Irwin et al., 2004). Uno studio precedente agli anni 2000 aveva già riscontrato che gli allenatori che si appoggiano ad una rete sociale di supporto affrontano meglio lo stress e percepiscono le situazioni stressanti meno impegnative (Vealey et al., 1992). Oltre all'ambiente familiare, il sostegno da parte della dirigenza del luogo di lavoro ha valore protettivo sul burnout (Raedeke, 2004). Un altro studio non recente, ma che spesso viene citato negli articoli degli ultimi anni, riporta aspetti interessanti e ha descritto che i dipendenti che percepiscono i loro superiori equi, solidali e comprensivi con i quali sentono di poter instaurare un rapporto di rispetto e ascolto reciproco quando ci sono situazioni di necessità, sono meno soggetti a burnout (Leiter & Harvie, 1998).

In interazione con i fattori individuali, le circostanze ambientali, come le sfide organizzative che si presentano in ogni realtà lavorativa, giocano un ruolo importante nella possibile insorgenza di burnout.

Le differenze tra il tipo di sport allenato sono state analizzate in uno studio greco, dove è emerso che, rispetto agli allenatori di pallavolo e di atletica leggera, gli allenatori di pallacanestro presentavano livelli maggiori di esaurimento emotivo e depersonalizzazione. La motivazione di questa diversità è stata spiegata attraverso la popolarità dello sport; infatti, in Grecia il basket è molto più popolare rispetto agli altri due sport presi in considerazione (Karabatsos et al., 2006). Lo stesso risultato era già stato riportato da uno studio precedente all'anno 2000 su allenatori di basket e football negli Stati Uniti, i quali avevano punteggi di burnout più elevati rispetto ad allenatori di alcuni sport individuali meno popolari negli Stati Uniti (Hunt & Miller, 1994). Al contrario, invece uno studio su allenatori tedeschi non hanno riportato differenze negli allenatori di atletica leggera, calcio, pallamano, basket e tennis (Altfeld & Kellmann, 2015).

I contratti di lavoro che sono proposti agli allenatori, nella maggior parte dei casi, sono brevi e non abbastanza retribuiti. Gli allenatori insoddisfatti dei propri guadagni presentavano una correlazione positiva in tutte e tre le dimensioni del burnout (Sas-Nowosielski et al., 2018). Due studi hanno rilevato un maggiore esaurimento emotivo

negli allenatori a tempo pieno rispetto a coloro che lavoravano part-time e questo risultato è stato spiegato sostenendo che gli allenatori part-time possedevano migliori strategie di coping nell'affrontare le situazioni stressanti, dovevano affrontare una quantità minore di pressioni provenienti dall'esterno e avevano una quantità maggiore di tempo libero (Altfeld & Kellmann, 2015; Raedeke et al., 2000).

Se gli allenatori a tempo pieno devono affrontare livelli di stress e burnout maggiori, anche coloro che sono sottoposti a pressioni esterne più alte a causa dei campionati di categorie più elevate presentano livelli più alti di stress e burnout rispetto agli allenatori di categorie inferiori (Raedeke et al., 2000). In contrasto con queste affermazioni, però, uno studio condotto su allenatori tedeschi non ha riscontrato differenze nel livello di performance nella possibilità di insorgenza di burnout negli allenatori (Altfeld & Kellmann, 2015).

Otto studi hanno esaminato come fattore ambientale la forte pressione proveniente dall'esterno e soprattutto derivata dalla cultura orientata al risultato. Spesso, infatti, viene considerata solo la vittoria come fine ultimo della pratica di uno sport, lasciando da parte tutti gli altri valori che sport e attività fisica in generale possono insegnare. Avere a che fare con questa tipologia di pensiero proveniente non solo dalla società di appartenenza, ma anche dalle famiglie degli atleti e dai media, richiede una notevole quantità di risorse da parte degli allenatori con la finalità di programmare in modo efficace le attività da proporre e gestire l'intensità del lavoro da far svolgere ai propri atleti, per andare a trovare il vantaggio competitivo migliore (Fletcher & Scott, 2010). Inoltre, nella maggior parte dei casi, gli allenatori sono costretti non solo a dover considerare gli aspetti dell'insegnamento dello sport di riferimento, ma anche a far fronte ai crescenti compiti amministrativi e manageriali che ne sono associati come ad esempio trovare giocatori di livello più alto per ottenere la promozione nel campionato oppure dover preparare tutta la documentazione per poter partecipare alle competizioni (Bentzen et al., 2014).

Il burnout in queste due categorie di professionisti sta prendendo sempre più importanza e negli ultimi anni si sta osservando un aumento dell'interesse scientifico a riguardo. I risultati però, come si vede in Tabella 1, suggeriscono la necessità di ulteriori ricerche in modo tale da approfondire l'argomento, in quanto, non per tutti i fattori considerati, c'è abbastanza chiarezza. Si potrebbero esaminare contesti differenti, andando a sentire il punto di vista di tutte le figure presenti in questi due ambiti, come dirigenti, colleghi di

altre materie, presidenti delle società sportive e accompagnatori delle squadre. Anche l'opinione dei ragazzi e dei genitori potrebbe risultare importante per capire quali sono le loro percezioni e considerazioni su insegnanti di educazione fisica e allenatori. Avendo poi un quadro d'insieme si potrebbe capire come e dove andare ad intervenire per migliorare le condizioni di lavoro di queste due figure professionali. Mettere a proprio agio e apportare qualche modifica ai posti di lavoro di allenatori e insegnanti di educazione fisica permette sicuramente loro di svolgere in modo sempre più adeguato il loro mestiere e limitare le ricadute negative su ragazzi e atleti.

Tabella 1: Sintesi dei fattori individuali e organizzativi che incidono sul burnout di insegnanti di educazione fisica e allenatori.

	<i>Insegnanti di educazione fisica</i>	<i>Allenatori</i>
<b><i>Fattori individuali</i></b>		
<b>Età</b>	Risultati contrastanti, per alcuni non significativa per l'insorgenza di burnout, per altri predittiva di esaurimento emotivo, mancata realizzazione personale e depersonalizzazione.	Risultati contrastanti. Per la maggior parte non è rilevante per l'insorgenza di burnout, per uno studio è più alto nei giovani perché chi ha più esperienza ha più strategie di coping per fronteggiare lo stress
<b>Anni di esperienza lavorativa nel settore</b>	Diverse fonti di stress che possono indurre il burnout tra chi ha meno di 10 anni di esperienza (relazione con i colleghi e status dell'attività fisica scolastica) e chi ne ha di	Risultati contrastanti: uno studio ha collegato livelli maggiori di burnout agli allenatori giovani per la presenza di minori strategie di coping rispetto agli anziani, mentre un

	più di 10 (difficoltà di partecipazione alle attività, riadattamento delle proposte).	altro studio ha collegato gli allenatori da più di 10 anni ad un più alto rischio di burnout perché chi ha meno anni di esperienza alle spalle è meno sensibile alle pressioni e allo stress correlati al lavoro.
<b>Genere</b>	Risultati contrastanti. per alcuni depersonalizzazione più alta e minori livelli di resilienza negli uomini. Per altri livelli di burnout più alti e minore realizzazione personale per le donne a causa delle condotte irrispettose da parte degli studenti. Per altri il genere non è correlato all'insorgenza di burnout.	Risultati contrastanti. Per alcuni le allenatrici donne sperimentano un maggiore esaurimento emotivo rispetto ai maschi, per altri non è stata trovata associazione significativa tra genere e burnout.
<b>Stato civile</b>	Non avere relazioni sentimentale è un fattore predittivo per esaurimento emotivo e depersonalizzazione.	--
<b>Perfezionismo</b>	--	Analizzato da quattro studi porta a insoddisfazione dei risultati ottenuti. Perfezionismo maladattivo

		definito come fattore di rischio in tutte le dimensioni di burnout.
<b><i>Fattori ambientali/organizzativi</i></b>		
<b>Carico di lavoro</b>	Lavorare in più strutture per portare a termine il monte ore settimanale è determinante per l'insorgenza di burnout.	È predittore di esaurimento emotivo e più il livello di competizione è elevato, più la quantità di fattori di stress aumenta. Orari di lavoro irregolari e molti viaggi anche lunghi. Se le richieste lavorative sono superiori alle risorse in possesso dall'allenatore, allora è possibile che i livelli di burnout aumentino.
<b>Sostegno sociale</b>	Fattore protettore verso il burnout. Una rete sociale di supporto permette di affrontare meglio lo stress	Fattore protettore verso il burnout. Una rete sociale di supporto permette di affrontare meglio lo stress
<b>Mancanza di sostegno da parte dei superiori</b>	Scarso sostegno da parte delle autorità scolastiche, colleghi e ragazzi per quanto riguarda la materia dell'educazione fisica.	Superiori più equi, solidali e comprensivi sono un fattore protettivo verso il burnout dei dipendenti.
<b>Status dell'educazione fisica</b>	Non considerata alla pari delle altre materie scolastiche sia dai colleghi, che dalle famiglie ma anche dagli	--

	studenti stessi. Importante fattore di stress.	
<b>Guadagno economico</b>	Richieste lavorative superiori alle risorse possedute dagli individui. Spesso non in linea con le richieste lavorative	Spesso non in linea e inferiore alle richieste lavorative.
<b>Tipo di scuola</b>	Scuola elementare porta a livelli maggiori di burnout rispetto a materne e secondarie.	--
<b>Tipo di sport</b>	--	I livelli di esaurimento emotivo e depersonalizzazione negli allenatori, sono collegati alla popolarità dello sport allenato a causa delle forti pressioni provenienti dall'esterno.
<b>Studenti</b>	Indisciplina, non seguire le lezioni, mancanza di interesse verso la materia sono importanti predittori di burnout.	--
<b>Contratto di lavoro</b>	Negli insegnanti che svolgono supplenza livelli più alti di burnout rispetto agli insegnanti di ruolo. Lavorare in più di un luogo anche nello stesso giorno porta a percentuali	Spesso i contratti sono brevi e non abbastanza retribuiti. L'insoddisfazione nel guadagno economico ha una correlazione con tutte le dimensioni di burnout.

	di burnout più alte in tutte le dimensioni di burnout.	Allenatori con contratto di lavoro a tempo pieno affrontano livelli di stress più alti rispetto a coloro che lavorano part-time.
<b>Inadeguatezza delle risorse</b>	Scuole non attrezzate per la pratica di attività fisica. Gli sforzi personali per sopperire alla mancanza di risorse materiali per soddisfare le esigenze degli studenti sono eccessivi.	--
<b>Pressioni esterne</b>	--	Provenienti dalla cultura orientata al successo non solo da parte della società ma anche dalle famiglie degli atleti. Richiede grandi quantità di risorse da parte degli allenatori per programmare le attività e riuscire a raggiungere i risultati.

## **DISCUSSIONE E CONCLUSIONE**

Il burnout, come definito da Maslach (2017) non è un problema solo personale, ma la conseguenza dell'interazione con l'organizzazione dell'ambiente lavorativo in cui è inserita la persona. Dall'analisi della letteratura scientifica emerge proprio questo risultato, ovvero, negli allenatori e negli insegnanti di educazione fisica ciò che incide maggiormente sull'insorgenza di burnout sono i fattori ambientali/organizzativi. La scarsità di risorse, il guadagno economico non sempre in linea con i sacrifici dei lavoratori, la mancanza di sostegno sociale e la difficoltà di conciliare la vita privata a causa degli orari di lavoro sembrano essere i principali fattori di rischio per l'insorgenza di burnout.

Secondo Mclean e colleghi (2012), queste due figure professionali sono ritenute divertenti, motivanti e, soprattutto per gli allenatori, una scelta fatta per passione verso un determinato sport. Gli insegnanti, inoltre, spesso vengono definiti fortunati per via degli orari di lavoro e della quantità di ferie che possono avere durante l'anno. In realtà, soprattutto negli ultimi anni, stanno assumendo sempre più importanza quelli che sono i limiti dello svolgere questo tipo di professioni e le motivazioni per cui alcuni insegnanti o allenatori scelgono di abbandonare l'ambiente cambiando, quasi totalmente, tipo di lavoro e vita, nonostante la quantità di sacrifici fatti negli anni per arrivare ai loro obiettivi.

L'importanza dei fattori ambientali nell'insorgenza della sindrome da burnout è resa ancora più rilevante dai risultati riscontrati nei fattori individuali. Dall'insieme degli studi presi in esame sono stati rilevati risultati contrastanti per l'età e genere e, proprio per questo motivo, la ricerca relativa a come i fattori individuali incidono sul burnout meriterebbe altri approfondimenti in futuro. Per quanto riguarda il genere, alcuni sostengono che non sia correlato al burnout, mentre altri hanno riscontrato una differenza di genere a proposito delle dimensioni del burnout e più precisamente una tendenza alla depersonalizzazione più significativa negli uomini e invece un'inclinazione maggiore verso l'esaurimento emotivo per le donne. Anche l'età è un fattore individuale che porta con sé pareri discordanti negli studi considerati; infatti, per certi studi non c'era correlazione con il burnout, mentre altri sostenevano che le motivazioni che portavano alla sindrome da burnout erano diverse in base alle età che venivano prese in considerazione. Secondo Adriaenssens e colleghi (2015) è rilevante per il burnout, a proposito di fattori individuali, come un individuo reagisce alle pressioni provenienti

dall'ambiente esterno, e infatti, per coloro che decidono di allenare atleti d'élite è emerso che il dover sostenere pressioni esterne maggiori e soddisfare obiettivi più difficili porta a livelli più alti di burnout. Quindi se età e genere sembrano, ad oggi, non essere così rilevanti per l'insorgenza di burnout, la differenza individuale nell'approccio alle situazioni stressanti ha un'importanza più significativa per l'insorgenza di burnout.

Secondo Schaufeli & Buunk (2003) il burnout è una risposta al sovraccarico di lavoro e dall'analisi della letteratura sia per gli insegnanti di educazione fisica che per gli allenatori, il carico di lavoro eccessivo è stato segnalato come una delle maggiori cause che portano all'insorgenza di burnout. Spesso, infatti, nel ruolo dell'allenatore è difficile conciliare la vita privata con quella lavorativa a causa degli impegni presenti non soltanto durante la settimana, ma anche nel fine settimana, nella maggior parte dei casi anche con dei viaggi abbastanza impegnativi. Il guadagno economico, però, spesso non è sufficiente per garantire a coloro che scelgono di intraprendere la carriera di allenatore, una sicurezza. Di frequente, chi vuole intraprendere questa carriera è costretto ad avere un contratto in più di una realtà sportiva, magari anche a chilometri di distanza, per riuscire ad ottenere a fine mese un guadagno economico soddisfacente. Negli ultimi due anni, la figura dell'allenatore sta andando verso la professionalizzazione e quindi si sta piano piano riconoscendo l'importanza di questo ruolo all'interno della società ma soprattutto per i ragazzi. Nella maggior parte dei casi, chi sceglie di fare l'allenatore ha frequentato i corsi proposti dalle federazioni e ha sostenuto gli esami per passare di livello, ma ha alle spalle un altro lavoro che svolge durante la giornata. Una piccola parte dei tecnici all'interno delle società sportive, invece, è una persona laureata in Scienze Motorie che ha dedicato il suo tempo a specializzarsi per svolgere questo lavoro e per ottenere determinate competenze. Far risaltare questo tipo di figure sarebbe molto soddisfacente per chi le rappresenta e un valore aggiunto per i posti di lavoro dove scelgono di andare a svolgere attività. Un intervento di sostegno da parte delle Federazioni per incoraggiare le società ad assumere personale qualificato, non solo nell'ambito sportivo tecnico tattico, ma anche con competenze in ambito relazionale e di comunicazione, sarebbe molto positivo.

La mancanza di sostegno sociale, preso in considerazione nella letteratura scientifica in questi due ambiti lavorativi, è un altro elemento di importanza significativa. È noto che, all'interno dell'ambiente scolastico, la materia dell'educazione fisica non sia considerata alla pari di tutti gli altri insegnamenti dai genitori dei ragazzi, dagli alunni stessi, ma

soprattutto dagli altri insegnanti. Inoltre, nella pratica di sport al di fuori della scuola, a meno che non sia svolto a livelli professionistici (serie A o serie B), è difficile trovare delle società sportive dove sia presente uno staff qualificato che collabora e che si dedica ad una squadra. Nella maggior parte dei casi è presente un solo allenatore, lasciato a gestire anche gruppi numerosi di ragazzi, costretto a cercare di trovare il modo migliore per non far sentire nessun atleta lasciato da parte e allo stesso tempo cercare di creare un buon livello per le competizioni. Irwin e colleghi nel 2004 hanno segnalato nel loro studio che il supporto sociale è un fattore protettivo per il burnout. Avere la possibilità di confrontarsi, chiedere consigli, esprimere i propri pensieri su episodi che succedono durante le lezioni o gli allenamenti, senza il timore di non essere ascoltati o ritenuti meno importanti e collaborare in presenza di difficoltà dovrebbero essere degli elementi fondamentali nell'ambiente di lavoro.

Il fatto che la materia dell'educazione fisica all'interno delle scuole non sia considerata al pari delle altre materie porta con sé anche l'inadeguatezza delle risorse fisiche come sostengono Kiremitci e colleghi (2023). Non è raro, infatti, entrare all'interno di istituti scolastici che, ancora oggi, hanno palestre attempate con materiale scadente oppure non hanno proprio la possibilità di avere una struttura adibita all'attività motoria. In alcuni casi gli insegnanti, pur di far svolgere attività ai bambini, organizzano la classe spostando i banchi oppure cercano di liberare un'aula facendola diventare una palestra. Nonostante questi sacrifici, pur di andare incontro ai bisogni dei bambini o dei ragazzi, sorge il problema della mancanza di sicurezza e proprio per questo almeno nei mesi più caldi si sceglie di portare fuori i bambini per svolgere qualche attività strutturata dagli insegnanti. Per fortuna, con la ristrutturazione delle scuole che sta avvenendo in questi ultimi anni, le situazioni più difficili sono sempre meno, ma le realtà ancora in queste condizioni non sono poche.

Un approccio interessante, come sostenevano Edú-Valsania e colleghi (2022), per andare a limitare e a proteggere i lavoratori dall'insorgenza da burnout, sarebbe proporre degli interventi di prevenzione incentrati sugli individui. Più precisamente, nel caso delle società sportive e delle scuole, una proposta innovativa potrebbe essere quella di mettere a disposizione qualche giorno a settimana o al mese, delle figure che si occupano di sostenere allenatori e insegnanti di educazione fisica dal punto di vista psicologico. L'obiettivo di questi interventi è quello di mirare ad aumentare le risorse personali per

affrontare lo stress all'interno dell'ambiente di lavoro, ma soprattutto, come dichiaravano Shanafelt e colleghi (2017) migliorare la sensazione di autoefficacia. Lavorare sui punti di forza dei professionisti, in modo da far imparare a riconoscere quali sono le loro risorse personali migliori da mettere in atto quando si presenta davanti una situazione che, sotto il loro punto di vista, è percepita come stressante, permetterebbe loro di sentirsi più sicuri nella gestione delle attività e dei ragazzi stessi.

Lo Stato e le Federazioni dovrebbero sostenere maggiormente la crescita delle società sportive per agevolarle nella loro nascita e aiutare il loro sviluppo. Attraverso questo sostegno ogni società sportiva potrebbe avere più disponibilità economiche da mettere a disposizione ai ragazzi che scelgono di praticare un determinato sport. La presenza di uno staff competente, materiali sempre disponibili, equipaggiamento sportivo personale fornito direttamente dalla società e la messa a disposizione di un trasporto giornaliero per raggiungere la palestra per gli allenamenti sarebbero solo alcune delle cose che con un adeguato supporto si potrebbero offrire. In questo modo il carico economico delle famiglie sarebbe sempre più ridotto e sempre più genitori sarebbero invogliati a portare i figli a praticare uno sport.

Al giorno d'oggi, è molto difficile pensare di poter proporre degli interventi di miglioramento organizzativo nell'ambiente scolastico perché le disposizioni provengono dal Ministero dell'Istruzione e quindi molto complicate da modificare. Le modalità per diventare insegnanti al posto che semplificarsi, ogni anno diventano sempre più complesse. Alleggerire la procedura potrebbe stimolare più persone a cui piacerebbe intraprendere questa carriera a tentare la partecipazione ai concorsi sarebbe un buon punto di partenza.

Dall'analisi della letteratura non sono emersi studi condotti in Italia; quindi, al momento non ci sono riferimenti per quanto riguarda il burnout negli insegnanti di educazione fisica e negli allenatori nel contesto italiano. Sarebbe interessante andare ad indagare sulle realtà italiane in modo tale da avere un quadro generale della situazione di queste due categorie di lavoratori e confrontare i risultati con quelli emersi dagli studi delle altre nazioni. Inoltre, sarebbe importante ampliare la ricerca su questo argomento non limitandosi a prendere in esame le figure coinvolte direttamente, insegnanti e allenatori, ma anche altre figure presenti all'interno dell'ambito scolastico e sportivo. Degli esempi potrebbero

essere i dirigenti scolastici, i colleghi di altre materie, i presidenti delle società sportive e gli accompagnatori che solitamente seguono le squadre, per capire qual è il loro punto di vista, che cosa pensano del lavoro dell'insegnante di educazione fisica e dell'allenatore e se hanno le stesse percezioni di come potrebbero incidere e quanto rilevanti sono i fattori individuali e organizzativi per l'insorgenza di burnout sulle due figure prese in esame.

Concludendo, la letteratura sull'argomento del burnout negli insegnanti di educazione fisica e allenatori, come già sostenuto, è un po' limitata, anche se negli ultimi anni il numero di studi in merito sta crescendo. Continuare a lavorare per approfondire questa materia potrebbe portare ad ulteriori novità e conoscenze in modo tale da mettere a proprio agio i lavoratori promuovendo il benessere e prevenendo il burnout. Il lavoro da fare, in generale, perché questo sia possibile, è ancora tanto. Continuare a perseguire i propri obiettivi, restare aggiornati e soprattutto dare ascolto a coloro che sono i nostri punti di riferimento, cioè i ragazzi, è fondamentale. Solo attraverso l'ascolto delle loro richieste e il nostro tentativo di compiacerle, nel limite del possibile, si riuscirà a collaborare e a proporre attività sempre più coinvolgenti per tenerli legati alla pratica di sport e dell'attività fisica in generale. Fare in modo che chi lavora con i bambini e i ragazzi sia motivato e spinto a dare sempre il meglio di sé, permette di riuscire ad appassionare e far capire l'importanza della pratica sportiva anche ai più piccoli. Tutto questo non dovrebbe essere un obbligo, altrimenti non si riesce a far percepire quali sono davvero gli obiettivi e i valori di quello che si vuole trasmettere. Solamente se si è liberi di svolgere il proprio lavoro nelle scuole e nelle palestre, allora liberamente i bambini e i ragazzi sceglieranno di venire a lavorare con noi.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649-661.
- Ahmadian, R., Farshbaf, M., and Vafaeian, M. (2015). The relationship between burnout and job satisfaction of physical education teachers in Shabestar City. *Indian J. Fundamental Appl. Life Sci.* 5, 1235–1241.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout research*, 4, 1-11.
- Alsalhe, T. A., Chalghaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. L. (2021). Occupational burnout prevalence and its determinants among physical education teachers: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15, 553230.
- Altfeld, S., Mallett, C. J., & Kellmann, M. (2015). Coaches' burnout, stress, and recovery over a season: A longitudinal study. *International Sport Coaching Journal*, 2(2), 137-151.
- Altfeld, S., & Kellmann, M. (2015). Are German coaches highly exhausted? A study of differences in personal and environmental factors. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(4), 637-654.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190.
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 79, 199-204.
- Baysal, A. (1995). Factors affecting burnout in high school and equivalent school teachers. PhD Thesis. Izmir Dokuz Eylül University
- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2014). The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: A qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 3(2), 101-116.

- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2016). Changes in motivation and burnout indices in high-performance coaches over the course of a competitive season. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(1), 28-48.
- Bizet, I., Laurencelle, L., Lemoyne, J., Larouche, R., & Trudeau, F. (2010). Career changes among physical educators: Searching for new goals or escaping a heavy task load?. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 81*(2), 224-232.
- Blankenship, B. T., & Coleman, M. M. (2009). An examination of " wash-out" and workplace conditions of beginning physical education teachers. *Physical Educator, 66*(2), 97.
- Boland, L. L., Mink, P. J., Kamrud, J. W., Jeruzal, J. N., & Stevens, A. C. (2019). Social support outside the workplace, coping styles, and burnout in a cohort of EMS providers from Minnesota. *Workplace health & safety, 67*(8), 414-422.
- Both, J., and do Nascimento, J. V. (2010). Condições de vida do trabalhador docente em Educação Física do magistério público municipal de Florianópolis. *Caderno Educação Física Esporte 9*, 11–28
- Bremm, L. T., Dorneles, C. I. R., and Krug, M. M. (2017). Síndrome de Burnout em professores de educação física. *Biomotriz 11*:2. doi: 10.5216/rpp.v15i4. 15654
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology, 7*(1), 17-39.
- Brudnik, M. A. R. I. A. (2010). Macro-paths of burnout in physical education teachers and teachers of other general subjects. *Studies in Physical Culture & Tourism, 17*(4).
- Buttkus, T., & Miethling, W. D. (2005). Belastungen und Widerstandsressourcen bei Sportlehrerinnen und Sportlehrern. *Betrifft Sport, 27*(4), 3-9.
- Caccese, T. M., & Mayerberg, C. K. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 6*(3), 279-288.

- Carraro, A., Scarpa, S., Gobbi, E., Bertoll, M., & Robazza, C. (2010). Burnout and self-perceptions of physical fitness in a sample of Italian physical education teachers. *Perceptual and Motor Skills, 111*(3), 790-798.
- Chemolli, E., & Gagné, M. (2014). Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory. *Psychological assessment, 26*(2), 575.
- Colakoglu, F. F., & Yilmaz, T. (2014). Burnout levels of physical education teachers according to personal factors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 152*, 409-414.
- Costa, B., & Pinto, I. C. (2017). Stress, burnout and coping in health professionals: A literature review. *Journal of Psychology and Brain Studies, 1*(1: 4), 1-8.
- Cuevas, R., Ntoumanis, N., Fernandez-Bustos, J. G., & Bartholomew, K. (2018). Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being?. *Journal of school psychology, 68*, 154-162.
- Danylchuk, K. E. (1993). The presence of occupational burnout and its correlates in university physical education personnel. *Journal of Sport Management, 7*(2), 107-121.
- DeChant, P. F., Acs, A., Rhee, K. B., Boulanger, T. S., Snowdon, J. L., Tutty, M. A., ... & Craig, K. J. T. (2019). Effect of organization-directed workplace interventions on physician burnout: a systematic review. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes, 3*(4), 384-408.
- Dolev, N., Itzkovich, Y., & Katzman, B. (2021). A Gender-Focused Prism on the Long-Term Impact of Teachers' Emotional Mistreatment on Resilience: Do Men and Women Differ in Their Quest for Social-Emotional Resources in a Masculine Society?. *Sustainability, 13*(17), 9832.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 4*(3), 341-368.
- Eldar, E., Ayvazo, S., Talmor, R., & Harari, I. (2011). Difficulties and successes during induction of physical education teachers. *International Journal of Physical Education, 48*(1).

- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780.
- Fletcher, D., & Fletcher, J. (2005). A meta-model of stress, emotions and performance: Conceptual foundations, theoretical framework, and research directions. *Journal of Sports Sciences*, 23(2), 157-158.
- Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of sports sciences*, 28(2), 127-137.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- García-Martínez, I., Gavín-Chocano, Ó., León, S. P., & Ubago-Jiménez, J. L. (2021). Analysis of the pre-service teachers' academic stress based on their self-concept and personality. *Education Sciences*, 11(11), 659.
- Gencay, S., & Gencay, O. A. (2011). Burnout among judo coaches in Turkey. *Journal of occupational health*, 53(5), 365-370.
- Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. *Madrid, España, TEA Ediciones*.
- Goodger, K., Gorely, T., Lavalley, D., & Harwood, C. (2007). Burnout in sport: A systematic review. *The sport psychologist*, 21(2), 127-151.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management annals*, 3(1), 317-375.
- Greene G. (1961). A Burnt-out Case
- Grosch, W. N., & Olsen, D. C. (1995). Prevention: Avoiding burnout.
- Guedes, D. P., & Gaspar, E. J. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de psicología del deporte*, 25(2), 0253-260.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, burnout

- syndrome and emotional intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550.
- Hassmén, P., Lundkvist, E., Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Gustafsson, H. (2020). Coach burnout in relation to perfectionistic cognitions and self-presentation. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8812
- Hepburn, S. J., Carroll, A., & McCuaig, L. (2021, November). Promoting stress management and wellbeing for teachers, A pilot study. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, p. 744227). Frontiers Media SA.
- Hunt, K. R., & Miller, S. R. (1994). Comparison of levels of perceived stress and burnout among college basketball and tennis coaches. *Applied research in coaching and athletics annual*, 9, 198-222.
- Hjälml, S., Kenttä, G., Hassménan, P., & Gustafsson, H. (2007). Burnout among elite soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*, 30(4).
- Irwin, G., Hanton, S., & Kerwin, D. (2004). Reflective practice and the origins of elite coaching knowledge. *Reflective practice*, 5(3), 425-442.d
- Karabatsos, G., Malousaris, G., & Apostolidis, N. (2006). Evaluation and comparison of burnout levels in basketball, volleyball and track and field coaches. *Studies in Physical Culture & Tourism*, 13(1).
- Karakaya, Y. E., Brusseau, T. A., & Karademir, T. (2015). The relationship between student athletes' behaviour in the classroom and teachers' burnout level. *Biomedical human kinetics*, 7(1).
- Kelley, B. C., & Gill, D. L. (1993). An examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 64(1), 94-102.
- Kelley, B. C. (1994). A model of stress and burnout in collegiate coaches: Effects of gender and time of season. *Research quarterly for exercise and sport*, 65(1), 48-58.

- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review, 31*, 163-195.
- Kiremitçi, O., Boz, B., & Yıldız Çakır, L. (2023). Job demands-resources model and burnout in physical education teaching: A mixed-method sequential explanatory study. *Work, 76*(1), 171-187.
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., & Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational dynamics, 43*(1), 53.
- Kurtlar, C. (2009). A Research on burnout levels of physical education teachers who work in disabled students' schools (marmara region sample). Master's Thesis. Sakarya: Sakarya University.
- Lee, H. F., Kuo, C. C., Chien, T. W., & Wang, Y. R. (2016). A meta-analysis of the effects of coping strategies on reducing nurse burnout. *Applied nursing research, 31*, 100-110.
- Leiter, M. P., & Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: Burnout as a mediating construct. *Anxiety, Stress, and Coping, 11*(1), 1-25.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited.
- Leiter, M. P., & Stright, N. (2009). The social context of work life: Implications for burnout and work engagement. *International handbook of work and health psychology, 25-47*.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälml, S., & Hassmén, P. (2012). An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 4*(3), 400-419.
- Lyle, J. (2005). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. Routledge.
- Malinauskas, R., Malinauskiene, V., & Dumciene, A. (2010). Burnout and perceived stress among university coaches in Lithuania. *Journal of occupational health, 52*(5), 302-307.

- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical teacher*, 39(2), 160-163.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCaughtry, N., Barnard, S., Martin, J., Shen, B., & Kulinna, P. H. (2006). Teachers' perspectives on the challenges of teaching physical education in urban schools: The student emotional filter. *Research quarterly for exercise and sport*, 77(4), 486-497.
- McLean, K. N., Mallett, C. J., & Newcombe, P. (2012). Assessing coach motivation: The development of the Coach Motivation Questionnaire (CMQ). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(2), 184-207.
- Melguizo-Ibáñez, E., González-Valero, G., Alonso-Vargas, J. M., Caracuel-Cáliz, R., Ortega-Caballero, M., & Puertas-Molero, P. (2023). Stress, Resilience, Burnout and Study Hours in Physical Education Pre-Service Teachers—An Explanatory Model about Gender. *Behavioral Sciences*, 13(11), 946.
- Miethling, W. D., Oesterhelt, V., & Paasch, K. (2014). Ende gut? Gesundheitsrelevante biographische Entwicklungen von Sportlehrerinnen und-lehrern am Berufsende. *Und schon wieder Fußball... Weltmeister oder: Was wir daraus lernen können!*, 233.

- Moreno-Jimenez, B., Barbaranelli, C., Galvez Herrer, M., & Garrosa Hernandez, E. (2012). The Physician Burnout Questionnaire: A new definition and measure. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(4).
- O'Connor, K., Neff, D. M., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74-99.
- Ölmez, E., Çakmak, Ü., & Kepoglu, A. (2018). The relationship between occupational burnout levels of job satisfaction of Physical Education Teachers in the case of Mugla Province. *Int. J. Phys. Ed. Fit. Sports*, 6(7), 10-26524.
- Olusoga, P., Bentzen, M., & Kentta, G. (2019). Coach burnout: A scoping review. *International Sport Coaching Journal*, 6(1), 42-62.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, 12(1), 43.
- Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 286.
- Raedeke, T. D., & Smith, A. L. (2009). Athlete Burnout Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*.
- Richards, K. A. R., Wilson, W. J., Holland, S. K., & Haegele, J. A. (2020). The relationships among perceived organization support, resilience, perceived mattering, emotional exhaustion, and job satisfaction in adapted physical educators. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 37(1), 90-111.
- Sas-Nowosielski, K., Szóstak, W., & Herman, E. (2018). What makes coaches burn out in their job? Prevalance and correlates of coaches' burnout in Poland. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 874-882.
- Seo, E., Kim, H., Sim, Y., Ha, M. S., Kim, U., & Kim, H. (2022). Burnout, presenteeism and workplace conditions of korean taekwondo coaches of high-performance

athletes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5912

Schaufeli, W. B. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2th/John Wiley & Sons, LTD.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.

Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017, January). Executive leadership and physician well-being: nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 92, No. 1, pp. 129-146). Elsevier.

Shirazi, A., Rasekhnia, M., & Ajdari Goosh, H. (2011). An empirical examination of the relationship between occupational stress and mental health. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3.

Smith, R. E. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *Journal of sport and exercise psychology*, 8(1), 36-50.

Smith, D., & Leng, G. W. (2003). Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22(2), 203-218.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.

Raedeke, T. D., Graczyk, T. L., & Warren, A. (2000). Why coaches experience burnout: A commitment perspective. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(1), 85-105.

Raedeke, T. D. (2004). Coach commitment and burnout: A one-year follow-up. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16(4), 333-349.

Raedeke, T. D., & Smith, A. L. (2009). Athlete Burnout Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*.

- Robakowska, M., Tyrańska-Fobke, A., Walkiewicz, M., & Tartas, M. (2018). Adaptive and maladaptive perfectionism, and professional burnout among medical laboratory scientists. *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety*, 69(3), 253-260.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, 2(1), 282-424.
- Seidman, S. A., & Zager, J. (1986). The Teacher Burnout Scale. *Educational research quarterly*.
- Shirazi, A., Rasekhnia, M., and Ajdary, H. (2011). An empirical examination of the relationship between occupational stress and mental health. *Interdiscipl. J. Contemp. Res. Business* 3, 101–109.
- Smith, A., Haycock, D., Jones, J., Greenough, K., Wilcock, R., & Braid, I. (2020). Exploring mental health and illness in the UK sports coaching workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9332.
- Tashman, L. S., Tenenbaum, G., & Eklund, R. (2010). The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(2), 195-212.
- Thelwell, R. C., Weston, N. J., Greenlees, I. A., & Hutchings, N. V. (2008). Stressors in elite sport: A coach perspective. *Journal of sports sciences*, 26(9), 905-918.
- Tsigilis, N., Zournatzi, E., & Koustelios, A. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(7), 53-58.
- Tumkaya, S. (1996). Burnout in teachers, psychological symptoms, and coping behaviours viewed Unpublished PhD Thesis. Adana Cukurova University Institute of Social Sciences.
- Vealey, R. S., Udry, E. M., Zimmerman, V., & Soliday, J. (1992). Intrapersonal and situational predictors of coaching burnout. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14(1).

Wilson, W. J., Richards, K. A. R., Haegele, J. A., & Holland, S. K. (2020). Perceived workplace experiences of adapted physical educators and physical educators. *Research quarterly for exercise and sport*, 91(4), 618-629

Wright, S. A., Walker, L. F., & Hall, E. E. (2023). Effects of workplace stress, perceived stress, and burnout on collegiate coach mental health outcomes. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 974267

Yilmaz, A. (2018). Burnout, job satisfaction, and anxiety-depression among family physicians: A cross-sectional study. *Journal of family medicine and primary care*, 7(5), 952-956.