

Appendice

Soddisfazione lavorativa e intenzione di turnover di infermieri neoassunti

Dimensione	Fattore	Media	SD	Livello basso	Neutro	Livello alto
Soddisfazione lavorativa [Scala 1-7]	Considerando tutto, come ti senti riguardo al tuo lavoro nel complesso?	4,59	1,19	21%	18%	61%
Intenzione di turnover [Scala 1-5]	Quanto spesso pensi di lasciare il tuo attuale datore di lavoro?	2,75	1,16	43%	35%	22%
	Quanto è probabile che tu cerchi lavoro in un'altra organizzazione?	2,93	1,21	37%	34%	29%
	Quanto è probabile che tu lasci effettivamente l'organizzazione entro l'anno prossimo?	2,35	1,14	56%	26%	16%

Percezioni di infermieri neoassunti sull'ambiente di lavoro

Dimensione	Fattore	Media	SD	Disaccordo	Accordo
Relazioni collaborative tra infermieri e medici	Medici e infermieri hanno un buon rapporto professionale	3,10	0,81	19%	81%
	I medici tengono in considerazione le osservazioni e le opinioni degli infermieri	2,81	0,95	29%	71%
	I medici riconoscono il contributo dell'assistenza infermieristica al paziente	2,78	0,91	37%	63%
	Tra infermieri e medici c'è lavoro di squadra	2,93	0,87	26%	74%
	I medici rispettano gli infermieri come professionisti	2,79	0,91	35%	65%
	C'è collaborazione tra infermieri e medici	2,94	0,84	24%	76%
	I medici hanno grande considerazione del personale infermieristico	2,51	0,97	44%	56%
Capacità di leadership e supporto da parte dei responsabili infermieristici	I coordinatori supportano gli infermieri	2,75	0,94	35%	65%
	Il mio coordinatore infermieristico è un buon manager e leader	2,68	1,01	40%	60%
	Ricevo elogi e riconoscimenti per il lavoro ben fatto	2,31	0,89	56%	44%
	Il coordinatore infermieristico sostiene il personale infermieristico nella presa di decisioni, anche in caso di conflitto con un medico	2,53	0,97	43%	57%
Partecipazione degli infermieri alla vita organizzativa dell'ospedale	Ho opportunità di sviluppo della carriera	2,22	0,97	63%	37%
	Ho opportunità di partecipare alla presa di decisioni a livello clinico ed organizzativo	2,37	0,98	51%	49%
	Il responsabile infermieristico è ben visibile e disponibile al gruppo	2,72	1,01	38%	62%
	È presente un responsabile infermieristico che ha lo stesso potere e la stessa autorità di un altro quadro dirigenziale dell'ospedale	2,09	0,86	68%	32%
	Ci sono opportunità di avanzamento professionale	2,16	0,96	66%	34%
	La dirigenza ascolta e risponde alle preoccupazioni del dipendente	1,96	0,80	76%	24%

Dimensione	Fattore	Media	SD	Disaccordo	Accordo
	Gli infermieri sono coinvolti nel governo clinico ed amministrativo dell'ospedale (per es. gruppi di lavoro su procedure e protocolli)	2,51	0,94	47%	53%
	Gli infermieri hanno l'opportunità di essere coinvolti nei gruppi di lavoro infermieristici e ospedalieri	2,50	0,87	51%	49%
Solide basi professionali per la qualità dell'assistenza	È attivo un servizio di formazione continua e sviluppo del personale	2,74	0,97	40%	60%
	I responsabili si aspettano elevati standard di assistenza infermieristica	3,25	0,76	10%	90%
	È chiara la filosofia di cura infermieristica che si riflette in assistenza reale sui pazienti	2,60	0,85	43%	57%
	Collaboro con infermieri clinicamente competenti	3,26	0,73	10%	90%
	È in atto un programma volto ad assicurare la qualità e la sicurezza dell'assistenza	2,59	0,93	43%	57%
	C'è un programma di inserimento degli infermieri neoassunti	2,57	1,07	43%	57%
	L'assistenza infermieristica è basata su modelli infermieristici piuttosto che su modelli medici	2,56	0,80	43%	57%
	Sono presenti piani assistenziali scritti e aggiornati per tutti i pazienti	2,29	0,95	57%	43%
	I pazienti sono assegnati agli infermieri per favorire la continuità assistenziale (es. la stessa infermiera assiste il paziente da un giorno all'altro)	2,78	1,06	34%	66%
Adeguatezza del personale e delle risorse disponibili	Ho servizi di supporto adeguati che mi permettono di dedicare del tempo ai miei pazienti	2,57	0,85	43%	57%
	Ho tempo sufficiente e opportunità per discutere sui problemi assistenziali del paziente con gli altri infermieri	2,71	0,85	37%	63%
	È presente un numero sufficiente d'infermieri per offrire assistenza di qualità al paziente	1,99	0,89	74%	26%
	Il personale è sufficiente per portare a termine il lavoro	2,19	0,90	63%	37%

Fattori di stress degli infermieri neoassunti

Dimensione	Fattore	Media	SD	Disaccordo	Accordo
Carico di lavoro	Sono più sopraffatto dal carico di lavoro eccessivo di quanto pensassi	2,66	0,75	41%	59%
	Mi manca il tempo durante il lavoro	2,81	0,72	31%	69%
	È difficile per me gestire i vari compiti come infermiere	2,24	0,74	71%	29%
	Non riesco a fornire un'assistenza adeguata ai pazienti a causa delle mansioni amministrative	2,60	0,78	46%	54%
Valori professionali infermieristici	Penso che il mio futuro come infermiere sia incerto	2,37	0,93	53%	47%
	L'immagine dell'infermiere che avevo in mente era diversa dalla realtà	2,54	0,90	50%	50%
	Le mie aspettative sulla professione infermieristica sono crollate da quando ho iniziato a lavorare	2,24	0,93	66%	34%
	Mi chiedo se riuscirò a praticare un'assistenza infermieristica ideale in ospedale	2,87	0,90	29%	71%

Dimensione	Fattore	Media	SD	Disaccordo	Accordo
Relazioni con i colleghi	Ho paura di essere rimproverato dagli infermieri più anziani	2,50	0,87	51%	49%
	Mi sento frustrato dalla gerarchia tra infermieri	2,38	0,75	63%	37%
	Durante il lavoro sono consapevole dello sguardo dagli altri	2,76	0,77	35%	65%
Conflitto tra teoria e pratica	Sento i limiti delle conoscenze professionali nell'assistenza infermieristica	2,66	0,77	43%	57%
	Sono disorientato dal fatto di non sapere come dare priorità all'assistenza ai pazienti	2,12	0,72	76%	24%
	Dubito di svolgere bene il mio lavoro	2,07	0,76	76%	24%
Supporto sociale	Penso sia difficile trovare qualcuno con cui condividere i miei sentimenti in ospedale	2,43	0,78	57%	43%
	Mi sento alienato dalla mia famiglia e dagli amici da quando ho iniziato a lavorare	2,25	0,85	66%	34%
Bilanciamento vita personale-lavoro	Sono troppo nervoso per pensare di andare al lavoro domani	1,99	0,82	76%	24%
	Dopo il lavoro, non riesco a fare nulla a causa dell'eccessivo carico ospedaliero	2,49	0,80	50%	50%

Fattori del Discrete Choice Experiment (DCE) su programmi di inserimento

Fattore	Opzione 1	Opzione 2
Supporto alla transizione da parte di un professionista (<i>preceptorship</i>)	Supporto continuo e programmato, con autonomia introdotta in modo graduale	Supporto temporaneo e non programmato, con autonomia introdotta in modo rapido
Feedback e valutazione (<i>mentorship</i>)	Feedback periodico con tutor	Feedback annuale con coordinatore
Formazione	Formazione svolta in parte in reparto, con accesso a materiali digitali consultabili liberamente	Formazione svolta interamente in reparto, senza accesso a materiali digitali consultabili liberamente
Durata	27-52 settimane	4-12 settimane