

Sviluppi futuri

Il gruppo di ricerca sta inoltre studiando:

- ✓ la relazione tra burnout e sindrome metabolica sugli operatori sanitari;
- ✓ la relazione tra *over-education* e insoddisfazione lavorativa;
- ✓ la correlazione tra qualità di vita lavorativa ed extra-lavorativa;
- ✓ i modelli organizzativi con potere predittivo degli esiti di stress e burnout negli operatori sanitari;
- ✓ la potenziale relazione tra burnout degli operatori sanitari e qualità delle cure erogate;
- ✓ l'efficacia di programmi strategici per la riduzione del rischio clinico



COLLABORAZIONI E FINANZIAMENTI



CENTRO DI ECCELLENZA
PER LA CULTURA
E LA RICERCA INFERMIERISTICA

UEA
University of East Anglia

NORWICH
BUSINESS SCHOOL



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



I.R.C.C.S.
POLICLINICO SAN DONATO

Tutte le pubblicazioni prodotte dal gruppo di ricerca
sono disponibili al seguente link:

https://drive.google.com/drive/folders/1Z7zhyFQibey_P1duPkIQ7yYQMMcwZPLZ?usp=sharing

Contattare



sondrabadolamenti@uniroma2.it

Seguitemi su



@NursingTor



@NursingTorVergata

Nursing Tor Vergata



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Prof. Rosaria Alvaro

Ordinario Scienze Infermieristiche

Prof. Ercole Vellone

Associato Scienze Infermieristiche

Area organizzativa

Gruppo di ricerca

**SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO
NEI PROFESSIONISTI SANITARI**

Assegnisti di ricerca:

Dr.ssa Sondra Badolamenti

Dottori di ricerca:

Dr. Alessandro Sili

Dr. Francesco Zaghini



Dipartimento di Biomedicina e Prevenzione
Scienze Infermieristiche
Via Montpellier 1 - 00133 Roma
Tel.06/72596871



Salute e benessere organizzativo: il contributo del gruppo di ricerca

I cambiamenti nelle organizzazioni, la riduzione del personale, il turnover del personale, l'aumento dei carichi di lavoro, la crescente richiesta di qualità del servizio da parte del cittadino, l'aumento dell'incidenza di aggressioni verso il personale sanitario, sono alcune delle criticità che meritano di essere studiate.

Il gruppo di ricerca in area organizzativa si occupa di studiare:

- ✓ i fattori organizzativi, quali ad esempio carichi di lavoro, che si ripercuotono sulle procedure assistenziali con il possibile aumento del rischio clinico (*ad es. nella somministrazione di farmaci*)
- ✓ i fattori che possono aumentare il rischio di aggressioni fisiche e verbali verso gli operatori sanitari (*ad es. tempi lunghi di attesa*)
- ✓ i modelli organizzativi predittivi o di rischio di possibili comportamenti messi in atto dal lavoratore a danno dell'azienda (*es danneggiamento di macchinari e oggetti di proprietà dell'azienda, atti di bullismo contro colleghi, etc.*)
- ✓ i vincoli organizzativi e la loro relazione con lo stress del personale (*ad es. i carichi di lavoro, l'aumento delle procedure di tipo burocratico, time pressure*)
- ✓ la rilevanza della sindrome del burnout* negli operatori sanitari (*con aumento malattie, infortuni, assenze ingiustificate dal luogo di lavoro, etc.*)
- ✓ la relazione tra stress e sindrome metabolica
- ✓ l'impatto di sistemi informatici per la raccolta di dati clinici assistenziali volti al miglioramento organizzativo



*sindrome da esaurimento da lavoro, caratterizzata da logorio psicofisico ed emotivo.

I principali risultati ottenuti dal gruppo di ricerca:

- ✓ gli infermieri di determinati setting clinici, quali ad es. medicina e pronto soccorso, mostrano un maggiore disagio legato alla percezione di non agire sempre secondo i propri valori etici (Badolamenti et al., 2017)
- ✓ nei reparti di medicina e pronto soccorso, in particolari condizioni di stress organizzativo (*es conflitti interpersonali, carichi di lavoro elevati, etc.*) gli infermieri possono mettere in atto comportamenti a danno dell'azienda (*es assenze frequenti per malattia*) (Zaghini et al., 2017)
- ✓ esiste una relazione significativa tra un ambiente organizzativo sano, la cosiddetta "salute organizzativa", e la qualità di vita dei professionisti sanitari (Sili et al., 2011)
- ✓ i comportamenti a danno dell'azienda determinano un abbassamento degli standard assistenziali poiché si riflettono direttamente sulla qualità delle cure erogate (Zaghini et al., 2017)
- ✓ uno stile di leadership supportiva e motivante da parte dei coordinatori infermieristici promuove la qualità dell'ambiente di lavoro, riduce conflitti interpersonali e il burnout negli infermieri (Sili et al., 2014; Farnese et al., 2019)
- ✓ il disimpegno morale (*come ad esempio pensare che non è così grave fare determinate cose*) è alla base di comportamenti a danno dell'azienda da parte dei professionisti sanitari (Sili et al., 2014; Zaghini et al., 2016)
- ✓ la "casacca" indossata dagli infermieri con la scritta "non disturbare, terapia in corso", durante la somministrazione della terapia, diminuisce significativamente le interruzioni e i potenziali errori di somministrazione (Mazzitelli et al. 2018)
- ✓ la registrazione in un data set di tutti gli interventi infermieristici e assistenziali messi in atto dagli operatori sanitari, consente di monitorare i carichi di lavoro insieme alla complessità assistenziale dei diversi setting clinici (Sansone et al., 2019)

- ✓ lo sviluppo e la validazione di:
 - ✓ modelli e strumenti per la valutazione dell'interazione tra fattori organizzativi (es. avere un carico di lavoro poco gestibile, poca chiarezza di ruolo, mancanza di comunicazione e supporto dai manager, forte pressione sui tempi di realizzazione del lavoro) e caratteristiche individuali del professionista (es. la self efficacy professionale) (Caruso et al., 2016; Zaghini et al., 2015; Sili et al., 2018).
 - ✓ Uno strumento informatico per la formulazione e la raccolta di diagnosi infermieristiche (Zega et al., 2014; D'Agostino et al., 2017).



Sono citati i principali lavori prodotti.
Per approfondimenti consultare il link a seguire