

ABSTRACT – Introduzione e percorso della ricerca

Monica Ampollini - Coordinatore Trasfusionale - Azienda Ospedaleiro-Universitaria di Parma

Premessa

La professione infermieristica negli ultimi anni ha vissuto importanti cambiamenti in termini di attività e responsabilità. Tutto questo è avvenuto non soltanto attraverso il rinnovamento di modelli organizzativi e professionali, ma anche grazie all'introduzione di importanti riforme normative (che hanno riguardato anche i percorsi formativi e professionali) con il risultato di mettere in discussione un ruolo consolidato e generando una crisi dell'identità professionale, che coincide con l'inizio di un sostanziale processo di grande cambiamento e trasformazione identitaria, che crea nuove opportunità e nuovi spazi di autonomia e responsabilità.

Gruppo di ricerca e disegno

Il gruppo multidisciplinare costituito da professionisti dell'area infermieristica e ostetrica e area diagnostica, ha condotto uno studio descrittivo-correlazionale per un periodo di circa 13 mesi finalizzato ad indagare lo sviluppo dell'identità professionale infermieristica in relazione ai cambiamenti normativi e le sue interconnessioni con la soddisfazione lavorativa.

Campione

Il campione di questo studio costituito interamente da infermieri è stato reclutato in 5 Aziende sanitarie della Regione Emilia Romagna. I criteri di campionamento sono stati differenti in base alla struttura di appartenenza (Aziende Ospedaliere, Presidi Ospedalieri e Servizi Territoriali); per le aziende ospedaliere e per i presidi ospedalieri sono state individuate 4 macro aree con caratteristiche cliniche di intervento comuni: area critica, degenza ordinaria, lungodegenza e ambulatori, mentre per i Servizi territoriali, considerando il numero ridotto dei professionisti si è scelto di raggiungere l'intera popolazione delle Asl di Parma, Forlì ed Imola dei Dipartimenti di cure primarie e di salute mentale.

Strumenti

L'indagine è stata effettuata mediante somministrazione di un questionario semistrutturato, autocompilato ed anonimo costituito da sei sezioni per indagare:

- ☐ Motivazione: gli aspetti motivazionali che guidano la scelta della professione (mancini & sacchetti)
- ☐ Soddisfazione lavorativa: Il grado di soddisfazione per l'attuale condizione lavorativa (McCloskey & Muller, 1990)
- ☐ Identità professionale: come rappresentazione di sé rispetto al proprio ruolo professionale, indagato attraverso la tecnica del "chi sei tu" (Kuhn e McPartland, 1954) e come processo di costruzione dell'identità professionale (Marcia)
- ☐ Percezione del cambiamento normativo
- ☐ Percezione del clima organizzativo

Analisi dei dati

Qualitativa e quantitativa (Programma SPSS)

RELAZIONE N.2

STATI DELL'IDENTITÀ PROFESSIONALE

RACHELE LA SALA

Tutor didattico CdL in Infermieristica - Settore Formazione - Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma

Il contesto lavorativo risulta di fondamentale importanza nella formazione dell'immagine di sé (e delle sue componenti personale e sociale), poiché l'individuo si trova a dover "subire" le influenze di un posto che frequenta regolarmente e dove intreccia una rete di relazioni tra colleghi, ad impersonare un determinato ruolo, a svolgere specifiche funzioni, a ricoprire determinate posizioni, a difendere con orgoglio la propria categoria di appartenenza professionale.

Il processo di costruzione dell'identità professionale è un tema affrontato in numerosi studi e coinvolge in altrettanto numerosi e ancora oggi aperti dibattiti scientifici. All'interno di questo panorama è utile delineare i principali paradigmi teorici che possono fungere da cornice per lo studio più specifico dell'identità professionale.

In letteratura esistono diverse definizioni del concetto di identità professionale; molti autori fanno riferimento all'importanza degli **aspetti motivazionali** (il bisogno di autostima, le cognizioni e le immagini di sé), suggerendo una definizione multicomponentiale dello stesso costrutto (Leary, 2002; Leary, McDonald, 2003; Ashmore, Deaux, McLaughlin-Volpe, 2004; Brown, 2006; Brown & Capozza, 2006).

Per altri autori, invece, come nel caso di Castelli e Venini (2004), riveste particolare importanza il **contesto**

Il pensiero di Marcia (1966), considera, invece, la dimensione **socio-culturale** come elemento base per la formazione e lo sviluppo dell'identità. J.E. Marcia ha individuato, infatti, 2 variabili che sono fondamentali per capire come avviene lo sviluppo dell'identità, con particolare riferimento ai suoi esiti: **l'esplorazione** che corrisponde all'elemento di crisi e **la scelta** ovvero assunzione di impegni verso un qualche ambito vitale, come il lavoro o anche verso i propri valori, ovvero un percorso in cui le persone esperiscono una crisi di identità, che risolvono facendo scelte impegnative per il proprio futuro in una molteplicità di ambiti.

Obiettivo: costruire i processi di definizione dell'identità professionale degli infermieri partendo dalla prospettiva motivazionale portata avanti dal paradigma degli stati d'identità di Marcia

Metodi: lo strumento utilizzato è stato la scala degli "stati dell'identità" di Marcia (Marcia, 1994; Mancini & Sacchetti, 2004).

Risultati: sono emersi quattro profili d'identità dei professionisti infermieri:

1. N. 226 dei partecipanti (27%) si configurano come professionisti affermati, hanno acquisito un'identità, infatti, hanno una buona immagine di sé, sono autonomi e indipendenti nei giudizi professionali e partecipano attivamente alla vita professionale (**stato di acquisizione dell'identità**)
In questo profilo si identificano maggiormente i professionisti più giovani con età fino ai 30 anni.
2. N. 233 dei partecipanti (27%) si caratterizzano per una certa rigidità di pensiero, hanno una bassa autostima e poca autonomia nei giudizi professionali; ciò li porta ad essere insicuri nei rapporti e insoddisfatti della vita professionale alla quale partecipano ben poco (**stato di blocco dell'identità**). I

In questo profilo si identificano maggiormente i professionisti infermieri che hanno un'età di oltre 40 anni, con oltre 20 anni di carriera professionale e che hanno come titolo di studio il diploma regionale

3. N. 273 dei partecipanti (32%) si configurano, per certi versi, simili a coloro che hanno acquisito l'identità ma hanno più paure e ansia, sono soddisfatti del lavoro ma partecipano meno alle attività professionali, presentando una profonda incertezza riguardo al futuro professionale (**stato di moratoria dell'identità**)

In questo profilo si identificano maggiormente i professionisti infermieri con età compresa tra 31- 40 anni, con anni di carriera professionale compresi tra 11-20 e che hanno come titolo di studio la laurea

4. N. 116 dei partecipanti (14%) si configurano con delle caratteristiche comuni a quelli che si trovano nello stato di blocco dell'identità, infatti, hanno bassa stima di sé e mancano di relazioni soddisfacenti, ma sono meno rigidi e convenzionali (**stato di diffusione dell'identità**)

In questo profilo si identificano *meno* i professionisti più giovani con età < 31 anni e con una carriera professionale fino a 10 anni.

Abstract - Motivazione

Giulia Pelosi

Azienda USL di Parma

Tra gli interessi della ricerca un'attenzione particolare è stata rivolta alla variabile "MOTIVAZIONE", per l'importanza che essa riveste in ambito professionale nell' "attivare, dirigere e sostenere il comportamento nel tempo" (Avallone, 1994).

Lo strumento da noi utilizzato ha consentito di individuare 4 sottodimensioni della motivazione: Amore per la professione, Aiuto agli altri, Carriera, Contingenze (stipendio, vicinanza sede lavoro, etc...)

L'analisi dei dati ha restituito i seguenti principali risultati :

- i tipi di motivazione che hanno ottenuto le medie più elevate, su tutte le risposte, sono quelli più propriamente intrinseci, ossia "Aiuto agli altri" e "Amore per la professione";
- gli Stati di identità (acquisizione, moratoria, blocco, diffusione) influenzano i 4 tipi di motivazione. In particolare chi si trova in "Acquisizione" ha medie significativamente più alte rispetto agli altri in tutti i tipi di motivazione, eccetto nelle motivazioni contingenti. Nello stato di "Diffusione, si assiste a un "crollo" generale dei valori medi, ed è l'unico stato d'identità in cui i motivi contingenti superano la motivazione "carriera";
- lavorare in Ospedale anziché sul Territorio sembra influenzare la motivazione, ma solo nella sottodimensione "Carriera" (medie > in Ospedale);
- il confronto tra aree diverse (Area critica – Degenza- Lungodegenza – Ambulatori ospedalieri – Cure primarie – Salute mentale) evidenzia come dato significativo una maggior motivazione alla carriera in chi lavora in Lungodegenza rispetto a chi lavora nelle Cure Primarie e in Salute mentale;
- rispetto alla variabile "Anni di Professione" (meno di 10 anni - da 10 a 20 – da 21 e oltre) chi lavora da meno di 10 anni risulta più motivato rispetto a tutti gli altri in "Amore per la professione" e "Carriera" e rispetto a chi lavora da più di 20 anni rispetto ad "Aiutare gli altri". Non ci sono invece differenze tra i 3 gruppi rispetto alle motivazioni "contingenti".

Abstract - Soddisfazione lavorativa e clima organizzativo

Marcello Scardino

Coordinatore Az. Ospedaliero Universitaria di Parma

L'aspetto della soddisfazione lavorativa è una delle variabili più frequentemente studiate per le significative implicazioni che ne scaturiscono sulla qualità dei servizi di cura ai pazienti e su altre importanti variabili del comportamento organizzativo. La soddisfazione è "il modo in cui le persone "sentono" il proprio lavoro e i differenti aspetti che lo qualificano. L'ambiente lavorativo è, senza dubbio, uno dei più importanti luoghi che caratterizza la vita quotidiana di un individuo e quindi anche uno dei principali contesti che contribuiscono a strutturare l'immagine che l'individuo ha di se stesso in relazione al proprio ambito professionale. Proprio per questo motivo, si può pensare che tale ambiente abbia ripercussioni importanti sia sugli aspetti personali, sia sugli aspetti sociali dell'identità professionale. Spector (1997) ha esplorato il grado di attrarre e trattenere infermieri in alcuni ospedali (i cosiddetti ospedali magnete): questo ha portato a riconoscere e accreditare come *Magnet Hospital* le strutture che attivano una formula ormai collaudata: alto rapporto infermieri/pazienti, autonomia degli infermieri e controllo sulla pratica infermieristica..

Nella nostra ricerca abbiamo ipotizzato di rilevare le correlazioni tra gli stati di identità e la soddisfazione lavorativa per trovare conferma, in riferimento ai più recenti sviluppi del modello di Marcia, che stati diversi di identità dovrebbero corrispondere a stati diversi di soddisfazione. Attraverso la versione italiana della McCloskey Mueller Satisfaction Scale, (Mueller CW, McCloskey JC. 1990) abbiamo indagato sul grado di soddisfazione andandolo a confrontare e correlare con gli stati di identità e con altre variabili (età, territorio, area lavorativa).

Abbiamo indagato con lo stesso metodo la percezione che i professionisti hanno del clima organizzativo (inteso come la percezione collettiva che le persone hanno dello spirito della loro organizzazione) nei quattro stati di identità. L'ambiente lavorativo è, senza dubbio, uno dei più importanti luoghi che caratterizza la vita quotidiana di un individuo e quindi anche uno dei principali contesti che contribuiscono a strutturare l'immagine che l'individuo ha di se stesso in relazione al proprio ambito professionale. Proprio per questo motivo, si può pensare che tale ambiente abbia ripercussioni importanti sia sugli aspetti personali, sia sugli aspetti sociali dell'identità professionale. In questo caso abbiamo utilizzato una parte del questionario ICONAS (Agenzia Sanitaria della regione Emilia Romagna) e anche qui l'abbiamo messo in rapporto coi quattro stati di identità per vedere se ci sono differenze e messi poi in rapporto con le variabili età, aree lavoro, territorio.

Risultati

Soddisfazione

In fase di acquisizione si evidenzia una media più alta del grado di soddisfazione, non c'è un livello alto di soddisfazione: più alto se inserite le variabili territorio vs ospedale (più alto nel

primo forse per il tipo di organizzazione? Di orari?..), e nelle diverse aree lavorative indagate dove nelle lungodegenze è maggiore il grado di soddisfazione (più importante l'aspetto relazione, minor stress e tecnicismo..?). Risultano altresì interessanti i dati bassi del grado di soddisfazione relativi agli elogi e riconoscimenti (praticamente uguale in tutti gli stati di identità), mentre alto il grado di soddisfazione con i colleghi. In relazione agli stati di identità si evidenzia un dato più alto nello stato di acquisizione.

Clima organizzativo

C'è una percezione migliore dell'organizzazione per chi è nello stato di acquisizione e questo potrebbe trovare conferma dalle caratteristiche stesse di chi è in questo stato di identità: la capacità di sostenere eventi stressanti, costanza sui compiti assegnati e minore vulnerabilità ad informazioni negative, rappresentando lo stato di identità più alto. Anche se non ha valore significativo statisticamente però verso il territorio c'è un risultato anche qui più alto della percezione dell'organizzazione rispetto all'area ospedaliera. Si confermano le lungodegenze e le dip.cure primarie come ancora valori più alti della percezione migliore del clima organizzativo, mentre per le tre classi di età non c'è praticamente differenza.

Abstract - relazione conclusiva

Giuseppe Marletta

Tutor didattico CdL in Infermieristica - Settore Formazione - Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma

Quando ci apprestammo a iniziare il percorso di ricerca molti di noi avevano poca esperienza in ambito di ricerca; nel seguire il corso grazie all'acquisizione di un metodo per fare ricerca si faceva concreta la possibilità di portare a termine un lavoro prodotto e condotto da infermieri sugli infermieri. Definito il progetto di ricerca si è passati alla fase operativa e grazie all'eccellente rispondenza (quasi 800 infermieri) è stato possibile delineare un quadro abbastanza preciso dello stato attuale in cui si trova oggi l'infermiere nella nostra regione per ciò che riguarda lo stato di identità ovvero come l'infermiere si riconosce nella professione, quali aspetti ne caratterizzano le motivazioni, la soddisfazione, quali aree di afferenza stimolano di più l'infermiere, quali aspetti possono influire per la soddisfazione al lavoro.

Ci sono principalmente 2 aspetti da rimarcare ad esempio dal lavoro relativo agli Stati d'Identità.

Gli infermieri a inizio carriera risultano essere più motivati, più aperti alle innovazioni e più disposti a valutare criticamente le innovazioni alla professione; ma più si va in là con la carriera e con il lavoro più gli infermieri tendono a come dire a rimanere fermi sulle proprie convinzioni ovvero si tende ad essere poco propensi ad accettare le innovazioni. nel contempo diminuisce l'autostima e aumenta invece il senso di incertezza che possiamo dire si rifà in un certo senso all'attualità alla crisi profonda del mercato del lavoro. Tra questi vi è un'alta percentuale di professionisti che evidenziano la necessità di essere particolarmente stimolati professionalmente affinché il loro stato d'identità possa spostarsi verso quello dell'acquisizione (quelli del primo gruppo) piuttosto che verso quello del blocco (il secondo gruppo o peggio ancora della diffusione). Le possibilità di avanzamento di carriera potrebbero rappresentare il traino giusto al pari del maggior coinvolgimento nei processi decisionali in seno all'Azienda senza dimenticare le cosiddette motivazioni "contingenti" rappresentate in parte dal riconoscimento economico.

Rispetto alla motivazione si evidenzia il dato di come lavorare in ospedale motivi in generale di più alla carriera rispetto agli infermieri che lavorano sul territorio, ma questo dato può essere letto in due modi diversi da una parte si potrebbe pensare che lavorare sul territorio demotivi ad andare avanti dall'altro si può invece pensare che il livello di soddisfazione di chi lavora sul territorio sia tale da non suscitare ulteriori ambizioni. In ogni caso si può notare come gli infermieri più giovani si ritengono più motivati alla professione.

Relativamente alla soddisfazione non ha trovato conferma un'aspettativa postulata ad inizio ricerca: che gli infermieri di area critica dessero responsi più importanti; il riscontro migliore sulla soddisfazione si è avuta tra i colleghi delle lungodegenze, dato viene confermato anche dal punto di vista della motivazione alla carriera (risultato emerso dal confronto tra aree diverse Area critica – Degenza- Lungodegenza – Ambulatori ospedalieri – Cure primarie – Salute mentale anche in questo caso ha evidenziato come dato significativo una maggior motivazione alla carriera in chi lavora in Lungodegenza). Il dato stimola ulteriori indagini: forse alla lunga lo stress e le responsabilità delle terapie intensive fanno pendere la bilancia dalla parte delle lungodegenze oppure si potrebbe indagare se la differenza è dovuta ad aspetti più che altro organizzativi come turni meno onerosi, ritmi meno pressanti, o forse ad aspetti inerenti il lavoro stesso come tipologie di pazienti, livelli di complessità assistenziale etc.

Potremmo infine aggiungere che la ricerca potrebbe rappresentare uno di quegli elementi di "traino" per chi si trova in uno stato di non acquisizione.