

# LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA DEL CASE/CARE MANAGER: INDAGINE SULLE VARIABILI INDIVIDUALI E SOCIALI DI INFLUENZA

Chiara Cosentino<sup>1</sup>, Morena Bettuzzi<sup>2</sup>, Giulia Campioli<sup>2</sup>, Valeria Di Marco<sup>3</sup>, Giulia Giacomuzzi<sup>4</sup>, Ivana Marinoni<sup>5</sup>, Lorenzo Orlandini<sup>2</sup>, Angelo Palermo<sup>6</sup>, Siria Pattacini<sup>6</sup>, Giovanna Artioli<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università di Parma; <sup>2</sup>AUSL Reggio Emilia; <sup>3</sup>ASST Bergamo Ovest; <sup>4</sup>Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata, Verona; <sup>5</sup>ASST Bergamo Est; <sup>6</sup>Arcispedale Santa Maria Nuova-IRCCS, Reggio Emilia.

La soddisfazione lavorativa ricopre un ruolo fondamentale per permettere al Case Care Manager di impegnarsi a pieno nel suo lavoro, raggiungere gli obiettivi aziendali, ma soprattutto svolgere in modo completo, professionale ed umano il proprio lavoro. È un costrutto complesso e multidimensionale perché diverse sono le variabili che lo influenzano: l'individualità professionale (ad es, età, sesso, livello di educazione), quella culturale (ad es. credenze e valori), quelle sociali(ad es. le dinamiche del gruppo, le relazioni formali ed informali), quelle organizzative (ad es. le politiche del personale, la struttura dell'organizzazione, la tecnologia, i sistemi di gestione) e quella ambientale.

Valutare

La soddisfazione lavorativa degli infermieri case care manager

Le variabili individuali e sociali che influenzano la soddisfazione lavorativa degli infermieri case care manager

Introduzione

Obiettivo

Risultati

Metodologia

Formazione dei partecipanti: 42,7% Master, 31,1% nessuna formazione e 26,2% formazione diversa da Master.

Partecipanti: 79,6% femmine e 20,4% maschi; età media di 45,51 anni (SD= 7,52).

Il punteggio totale medio della scala JSS è di 117,28. Sono emerse diverse correlazioni significative tra cui quelle tra la Formazione, JSS salario e JSS Benefit.

Questo studio è una ricerca quantitativa esplorativa con disegno di tipo trasversale.

Sono stati reclutati 103 partecipanti con campionamento non probabilistico e di convenienza.

La rilevazione dei dati è stata eseguita utilizzando un questionario composto di una scheda anamnestica e una batteria di test (Job Satisfaction Survey; ICONAS; Multidimensional Organizational Health Questionnaire; Coping Orientation to the Problems Experienced; Emotion Regulation Questionnaire). A questi questionari è stata aggiunta una domanda per la valutazione dell'equilibrio lavoro/vita privata, presa da McCloskey Muller Satisfaction Scale.

**Conclusioni:** Dall'analisi della JSS: le variabili sociali (benessere organizzativo) sono le uniche ad influenzare la soddisfazione lavorativa. Le variabili individuali ( socio demografiche, strategie di coping, adattamento emotivo) non risultano condizionarla. Dall'osservazione specifica delle sottoscale della JJS: sia le variabili sociali ( promozioni, supervisioni, benefit marginali, riconoscimenti contingenti, condizioni di lavoro, colleghi, natura del lavoro, comunicazione) che individuali (salario, promozioni, supervisione, benefit marginali, riconoscimenti contingenti, colleghi ,natura del lavoro) vanno ad influenzare la soddisfazione lavorativa.