

Impatti investigati	Misure utilizzate
<p>Sicurezza psicologica (<i>psychological safety</i>): quanto i professionisti sanitari si sentono a proprio agio nel condividere/comunicare i propri errori all'interno dell'organizzazione, discuterne e imparare da essi? Quanto si sentono sicuri nell'assumere rischi e nell'esprimere le proprie idee?</p>	<p>Scala validata creata da Edmonson (1999), che esplora la sicurezza individuale, il rispetto del gruppo e l'apprendimento del gruppo, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: fortemente in disaccordo; 2: in disaccordo; 3: né d'accordo né in disaccordo; 4: d'accordo; 5: fortemente d'accordo)</p>
<p><i>Professional engagement</i>: quanto i professionisti sanitari si sentono coinvolti a livello professionale?</p>	<p>Scala validata creata da Khan (1990), che esplora il coinvolgimento degli operatori sanitari, secondo una scala a 5 livelli (1: fortemente in disaccordo; 2: in disaccordo; 3: né d'accordo né in disaccordo; 4: d'accordo; 5: fortemente d'accordo)</p>
<p>Benessere mentale (<i>mental well-being</i>): qual è il livello di affaticamento e di <i>burnout</i>?</p>	<p>Scala validata creata da Schaufeli (2019), che esplora l'esaurimento, la salute mentale, il deterioramento cognitivo, il deterioramento emotivo, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: mai; 2: raramente; 3: qualche volta; 4: spesso; 5: sempre)</p>
<p>Misure e protocolli di sicurezza (sicurezza fisica – <i>physical safety</i>): come l'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro sicuro?</p>	<p>Definizione del grado di soddisfazione relativo alle misure di sicurezza garantite, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: per niente sicuro; 2: insicuro; 3: né sicuro né insicuro; 4: sicuro; 5: molto sicuro)</p>
<p>Qualità di vita professionale (PRO-QOL: <i>professional quality of life</i>): quali sono le percezioni in riferimento all'esperienza lavorativa vissuta, in termini di soddisfazione e sensazioni nello svolgimento delle attività lavorative e relative responsabilità?</p>	<p>Scala validata creata da Stamm (2009), che esplora la soddisfazione e le percezioni degli operatori sanitari nello svolgimento delle responsabilità e delle attività lavorative, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: fortemente in disaccordo; 2: in disaccordo; 3: né d'accordo né in disaccordo; 4: d'accordo; 5: fortemente d'accordo)</p>
<p>Intenzione di rimanere nell'attuale organizzazione (<i>Intention to stay</i>): quali sono i principali fattori percepiti come determinanti sulla intenzione di rimanere nell'attuale ambiente lavorativo&amp;Intenzione di lavorare per un'altra organizzazione sanitaria/ospedale (<i>Intention to leave</i>): quali sono le percezioni sui principali driver di scelta? Quali fattori attrattivi sono importanti nella valutazione di uno specifico ambiente lavorativo?</p>	<p>Livello di accordo rispetto ai potenziali fattori di mantenimento del posto di lavoro e intenzione di restare, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: per niente importante; 2: poco importante; 3: neutro; 4: importante; 5: molto importante) Soddisfazione generale percepita riguardo al lavoro attuale, in termini di eventuale volontà di lasciare l'attuale organizzazione sanitaria sulla base di una scala di valutazione a 5 livelli (1: fortemente in disaccordo; 2: in disaccordo; 3: né d'accordo né in disaccordo; 4: d'accordo; 5: fortemente d'accordo) Definizione degli item più rilevanti che potenzialmente influiscono sull'intenzione degli operatori sanitari di entrare a far parte di un'organizzazione sanitaria, secondo una scala di valutazione a 5 livelli (1: per niente importante; 2: poco importante; 3: neutro; 4: importante; 5: molto importante). Le scale di cui sopra derivano da Jia (2022) e Kramer (2012)</p>

Tabella 1. Le percezioni indagate: impatti investigati e misure utilizzate