

护士留职意愿质性研究的 Meta 整合

蔡斯斯, 刘于, 付洁, 于明峰, 张文艳

摘要:目的 对护士留职意愿的质性研究进行 Meta 整合, 为护士留职策略的制定提供参考。方法 计算机检索 PubMed、Medline、Embase、Web of Science、PsycINFO、中国生物医学文献数据库、中国知网、维普和万方数据库, 收集从建库至 2023 年 4 月期间关于护士留职意愿的质性研究文献。采用 JBI 循证卫生保健中心的质性研究质量评价标准及混合方法评价工具进行文献质量评价, 并使用 Meta 整合分析。结果 共纳入 13 项研究, 提炼出 65 个研究结果, 归纳为 13 个新类别, 得到 4 个整合结果, 分别是护理专业吸引力(护理专业性、职业发展前景和职业认可度)、护理岗位吸引力(岗位匹配性、岗位稳定性、薪酬水平和家庭工作平衡)、工作环境吸引力(物理环境、与患者和家属的联系、团队合作和氛围、管理)和个人特质(个人特性和内在应对)。结论 护士留职意愿对解决护理人力资源短缺问题有重要意义。管理者需要重视影响护士留在护理行业的因素, 从护理专业、护理岗位和工作环境等层面制定针对性的策略, 以提升护士的留职意愿。

关键词: 护士; 留职意愿; 专业吸引力; 岗位吸引力; 工作环境; 个人特质; Meta 整合

中图分类号: R47; C931.3 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2023.19.052

Retention intention of nurses: a Meta-synthesis analysis

Cai Sisi, Liu Yu, Fu Jie, Yu

Mingfeng, Zhang Wenyan. Department of Nursing, Tongji Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Abstract: **Objective** To meta-synthesize the qualitative studies on nurses' retention intention and to provide references for formulation of the strategies favoring nurses' retention intention. **Methods** The qualitative studies regarding nurses' retention intention were searched in PubMed, Medline, Embase, Web of Science, PsycINFO, SinoMed, CNKI, VIP, and Wanfang databases. The time limit of the retrieval was from the establishment to April 2023. The literature quality was evaluated using the JBI Quality Evaluation Criteria for Qualitative Research or the Mixed Method Appraisal Tool, and Meta-synthesis analysis was applied to integrate the results. **Results** A total of 13 studies were included, and 65 results were extracted and summarized into 13 new categories, which were factored into 4 integrated results. The 4 integrated results were the appeal of nursing professionalism (nursing professionalism, career prospects, and career recognition), the appeal of nursing job (job matching, job stability, pay levels, and the balance between family and work), the appeal of work environment (physical environment, relationship with patients and families, teamwork, and management), and personality traits (personality characteristics and intrinsic coping). **Conclusion** Nurses' retention intention is of great significance to solve the shortage of nursing resources. Managers should pay more attention to the factors affecting nurses' retention intention. Targeted strategies should be formulated from such aspects as the nursing professionalism, nursing job, and work environment to improve retention intention.

Key words: nurse; retention intention; professional appeal; job attractiveness; working environment; personal traits; Meta-synthesis

目前,许多国家正在面临护士短缺的困境。WHO 发布的一项基于护理人员需求的评估结果显示,到 2030 年,护理人员短缺可能接近 460 万^[1]。护士短缺对患者健康的相关结果造成了许多负面影响,也会增加护士的工作量和压力水平,导致护理质量下降,威胁患者安全并增加患者的死亡率^[2-3]。增加招聘人数和提高护士的留职率是应对护士短缺的主要措施。然而,招聘新护士需要更高的招聘、培训和管

理成本,因此留住现有的护士被认为是解决护士短缺更可取的方式。虽然现有研究发现工作量增加、工作条件差、工资低等因素与护士的离职意向有关^[4-5],但护士离职与护士留职的概念有差异^[6],护士的留职原因是否与离职原因一致也还未知晓。本研究拟采用 Meta 整合的方法,对有关护士留职意愿的质性研究进行综合,以深入了解影响护士留职意愿的因素,为制定改善护士留职意愿的方案提供参考。

1 资料与方法

1.1 文献检索策略 计算机检索 PubMed、Medline、Embase、Web of Science、PsycINFO、中国生物医学文献数据库、中国知网、维普和万方等数据库中收录的有关护士留职的质性文献,检索时间范围为建库到 2023 年 4 月。中文检索词包括:护士;留职,留院;意愿,想法,看法;质性研究,现象学研究,描述性研究,混合性研究。英文检索词为:nurse;retention,

作者单位:华中科技大学同济医学院附属同济医院护理部(湖北 武汉,430030)

蔡斯斯:女,本科,助理研究员

通信作者:刘于,504443342@qq.com

科研项目:中国卫生人才培养项目护理研究子项目(RCLX2220024);华中科技大学同济医学院附属同济医院 2022 年科研基金护理专项(2022C05)

收稿:2023-05-06;修回:2023-07-27

stay, keep, remain; intent *; perception, factors; qualitative study, qualitative research, mix method *。

1.2 纳入与排除标准 纳入标准:①研究对象为注册护士;②感兴趣的现象为注册护士留在护理行业工作的阻碍、促进因素;③研究类型为质性研究、混合性研究。排除标准:非中英文文献、非原始研究文献、无法获取全文和重复发表的文献。

1.3 文献筛选 2 名研究者根据文献纳入和排除标准,独立进行文献检索和筛选工作,并将筛选后的结果进行交叉汇总,若意见有分歧,由 2 名研究者再次阅读全文后讨论决定,或邀请第 3 名研究者协助判断。

1.4 资料提取与文献质量评价 从纳入文献中提取以下资料信息:作者、年份、国家、研究方法、研究对象、感兴趣的现象和主要结果。采用 JBI 的质性文献质量评价工具^[7]对质性研究文献进行质量评价,该评价工具共包括 10 个条目,每个条目对应“是”“否”“不清楚”“不适用”4 个选项。文献质量等级分为 A、B、C 3 个等级,10 个条目全部符合评级为 A,部分符合为 B,全部不符合为 C。混合研究采用混合方法评价工具(MMAT)^[8]进行质量评价。本研究只纳入质量评级为 A、B 的文献。

1.5 Meta 整合 研究者反复阅读纳入的文献内容,理解并分析文献中的主题、主题内涵及分类,将具有相似含义的研究结果进行汇总形成新类别,将新类别进行整合形成整合结果。

2 结果

2.1 纳入文献基本特征及文献质量评价结果 本研究初步检索出文献 2 176 篇,去除重复的 363 篇,阅读标题和摘要后剔除 1 772 篇,阅读全文后剔除 27 篇,最终纳入文献 13 篇,其中,中文文献 3 篇,英文文献 10 篇。12 篇质性研究文献的方法学质量评价均为 B 级;1 篇混合研究的定性研究部分符合 100%的质量评价标准;定量研究部分符合 80%的质量评价标准。13 篇文献均予纳入。文献基本特征见表 1。

2.2 Meta 整合结果 对纳入文献进行反复阅读、理解后,共提取出 65 个研究结果,经对相似的结果进行重新汇总,形成 13 个新的类别,经进一步整合,最终得到 4 个整合结果。

2.2.1 整合结果一:护理专业吸引力 类别 1:护理专业性。护理是大健康的重要组成部分,护理不仅可以改变人们的生活质量(“你会了解居民和家庭,看到你做的事情可以改善他们的生活”^[21]),而且可以为自己的家庭增益[“我本身就是干这个(护理工作)的,我学过的知识、积累的工作经验都能给家里人做一些指导,一般的(健康)问题我基本都能帮他们解决”^[19]]。长期的专业化训练和实践让护士积累了丰

富的经验,这种专业性经验给了他们安全感,让他们在遇到病情复杂和多样的患者时,能够内心平静、有条不紊地处理各项护理工作(“你感到平静,对你所说的和所做的感到安全。是的,对我来说,非常重要的是冷静和安全感”^[13])。社区也是护理服务的一个重要营地,这里的患者有不同的年龄段和护理需求,这种多样性使护士的专业性得以充分发挥,促使护士继续留职(“对我来说,让我留在家庭护理的是运用我的技能,我所有的技能”^[14])。

类别 2:职业发展前景。职业发展前景主要分为继续教育学习的机会和职位发展 2 个层面。护士重视自己的职业发展前景,对继续教育学习的需求也逐渐增多,能否满足护士对继续教育学习的需求会影响到他们是否愿意继续留职(“我觉得在这里工作不浪费我的人生,因为医院提供了很多让我增长见闻,让我成长的机会,比如到别的医院去进修、有专科培养项目等”^[18])。此外,在继续教育学习的过程中,遇到志趣相投的护理同仁也会增强他们的留职意愿(“参加会议很有趣。你学到了东西,就可以与他人建立联系。没有什么比与来自其他地方的护士和专业人员会面更令人振奋的了,他们热爱自己所做的事情,他们很有想法”^[9])。担任带教老师给护士带来了新的职业发展途径,从而增强其留职意愿[“我觉得我可以教授(学生和新职工)很多东西,(带教工作)是我在工作中获得自我价值的地方”^[10]]。

类别 3:职业认可度。社会大众和其他医疗保健专业人员对护理的认可度可能会影响护士的留职意愿(“护士这个职业地位不高,社会认同度很低,这让我很沮丧”^[18])。在工作场所中得到医生的信任和尊重对护士决定留在自己的工作单位十分重要[“在病房工作和在单元(重症监护室)工作,你更受医生的信任,你更经常被倾听,这是一件大事”^[10]]。

护士对自身职业的认可对其留职意愿也很重要(“我留下来的非常重要的原因是,这个专业真的很令人兴奋,我认为专业本身非常吸引我”^[13])。能够认可护理的独特价值(“我觉得我的生活是有价值的,是有贡献的,我想这就是护理工作的魅力和独特之处……”^[12]),为自己的工作感到自豪(“当你们一起把一个患者抢救回来,那种感觉其实是很好的。不管他感不感谢你,你都会很自豪”^[19]),从护理工作中获得成就感的护士更有可能继续留在护理行业工作(“我的患者成功拔管,我感到非常有成就感……它支持我留在护理职业中”^[12])。

2.2.2 整合结果二:护理岗位吸引力 类别 4:岗位匹配性。岗位匹配性包括工作量与人员配备、岗位特征、工作时间灵活性 3 个层面。有些护士希望所在岗位工作量适中或有充足的人员配备(“为一个人配备足够的人员,这样你就不会精疲力竭,你的耐力就不

存在了……充足的人员配置是一个大问题”^[9]),因此当护士感到工作量过重时,容易疲劳倦怠,从而影响其留职意愿(“我觉得太累了,真的太累了,每个月不停地倒夜班,休息不过来,都快坚持不住了”^[18])。

医院、社区护理等具有不同的岗位特征,有的护士喜欢小医院的社区氛围和患者群体,有的护士则喜欢大型三甲医院的复杂性。在适合自己的护理工作对维持护士留职意愿有重要影响。有些护士希望能够为同一例患者进行连续性护理,与患者建立长期的信任关系,更好地监测患者状况的变化,社区家庭护理具备这些岗位特征。对于这类护士,从事家庭护理工作可以增强其留职意愿(“当与护士和患者缺乏连续性时,护士们对此感到不安”^[14])。

灵活的工作时间可以帮助护士平衡家庭与生活之间的关系,从而增强他们的留职意愿(“护士工作时间的灵活性更大,这一点非常重要。如果我能休息一下,在家里做一些事情,那么我可以在工作中付出更多……”^[9])。有护士提出年龄太大、怀孕和孩子太小等问题使他们无法承担过高的工作量,而适合年龄和生命阶段的排班可以促使他们留职(“你能够参与排值班表是非常重要的……特别是当你的孩子还小的时候,这可能是我没有离开的原因”^[13])。

类别 5:岗位稳定性。一些护士经历了岗位的变化,比如去另一个院区工作,或者偶尔不得不在另一个部门工作,这种被动的岗位变动给护士带来压力,从而影响护士的留职意愿(“我每隔 8 周就要在住院部值一次周末班,这很烦人,我会因此觉得很沮丧……在我的工作岗位,我不需要忍气吞声,但在周末值班时,我会觉得我的能力不够”^[13])。不稳定的工作也会带来收入不稳定的问题,影响到护士继续留职(“护士离开家庭护理是因为缺乏全职工作”^[14])。

类别 6:工作待遇。收入水平[“坦白地说,收入当然是我留下来的一个重要原因(思考了一会),尽管现实工作与想象有很大的差距,但这毕竟是一份收入来源”^[18]]、休假制度(“现在医院规范了休假制度,我有属于自己的时间,可以安排旅游放松,也可以学习或者做其他的事情,这对于我来说很重要”^[18])是护士提及较多的会影响其留职意愿的工作待遇。有些护理岗位需要自己支付与工作相关的费用,或者需要在休息时间无偿工作,这降低了护士的留职意愿(一位从事家庭护理的护士分享了自己的经历:“我实际做的所有工作都没有得到补偿。当我们回家时,会有很多文书工作和电话,这都需要花很长时间来完成,如果你在每次轮班后都这样做,这一切都是占用你自己的时间。我怎么能继续做这样的工作?”^[14])。

类别 7:家庭工作平衡。在考虑是否继续留职时,许多护士将能否平衡工作和生活的关系纳入考量范围。繁忙的工作让护士没有太多的时间陪伴孩子和孝敬父母(“父母生病住院了我也没能及时回去陪

在身边,想想心里就难受,世人心中的白衣天使却没照顾过自己的父母”^[20])。当工作占据了太多的生活时间时,护士的留职意愿可能会被减弱(“工作真的夺走了我的家庭生活……他们说‘我们所看到的就是工作,你在办公室,你在打电话,你在电脑上……’我不确定我能不能接受这一点”^[14])。

2.2.3 整合结果三:工作环境吸引力 类别 8:物理环境。护士认为支持性的物理环境(清洁的空气质量、干净的环境、舒适和安全的家具,以及供工作人员放松的私人场所)是继续留职的动力^[17]。从事家庭护理的护士需要独自前往患者家中进行护理,可能需要面对不熟悉的患者和环境,因此工作环境的安全性也会影响到其留职意愿^[14]。

类别 9:与患者和家属的联系。护士与患者关系的发展和维持有助于个人意义感,并使护士的工作有了目标。护士在与患者及家属的长时间相处时形成了家庭般的亲密关系,他们从这种有意义的关系中获得力量(“有时,当我照顾老年人时,我觉得自己像一个真正的家庭成员。我觉得他们是我的母亲和父亲……”^[15]),这种友好的亲密关系促使他们留在护理岗位(“我爱我的患者,这就是我留在这里的原因”^[14])。得到患者和家属的信任(“当患者信任你时,他们会在出现问题的第一时间想到你,这让我感到很有价值”^[12])、从患者和家属那里得到积极的反馈(“患者或他们的家人非常感谢你,或记得你是谁……这就是我留在诊所的原因,因为他们给我提供了积极的反馈”^[12]),使护士感觉自己被重视和需要,促使他们继续从事护理工作。

类别 10:团队合作和氛围。稳定、可靠的团队会促进护士继续留职的意愿。好的团队会形成好的工作氛围(“现在科里同事们的关系特别好,我从前在的科室,大家就没有这么融洽,从来不交心,当时还真不想干了。现在我觉得工作得很愉快”^[18]),大家相互理解(“我的同事也是其中的一个重要部分,他们真的很重要……因为好的同事会考虑到彼此”^[13])、相互支持(“我们知道每个人都能做什么,所以我们都在一起工作,我们相互间都很配合”^[16]),这种良好的团队合作关系会增加护士的留职意愿。在好的团队里,护士在工作之外会保持着私人联系,这也促进了护士的留职意愿(“我认识每个人,我们在休息日都会出去玩。能有良好的私人关系太好了”^[10])。

类别 11:管理。管理主要包括赋权、尊重、管理风格和能力三个层面。护士希望能更多地参与到管理的决策中,他们希望被赋予更多的权力,能有机会提出意见,这对他们决定是否留职有影响(“他们可能只是口头上听你说话,但实际上并没有听你说话,这是不好的”^[9])。管理者的尊重是护士留职的强大动力,拥有亲和力的护士长会给护士安全感[“她(护士长)每天早上都会来科室。她知道每个人的名字。她

会和我们交谈……如果科室里很忙,她会帮忙……她会在场”^[10]],而独断专行的管理风格可能会降低护士的留职意愿[“有时候我觉得他(护士长)的管理风格太独断了,使我的工作变得很被动,有时候总是被批评,甚至觉得工作没什么意思”^[18]]。能够知人善用(“她还对如何使用我的技能有一些想法”^[13])、保

持公平公正(“你也需要在这个位置上保持公平”^[10])、认真倾听员工意见(“她总是对任何问题持开放态度……她可能不会同意你的要求,但她会听你说”^[10])、积极解决问题(“当她遇到一些问题时,她就会进一步研究并找出解决方法……以便人们能够留在这里”^[13])的护士长会吸引护士们继续留职。

表 1 纳入文献的基本特征

纳入文献	国家	研究方法	访谈形式	研究对象	感兴趣的现象	研究结果
Leurer 等 ^[9]	加拿大	主题分析	个人访谈	16 名来自不同实践领域(急性、长期护理、康复和社区;来自城市和农村环境),具有至少 10 年护理经验的注册护士	了解哪些有效的举措能留住经验丰富的护士	7 个主题:与护士的咨询和沟通;认可;充足的人员配置水平;支持性管理;灵活的工作时间表;支持新护士;专业发展
Van Osch 等 ^[10]	加拿大	解释性质性研究	焦点小组访谈	13 名急诊和重症监护护士	探讨促使有经验的护士留在急诊或重症监护室的策略	4 个主题:领导力;跨专业关系;实践环境;工作契合度
Roth 等 ^[11]	德国	定向内容分析	个人访谈	21 名来自于德国护士迁移项目医院的注册护士	了解让护士继续从事护理工作的因素,以及他们对导致护士离职或留任的因素的看法	5 个主题:职业自豪感;薪酬提高;对护理的认可;专业化;营销宣传
Wu 等 ^[12]	中国	描述性质性研究	焦点小组访谈	53 名至少 5 年工作经验的全职注册护士	探索促进护士留任的个人内在属性	6 个主题:使命感(专业责任、宗教的召唤);成就感(展现专业精神、接受患者和患者家属的反馈);激情;护理工作的意义;个人特征;内在应对(积极的思考,寻求资源和自我成长)
Loft 等 ^[13]	丹麦	描述性质性研究	个人访谈	28 名在当前岗位至少有 3 年工作经验的注册护士	有经验的护士认为哪些因素对他们继续留在临床工作很重要	7 个主题:成为一名有经验的护士;专科的重要性;管理层;专业挑战;好的同事关系;平衡家庭生活和工作;组织中的变化
Tourangeau 等 ^[14]	加拿大	描述性质性研究	焦点小组访谈	50 名提供家庭护理的注册护士和注册实习护士	探索影响家庭护理护士继续就业意愿的因素	6 个主题:工作特征;工作结构;关系和沟通;工作环境;护士对工作的反应;就业条件
Min 等 ^[15]	韩国	混合性研究	个人访谈	10 名养老院注册护士	探索与养老院注册护士留任意向相关的因素	5 个主题:对有意义关系的满意度;专业成长的潜力;护理服务伴随着情感劳动;恶劣的工作环境;不受保护的护理专业知识
McGilton 等 ^[16]	加拿大	描述性质性研究	焦点小组访谈	41 名从事长期护理的注册护士或执业护士	了解影响长期护理护士继续从事其目前工作的因素	3 个主题:护士和居民之间的关系;同事之间的关系;教育/学习机会
Tourangeau 等 ^[17]	加拿大	描述性质性研究	焦点小组访谈	78 名 1946 年以后出生,且在内科、外科或重症监护领域工作的注册护士	探讨影响护士是否继续就业的因素	6 个主题:与同事的关系;工作环境;与护士长的关系和支持;工作奖励;组织支持和实践;患者关系和工作内容
张洁等 ^[18]	中国	现象学质性研究	个人访谈	11 名在医院工作满 1 年,且 1 年内无离职计划的注册护士	探讨护士留职意愿的影响因素	7 个主题:同事间关系;工作回报;管理者的能力和支持;组织支持;护患间关系;工作负荷;外部因素
章楠等 ^[19]	中国	描述性质性研究	个人访谈	9 名从事 5 年以上临床护理工作的在岗男护士	了解男护士职业稳定的促进因素	3 个主题:个体因素;组织因素;社会因素
徐碧海等 ^[20]	中国	现象学质性研究	个人访谈	15 名异地已婚护士	探讨已婚异地护士留职意愿	4 个主题:角色情感上的无助;高压的医疗工作环境;不能有效协调工作和家庭的关系;对前途和未来的不确定感
Prentice 等 ^[21]	加拿大	案例研究	个人访谈	9 名从事疗养院工作至少 1 年的注册护士	了解护士选择和留在养老院工作的原因	2 个主题:关爱居民;支持性环境

2.2.4 整合结果四:个人特质 类别 12:个人特性。有些护士喜欢具有挑战性的工作,工作中的困难和挑战可以激发他们的工作热情,使他们更愿意留在护理工作(“我想我应该留下来再试一次,因为我喜欢挑

战。因此,我逐渐适应了这种具有挑战性的工作……我更愿意接受和尝试新事物……”^[12])。而部分拥有宗教信仰的护士认为照顾患者是他们的使命,因此能更好地面对问题,这增强了他们继续留职的意愿[“因

为上天的考验……我开始学习做一个好护士……原来每个人生来就是为了完成自己的命运……我们应该完成自己的命运(做一个护士),达到圆满的目的”^[12]。

类别 13: 内在应对。在面对挫折时,有的护士能够以积极的态度(“你必须换位思考,不应总是消极地思考。你必须保持积极的态度,因为如果你从另一个角度思考,坏事也可以变成好事。……我真的觉得,积极地思考是关键”^[12]),主动寻找资源以解决工作中的问题(“我努力搜索信息,并向同事询问和讨论……由于这个原因,我在知识和技能方面都有了专业的成长”^[12]),这种积极的应对方式强化了他们留在护理行业的决心。

3 讨论

3.1 展示护理专业性,丰富护理职业发展前景,提高护理专业吸引力 本研究结果显示,大部分护理人员都认可护理的专业价值,护理不仅可以帮助患者,也可以使自己的家庭获得收益,同时还可以帮助护士实现个人价值^[22]。展示护理的专业性有助于吸引年轻护士进入护理行业,而护士在学习和实践中积累的专业知识和技能又可以进一步坚定护士留在护理行业的想法,形成了良好的循环。各医院可结合医院护理现状,制定清晰、合理的护士在院发展规划,研究表明,明确的职业生涯规划可以激发护士的工作积极性和热情,增强职业认同感,使其更愿意留在护理行业^[23]。在职期间的继续教育学习是护士提升专业能力的重要途径,而护士的专业能力又与其职业发展息息相关,护士普遍重视继续教育学习的机会,但部分机构在继续教育学习的组织和支持方面的力度不够,无法满足护士的需求,会降低护士继续留职的意愿。研究表明,继续教育学习对新入职护士留职意愿的影响更为显著^[24]。建议管理者通过教学、模拟、案例研究等多种形式丰富继续教育学习的内容,为护士的职业成长提供更多的帮助。研究表明,仅有 62% 的公众愿意向亲朋好友推荐护理专业^[25],护理在公众认可度还有待提高。建议各单位依托医院与社区,通过增设护理专科门诊、构建“互联网+护理”平台等方式,增加公众与护士的互动交流;此外,依托公众号、官网、短视频、地方电视台等平台,针对大众关心的问题,例如糖尿病患者的伤口护理等内容进行专题报道,使公众更深入地了解护理的专业性。

3.2 加大岗位配置,增强灵活性,提升护理岗位吸引力 患者和护士的高比例、过高的工作量和加班会降低护士的留职意愿^[26],与本研究结果一致。工作量的增加可能会导致护理质量下降,而更好的护士配备水平与更高的护理质量相关。工作与家庭的冲突通常出现在护士在下班时间还需要完成额外的免费工作时,这会降低护士的留职意愿^[27],因此护士更希望

能在工作时间和地点灵活的护理岗位工作^[28]。护理管理者可以通过增加排班的灵活性、对特殊需求的护士进行倾向性排班、增加人员配备、保障护士的休假时间等方式来满足护士灵活工作的需要。对参与医院或科室安排的临时性、非本岗位常规工作的护士,应予以相应的休假或劳务补偿。一项针对三级甲等医院护士收入满意度的调查显示,超过 56% 的护士对自己的薪资不满意^[29]。建议医院充分利用现有资源,在政策允许和资质符合的情况下,通过开设专科护理门诊等方式增加护理人员收入的途径^[30],以提高护士的留职意愿。

3.3 加强团队合作,改善管理方式方法,增加工作环境吸引力 研究表明,患者和家属对护士的信任和认可、稳定可靠的护理团队都会促进护士留职。近年来,护理管理者逐渐意识到其在护士决定是否继续留职中扮演重要角色^[31],并开始采取一系列积极的变革措施以吸引护士留职。护士长是护士接触最为频繁的护理管理者,因此对护士留职意愿的影响更为突出^[32]。本研究发现,尊重护士、知人善用、保持公平公正、有亲和力的护士长更能吸引护士继续留职。变革型领导是护士留任意愿的重要预测因素^[33],建议护理管理者通过开展有效的护士长变革能力培训等方式提高护士长的变革型领导知识、能力和行为,从而促进护士的留职意愿。护士长可以通过满足护士工作需求、减轻特殊护士(怀孕、生病、哺乳等)的工作压力、对护士的贡献提出认可和表扬等方式来留住员工。此外,健康、安全、舒适的工作环境也受到护士的重视。各科室可以依据国家和医院有关医疗环境管理的相关文件,严格落实各项措施,保障护士工作时的安全。

4 结论

本研究采用 Meta 整合的方法将影响护士留职意愿的因素归纳为 13 个类别,并进一步整合成护理专业吸引力、护理岗位吸引力、工作环境吸引力和个人特质 4 个结果。管理者应当重视职业发展前景、岗位匹配性、工作待遇、管理等可改变的因素,采取针对性的措施予以改进,如丰富护士的职业发展途径和机会、采取灵活的排班、开展变革型领导培训班等方式,以吸引护士的继续留职。本研究存在一定的局限性,不同国家护理工作的种类、岗位设置存在不同,文化背景差异较大,研究结果是否适合我国国情有待进一步探讨;此外,纳入的文献质量评级均为 B 级,未从文化背景、价值观的角度说明研究者自身的状况,因此对整合结果存在一定影响。

参考文献:

- [1] World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030 [EB/OL]. (2020-07-07) [2023-04-28]. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131>.

- [2] Varasteh S, Esmaeili M, Mazaheri M. Factors affecting Iranian nurses' intention to leave or stay in the profession during the COVID-19 pandemic[J]. *Int Nurs Rev*, 2022, 69(2):139-149.
- [3] Valizadeh L, Zamanzadeh V, Habibzadeh H, et al. Experiences of Iranian nurses that intent to leave the clinical nursing: a content analysis[J]. *J Caring Sci*, 2016, 5(2):169-178.
- [4] Chan Z C Y, Tam W S, Lung M K Y, et al. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave[J]. *J Nurs Manag*, 2013, 21(4):605-613.
- [5] Tamata A T, Mohammadnezhad M. A systematic review study on the factors affecting shortage of nursing workforce in the hospitals[J]. *Nurs Open*, 2023, 10(3):1247-1257.
- [6] Efendi F, Kurniati A, Bushy A, et al. Concept analysis of nurse retention[J]. *Nurs Health Sci*, 2019, 21(4):422-427.
- [7] The Joanna Briggs Institute. Checklist for systematic Reviews and research syntheses[EB/OL]. [2023-03-05]. <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>.
- [8] 廖星, 胡瑞学, 李博, 等. 混合方法研究评价工具的介绍——MMAT[J]. *中国全科医学*, 2021, 24(31):4015-4020.
- [9] Leurer M D, Donnelly G, Domm E. Nurse retention strategies: advice from experienced registered nurses[J]. *J Health Organ Manag*, 2007, 21(3):307-319.
- [10] Van Osch M, Scarborough K, Crowe S, et al. Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas[J]. *J Clin Nurs*, 2018, 27(5-6):1209-1215.
- [11] Roth C, Wensing M, Breckner A, et al. Keeping nurses in nursing: a qualitative study of German nurses' perceptions of push and pull factors to leave or stay in the profession[J]. *BMC Nurs*, 2022, 21(1):48.
- [12] Wu C C, Lin C C, Chang S C, et al. Identifying the positive energy for retention in clinical nurses: a focus group study[J]. *J Nurs Manag*, 2019, 27(6):1200-1207.
- [13] Loft M I, Jensen C S. What makes experienced nurses stay in their position? A qualitative interview study[J]. *J Nurs Manag*, 2020, 28(6):1305-1316.
- [14] Tourangeau A, Patterson E, Rowe A, et al. Factors influencing home care nurse intention to remain employed[J]. *J Nurs Manag*, 2014, 22(8):1015-1026.
- [15] Min D, Cho E, Kim G S, et al. Factors associated with retention intention of Registered Nurses in Korean nursing homes[J]. *Int Nurs Rev*, 2022, 69(4):459-469.
- [16] McGilton K S, Boscart V M, Brown M, et al. Making tradeoffs between the reasons to leave and reasons to stay employed in long-term care homes: perspectives of licensed nursing staff[J]. *Int J Nurs Stud*, 2014, 51(6):917-926.
- [17] Tourangeau A E, Cummings G, Cranley L A, et al. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding[J]. *J Adv Nurs*, 2010, 66(1):22-32.
- [18] 张洁, 张建华, 李晖. 护士留职意愿影响因素的质性研究[J]. *中华现代护理杂志*, 2015, 21(1):87-89.
- [19] 章楠, 陈文娟, 金秋凤, 等. 三级医院男护士职业稳定促进因素的描述性质性研究[J]. *护士进修杂志*, 2021, 36(12):1129-1133.
- [20] 徐碧海, 牛小霞, 李美丽, 等. 已婚异地护士留职意愿稳定性的质性研究[J]. *解放军护理杂志*, 2017, 34(17):21-24.
- [21] Prentice D, Black M. Coming and staying: a qualitative exploration of registered nurses' experiences working in nursing homes[J]. *Int J Older People Nurs*, 2007, 2(3):198-203.
- [22] Alilu L, Valizadeh L, Zamanzadeh V, et al. A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing[J]. *Rev Esc Enferm USP*, 2016, 50(6):980-987.
- [23] 王晶, 梁艳, 祝家美, 等. 护士职业生涯管理与规划现状及其影响因素分析[J]. *商讯*, 2021(35):188-190.
- [24] Eckerson C M. The impact of nurse residency programs in the United States on improving retention and satisfaction of new nurse hires: an evidence-based literature review[J]. *Nurse Educ Today*, 2018, 71:84-90.
- [25] 王玮获, 胡露红, 韩娟, 等. 公众对护士角色及护理职业认知的现状调查[J]. *护理学杂志*, 2023, 38(7):1-5.
- [26] Çamveren H, Arslan Yürümezoğlu H, Kocaman G. Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study[J]. *Int Nurs Rev*, 2020, 67(4):519-528.
- [27] Yamaguchi Y, Inoue T, Harada H, et al. Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: a comparative cross-sectional survey[J]. *Int J Nurs Stud*, 2016, 64:52-62.
- [28] Tummers L G, Groeneveld S M, Lankhaar M. Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care[J]. *J Adv Nurs*, 2013, 69(12):2826-2838.
- [29] 杨思琪. 我国三级公立医院护理人员收入水平及收入满意现状及其影响因素研究[D]. 北京:北京协和医学院, 2022.
- [30] Cowden T, Cummings G, Profetto-McGrath J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review[J]. *J Nurs Manag*, 2011, 19(4):461-477.
- [31] 方颖, 章雅青, 张敏, 等. 变革型领导风格与护士留职意愿的相关性研究[J]. *护理学杂志*, 2013, 28(22):69-70.
- [32] Suliman M, Aljezawi M, Almansi S, et al. Effect of nurse managers' leadership styles on predicted nurse turnover[J]. *Nurs Manag (Harrow)*, 2020, 27(5):20-25.
- [33] Wang L, Tao H, Bowers B J, et al. When nurse emotional intelligence matters: how transformational leadership influences intent to stay[J]. *J Nurs Manag*, 2018, 26(4):358-365.