

护龄满30年护士职业状态及退休抉择的质性研究

孙园园¹, 郑倩², 徐妍雪², 诸葛文杰², 朱俊红^{2*}

【摘要】目的 从护龄满30年护士的角度,探讨高年资护士对持续职业发展及延迟退休的看法和建议。**方法** 对22名护龄满30年护士进行面对面半结构化访谈,运用主题分析法进行资料分析。**结果** 提炼4个主题:弹性延迟退休的多重必要性;持续职业发展的经历体验;持续职业发展的多维度挑战;弹性延迟退休的期待。**结论** 自我价值能否实现是影响高年资护士职业生涯周期的关键因素;高年资护士人际关系冲突与压力及组织支持不足而对延迟退休有所顾虑。为了支持高年资护士持续职业发展,建议医院管理者和政策制定者充分肯定并发挥高年资护士的专业价值,出台以尊重自主选择权为基础的护士弹性延迟退休策略,同时创造护士退休后多渠道就业机会。

【关键词】高年资护士;职业发展;弹性延迟退休;专业价值;人力资源管理

中图分类号:R47;R192.6 文献标识码:A DOI:10.3969/j.issn.1671-315x.2024.12.010

Qualitative research on occupational status and retirement choice of nurses with 30 years of nursing experience/
SUN Yuanyuan¹, ZHENG Qian², XU Yanxue², ZHUGE Wenjie², ZHU Junhong^{2*} // Journal of Nursing Administration, -2024,
24(12):1060.

1. Nursing Department, the Second Affiliated Hospital Zhejiang University School of Medicine, Hangzhou 310009, China;
2. Nursing Faculty, School of Medicine, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China

【Abstract】Objective To explore the views and suggestions of senior nurses on continuing professional development and delayed retirement from the perspective of nurses who have worked for more than 30 years. **Methods** A total of 22 nurses with more than 30 years of nursing experience were interviewed by face to face semi-structured interview, and the data were analyzed by thematic analysis method. **Results** Four themes were refined: multiple necessity of flexible delayed retirement, experience of continuing professional development, the multi-dimensional challenges of continuous professional development, expectations of flexible delay in retirement. **Conclusion** Whether self-worth can be realized is a key factor affecting the career cycle of senior nurses. Senior nurses have concerns about delaying retirement due to the pressure of interpersonal relationships and insufficient organizational support. In order to support the continuous career development of senior nurses, it is suggested that hospital managers and policy makers should fully affirm and give full play to the professional value of senior nurses, introduce a flexible delayed retirement strategy for nurses based on respecting the right to choose their own jobs, and create multi-channel employment opportunities for nurses after retirement.

【Key words】senior nurse; career development; flexible delayed retirement; professional value; human resource management

护理人力资源短缺是全球性问题,未来十年内全球将有六分之一的护士退休,护士短缺不仅直接影响临床照护质量,也影响护士队伍的稳定性^[1]。发达国家高度重视高年资护士潜力开发,通过延迟退休缓解人力紧张^[2]。然而目前我国很多护士未到退休年龄提前流失,护士退休年龄缺乏弹性制度,高年资护理人员流失问题严重,还未引起管理者和政策决定者的足够重视^[2-3]。随着人口老龄化程度的持续加深,人口出生率呈负增长,我国护士短缺问题将面临更加严峻的考验。2023年,政府工作报告中指出,要对延迟退休政策问题认真研究,充分论证^[4]。目前国内已有相关问卷调查显示,大多数临床护士反对延迟退休^[5-6]。然而,这些调查对象大多为中青年在职护士,对退休决策考虑有诸多不确定因素。研究者考虑到,

护龄满30年、年龄50岁左右的护士,视力和体力的下降可能成为完成基本护理任务的主要障碍,对护士职业技能认知和职业抉择会产生重大影响。相较于年轻护士,该群体对延迟退休政策更关切,也更有发言权。因此,本研究旨在从护龄满30年护士角度,深入理解高年资护士对持续职业发展的需求、顾虑及建议,为管理者和政策制定者出台符合我国国情的护士退休政策,开发高年资护理人力资源潜力以缓解护士短缺问题提供参考依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采用目的抽样法,于2022年1月至12月访谈了22名来自浙江省各级公立和民营医院护龄满30年的高年资护士,其中退休后返聘6名,1名护士为半日制工作,其余为全职工作。纳入标准:①注册护士;②获得浙江省30年护龄证书的护士;③不同岗位的在职或返聘护士;④知情同意,自愿参加。排除标准:转岗后已经离开护理编制,且无有效护士注册资格证的护士。样本量的确定以访谈资料重复出现,

基金项目:国家社会科学基金(21ZDA101);浙江省医药卫生科研项目(2021KY140)

工作单位:1.310009,杭州市,浙江大学医学院附属第二医院护理部;2.310058,杭州市,浙江大学医学院护理系

作者简介:孙园园,硕士研究生在读,主管护师

*通信作者:朱俊红, E-mail: junhong_zhu@zju.edu.cn

无新的主题呈现,即认为访谈资料达到信息饱和,不再增加样本量。本研究获得浙江大学医学院附属第二医院伦理委员会审查[2021 伦研审第(0826)号]。访谈对象一般资料见表1。

1.2 方法

1.2.1 确定访谈提纲 结合研究目的查阅文献拟订访谈提纲,经过1名从事质性研究和护理人力资源管理临床专家审核,根据预访谈结果确定访谈提纲。访谈提纲:①您如何看待30年的护理职业状态和职业发展?②您认为高年资护士持续职业发展有哪些必

要性,又面临哪些挑战?③您对自己的退休有何安排和顾虑?④您认为护士延迟退休及退休后再就业有哪些可能性?⑤您对鼓励高年资护士继续发挥专业价值以改善目前护理人力资源短缺还有其他补充或建议吗?

1.2.2 资料收集 本研究采用面对面半结构式访谈法收集资料。根据受访者意愿选择访谈时间及地点,取得受访者知情同意并告知匿名隐私保护原则前提下对访谈内容进行现场录音及文字记录。平均访谈时间约为50 min。

1.2.3 资料分析 访谈结束24 h内,研究者将录音逐字逐句转录成文本,结合现场笔记加以补充,按照S1~S22对受访者进行匿名编号。运用Nvivo 11.0质性分析软件辅助资料管理,采用主题分析法^[7]对资料进行整理、分析,并进行转录、编码、归类、提炼主题,最终提炼出4个主题。资料整理和分析过程同步进行,由两位研究者独立编码,多次进行小组讨论,保证编码内容、主题概念的适当性,最终讨论归纳为本研究主题。

2 结果

2.1 弹性延迟退休的多重必要性

2.1.1 缓解人力资源短缺 所有受访者均认可护理人力短缺背景下高年资护士持续职业发展的必要性,认为护理学是一门实践性和科学性较高的学科,护理人员培养周期长,高年资护士过早流失将带来组织人力培养的高耗费。S8:“随着人口老龄化,满足患者服务需求的护理人力缺口越来越大,说明高年资护士延迟退休的社会必要性非常大!从数量、质量、精神的高度,都非常适合保有高年资护士!”S10:“对管理者而言,人才培养也需要时间及成本,护士延迟退休很有必要!”

2.1.2 传承行业精神 22名受访者认为,高年资护士不仅是护理质量的保证,更是行业精神的传承,延

表1 访谈对象的一般资料(n=22)

序号	年龄 (岁)	护龄 (年)	学历	职称	职务	医院性质	工作内容
S1	55	36	本科	主任护士	护士	三级甲等	放射科护理
S2	55	37	本科	副主任护士	护士长	三级甲等	干部保健医疗点护理
S3	53	34	本科	主任护士	护理部副主任	三级甲等	护理教育
S4	55	37	本科	副主任护士	专科护士	三级甲等	专科护士培训
S5	53	34	大专	主管护士	护士	三级甲等	注射室护理
S6	52	32	本科	副主任护士	护士长	三级甲等	放射科护理管理
S7	54	36	研究生	主任护士	护理部副主任	三级甲等	护理教育
S8	55	36	研究生	主任护士	副院长	民营	行政管理兼护理管理
S9	52	34	大专	主管护士	护士	二级甲等	大内科总务护士
S10	59	40	本科	主管护士	护士	三级甲等	高压氧科护理
S11	52	32	大专	主管护士	护士	三级甲等	体检部护理
S12	53	33	大专	主管护士	护士	三级甲等	妇产科门诊护理
S13	60	40	本科	主管护士	护士	民营	心电图室辅助岗护理
S14	52	32	大专	主管护士	护士	三级甲等	产科临床护理
S15	61	42	本科	副主任护士	护士长	三级甲等	保健科护理兼行政管理
S16	59	38	本科	主任护士	护理部主任	二级甲等	质量管理办公室行政管理
S17	53	32	本科	副主任护士	护士	三级甲等	康复科临床护士
S18	56	37	大专	主管护士	护士	民营	妇产科辅助岗护理
S19	55	36	大专	主管护士	护士长	民营	门诊部护理管理
S20	53	35	中专	主管护士	护士	三级甲等	注射室护理
S21	74	55	本科	副主任护士	院长	民营	行政管理
S22	54	36	本科	副主任护士	总务科长	三级甲等	后勤科长

迟退休可以让高年资护士在长期工作中积累的经验优势和职业素养得到发扬传承。S7:“工作30年以上的护士是行业精神的旗帜,对护理行业有稳定的情感认知,传承才有发展!”S9:“年轻护士需要老护士沉浸式的传帮带,经验积累不是靠讲一门课,要靠平时工作中的渗透。”S16:“年轻护士还没有形成自己的职业素养,榜样力量很重要,业务素质好的高年资护士留下来对年轻护士的影响很大,这就是行业传承。”

2.1.3 满足自我实现需求 10名即将退休的受访者表达了退休后继续工作的愿望,追求更高层次的自我实现需求。S4:“退休后我还想做点事,我会立足专科护士发展。”S6:“退休后去做一些事情很有价值,只要岗位合适,我愿意延迟退休!”所有返聘护士对退休后的工作状态表示满意,对满足个体自我实现需求有积极作用。S10:“退休后继续工作,感觉自己是被需要的。”S15:“退休在家的同事失落感很强,而我现在返聘继续工作就会感觉自己还有用,生活也很充实!”S21:“活到老,学到老!别人提前退休,我把退休后继续工作看作享受。”

2.2 持续职业发展的经历体验

2.2.1 转岗期自我价值实现的遗憾 20名受访者认为,职业后期会逐渐转岗分流至非临床一线岗位,这将导致高年资护士的经验和技能得不到充分利用,造成护理人才的浪费。S7:“高年资护士退居二线的时间太早了,这是非常大的人才浪费!50岁左右年纪是最有精力从事管理的时候,能够发挥很大作用。”7名受访的转岗护士对自己在长期职业生涯中积累的专业价值得不到发挥感到遗憾。S1:“工作这么多年,没想到后面的岗位会这样,如果在别的领域,我的成就应该是很高的,现在觉得有点遗憾。”S5:“到门诊后职

业价值没有利用起来,还是感觉原来在临床更有价值,很重的患者我可以管理的很好。”

2.2.2 返聘期多渠道就业发挥潜能 相较于大多数转岗期护士由于缺乏相应岗位支持其自我实现而意欲退休时,6名退休后返聘护士已通过多渠道就业继续在不同岗位上发挥余热,实现自我价值和专业价值。S10:“我在高压氧这个部门做了20多年,退休后医院领导觉得这里需要一位有经验又负责的人来管理,就继续返聘我。”S13:“从心内科退休后我就通过别人介绍到民营医院做健康管理,主要是给别人做心电图。”S18:“我原来是医院最早从事深静脉穿刺的专科护士,退休后经介绍到民营医院继续帮助他们静脉穿刺。”S19:“我从三级甲等医院退休后到民营妇产科医院工作,主要负责门诊护理管理。”S21:“我退休后在这家民营口腔医院做了17年管理工作,我帮助很多年轻护士走上管理岗位,培养了多名分院院长。”

2.3 持续职业发展的多维度挑战

2.3.1 家庭照护及健康问题 6名即将退休的受访者认为,年龄带来健康问题,平衡家庭照护责任是高年资护士延迟退休的主要顾虑。S2:“护士延迟退休存在困难,看药物标签、打针时眼睛都看不清楚。”S11:“护士延迟退休在轻松一点的岗位还好,我们这个年纪走走多了可能会有点头晕,以后还需要照顾第三代。”S14:“护士退休后继续工作,会对照顾老人和孩子有顾虑,请假很麻烦。”但是,有2位受访者认为年龄增长并没有影响其精细操作。S20:“我眼睛没有‘花’,还参加夜间静脉穿刺值班,给小婴儿穿刺也没问题。”

2.3.2 人际关系冲突与压力 16名受访者认为,大多数高年资护士希望在职业后期缩短轮班时间,但年轻护士由于岗位竞争及利益分配等问题与年轻护士存在冲突。此外,高年资护士感受到年龄歧视与管理者价值认知有关,管理者出于经济核算压力和管理便利,更倾向于聘用年轻护士。S2:“高年资护士不上夜班,却参与科室奖金分配,这让年轻护士不太欢迎她们。”S13:“领导很重要!领导要排斥高年资护士,年轻护士就不尊重年轻护士,就没办法继续发挥余力!”S17:“高年资护士希望到辅助科室,但是领导不喜欢用在编的高年资护士,招聘年轻的合同制护士更好管理。”

2.3.3 组织支持不足 22名受访者认为公立医院尚缺乏支持高年资护士持续职业发展的岗位设计及政策支持,限制了有意愿“退而不休”的高年资护士继续从业,民营医院灵活的用人制度具有相对优势。S1:“高年资护士工作到后期,晋升和学习都是有年龄限制的,转岗后待遇下调,很多机会都没有了。”S4:“高年资护士延迟退休该去哪些岗位,没有合适的岗位,就连护士长退休也很难找到合适的岗位。”S20:“医院只

有极少数的护士会被返聘,剩下的叫留用,留用人员只领取退休前奖金的20%。”S21:“公立医院很少会返聘退休的护士,而民营医院的管理体系更灵活,不安排返聘护士参与夜班工作,高年资护士完全有能力担当下来。”

2.4 弹性延迟退休的期待

2.4.1 尊重自主选择权 所有受访者都认为延迟退休应认识到不同个体需求的差异性,充分尊重自主选择意愿,避免“一刀切”,给予个体自主选择的空间,灵活的退休政策会让更多护士在护理行业沉淀。S3:“延迟退休是用人机构和护士的双向选择,不能一刀切,要看个人能力和意愿。”S7:“延迟退休应该有自由的选择。”S8:“每个人的需求不一样,不能强制执行,否则合理的资源就变成了负担。如果有更多自由选择,会有更多护士选择继续工作。”

2.4.2 优化返聘支持系统 16名受访者希望退休后能在原单位继续工作,她们期待能够优化护士返聘制度,畅通多渠道就业途径,在用人机制和薪资待遇上进行灵活调整。S2:“针对护士延迟退休,建议医院设置护士返聘政策,并提高留用的待遇。”S6:“护士延迟退休需要有针对性的岗位,比如做健康教育,以及更灵活的上班模式。”S20:“高年资护士在自己居住的社区为儿童或者老人提供一些和专业相关的护理,可以很好地发挥作用,希望有政策和待遇上的支持。”S22:“浙江省30年护龄护士退休后享受100%退休工资政策^[8],对激励护士留在护理岗位发挥了极大的鼓舞作用,部分人的确是根据经济情况决定是否转岗或退休。”

2.4.3 提升职业发展水平 6名返聘护士均认为早期工作经验及职业发展水平会对退休后的工作规划产生深刻影响,建议护理人员做好职业规划,珍惜广泛的学习机会,树立终身学习观。S10:“我从开始工作就是尽职尽责,认真做事,我返聘3年了,领导对我工作很放心。”S15:“我做了那么多年管理者,退休后继续工作的机会很多,有两所医院邀请我去做管理者。”S21:“我快退休时,就有民营医院找我,我以前去过很多部门,做过护士长,后来又筹建新病区、学习基建、做经济核算,有的人会把职业生涯中换来换去看作负面的,我看到的是正面的,能多学一点,学到的都是自己的。”

3 讨论

3.1 重视自我实现需求在延迟退休抉择中的重要性

本研究发现,高年资护士有意愿和动机在退休后继续从事护理相关工作,认为护士弹性延迟退休有多重必要性,包括缓解护士短缺问题、传承行业精神以及满足个人自我实现需求。由于高年资护士是护理队伍的领军人物,在护理事业中承担了护理教育者、护理管理的协助者、护理质量的保障者等多重角

色^[9],持续职业发展中的高年资护士对保证患者安全、指导年轻护士、传承行业精神、稳定护士队伍至关重要^[10]。在有限劳动力市场下,应保障高年资护士持续职业发展,鼓励护士弹性延迟退休,不仅可以有效缓解护士人力短缺的压力,还有利于培养护士职业荣誉感以减低离职率,稳定护理队伍。研究提示,卫生人力更替势必影响医疗系统的经济及质量成本^[11];退休是一场重大的人生转变,过早退休会产生强烈的无用感和社会孤立感,延迟退休可以提升自我实现感^[12],特别是生活压力较小、经济基础较好、职业发展水平较高的个体对自我实现需求期望更高。建议护士个人在职业生命周期中应重视职业发展的承前启后性,才能在继续工作中获得自我实现和长期从业的主动权。此外,管理者应重视并合理配置高年资护理人力资源,这对满足高年资护士“老有所为”的自我实现需求,进而缓解护士短缺发挥积极作用。

3.2 创造有意义的职业发展机会以充分开发高年资护士专业潜能

本研究发现,作为宝贵的护理人力资源,很多经验丰富的高年资护士在步入转岗期后逐渐分流至非一线岗位,对自我价值和专业价值无法实现感到遗憾,而大多数退休护士已通过多渠道就业继续发挥余热。目前,国内针对高年资护士职业发展的研究发现,高年资护士进入转岗期后,由于专业潜能和价值得不到充分发挥,职业情感体验复杂,多感到遗憾与迷茫^[13],体面劳动感^[14]和职业生涯成功感偏低^[15],管理者应更多的关注高年资护士职业发展需求和心理健康^[16],提供相应的职业发展空间。相较于转岗期护士专业价值无法得到实现的现状,本研究特别关注到,返聘护士在持续工作中充分发挥了早期积累的专业潜能,保持了自我实现的有用感^[17]。国外研究显示,近年来退休护士已逐渐重新进入劳动力市场,在公立医院、民营医院、居家护理中继续从事有偿劳动^[18-19],追求个人潜能最大化发挥。因此,建议管理者在高年资护士面临转岗、返聘或退休后再就业抉择时,创造有意义的职业发展机会,促进高年资护士合理在岗使用,鼓励返聘或退休后再多渠道再就业,使其在持续职业发展中达到自我实现,增强其对护理职业和组织的情感承诺,最大程度发挥高年资护士人力潜能。

3.3 营造支持性职业环境是应对持续职业发展挑战的着力点

本研究发现,影响高年资护士持续职业发展的障碍因素多样,包括健康问题、代际沟通障碍、管理者价值认可缺失、缺乏有吸引力的返聘政策。由于护士是高度性别化的职业,传统的赡养责任以及年龄带来的健康问题是访谈对象普遍认为现阶段延迟退休面临

的障碍,与既往研究结果^[5-6,20]一致。但本研究发现,健康问题对高年资护士长期执业的障碍并非一概而论,而是因人因岗而异,经验丰富的高年资护士仍活跃在临床一线从事精细操作。因此,返聘高年资护士的策略应侧重于岗位设计。此外,职业发展中的人际关系冲突与压力问题以及缺乏正式的返聘政策也是高年资护士延迟退休的顾虑。研究表明,高年资护士希望成为年轻护士的榜样,由于代际沟通障碍,使他们成为被年轻护士忽视的对象^[21];管理者虽承认高年资护士的贡献,但更多是负面看法,认为他们是过了“黄金期”,不值得“投资”的人员,较少考虑其晋升及发展机会^[22-23];组织机构缺乏正式且有吸引力的返聘政策使高年资护士处于政策号召和缺乏支持的两极分化之间而被迫退休^[20]。因此,建议营造高年资护士支持性的组织文化环境,认可其独特的价值贡献,提供指导年轻人的机会,给予公平参与决策的平台,让高年资护士感受到尊重和倾听,从而支持其延长职业生涯年限。

3.4 尊重自主选择权优化支持系统是保障弹性延迟退休的核心

本研究发现,尊重弹性延迟退休自主选择权,优化返聘策略,畅通多渠道就业,完善职业生涯规划等一系列举措对支持护士弹性延迟退休起到至关重要的作用。尊重自主选择权体现在应实施弹性灵活的退休方案,如果高年资护士主观上有延迟退休的意愿且客观上有能继续胜任工作的能力,应尊重并支持其延迟退休的自主选择权,在一个规定的退休区间内,个人可以根据自身的经济状况和健康状况等灵活选择退休时间^[24]。提升职业发展水平体现在个人职业发展水平对退休产生的优势效应,提示护理人员需要珍惜职业生涯中广泛学习和多方面工作尝试的机会,保持终身学习观,重视职业生涯规划,提升压力适应能力^[9]。此外,正式且有吸引力的返聘政策是影响高年资护士退休意愿的重要方面^[18],建议管理者优化原工作单位的返聘制度,实施弹性工作制,借鉴护士待遇倾斜政策对吸引护士长期执业的经验探索^[8],同时畅通民营医院、社区医院、互联网护理等多渠道就业途径,让真正有愿意长期从事护理工作的护士获得自主选择权和弹性延迟退休的机会,以此丰富高年资护士长期执业的深度及广度。

4 小结

本研究通过质性访谈发现,高年资护士不仅认可弹性延迟退休必要性,而且有良好的持续职业发展意愿和动机。建议管理者充分认可并尊重高年资护士自我实现需求在持续职业发展及退休抉择中的重要性,加强职业环境建设,尊重弹性延迟退休自主权,优化配套政策支持,畅通多渠道就业途径,以支持高年

资护士获得持续职业发展。本研究仅在浙江省部分医院开展,研究结果的代表性存在一定局限性,未来有必要开展全国高年资护士职业发展状况调查以充分论证资深护士持续职业发展及弹性延迟退休制度可行性,增加结果可借鉴性,为进一步出台更加高效的高年资护士人力资源管理政策提供参考依据。

参考文献:

- [1] World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [EB/OL]. (2020-04-06) [2024-08-28]. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>.
- [2] 肖靖,朱俊红,叶文秀,等.高年资护士人力资源管理研究进展[J].中国护理管理,2021,21(10):1539-1542. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2021.10.021.
- [3] ZHU J, RODGERS S, MELIA K. Understanding human resource wastage in the nursing shortage: lessons learned from Chinese nurses leaving nursing practice [J]. Athens Journal of Health, 2018, 5(3): 195-212. DOI: 10.30958/ajh.5-3-2.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府.李强总理出席记者会并回答中外记者提问[EB/OL].(2023-03-13)[2024-08-28]. https://www.gov.cn/xinwen/2023/13/content_5746555.htm#1.
- [5] 张锋,孔雯雯,王慧,等.中高龄护士延迟退休意愿及其影响因素调查[J].护理学杂志,2020,35(6):57-61. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.06.057.
- [6] 倪静玉,谈敏娟,叶赞.高级职称护理人员延迟退休意愿调查[J].中国护理管理,2018,18(11):1476-1480. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2018.11.009.
- [7] VAISMORADI M, TURUEN H, BONDAS T. Content analysis and thematic analysis: implications for conducting a qualitative descriptive study [J]. Nursing & Health Sciences, 2013, 15(3): 398-405. DOI: 10.1111/nhs.12048.
- [8] 浙江省卫生厅,浙江省机构编制委员会办公室,浙江省教育厅,等.关于加强全省护理队伍建设的若干意见(浙卫发[2013]255号)[EB/OL].(2013-10-21)[2024-08-28]. https://wsjkw.zj.gov.cn/art/2021/9/1/art_1229123408_2344943.html.
- [9] 钟永芳,贾丽霞,赵改梅.高年资护士职业状况的研究进展[J].护理管理杂志,2020,20(12):877-881. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2020.12.009.
- [10] 孙园园,郑倩,徐妍雪,等.护龄满30年护士对护理职业价值发展与认同的质性研究[J].中国护理管理,2024,24(10):1471-1475. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2024.10.007.
- [11] WARGO-SUGLERIS M, ROBBINS W, LANE C J, et al. Job satisfaction, work environment and successful ageing: determinants of delaying retirement among acute care nurses [J]. Journal of Advanced Nursing, 2018, 74(4): 900-913. DOI: 10.1111/jan.13504.
- [12] KAEWPAN W, PELTZER K. Nurses intention to work after retirement, work ability and perceptions after retirement: a scoping review [J]. The Pan African Medical Journal, 2019, 33: 217. DOI: 10.11604/pamj.2019.33.217.17568.
- [13] 朱珍玲,粟暘.高年资护士转至非护理岗位后心理体验的质性研究[J].当代护士(下旬刊),2022,29(3):158-161. DOI: 10.19793/j.cnki.1006-6411.2022.09.048.
- [14] 张昕淮,李芬,陈娜,等.高年资护士体面劳动感现状及影响因素的调查研究[J].全科护理,2024,22(19):3695-3699. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2024.19.036.
- [15] 钟永芳,赵改梅,胡玉亮,等.内蒙古三级甲等医院高年资护士职业生涯成功水平现状及其影响因素研究[J].中华护理教育,2024,21(2):204-211. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2024.02.013.
- [16] 孙凤平.高年资护士职业经历及发展体验的质性研究[J].循证护理,2024,10(2):338-342. DOI: 10.12102/j.issn.2095-8668.2024.02.028.
- [17] SöDERBACKA T, NYHOLM L, FAGERSTRÖM L. What is giving vitality to continue at work? A qualitative study of older health professionals' vitality sources [J]. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 2022, 36(3): 699-705. DOI: 10.1111/scs.13031.
- [18] KAEWPAN W, ROJPAISARNKIT K, TONGVICHEAN S, et al. Decision to employ retired nurses to work in senior care businesses: a qualitative study [J]. Nursing Open, 2023, 10(8): 5236-5243. DOI: 10.1002/nop2.1761.
- [19] CLENDON J, WALKER L. Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work [J]. Journal of Nursing Management, 2013, 21(7): 903-913. DOI: 10.1111/jonm.12157.
- [20] CLEAVER K, MARLOWSKI M, WELS J. Factors influencing older nurses' decision making around the timing of retirement: an explorative mixed-method study [J]. Journal of Nursing Management, 2022, 30(1): 169-178. DOI: 10.1111/jonm.13447.
- [21] MARKOWSKI M, CLEAVER K, WELDON S M. An integrative review of the factors influencing older nurses' timing of retirement [J]. Journal of Advanced Nursing, 2020, 76(9): 2266-2285. DOI: 10.1111/jan.14442.
- [22] DENTON J, EVANS D, XU Q. Managers' perception of older nurses and midwives and their contribution to the workplace: a qualitative descriptive study [J]. Journal of Advanced Nursing, 2023, 79(2): 727-736. DOI: 10.1111/jan.15494.
- [23] DINGEMANS E, MOHRING K. A life course perspective on working after retirement: what role does the work history play? [J]. Advances in Life Course Research, 2019, 39: 23-33. DOI: 10.1016/j.alcr.2019.02.004.
- [24] 张释文.延迟退休政策、个人退休决策及其福利效应[D].北京:对外经济贸易大学,2018.
(收稿日期:2024-05-08;修回日期:2024-09-21)

(本文编辑:芮子容)

引用本文:孙园园,郑倩,徐妍雪,等.护龄满30年护士职业状态及退休抉择的质性研究[J].护理管理杂志,2024,24(12):1060-1064. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315x.2024.12.010.