

INFERMIERE³

Innovazione, Sfide e Soluzioni
*La giusta **combinazione** per governare la **complessità***

20-22 MARZO 2025 - PALACONGRESSI DI RIMINI

TERZO CONGRESSO NAZIONALE

Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche



THE ROLE OF **LEADERSHIP** AS A VARIABLE FACTOR IN THE PHENOMENON OF **INTENTION TO STAY OF NURSES:** AN INTEGRATIVE REVIEW

Autori e affiliazioni

Maria Bertuol, Università di Parma
Fabio Mozzarelli, Università di Parma
Elisa La Malfa, Università di Parma
Massimo Guasconi, Università di Parma
Mauro Parozzi, Università di Parma
Antonio Bonacaro, Università di Parma

Premessa e obiettivo

In Italia la crescente mancanza di personale infermieristico apre alcune riflessioni e il fenomeno dell'abbandono della professione risulta un punto chiave.

Alcuni elementi favorevoli all'allontanamento dalle organizzazioni lavorative e dalla professione, riguardano gli aspetti di contesto come la soddisfazione lavorativa, le caratteristiche della turnistica, la possibilità di avanzamento di carriera (Hayes et al., 2012; Rutledge et al., 2021), la carenza di personale, lo svolgimento di attività non infermieristiche e lo stress emotivo (Sasso et al., 2019).

Il nostro **quesito** è stato: "lo stile di **leadership** dei responsabili organizzativi influenza l'**intenzione di rimanere** nell'organizzazione del personale **infermieristico**? Quali stili di leadership la favoriscono?"



Metodi

Revisione semi-sistematica Integrative Review (Silva et al., 2022)

P: nurses

E: leader Influence and leadership style

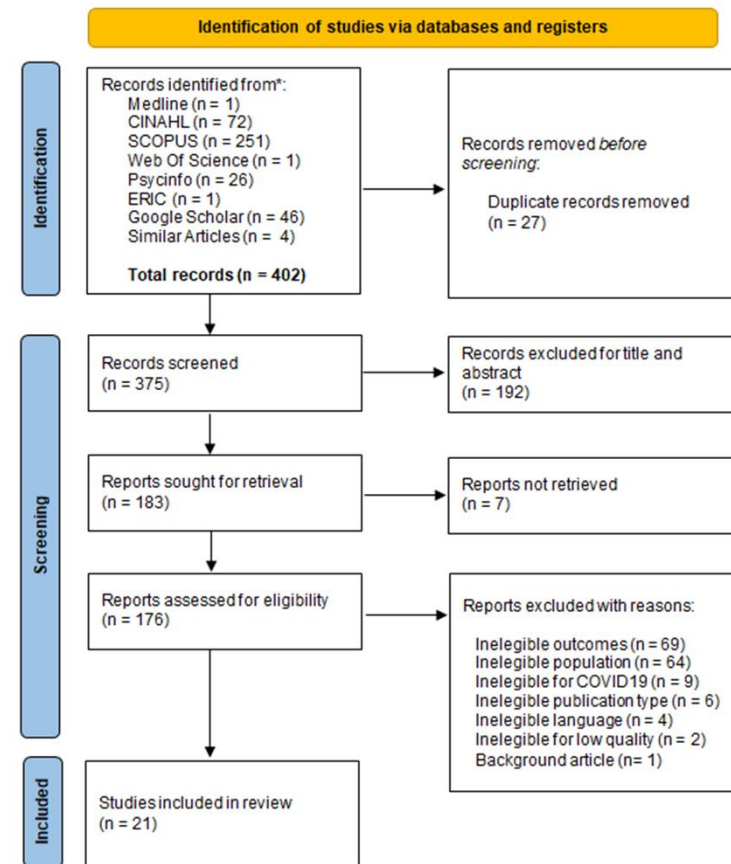
O: intention to stay

Banche Dati: MEDLINE, CINAHL, PsycINFO, Web of Science, Scopus ed ERIC.

Condotta fra novembre e dicembre 2024, sistematizzata con software Rayyan, la valutazione critica è stata effettuata tramite la Critical Review Form for Quantitative and Qualitative Studies.

Risultati

Questa integrative review, ha incluso **21 articoli**
FATTORI INFLUENZANTI L'INTENTION TO STAY: effetti leadership, i fattori organizzativi o esogeni, i fattori individuali o endogeni, stili di leadership efficace



Source: Page MJ, et al. BMJ 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71.

This work is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



INFERMIERE³

Innovazione, Sfide e Soluzioni
La giusta combinazione per governare la complessità

TERZO CONGRESSO NAZIONALE



Conclusioni

CONCORDANZA UNANIME: Le caratteristiche della leadership influenzano, in modo positivo o negativo, l'intention to leave dei professionisti.

ALCUNI STILI DI LEADERSHIP: lo stile di **Leadership autocratico** non è funzionale al benessere organizzativo e alla retention.

Uno stile favorente suggerito in letteratura è la **Leadership trasformativa**.

Bibliografia

- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C et al. (2012). Nurse turnover: a literature review - an update. International journal of nursing studies, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Rutledge DN, Douville S, Winokur E. et al. (2021). Impact of engagement factors on nurses' intention to leave hospital employment. Journal of nursing management, 29(6), 1554–1564. <https://doi.org/10.1111/jonm.13287>
- Sasso L, Bagnasco A, Catania G. et al. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. Journal of nursing management, 27(5), 946–954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>
- Silva AR, Padilha MI, Petry S, et al. (2022) Reviews of Literature in Nursing Research: Methodological Considerations and Defining Characteristics. ANS. Advances in nursing science, 45(3), 197–208. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000418>

