

## بررسی پدیده مهاجرت جهانی پرستاران: مروری روایتی

مهديه مطيعي<sup>۱</sup>، نرگس ارسلانی<sup>۲</sup>، شیرین محمدی کلاوه<sup>۳</sup>، مائده مرتضی نسب<sup>۴</sup>، ماریه جنابی قدس<sup>۵</sup>، مسعود فلاحي خشکناپ<sup>۶</sup>

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۱۲/۲۳ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۱/۱۸

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** مهاجرت پرستاران، یک پدیده جهانی که بر ثبات نیروی کار پرستاری در نظام سلامت تأثیر گذاشته و به‌عنوان راهکاری برای رفع کمبود نیروی کار در کشور مقصد به کار می‌رود. این پدیده باعث بروز چالش‌هایی همچون کمبود نیروی پرستاری و محدودیت در ارائه خدمات سلامت در کشورهای مبدأ نیز شده است که هدف از این مطالعه، مروری بر عوامل تأثیرگذار بر مهاجرت پرستاران در جهان است.

**مواد و روش کار:** مطالعه حاضر، از نوع مرور روایتی است. در مرحله اول بر اساس هدف پژوهش، جستجوی مقالات با استفاده از عملگرهای بولی در محدوده زمانی ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۳ به زبان انگلیسی و فارسی با کلیدواژه‌های *nurse Immigrant Migration* که معادل فارسی آن‌ها مهاجرت، مهاجر، پرستار بود، در پایگاه‌های اطلاعاتی ملی *SID, Magiran* و همچنین بین‌المللی *Science Direct, PubMed, Scopus, Web of Science* انجام شد. در این مطالعه ۱۳ مقاله بر اساس معیارهای ورود و خروج و تناسب محتوا باهدف مطالعه موردبررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** چهار طبقه اصلی که در مهاجرت پرستاران دخیل است شامل روانی-اجتماعی، سازمانی، اقتصادی و فردی-خانوادگی است. در سطح جهانی، بیشترین عامل تأثیرگذار در مقالات سازمانی و کمترین عامل دخیل، اقتصادی است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** پدیده مهاجرت پرستاران چندبعدی است، نیاز است سیاست‌گذاران نسبت به آن توجه ویژه داشته باشند و مدیران پرستاری نیز اقداماتی در جهت افزایش رضایت پرستاران در محیط کار انجام دهند تا از خروج پرستاران جلوگیری به عمل آید.

**کلیدواژه‌ها:** مهاجرت، مهاجر، پرستار

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و دوم، شماره اول، پی‌درپی ۱۷۴، فروردین ۱۴۰۳، ص ۰۱-۱۵

آدرس مکاتبه: دانشگاه علوم توان‌بخشی و سلامت اجتماعی، گروه پرستاری تلفن: ۰۲۱-۲۲۱۸۰۰۳۶

Email: msflir@yahoo.com

### مقدمه

بهداشتی خود مواجه هستند. کمبود کارکنان پرستاری را می‌توان در درجه اول به دو گروه اصلی از عوامل نسبت داد: عواملی که منجر به کاهش تعداد پرستاران در نیروی کار می‌شود و عواملی که منجر به افزایش تقاضا برای به‌کارگیری خدمات پرستاری می‌شود (۲). جهانی‌شدن تأثیرات قابل‌توجهی بر حرفه پرستاری از جمله مهاجرت پرستاران داشته است. مهاجرت پرستاران یکی از حوزه‌های متأثر از جهانی‌شدن است مهاجرت پرستاران یک پدیده جهانی است که در حال وقوع در چندین دهه گذشته است و نمای سیستم‌های

پرستاران پایه و اساس نظام سلامت در سراسر جهان هستند. اکنون جهان با کمبود نیروی متخصص در رشته پرستاری است که باعث ایجاد بحران‌هایی در سیستم بهداشت و درمان می‌گردد که از بارزترین بحران‌ها، فرسودگی شغلی و کاهش خدمت‌رسانی به بیماران را می‌توان نام برد (۱). در مقیاس جهانی، سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی با چالش فزاینده‌ای در استخدام تعداد کافی پرستار ماهر برای برآوردن نیازهای رو به گسترش مراقبت‌های

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۴</sup> دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۵</sup> دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۶</sup> استاد پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

بهداشتی در سراسر جهان را تحت تأثیر قرار داده است (۳). مهاجرت پرستاران یک استراتژی رایج است که برای رفع کمبود کارکنان پرستاری ماهر در بسیاری از کشورها استفاده می‌شود (۴).

مهاجرت پرستاران دارای دو بعد عوامل دافعه در داخل و کشور مبدأ و همچنین عوامل جذاب و ترغیب‌کننده در خارج و در کشور مقصد است. عوامل دافعه ماهیت درونی دارند که باعث می‌شود ارائه‌دهندگان خدمات سلامت برای ارائه خدمات سلامت در سیستم مراقبت‌های بهداشتی خود دچار مشکل کمبود نیرو شوند. در مقابل عوامل بیرونی، شرایط کشورهای خارجی است که پرستاران را به مهاجرت ترغیب می‌کند. عوامل مالی، شغلی، سیاسی، اجتماعی و شخصی می‌توانند نقش جذابی در مهاجرت داشته باشند. عوامل ترغیب‌کننده عبارت‌اند از درآمد بهتر، بهبود شغل، محیط کاری ایمن تر و سبک زندگی مناسب (۶).

هرچند اطلاعات آماری دقیقی در مورد مهاجرت ایرانیان به خارج از کشور وجود ندارد، با این حال، جهت و جریان اصلی مهاجرت (به‌ویژه مهاجران ماهر و تحصیل کرده) به سوی کشورهای توسعه‌یافته و به‌ویژه کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۱</sup> (OECD) است. مهاجرت نیروهای جوان در این مقطع زمانی به معنای از دست دادن این فرصت توسعه‌ای و نوعی تهدید برای آینده است. بر اساس مطالعات انجام‌شده در ایران در دو دهه‌ی اخیر، میزان سرمایه اجتماعی ایرانیان در سطوح مختلف به‌ویژه در سطح کلان، کاهش یافته است. در چنین شرایطی، همکاری، مشارکت و اعتماد اجتماعی تنزل پیدا می‌کند (۷).

پس از شیوع بیماری کرونا، نیاز به نیروی کار پرستاری در سطح جهانی بسیار افزایش پیدا کرده است و میزان مهاجرت کادر درمان به‌خصوص پرستاران در سال‌های اخیر بسیار چشمگیر است (۸). فرصت‌های شغلی پرستاران در بسیاری از کشورها در حال افزایش است (۹). همچنین، برای برخی پرستاران، مهاجرت به کشورهای دیگر می‌تواند فرصتی برای بهبود شرایط زندگی و حقوق مالی باشد (۱۰، ۱۱).

به‌طور کلی، مهاجرت پرستاری موضوع پیچیده‌ای است که تحت

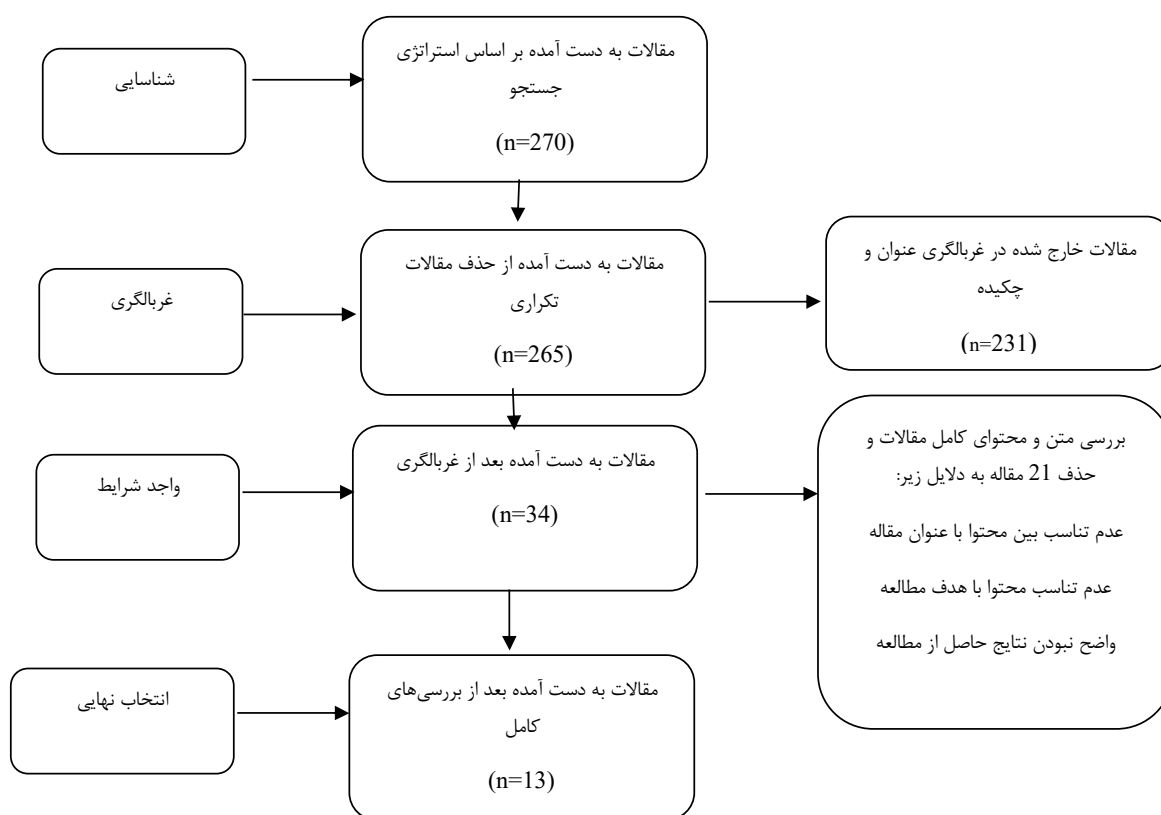
تأثیر جهانی‌شدن قرار گرفته است و با توجه به افزایش میزان مهاجرت پرستاران ایرانی در سال‌های اخیر و عدم دسترسی به آمار دقیق به این آمار نیاز است مطالعات بسیاری در این حوزه صورت گیرد همچنین برای سیاست‌گذاران و سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی ضروری است که مهاجرت پرستاری را به‌دقت مدیریت و تنظیم کنند تا از تعادل بین ارتقای توسعه جهانی پرستاری و رسیدگی به چالش‌هایی که ایجاد می‌کند اطمینان حاصل کنند. هدف از این مطالعه ارائه یک نگاه جامع و گسترده به دلایل مرتبط با مهاجرت جهانی پرستاران است.

### مواد و روش کار

مطالعه حاضر، از نوع مرور روایتی<sup>۲</sup> است. در مرحله اول بر اساس هدف پژوهش، به علت آنکه موضوع مهاجرت پرستاران مشکلی است که در سال‌های اخیر همه‌گیری بیشتری داشته است جستجوی مقالات با استفاده از عملگرهای بولی به زبان انگلیسی و فارسی با کلیدواژه‌های Migration, Immigrant, nurse که معادل فارسی آن‌ها مهاجرت، مهاجر، پرستار بود، در پایگاه‌های اطلاعاتی ملی SID, Magiran و همچنین بین‌المللی، Science Direct, PubMed, Scopus, Web of Science انجام شد. محدوده زمانی از سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۳ اعمال گردید. در مرحله دوم، معیارهای ورود و خروج از مطالعه مشخص گردید. معیارهای ورود عبارت بودند از: ۱. مقالاتی که با موضوعیت مهاجرت پرستاران و کادر درمان پرداخته بودند. ۲. مقالات اصیل پژوهشی (تمام انواع مطالعات اعم از مطالعات کمی و کیفی و...) که به بررسی عوامل داخلی و خارجی مهاجرت پرستاران پرداخته شده بود. ۳. مقالات به زبان انگلیسی و فارسی انتشار یافته باشند. معیارهای خروج از مطالعه عبارت بودند از: ۱. مقالاتی که به‌صورت چکیده بودند و کامل آن‌ها در دسترس نبود. ۲. مقالات خلاصه در کنفرانس‌ها و همایش‌ها. در مرحله سوم از بین مقالات جستجو شده با بررسی چکیده و محتوای مقالات و تناسب با معیار ورود و خروج، نهایتاً ۱۳ مقاله انتخاب شد و مورد بررسی نهایی قرار گرفت (نمودار ۱).

<sup>2</sup> Narrative review

<sup>1</sup> Organization for Economic Co-operation and Development



نمودار (۱): نحوه ورود و خروج مقالات استخراج‌شده

### یافته‌ها

از مجموع ۱۳ مقاله استخراج‌شده، ۲ مقاله مربوط به محققین ایرانی و بقیه مربوط به محققین خارجی بود (جدول ۱).

جدول (۱): مشخصات کلی مطالعات مرور شده

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان (سال انتشار)	نوع مطالعه	جمعیت هدف	یافته‌های اصلی مرتبط با مطالعه حاضر
۱	موانع مهاجرت برای پرستاران بنگلادش	Uddin et al (۲۰۲۳) (۱۲)	پیمایشی توصیفی مقطعی	پرستارانی بودند که در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی مختلف در بنگلادش و خارج از کشور کار می‌کردند	نقص در آموزش پرستاری، مشکلات مالی
۲	عوامل مؤثر بر مهاجرت در میان پرستاران نپالی	Baral et al (۲۰۱۵) (۱۳)	توصیفی مقطعی	۶۷ پرستار نپالی مهاجرت کرده به استرالیا، ایالات متحده آمریکا، انگلستان و کانادا جمع‌آوری شد.	نارضایتی شغلی، فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، نقص در آموزش پرستاری، مشکلات مالی، تمایل به پیشرفت، ازدواج با فردی خارج از کشور یا کشور بودن اعضای خانواده

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان (سال انتشار)	نوع مطالعه	جمعیت هدف	یافته‌های اصلی مرتبط با مطالعه حاضر
۳	مهاجرت پرستاران و پزشکان از لهستان: داده‌ها برای سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۲۰ بر اساس نمونه پایتخت ورشو	Szpakowski et al (۱۴) (۲۰۱۹)	توصیفی مقطعی	پرستاران و پزشکان شاغل در شهر ورشو	نارضایتی شغلی، به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای، بهبود کیفیت زندگی، فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب، نظام سلامت، فشار و حجم کاری بالا، مشکلات مالی، دستمزد کم، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده، استقلال فردی، تشویق دوستان و اطرافیان
۴	فرار مغزها در میان پرستاران نیجریه: پیامدهایی برای پرستار مهاجر و کشور اصلی	Okafor et al (۲۰۲۲) (۱۵)	مروری	مهاجرت پرستاران نیجریه	نارضایتی شغلی، به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای، کمبود مزایای اجتماعی و بازنشستگی، بهبود کیفیت زندگی، محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار، فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، فشار و حجم کاری بالا، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، نقص در آموزش پرستاری، دستمزد کم، تمایل به پیشرفت، استقلال فردی
۵	حفظ و جابجایی در میان پرستاران مهاجر: بررسی دامنه‌های	Villamin, et al (۲۰۲۳) (۱۶)	مروری	مهاجرت پرستاران	نارضایتی شغلی، بهبود کیفیت زندگی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، فشار و حجم کاری بالا، امنیت شغلی پایین، نقص در آموزش پرستاری، دستمزد کم، عوامل دموگرافیک، استقلال فردی
۶	چالش‌هایی که پرستاران بین‌المللی در هنگام مهاجرت با آن مواجه می‌شوند: بررسی ادبیات یکپارچه	Pung et al (۲۰۱۷) (۱۷)	مروری یکپارچه		شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، عوامل دموگرافیک، تمایل به پیشرفت
۷	تجربیات زیسته مهاجرت پرستاران اندونزیایی به ژاپن:	Efendi et al (۲۰۲۲) (۱۸)	مرور روایتی	پرستاران مهاجر از اندونزی به ژاپن	فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان (سال انتشار)	نوع مطالعه	جمعیت هدف	یافته‌های اصلی مرتبط با مطالعه حاضر
	مرور روایتی				شغلی، امنیت شغلی پایین، نقص در آموزش پرستاری، دستمزد کم، تمایل به پیشرفت، استقلال فردی
۸	فرار مغزهای پرستاری تخصصی، پارادایم مهاجرت غنا: یک مطالعه مقطعی	Poku et al (۲۰۲۳) (۱۹)	توصیفی مقطعی	پرستاران شاغل در کشور غنا	نارضایتی شغلی، بهبود کیفیت زندگی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، فشار و حجم کاری بالا، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، امنیت شغلی پایین، مشکلات مالی، دستمزد کم، عوامل دموگرافیک، تمایل به پیشرفت، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده، استقلال فردی
۹	قصد مهاجرت در میان پرستاران در بیمارستان‌های منتخب در استان بنی سوف: عوامل فشار و کشش	Basiony et al (۲۰۲۳) (۲۰)	توصیفی همبستگی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مصر	به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای، کمبود مزایای اجتماعی و بازنشتگی، محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، امنیت شغلی پایین، نقص در آموزش پرستاری، مشکلات مالی، دستمزد کم، تمایل به پیشرفت
۱۰	مهاجرت پرستاران و پزشکان: عوامل کششی برای کار در عربستان سعودی	Almansour et al (۲۰۲۳) (۲۱)	کیفی تحلیل محتوی	پرستاران و پزشکان شاغل در بیمارستان دولتی عربستان	فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، دستمزد کم، عوامل دموگرافیک، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده، تشویق دوستان و اطرافیان
۱۱	عوامل ایجاد انگیزه در پرستاران بوهولانو برای کار در کالج دانشجویان پرستاری در خارج از کشور در سال تحصیلی ۲۰۱۸-۲۰۱۹	Bentulan et al (۲۰۲۲) (۲۲)	توصیفی	پرستاران فارغ‌التحصیل دانشگاه بوهولانو	محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، مشکلات مالی، عوامل دموگرافیک، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده
۱۲	گرایش به مهاجرت به خارج در جامعه	ابوعلی ودادهیر و همکاران (۱۴۰۲) (۲۳)	کیفی	۳۳ نفر از پزشکان و پیراپزشکان که قصد مهاجرت داشتند	بهبود کیفیت زندگی، محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، عدم

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان (سال انتشار)	نوع مطالعه	جمعیت هدف	یافته‌های اصلی مرتبط با مطالعه حاضر
	پزشکی ایران: مطالعه‌ای کیفی				فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، امنیت شغلی پایین، نقص در آموزش پرستاری، مشکلات مالی، تمایل به پیشرفت
۱۳	بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت نیروی انسانی در حوزه سلامت در سال ۱۴۰۱	حقدوست و همکاران (۲۰۲۲) (۲۴)	توصیفی مقطعی	۳۶۰ نفر از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور	بهبود کیفیت زندگی، محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، نقص در آموزش پرستاری، مشکلات مالی، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده

یافته‌ها به صورت اختصاصی نشان می‌دهد که تصمیمات پرستاران برای مهاجرت تحت تأثیر عوامل مختلفی است، از عوامل مالی گرفته تا عوامل حرفه‌ای و اجتماعی و غیره، با توجه به جنبه‌های مختلف، عوامل زیر بسیار مهم هستند:

#### جدول (۲): عوامل مهاجرت پرستاران با استفاده از مرور متون

طبقه	زیر طبقه	تعداد	درصد	منابع	
روانی - اجتماعی	نارضایتی شغلی	۵	۳۸/۵ درصد	Baral et al (13) Szpakowski et al (14) Okafor et al (15) Villamin (16) Poku (19)	
		۳	۲۳ درصد	Okafor et al (15) Szpakowski et al (14) M. Basiony et al (20)	
		۲	۱۵/۵ درصد	M. Basiony et al (20) Okafor et al (11)	
		۶	۴۶ درصد	Okafor et al (11) Szpakowski et al (14) Villamin, et al (16) Poku et al (19) Vedadhir (23) Haghdooost (24)	
		۵	۳۸/۵ درصد	Basiony et al (20) Okafor et al (11) Bentulan et al (22) Vedadhir et al (23) Haghdooost et al (24)	
	بهبود کیفیت زندگی	بهبود کیفیت زندگی	۶	۴۶ درصد	Okafor et al (11) Szpakowski et al (14) Villamin, et al (16) Poku et al (19) Vedadhir (23) Haghdooost (24)
			۵	۳۸/۵ درصد	Basiony et al (20) Okafor et al (11) Bentulan et al (22) Vedadhir et al (23) Haghdooost et al (24)

منابع	درصد	تعداد	زیر طبقه	طبقه
Szpakowski et al (14) Baral et al (13) Okafor et al (11) Efendi et al(18) Almansour et al (21)	۳۸/۵ درصد	۵	فقدان شغل و فرصت‌های شغلی	
Szpakowski et al (14) Okafor et al (11) Villamin, et al (16) Efendi et al(18) Poku et al (19) Bentulan et al (22) Haghdoost (24) Basiony et al (20) Pung et al(17) Almansour et al (21)	۷۷ درصد	۱۰	شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب	
Szpakowski et al (14) Basiony et al (20) Okafor et al (11) Villamin, et al (16) Vedadhir (23) Poku et al (19) Haghdoost (24)	۵۴ درصد	۷	سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت	سازمانی
Szpakowski et al (14) Okafor et al (11) Villamin, et al (16) Poku et al (19)	۳۱ درصد	۴	فشار و حجم کاری بالا	
Basiony et al (20) Okafor et al (11) Villamin, et al (13) Efendi et al(18) Poku et al (19) Vedadhir (23)	۴۶ درصد	۶	عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی	
Basiony et al (20) Villamin, et al (16) Efendi et al(18) Poku et al (19) Vedadhir (23)	۳۸/۵ درصد	۵	امنیت شغلی پایین	
Uddin et al (12)	۶۱/۵ درصد	۸	نقص در آموزش پرستاری	

منابع	درصد	تعداد	زیر طبقه	طبقه
Baral et al (13)				
Haghdoost (24)				
Okafor et al (11)				
Villamin, et al (16)				
Efendi et al(18)				
Basiony et al (20)				
Vedadhir (23)				
Uddin et al (12)				
Baral et al (13)				
Szpakowski et al (14)				
Poku et al (19)	۶۱/۵ درصد	۸	مشکلات مالی	
Basiony et al (20)				
Bentulan et al (22)				
Vedadhir (23)				
Haghdoost (24)				اقتصادی
Szpakowski et al (14)				
Okafor et al (11)				
Efendi et al(18)				
Poku et al (19)	۵۴ درصد	۷	دستمزد کم	
Basiony et al (20)				
Villamin, et al (16)				
Almansour et al (21)				
Villamin, et al (16)				
Pung et al(17)				
Poku et al (19)	۳۸/۵ درصد	۵	عوامل دموگرافیک	
Almansour et al (21)				
Bentulan et al (22)				
Basiony et al (20)				
Poku et al (19)				
Baral et al (13)				
Okafor et al (11)	۵۴ درصد	۷	تمایل به پیشرفت	فردی و خانوادگی
Pung et al(17)				
Efendi et al(18)				
Vedadhir (23)				
Szpakowski et al (14)				
Baral et al (13)				
Basiony et al (17)	۴۶ درصد	۶	ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده	
Poku et al (19)				



منابع	درصد	تعداد	زیر طبقه	طبقه
Bentulan et al (22)				
Haghdooost (24)				
Szpakowski et al (14)				
Okafor et al (11)				
Villamin, et al (16)	۳۸/۵ درصد	۵	استقلال فردی	
Efendi et al(18)				
Poku et al (19)				
Szpakowski et al (14)	۱۵/۵ درصد	۲	تشویق دوستان و اطرافیان	
Almansour et al (21)				

به صورت کلی در چهار دسته بندی:

کنند که آن‌ها از مزایا و فرصت‌های لازم بهره‌مند شوند تا بتوانند به بهترین شکل ممکن خدمات بهداشتی ارائه دهند.

• بهبود کیفیت زندگی: عوامل مربوط به بهبود کیفیت زندگی در مهاجرت پرستاران می‌توانند شامل مجموعه‌ای از شرایط و عوامل حاکم بر زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها باشند. این عوامل می‌توانند تأثیر مستقیمی بر رضایت، سلامت، و کیفیت زندگی کلی پرستاران داشته باشند که عدم وجود آن‌ها باعث تصمیم به مهاجرت در پرستاران می‌شود که می‌توان شرایط اجتماعی و فرهنگی، کمبود اوقات فراغت، ارائه حمایت‌های روانی و غیره را نام برد.

• محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار: وضعیتی که در آن عدم ثبات و عدم مطلوبیت در عرصه سیاست بر جریان‌ات اجتماعی و اقتصادی تأثیر مستقیم و منفی دارد. این مفهوم ممکن است به وضعیت‌های مختلفی اطلاق شود، از جمله عدم استقرار سیاسی، فساد سیاسی همچون رشوه و اختلاس، عدم احترام به حقوق مدنی، ناکارآمدی ادارات، تعارضات بین‌المللی و ... را نام برد. این عوامل می‌توانند به تعداد زیادی از نظرات و ارزیابی‌ها به محیط سیاسی اطلاق شوند، ولی این مفهوم به‌طور کلی به هر شرایطی اشاره دارد که ناپایداری، تنش، و نقص در عملکرد سیاسی را توصیف می‌کند.

۲. سازمانی: عوامل سازمانی نقش بسزایی در مهاجرت پرستاران دارند. این عوامل به سیاست‌ها، شیوه‌ها و شرایط درون سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی مربوط می‌شوند که ممکن است متخصصان پرستاری را جذب یا رانده شوند (۲۶). در زیرگروه عوامل سازمانی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

• فقدان شغل و فرصت‌های شغلی: فقدان شغل و فرصت‌های شغلی در پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که پرستاران با کاهش فرصت‌های شغلی یا از دست دادن شغل خود مواجه می‌شوند. این وضعیت ممکن است از عوامل مختلفی ناشی شود و تأثیر منفی بر حیات شخصی و حرفه‌ای پرستاران داشته باشد. برخی از

۱. روانی اجتماعی: عوامل روانی- اجتماعی در مهاجرت پرستاران به ترکیبی از عناصر روانی و اجتماعی اطلاق می‌شود که بر تصمیم پرستاران برای مهاجرت از کشوری به کشور دیگر به دلایل شغلی یا حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد و شکل می‌دهد (۲۵). در زیرگروه روانی- اجتماعی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

• ناراضی شغلی: ناراضی شغلی در پرستاران می‌تواند به مجموعه‌ای از احساسات و وضعیت‌ها اطلاق شود که باعث عدم رضایت آن‌ها از شغل و محیط کار می‌شود. این مسائل می‌توانند از جنبه‌های مختلفی ناشی شوند.

• به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای: به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای در پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که مهارت، دانش، و تجربیات پرستاران به نحو کافی توسط سازمان، جامعه یا همکاران شناخته نمی‌شوند. این مسئله معمولاً باعث می‌شود که پرستاران کمبود احساس ارتباط مستقیم با فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های مربوط به حوزه حرفه‌ای خود کنند. برخی ویژگی‌های این موضوع می‌توان به نقص در ارزش‌گذاری تخصص، تصمیم‌های بدون مشارکت و غیره نام برد.

• کمبود مزایای اجتماعی و بازنشستگی: کمبود مزایای اجتماعی و بازنشستگی در حوزه پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که پرستاران به نحو کافی از مزایای اجتماعی مانند حقوق، بیمه، و فرصت‌های بازنشستگی بهره‌مند نمی‌شوند. این مسئله می‌تواند از جنبه‌های مختلفی ناشی شود، از جمله می‌توان حقوق و مزایا ناکافی، فرصت‌های بازنشستگی محدود، کمبود بیمه و حمایت اجتماعی و غیره را نام برد. توجه به مزایا و فرصت‌های اجتماعی، همچون حقوق مناسب، بیمه سلامتی، و فرصت‌های بازنشستگی، از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان‌ها و مراکز بهداشتی باید بهبود شرایط مالی و اجتماعی پرستاران را ترویج کرده و اطمینان حاصل

کشور وجود دارد و ممکن است پرستاران را به مهاجرت ترغیب کند. کمبود زیرساخت‌های آموزشی، نقص در محتوای آموزشی را می‌توان نام برد.

۳. اقتصادی: عوامل اقتصادی، از جمله ملاحظات حقوق، هزینه زندگی، ثبات بازار کار و شرایط کلی اقتصادی، نقش محوری در تصمیم‌گیری‌های مهاجرت پرستاران ایفا می‌کنند. دستیابی به فرصت‌های اقتصادی بهتر، انگیزه اصلی بسیاری از پرستارانی است که به دنبال بهبود رفاه مالی و رفاه خانواده خود هستند (۲۷). در زیرگروه عوامل اقتصادی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- مشکلات مالی: یکی از عوامل مهم در تصمیمات مرتبط با مهاجرت باشند. افراد ممکن است به دلیل کمبود امکانات اقتصادی در کشور مبدأ، تصمیم به مهاجرت بگیرند. عواملی مانند کاهش قدرت خرید، یا عدم دسترسی به خدمات اساسی می‌توانند فرد را به دنبال حیات بهتری در کشورهای دیگر بی‌اندازند.

- دستمزد کم: منظور میزان حقوق و دستمزد پایین در حرفه پرستاری است.

۴. فردی- خانوادگی: مهاجرت پرستاران نه تنها تحت تأثیر ملاحظات حرفه‌ای بلکه تحت تأثیر عوامل فردی و خانوادگی نیز قرار دارد (۲۷). در زیرگروه عوامل فردی- خانوادگی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

عوامل دموگرافیک: عوامل دموگرافیک یعنی ویژگی‌های جمعیتی نظیر سن، تحصیلات و غیره که می‌توانند در تصمیمات مهاجرتی تأثیرگذار باشند.

تمایل به پیشرفت: تمایل به پیشرفت می‌تواند یکی از اصلی‌ترین انگیزه‌ها برای مهاجرت باشد. افرادی که به دنبال بهبود شرایط زندگی، فرصت‌های شغلی بهتر، تحصیلات برتر، یا حتی امکانات بهداشتی و اجتماعی بهتر هستند، ممکن است تصمیم به مهاجرت بگیرند.

ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده: ازدواج با فردی که ساکن خارج کشور است و یا ساکن بودن اعضای خانواده در خارج کشور از عوامل مهاجرت افراد است.

استقلال فردی: مهاجرت ممکن است به افراد امکان دهد تا زندگی شخصی خود را به‌دولخواه شکل دهند. این شامل انتخاب مکان زندگی، شیوه زندگی، و حتی انتخاب شریک زندگی می‌شود.

تشویق دوستان و اطرافیان: دوستان و اطرافیان فرد او را تشویق به مهاجرت می‌کنند.

ویژگی‌های این مفهوم همچون اخراج یا اختلافات سازمانی، کمبود فرصت‌های شغلی، عدم تطابق با محیط کار و غیره است.

- شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب: شرایط کاری نامطلوب در پرستاری به وضعیت‌ها و عواملی اشاره دارد که در محیط کار پرستاران، شرایط مطلوب و مناسب فراهم نمی‌شود و ممکن است تأثیر منفی بر کارایی، رضایت شغلی، و حتی سلامت فردی و روانی پرستاران داشته باشد. این شرایط می‌توانند از جوانب مختلفی ناشی شوند. برخی از ویژگی‌های شرایط کاری نامطلوب در پرستاری، کمبود نیرو و منابع و تجهیزات، فقدان منابع مالی، تجهیزات پزشکی و فناوری‌های نوین، کارفرمایی نامناسب، ساعات کاری غیرمناسب، تعداد بیماران بیش‌ازحد و نقش‌های متناقضی که از پرستاران خواسته می‌شود، می‌تواند به وظایف نامطلوب و مشکلات رفتاری منجر شود.

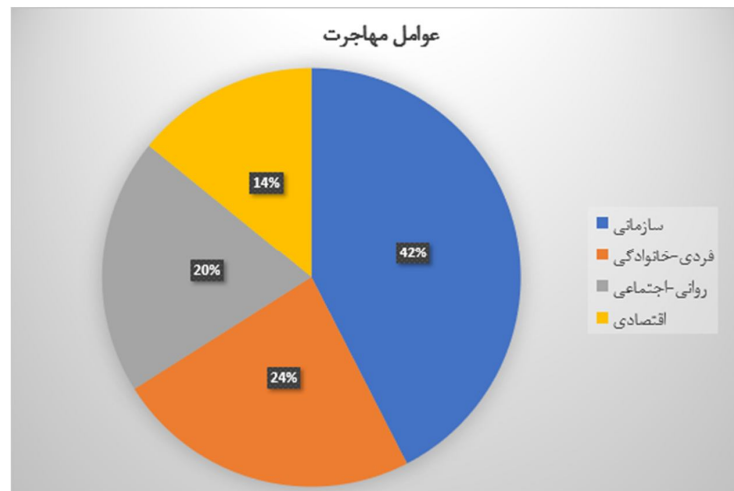
- سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت: به وضعیتی اشاره دارد که اجزای مختلف یک سیستم بهداشت و درمان به نحوی سازمان‌یافته نشده یا مدیریت نشده است که منجر به کاهش عملکرد، افت کیفیت خدمات، و ناکارآمدی در ارائه مراقبت‌های بهداشتی و درمانی می‌شود.

- فشار و حجم کاری بالا: فشار و حجم کاری بالا در پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که پرستاران با حجم زیادی از وظایف و مسئولیت‌ها و یا فشارهای زیادی در محیط کاری خود مواجه هستند. این شرایط ممکن است از عوامل مختلفی ناشی شوند و تأثیر بسیاری بر روی سلامت روانی و جسمی پرستاران داشته باشند.

- عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی: عدم فرصت برای پیشرفت شغلی در پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که پرستاران از فرصت‌های ترقی، آموزش و توسعه شغلی به نحو کافی بهره‌مند نمی‌شوند. این وضعیت ممکن است به علت محدودیت‌های سازمانی، کمبود برنامه‌های آموزشی، یا شیوه‌های اداری ناکارآمد باشد.

- امنیت شغلی پایین: امنیت شغلی پایین در حوزه پرستاری به وضعیتی اشاره دارد که پرستاران با مواجهه با شرایط و عواملی نظیر خطرات حرفه‌ای، فشارهای کاری زیاد، نقض حقوق کاری، و شرایط کاری نامناسب، احساس نمی‌کنند که محیط شغلی آنان امن و پایدار باشد.

- نقص در آموزش پرستاری: نقص در آموزش پرستاری به‌عنوان عامل مهاجرت پرستاران ممکن است به مشکلات و چالش‌هایی اشاره کند که در سیستم آموزش پرستاری یک



نمودار (۲): توزیع نسبی عوامل دخیل در مهاجرت پرستاران بین‌المللی

مهاجرت پزشکان و پرستاران بسیار قابل تأمل است و شواهد نشان می‌دهد حدود نیمی از پزشکان تمایل به مهاجرت دارند. شواهد نشان می‌دهد مهاجرت پزشکان در ایران پدیده‌ای با سابقه و قدیمی است؛ اما روند و شتاب اخیر آن بسیار قابل توجه است (۲۸). مهاجرت پدیده چندبعدی است که دلایل متعددی دارد (۲۹). با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از مرور مقالات، با توجه به اینکه به این مسئله از منظر جهانی نگاه شده است بیشترین عامل، عامل سازمانی در مقالات ذکر شده است ولی با توجه به اینکه مهاجرت پدیده‌ای پیچیده‌ای است و در کشورها با فرهنگ‌های مختلف می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد می‌توان در هر کشور به‌صورت مجزا عوامل را موردبررسی قرار داد. به‌طور مثال یکی از دلایل مهاجرت پرستاران از کشور خود ناشی از نارضایتی از کار است که شامل تغییرات مداوم برنامه، بار کاری بیش‌ازحد به دلیل تعداد زیاد بیماران و افزایش کار کاغذی، شیفت‌های نامطلوب، عدم قدردانی مافوق و دستمزد ناکافی است (۱۵).

در مطالعه‌ای که در کشور لهستان انجام شده است اولین عامل مهاجرت را عوامل اقتصادی و دومین عامل مهاجرت را ناکارآمدی سیستم بهداشت و درمان در آن کشور که زیرمجموعه آن را دامنه وظایف بسیار گسترده یا محدوده حقوق بسیار محدود، محیط کاری نامناسب، کمبود فرصت‌های حرفه‌ای و غیره بیان کرده است (۱۴). در این مطالعه نیز تمامی این عوامل به دست آمد.

در کشور اندوزی این نکته حائز اهمیت است که پرستاران اندونزیایی با توجه به عوامل کشتی که فرصت‌های کاری بهتر، حقوق بالاتر و پیشرفت شغلی را فراهم کرده‌اند، همچنان انگیزه و قصد رفتن به خارج از کشور، به‌ویژه ژاپن را دارند. باین‌حال، عوامل

در بررسی‌های انجام‌شده در مقالات بیشترین عامل مؤثر در مهاجرت که در اکثر مقالات آورده شدند عوامل سازمانی و فردی-خانوادگی بیشترین تکرار و دو عامل روانی-اجتماعی و اقتصادی کمترین تکرار را در مقالات به خود اختصاص داده‌اند.

در بررسی عامل روانی-اجتماعی، نارضایتی شغلی، به رسمیت شناخته نشدن تخصص حرفه‌ای، کمبود مزایای اجتماعی و بازنشستگی، بهبود کیفیت زندگی، محیط سیاسی نامطلوب یا ناپایدار نیز از دیگر علل جهت مهاجرت در مقالات ذکر شده بودند. در مرور مقالات عامل سازمانی در مهاجرت پرستاران، به عوامل فقدان شغل و فرصت‌های شغلی، شرایط و محیط کاری و محدوده وظایف نامطلوب، سازمان‌دهی و مدیریت سازمانی نامطلوب نظام سلامت، فشار و حجم کاری بالا، عدم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای یا شغلی، امنیت شغلی پایین و نقص در آموزش پرستاری ذکر شده بودند.

در مرور مقالات عامل اقتصادی در مهاجرت پرستاران، به عوامل مشکلات مالی و دستمزد کم ذکر شده بودند.

در مرور مقالات عامل فردی-خانوادگی در مهاجرت پرستاران، به عوامل دموگرافیک، تمایل به پیشرفت، ازدواج با فردی خارج از کشور یا خارج کشور بودن اعضای خانواده، استقلال فردی، تشویق دوستان و اطرافیان ذکر شده بودند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف مطالعه حاضر، مروری بر عوامل تأثیرگذار بر مهاجرت پرستاران در جهان است. در حالیکه آمار دقیقی از مهاجرت متخصصان در دست نیست؛ اما در بخش سلامت میزان تمایل به

فشار در مورد جذب كم پرستاران و عرضه بيش از حد پرستاران سالانه نيازمند توجه جدی دولت اندونزی برای متعادل کردن عرضه و تقاضا است (۱۸).

با توجه به نتایج به دست آمده، مهاجرت پرستاران می تواند جنبه های مثبت و منفی داشته باشد. از جنبه مثبت، فرصت های شغلی و کیفیت زندگی بهتر را برای پرستاران فراهم می کند. همچنین به رفع كمبود متخصصان مراقبت های بهداشتی در کشورهای مقصد كمك می کند و خدمات مراقبت های بهداشتی را بهبود می بخشد. با این حال، ممكن است منجر به کاهش نیروی کار پرستاری در کشورهای مبدأ شود و باعث ایجاد عدم تعادل و نابرابری در خدمات مراقبت های بهداشتی شود (۳۰).

نكته کلیدی این است که مهاجرت پرستاران به گونه ای مدیریت شود که نیازهای پرستاران و سیستم های مراقبت بهداشتی را برطرف کند. برنامه ها و اقداماتی که از رشد حرفه ای پرستاران در کشورهای مبدأ حمایت می کند و در عین حال تعادل در نیروی کار مراقبت های بهداشتی را حفظ می کند، می تواند راه حل های مؤثری باشد. در نهایت، رویکرد مهاجرت پرستاران با دیدگاهی ضروری است که رفاه در هر دو سو، پرستاران و سیستم های مراقبت های بهداشتی را در کشورهای مبدأ و مقصد در نظر بگیرد (۲۷).

با توجه به مرور متون انجام شده، مقالات چاپ شده در زمینه مهاجرت پرستاران در سال های اخیر بسیار افزایش داشته که نشان از اهمیت و ضرورت این مسئله در سراسر جهان است و كمكان نيازمند مطالعات بیشتر و سبب شناسی در این زمینه و حتی مطالعات در زمینه تأثیرات مهاجرت در کشورهای مبدأ و مقصد پس از مهاجرت نیز دارد (۳۱).

طبق نتایج به دست آمده چهار عامل مهم در مهاجرت پرستاران عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی و عوامل فردی و خانوادگی و عوامل روانی-اجتماعی است که لازم است مدیران، مسئولین و سیاست گذاران این حوزه در جهت رفع این موانع تلاش کنند. در حال حاضر، یکی از حادترین مسائل کشور به خروج سرمایه فکری و مهاجرت نخبگان مربوط می شود، چراکه نیروی انسانی متخصص و کارآمد از اجزای اصلی توسعه در هر کشور قلمداد می شود (۲۳). در سال های اخیر، میزان مهاجرت متخصصان رو به فزونی است که در عصر حاضر، از این پدیده به عنوان فرار مغزها یاد می شود. فرار مغزها

معرف جریان سرمایه انسانی است که در آن انتقال مهارت ها صورت می گیرد (۳۲). پدیده مهاجرت نخبگان بدین معناست که جامعه به دانش و تخصص نخبگان خود نیاز دارد، ولی این نیروها مهاجرت دائمی یا نیمه دائمی را به کشورهای دیگر ترجیح می دهند و مهاجرت آن ها به گونه ای است که ارتباط شغلی و علمی آنان با داخل کشور به کلی قطع می شود. به هر حال، پیشرفت کشور و نهادهای آن و استفاده بهینه از امکانات و منابع آن به طور انکارناپذیر به دانش نیروی انسانی متخصص و ماهر وابسته است، زیرا این گروه به كمك ذهن آموزش دیده و توانمند خود در تحلیل مسائل، قادرند منابع پراهمیت مادی را در جامعه کنترل و از آن ها به بهترین شکل و با بالاترین بازدهی بهره برداری کنند.

پدیده مهاجرت جهانی پرستاران یک چالش چندجانبه است که نيازمند توجه مسئولان سیاست گذار و محققان بهداشتی است. تحلیل دقیق تر علل، تأثیرات و راهکارهای مرتبط با این پدیده می تواند بهبود وضعیت پرستاران در کشورهای مبدأ و مقصد را به همراه داشته باشد و در نهایت منجر به بهبود سیستم بهداشتی جهانی گردد.

#### تشکر و قدردانی

پژوهشگران، از همکاری و مساعدت مسئولان آموزش گروه پرستاری دانشگاه علوم توان بخشی و سلامت اجتماعی، کمال تشکر و قدردانی را ابراز می کنند.

#### حمایت مالی:

ندارد.

#### تضاد منافع:

نویسندگان این مقاله هیچ تضاد منافی را گزارش نمی کنند.

#### ملاحظات اخلاقی:

بر اساس دستورالعمل اخلاقی کوکران در مطالعات مروری، این مطالعه در هیچ نشریه دیگری به چاپ نرسیده است. نتایج تحقیق بر مبنای صداقت، دقیق و به زبانی ساده منتشر شده است. همچنین حقوق مادی و معنوی تیم پژوهش و همه همکاران، رعایت گردید و از هرگونه سرقت ادبی پرهیز شد.

#### References:

1. Ortega YY. Learning to fill the labor niche: Filipino nursing graduates and the risk of the migration trap. Russell Sage Found J Soc Sci 2018;4(1):172-87. <https://doi.org/10.7758/rsf.2018.4.1.10>

2. World Health O. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization; 2020.
3. Gea-Caballero V, Castro-Sánchez E, Díaz-Herrera MÁ, Sarabia-Cobo C, Juárez-Vela R, Zabaleta-Del Olmo E.

- Motivations, beliefs, and expectations of Spanish nurses planning migration for economic reasons: A cross-sectional, web-based survey. *J Nurs Scholarsh* 2019;51(2):178-86. <https://doi.org/10.1111/jnu.12455>
- 4 .Smith JB, Herinek D, Woodward-Kron R, Ewers M. Nurse Migration in Australia, Germany, and the UK: A rapid evidence assessment of empirical research involving migrant nurses. *Policy Politics Nurs Pract* 2022;23(3):175-94. <https://doi.org/10.1177/15271544221102964>
  - 5 .Dorri S, Abedi A, Mohammadi N. Nursing education in the path of globalization: Promotion or challenge? *J Educ Health Promot* 2020;9:269. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_775\\_19](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_775_19)
  - 6 .Kamali M, Niromand Zandi K, Ilkhani M, Shakeri N, Rohani C. The relationship between job satisfaction and desire to emigrate among the nurses of public hospitals in Tehran. *J Health Admin* 2020;23(3):11-6. <https://doi.org/10.29252/jha.23.3.11>
  - 7 .Sadeghi R, Ghaffari G, Rezaei M. The Effects of Social Capital on Tendency to Emigration from Iran. *Policy Politics Nurs Pract* 2018;4(2):83-108.
  - 8 .Mosadeghrad AM, Moghadasi F. Antecedents and consequences of migration of the Iranian nurses: a letter to editor. *Tehran Univ Med J* 2023;81(2):166-7.
  - 9 .Shaffer F, Rocco G, Stievano A. Nurse and health professional migration during COVID-19. *Prof. Inferm* 2020;73(3).
  - 10 .Ung DSK, Goh YS, Poon RYS, Lin YP, Seah B, Lopez V, Mikkonen K, Yong KK, Liaw SY. Global migration and factors influencing retention of Asian internationally educated nurses: a systematic review. *Hum Resour Health* 2024;22(1):17. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00900-5>
  - 11 .Botezat A, Incaltarau C, Nijkamp P. Nurse migration: Long-run determinants and dynamics of flows in response to health and economic shocks. *World Develop* 2024;174:106445. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106445>
  - 12 .Uddin MA, Reberio M, Basri R, Parvin S, Das A. Emigration Barriers for Bangladesh Nurses. *J surg Anesth* 2023(1);01-07.
  - 13 .Baral R, Sapkota S. Factors influencing migration among Nepalese nurses. *J.Chitwan Med Coll* 2015;5(2):25-9. <https://doi.org/10.3126/jmc.v5i2.13151>
  - 14 .Szpakowski R, Dykowska G, Fronczak A, Zajac P, Czerw A. Migrations of nurses and doctors from Poland: data for the years 2014-2020 based on the sample of the capital city of Warsaw. *Arch Med Sci* 2019;15(3):811-20. <https://doi.org/10.5114/aoms.2017.70331>
  - 15 .Okafor C, Chimereze C. Brain drain among Nigerian nurses: Implications to the migrating nurse and the home country. *Int J Res Scie Innov* 2020;7(1):15-21.
  - 16 .Villamin P, Lopez V, Thapa DK, Cleary M. Retention and turnover among migrant nurses: A scoping review. *Int Nurs Rev* 2023. <https://doi.org/10.1111/inr.12861>
  - 17 .Pung LX, Goh YS. Challenges faced by international nurses when migrating: an integrative literature review. *Int Nurs Rev* 2017;64(1):146-65. <https://doi.org/10.1111/inr.12306>
  - 18 .Efendi F, Gunawan J. Lived experiences of Indonesian nurses' migration to Japan: A narrative review. *International Migration and Career Development of Nurses and Care Workers: Case of Asia*. 2022.
  - 19 .Poku CA, Abebrese AK, Dwumfour CK, Okraku A, Acquah D, Bam V. Draining the specialized nursing brains, the emigration paradigm of Ghana: A cross-sectional study. *Nursing Open* 2023. <https://doi.org/10.1002/nop2.1662>
  - 20 .Basiony BM, Ahmed RM. Intent to Migrate among Nurses in Selected Hospitals at Beni-Suef Governorate: Pushing and Pulling Factors. *Assiut Scientific Nursing J* 2023;11(37):165-74. <https://doi.org/10.21608/asnj.2023.214532.1604>
  - 21 .Almansour H, Aldossary A, Holmes S, Alderaan T. Migration of nurses and doctors: pull factors to work in

- Saudi Arabia. *Hum Resourc Health* 2023;21(1):25. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00809-5>
22. Bentulan LM, Colborn LL, Galamiton M, Jacinto RF, Lanzaderas J, Remolador A, et al. Factors Motivating Boholano Nurses to Work Abroad College of Nursing Students in the School Year, 2018-2019. *J Multidiscip Res* 2022;10(1):42-58. <https://doi.org/10.15631/ubmrj.v10i1.164>
23. Vedadhir A, Eshraghi S. Attitude toward migrate abroad in Iranian medical community: a qualitative study. *J Res Plan Higher Educ* 2023;25(2):23-42.
24. Haghdoost AA, Noorihekmat S, Talaei B, Malekpour Afshar R, Salavati B, Behzadi F, et al. An Investigation of Factors Associated with Emigration of the Health Workforce in Iran in 2022. *Iran J Cult Health Promot* 2022;6(2):205-13.
25. Labrague LJ, Gloe D, McEnroe DM, Konstantinos K, Colet P. Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Appl Nurs Res* 2018;39:200-6. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
26. Bludau H. Global healthcare worker migration. *Oxford Research Encyclopedia of Anthropology* 2021. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190854584.013.2>
27. Dywili S, Bonner A, O'Brien L. Why do nurses migrate? - a review of recent literature. *J Nurs Manag* 2013;21(3):511-20. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x>
28. Alaeddini F, Fatemi R, Ranjbaran H, Feiz Zadeh A, Ardalan A, HosseinPoor A, et al. The inclination to immigration and the related factors among Iranian physicians. *Hakim Res J* 2005;8(3):9-15.
29. Dohlman L, DiMeglio M, Hajj J, Laudanski K. Global brain drain: how can the Maslow theory of motivation improve our understanding of physician migration? *Int J Environ Res Public Health* 2019;16(7):1182. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071182>
30. Garner SL, Conroy SF, Bader SG. Nurse migration from India: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2015;52(12):1879-90. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.07.003>
31. Stat O. Organisation for Economic Co-operation and Development. 2020.
32. Ulupinar S, Şen Y, Eycan Ö. Nurses' Attitudes Toward Brain Drain and the Associated Factors. *Am J Nurs* 2024;124(3):22-32. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0001007672.35687.2d>

## EXPLORING THE GLOBAL NURSES' MIGRATION PHENOMENON: A NARRATIVE REVIEW

Mahdieh Motie<sup>1</sup>, Narges Arsalani<sup>2</sup>, Shirin Mohammadi Kalaveh<sup>3</sup>, Maedeh Mortezaanasab<sup>4</sup>, Marieh Jenabi Ghods<sup>5</sup>, Masoud Fallahi-Khoshknab<sup>\*6</sup>

Received: 13 March, 2024; Accepted: 06 April, 2024

### Abstract

**Background & Aim:** The migration of nurses is a widespread phenomenon that impacts the stability of the nursing workforce in healthcare systems worldwide. This is often used to address labor shortages in the destination country. However, this phenomenon caused significant challenges, including a shortage of nursing staff and limitations in providing health services in the countries of origin. This study aims to review the factors that contribute to the migration of nurses globally.

**Materials & Methods:** This study is a narrative review study. In the first stage and based on the purpose of the research, searching for articles using Boolean operators in the time range of 2011 to 2023 in English and Farsi with the keywords "Migration, Immigrant, nurse" in the national information databases SID, Magiran and also Science Direct, PubMed, Scopus, and Web of Science was done. In this study, 13 articles were examined based on the entry and exit criteria and the appropriateness of the content with the purpose of the study.

**Results:** The migration of nurses involves four main categories of psychosocial, organizational, economic, and individual-family factors. At the global level, organizational factors were the most effective and economic factors were the least effective factors.

**Conclusion:** Nurses' migration is a multidimensional issue requiring policymakers to pay special attention to it. Nursing managers should take steps to increase nurses' job satisfaction to prevent them from leaving.

**Keywords:** Immigrant, Migration, Nurse

**Address:** University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Department of Nursing

**Tel:** +982122180036

**Email:** msflir@yahoo.com

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.

<sup>1</sup> Nursing PhD student, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>3</sup> Nursing PhD student, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>4</sup> Nursing PhD student, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>5</sup> Nursing PhD student, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>6</sup> Professor, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author)