

A Qualitative Analysis of Nursing Management Challenges in Retaining Human Capital within the Health System: An Exploration of the Nurse Migration Phenomenon

 Shirin Ghasemi ^{1✉}

1. Master's degree, Intensive Care Nursing Department, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: Sh.gasemi.uni@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 18

March 2026

Received in

revised form 10

June 2026

Accepted 16 June

2026

Published online

25 June 2026

Keywords:

Nursing, Nurse

Migration,

Human Capital,

Health System,

Qualitative

Research

Abstract

Background and Objective: The persistent trend of nurse migration as a key human resource poses a significant threat to the sustainability of the healthcare system and the quality of patient care. This study aimed to qualitatively analyze the challenges of nursing management and its role in managing the retention of specialized personnel.

Methodology: This study was conducted using a qualitative approach and the “Thematic Analysis” method. Data were collected through semi-structured interviews with 15 nursing managers, supervisors, and clinical nurses with over 5 years of work experience, selected from selected teaching hospitals affiliated with Universities of Medical Sciences. Data analysis was performed concurrently with data collection using qualitative methods to extract the core themes.

Findings: The data analysis led to the identification of three main themes: 1) Exhausting managerial policies, including inequitable reward distribution, lack of transparency in career advancement, and administrative bureaucracy; 2) Ineffective socio-psychological support, including the absence of support systems for nurses facing high workloads and their exclusion from major hospital decision-making; and 3) Lack of job security and professional outlook, characterized by feelings of instability due to precarious contracts and the absence of skill-based development pathways. Participants believed that weak management styles transform nurses from “committed actors” into “forces waiting to migrate.”

Conclusion : To preserve human capital, a transition from traditional management styles to “supportive and participatory management” models is essential. It is recommended that policymakers foster professional trust and increase nurses’ job attachment by reforming incentive structures, empowering middle managers, and strengthening organizational justice.

Cite this article: Ghasemi, Sh. (2026). A Qualitative Analysis of Nursing Management Challenges in Retaining Human Capital within the Health System: An Exploration of the Nurse Migration Phenomenon. *Journal of Management and Social Development (JMSD)*, 2 (1), 58-75.

 DOI: [http://doi.org/ 10.22034/jmsd.2026.246874](http://doi.org/10.22034/jmsd.2026.246874)

Publisher: University of Osveh, <https://www.journalmsd.ir>

ISSN-L: 3116-1774

© “Authors retain the copyright and full publishing rights.”



تحلیل کیفی چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی در نظام سلامت: واکاوی پدیده مهاجرت پرستاران

✉ شیرین قاسمی 

۱. کارشناسی ارشد، گروه مراقبت ویژه پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
رایانامه: Sh.gasemi.uni@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: تداوم روند مهاجرت پرستاران به عنوان سرمایه‌های انسانی کلیدی، تهدیدی جدی برای پایداری نظام سلامت و کیفیت مراقبت از بیمار محسوب می‌شود. هدف از این پژوهش، تحلیل کیفی چالش‌های مدیریت پرستاری و نقش آن در مدیریت ماندگاری و نگهداشت نیروهای تخصصی است.

روش پژوهش: این مطالعه با استفاده از رویکرد کیفی و روش «تحلیل مضمون» انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از مدیران پرستاری، سوپروایزرها و پرستاران بالینی با سابقه کاری بیش از ۵ سال در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی گردآوری شد. تحلیل داده‌ها همزمان با جمع‌آوری و با استفاده از روش کیفی انجام گرفت تا درون‌مایه‌های اصلی استخراج شوند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی سه درون‌مایه اصلی شد: ۱. سیاست‌های مدیریتی فرسایشی؛ شامل نابرابری در توزیع پاداش، عدم شفافیت در ارتقای شغلی و بوروکراسی اداری؛ ۲. ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی-روانی؛ فقدان بسترهای حمایتی برای پرستاران در مواجهه با فشار کاری زیاد و عدم مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های کلان بیمارستانی؛ ۳. فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای؛ احساس بی‌ثباتی ناشی از قراردادهای ناپایدار و نبود مسیرهای توسعه مهارت‌محور. مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که ضعف در سبک‌های مدیریتی، پرستاران را از «کنشگران متعهد» به «نیروهای در حال انتظار برای مهاجرت» تغییر ماهیت می‌دهد.

نتیجه‌گیری: برای حفظ سرمایه‌های انسانی، گذار از سبک‌های مدیریتی سنتی به مدل‌های «مدیریت حمایتگر و مشارکتی» ضروری است. پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران با اصلاح ساختارهای انگیزشی، توانمندسازی مدیران میانی و تقویت عدالت سازمانی، زمینه بازسازی اعتماد حرفه‌ای و افزایش دلبستگی شغلی پرستاران را فراهم آورند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۵/۰۱/۰۸

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۵/۰۲/۲۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۵/۰۳/۱۴

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۳/۲۵

کلیدواژه‌ها:

پرستاری،
مهاجرت، سرمایه
انسانی، نظام
سلامت، پژوهش
کیفی

استناد: قاسمی، شیرین (۱۴۰۵). تحلیل کیفی چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی در نظام سلامت: واکاوی پدیده مهاجرت پرستاران. مدیریت و توسعه اجتماعی، ۱(۱)، ۷۵-۵۷.

DOI: <http://doi.org/10.22034/jmsd.2026.246874>
<https://www.journalmsd.ir>

ناشر: دانشگاه اسوه معاصر. ISSN-L: 3116-1774

© «حق نشر (کپی رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»



مقدمه

سرمایه انسانی، مهم‌ترین دارایی راهبردی نظام‌های سلامت محسوب می‌شود و کیفیت، ایمنی و اثربخشی خدمات درمانی تا حد زیادی به توانمندی، انگیزش و ماندگاری نیروی پرستاری وابسته است. پرستاران بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای نظام سلامت را تشکیل می‌دهند و نقش آنان در مراقبت مستمر از بیماران، هماهنگی خدمات درمانی، ارتقای کیفیت مراقبت و تحقق اهداف سلامت غیرقابل انکار است. حفظ و نگهداشت این سرمایه انسانی نه تنها یک ضرورت مدیریتی، بلکه یکی از الزامات اساسی پایداری نظام سلامت به شمار می‌رود (Pressley & Garside, 2023).

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب به‌سازی برای آنان ممکن است مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در بر داشته باشد (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳).

در سال‌های اخیر، مهاجرت پرستاران به یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های سلامت در سطح جهان تبدیل شده است. افزایش کمبود جهانی نیروی پرستاری، تفاوت در سطح درآمد، فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، شرایط مطلوب‌تر محیط کار و سیاست‌های جذب نیروی متخصص در کشورهای توسعه‌یافته موجب افزایش رقابت بین کشورها برای جذب پرستاران شده است. این روند نه تنها موجب کاهش ظرفیت ارائه خدمات سلامت در کشورهای مبدأ می‌شود، بلکه هزینه‌های سنگینی را نیز برای آموزش، جایگزینی و حفظ نیروی انسانی به نظام‌های سلامت تحمیل می‌کند (Pressley et al., 2022; Ung et al., 2024). اگرچه تفاوت‌های اقتصادی و سطح دستمزد از مهم‌ترین عوامل مهاجرت پرستاران محسوب می‌شوند، اما مطالعات جدید نشان می‌دهند که کیفیت مدیریت منابع انسانی، سبک رهبری مدیران پرستاری، عدالت سازمانی، امنیت شغلی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، مشارکت در تصمیم‌گیری و میزان حمایت‌های سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم پرستاران برای ماندن یا مهاجرت دارند. محیط‌های کاری که از مدیریت مشارکتی، ارتباطات اثربخش و حمایت روانی برخوردارند، میزان تمایل به ترک خدمت و مهاجرت را به طور معناداری کاهش می‌دهند (Vázquez & Eseverri, 2023).

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 (مطیعی و همکاران، ۱۴۰۳).

مدیریت پرستاری در این میان نقشی فراتر از مدیریت اجرایی ایفا می‌کند و مسئولیت هدایت، توانمندسازی، ایجاد انگیزش، توسعه حرفه‌ای، مدیریت تعارض‌ها و ارتقای عدالت سازمانی را بر عهده دارد. ضعف در سیاست‌های مدیریتی، نبود شفافیت در ارتقای شغلی، نظام‌های نامتناسب پاداش، قراردادهای ناپایدار و مشارکت اندک پرستاران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، می‌تواند احساس بی‌عدالتی، فرسودگی شغلی، کاهش تعهد سازمانی و در نهایت افزایش قصد مهاجرت را به دنبال داشته باشد. در مقابل، مدیریت حمایتگر، توسعه مسیرهای شغلی، تقویت امنیت حرفه‌ای و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، از مهم‌ترین راهبردهای حفظ سرمایه انسانی محسوب می‌شوند (Ung et al., 2024; Villamin et al., 2024).

در ایران نیز کمبود نیروی پرستاری، افزایش حجم کاری، فشارهای ناشی از شیفت‌های طولانی، محدودیت منابع، فرسودگی شغلی و افزایش تمایل به مهاجرت، به یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران نظام سلامت تبدیل شده است. تداوم این روند می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش کیفیت مراقبت، افزایش خطاهای درمانی، افت رضایت بیماران و کاهش بهره‌وری سازمان‌های درمانی را به همراه داشته باشد. بنابراین، شناسایی عوامل مدیریتی مؤثر بر ماندگاری پرستاران و واکاوی تجربه‌های آنان، ضرورتی انکارناپذیر برای سیاست‌گذاران حوزه سلامت است.

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که بخش عمده پژوهش‌های انجام‌شده بر سنجش کمی قصد مهاجرت، رضایت شغلی یا عوامل اقتصادی تمرکز داشته‌اند، در حالی که تجربه زیسته پرستاران و مدیران درباره نحوه اثرگذاری سیاست‌ها و عملکرد مدیریت پرستاری بر شکل‌گیری تصمیم مهاجرت، کمتر از طریق پژوهش‌های کیفی مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات کیفی با امکان درک عمیق‌تر تجربه‌های مشارکت‌کنندگان، قادرند ابعاد پنهان، زمینه‌ای و تعاملی این پدیده را آشکار سازند و زمینه تدوین سیاست‌های واقع‌بینانه‌تر را فراهم آورند. بر این اساس، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون، درصدد تحلیل چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی و واکاوی نقش این چالش‌ها در شکل‌گیری پدیده مهاجرت پرستاران است. دغدغه اصلی محقق در این پژوهش، افزایش روند مهاجرت پرستاران و پیامدهای آن بر پایداری سرمایه انسانی در نظام سلامت است؛ زیرا خروج نیروهای متخصص پرستاری می‌تواند کیفیت خدمات درمانی، تداوم مراقبت از بیماران و اثربخشی سازمان‌های سلامت را با چالش مواجه سازد. از این‌رو، شناخت عمیق چالش‌های مدیریتی مؤثر بر نگهداشت پرستاران و ارائه راهکارهایی برای تقویت ماندگاری این سرمایه ارزشمند، به عنوان مسئله محوری پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته است.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین منابع راهبردی سازمان‌های سلامت است و اثربخشی نظام سلامت به میزان قابل توجهی به کیفیت، انگیزش و ماندگاری نیروی پرستاری وابسته است. بر اساس نظریه سرمایه انسانی، دانش، مهارت، تجربه و توانمندی کارکنان، ارزش‌آفرین‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شود و سرمایه‌گذاری در حفظ این منابع، مزیت رقابتی و پایداری سازمان را تضمین می‌کند (Becker, 2026). در سازمان‌های سلامت، پرستاران به دلیل تعامل مستقیم و مستمر با بیماران، نقش کلیدی در ارتقای کیفیت مراقبت، ایمنی بیمار و تحقق اهداف درمانی دارند؛ از این رو، مدیریت اثربخش این گروه حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران نظام سلامت است (WHO, 2020). مدیریت پرستاری مجموعه‌ای از فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نظارت و توسعه منابع انسانی پرستاری است که با هدف ارتقای کیفیت خدمات درمانی و افزایش رضایت کارکنان انجام می‌شود. مطالعات نشان داده‌اند که مدیران پرستاری با ایجاد محیط‌های کاری حمایتگر، استقرار نظام‌های عادلانه ارزیابی عملکرد، توسعه فرصت‌های یادگیری و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، می‌توانند میزان تعهد سازمانی و ماندگاری پرستاران را افزایش دهند (Marufu et al., 2021).

پدیده مهاجرت پرستاران: مهاجرت نیروی انسانی متخصص یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام‌های سلامت در دهه‌های اخیر محسوب می‌شود. کمبود جهانی پرستار، افزایش تقاضا برای خدمات سلامت، سالخوردگی جمعیت و سیاست‌های جذب نیروی متخصص توسط کشورهای توسعه‌یافته موجب افزایش جریان مهاجرت پرستاران شده است. بر اساس گزارش سازمان جهانی بهداشت، جهان تا سال ۲۰۳۰ همچنان با کمبود میلیون‌ها پرستار مواجه خواهد بود و این مسئله بیشترین فشار را بر کشورهای با درآمد متوسط و پایین وارد خواهد کرد (WHO, 2020). مطالعات نشان می‌دهند که مهاجرت پرستاران صرفاً یک پدیده اقتصادی نیست، بلکه مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، اجتماعی و حرفه‌ای در شکل‌گیری آن نقش دارند. عواملی مانند پایین بودن درآمد، ساعات کاری طولانی، کمبود نیروی انسانی، فرسودگی شغلی، نبود فرصت‌های ارتقای شغلی، ضعف مدیریت و نبود حمایت سازمانی از مهم‌ترین دلایل تمایل پرستاران به مهاجرت محسوب می‌شوند (Ung et al., 2024).

مدیریت منابع انسانی و ماندگاری پرستاران: نگهداشت کارکنان یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی است. در محیط‌های درمانی، حفظ پرستاران با تجربه موجب کاهش هزینه‌های جذب و آموزش، افزایش کیفیت مراقبت و ارتقای رضایت بیماران می‌شود. نظریه

مبادله اجتماعی بیان می‌کند که هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان از آنان حمایت می‌کند، در مقابل با افزایش تعهد، وفاداری و تمایل به ماندن، این حمایت را جبران می‌کنند (Cropanzano & Mitchell, 2005). در این چارچوب، مفهوم «حمایت ادراک‌شده سازمانی» اهمیت ویژه‌ای دارد. بر اساس این نظریه، هرچه کارکنان احساس کنند سازمان برای رفاه، امنیت شغلی و رشد حرفه‌ای آنان ارزش قائل است، احتمال ترک خدمت و مهاجرت کاهش می‌یابد (Eisenberger et al., 2026). مطالعات متعدد نیز نشان داده‌اند که حمایت سازمانی یکی از

مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های ماندگاری پرستاران است (Pressley & Garside, 2023).

سبک‌های مدیریت پرستاری: سبک رهبری مدیران پرستاری یکی از مؤثرترین عوامل بر رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان است. نظریه رهبری تحول‌آفرین تأکید می‌کند که مدیران با ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش، اعتماد و توانمندسازی کارکنان، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشند (Bass & Avolio, 1994). در مقابل، سبک‌های آمرانه و کنترل‌محور موجب کاهش مشارکت، افزایش استرس و تقویت تمایل به ترک سازمان می‌شوند.

مطالعات جدید نشان می‌دهد مدیران حمایتگر که ارتباطات اثربخش، بازخورد مستمر و مشارکت کارکنان را تقویت می‌کنند، قادرند نرخ ترک خدمت و قصد مهاجرت پرستاران را به طور قابل توجهی کاهش دهند (Pressley & Garside, 2023). هرگونه احساس تبعیض در پرداخت‌ها، ارتقای شغلی، ارزیابی عملکرد یا تعامل مدیران، موجب کاهش اعتماد، افزایش فرسودگی شغلی و افزایش تمایل به مهاجرت می‌شود.

امنیت شغلی نیز یکی از نیازهای اساسی کارکنان محسوب می‌شود. قراردادهای موقت، ابهام در آینده شغلی و نبود مسیر مشخص پیشرفت حرفه‌ای، از عوامل اصلی کاهش تعهد سازمانی در میان پرستاران هستند (Ung et al., 2024).

پیشینه تجربی

خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده، در خصوص موضوع پژوهش در جدول ۱ نشان داده است.

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده

محقق	سال	عنوان	نتایج
خرم و میرزایی		علل مهاجرت پرستاران: یک مرور سیستماتیک	علل مؤثر بر مهاجرت در ۲ دسته علل مربوط به کشور مبدأ (عوامل فشار) و علل مرتبط با کشور مقصد (عوامل کشش) دسته‌بندی شده بودند. عوامل در کشورهای مبدأ و مقصد در ۳ حوزه عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی تقسیم شده بودند. میزان درآمد، جایگاه

محقق	سال	عنوان	نتایج
	۱۴۰۲		شغلی، امنیت شغلی، تسهیلات ادامه تحصیل و تکنولوژی آموزشی، روابط تیمی در محیط کار و امکانات و وضعیت خانوادگی به عنوان مهم ترین عوامل مؤثر بر مهاجرت شناسایی شده بودند. پرستاران و به ویژه پرستاران جوان کشورهای جهان سوم میل بالایی به مهاجرت داشتند. باتوجه به علل چندبعدی مؤثر بر مهاجرت پرستاران، جهت مدیریت مؤثر این پدیده توجه ویژه و اصلاحات ساختاری در ابعاد اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی ضروری است.
پیوسته و همکاران	۱۴۰۰	طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها	یافته‌های پژوهش نشان داد که بهسازی منابع انسانی نیازمند توجه همزمان به ابعاد آموزشی، حرفه‌ای، مدیریتی و سازمانی است. نتایج این مطالعه بیانگر آن است که سازمان‌ها برای حفظ و ارتقای سرمایه‌های انسانی خود باید از رویکردهای سنتی مدیریت کارکنان فاصله گرفته و به سمت نظام‌های توسعه محور حرکت کنند؛ زیرا توانمندسازی، ارتقای شایستگی‌ها و فراهم سازی زمینه رشد حرفه‌ای کارکنان، از عوامل مهم افزایش انگیزش و ماندگاری نیروی انسانی محسوب می‌شود.
اونگ و همکاران	۲۰۲۴	مهاجرت جهانی و عوامل مؤثر بر ماندگاری پرستاران آموزش دیده آسیایی: یک مرور نظام مند	یافته‌ها نشان داد که تفاوت دستمزد، شرایط کاری، سبک مدیریت، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، امنیت شغلی و حمایت مدیران از مهم ترین عوامل تصمیم‌گیری پرستاران برای مهاجرت یا ماندگاری هستند. پژوهش بر ضرورت اصلاح سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت تأکید کرد.
ویلامین و همکاران	۲۰۲۴	ماندگاری و ترک خدمت در میان پرستاران مهاجر: یک مرور دامنه‌ای	نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی، فشار کاری، تبعیض سازمانی، نبود حمایت مدیریتی و فرصت‌های محدود پیشرفت حرفه‌ای از مهم ترین عوامل ترک خدمت پرستاران است. در مقابل، مدیریت مشارکتی و حمایتگر موجب افزایش تعهد سازمانی و کاهش مهاجرت می‌شود.

محقق	سال	عنوان	نتایج
پرسلی و گارساید	۲۰۲۳	مرور نظام‌مند عوامل مؤثر بر ماندگاری پرستاران و تعیین‌کننده‌های تمایل آنان به ادامه خدمت	این مرور نظام‌مند نشان داد که حمایت سازمانی، رهبری اثربخش، عدالت سازمانی، فرصت‌های پیشرفت شغلی، امنیت شغلی و محیط کاری مثبت، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ماندگاری پرستاران هستند. همچنین ضعف در مدیریت و نبود حمایت حرفه‌ای، احتمال ترک خدمت و مهاجرت را افزایش می‌دهد.
وی و همکاران	۲۰۲۳	محیط کاری سالم و ماندگاری پرستاران: یک مرور تلفیقی	نتایج نشان داد که محیط کاری سالم، ارتباط مؤثر مدیران، احترام متقابل، فرهنگ سازمانی مثبت و مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری موجب افزایش تعهد سازمانی و کاهش مهاجرت می‌شود.
واسکز- کالاتایود و اسه‌وری- آسکویتی	۲۰۲۳	ماندگاری پرستاران ثبت‌شده تازه‌فارغ‌التحصیل در محیط بیمارستان: یک مرور نظام‌مند	این مطالعه نشان داد که کیفیت رهبری مدیران پرستاری، برنامه‌های حمایتی، آموزش مستمر، مربی‌گری حرفه‌ای و محیط کار سالم، نقش اساسی در افزایش ماندگاری پرستاران تازه‌کار دارد و از ترک زودهنگام حرفه جلوگیری می‌کند.
ماروفو و همکاران	۲۰۲۱	عوامل مؤثر بر ماندگاری پرستاران بیمارستانی: یک مرور نظام‌مند	نتایج پژوهش بیانگر آن بود که رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعادل کار و زندگی، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت مدیران و فرصت‌های ارتقای شغلی از مهم‌ترین عوامل حفظ نیروی پرستاری هستند و کمبود این عوامل موجب افزایش قصد ترک خدمت می‌شود.
فلاته	۲۰۲۱	تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ بر قصد ترک خدمت پرستاران	نتایج نشان داد که افزایش استرس شغلی، فشار روانی، خستگی مفرط و کمبود حمایت سازمانی در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ موجب افزایش قابل توجه قصد ترک خدمت و مهاجرت پرستاران شده است.
لابراگ و دلوس سانتوس	۲۰۲۱	آشناختن روان‌شناختی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت در میان پرستاران خط مقدم	یافته‌ها نشان داد که فشارهای روانی و کاهش رضایت شغلی، ارتباط مستقیمی با افزایش قصد ترک خدمت دارند؛ در حالی که حمایت مدیران و محیط کاری حمایتگر، این رابطه را به طور معناداری تضعیف می‌کند.
الزامل و همکاران	۲۰۲۰	عوامل مؤثر بر قصد پرستاران برای ترک شغل فعلی در اردن	این مطالعه نشان داد که پایین بودن حقوق، سبک مدیریت نامناسب، نبود امنیت شغلی، فرصت‌های محدود پیشرفت حرفه‌ای و حجم بالای کار از مهم‌ترین عوامل تمایل پرستاران به ترک سازمان و مهاجرت هستند.

جمع‌بندی پیشینه تجربی: مرور مطالعات تجربی نشان می‌دهد که اگرچه عوامل اقتصادی در

تصمیم پرستاران برای مهاجرت نقش مهمی دارند، اما متغیرهای مدیریتی از جمله سبک رهبری، عدالت سازمانی، حمایت مدیران، امنیت شغلی، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و کیفیت محیط کار، نقش تعیین‌کننده‌تری در حفظ سرمایه‌های انسانی ایفا می‌کنند. همچنین، اغلب پژوهش‌های پیشین با رویکرد کمی انجام شده‌اند و بررسی عمیق تجربه‌های زیسته پرستاران و مدیران درباره چالش‌های مدیریت پرستاری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو، انجام پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون می‌تواند شکاف موجود در ادبیات پژوهش را تا حد زیادی پوشش دهد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر رویکرد، کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. این روش به دلیل قابلیت شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای معنایی در داده‌های کیفی، برای واکاوی چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی و تبیین نقش آن در پدیده مهاجرت پرستاران انتخاب شد. جامعه پژوهش را مدیران پرستاری، مترونها، سوپروایزرها و پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی تشکیل دادند. مشارکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس معیارهایی نظیر حداقل پنج سال سابقه فعالیت حرفه‌ای، تجربه مدیریتی یا بالینی، آشنایی با چالش‌های نگهداشت نیروی انسانی و تمایل به مشارکت در پژوهش انتخاب شدند. فرآیند نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت با انجام ۱۵ مصاحبه، اشباع داده‌ها حاصل شد. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق گردآوری شد. برای این منظور، راهنمای مصاحبه بر اساس مرور ادبیات پژوهش و اهداف مطالعه تدوین گردید. مدت‌زمان هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه بود و با کسب رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان، تمامی مصاحبه‌ها ضبط و سپس به‌صورت کامل پیاده‌سازی شدند. به‌منظور افزایش دقت، هم‌زمان با انجام مصاحبه‌ها، یادداشت‌های میدانی نیز ثبت گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان با فرآیند گردآوری اطلاعات و بر اساس روش شش مرحله‌ای براون و کلارک^۱ انجام شد. این مراحل شامل: (۱) آشنایی و غوطه‌وری در داده‌ها از طریق مطالعه مکرر متن مصاحبه‌ها، (۲) تولید کدهای اولیه، (۳) جست‌وجوی مضامین، (۴) بازبینی و پالایش مضامین، (۵) تعریف و نام‌گذاری مضامین و (۶) تدوین گزارش نهایی بود. در این فرآیند، کدهای اولیه استخراج و بر اساس شباهت‌های مفهومی در قالب مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر طبقه‌بندی شدند. به‌منظور تأمین اعتبار و قابلیت اعتماد یافته‌ها، از معیارهای چهارگانه

^۱ Braun & Clarke, 2006

لینکلن و گوبا شامل اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری استفاده شد. اعتبارپذیری از طریق بازبینی یافته‌ها توسط مشارکت‌کنندگان، بررسی هم‌تایان و تعامل مستمر پژوهشگر با داده‌ها افزایش یافت. همچنین، برای ارتقای قابلیت اطمینان، تمامی مراحل کدگذاری، تحلیل و تصمیم‌گیری پژوهش به صورت مستند ثبت شد تا امکان ممیزی فرآیند پژوهش فراهم شود. در تمامی مراحل پژوهش، ملاحظات اخلاقی رعایت شد. پیش از انجام مصاحبه‌ها، اهداف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان تشریح و رضایت آگاهانه آنان اخذ گردید. همچنین، محرمانگی اطلاعات، ناشناس ماندن هویت مشارکت‌کنندگان، حق انصراف در هر مرحله از پژوهش و استفاده از داده‌ها صرفاً در راستای اهداف علمی، مورد تأکید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از مدیران پرستاری، سوپروایزرها و پرستاران بالینی، منجر به استخراج سه مضمون فراگیر شد که هر یک بیانگر بخشی از چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی و کاهش مهاجرت پرستاران هستند. این مضامین فراگیر عبارت‌اند از:

۱- سیاست‌های مدیریتی فرسایشی: این مضمون به چالش‌های ناشی از سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی اشاره دارد که موجب کاهش انگیزش، احساس بی‌عدالتی، فرسودگی شغلی و افزایش تمایل پرستاران به ترک سازمان و مهاجرت می‌شود.

۲- ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی — روانی: این مضمون بیانگر ضعف نظام مدیریتی در تأمین حمایت‌های روانی، اجتماعی و حرفه‌ای از پرستاران است؛ موضوعی که موجب کاهش احساس تعلق سازمانی، افزایش فشارهای شغلی و تضعیف انگیزه ادامه فعالیت حرفه‌ای می‌شود.

۳- فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای: این مضمون نشان‌دهنده نگرانی پرستاران نسبت به آینده شغلی، نبود ثبات استخدامی، محدود بودن فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و نبود مسیر شفاف پیشرفت شغلی است که از عوامل مهم شکل‌گیری تصمیم به مهاجرت محسوب می‌شود.

جدول شماره ۲ نتایج حاصل از کدگذاری

مضامین پایه ای	مضامین سازمان یافته	مضامین فراگیر
نابرابری در پرداخت حقوق و مزایا توزیع غیرمنصفانه پاداش‌ها عدم تناسب دریافتی با حجم و سختی کار	بی‌عدالتی در نظام پرداخت و پاداش	سیاست‌های مدیریتی فرسایشی
نبود معیارهای شفاف برای ارتقاء محدود بودن فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای	ضعف در مدیریت مسیر ارتقای شغلی	

		اعمال سلیقه در انتصابات و ارتقاها
	بوروکراسی و ناکارآمدی فرآیندهای مدیریتی	پیچیدگی فرآیندهای اداری کندی در تصمیم‌گیری مدیریتی تمرکز بر امور اداری به جای حمایت از کارکنان
	مدیریت غیرمشارکتی و تمرکزگرایی در تصمیم‌گیری	بی‌توجهی به نظرات پرستاران مشارکت اندک کارکنان در تصمیم‌گیری تمرکز اختیارات در سطوح بالای مدیریت
ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی - روانی	ضعف حمایت‌های روان‌شناختی از پرستاران	نبود خدمات مشاوره روان‌شناختی بی‌توجهی به سلامت روان کارکنان فقدان برنامه‌های کاهش استرس
	فرسودگی شغلی و فشارهای محیط کار	حجم بالای کار و اضافه‌کاری اجباری خستگی جسمی و روانی مداوم کمبود نیروی انسانی در بخش‌ها
	ضعف ارتباطات و تعاملات مدیریتی	ارتباط ضعیف مدیران با پرستاران نبود بازخورد سازنده از مدیران حمایت ناکافی مدیران در شرایط بحرانی
	کاهش احساس تعلق و هویت سازمانی	کاهش انگیزه و دلبستگی شغلی احساس نادیده گرفته شدن کاهش اعتماد به مدیریت سازمان
فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای	بی‌ثباتی استخدام و قراردادهای شغلی	قراردادهای کوتاه‌مدت و ناپایدار نگرانی از آینده شغلی نبود امنیت استخدامی
	محدودیت فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای	دسترسی محدود به آموزش‌های تخصصی نبود برنامه‌های توانمندسازی کمبود فرصت‌های ارتقای مهارت
	ابهام در آینده شغلی و حرفه‌ای	نامشخص بودن مسیر پیشرفت شغلی نبود برنامه‌ریزی برای جانشین‌پروری احساس بن‌بست حرفه‌ای
	افزایش تمایل به مهاجرت و ترک خدمت	جست‌وجوی فرصت‌های شغلی در خارج از کشور افزایش قصد ترک سازمان کاهش تمایل به ادامه فعالیت در نظام سلامت

بررسی و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته نشان داد که چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی، پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل

مدیریتی، سازمانی، روانی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد. در فرآیند تحلیل مضمون، سه مضمون فراگیر، دوازده مضمون سازمان‌دهنده و سی‌وشش مضمون پایه استخراج شد که چارچوب مفهومی پژوهش را تشکیل می‌دهند.

یافته‌ها نشان داد که نخستین محور اصلی، سیاست‌های مدیریتی فرسایشی است که از طریق مؤلفه‌هایی همچون بی‌عدالتی در نظام پرداخت و پاداش، ضعف در مسیر ارتقای شغلی، بوروکراسی مدیریتی و محدودیت مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها، زمینه کاهش انگیزش، تضعیف اعتماد سازمانی و افزایش تمایل به ترک خدمت را فراهم می‌کند.

دومین محور، ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی - روانی است که بیانگر ضعف سازمان‌ها در توجه به ابعاد انسانی و روان‌شناختی حرفه پرستاری است. عواملی مانند فرسودگی شغلی، فشار کاری، ضعف ارتباطات مدیریتی و کاهش احساس تعلق سازمانی، موجب کاهش رضایت شغلی و تضعیف پیوند میان پرستار و سازمان می‌شود.

سومین محور، فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای است که شامل بی‌ثباتی قراردادهای کاری، محدودیت فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای، ابهام در مسیر آینده شغلی و افزایش گرایش به مهاجرت است. این مضمون نشان می‌دهد که نبود یک مسیر حرفه‌ای روشن و پایدار، یکی از عوامل مهم خروج نیروهای متخصص از نظام سلامت محسوب می‌شود.

در مجموع، نتایج تحلیل مضمون بیانگر آن است که مهاجرت پرستاران تنها پیامد عوامل اقتصادی نیست، بلکه حاصل تعامل پیچیده میان ضعف‌های مدیریتی، کمبود حمایت‌های سازمانی و نبود امنیت حرفه‌ای است. بنابراین، حفظ سرمایه انسانی پرستاری نیازمند بازطراحی نظام مدیریت پرستاری بر مبنای عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، حمایت روانی - اجتماعی و توسعه مسیرهای حرفه‌ای است تا زمینه افزایش ماندگاری، تعهد سازمانی و پایداری منابع انسانی در نظام سلامت فراهم شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف تحلیل کیفی چالش‌های مدیریت پرستاری در حفظ سرمایه‌های انسانی و واکاوی پدیده مهاجرت پرستاران انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مهاجرت پرستاران صرفاً ناشی از عوامل اقتصادی و تفاوت‌های درآمدی نیست، بلکه مجموعه‌ای از عوامل مدیریتی، سازمانی، روانی و حرفه‌ای در شکل‌گیری این پدیده نقش دارند. تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده منجر به شناسایی سه مضمون فراگیر شامل سیاست‌های مدیریتی فرسایشی، ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی - روانی و فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای شد که بیانگر ابعاد اصلی چالش‌های مدیریت پرستاری در نگهداشت سرمایه انسانی هستند.

بر اساس یافته‌ها، سیاست‌های مدیریتی فرسایشی یکی از مهم‌ترین عوامل تضعیف انگیزش و ماندگاری پرستاران است. وجود نابرابری در نظام پرداخت و پاداش، نبود شفافیت در فرآیندهای ارتقای شغلی، بوروکراسی اداری و مشارکت محدود پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها، موجب کاهش اعتماد سازمانی و شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی می‌شود. این شرایط می‌تواند پرستاران را از نیروهای متعهد و مشارکت‌کننده به کارکنانی تبدیل کند که به دنبال فرصت‌های شغلی جایگزین در خارج از سازمان یا خارج از کشور هستند.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که ضعف حمایت‌های اجتماعی - روانی، نقش مهمی در افزایش فرسودگی شغلی و کاهش تعلق سازمانی پرستاران دارد. فشار کاری بالا، کمبود حمایت‌های روان‌شناختی، ارتباطات ناکارآمد میان مدیران و کارکنان و احساس نادیده گرفته شدن، موجب کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک خدمت می‌شود. بنابراین، مدیریت پرستاری نیازمند گذار از رویکردهای صرفاً اداری به سمت مدیریت حمایتگر، ارتباط‌محور و مبتنی بر توجه به نیازهای انسانی کارکنان است.

از سوی دیگر، فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای، یکی از عوامل کلیدی در تصمیم پرستاران برای مهاجرت محسوب می‌شود. قراردادهای ناپایدار، محدودیت فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، نبود مسیر روشن پیشرفت شغلی و ابهام نسبت به آینده حرفه‌ای، موجب کاهش امید به ماندگاری در نظام سلامت می‌شود. در این راستا، ایجاد مسیرهای شغلی مشخص، برنامه‌های توانمندسازی مستمر و تقویت امنیت حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در حفظ نیروهای متخصص ایفا کند.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت مهاجرت پرستاران نیازمند تمرکز بر اصلاح ساختارهای مدیریتی و تقویت سیاست‌های نگهداشت سرمایه انسانی است. حفظ پرستاران به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های نظام سلامت، مستلزم استقرار الگوی مدیریت حمایتگر، مشارکتی و عدالت‌محور است؛ الگویی که در آن نیازهای حرفه‌ای، روانی و اجتماعی پرستاران مورد توجه قرار گرفته و زمینه افزایش اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و ماندگاری آنان فراهم شود. بر این اساس، سیاست‌گذاران سلامت و مدیران پرستاری باید با بازنگری در نظام‌های انگیزشی، توسعه شایستگی‌های مدیریتی، ارتقای عدالت سازمانی و ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای، از خروج سرمایه‌های انسانی ارزشمند نظام سلامت جلوگیری کنند.

پیشنهادهای کاربردی بر اساس یافته‌های پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش و شناسایی سه مضمون فراگیر شامل سیاست‌های مدیریتی فرسایشی، ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی - روانی و فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود و حفظ سرمایه‌های انسانی نظام سلامت ارائه می‌شود:

۱- پیشنهادهای مرتبط با سیاست‌های مدیریتی فرسایشی

- بازنگری در نظام پرداخت و پاداش پرستاران: پیشنهاد می‌شود نظام جبران خدمات بر اساس میزان مسئولیت، پیچیدگی وظایف، شرایط کاری، سابقه حرفه‌ای و میزان مشارکت در ارائه خدمات با کیفیت طراحی شود تا احساس عدالت و ارزشمندی در میان پرستاران تقویت گردد.
- طراحی نظام شفاف ارتقای شغلی: مدیران نظام سلامت باید مسیرهای پیشرفت حرفه‌ای را به صورت مشخص و مبتنی بر معیارهای شایستگی، مهارت، تجربه و عملکرد تعریف کنند تا پرستاران چشم‌انداز روشنی از آینده حرفه‌ای خود داشته باشند.
- کاهش بوروکراسی اداری و اصلاح فرآیندهای مدیریتی: پیشنهاد می‌شود فرآیندهای تصمیم‌گیری و اداری مرتبط با پرستاران بازنگری شده و با تفویض اختیار بیشتر به مدیران پرستاری، سرعت و اثربخشی تصمیمات افزایش یابد.
- تقویت مدیریت مشارکتی: مدیران پرستاری باید سازوکارهایی مانند جلسات منظم مشارکتی، کمیته‌های مشورتی پرستاران و نظام دریافت پیشنهادها را ایجاد کنند تا کارکنان در تصمیم‌های مرتبط با محیط کار خود نقش فعال داشته باشند.

۲- پیشنهادهای مرتبط با ناکارآمدی حمایت‌های اجتماعی - روانی

- ایجاد نظام حمایت روان‌شناختی از پرستاران: پیشنهاد می‌شود برنامه‌های مشاوره، حمایت‌های روانی، مدیریت استرس و مراقبت از سلامت روان کارکنان در بیمارستان‌ها به صورت مستمر اجرا شود.
- کاهش فرسودگی شغلی از طریق مدیریت بار کاری: مدیران سلامت باید با اصلاح برنامه‌های شیفت‌بندی، تأمین نیروی انسانی کافی و توزیع متوازن وظایف، فشار کاری وارد بر پرستاران را کاهش دهند.
- توسعه مهارت‌های ارتباطی مدیران پرستاری: برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه رهبری حمایتگر، ارتباط مؤثر، حل تعارض و هوش هیجانی برای مدیران پرستاری می‌تواند کیفیت تعامل میان مدیران و کارکنان را ارتقا دهد.
- تقویت تعلق سازمانی و هویت حرفه‌ای: پیشنهاد می‌شود سازمان‌های سلامت با تقدیر از عملکرد حرفه‌ای پرستاران، افزایش مشارکت آنان و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام، احساس ارزشمندی و تعلق سازمانی را تقویت کنند.

۳- پیشنهادهای مرتبط با فقدان امنیت شغلی و چشم‌انداز حرفه‌ای

- تقویت امنیت استخدامی پرستاران: پیشنهاد می‌شود سیاست‌های استخدامی به سمت کاهش قراردادهای ناپایدار و افزایش ثبات شغلی نیروهای پرستاری حرکت کند تا نگرانی نسبت به

آینده حرفه‌ای کاهش یابد.

- طراحی مسیر توسعه حرفه‌ای پرستاران: ایجاد برنامه‌های مشخص برای آموزش تخصصی، ارتقای مهارت‌ها، دریافت گواهی‌های حرفه‌ای و توسعه نقش‌های تخصصی می‌تواند انگیزه ماندگاری را افزایش دهد.
 - ایجاد نظام برنامه‌ریزی مسیر شغلی: پیشنهاد می‌شود مسیرهای مشخص پیشرفت از سطوح بالینی تا مدیریتی طراحی شود تا احساس رکود و بن‌بست حرفه‌ای کاهش یابد.
 - تدوین سیاست‌های جامع مقابله با مهاجرت پرستاران: سیاست‌گذاران حوزه سلامت باید با شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مهاجرت و اجرای برنامه‌های نگهداشت، از خروج نیروهای متخصص جلوگیری کنند.
- بر اساس نتایج پژوهش، حفظ سرمایه انسانی پرستاری نیازمند تغییر نگرش از مدیریت سنتی و کنترل‌محور به سمت مدیریت حمایتگر، مشارکتی و توسعه‌محور است. بنابراین، مدیران نظام سلامت باید همزمان بر سه محور اصلی شامل عدالت مدیریتی، حمایت روانی - اجتماعی و ایجاد امنیت و آینده حرفه‌ای تمرکز کنند تا زمینه افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ماندگاری پرستاران فراهم شود.

قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی مدیران پرستاری، سوپروایزرها و پرستاران بالینی که با صرف وقت و ارائه تجربیات ارزشمند خود در انجام این پژوهش مشارکت کردند، صمیمانه قدردانی می‌شود. همچنین از مسئولان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی که زمینه انجام مصاحبه‌ها و اجرای این پژوهش را فراهم نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید. حمایت و همکاری تمامی افراد مشارکت‌کننده، نقش مهمی در دستیابی به یافته‌های این پژوهش داشته است.

Acknowledgments

This section includes acknowledgments for individuals and institutions that have assisted the researcher in writing the article.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اظهار می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع بالقوه‌ای در رابطه با انتشار این اثر وجود ندارد. علاوه بر این، مسائل اخلاقی از جمله سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار علمی، جعل و یا تحریف داده‌ها، انتشار و یا ارسال تکراری و افزونگی، به طور کامل توسط نویسندگان مورد نظارت قرار گرفته است.

Conflict of interest

The author(s) declare no potential conflict of interest regarding the publication of this work. In addition, the ethical issues including plagiarism, informed consent, misconduct, data fabrication and, or falsification, double publication and, or submission, and redundancy have been completely witnessed by the authors.

حمایت مالی

نویسنده(گان) هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش، نگارش و یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

منابع

- پیوسته، علی اکبر، مسعودی پورلیر، سیدحمید، و جاودان، اسماعیل. (۱۴۰۰). طراحی الگوی به سازی منابع انسانی در سازمان ها، مدیریت نظامی، ۲(۸۲)، ۱۷۸-۱۵۱.
- پیوسته، علی اکبر، کاکاوند، یونس و کشفی، سید سعید. (۱۴۰۳). الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه در سازمان های نظامی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۳(۷۲)، ۵۸-۲۹.
- مطیعی مهدیه، ارسلانی نرگس، محمدی کلاوه شیرین، مرتضی نسب مائده، جنابی قدس ماریه، فلاحی خشکتاب مسعود. (۱۴۰۳) بررسی پدیده مهاجرت جهانی پرستاران: مروری روایتی. مجله پرستاری و مامایی. ۱۴۰۳؛ ۲۲(۱): ۱-۱۵.
- خرم، علیرضا، میرزایی، اباسط. (۱۴۰۲) علل مهاجرت پرستاران: یک مرور سیستماتیک. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم. ۱۴۰۲؛ ۱۷(۱): ۶۵۵-۶۳۹.
- Al Zamel, L. G., Abdullah, K. L., Chan, C. M., Piaw, C. Y., & Alshraifeen, A. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave current employment in Jordan. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 33(2), 117–131.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Becker, G. S. (2026). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Falatah, R. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on nurses' turnover intention: An integrative review. *Nursing Reports*, 11(4), 787–810.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Pressley, C., & Garside, J. (2023). *Safeguarding the retention of nurses: A systematic review on determinants of nurses' intentions to stay*. *Nursing Open*, 10(5), 2842–2858. <https://doi.org/10.1002/nop2.1588>
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403.
- Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: A systematic review. *BMC Nursing*, 20, 1–17.
- Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: A systematic review. *BMC Nursing*, 20, 1–17.

- Ung, D. S. K., Goh, Y. S., Poon, R. Y. S., Lin, Y. P., Seah, B., Lopez, V., Mikkonen, K., Yong, K. K., & Liaw, S. Y. (2024). *Global migration and factors influencing retention of Asian internationally educated nurses: A systematic review*. Human Resources for Health, 22, 17. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00900-5>
- Vázquez-Calatayud, M., & Eseverri-Azcoiti, M. C. (2023). *Retention of newly graduated registered nurses in the hospital setting: A systematic review*. Journal of Clinical Nursing, 32, 6849–6862. <https://doi.org/10.1111/jocn.16778>
- Villamin, P., Lopez, V., Thapa, D. K., & Cleary, M. (2024). *Retention and turnover among migrant nurses: A scoping review*. International Nursing Review, 71, 541–555. <https://doi.org/10.1111/inr.12861>
- World Health Organization. (2020). *State of the World's Nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva: WHO
- Wei, H., Roberts, P., Strickler, J., & Corbett, R. W. (2023). Healthy work environment and nurse retention: An integrative review. *Nursing Outlook*, 71(5), 101987.

