

مطالعه مروری تمایل به ترک خدمت پرستاران و عوامل مؤثر بر آن در ایران

آیدا جوانمردی^۱، فریده سادات جلالی^۲، سجاد دلاوری^{۳*}

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران، aida.javanmardii.1378@gmail.com، ۹۴۵۴-۵۳۶۷-۰۰۰۲-۰۰۰۰
- ۲- دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران، fs.jalali@yahoo.com، ۸۴۰X-۲۰۰۹-۰۰۰۲-۰۰۰۰
- ۳- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، شیراز، ایران، sajadd@gmail.com، ۹۰۲۶-۵۵۳۹-۰۰۰۲-۰۰۰۰

چکیده

زمینه و هدف: ترک خدمت پرستاران سبب تحمیل هزینه‌های سنگین به نظام سلامت می‌شود. عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران متعدد هستند. هدف این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران در ایران با استفاده از یک مطالعه مروری است.

مواد و روش کار: این مطالعه از نوع مطالعات مروری است که با مرور پایگاه Magiran انجام گرفته است. از مجموع مطالعات بررسی شده، در نهایت ۳۳ مقاله مرتبط با موضوع یافت شد، که با بررسی دقیق آن‌ها، عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران در ایران استخراج شدند.

یافته‌ها: با بررسی مطالعات مختلف، عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران در شش طبقه کلی شامل عوامل دموگرافیک، عوامل فردی و خانوادگی، عوامل سازمانی محیطی، عوامل رفتار سازمانی، عوامل رضایت از حرفه و عوامل مرتبط با ماهیت حرفه دسته‌بندی شدند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که میانگین تمایل به ترک حرفه پرستاران در حد متوسط و زیاد بوده و عواملی مانند فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، و میزان درآمد از مهم‌ترین عوامل در ترک خدمت پرستاران نظام سلامت ایران بوده است.

واژه‌های کلیدی: پرستاران، ترک خدمت، ایران

مقدمه

کارکنان هر مجموعه، از مهم‌ترین اجزا تشکیل دهنده آن سازمان هستند (۱). ترک حرفه نیروی انسانی در هر سازمانی مسأله‌ای مهم و قابل تأمل است. ترک حرفه پرسنل مشکلات زیادی اعم از کمبود نیروی کار، اضافه شدن بار کاری، تحمیل هزینه‌های سنگین به سازمان و غیره را ایجاد می‌کند. مسأله ترک خدمت یک مشکل جهانی است و ایران نیز از این موضوع مستثنی نیست. به خصوص در بخش بهداشت و درمان، ترک خدمت کادر درمان مشکلات زیادی در زمینه سلامت جامعه به بار می‌آورد که بسیار نگران کننده است (۲).

نقش‌ها و مشاغل متفاوتی در نظام سلامت و سیستم بهداشت و درمان وجود دارد. یکی از مشاغلی که نقش بسیار مهم و موثری را در نظام سلامت ایفا می‌کند و افزایش ترک خدمت در آن مشکل ساز است، پرستاری می‌باشد. پرستاران از مهم‌ترین ارکان نظام سلامت به حساب می‌آیند، بنابراین توجه به مشکلات آن‌ها و شناخت عواملی که سبب ترک خدمت در این حرفه می‌شود ضروری به نظر می‌رسد (۳).

بر اساس گزارش انجمن بین‌المللی پرستاری، پرستار به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از سیستم مراقبت‌های بهداشتی، فردی است که در زمینه اصول علمی و مهارت‌های حرفه‌ای مراقبت، درمان، و آموزش بیماران تحصیل می‌کند و در آن مهارت داشته باشد و توسط مقام نظارتی مربوطه مجاز به انجام پرستاری در کشور خود باشد (۴). حرفه پرستاری یکی از مشاغل مهم در تیم بهداشتی درمانی است که خدمات آن‌ها بسیار تعیین کننده و تاثیرگذار می‌باشد (۵). وظیفه حرفه پرستاری ارائه خدمات تخصصی سلامتی است که همگام با سایر حرفه‌های پزشکی در سه حیطه پیشگیری، درمان و بازتوانی فرد، گروه، خانواده و جامعه تعهد و مسئولیت دارد و خدمات بهداشتی- درمانی خود را در راه استقرار حیات،

مراقبت، و تأمین سلامت جامعه به همه افراد جامعه ارائه می‌دهد (۶).

اهمیت پرستاری، در خدمتی است که به بیماران ارائه می‌کند که اگر بیشتر از خدمت پزشک نباشد، از آن کمتر نیست. مراقبت در مصرف به موقع داروها، رعایت رژیم غذایی و خوش اخلاقی پرستار با بیمار در بهبود وضعیت بیمار، مؤثر است. اگر خللی در پرستاری ایجاد شود، چه بسا زحمت پزشک نیز به‌هدر می‌رود. امروزه پرستاری چون دیگر شاخه‌های علوم، جنبه‌های تخصصی و روان‌شناختی پیدا کرده و دانشکده‌های پرستاری در سراسر جهان شکل گرفته است، ولی متأسفانه بخشی از چهره زیبای پرستاری، زیر سایه سنگین بی‌توجهی یا جهل، کدر و ناشناخته مانده است (۷).

موضوعاتی که به آن اشاره شد و همچنین سختی کار پرستاری از عوامل ترک شغل این افراد در سرتاسر دنیا می‌باشد (۸). به عنوان مثال، بر اساس یافته‌های بارمیستر و همکاران (۲۰۱۹)، رضایت شغلی پایین، تجربه کم پرستار و سن جوان از عوامل مشترک در غیبت و قصد ترک پرستاران در بسیاری از مناطق دنیا بیان شد (۹). در ایران نیز عارفی و همکاران (۱۳۹۸)، عوامل موثر بر ترک خدمت پرستاران را به عوامل سازمانی، مالی و اقتصادی، فردی و خانوادگی، و عوامل مرتبط با محیط کار نسبت دادند (۱۰)؛ در حالی که خواجه محمود و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود در دو بیمارستان دانشگاهی شهر زابل، از بین عوامل مؤثر بر ترک خدمت، عوامل اجتماعی را مؤثرترین عامل بر ترک خدمت پرستاران ذکر نمودند (۱۱).

عواملی چون تولید ناخالص داخلی، نسبت سالمندی جمعیت و نسبت پرداخت از جیب از مهمترین عوامل تعیین کننده تقاضای پرستار در دانشگاه‌های علوم پزشکی در ایران هستند و با توجه به اینکه شاخص سرانه پرستار نسبت به تخت بیمارستانی در ایران با استانداردهای بین

Magiran، با استفاده از کلید واژه فارسی "ترک خدمت پرستاران" تعداد ۱۵۱۵۶ مقاله و با استفاده از کلید واژه فارسی "ترک شغل پرستاران" تعداد ۱۴۹۶۷ یافت شد. با بررسی عنوان‌ها، ۲۹۹۲۳ مقاله ارتباطی با موضوع مطالعه نداشتند و ۲۰۰ مطالعه با توجه به عنوان آن‌ها برگزیده شدند. پس از بررسی چکیده این مقالات، ۵۴ مقاله انتخاب شد. متن کامل مقالات منتخب استخراج و پس از مطالعه دقیق آن‌ها، در نهایت ۳۳ مقاله که از نظر محتوا و عنوان بیشترین ارتباط را با هدف مطالعه حاضر داشتند، وارد مطالعه شده و مقالاتی که اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق را نداشتند از لیست مقالات، حذف شدند (نمودار ۱). تاریخ انتشارات مقالات انتخاب شده بین سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۹ بود. در نهایت چالش‌های ارائه شده در مقالات با بررسی متن کامل آن‌ها شناسایی، استخراج، و دسته‌بندی شدند. لازم به ذکر است که تمامی این مراحل، توسط دو پژوهشگر آشنا با موضوع مورد مطالعه انجام شده و در صورت اختلاف نظر، از پژوهشگر سوم کمک گرفته شد.

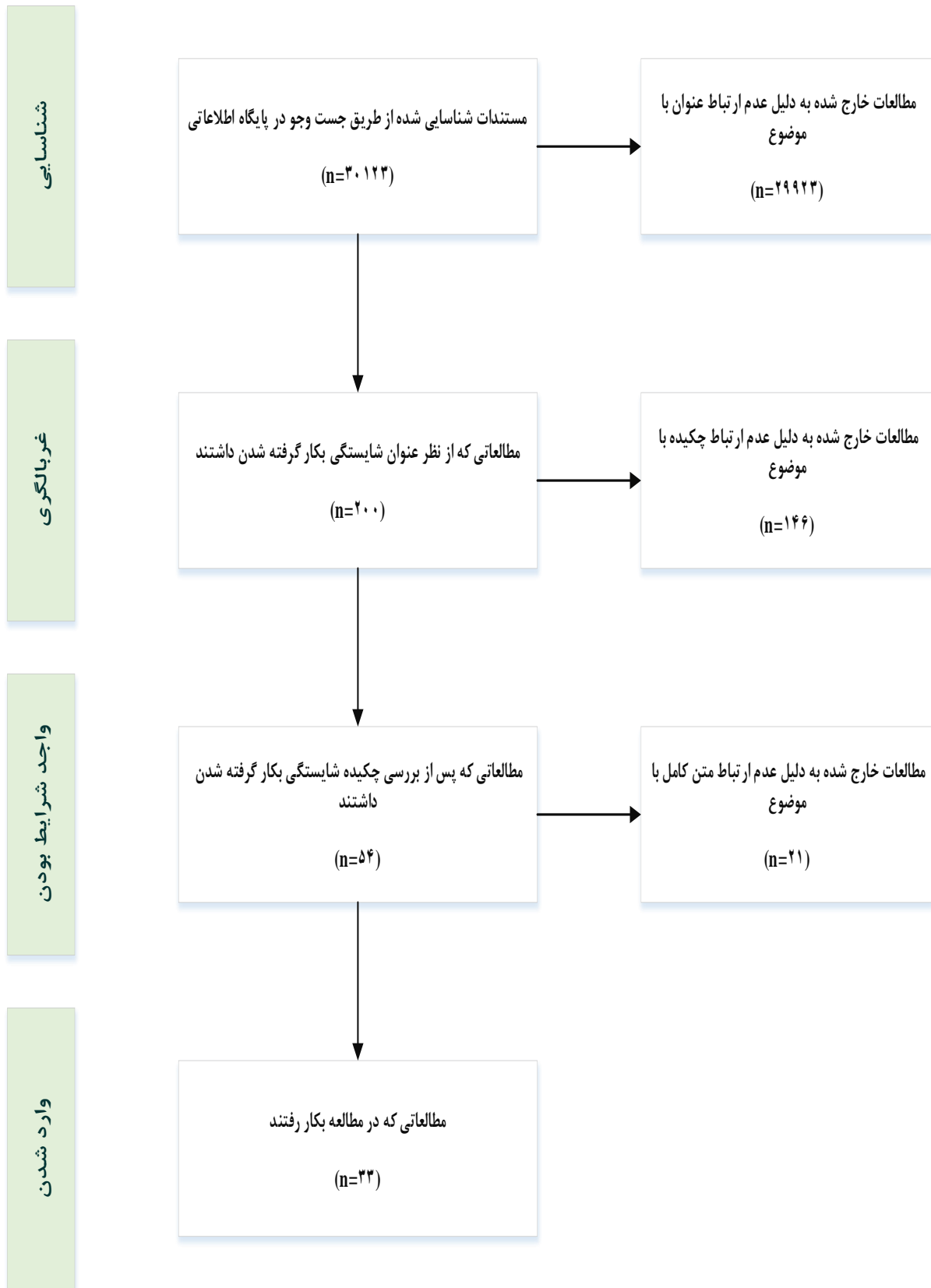
المللی فاصله دارد، از این رو کمبود پرستار در سال‌های آتی دور از انتظار نخواهد بود. این کمبود، موجب کاهش کیفیت مراقبت از بیماران، افزایش بارکاری، فرسودگی و مهم‌تر از آن ترک شغل از جانب پرستاران خواهد شد. بنابراین بر اساس اهمیت این شغل، به خصوص در شرایط پاندمی کرونا و جایگاهی که در نظام بهداشت و درمان دارد، ترک شغل پرستاران به موضوع نگران کننده‌ای در نظام‌های سلامت تبدیل شده است. بنابراین، هدف از انجام این مطالعه، بررسی تمایل و عوامل مؤثر بر ترک شغل پرستاران در ایران است. امید است که یافته‌های حاصل از این پژوهش بتواند گامی در جهت بهبود وضعیت شغلی پرستاران و کاهش ترک خدمت آنان باشد.

مواد و روش کار

پژوهش حاضر، یک مطالعه مروری است که در سال ۱۴۰۰، به منظور شناخت تمایل و عوامل مؤثر در ترک خدمت پرستاران انجام شده است. این مطالعه با بررسی مقاله‌های فارسی منتشر شده موجود در پایگاه Magiran انجام شده است (جدول ۱). در جستجوی اولیه در پایگاه

جدول ۱: استراتژی جستجوی مطالعه

استراتژی جستجو	
پایگاه داده: Magiran (۱۳۸۳-۱۳۹۹)	
محدودیت: زبان فارسی	
استراتژی: #1 AND #2	
#1	"ترک خدمت" OR "ترک شغل"
#2	پرستار



شکل ۱: فلوچارت مراحل ورود مطالعات به مطالعه مروری (Magiran)

یافته‌ها

پس از بررسی متن کامل مقالات، ۳۳ مقاله مرتبط با موضوع پژوهش بودند. خلاصه مقالات یافت شده در جدول ۲ با دسته‌های نام نویسنده، عنوان مقاله، روش انجام کار، نمونه پژوهش، محل انجام، ابزار مورد استفاده، و یافته‌ها تحت عنوان میزان تمایل به ترک خدمت و عوامل مؤثر بر آن طبقه‌بندی شدند.

اکثر مقاله‌های بررسی شده از نظر روش انجام کار، مقاله‌های توصیفی همبستگی بوده و سایر مقالات از روش‌های کیفی، توصیفی تحلیلی، توصیفی پیمایشی و توصیفی مقطعی استفاده کرده بودند. نمونه‌های مورد بررسی معمولاً پرستاران تمام بخش‌های بیمارستان را شامل می‌شدند، اما در دو مطالعه، نمونه پژوهش پرستارانی بود که ترک حرفه کرده بودند. پرستاران بخش‌های آی‌سی‌یو، اورژانس و بخش ویژه به طور اختصاصی در پنج مطالعه مورد بررسی قرار گرفته و در یک مقاله نیز، نمونه کلیه پرستاران زن بودند.

مطالعات، اغلب در بیمارستان‌های تابع دانشگاه‌های علوم پزشکی مراکز استان‌ها، به‌خصوص در بیمارستان‌های تهران انجام گرفته‌اند و سایر بیمارستان‌ها نیز در شهرهای همدان، کرمان، زابل، شهرکرد، شیراز، اصفهان، مشهد، تبریز، سنندج، گرگان، قم، یزد و بیرجند واقع شده بودند. در این مقالات به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده و در چند مقاله نیز با روش مصاحبه، اطلاعات مورد نیاز گردآوری شده بود. در

نهایت، با بررسی یافته‌های مطالعات، میزان و عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران به‌دست آمد. در این مطالعات، میانگین تمایل به ترک حرفه پرستاران محاسبه شده که این میزان در اکثر مقالات متوسط بود. عوامل مؤثر بر ترک خدمت پرستاران نیز به طور کامل در جدول شماره ۳ طبقه‌بندی شده است.

به طور کلی، تمایل به ترک حرفه پرستاران در شش گروه طبقه‌بندی شدند که عبارتند از: عوامل دموگرافیک، عوامل فردی و خانوادگی، عوامل سازمانی و محیطی، عوامل رفتار سازمانی، عوامل رضایت از حرفه، و عوامل مرتبط با ماهیت حرفه. از میان عوامل مطرح، دو عامل سازمانی محیطی و رفتار سازمانی دارای زیر مجموعه‌های بیشتری بودند و به طور جزئی‌تر به آن‌ها پرداخته شده بود که شامل مواردی مانند جو حاکم بر سازمان، حمایت سرپرست و همکار، تناسب پاداش و عملکرد، حمایت سازمانی و غیره. از عوامل مهمی که در بیشتر مقاله‌ها از آن‌ها صحبت شده بود و تاثیر بیشتری بر تمایل ترک خدمت پرستاران داشتند، می‌توان به استرس کاری، فرسودگی شغلی، سابقه خدمت، رضایت شغلی و وضعیت مالی اشاره کرد که سه مورد اول، رابطه مستقیم و دو مورد دیگر رابطه معکوسی با ترک خدمت داشتند. سایر عوامل مؤثر بر ترک خدمت و رابطه آن‌ها با هم به طور دقیق‌تری در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۲: خلاصه یافته‌های مطالعات

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
۱	سید علی اکبر احمدی	بررسی عوامل مؤثر در قصد ترک خدمت پرستاران	مطالعه توصیفی، همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری	کارشناسان پرستاری زن با حداقل یکسال سابقه کار (۱۰۸ نفر)	بخش های مختلف دو بیمارستان در شهر تهران	پرسشنامه کتبی	گزارش نشده	تاهل با ترک خدمت رابطه مثبت دارد (۰/۰۲)، سابقه خدمت رابطه معکوس با ترک خدمت دارد (۰/۳۷-)، حمایت سرپرست رابطه معکوس با ترک خدمت دارد (۰/۱۶-)، حمایت همکار رابطه معکوس با ترک خدمت دارد (۰/۰۶-)، رضایت شغلی رابطه منفی با ترک خدمت دارد (۰/۵۲-)
۲	فروزان آتش زاده شوریده	فرآیند ترک خدمت پرستاران: یک مطالعه کیفی	مطالعه کیفی از نوع نظریه پایه	۱۶ پرستار که از خدمت در حرفه پرستاری کناره کشیده و در حرفه غیر از پرستاری مشغول به کار شده بودند	پرستاران با سابقه کاری مختلف از شهرهای تهران، تبریز، اصفهان، شیراز، بابل، اهواز، سنندج، سمنان، زاهدان، بیرجند، گرگان، اراک و اردبیل	مصاحبه نیمه ساختار یافته	گزارش نشده	چالش‌های حرفه‌ای/ مدیریتی: ۱. نارضایتی از حرفه پرستاری (فقدان انگیزه شغلی، عدم رضایت شغلی، عدم تأمین نیازهای مادی، عدم دسترسی به امکانات رفاهی، نارضایتی همسر از کار در حرفه پرستاری، عدم تعهد به حرفه، بار کاری زیاد پرستار، نامناسب بودن وضعیت بیمه) ۲. ضعف مدیریتی: بازخورد نامناسب (عدم توجه به نظرات، بلا تکلیفی: آینده‌ای نامشخص، ارزشیابی نادرست عملکرد پرستاران، روشن نبودن ضوابط و مقررات، تبعیض در اجرای قوانین، عدم تناسب پاداش‌ها با عملکرد پرستاران، شیوه مدیریتی استبدادی: نداشتن احساس توانمندی، فقدان شرایط ارتقای شغلی پرستاران) ۳. جایگاه نامناسب اجتماعی حرفه (نگرش منفی جامعه به حرفه پرستاری، جایگاه غیر علمی پرستاران در رسانه‌های غیر جمعی، فقدان موقعیت اجتماعی پرستاران در جامعه، نداشتن منزلت، عدم شناخت خانواده از حرفه پرستاری، عدم جذابیت حرفه پرستاری در جامعه، تنش شغلی، فرسودگی شغلی، انجام کارهای عملی: انجام کارهای روزمرگی و تکراری)
۳	امیر صادقی	همبستگی فرهنگی سازمانی و تمایل به ترک خدمت پرستاران در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان	پژوهش توصیفی - همبستگی	پرستاران شاغل در بخش های مختلف مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان (۳۱۹ نفر)	مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان	پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه	میانگین = ۸/۷۶	رسالت (نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم انداز) $r = -0/321$ سازگاری (ارزش‌های بنیادین، توافق، انسجام، و هماهنگی) $r = -0/324$ انطباق پذیری (ایجاد تغییر، مشتری مداری، یادگیری سازمانی) $r = -0/321$ مشارکت (توانمندسازی، تیم گرایی، توسعه قابلیت‌ها) $r = 0/295$ فرهنگ سازمانی: $r = -0/362$

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	یافته ها
						فرهنگ سازمانی	تمایل به ترک خدمت پرستاران بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کار، و نوع استخدام) آنها تفاوت معنادار آماری نداشت.
۴	غلام‌رضا حریری	بررسی برخی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی تابع دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	پژوهش توصیفی - همبستگی	پرستارانی که دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بوده و به صورت رسمی، پیمانی، قراردادی، و یا طرح نیروی انسانی به حرفه پرستاری اشتغال داشته و دارای حداقل یکسال سابقه کار (۳۵۰ نفر) بودند	بیمارستان‌های آموزشی تابع دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران	پرسشنامه مشخصات فردی و مقیاس پیش-بینی ترک خدمت	پست سازمانی: $p = 0/007$ نوع شیفت: $p = 0/001$ سن: $p = 0/037$ ، $p = 0/11$ سابقه کاری: $p = 0/003$ ، $r = -0/158$ نتایج آزمون من ویتنی نشان داد بین متغیرهای کیفی دو حالتی جمعیت‌شناسی (جنسیت، وضعیت تاهل، و کار در محلی دیگر و اضافه کاری) و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل رابطه معنادار وجود نداشت.
۵	سارا سادات حسینی اسفیدارجانی	بررسی تمایل به ترک خدمت و ارتباط آن با محیط کار سالم در پرستاران شاغل	مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی	پرستاران دارای مدرک کاردانی و بالاتر (۳۰۰ نفر)	بخش‌های بستری مجتمع بیمارستانی امام خمینی (ره) که یک مرکز درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد.	پرسشنامه اطلاعات جمعیت-شناختی، پرسشنامه محیط کار سالم	میانگین تمایل به ترک خدمت در سطح متوسط $38/4$ دامنه تغییرات بین 12 تا 60 جنس: $t = 2/28$ و $p = 0/023$ شناخت هدفمند: $t = -0/135$ ، $p = 0/024$ سایر ابعاد محیط کار سالم همبستگی معناداری با پیش‌بینی ترک خدمت نداشتند.
۶	صدیقه عارفی	تبیین عوامل مؤثر بر ترک شغل از دیدگاه پرستاران: یک مطالعه کیفی	کیفی و از نوع پدیددار شناسی	پرستارانی که طی یک سال گذشته، تجربه ترک شغل از یکی از بیمارستان‌های خصوصی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران را داشتند (۱۸ نفر)	تهران	مصاحبه عمیق فردی و نیمه ساختار یافته	۱. عوامل سازمانی: جو حاکم بر سازمان، امنیت شغلی و حمایت سازمانی، انگیزش در سازمان، نوع مالکیت سازمان ۲. عوامل مالی و اقتصادی: مسائل مالی مربوط به بیمارستان، مشکلات اقتصادی جامعه ۳. عوامل مرتبط با محیط کار و رشته: حجم کار زیاد، نقش همکاران و محیط کاری، نقش سرپرستاران و مسئولین در محیط کار، رضایت از رشته ۴. عوامل فردی و خانوادگی: شرایط فردی و جسمانی، دو جا کاری، تغییر شرایط زندگی و اولویت خانواده بر کار
۷	عباس عباس‌زاده	بررسی تمایل به ترک حرفه	مطالعه‌ای	پرستاران بیمارستان‌های	چهار بیمارستان آموزش	پرسشنامه	سن: $t = 0/06$ ، $p = 0/3$ میانگین و انحراف معیار

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
		در پرستاران بالینی: مطالعه موردی	مقطعی از نوع توصیفی	آموزشی شهر کرمان (۳۰۰ نفر)	افضلی پور، باهتر، شفا و شهید بهشتی کرمان	پژوهشگر ساخته	تمایل به ترک حرفه ۱/۴۴ ± ۱/۹۳ از ۵	تعداد سال‌های خدمت: $r = -0.44$, $p = 0.04$ میزان درآمد: $r = -0.07$, $p = 0.02$ بین متغیرهای جنسیت، نوع استخدام و تحصیلات با تمایل به ترک رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.
۸	فاطمه خواجه محمود	بررسی تمایل به ترک خدمت و برخی عوامل مرتبط با آن در پرستاران شاغل بیمارستان-های دانشگاهی زابل	مطالعه توصیفی همبستگی	کلیه پرستاران شاغل با حداقل یکسال سابقه کار با مدرک کارشناسی و بالاتر که به صورت رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی و یا طرح نیروی انسانی مشغول به کار بودند. (۱۹۶ نفر)	دو بیمارستان تابع دانشگاه علوم پزشکی زابل	پرسشنامه محقق ساخته	۱۳۷ نفر از پرستاران (۹/۶۹ درصد) تمایل متوسط، ۲۳ نفر (۷/۱۱ درصد) تمایل بسیار زیاد، ۳۶ نفر (۴/۱۸ درصد) تمایل ضعیف میانگین تمایل به ترک خدمت: $± 128$ ۹/۲۹	تأثیر حیطه‌های مختلف بر تمایل به ترک خدمت نشان داد که میانگین به دست آمده برای عوامل تعلق شغلی، ماهیت حرفه و عوامل خانوادگی و فردی مرتبط با تمایل به ترک خدمت در پرستاران مورد مطالعه کمتر از سطح متوسط بود؛ ولی میانگین عوامل اجتماعی مرتبط با تمایل به ترک خدمت (۳/۶۳ از ۵) در پرستاران بیشتر از سطح متوسط بود.
۹	عباس عوشمند بهابادی	بررسی ترک خدمت پرستاران در یک دوره ده ساله	پژوهش توصیفی	کلیه پرستارانی که در فاصله زمانی سال‌های ۶۸ تا ۷۸ به کار پرستاری اشتغال داشتند و بنا به دلایلی ترک خدمت کردند.	بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی	پرسشنامه	گزارش نشده	۱. عوامل فردی: عدم تامین نیازهای اولیه زندگی میانگین ۲۵/۱، دوری مسکن از محل کار میانگین ۱۸/۱ ۲. عوامل اجتماعی: پنداشت نادرست جامعه از حرفه پرستاری میانگین ۳۰/۲، ترسیم جایگاهی غیر علمی برای پرستاران در رسانه‌های گروهی میانگین ۲۹/۲، نبودن موقعیت اجتماعی برای پرستاران (حضور در صحنه سیاسی، فرهنگی، و غیره) میانگین ۲۰/۲ ۳. عوامل حرفه‌ای: عدم توجه مسئولین ذی‌ربط به پیشنهادات و نظرات پرستاران میانگین ۷۱/۲، عدم برخورداری از حمایت مدیران و سرپرستاران در مواقع ضروری میانگین ۶۱/۲، عدم برخورداری از سیستم کنترل، نظارت، و ارزشیابی دقیق و صحیح در محل کار میانگین ۴۸/۲ ۴. عوامل اقتصادی: کافی نبودن حقوق و مزایا. عوامل حرفه ای تأثیر بیشتر و عوامل فردی کمترین تأثیر را داشتند.
۱۰	فتاح شریف‌زاده	رابطه تعارض کار- خانواده با تمایل به ترک پرستاران	توصیفی از نوع پیمایشی (مدل)	کلیه پرستاران چهار بیمارستان در شهر تهران (۲۵۷ نفر)	بیمارستان‌های امام خمینی، فیروزگر، هاشمی‌نژاد ودی	پرسشنامه	میانگین تمایل به ترک خدمت: ۲/۷۳	تعارض کار و خانواده: $r = 0.05$, $p < 0.01$ سن: $r = 0.15$, $p < 0.05$ سابقه خدمت: $r = 0.17$, $p < 0.01$

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
			یابی معادلات ساختاری				از ۵	میزان تعارض کار خانواده بیمارستان‌های بخش دولتی بیشتر از خصوصی استریال اما در تمایل به ترک تفاوت معناداری در میزان این متغیر در بخش خصوصی و دولتی وجود ندارد.
۱۱	محمد رضا دلوی	بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان- های دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد	مطالعه توصیفی- همبستگی	کلیه پرستاران بیمارستان- های دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد (۱۸۰ نفر)	بیمارستان‌های آیت الله کاشانی، هاجر(س)، ولعصر (عج)، شهداء، امام جواد(ع)، امام رضا (ع)، سیدالشهداء و سینا	پرسشنامه	میانگین: ۳/۴۲ انحراف معیار: ۰/۸۴ واریانس: ۰/۷۱	رهبری اخلاقی: $r = -0.58$, $p < 0.05$ استرس کاری: $r = 0.66$, $p < 0.05$
۱۲	عصمت السادات هاشمی	بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی، دیسترس اخلاقی و قصد ترک خدمت از دیدگاه پرستاران	مطالعه توصیفی- همبستگی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۱۳۰ نفر)	بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان (بیمارستان افضل)، بیمارستان باهنر، بیمارستان (شفا)		میانگین قصد ترک خدمت: ۸/۰۶۵ انحراف معیار: ۳/۵۹	بین رهبری اخلاقی و تمامی ابعاد آن با قصد ترک خدمت همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. بین متغیر قصد ترک خدمت با متغیر دیسترس اخلاقی و ابعاد آن در پرستاران پژوهش، همبستگی مثبت معنی داری مشاهده شد. سن: $r = 0.02$, $p = 0.07$ وضعیت استخدامی: $p = 0.01$
۱۳	فروزان آتش- زاده شوریده	ارتباط ویژگی‌های جمعیت- شناسی با تیدگی اخلاقی و قصد ترک خدمت پرستاران آی سی یو	نوع همبستگی	۱۸۰ پرستار آی سی یو از ۱۳ استان کشور انتخاب شدند.	۱۳ استان مازندران، آذربایجان شرقی، زنجان، خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان، خراسان رضوی، فارس، ایلام، کرمانشاه، همدان، اصفهان، یزد و تهران	پرسشنامه	میانگین نمره ی قصد ترک خدمت پرستاران آی سی یو ۳/۰۳ از ۵ بود.	سابقه کار در آی سی یو: $r = 0.168$, $p < 0.05$ سابقه کاری در بخش آی سی یو فعلی: $r = 0.158$, $p < 0.05$ سابقه کار در بخش آی سی یو و سابقه کار در بخش آی سی یو فعلی (زمان انجام پژوهش) با قصد ترک خدمت همبستگی مثبت آماری داشت. بین تیدگی اخلاقی با قصد ترک خدمت همبستگی معنی دار آماری وجود ندارد.
۱۴	مریم محمدزاده نوجه‌دهی	مقایسه تمایل به ترک خدمت پرستاران شاغل در بیمارستان- های مجری و غیر مجری طرح تعالی سازمان	مطالعه مقطعی از نوع توصیفی مقایسه‌ای	کلیه پرستاران شاغل در هشت بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران (مجری و غیر مجری طرح تعالی سازمان ۲۴۸ نفر)	بیمارستان‌های غیر مجری طرح تعالی سازمان: فیروزگر، شهید اکبر آبادی، حضرت رسول و روانپزشکی تهران بیمارستان‌های مجری طرح تعالی سازمان: روزه، جامع زنان، هاشمی‌نژاد و فارابی	پرسشنامه اطلاعات جمعیت- شناسی	میانگین و انحراف معیار تمایل به ترک خدمت پرستاران در بیمارستان- های مجری طرح تعالی $33/64 \pm 5.58$ در بیمارستان‌های غیر مجری طرح تعالی میانگین و انحراف معیار	تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های غیر مجری طرح تعالی بیشتر است.

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
							به ترتیب ۳۵/۵۹ ± ۴/۹۴ همچنین ۶/۲۱ درصد از پرستاران بیمارستان‌های غیر معجری و ۷/۱۸ درصد از پرستاران بیمارستان‌های معجری تمایل بالایی به ترک خدمت داشتند.	
۱۵	راضیه کمیلی	بررسی مقایسه‌ای تمایل به ترک خدمت، فرسودگی و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۱۳۹۵	مطالعه مقطعی از نوع توصیفی مقایسه‌ای	پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران با حداقل سابقه کاری ۶ سال (۳۶۲ نفر)	بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران	پرسشنامه مقیاس پیش-بینی ترک خدمت	تمایل به ترک خدمت قبل به ترتیب دارای میانگین و انحراف معیار ۱/1.141 ± ۷۴ و بعد از اجرای طرح به ترتیب دارای میانگین و انحراف معیار ۲/۲۵۲/۱ ± ۷۷۸	آزمون آماری تی تفاوت آماری معنی‌داری را بین میانگین‌های تمایل به ترک خدمت پرستاران، قبل و بعد از اجرای طرح نظام سلامت نشان می‌دهد. قبل از اجرا در سطح پایین بود و بعد از اجرا به سطح متوسط رسید.
۱۶	علیرضا نیک بخت نصرآبادی	بررسی میزان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آنها در پرسنل پرستاری بخش اورژانس	مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی	کلیه کارکنان زیر مجموعه پرستاری بخش اورژانس (۱۸۷ نفر)	بیمارستان‌های آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز	پرسشنامه	میانگین تمایل به ترک خدمت ۲/۵۹ از ۵	۱. تحلیل عاطفی فراوانی: $r = 0/062$, $p = 0/001$ شدت: $r = 0/059$, $p = 0/001$ ۲. مسخ شخصیت فراوانی: $r = 0/28$, $p = 0/001$ شدت: $r = 0/32$, $p = 0/001$ ۳. عدم موفقیت فردی فراوانی: $r = -0/034$, $p = 0/001$ شدت: $r = -0/023$, $p = 0/002$
۱۷	مهدی سبک‌رو	تعارض کار و خانواده: نقش به صورت	به صورت	پرستاران (زن و مرد) شاغل	بیمارستان‌های تهران	پرسشنامه	میانگین قصد ترک	حمایت سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
		ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)	پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است	در بیمارستان‌های تهران (۴۹۴ نفر)			خدمت ۲/۹۸	کاهش می‌دهد. تعارض خانواده کار و کارخانواده به صورت مثبتی، قصد ترک خدمت کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.
۱۸	سید رسول آقا داود	ارتباط رهبری اخلاقی با ترک خدمت پرستاران	مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی	۱۸۰ نفر از پرستاران رسمی و قراردادی	بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد	پرسشنامه	گزارش نشده	بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه معنی دار معکوس دارد ($\beta = -0.158$)، بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه معنی دار مستقیم دارد ($P = 0.000$)، $\beta = 0.155$ ، $P = 0.000$
۱۹	طهمورث هاشمی	نقش حمایت سازمانی بر رابطه استرس شغلی با ترک خدمت در پرستاران	پژوهش همبستگی	پرستاران دارای مدرک لیسانس (۲۸۰ نفر)	یک بیمارستان دولتی در اصفهان	پرسشنامه	میانگین ترک خدمت: ۲/۴۶ انحراف معیار ترک خدمت: ۱/۰۲	ابهام نقش، گرانباری و تعارض نقش، فرسودگی هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده
۲۰	حبیب‌اله دعایی	تحلیل و بررسی عوامل پیش-بینی کننده تعارض کار-خانواده و قصد ترک خدمت	توصیفی از نوع پیمایشی، تحلیلی	پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد (۱۰۰ نفر)	بیمارستان قائم (عج) مشهد	پرسشنامه	گزارش نشده	روابط معنادار و مثبتی بین متغیرهای تعارض بین افراد با قصد ترک خدمت و تعارض کار و خانواده نشان می‌دهد. حمایت سازمانی تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و تعارض کار و خانواده به صورت مثبتی قصد ترک خدمت پرستاران را تحت تاثیر قرار می‌دهد. رابطه معناداری میان تعارض کار و خانواده و گرانباری شغلی وجود دارد که قصد ترک خدمت کارکنان را افزایش می‌دهد.
۲۱	صدیقه سلیمی	تاب آوری و ارتباط آن با تمایل به ترک حرفه در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه	مطالعه مقطعی - توصیفی - تحلیلی	پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۴۰۰ نفر)	مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز	پرسشنامه استاندارد	میان امتیاز تمایل به ترک حرفه: ۲/۸۳	ارتباط آماری معنادار و معکوس بین دو متغیر تمایل به ترک خدمت و تاب آوری وجود دارد. رابطه معنادار مثبت بین وضعیت تأهل و مدرک تحصیلی
۲۲	نسیم علیپور	بررسی استرس‌زاهای شغلی به عنوان پیش‌بینی‌های قصد ترک شغل پرستاران	مطالعه همبستگی	تمام پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان (۴۵۵ نفر)	بیمارستان‌های دولتی همدان	پرسشنامه	میانگین قصد ترک شغل: ۴/۴ انحراف معیار قصد	از بین متغیرهای پیش‌بین (تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی، تلاش و پاداش) همه متغیرها غیر از حمایت قادر به پیش‌بینی قصد ترک شغل در پرستاران هستند. بیشترین توان پیش‌بینی به ترتیب مربوط است به متغیرهای: کنترل، تلاش، پاداش و تقاضاهای شغلی. در مجموع متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۱۵ درصد از واریانس قصد

ردیف	نویسنده	عنوان	روش انجام کار	نمونه پژوهش	محل انجام پژوهش	ابزار مورد استفاده	میزان تمایل به ترک خدمت	یافته ها
							ترک شغل در پرستاران را تبیین کنند.	
۲۳	محمدحسن دم- شناس	ارتباط بین دیسترس اخلاقی و تمایل به ترک خدمت	پژوهش توصیفی - مقطعی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جهرم	بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جهرم	پرسشنامه	ترک شغل: ۴/۱۳ میانگین تمایل به ترک خدمت پرستاران: ۳/۰۴ انحراف معیار: ۱/۱	نتایج آزمون اسپیرمن نشان داد که بین تمایل به ترک خدمت با دیسترس اخلاقی از نظر شدت و تکرار ارتباط معناداری وجود ندارد.
۲۴	فریبرز رحیم نیا	تاثیر بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر قصد ترک شغل پرستاران	از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده پیمایشی، تحلیلی است.	کلیه پرستاران بیمارستان- های دولتی تخصصی شهر مشهد (۱۸۰ نفر)	پنج بیمارستان تک تخصصی (زنان، اطفال، پیوند اعضا، سرطان و چشم)	پرسشنامه	گزارش نشده	اثرات مستقیم و غیرمستقیم و قصد ترک شغل مثبت بود. اثر تعدیل‌گر تناسب فرد با سازمان نیز در رابطه با قصد ترک شغل تأیید شد. بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر تعهد سازمانی اثر مثبت داشته و نهایتاً باعث کاهش قصد ترک شغل می‌شود.
۲۵	ماجد آریاپور	بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی با استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی سمنان	پژوهش کاربردی توصیفی پیمایشی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های دولتی (۲۰۶ نفر)	بیمارستان‌های دانشگاه‌های دولتی سمنان	پرسشنامه	میانگین تمایل به ترک خدمت: ۳/۵ انحراف معیار تمایل به ترک خدمت: ۰/۷۸	بین متغیرهای استرس و ترک خدمت رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.
۲۶	مسلم حسام	بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری پرستاران و تمایل به ترک حرفه پرستاری	مطالعه توصیفی تحلیلی	پرستاران سه مرکز آموزشی درمانی شهر گرگان (۱۶۷ نفر)	مراکز آموزشی درمانی پنجم آذر، دزیانی و طالقانی شهر گرگان	پرسشنامه	احتمال ترک حرفه: ۲۱/۴ درصد	کیفیت زندگی کاری، عزت نفس، زیبایی شناسی
۲۷	مهرنوش جعفری	رابطه استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهرهای منتخب استان گیلان در سال ۱۳۹۵	پژوهش توصیفی - همبستگی	پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها (۲۷۴ نفر)	دو بیمارستان دولتی (شهید نورانی تالش و شهید دکتر بهشتی آستارا) و سه بیمارستان خصوصی (گلزار رشت، آریا رشت و دکتر طاهری تالش)	پرسشنامه	میانگین تمایل به ترک شغل بیمارستان دولتی: ۰/۶۱ ± ۲/۳۱ میانگین تمایل به ترک کار بیمارستان خصوصی:	کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی

یافته ها		ابزار مورد استفاده	محل انجام پژوهش	نمونه پژوهش	روش انجام کار	عنوان	نویسنده	ردیف
عوامل مؤثر بر ترک خدمت	میزان تمایل به ترک خدمت							
	<p>۰/۷۶±۲/۷۳</p> <p>میانگین تمایل به ترک شغل (کل):</p> <p>۰/۷۴±۲/۵۶</p> <p>معناداری=۰/۰۰۱</p>							
<p>تنش اخلاقی</p> <p>جنسیت</p> <p>سابقه کار</p> <p>شیفت کاری</p>	<p>میانگین نمره تمایل به ترک خدمت:</p> <p>۳/۴۴</p> <p>انحراف معیار:</p> <p>۰/۹۴۸</p> <p>۹/۲۳٪ تمایل زیاد</p>	پرسشنامه	بیمارستان‌های شهید بهشتی، نکویی و کامکار	پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قم (۱۱۷ نفر)	پژوهش توصیفی-مقّطعی	بررسی ارتباط بین تنش اخلاقی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه	ترانه تقوی لاریجانی	۲۸
<p>تناسب فرد - گروه</p> <p>تناسب فرد - سازمان</p>	<p>ضریب پایایی قصد ترک شغل:</p> <p>۰/۷۷۷</p>	پرسشنامه	بیمارستان‌های تخصصی سرطان امید، سوانح طالقانی، سوانح کامیاب، کودکان اکبر، پیوند اعضا منتصریه، تخصصی چشم خاتم الانبیا(ص)، تخصصی کودکان دکتر شیخ، تخصصی روانی ابن سینا، تخصصی جراحی عروق علوی و تخصصی قلب دکتر شریعی	پرستاران رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد (۳۵۰ نفر)	پژوهش توصیفی	تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد	براتعلی نامدار بادللو	۲۹
<p>رضایت شغلی پرستاران هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق کاهش تمایل به رفتارهای هنجارشکنانه بین فردی و سازمانی کاهش ترک شغل منجر شد.</p> <p>پرستاران مرد، متاهل و کم سابقه، بیشتر از سایر پرستاران به هنجارشکنی سازمانی و ترک شغل تمایل داشتند.</p>	<p>میانگین تمایل به ترک شغل:</p> <p>±۲/۹۵</p> <p>۰/۹۰</p>	پرسشنامه	بیمارستان‌های دولتی استان یزد	پرستاران بیمارستان‌های دولتی استان یزد (۲۹۲ نفر)	مطالعه تحلیلی	اثر رضایت شغلی بر ترک شغل از طریق رفتارهای کاری هنجارشکنانه سازمانی پرستاران فردی و سازمانی	سعید مرتضوی	۳۰

یافته ها		ابزار مورد استفاده	محل انجام پژوهش	نمونه پژوهش	روش انجام کار	عنوان	نویسنده	ردیف	
عوامل مؤثر بر ترک خدمت	میزان تمایل به ترک خدمت								
						پرستاران			
	نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی با ضریب همبستگی ۰/۶۴ رابطه معنی دار آماری وجود دارد. تغییرات تمایل به ترک شغل توسط استرس شغلی و مؤلفه‌های آن قابل پیش بینی است. استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران زن نسبت به پرستاران مرد بسیار بالاتر می‌باشد. در حالی که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های خصوصی نسبت به پرستاران بیمارستان‌های دولتی اختلاف معنی دار آماری وجود ندارد.	گزارش نشده	پرستارنامه	بیمارستان‌های خصوصی و دولتی شهر شیراز	پرستاران بیمارستان‌های خصوصی و دولتی (۸۹۰ نفر)	نوع توصیفی و روش همبستگی	بررسی رابطه میان استرس شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر شیراز	حسن درویش	۳۱
	ارتباطی بین تاب‌آوری و تمایل به ترک حرفه در پرستاران مشاهده نشد.	میان تمایل به ترک حرفه ۳۵/۷۵ دامنه تغییرات ۵ تا ۶۰	پرستارنامه	بخش‌های ویژه بیمارستان- های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند (۲۵۰ نفر)	مطالعه توصیفی	ارتباط تاب‌آوری و تمایل به ترک حرفه در پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۷	ندا گرامی‌نژاد	۳۲
	متغیر تعارض کار-خانواده با ضریب بتای ۰/۴۲ به صورت مثبت و معناداری گرایش تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند.	میانگین ترک شغل: ۶/۷ انحراف معیار ترک شغل: ۱/۹	پرستارنامه	بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم آباد	پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم آباد (۲۲۰ نفر)	نوع توصیفی به روش همبستگی	رابطه بین تعارض کار- خانواده با مولفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن	علی فرهادی	۳۳

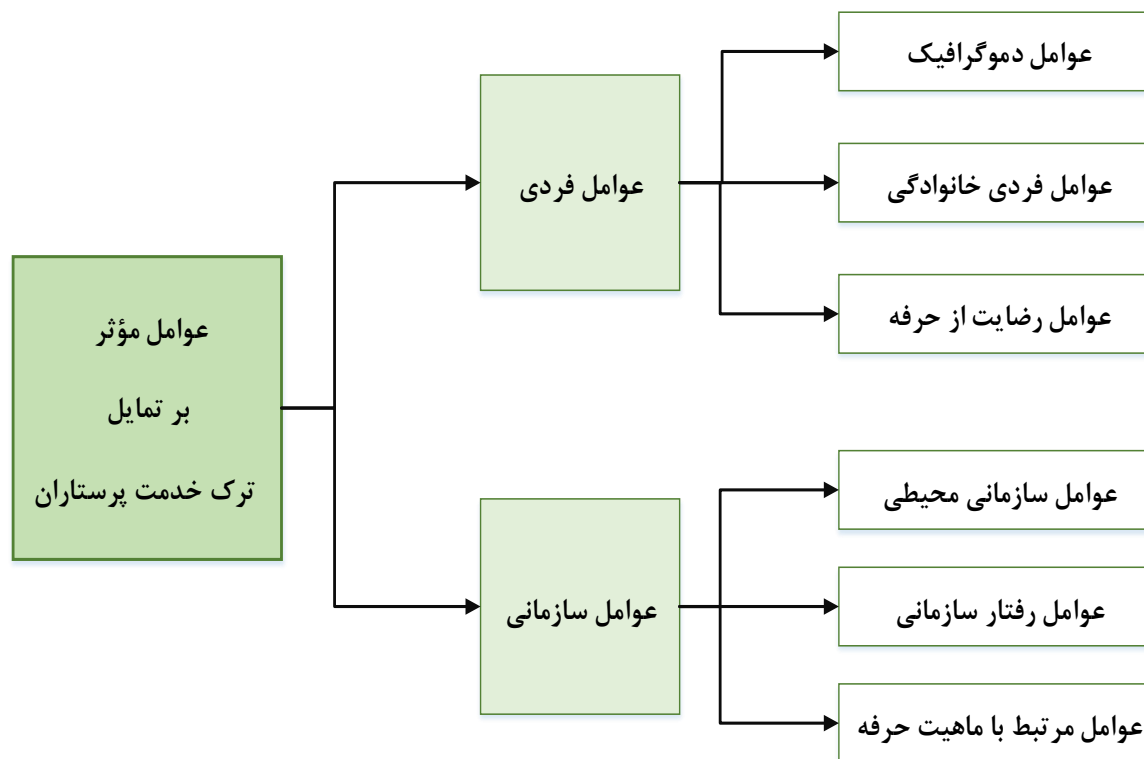
جدول ۳. عوامل مؤثر بر تمایل ترک خدمت پرستاران

طبقه	زیر طبقه	فرضیه غالب
عوامل دموگرافیک	سن (۱۲-۱۵)	در دو مطالعه رابطه این دو متغیر منفی و در دو مطالعه دیگر مثبت است.
	جنس (۱۶-۱۹)	به طور مساوی در دو مطالعه تمایل ترک خدمت مردان بیشتر بوده و در دو مطالعه دیگر تمایل ترک خدمت زنان بیشتر است.
	وضعیت تأهل (۲۰, ۲۱)	در یک مطالعه افراد متأهل تمایل بیشتری داشتند و در یک مطالعه دیگر افراد مجرد.
	تحصیلات (۲۱)	افراد با مدرک کارشناسی تمایل بیشتری به ترک خدمت داشتند.
	وضعیت استخدامی (۱۱, ۱۴)	افرادی که به طور رسمی استخدام شده بودند کمترین تمایل را به ترک خدمت داشتند.
	سابقه خدمت (۱۲, ۱۳, ۱۵, ۲۰, ۲۲, ۲۳)	در اکثر مطالعات سابقه خدمت رابطه مثبتی با ترک خدمت داشت و در بعضی موارد نیز رابطه منفی.
عوامل فردی - خانوادگی	شرایط فردی و جسمانی (۱۰)	تعدادی از افراد به دلیل بارداری و تعدادی کمی از افراد به دلیل ناتوان بودن در بیان مشکلات خود تمایل به ترک خدمت داشتند.
	دوجا کاری (۱۰)	علت ترک خدمت تعداد زیادی از افراد مشکلات ناشی از کار همزمان در دو مکان، مثل خستگی زیاد، اهمال در انجام وظیفه و دوری از خانواده بود.
	تغییر شرایط زندگی و اولویت خانواده بر شغل (۱۰)	تغییر شرایط زندگی مثل ازدواج و بارداری نقش مؤثری در ترک خدمت دارند.
	دوری مسکن از محل کار (۲۴)	دوری مسکن از محل کار یکی از عوامل ترک خدمت به حساب می آید.
عوامل سازمانی - محیطی	نوع بخش محل خدمت (۱۳)	بیشترین تمایل به ترک خدمت در بخش مراقبت ویژه اورژانس بوده است.
	شناخت هدفمند محیط کار سالم (۱۶)	از ابعاد محیط کار سالم، بعد شناخت هدفمند ارتباط معنادرار و معکوس با تمایل به ترک خدمت دارد. اما این ارتباط ضعیف است.
	جو حاکم بر سازمان (۱۰)	عواملی مانند پزشک سالاری، برخورد نامناسب پزشک، ریاست و سرپرستار با پرستاران باعث ایجاد جو نامناسب و در نهایت تمایل به ترک خدمت می شود.
	نوع مالکیت سازمان (۸, ۱۰)	در نیمی از مطالعات ترک خدمت در بیمارستان دولتی به دلیل بار کاری زیاد و سخت گیری، بیشتر است و در نیمی دیگر ترک خدمت در بیمارستان خصوصی به دلیل استرس شغلی بیشتر است.
	حجم زیاد کار (۱۰, ۲۲)	بار کاری زیاد و همچنین کمبود نیرو یکی از عوامل ترک خدمت به حساب می آید.
	نقش همکاران و محیط کار (۱۰)	نقش همکاران در محیط کار و برقراری ارتباط صمیمانه تأثیر زیادی در کاهش تمایل به ترک خدمت دارد.
	میزان تلاش (۲۵)	تلاش شامل تمام عواملی است که فرد در راستای انجام وظایف شغلی انجام می دهد و با ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری دارد.
	تناسب فرد - سازمان (۲۶, ۲۷)	ارتباط و میزان سازگاری بین اهداف، ارزش ها و نیازهای فردی با سیستم است و رابطه آن با ترک خدمت منفی و معنادار است.
	نوع شیفت (۱۲, ۱۸, ۲۸)	پرستاران شیفت ثابت و چرخشی تمایل کمتری به ترک خدمت و پرستاران شب کار و شیفت ثابت عصر تمایل بیشتری به ترک خدمت داشتند.
	پست سازمانی (۱۲)	بین پست سازمانی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.
	طرح تعالی سازمان (۲۹)	در بیمارستان های غیر مجری طرح تعالی سازمان تمایل به ترک خدمت بیشتر است.
	طرح تحول نظام سلامت (۳۰)	تمایل به ترک خدمت بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت افزایش یافته بود.
	بلا تکلیفی (۲۲)	بلا تکلیفی و نداشتن آینده مشخص باعث ایجاد احساس پوچی و ترک خدمت می شوند.
	ارزشیابی عملکرد پرستاران (۲۲, ۲۴, ۲۵)	توجه نکردن به نظرات پرستاران و نداشتن سیستم کنترل و نظارت دقیق باعث ارزشیابی نادرست پرستاران می شود که از عوامل ترک خدمت است.
ضوابط و مقررات (۲۲)	شفاف نبودن ضوابط و مقررات و مبهم بودن آنها در رشته پرستاری و عدم اجرای قوانین از عوامل ترک شغل هستند.	
شیوه مدیریت (۲۲)	مدیریت استبدادی، عدم تفویض اختیار و نداشتن احساس توانمندی از زمینه های ترک خدمت هستند.	

طبقه	زیر طبقه	فرضیه غالب
عوامل رفتار سازمانی	شرایط ارتقای شغلی پرستاران (۲۲)	فقدان شرایط ارتقای شغلی پرستاران باعث ترک خدمت آن‌ها می‌شود.
	حمایت (سرپرست، سازمان و همکار) (۱۰، ۱۷، ۲۰، ۲۴، ۳۱، ۳۲)	عدم برخورداری از حمایت سرپرستاران و مدیران، سازمان و همکاران و نداشتن روابط صمیمی و دوستانه از عوامل ترک خدمت هستند و با آن رابطه معکوس دارند.
	انگیزش در سازمان (۱۰، ۱۳)	انگیزه رابطه منفی با ترک خدمت دارد و افزایش انگیزه باعث افزایش بهره‌وری می‌شود.
	تاب آوری (۲۱)	پایداری در برابر آسیب‌ها و شرکت فعال فرد در محیط است که به پرستاران در مقابله با استرس کمک می‌کند و با ترک خدمت رابطه معکوس دارد.
	کیفیت زندگی کاری (۸، ۲۰)	کیفیت زندگی کاری و رضایت کارکنان از نیازهای مختلف خود، با ترک خدمت رابطه معکوس دارد.
	تعارض کار با خانواده (۱۷، ۳۲، ۳۳)	زمانی که فعالیت‌ها و تقاضاهای مرتبط با کار و خانواده با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند پیش می‌آید و با ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری دارد.
	رهبری اخلاقی (۱۴، ۳۴، ۳۵)	با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی دارد.
	استرس کاری (۸، ۱۷، ۱۹، ۳۱، ۳۴، ۳۶)	استرس کاری همبستگی مثبت و معنی داری با تمایل به ترک خدمت دارد.
	دسترس و تنش اخلاقی (۱۴، ۱۸)	دسترس و تنش اخلاقی رابطه مثبت و معنی داری با تمایل به ترک خدمت دارد.
	فرهنگ سازمانی (۳۷)	همبستگی معکوس و معناداری بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد.
عوامل رضایت از حرفه	رسالت (۳۷)	رسالت (نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز) همبستگی معکوس، متوسط و معناداری با ترک خدمت دارد.
	سازگاری (۳۷)	سازگاری (ارزش‌های بنیادین، توافق، انسجام و هماهنگی) همبستگی معکوس، متوسط و معناداری با ترک خدمت دارد.
	مشارکت (۳۷)	مشارکت (توانمندسازی، تیم‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها) همبستگی معکوس، متوسط و معناداری با ترک خدمت دارد.
	امنیت شغلی و حمایت سازمانی (۱۰)	امنیت شغلی و اطمینان از شرایط کاری مانند شرایط پس از بارداری باعث کاهش ترک شغل می‌شود.
	مسائل مالی (۱۰، ۱۳، ۲۲، ۲۴، ۲۵)	پایین بودن میزان حقوق دریافتی و پاداش از عوامل ترک خدمت هستند.
	رضایت شغلی (۲۰، ۲۲، ۳۸)	رضایت شغلی با تمایل به ترک خدمت رابطه معکوس دارد.
	دسترسی به امکانات رفاهی (۲۲)	عدم دسترسی به امکانات رفاهی از علل ترک خدمت به حساب می‌آید.
	نارضایتی همسر از حرفه (۲۲)	نارضایتی همسر از کار در حرفه پرستاری باعث ترک خدمت آنها می‌شود.
	تعهد به حرفه (۲۲، ۲۶)	تعهد به حرفه رابطه منفی با تمایل به ترک خدمت دارد.
	وضعیت بیمه (۲۲)	نامناسب بودن وضعیت بیمه از مشکلات پرستاران و از عوامل ترک خدمت است.
عوامل مرتبط با ماهیت حرفه	شناخت خانواده از حرفه پرستاری (۲۲)	ناشناخته بودن حرفه پرستاری برای خانواده در ترک پرستاران مؤثر است.
	نگرش جامعه به حرفه پرستاری (۲۲، ۲۴)	نگرش منفی جامعه به حرفه پرستاری موجب ترک خدمت آن‌ها می‌شود.
	جایگاه پرستاران در رسانه جمعی (۲۲)	تبلیغات نامناسب در مورد رشته در رسانه‌ها باعث پایین آمدن شأن پرستاری و در نهایت ترک خدمت می‌شود.
	تنش شغلی (۲۲)	تنش شغلی باعث افزایش بار کاری و ترک خدمت می‌شود.
	فرسودگی شغلی (۲۲، ۲۳، ۳۱)	احساس فرسودگی رابطه مثبتی با تمایل به ترک خدمت دارد.

فرضیه غالب	زیر طبقه	طبقه
انجام کارهای تکراری باعث خستگی و در نهایت ترک خدمت می‌شود.	انجام کارهای روتین (۲۲)	

شکل ۲، عوامل تعیین کننده بر ترک خدمت پرستاران را در دو دسته عوامل فردی (دموگرافیک، فردی - خانوادگی و رضایت از حرفه) و سازمانی (محیطی، رفتار سازمانی، و ماهیت حرفه) نشان می‌دهد.



شکل ۲: نقشه تماتیک عوامل مؤثر بر تمایل ترک خدمت پرستاران

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهند که موضوع ترک خدمت پرستاران مسأله‌ای جدی است، زیرا در اکثر مطالعات با توجه به میانگین‌های اعلام شده میزان تمایل به ترک حرفه پرستاران در حد متوسط و زیاد بوده است. در بررسی مطالعات خارج از کشور نیز درصد تمایل به ترک حرفه در طول ۱۲ ماه در لبنان ۴۳ درصد و در ایسلند و استرالیا نیز به ترتیب ۷۴ درصد و ۷۳ درصد گزارش شده است (۹). بنابراین، برای کاهش این آمار باید تدبیری اندیشید؛ زیرا میزان بالای ترک خدمت پرستاران مشکلات زیادی را در زمینه بهداشت و درمان ایجاد می‌کند.

در دسته عوامل دموگرافیک، سن، جنس، و تأهل به طور برابر در نیمی از مطالعات رابطه منفی و در نیمی دیگر رابطه‌ای مثبت با ترک حرفه دارند (۱۲-۲۰)؛ پس نمی‌توان به‌طور قطع بیان کرد که این سه متغیر بر ترک خدمت تأثیر مستقیم یا معکوس دارند. بنابراین نیاز به انجام مطالعات بیشتری در این زمینه به منظور کسب نتایج دقیق‌تر می‌باشد. علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد تمایل به ترک خدمت در افراد با استخدام رسمی کم‌تر دیده می‌شود (۱۱، ۱۴). در رابطه با سابقه خدمت نیز اکثر مقالات رابطه مثبتی را با ترک خدمت نشان داده‌اند؛ به این معنی که با افزایش سال‌های خدمت، تمایل به ترک شغل نیز افزایش می‌یابد و در برخی مطالعات، رابطه این دو متغیر، منفی به‌دست آمد (۱۲، ۱۳، ۲۳). نتایج مطالعه بارمیستر (Burmeister) و همکاران (۲۰۱۹) که دو متغیر سن و تجربه کاری را مورد بررسی قرار داده بود، نشان داد که تجربه کم پرستار و سن پایین از عوامل مهم غیبت و قصد ترک پرستار بودند (۹، ۳۹).

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر ترک خدمت پرستاران، عوامل فردی- خانوادگی است که در مطالعه

چان (Chan) و همکاران (۲۰۱۳) نیز بررسی شده بود (۴۰). در این دسته می‌توان به عواملی مثل بارداری، ازدواج، دوجا کاری و خستگی زیاد افراد، ناتوانی در تأمین نیازهای اولیه زندگی و در بعضی از موارد دوری مسکن از محل کار اشاره کرد (۱۰، ۲۰، ۲۱). هرچه این موارد بیشتر شوند، میزان تمایل به ترک حرفه نیز به دنبال آن افزایش می‌یابد.

عوامل سازمانی محیطی نیز از دیگر عوامل مؤثر بر ترک شغل به حساب می‌آیند. عواملی مانند جو نامناسب سازمان و پزشک‌سالاری، حجم زیاد کار و عدم تناسب پاداش با کار، نقش همکاران و محیط کار، سازگاری و تناسب داشتن فرد با محیط، ارزشیابی نادرست پرستاران و بازخورد نامناسب به آن‌ها از این دسته عوامل هستند (۱۰، ۲۲). عوامل رفتار سازمانی نیز دسته بعدی است که موضوعاتی مثل حمایت همکار و سرپرست، انگیزش در سازمان که کمبود آن باعث کاهش بهره‌وری می‌شود، تعارض کار خانواده که باعث تداخل تقاضاهای مرتبط با کار و خانواده می‌شود، کیفیت زندگی کاری، استرس کاری و غیره، از موارد مهم این بخش هستند که تأثیر زیادی بر تمایل به ترک خدمت می‌گذارند (۱۷، ۳۱، ۳۲). در مطالعه لی^۱ و همکاران نیز گفته شده است که رهبری می‌تواند بر قصد ترک خدمت پرستاران تأثیر بگذارد و می‌تواند با ایجاد یک محیط کار مناسب به کاهش میزان ترک حرفه کمک کند (۴۱).

از مهم‌ترین زیر مجموعه‌های عوامل رضایت از حرفه، رضایت شغلی است که با بررسی مطالعات مشخص شد که رابطه‌ای معکوس با ترک خدمت دارد و با افزایش رضایت از شغل، تمایل به ترک حرفه کاهش می‌یابد. به دلیل اهمیت بالای این متغیر، پنج مطالعه که در کشورهای دیگر انجام شده بود، بررسی

1- Lee

با متن کامل اشاره نمود و مقالات ایرانی انگلیسی زبان مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

بنا بر یافته‌های به‌دست آمده، عواملی مانند فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و میزان درآمد، در ترک خدمت پرستاران نظام سلامت ایران مؤثر هستند. بنابراین، مدیران می‌توانند با توجه به حمایت‌های مادی و معنوی پرسنل پرستاری از جمله ایجاد یک محیط دوستانه و برقراری رابطه‌ای صمیمی بین همکاران و سرپرستان، فراهم کردن امکانات مورد نیاز آن‌ها و توزیع مناسب شیفت‌های کاری به منظور کاهش فرسودگی و تنش و استرس شغلی و همچنین، ایجاد یک سیستم ارزشیابی درست و پاداش‌های متناسب با عملکرد، به کاهش ترک خدمت این گروه مهم کمک کنند.

ملاحظات اخلاقی

رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی

با توجه به مروری بودن مطالعه، کاربرد ندارد.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله، تضاد منافع مرتبط با نتایج پژوهش ندارند.

تشکر و قدردانی

کاربردها ندارد.

شد و در آن‌ها نیز عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مهم ترک خدمت بود (۹, ۴۲-۴۵). عوامل دیگر شامل امنیت شغلی، میزان حقوق دریافتی، میزان دسترسی به امکانات رفاهی و تعهد شغلی است که کاهش هر کدام از این متغیرها باعث افزایش تمایل به ترک حرفه می‌شود. در مطالعه هاگان و همکاران (۲۰۱۸) نیز حقوق، دستمزد و مزایا به طور قابل توجهی با طولانی‌تر بودن اشتغال در موقعیت فعلی مرتبط بودند (۳۹).

آخرین دسته عوامل، مرتبط با ماهیت حرفه است؛ در این دسته به شناخت کم خانواده نسبت به حرفه، نگرش منفی جامعه به پرستاران و جایگاه نامناسب آن‌ها در رسانه‌های جمعی اشاره می‌شود، که همگی از انگیزه‌های ترک شغل به حساب می‌آیند. تصویر اجتماعی پرستاران در مطالعه علیلو و همکاران (۲۰۱۷) از عوامل زمینه‌ای و تأثیرگذار در ترک خدمت بیان شده است (۴۶). همچنین فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین زیرمجموعه‌های این دسته محسوب می‌شود که رابطه مثبتی با ترک شغل دارد. این عامل در مطالعه‌های خارج از کشور نیز دارای اهمیت بالایی بود و رابطه مثبتی را بین فرسودگی شغلی و ترک خدمت نشان داده‌اند (۴۱, ۴۳-۴۵). از جمله محدودیت‌های مربوط به این مطالعه می‌توان به محدود بودن جست‌وجو به پایگاه‌های داده داخلی و استفاده از مقالات منتشر شده به زبان فارسی و

References

- Gabcanova I. The employees: The most important asset in the organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*. 2011;5(1):30-3.
- Ki J, Ryu J, Baek J, Huh I, Choi-Kwon S. Association between health problems and turnover intention in shift work nurses: Health problem clustering. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(12):1-12.
- Hoseini Esfidarjani S, Negarandeh R. A new view towards resolving the nursing shortage challenge. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery*. 2017;23(3):196-200.
- The International Council of Nurses. *Nursing Definitions*. Available from: <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions>; 2015.
- Behnia O, HosseinPour M, Zarea K. The analysis of the team working facilitating factors among nurses working in training centers affiliated with the University of Jondi Shapour in Ahvaz. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2017;24(4):247-55.

6. Islamic Republic of Iran, Ministry of Health and Medical Education. Nurse Definition. Available from: <https://webda.behdasht.gov.ir/> Nurse Definition.
7. Johari SS. Fereshteh Mehr: The ritual of nursing and visiting the patient in Islam. 1 ed. Ghom, Borhan: Islamic Research Center of Radio and Television; 2006.
8. Jafari M, Habibi Houshmand B, Maher A. Relationship of occupational stress and quality of work life with turnover intention among the nurses of public and private hospitals in selected cities of Guilan Province, Iran, in 2016. *J Community Health Res.* 2017;3(3):12-24.
9. Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MA, Lee E, Ferraresion A, et al. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: An international study. *Journal of Nursing Management.* 2019;27(1):143-53.
10. Arefi S, Sarkhosh S, Raoofi S. Explanation of the effective factors of job leave from nurses' point of view: A qualitative study. *Journal of Health Based Research.* 2019;5(1):13-28.
12. Khajehmahmood F, Mahmoudirad G. Survey tendency to leave service and its related some factors among nurses in Zabol University hospitals. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery.* 2017;6(1):73-83.
12. Hariri G, Yaghmaei F, Shakeri N. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Behesthi University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management.* 2012;1(3):17-27.
13. Abasszadeh A, Nakhaee N, Borhani F, Roshanzadeh M. Assessment tendency of clinical nurses to leave the profession: A case study. *Quarterly Journal of Nursing Management.* 2014;2(4):71-9.
14. Hashemi E, Barkhordari-Sharifabad M, Salaree MM. Relationship between ethical leadership, moral distress and turnover intention from the nurses' perspective. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine.* 2020;13(1):552-63.
15. Sharifzadeh F, Mohammadi Mahmoudi A, Alizadeh H, Khani Pordanjani S, Heshmati F. Relationship between work-family conflict and intention to leave among nurses. *Iran Journal of Nursing.* 2014;27(87):23-33.
16. Hoseini-Esfidarjani S-S, Negarandeh R, Janani L, Mohammadnejad E, Ghasemi E. The intention to turnover and its relationship with healthy work environment among nursing staff. *Hayat Journal.* 2018;23(4):318-31.
17. Doaei H, Pour S, Kharidar F. Analysis of predictors of work-family conflict and intention to leave (case study): Nurses of Ghaem Hospital in Mashhad. *Journal of Social Sciences.* 2013;2(9):63-88.
18. Larijani TT, Jodaki K. The Relationship between moral distress and nurses' turnover intention in intensive care unit nurses. *Medical Ethics Journal.* 2020;14(45):1-12.
19. Darvish H, Shabani F. Investigating the relationship between job stress and the tendency to leave the job in nurses of public and private hospitals in Shiraz. *Advances in Nursing and Midwifery.* 2013;22(17):29-36.
20. Ahmadi SAA, Mobaraki H, AskariNejad M. Assessment of the factors influencing the nurses' intention to leave their job. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences.* 2012;17(1):99-108.
21. Salimi S, Pakpour V, Feizollahzadeh H, Rahmani A. Resilience and its association with the intensive care unit nurses' intention to leave their profession. *Hayat.* 2017;23(3):254-65.
22. Atashzadeh Shoorideh F, Rasouli M, Zagheri Tafreshi M. Nurses' turnover process: A qualitative research. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences.* 2020;3(1):62-79.
23. Nikbakht N, Salari A, Hosseinpour M, Yekaninejad M. Study the rate of burnout and intention to leave and their relationship among emergency department nurses. *Nursing Research.* 2014;9(3):19-29.
24. Houshmand B, Sayf H, Nikbakht N. Survey of nurse burnout in a 10 years period. *Teb va Tazkieh.* 2005;55(1):10-20.
25. Alipour N, Asady Fakh A, Mahdiyoun SA. Study of occupational stress as predictors of nurses' intention to leave. *Iranian Journal of Ergonomics.* 2018;6(1):58-64.
26. Rahim Nia F, Aref M. The effect of internal marketing and job rotation on nurses' turnover intention. *Iran Journal of Nursing.* 2014;27(89):50-60.
27. Namdar Badloo BA, Shirazi A, Maharati Y. The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. *Horizons of Medical Education Development.* 2019;10(1):10-9.

28. Graminejad N, Kazemimajd R, Hosseini M. Association between resilience and intention to leave profession in critical care nurses in educational hospitals of Birjand University of Medical Sciences in 2018: A descriptive study. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*. 2020;18(11):1103-14.
29. Mohamadzadeh Nojehdehi M, Rafii F, Ashghali-Farahani M, Bahrani N. Comparing nurses' intention to leave in hospitals of execute/non-execute organizational excellence model. *Iran Journal of Nursing*. 2014;27(88):46-55.
30. Komili R, Adhami Mogadam F, Sahebzamani M. The comparative study desire to quit serving of nurses, exhaustion and job satisfaction in nurses working in hospitals of tehran university of medical sciences before and after implementation of the health care reform plan. *Journal of Healthcare Management*. 2018;8(4):51-9.
31. Hashemi T, Golparvar M. The role of perceived organizational support on relationship between job stress and emotional exhaustion with turnover among nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2016;4(3):29-39.
32. Sabokro M, Baghbani S, Amiri AN, editors. *Work-family conflict: The role of organizational supportive perception in turnover intention: Case study of nurses of Tehran's hospitals*. Proceedings of the International Conference on Management, Leadership and Governance; 2013.
33. Farhadi A, Movahedi Y, Nalchi M, Daraei M, Mohammadzadegan R. The relationship between work-family conflict, burnout dimensions and intention to leave among female nurses. *Iran Journal of Nursing*. 2013; 26(86):34-43.
34. Ganji-Arjenaki M, Dalvi M. The impact of ethical leadership on job stress and occupation turnover intention in nurses of hospitals affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord Uuniversity of Medical Sciences*. 2014;16(1):121-8.
35. Aghadavood SR, Ganji M. The impact of ethical leadership on nurses' abandonment. *Aflak*. 2018;11(38):40-52.
36. Ariapour M, Irandoost M. The study of the relationship between individual characteristics and occupational stress and the tendency to leave job among the nurses working in the university hospitals of Sanandaj city. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*. 2016;1(4):48-56.
37. Sadeghi A, Mohseni Fard J, Poorolajal J. The correlation between organizational culture and nurses' turnover intention in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management*. 2018;6(6):37-45.
38. Mortazavi S, Rajabipoor Meybodi A. Effect of job satisfaction on turnover by organizational and personal norm breaking behaviors in nurses. *Journal of Inflammatory Disease*. 2013;17(1):55-60.
39. Hagan J, Curtis Sr DL. Predictors of nurse practitioner retention. *J Am Assoc Nurse Pract*. 2018;30(5):280-4.
40. Chan ZC, Tam WS, Lung MK, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(4):605-13.
41. Lee HF, Chiang HY, Kuo HT. Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(1):52-65.
42. Sasso L, Bagnasco A, Catania G, Zanini M, Aleo G, Watson R, et al. Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(5):946-54.
43. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*. 2015;5(9):83-8.
44. Chen Y-C, Guo Y-LL, Chin W-S, Cheng N-Y, Ho J-J, Shiao JS-C. Patient-nurse ratio is related to nurses' intention to leave their job through mediating factors of burnout and job dissatisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(23):48-54.
45. Shin S, Park J-H, Bae S-H. Nurse staffing and nurse outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Outlook*. 2018;66(3):273-82.
46. Alilu L, Zamanzadeh V, Valizadeh L, Habibzadeh H, Gillespie M. A Grounded theory study of the intention of nurses to leave the profession. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2017;25(1):94-9.

Original paper

Factors Influencing Nurses' Intention to Leave Profession in Iran: A review study**Aida Javanmardi¹, Farideh Sadat Jalali², Sajad Delavari^{3*}**

1- MSc Student in Health Services Management, Department of Health Services Management, School of Health Management and Information Science, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. aida.javanmardii.1378@gmail.com, 0000-0002-5367-9454

2- Ph.D. Student in Health Services Management, Department of Health Services Management, School of Health Management and Information Science, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. fs.jalali@yahoo.com, 0000-0002-2009-840X

3- Assistant Professor of Health Services Management, Department of Health Services Management, School of Health Management and Information Science, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. sajadd@gmail.com, 0000-0002-5539-9026

Abstract:

Background and Aim: Nurses turnover imposes heavy costs on health systems. There are several factors that increase their intention to leave their jobs. The aim of this study is to identify the factors affecting nurse's turnover in Iran through a scoping review.

Material and Methods: This study is a scoping review. Persian published papers were searched in Magiran databases. After screening, 33 related articles were found which fulfill the inclusion criteria. Then, the factors affecting nurses' leaving in Iran were extracted.

Results: By examining different studies, the factors affecting nurses' leaving were divided into six general categories: demographic factors, individual and family factors, environmental organizational factors, organizational behavior factors, job satisfaction factors, and factors related to the nature of the profession.

Conclusion: The results of this study showed that the average tendency of nurse's turnover is moderate and high. Factors such as burnout, job satisfaction, and income can be considered as important factors in the leaving job by nurses in Iran health care system.

Keywords: Nurse, Personnel turnover, Iran