



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

FATORES QUE FACILITAM E DIFICULTAM A MIGRAÇÃO DE ENFERMEIROS NO CENÁRIO DE MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO INTEGRATIVA

*¹Francisca Andreza de Melo, ¹Guilherme Mota de Rezende, ¹Jackson Antônio Bezerra da Silva Júnior and ²Jonas Sâmí Albuquerque de Oliveira

¹Discentes do Curso de Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Campus Natal - RN, Brasil

²Enfermeiro, Doutor em Enfermagem, Professor adjunto do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Campus Natal - RN, Brasil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 17th August, 2019
Received in revised form
06th September, 2019
Accepted 14th October, 2019
Published online 20th November, 2019

Key Words:

Human Migration; Nursing; Employment.

*Corresponding author:

Francisca Andreza de Melo

ABSTRACT

The present study aimed to identify the main facilitators and difficulties related to the migration of nurses, found in the national and international literature, in the last five years. This is an integrative review, with search of articles published in the Latin American and Caribbean Literature in Health Sciences databases, Public/Publish Medline and Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature, which resulted in the selection of thirty-three articles to compose the synthesis matrix. The findings evidenced the presence of several political, social and individual factors that facilitate or hinder the migration to nurses, being the majority of individual order, being able to divide them into external and internal, being the majority related to individual factors. It is concluded that most facilitators are individual, where nurses seek better professional development and better remuneration in other countries.

Copyright © 2019, Francisca Andreza de Melo et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Francisca Andreza de Melo, Guilherme Mota de Rezende, Jackson Antônio Bezerra da Silva Júnior and Jonas Sâmí Albuquerque de Oliveira. 2019. "Fatores que facilitam e dificultam a migração de enfermeiros no cenário de mercado de trabalho: revisão integrativa", *International Journal of Development Research*, 09, (11), 31127-31132.

INTRODUCTION

A migração é um processo caracterizado pela mobilização ou deslocamento de indivíduos de um lugar com destino a outro, independentemente da extensão, da composição ou das causas. Na ocorrência deste fenômeno dentro de um país, classifica-se como migração interna. Quando o destino é para outro, incluindo a transposição de fronteiras internacionais, denomina-se externa, segundo a Organização Internacional para as Migrações (2009). Vários são os condicionantes e determinantes para a explicação da ocorrência da migração em um contexto do mundo globalizado que se relacionam às oportunidades de inserção no mercado de trabalho no cenário do mundo do trabalho do século XXI. Estas explicações são justificadas por situações da ordem individual, quando há desejos dos enfermeiros em oportunidade que favorecem ao reconhecimento e o crescimento profissional. Além disso, a migração pode acontecer por motivos da ordem social, a partir da saída de países que estão passando de forma transitória ou

por tempo prolongado, de crises econômicas para outros com melhores oportunidades de ganhos financeiros. Destaca-se ainda, o condicionante histórico-estrutural, que diz respeito ocorrência da migração por situações de conflitos religiosos ou de instalação de guerras (Dota and Queiroz, 2018). Ao se referir ao mercado de trabalho para os profissionais de enfermagem, esta categoria pode enfrentar situações desanimadoras e insatisfatórias em seus empregos, como salários precários, péssimas condições de trabalho, ambientes insalubres e perigosos, além da falta de oportunidades, sendo estas situações consideradas como fatores de repulsão, que os levam a deixar o seu país. Há também os fatores de atração, onde estes indivíduos deixam o seu país de origem em busca dos atrativos no país de destino, como busca por melhores salários ou por almejar um maior desenvolvimento profissional (OIM, 2009). No entanto, apesar dos motivos e intenções que levam ao processo migratório, este pode apresentar facilitadores e dificultadores para que um indivíduo consiga se deslocar. A facilitação da migração diz respeito a medidas que

acolhem ou incentivam este fenômeno, tornando as viagens mais cômodas e fáceis. Algumas destas medidas podem abranger a uniformização do procedimento de requisição de vistos e políticas públicas que reconhecem a necessidade de desenvolvimento interno de um país (OIM, 2009). Os fatores dificultadores, por sua vez, envolvem recursos escassos, falta de apoio do país de origem, políticas de controle migratório cada vez mais opressivas, com alto grau de seletividade; além das incertezas, medos e privações quando já o indivíduo já está instalado no país de destino, ou que este imagina que irá confrontar (Granada *et al.*, 2017). Esta revisão objetivou analisar quais evidências disponíveis na literatura nacional e internacional acerca dos fatores que facilitam e dificultam o processo de migração para os profissionais de enfermagem.

METODOLOGIA

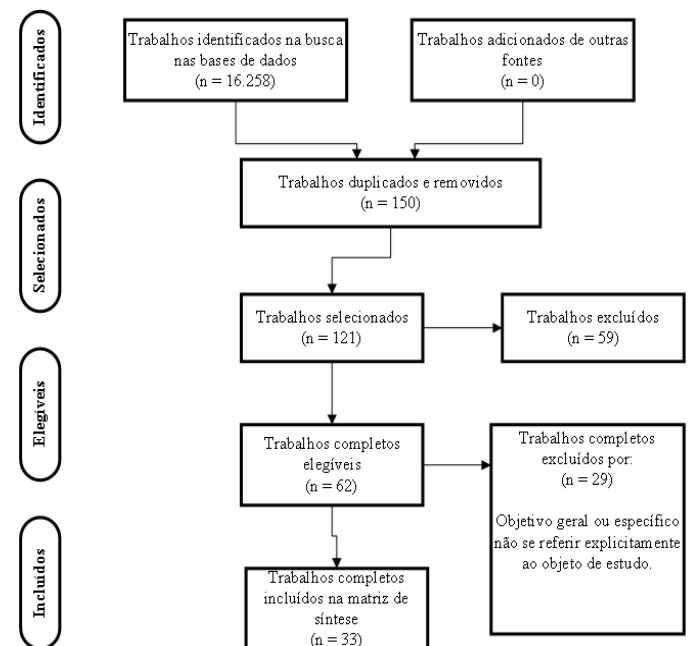
Trata-se de um estudo de revisão integrativa de literatura, que está fundamentada nos estudos de Whittemore e Knafl (2005), afim de organizar as evidências encontradas na literatura nacional e internacional sobre os fatores que facilitam e dificultam a migração de enfermeiros, utilizando-se o referencial dos autores para a construção de um protocolo de revisão integrativa. As revisões integrativas consistem em uma metodologia que permite contribuir para o aprofundamento do conhecimento acerca de um determinado tema através de rápido acesso, de forma sistemática e ordenada, sendo assim, é uma importante ferramenta na comunidade acadêmica e científica (Ahn and Kan, 2018). As seguintes etapas foram realizadas: reconhecimento do tema e escolha da questão da pesquisa; escolha dos critérios para exclusão e para inclusão; busca nas bases de dados; categorização e organização dos estudos incluídos; avaliação dos estudos incluídos na revisão; interpretação das evidências encontradas; apresentação da revisão e a síntese do conhecimento.

A questão norteadora foi: “Quais as evidências encontradas na literatura nacional e internacional acerca dos fatores facilitadores e dificultadores da migração para os profissionais de enfermagem?”.

Os critérios de inclusão escolhidos foram: artigos completos, originais, revisões de literatura, ensaios teóricos, relatos de experiência; e ter sido publicado dentro do período de 2013 a 2018. Os critérios de exclusão foram: estudos que fugissem a temática; estudos repetidos; artigos em outras línguas que não português, inglês e espanhol e artigos publicados anteriormente ao ano de 2013, teses e dissertações.

As bases digitais selecionadas para a busca dos estudos foram: LILACS (*Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde*), PUBMED (*Public/Publish Medline*) e CINAHL (*Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature*). Utilizou-se exclusivamente termos baseados nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): “Enfermagem”, “Migração Humana”, “Emigração e Imigração”, “Emigrantes e Imigrantes”, “Mercado de Trabalho”, e os descritores do *Medical Subject Headings* (MeSH) utilizados foram “Nursing”, “Human Migration”, “Emigration”, “Immigration” e “Employment”. A busca e seleção dos artigos foram realizados pelos pesquisadores responsáveis dentro da infraestrutura de uma Universidade Federal, entre o período de 18 de agosto de 2018 e 31 de outubro do mesmo ano.

Como ilustrado na Figura 1, os trabalhos foram selecionados a partir da leitura do título e palavras-chave, resumo e leitura do texto na íntegra, respectivamente.



Fonte: Elaboração própria segundo o modelo PRISMA.

Figura 1. Estratégia de busca, segundo PRISMA, para seleção dos estudos encontrados

Após a construção da matriz de síntese, as evidências foram organizadas e codificadas utilizando-se do auxílio de um software para análises qualitativas: o *Atlas.ti 7.0 (Qualitative Research and Solutions)*. Para melhor visualização e organização dos resultados, foram selecionados recortes dos textos (*quotations*), consideradas unidades de registro a qual são atribuídos códigos (*codes*) estabelecidos antes e durante a análise dos dados. Em seguida, foi realizada a organização em unidades temáticas, também conhecidas por “famílias”. As categorias temáticas e redes de organização foram utilizadas para caracterizar quais eram os fatores que facilitam e dificultam a migração para enfermeiros.

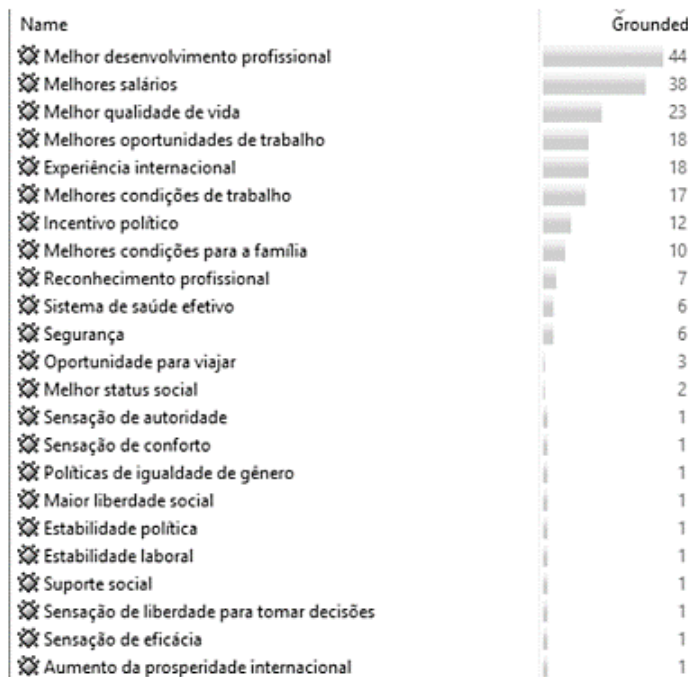
RESULTADOS

Os resultados foram apresentados, discutidos e organizados em três categorias: o perfil dos estudos sobre a migração dos enfermeiros, os fatores externos que facilitam e dificultam a migração e os fatores internos que facilitam e dificultam a migração.

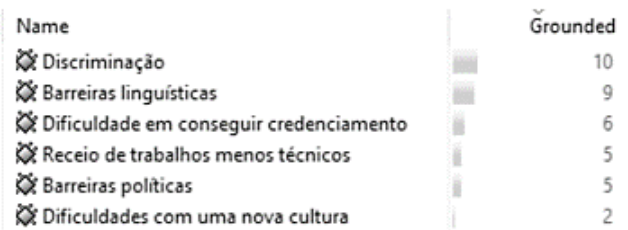
Perfil dos estudos sobre a migração de enfermeiros

Dentre os artigos, a maioria foi encontrado na PUBMED, que forneceu 52% (17) dos artigos selecionados enquanto que na CINAHL, 45% (15) de trabalhos foram selecionados, e apenas 3% (1) da LILACS. Considerando a produção por ano, a maioria dos artigos eram do ano de 2017, que contribuiu com 24% (8), tendo 2016 e 2014 contribuído igualmente cada um com 21% (7). Do ano de 2013, 18% (6) estudos foram encontrados, enquanto que 2018 e 2015 tiveram as menores contribuições para a construção da matriz de síntese, com 9% e 6% respectivamente. No que se refere aos tipos de estudos mais adotado pelos autores em suas metodologias, grande parte utilizou de entrevistas (estruturadas e semiestruturadas) e

Facilitadores externos



Dificultadores externos



Fonte: Originado da pesquisa utilizando-se os recursos do Atlas.ti

Figura 2. Quantidade de *codes* atribuídos às famílias fatores internos e externos que favorecem a migração, respectivamente

questionários como metodologia em suas pesquisas, sendo as entrevistas responsável por 36% (12) dos artigos selecionados, e questionários 18% (6). Dessas 33 produções científicas, 94% (31) são escritos em inglês e apenas 6% (2) em português.

Fatores externos que facilitam e dificultam a migração

Os fatores são reconhecidos como externos quando dizem respeito ao país de destino, ou seja, ao país na qual o enfermeiro irá ou deseja migrar. São considerados facilitadores por serem atrativos existentes nesses países e dificultadores quando se tem desafios no processo de migração, como aqueles que o profissional teme encontrar no país de destino, alterando suas decisões, ou que os impedem de conseguir entrar no país (OIM, 2009). Na Figura 2, observa-se a quantidade de vezes que cada fator foi citado e/ou discutido dentre os 33 artigos selecionados. Dentre as evidências agrupadas nesta categoria, as mais abordadas nas publicações têm relação aos facilitadores, dizem respeito à motivos de ordem individual como motivação para a migração. A busca por melhor desenvolvimento profissional, pela experiência internacional e ou pela oportunidade de viajar para países diferentes, inclina o enfermeiro a migrar uma vez que uma boa qualificação pode abrir mais portas no mercado de trabalho e mais reconhecimento profissional (Asadi *et al.*, 2017). A oferta e a busca por melhores salários, melhor qualidade de vida e melhores oportunidades de trabalho em outros países são fatores atrativos para os enfermeiros. Uma remuneração satisfatória e adequada para esses profissionais os permite usufruir uma melhor qualidade de vida, além de oferecer melhores condições para suas famílias e para a educação de seus filhos (Reardon and George, 2014; Thomas *et al.*, 2017). O *code* melhor qualidade de vida é o terceiro fator explicados pelos artigos do estudo. Associa-se ainda à uma boa remuneração e as boas condições para aquisição de bens materiais.

Melhores condições de trabalho também é apontado como um fator importante para aquisição de uma melhor qualidade de vida (Vafeas and Hendricks, 2018). O incentivo político como um facilitador externo para a realização da migração, foi o sétimo mais encontrado neste estudo. Em alguns países, tal como alguns do Reino Unido (Murphy *et al.*, 2016; Azeez *et al.*, 2008) este tipo de incentivo já é realidade, que pode ser facilitando a obtenção de vistos, como lecionando como se consegue migrar. A discriminação, seja cultural, religiosa ou relacionado ao gênero, é tida como um importante fator externo que faz o profissional repensar a migração, tornando-se uma barreira cultural. As barreiras linguísticas existentes no país de destino, podem reter os enfermeiros em seus países de origem e foi o segundo fator dificultador mais encontrado (Azeez *et al.*, 2008; Salami *et al.*, 2014; Salami *et al.*, 2018; Garner *et al.*, 2015; Moyce *et al.*, 2016; Pung *et al.*, 2017; Vafeas and Hendricks, 2018; Silva *et al.*, 2016; Rodriguez *et al.*, 2014). O terceiro achado mais citado foi referente a dificuldade em conseguir credenciamento como um dificultador do processo de migração. Este está relacionado a falta de informação acerca de como migrar, como facilitar este processo e às barreiras políticas, pois por parte do país de destino, não há apoio e/ou esclarecimentos acerca de como conseguir vistos (Moyce, *et al.*, 2016; Silva, *et al.*, 2016; Rodríguez, *et al.*, 2014; Szpakowski, *et al.*, 2016).

Fatores internos que facilitam e dificultam a migração:

Esta categoria, por sua vez, aborda os as evidências entendidas como aquelas que estão relacionados ao país de origem deste profissional. Podem ser consideradas facilitadores quando em seus empregos não há satisfação e a migração é um meio para buscá-la, ou quando há incentivo político, e dificultadores quando não se deseja a migração por contentamento em seu emprego onde reside. Na Figura 3, observa-se a quantidade de vezes em que aparecem os fatores, segundo o estudo.



Fonte: Originado da pesquisa utilizando-se os recursos do *Atlas.ti*.

Figura 3. Quantidade de *codes* atribuído às famílias fatores internos e externos que dificultam a migração, respectivamente

Os facilitadores internos descritos pelos autores que constituíram a matriz de síntese deste estudo, relacionam-se às péssimas condições laborais que estes enfermeiros vivenciam. Esta situação foi promulgada no estudo de Brewer e Kovner (2014), quando os atributos do trabalho são negativos no país de origem, há uma tendência a migração dos profissionais. A carga horária exaustiva, elevado quantitativo de pacientes para poucos profissionais, baixos salários, falta de segurança no ambiente de trabalho, alto nível de stress, dentre outros fatores, levam aos enfermeiros a ficarem insatisfeitos e/ou frustrados, pela não correspondência de suas expectativas e valores no ambiente de trabalho, e por consequência, a analisar a opção de migrar.

DISCUSSÃO

As motivações facilitadoras internas ou externas, diz respeito, principalmente, à ordem individual e pessoal. Para tanto, destaca-se a procura por melhores oportunidades e condições de trabalho, além do desenvolvimento profissional. Este cenário justifica-se pelo melhoramento do currículo dos enfermeiros que vivenciaram a oportunidade da experiência internacional, pois tiveram acesso as diferentes realidades de trabalho e diferentes sistemas de saúde que influenciam sua qualificação profissional. Este incremento internacional na qualificação profissional impulsionam os enfermeiros apresentarem destaque na inserção no mercado de trabalho em seu país de origem (Vafeas and Hendricks, 2018; Brewer and Kovner, 2014; Castro, 2016). Pela sua visibilidade econômica, cerca de 50,5% dos enfermeiros tendem a buscar um melhor desenvolvimento profissional nos Estados Unidos (Lee and Moon, 2013). A promessa de melhores salários em países mais desenvolvidos ocidentais, é um importante determinante para a migração de enfermeiros da Índia, unindo-se ao fato de haver altas cargas de trabalho em hospitais no país. Uma vez que a procura por melhores salários ser um dos principais fatores que levam aos enfermeiros a migrarem, a frustração frente à um pagamento que não atende suas necessidades e ambições, tendem a favorecer a migração desta categoria de profissionais. Isso poderia ser amenizado pelo fortalecimento e planejamento do sistema de saúde do país de origem, o que reteria esses profissionais e não causaria um fenômeno chamado fuga de cérebros que é a emigração de indivíduos instruídos e dotados, do seu país de origem para um segundo por motivos de conflitos ou insatisfação (OIM, 2009; Lee and Moon, 2013; George and Rhodes, 2017).

Likupe (2013) em sua pesquisa entrevistando enfermeiros, apontou que este diferencial no salário permite que alguns profissionais enviem dinheiro para suas famílias, na oportunidade de oferecer melhores condições de vida. Uma vez que a mão de obra em enfermagem é predominantemente feminina, a sensação de responsabilidade materna aparece como importante fator que favorece a migração. Essas enfermeiras não estão satisfeitas com o salário e condições de trabalho encontrado em seus países de origem (Salami *et al.*, 2014; Salami *et al.*, 2018). Quanto a questão da segurança, o fator crime e violência, foi o terceiro mais abordado como um condutor para a migração, uma vez que afeta sua segurança e integridade pessoal e familiar. No caso da Índia, as enfermeiras relatam como condições inseguras de trabalho, o fato de terem que trabalhar em áreas afastadas sem sinal de celular e internet, além de tocar em estranhos do sexo masculino, trabalhos noturnos, o que culturalmente é tido como promiscuidade. Garner (2015), em sua pesquisa, enfatiza que muitas políticas para garantir a segurança das enfermeiras são apenas para evitar a mídia e má publicidade, como se a segurança delas fossem de assunto secundário (Vafeas and Hendricks, 2018; Azeez *et al.*, 2008; Likupe, 2013; Poppe *et al.*, 2016).

Relacionado ao mercado de trabalho, as piores oportunidades de trabalho no país de origem, que aborda a dificuldade em conseguir se inserir no mercado de trabalho ou ter que aceitar trabalhos com péssimas condições, a fim de obter sustento. Aponta-se que no Quênia, se treina muitos enfermeiros e que a maioria não consegue ser empregada em seu país, restando a migração como solução do problema (Silva *et al.*, 2016; Likupe, 2013). Referente ao idioma, a compreensão da língua falada, além de ser uma habilidade requerida em muitos processos de migração, também é um fator necessário para o entendimento e a execução de um bom cuidado. Na pesquisa realizada por Lee (2016) quando alguns estudantes foram questionados acerca das barreiras para migração, um total de 71% responderam que a não proficiência em uma língua é uma barreira importante que impedem a migração. Quando não se tem a fluência, nota-se ansiedade frente ao trabalho no dia a dia (Geun *et al.*, 2018). Em alguns casos encontrados no estudo, a discriminação quanto a língua, raça, religião, ou relacionado ao gênero, se faz presente no ambiente laboral de muitos enfermeiros, os fazendo não optarem pela migração. A discriminação por parte de pacientes, visitantes, colegas e supervisores, acaba por ser uma barreira para conseguir alguma promoção e causa direta da marginalização no

ambiente de trabalho. Há certa relutância a dar queixas em alguns casos por medo de isolamento por colegas de trabalho ou perderem seus empregos (George and Rhodes, 2017; Garner *et al.*, 2015). Existe também o sentimento de receio de trabalhos menos técnicos, que diminuam o desejo de migração. Alguns receios apontados dizem respeito ao cuidado de idosos, onde enfermeiros apontam que existem outros profissionais para a realização deste tipo de cuidado; diminuição do seu posto de trabalho, onde a experiência internacional não compensa a satisfação tida em seu país de origem. A não utilização das habilidades profissionais também é sentida pelos enfermeiros que temem a discriminação (Reardon and George, 2014; Salami *et al.*, 2018; George and Reardon, 2013). Em relação às condições internas que dificultam a migração, o principal fator classificado foi o receio da distância da família, que é frequentemente definido como sentimento de saudade. Representa grande dificuldade dos profissionais em lidarem com a possível perda da sensação de apoio da família, terem casamentos e filhos, o que pode levar a limitação da migração, além de preocupação e desespero. A sensação de acolhimento provida pela família é principal fator que faz com que os profissionais tendam a permanecer no país de origem ou de retorno ao país de origem (Poppe *et al.*, 2016; Geun *et al.*, 2018).

O segundo principal elemento interno encontrado foi satisfação com o trabalho. Os locais de trabalho no país de origem do migrante, oferecem maior tempo para a construção de relações interpessoais com colegas de trabalho e mesmo com os próprios pacientes. Essas relações pesam na decisão de migrar do profissional, de maneira a inclinar sua decisão para a não migração (Geun *et al.*, 2018; Shojaeimotlagh *et al.*, 2018). Em terceiro lugar, um dos dados mais citados pelos autores pode ser definido como obrigações contratuais com o país de origem. De acordo com Reardon (2014), um grupo de enfermeiras referiu a sensação de estarem retidas ao país de origem. Isso se deve ao fato, de terem que cumprir contratos firmados com os departamentos de saúde de seu país, o que inclui por consequência a sua permanência no país (George and Reardon, 2013; Poppe *et al.*, 2016; Ortiga YY, 2014). Os fatores amor pela terra de origem e a sensação de dívida com a terra de origem, dizem respeito ao patriotismo e o agradecimento, e são responsáveis pela retenção de enfermeiros em seu país de origem. Alguns agradecem a oportunidade de poder estudar e se graduar, desejando contribuir para o crescimento de país (Salami *et al.*, 2014).

CONCLUSÃO

Os elementos internos facilitadores da migração dizem respeito às péssimas qualidades de trabalho, a baixa remuneração, a falta de segurança, a violência no local de origem e falta de oportunidades de emprego na região de origem. Por outro lado, os fatores internos que dificultam a migração dizem respeito à obrigação contratual com seu país, amor pela terra de origem e principalmente, receio da distância familiar que o processo migratório pode gerar. Quanto aos fatores externos que favorecem a migração, a maior parte dos achados dizem respeito à busca por melhores condições de trabalho e desenvolvimento profissional, onde os enfermeiros acreditam que sua satisfação profissional e pessoal pode ser encontrada através da oportunidade de migração, enquanto que os externos dificultadores da migração, dizem respeito à alguns fatores psicológicos, como medo de encontrar discriminação no país de destino, medo de não se encaixar e se

adaptar à uma nova cultura. A procura por melhor desenvolvimento profissional e melhor remuneração apresentou-se como principais destaques entre os textos que serviram de base a este estudo.

REFERÊNCIAS

- Ahn E, Kang H. 2018. Introduction to systematic review and meta-analysis. *Korean J Anesthesio*, v. 71, n. 2, p. 1013-112.
- Asadi H, Ahmadi B, Nedjat S, Akbari Sari A, Abolghasem Gorji H, Salehi Zalani G. 2017. Factors affecting intent to immigration among Iranian health workers in 2016. *Electron Physician*. 9 (6):4669-77.
- Azeez B, *et al.* 2008. Worker migration. *Br Dent J*. 204(9):477-8.
- Brewer CS, Kovner CT. 2014. Intersection of migration and turnover theories-What can we learn? *Nurs Outlook*. Elsevier Ltd. 62(1):29-38.
- Castro CH. 2016. Inserção do enfermeiro no mercado de trabalho internacional: relato de uma experiência. *Revista de investigación en salud. Universidad de Boyacá*. 3(2):195-201.
- Dota EM, Queiroz SN. 2018. Migração interna em tempos de crise no Brasil. XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais.
- Garner SL, *et al.* 2015. Nurse migration from India: A literature review. *Int J Nurs Stud. Elsevier Ltd*. 52(12):1879-90.
- George G, Reardon C. 2013. Preparing for export? Medical and nursing student migration intentions post-qualification in South Africa. *African J Prim Heal Care Fam Med*. 5(1):1-9.
- George G, Rhodes B. 2017. Is there a financial incentive to immigrate? Examining of the health worker salary gap between India and popular destination countries. *Hum Resour Health*. 15(1):1-10.
- Geun HG, *et al.* 2018. Predictors of turnover among asian foreign educated nurses in their 1st year of US employment. *J Nurs Adm*. 48(10):519-25.
- Granada D, Carreno I, Ramos N, Ramos MCP. 2017. Discutir saúde e imigração no contexto atual de intensa mobilidade humana. *Interface (Botucatu)*; 21(61):285-96.
- Lee E, Moon M. 2013. Korean nursing students' intention to migrate abroad. *Nurse Educ Today*. Elsevier Ltd. 33(12):1517-22.
- Lee E. 2016. Factors Influencing the Intent to Migrate in Nursing Students in South Korea. *J Transcult Nurs*. 27(5):529-37.
- Likupe G. 2013. The skills and brain drain what nurses say. *J Clin Nurs*. 22(9-10):1372-81.
- Moyce S, *et al.* 2016. Migration Experiences of Foreign Educated Nurses: A Systematic Review of the Literature. *J Transcult Nurs*. 27(2):181-8.
- Murphy GT, *et al.* 2016. A mixed-methods study of health worker migration from Jamaica. *Hum Resour Health*. 14(Suppl 1).
- Organização Internacional para as Migrações (OIM) 2009. Glossário sobre migração. Genebra: Organização Internacional para as Migrações (OIM).
- Ortiga YY 2014. Professional problems: The burden of producing the "global" Filipino nurse. *Soc Sci Med. Elsevier Ltd*. 115:64-71.

- Poppe A, et al. 2016. The views of migrant health workers living in Austria and Belgium on return migration to sub-Saharan Africa. *Hum Resour Health*. 14(Suppl 1).
- Pung L-X, et al. 2017. Job satisfaction, demands of immigration among international nursing staff working in the long-term care setting: A cross-sectional study. *Appl Nurs Res. Elsevier Inc*. 36:42-9.
- Reardon C, George G. 2014. An examination of the factors fueling migration amongst Community Service practitioners. *African J Prim Heal Care Fam Med*. 6(1):1-9.
- Rodríguez G, et al. 2014. Cultural experiences of immigrant nurses at two hospitals in Chile. *Rev Lat Am Enfermagem*. 22(2):187-96.
- Salami B, et al. 2014. Motivations of nurses who migrate to canada as domestic workers. *Int Nurs Rev*. 2014; 61(4):479-86.
- Salami B, et al. 2018. Downward occupational mobility of baccalaureate-prepared, internationally educated nurses to licensed practical nurses. *Int Nurs Rev*. 65(2):173-81.
- Shojaeimotlagh V, et al. 2018. Psychological Needs, Satisfaction and Intention to Migrate in Iranian Nurses: A Qualitative Content Analysis. *Iran J Public Health*. 47(8):1201-8.
- Silva KL, et al. 2016. Migrant nurses in Brazil: demographic characteristics, migration flow and relationship with the training process. *Rev Lat Am Enfermagem*. 24(0).
- Szpakowski R, et al. 2016. Labour migration of Polish nurses: A questionnaire survey conducted with the Computer Assisted Web Interview technique. *Hum Resour Health*. 14(Suppl 1).
- Thomas P, et al. 2017. Causes, consequences, and policy responses to the migration of health workers: key findings from India. *Hum Resour Health. Human Resources for Health*. 15(1):1-18.
- Vafeas C, Hendricks J. 2018a. A heuristic study of UK nurses' migration to WA: Living the dream downunder. *Collegian [Internet]. Australian College of Nursing Ltd*. 25(1):89-95.
- Whittemore R, Knafl K. 2005. The integrative review: updated methodology. *J Adv Nurs.*; 52(5):546-53.
