

تمایل به ترک خدمت در پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹: یک مطالعه مرور سیستماتیک

پگاه شریفیان^{۱*}، پریسا شریفیان^۲

چکیده

مقدمه: ترک حرفه بخصوص در دوران پاندمی کووید-۱۹ به یکی از چالشهای جهانی مطرح شده در سازمانهای ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی تبدیل شده است. این مطالعه با هدف مرور نظامند تمایل به ترک خدمت در پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ انجام شد.

روش بررسی: در این مرور نظامند، تمام مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور در طی دوره پاندمی کووید-۱۹ از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ با استفاده از کلید واژه های ترک خدمت پرستاران، ترک خدمت در کووید، پرستاری در کووید، تمایل به ترک خدمت در کووید، تمایل به ترک خدمت، ترک خدمت پرستاران در کووید، انصراف از شغل پرستاری، کووید و ترک خدمت، در پایگاه های اطلاعاتی داخلی Google Scholar، WoS، ProQuest، PubMed، Scopus و مجلات نور و پایگاه های اطلاعات خارجی Iranmedex، Magiran، Nindex، MediLib مورد بررسی قرار گرفتند. مقالاتی که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند، انتخاب شده و در نهایت مورد آنالیز دقیقتر قرار گرفتند.

نتایج: در جستجوی گسترده اطلاعاتی، تعداد ۱۲۷ مقاله بدست آمد که طی فرایند غربالگری و بررسی معیارهای ورود به مطالعه، در نهایت ۱۰ مقاله انتخاب و ارزیابی شدند. نتایج این مرور نظامند نشان داد که ترس از بیماری، نداشتن ایمنی کافی، داشتن فرزند، عدم تحمل وسایل فردی، نامناسب بودن حقوق و مزایا به نسبت سختی کار، ترس از انتقال عفونت به خانواده، عدم حمایت مسئولین، کار کردن در بخش کووید و حجم سنگین کار در دوران کووید-۱۹ از مهمترین دلایل ترک شغل عنوان شد.

نتیجه گیری: انتخاب راهکارهایی برای امنیت جانی، مالی، ایمنی شغلی و حمایت موثرتر مسئولین در قبال پرستاران، از جمله راهکارهایی است که می تواند به ادامه شغل پرستاری بخصوص در زمان بحرانهایی مانند کووید-۱۹ کمک کند.

واژه های کلیدی: کووید-۱۹، ترک شغل، پرستاری، مرور سیستماتیک، پاندمی

*^۱ دانشجوی دکتری، گروه پرستاری کودکان و نوزادان، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری و مامایی، پژوهشکده مدیریت سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

^۲ دانشجوی پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول، دزفول، ایران

* (نویسنده مسئول): تلفن تماس: ۰۹۱۸۶۷۳۶۹۲۶، پست الکترونیک: Rsharifian7@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

مقدمه

کرونا (Corona)، نام گروه بزرگی از ویروسهاست که موجب پیدایش عفونت های تنفسی، از قبیل سرماخوردگی ساده تا بیماریهای جدیتری می شود که در سال ۲۰۱۹، گونه ای جدید از آن به نام کووید-۱۹ (COVID-19) به صورت پاندمیک در شهر ووهان کشور چین آغاز شد و به سرعت همه کشورهای دنیا را تحت تاثیر قرار داد (1). بطوریکه این بیماری در ایران در سال ۱۳۹۸ در شهر قم گزارش شد (2). علائم این بیماری متفاوت است و از مهمترین علامت های آن می توان به تب، لرز، سرفه و مشکلات تنفسی اشاره کرد (3). پیامدهای روانشناختی کووید-۱۹ می تواند بسیار شدید باشد و منجر به بروز احساسات شدید در افراد شود به نحوی که یافته های مطالعات اخیر حاکی از آن بوده که شیوع کووید-۱۹ به عنوان مهمترین نگرانی جامعه بوده و چالش های عمده ای در سلامت جسمی و روانی افراد ایجاد نموده است (4) که از جمله آنها میتوان به افسردگی، اضطراب و اختلال پس از سانحه اشاره کرد (5,6). از آنجا که این بیماری به سرعت در همه کشورها دنیا شیوع پیدا کرده است، مراقبین بهداشتی در سراسر دنیا بدون توجه به علایق خود در این مبارزه دشوار شرکت کرده و تحت شرایط دشوار مراقبت های لازم را برای بیماران مشکوک یا مبتلا قطعی به کووید-۱۹ را انجام می دهند (7). بنابراین همه گیری این بیماری، از نظر جسمی و عاطفی فشار زیادی بر مراقبین بهداشتی وارد کرده است (8).

در این راستا، بررسی ها نشان داده اند که ارتباط قابل توجهی بین شیوع کووید-۱۹ و ظهور مشکلات بهداشتی روانی مانند استرس، فرسودگی شغلی و اضطراب در پرستاران وجود دارد (9) که این عامل می تواند منجر به عدم رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران شود (10). از سوی دیگر، محافظت و تلاش برای ماندگاری پرسنل درمانی در محل کار در زمان شیوع کووید-۱۹ به یک چالش تبدیل شده است به نحوی که نتایج یک مطالعه ابراز می دارد که همه گیری بیماری کووید-۱۹، کارکنان بهداشت و درمان را تحت تاثیر فشارهای روحی و روانی خیلی زیادی قرار میدهد که این امر تاثیر مستقیم و مثبتی بر غیبت آن ها در محل کار و تمایل به ترک خدمت توسط آنها دارد (11,12). با توجه به احتمال بروز اوج گیری های مجدد این بیماری در دوران مختلف و در این راستا، مطالعه ای که در کشور ایتالیا در طول دوران همه گیری

کووید-۱۹ انجام شده بود نشان داد که میزان غیبت از کار در دوران همه گیری ۳ برابر دوران عدم پاندمی است (13,14). از آنجا که احتمال بروز بیماری های نوظهور همچون کووید-۱۹ در دنیای امروزه دور از انتظار نیست، و با توجه به اینکه مطالعات و بررسی های انجام شده نشان داده اند که پاندمی های نوظهور و شرایط پیش بینی نشده ناشی از آنها میتواند تاثیرات سوء بسیاری بر مراقبین بهداشتی و سیستم های درمانی داشته باشد، و از آنجا که سیستم مراقبت بهداشتی درمانی در ایران نیز از این مشکلات مستثنی نبوده و اطلاعات دقیقی در خصوص اثرات منفی و مشکلات مراقبین بهداشتی از جمله پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ ارائه نشده است؛ لذا همین عامل ما را بر این داشت که مطالعه حاضر را با هدف مرور نظامند تمایل به ترک خدمت در پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ طراحی کنیم.

روش بررسی

در این مرور نظامند، تمام مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور در طی دوره پاندمی کووید-۱۹ از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ با استفاده از کلید واژه های "ترک خدمت پرستاران"، "ترک خدمت در کووید"، "پرستاری در کووید"، "تمایل به ترک خدمت در کووید"، "تمایل به ترک خدمت پرستاران در کووید"، "انصراف از شغل پرستاری"، "کووید" و "ترک خدمت"، از پایگاه های اطلاعاتی داخلی Google Scholar, Iranmedex, Magiran, Nindex, MediLeb, و مجلات نور و پایگاه های اطلاعاتی خارجی WoS, ProQuest, PubMed, Scopus جستجو شده و مورد بررسی قرار گرفتند.

پس از انجام جستجوی اولیه، بر اساس معیارهای ورود و خروج از پیش تعریف شده، محققان مطالعاتی که دارای معیارهای موردنظر بودند بدون در نظر گرفتن مکان و محل انتشار و شیوه انجام مطالعه، تحت غربالگری قرار دادند. فرآیند غربالگری شامل بررسی عناوین و چکیده مقالات برای تعیین میزان ارتباط مطالعات با هدف تحقیق بود. پس از بررسی و جمع آوری تمامی مقالات جستجو شده، مقالات تکراری و غیر مرتبط نیز حذف شدند. معیار ورود در این مطالعه عبارت بودند از: مقالاتی که در سالهای ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ انجام شده باشند، پرستاران شاغل در بیمارستان ها را مورد بررسی قرار داده باشند و در راستای ترک شغل به دلیل پاندمی کووید-۱۹ باشد.

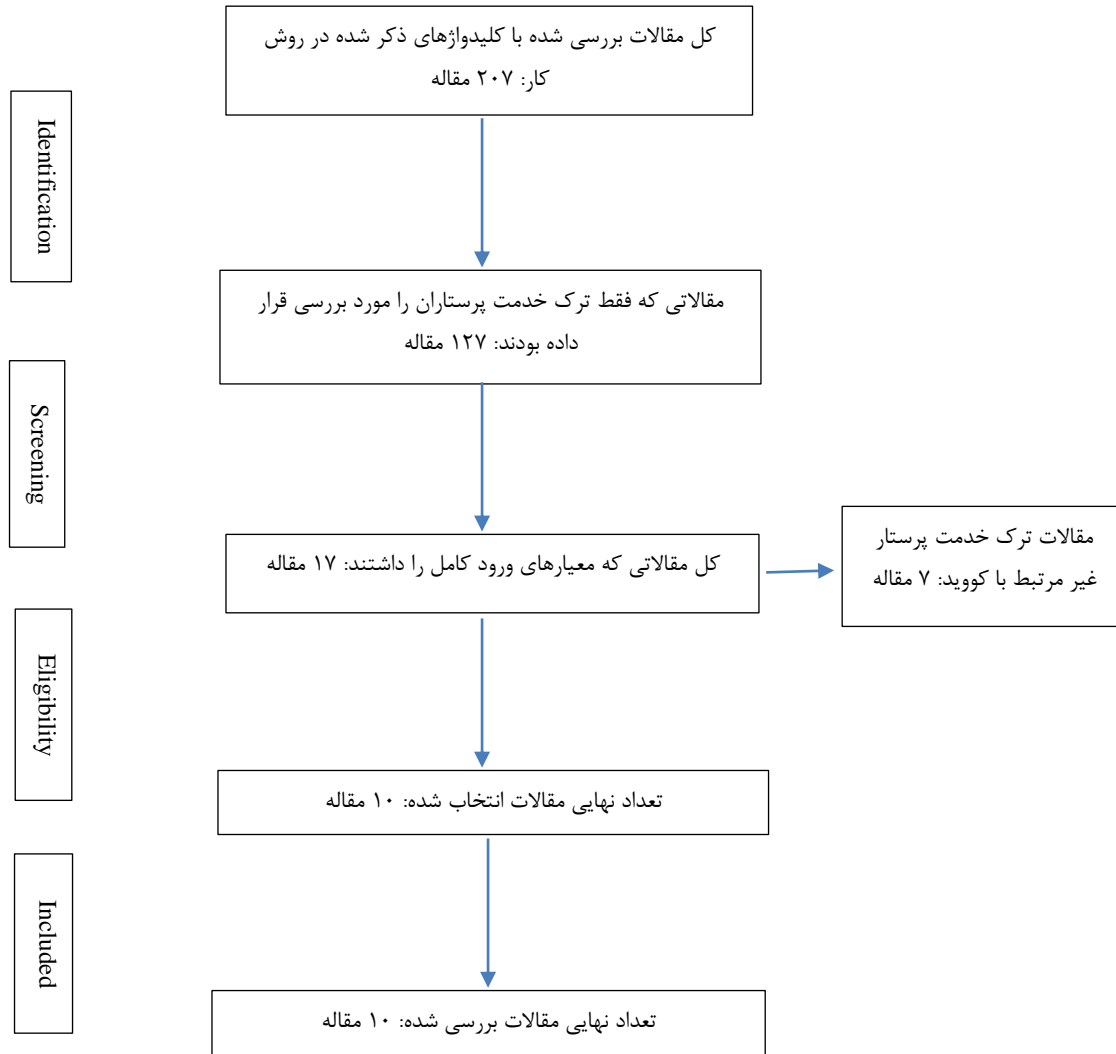
استفاده از ابزارها و یا چک لیست های مناسب به منظور اطمینان از مستحکم بودن یافته های مبتنی بر شواهد انجام شد. لازم به ذکر است هر یک از مراحل فوق توسط دو محقق و به صورت جداگانه انجام شد. همچنین کلیه موارد اخلاقی لازم در خصوص استفاده صحیح از مقالات استخراج شده و موازین مربوط به انتشار اثر رعایت شد.

نتایج

پس از جستجوی پایگاه های اطلاعاتی و خارج کردن تعداد زیادی از مقالات بر اساس عنوان و چکیده ۱۲۷ مقاله بررسی شدند که از این تعداد ۱۱۷ مقاله به علت این که معیارهای ورود به مطالعه را نداشتند حذف شدند و در نهایت ۱۰ مقاله در این بررسی مروری وارد گردید (نمودار PRISMA).

معیارهای خروج نیز شامل مطالعات گزارش موردی، پوستر و همایش ها بودند. از محدودیت های این مطالعه در روش بررسی و استخراج داده ها؛ دسترسی محدود محققان به برخی پایگاه های اطلاعاتی جهت استخراج مقالات با متن کامل بود که موجب محدودیت دسترسی به تعدادی از مقالات با وجود مرتبط بودن عناوین آنها شد.

پس از شناسایی مطالعات مربوطه، محققان داده های هر مطالعه را با استفاده از یک فرم استاندارد استخراج کردند. این فرم شامل اطلاعات کلیدی مانند ویژگی های مطالعه (به عنوان مثال، طراحی مطالعه، حجم نمونه)، یافته های مربوط به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹، و هر گونه تحلیل آماری مربوطه بود. در انتها نیز ارزیابی مطالعات وارد شده با



شکل ۱: نمودار جریان مطالعه (فلوچارت PRISMA)

جدول ۱: مقالات مورد بررسی قرار گرفته در این مرور نظامند

| مؤلف اول و سال انتشار | هدف | حجم نمونه و شرکت کنندگان | طرح مطالعه | نتایج مطالعه |
|-----------------------------------|--|--------------------------|--------------------|--|
| Lou و همکاران ۲۰۲۲ (15). | پریشانی، فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله ای پرستاران و پزشکان در طول کووید-۱۹: استرس و تأثیر بر عملکرد درک شده و قصد ترک | ۱۱۹ پرستار | توصیفی - مقایسه ای | پرستاران سطح بالایی از پریشانی و فرسودگی شغلی را تجربه کرده اند و از راهبردهای مقابله ای ناسازگار بیشتری استفاده می کنند. راهبردهای مقابله انطباقی تأثیر منفی استرس بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند که به نوبه خود باعث کاهش تمایل به ترک می شود. ۱۱ درصد از کل نمونه نشان دادند که قصد ترک سمت خود را داشتند و ۲۰ درصد آنها بلا تکلیف بودند. پرستارانی که تأثیر بیماری همه گیر را در بالاترین سطح ارزیابی کردند، قصد بیشتری برای ترک موقعیت خود داشتند. |
| Raso و همکاران ۲۰۲۱ (16). | قصد پرستاران برای ترک موقعیت و حرفه خود در طول همه گیری COVID-19 | بیش از ۵۰۰۰ پرستار | توصیفی - مقایسه ای | ۱۱ درصد از کل نمونه نشان دادند که قصد ترک سمت خود را داشتند و ۲۰ درصد آنها بلا تکلیف بودند. پرستارانی که تأثیر بیماری همه گیر را در بالاترین سطح ارزیابی کردند، قصد بیشتری برای ترک موقعیت خود داشتند. نتایج زیر به دست آمد. اول اینکه درگیری شغلی و قصد حفظ شغل پرستاران بسته به سن و سابقه کاری آنها بالا بود. دوم، از نظر عوامل مرتبط با COVID-19، گروه با تجربه در پرستاری از بیماران مبتلا به COVID-19 و پرستاران شاغل در بخش COVID-19 قصد حفظ شغل پایینی داشتند. |
| Kim و همکاران ۲۰۲۰ (17). | مطالعه ای در مورد قصد حفظ شغل پرستاران بر اساس حمایت اجتماعی در وضعیت COVID-19 | ۳۷۷ پرستار | توصیفی - تحلیلی | نتایج نشان داد که رهبری توهین آمیز اثرات ناشی از شناخت و اختیار تصمیم گیری بر بهزیستی روان شناختی (اثرات اعتدال) را کاهش می دهد و به قصد بیشتر برای ترک کار در میان پرستاران کمک می کند. |
| Simard و همکاران ۲۰۲۲ (18). | رهبری توهین آمیز، بهزیستی روان شناختی و قصد ترک شغل در طول همه گیری COVID-19: یک تحلیل میانجی گری تعدیل شده در میان کارکنان سیستم مراقبت های بهداشتی کبک | ۹۲۱ پرستار | توصیفی - مقطعی | تنها ۴/۸ درصد از پرستاران قطعاً قصد ترک شغل فعلی خود را نداشتند و ۹۵/۸ درصد پرستاران این بیمارستان تمایل قطعی به ترک شغل داشتند. نوع بیمارستان و حجم کاری مرتبط با آن مهم ترین پیش بینی کننده پیامدهای مورد مطالعه بود. |
| Said و همکاران ۲۰۲۰ (19). | استرس شغلی، رضایت شغلی، و قصد ترک: پرستارانی که در خط مقدم در طول همه گیری کووید-۱۹ در شهر زاگزیک، مصر کار می کنند. قصد پاسخگویی، آمادگی | ۲۱۰ پرستار | توصیفی - مقطعی | تأثیرات روی کار و زندگی کووید-۱۹ و قصد ترک شغل رابطه معنی داری داشتند. |
| Li و همکاران ۲۰۲۰ (13). | اضطرابی و قصد ترک در میان پرستاران در طول COVID-19 | ۱۶۴۶ پرستار در چین | توصیفی - مقطعی | دلایل ترک شغل پرستاری یا ادامه کار به عنوان پرستار در طول بیماری همه گیر شامل عوامل شخصی و سازمانی است. تعهد و وجدان کاری در شرایط همه گیر یکی از عوامل اصلی ماندگاری پرستاران در حرفه خود است. |
| وارسته و همکاران ۲۰۲۰ (20). | عوامل مؤثر بر قصد پرستاران ایرانی برای ترک یا ماندن در این حرفه در طول همه گیری COVID-19 | ۱۹ پرستار | کیفی | نتایج نشان داد، مدیرانی که در نقش مربی در سازمان ظاهر میشوند قصد ترک شغل پرستاران را کاهش میدهند و همچنین اشتیاق شغلی و خودکارآمدی پرستاران را افزایش میدهند. |
| رستگار و همکاران ۲۰۲۱ (21). | تأثیر مربیگری مدیریتی بر قصد ترک شغل پرستاران شاغل در بخشهای بیماران کرونایی: نقش میانجی اشتیاق شغلی و خودکارآمدی | ۱۳۰ پرستار | توصیفی - مقطعی | نتایج نشان داد که ۱۹ نفر از پرستاران در طول اپیدمی غیبت از کار داشته اند. ۵۲/۶ درصد ذکر کردند که علت |
| جبلی و همکاران ۲۰۲۰ | بررسی علل غیبت از کار پرسنل پرستاری در زمان | ۵۶۷ پرستار | توصیفی - تحلیلی | |

| مفولف اول و سال انتشار | هدف | حجم نمونه و شرکت کنندگان | طرح مطالعه | نتایج مطالعه |
|---------------------------|--|--------------------------|-----------------|---|
| (10). | بحران بیماری کووید-۱۹ در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری | | | غیبت از کار ترس و احتمال انتقال بیماری به خانواده عامل غیبت بود. ۳۶/۹ درصد نیز عدم حمایت مسئولین مربوطه را عامل غیبت ذکر کردند. |
| حاجی و همکاران ۲۰۲۰ (22). | پیش بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد در دوره پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه های استرس شغلی و تاب آوری | ۱۵۱ پرستار | توصیفی - تحلیلی | نتایج نشان دادند که بین تمایل به ترک خدمت با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و استرس شغلی تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش بینی می کند. |

بحث

این مطالعه با هدف مرور نظامند تمایل به ترک خدمت در پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ انجام شد. نتایج این مرور نظامند نشان داد که ترس از بیماری، نداشتن ایمنی کافی، داشتن فرزند، عدم تحمل وسایل فردی، نامناسب بودن حقوق و مزایا به نسبت سختی کار، ترس از انتقال عفونت به خانواده، عدم حمایت مسئولین، کار کردن در بخش کووید و حجم سنگین کار در دوران کووید-۱۹ از مهمترین دلایل ترک شغل عنوان شد.

در مطالعه توصیفی- مقطعی که توسط جبلی و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان بررسی علل غیبت از کار پرسنل پرستاری در زمان بحران بیماری COVID-19 در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری شهر تهران انجام شد، ۵۶۷ پرستار شاغل مورد بررسی قرار گرفتند. در این مطالعه مشخص شد که ۱۹ نفر از پرستاران مورد بررسی در دوران پاندمی کرونا، غیبت از محل کار را داشتند که علت را ترس از بیماری و ترس از احتمال انتقال عفونت به خانواده و همچنین عدم حمایت موثر مسئولین ذکر کردند. از طرفی نویسندگان در این مطالعه نشان دادند که حجم بالای کاری و فشار ناشی از کار در شرایط بحران پاندمی، می تواند در کنار عدم حمایت از جانب مسولین، تشدید کننده کاهش انگیزه و ترک خدمت باشد (۱۰). در مطالعه کیفی که توسط وارسته و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان عوامل مؤثر بر قصد پرستاران ایرانی برای ترک یا ماندن در این حرفه در طول همه گیری COVID-19 بر روی ۱۹ پرستار انجام شد، یافته ها سه دسته اصلی تعهد و وجدان کاری (با زیرمجموعه ریسک پذیری)، ترس (با دو زیرمجموعه ترس از عفونت خانواده و ترس از کمبود تجهیزات حفاظتی) و عوامل سازمانی (با دو زیر

مجموعه جو سازمانی بیمارستان و عوامل انگیزشی) را مشخص کردند. در این میان عوامل فردی و سازمانی بعنوان دلایل ترک شغل پرستاری یا ادامه کار به عنوان پرستار در دوران همه گیری و تعهد و وجدان کاری در شرایط پاندمی کرونا نیز بعنوان اصلی ترین عامل ماندگاری پرستاران در حرفه خود شناسایی شدند. لذا نویسندگان ازین مطالعه نتیجه گرفتند که در راستای کاهش قصد و تمایل پرستاران به ترک شغل در بحران های پاندمی، لازم است مسئولین و سازمان ها ببنش های مناسب در راستای درک، حمایت و تشویق پرستاران بمنظور حفظ آنها در کار کسب کنند. همچنین، باید برنامه ها و استراتژی هایی برای بهبود تاب آوری در میان پرستاران و کمک به آنها در مدیریت استرس و ترس برنامه ریزی شود (۲۰). در مطالعه توصیفی پیمایشی که توسط رستگار و همکاران (۲۰۲۱) تحت عنوان تأثیر مربیگری مدیریتی بر قصد ترک شغل پرستاران شاغل در بخشهای بیماران کرونایی (مورد مطالعه: پرستاران یک بیمارستان نظامی) در شهر تهران انجام شد، ۱۳۰ پرستار مورد مطالعه قرار گرفتند که یافته های مطالعه ایشان نشان داد که مدیرانی که در نقش مربی در سازمان ظاهر میشوند قصد ترک شغل پرستاران را کاهش میدهند و همچنین اشتیاق شغلی و خودکارآمدی پرستاران را افزایش می دهند. مجموع این عوامل هزینه های مربوط به ترک شغل پرستاران را کاهش میدهد؛ بنابراین بهتر است سازمانها همواره مدیران خود را به بروز رفتارهای مربیگری در سازمان ترغیب کنند (۲۱). یک مطالعه توصیفی- همبستگی نیز توسط حاجی و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان پیش بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد

پرستاران ارائه شود (۱۷). مطالعه توصیفی- مقایسه ای توسط Said و همکاران (۲۰۲۰) در کشور مصر با عنوان استرس شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک: پرستارانی که در خط مقدم در طول همه‌گیری کووید در شهر زاگزیک، مصر کار می‌کنند، انجام شد. در این مطالعه ۲۱۰ پرستار از دو بیمارستان خصوصی و دولتی مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته ها این مطالعه نشان داد که سطح استرس پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی بالاتر از بیمارستان خصوصی بود. مهمترین عوامل استرس زا پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی به ترتیب حجم بالای کاری، مواجه با مرگ و احتمال مردن، بکارگیری اقدامات سختگیرانه مراقبتی و انگ بود در حالیکه علت اصلی استرس پرستاران شاغل در بیمارستان خصوصی در دوران پاندمی کرونا تنها احتمال قرار گرفتن در معرض عفونت و ابتلا به بیماری کرونا عنوان شد. نتایج دیگر این مطالعه نشان داد که بیش از ۵۰ درصد پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی سطح رضایت پایینی از کار در دوران پاندمی کرونا داشتند و در این میان تنها ۴/۸ درصد از پرستاران قطعاً قصد ترک شغل فعلی خود را نداشتند و مابقی قصد ترک شغل داشتند. این مطالعه نشان داد که در دوران پاندمی کرونا نوع بیمارستان و حجم کاری مرتبط با آن مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده همه پیامدهای مورد مطالعه و تمایل به ترک خدمت در پرستاران بود (۱۹). در مطالعه توصیفی- مقطعی دیگری که توسط Li و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان قصد پاسخگویی، آمادگی اضطراری و قصد ترک در میان پرستاران در طول COVID-19 در کشور چین انجام شد، ۱۶۴۶ پرستار مورد بررسی قرار گرفتند. یافته های مطالعه ایشان نشان داد که کار و زندگی در شرایط کووید-۱۹ با قصد ترک شغل نسبت مستقیم و معناداری دارد و پرستارانی که در بخشهای کووید کار می‌کنند و بار کاری بیشتری دارند تمایل بیشتری به ترک شغل دارند. لذ نویسندگان نتیجه گرفتند که سیاست‌گذاران و مدیران میتوانند با دوره‌ها یا پروژه‌های آموزشی مرتبط در راستای آمادگی اضطراری مراقبین بهداشتی برای پاسخگویی مناسبتر به کووید-۱۹ یا سایر پاندمی های احتمالی آینده تاثیر موثرتری بر کاهش تمایل به ترک خدمت ایشان داشته باشند (۱۳).

Raso و همکاران نیز (۲۰۲۱) مطالعه را با عنوان قصد پرستاران برای ترک موقعیت و حرفه خود در طول همه‌گیری COVID-19 در کشور آمریکا انجام دادند که در این

در دوران پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه های استرس شغلی و تاب آوری انجام شد که یافته های مطالعه نشان داد که تاب آوری و استرس شغلی، میتواند تمایل به ترک خدمت پرستاران را در دوره پاندمی کرونا پیشبینی کند. بطوریکه بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران در دوران پاندمی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. این در حالی است که این ارتباط بین تاب آوری با تمایل به ترک خدمت در پرستاران منفی و معنی دار است. لذا شایسته است مدیران امر، با کاهش عوامل استرسزای شغلی و اجرای برنامه های آموزش تاب آوری، تمایل به ترک خدمت پرستاران را در پاندمی کرونا کاهش دهند (۲۲).

در مطالعه Simard و همکاران (۲۰۲۲) که تحت عنوان رهبری توهین‌آمیز، بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل در طول همه‌گیری COVID-19، در میان کارکنان سیستم مراقبت‌های بهداشتی کبک کانادا انجام شد، ۹۲۱ پرستار مورد بررسی قرار گرفتند. نویسندگان در این مطالعه اظهار میدارند که نتایج به‌دست‌آمده بر اهمیت شرایط سازمانی و سبک رهبری بر سلامت روانی کارکنان سیستم مراقبت‌های بهداشتی و قصد آن‌ها برای ترک شغل در طول یک بیماری همه‌گیر تاکید می‌کند. لذا با توجه به نقش کلیدی آنها، رهبران/مدیران باید در مورد سبک رهبری و تأثیرات احتمالی آن بر رفاه روانی و قصد ترک کارمندان خود حساس باشند. بنابراین، برنامه های آموزشی باید به رهبران/مدیران ارائه شود تا از اتخاذ سبک های رهبری سوء استفاده نکنند (۱۸). یک مطالعه توصیفی- مقطعی توسط Kim و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان مطالعه ای در مورد قصد حفظ شغل پرستاران بر اساس حمایت اجتماعی در وضعیت COVID-19 در کشور کره جنوبی انجام شد. در این مطالعه ۳۷۷ پرستار مورد بررسی قرار گرفتند که یافته های ایشان بدین صورت بود. اول، یافته ها نشان داد که درگیری شغلی و قصد حفظ شغل پرستاران بسته به سن و سابقه کاری آنها بالا بود. دوم، از نظر عوامل مرتبط با COVID-19، گروه با تجربه در پرستاری از بیماران مبتلا به COVID-19 و پرستاران شاغل در بخش COVID-19 قصد حفظ شغل پایینی داشتند. در نهایت، به نظر می‌رسد که بسته به دسته و نوع حمایت اجتماعی، تفاوت‌هایی در درگیری شغلی و قصد حفظ شغل وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی باید به صورت استراتژیک برای اطمینان از حفظ شغل

شغل پرستاری به خصوص در زمان بحرانهایی همچون شیوع بیماری های نوظهور همچون COVID-19 کمک کند. لذا توصیه می شود که سیاستگذاران و مدیران رده بالا با اتخاذ تمهیداتی در این راستا، شرایط لازم را برای تاب آوری بیشتر و افزایش انگیزه کار نیرو پرستاری در زمان مواجهه با همه گیری ها فراهم آورند.

محدودیت های مطالعه

از محدودیت های این مطالعه، عدم دسترسی کامل به متن کامل برخی مقالات در پایگاه های اطلاعاتی خارجی بود که جهت رفع این مشکل محققین تلاش کردند تا با برقراری ارتباط با نویسندگان این مقالات به متن کامل آنها دسترسی پیدا کنند. لذا با این وجود برخی از این مقالات بدست نیامد و از روند بررسی حذف شدند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم میدانند بدین وسیله مراتب قدردانی خود را از حمایت و همکاری معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان و کلیه افرادی که به هر نحوی در انجام این مقاله همکاری نموده اند، ابراز دارند.

تعارض در منافع

بین نویسندگان این مقاله تعارض منافی وجود ندارد.

حامی مالی

این پژوهش با هزینه شخصی انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله حاصل از طرح تحقیقاتی تحقیقاتی با کد ۳۶۵۳۷ و کد اخلاق IR.UMSHA.REC.1400.240 مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان می باشد. در این مطالعه، کلیه موارد اخلاقی لازم در خصوص استفاده صحیح از مقالات استخراج شده و موازین مربوط به انتشار اثر رعایت شد.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان در امور مربوط به مقاله و پیگیری های آن نقش داشته اند.

مطالعه بیشتر از ۵۰۰۰ پرستار مورد بررسی قرار گرفتند. یافته ها این مطالعه نشان داد که تأثیر همه گیری بر پرستاران بطور کلی بالا بود. از طرفی این تأثیر در پرستاران با بیش از ۲۵ سال تجربه و در مدیران/مدیران بالاترین میزان را داشت. ۱۱ درصد از کل نمونه نشان دادند که قصد ترک سمت خود را داشتند و ۲۰ درصد آن ها بلا تکلیف بودند. در این میان پرستارانی که تأثیر بیماری همه گیر را در بالاترین سطح ارزیابی کردند، قصد بیشتری برای ترک موقعیت خود داشتند. لذا نویسندگان این مطالعه اظهار داشتند که توجه سازمانی به رفاه پرستار، محیط کار و نیروی انسانی ضروری است (۱۶). Lou و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه ای توصیفی-تحلیلی با عنوان پریشانی، فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله ای پرستاران و پزشکان در طول کووید-۱۹: استرس و تأثیر بر عملکرد درک شده و قصد ترک، در کشور کانادا انجام دادند. در این مطالعه بر روی ۱۱۹ پرستار انجام شد، یافته ها نشان داد که پرستاران سطح بالایی از پریشانی و فرسودگی شغلی را در دوران پاندمی کووید-۱۹ تجربه کردند و برای مقابله با آن نیز از راهبردهای مقابله ای ناسازگار بیشتری استفاده کردند. لذا نویسندگان این مطالعه نتیجه گرفتند که راهبردهای مقابله انطباقی میتواند تأثیر منفی استرس بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند و این به نوبه خود میتواند باعث کاهش تمایل به ترک می شود (۱۵).

نتیجه گیری

نتایج این مرور نظامند نشان داد که ترس از بیماری، نداشتن ایمنی کافی، داشتن فرزند، عدم تحمل وسایل فردی، نامناسب بودن حقوق و مزایا به نسبت سختی کار، ترس از انتقال عفونت به خانواده، عدم حمایت مسئولین، کار کردن در بخش کووید و حجم سنگین کار در دوران کووید-۱۹ از مهمترین دلایل ترک شغل عنوان شد. با توجه به وجود بیماری COVID-19 و احتمال بروز مجدد اوج گیری این بیماری، انتخاب راهکارهایی برای امنیت جانی، مالی، ایمنی شغلی و حمایت موثرتر مسئولین در قبال پرستاران، می تواند به ادامه

References

- 1-Hickling MT, Barnett SD. Psychological impact of COVID-19 on nursing personnel: A regional online survey. *J Adv Nurs*. 2022 Sep;78(9):3025-3033. doi: 10.1111/jan.15339. Epub 2022 Jun 30. PMID: 35774030; PMCID: PMC9349379.
- 2- Rahmani R, Sargazi V, Shirzaei Jalali M, Babamiri M. Relationship between COVID-19-caused Anxiety and Job Burnout among Hospital Staff: A Cross-sectional Study in the Southeast of Iran. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2020;7(4):61-9. [Persian]
- 3-Alipour A, Ghadami A, Alipour Z, Abdollahzadeh H. Preliminary validation of the Corona Disease Anxiety Scale (CDAS) in the Iranian sample. *QUARTERLY JOURNAL OF HEALTH PSYCHOLOGY*. 2020;8(32):163-75. [Persian]
- 4-Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, et al. Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(5).
- 5-Hossini Rafsanjanipoor SM, Zakeri MA, Dehghan M, Kahnooji M, Zakeri M. Psychological Consequences of the COVID-19 Disease among Physicians and Medical Students: A Survey in Kerman Province, Iran, in 2020. *J Occu Health Epidemiol* 2021; 10(4):274-81. [Persian]
- 6- World Health Organization (WHO). Coronavirus disease (COVID- 19) pandemic .2022. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.
- 7-Chen Q, Liang M, Li Y, Guo J, Fei D, Wang L, et al. Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*. 2020;7(4):e15-e6.
- 8-Kannampallil TG, Goss CW, Evanoff BA, Strickland JR, McAlister RP, Duncan J. Exposure to COVID-19 patients increases physician trainee stress and burnout. *PloS one*. 2020;15(8):e0237301.
- 9-Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID- 19 epidemic. *Journal of nursing management*. 2020;28(5):1002-9.
- 10- Jebli B. VM, Tajbakhsh M., Ismaili Sh. Ghazanchaei E. Investigating the causes of absenteeism of nursing staff during the crisis of Covid 19 disease in Dr. Masih Daneshvari Hospital: Investigating the causes of absenteeism of nursing staff during the crisis of Covid disease 19. *Nafs Quarterly*. 2021;7(4):52-9. [Persian]
- 11- Sánchez-Taltavull D, Castelo-Szekely V, Candinas D, Roldán E, Beldi G. Modelling strategies to organize healthcare workforce during pandemics: application to COVID-19. *Journal of theoretical biology*.2021;523:110718.
- 12- Gianino MM, Politano G, Scarmozzino A, Stillo M, Amprino V, Di Carlo S, et al. Cost of sickness absenteeism during seasonal influenza outbreaks of medium intensity among health care workers. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(5):747.
- 13- Li J, Li P, Chen J, Ruan L, Zeng Q, Gong Y. Intention to response, emergency preparedness and intention to leave among nurses during COVID- 19. *Nursing open*. 2020;7(6):1867-75.
- 14- Noguee D., Tomassoni A.J. Covid-19 and the N95 respirator shortage: closing the gap. *Infect. Control Hosp. Epidemiol*.2020;41:958. doi: 10.1017/ice.2020.124.
- 15- Lou NM, Montreuil T, Feldman LS, Fried GM, Lavoie-Tremblay M, Bhanji F, et al. Nurses' and Physicians' Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19: Stress and Impact on Perceived Performance and Intentions to Quit. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*. 2022;42(1):e44-e52.
- 16- Raso R, Fitzpatrick JJ, Masick K. Nurses' Intent to Leave their Position and the Profession During the COVID-19 Pandemic. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2021;51(10).
- 17- Kim Y-J, Lee S-Y, Cho J-H. A study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. *Sustainability*. 2020;12(18):7276.
- 18- Simard K, Parent-Lamarche A. Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation analysis among Quebec's healthcare system workers. *International archives of occupational and environmental health*. 2022;95(2):437-50.
- 19- Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*. 2021;28(7):8791-801.
- 20- Varasteh S, Esmaeili M, Mazaheri M. Factors affecting Iranian nurses' intention to leave or stay in the profession during the COVID- 19 pandemic. *International Nursing Review*. 2021. [Persian]
- 21- Rastgar A, Alikarami S, Jabari E. The Effect of Managerial Coaching on Turnover Intention Nurses Working in Corona Patient Departments: A Mediating Role of Work Engagement and Self-Efficiency among Nurses (Case Study: Nurses of a Military Hospital). *Journal Mil Med*. 2021;23(6):508-17. [Persian]
- 22- Haji J, Mohammadimehr M. Predicting the intention to leave of the nursing profession in imam khomeini hospital in mahabad during the corona pandemic period based on the components of job stress and resilience. *Nursing And Midwifery Journal*. 2021;19(1):41-50. [Persian]

Intention to Leave the Service in Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review

Sharifian P^{1}, Sharifian P*

¹ Neonatal & Pediatric Nursing Department, School of Nursing and Midwifery, Nursing and Midwifery Care Research Center, Health Management Research Institute, Iran university of medical sciences, Tehran, Iran

² Nursing Department. School of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University of Dezful, Dezful, Iran

Abstract

Introduction: Leaving the profession, especially during the COVID-19 pandemic, has become one of the global challenges raised by healthcare service providers. This study aimed to review the tendency of nurses to leave their service during the COVID-19 pandemic.

Materials and Methods: In this systematic review, all the studies conducted inside and outside the country during the period of the COVID-19 pandemic from 2019 to 2022 using the keywords of leaving the service of nurses, leaving the service in COVID, nursing in Covid, willingness to leave the service in Covid, the tendency to leave service, leaving the service of nurses in Covid, resignation from a nursing job, covid and leaving service, from the internal databases Google Scholar, Iranmedex, Magiran, Nindex, MediLib and Noor magazines and external databases WoS, ProQuest, PubMed, Scopus. Were placed the articles that met the inclusion criteria were selected and finally analyzed more closely.

Results: In the extensive search for information, 127 articles were obtained, and 10 articles were finally selected and evaluated during the screening process and review of the inclusion criteria. The results of this review showed that fear of disease, not having enough immunity, having children, not being able to afford personal equipment, inappropriate salary and benefits compared to the difficulty of work, fear of transmitting infection to the family, lack of support from officials, working in the Covid department and the heavy workload during the Covid-19 era was cited as one of the most important reasons for leaving a job.

Conclusion: Choosing life solutions, financial and occupational safety, and more effective support of the authorities towards nurses are among the solutions that can help to continue the nursing profession, especially during crises like COVID-19.

Keywords: COVID-19, Intention to leave, Nursing, Pandemics, Systematic Review

This paper should be cited as:

Sharifian P, Sharifian P. Intention to Leave the Service in Nurses during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2024; 16(2): 72-80.

*** Corresponding Author:**

Email: Rsharifian7@gmail.com

Tel: +989186736926

Received: 07.02.2024

Accepted: 09.04.2024