

Job Satisfaction of Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review

Ladan Naseh¹, Narges Arsalani², Fatemeh Taghlili¹, Maryam Ahmadi¹,
Fatemeh Moghaddam¹, Masoud Fallahi-Khoshknab^{3*}

1- PhD Student of Nursing, Department of Nursing, Social welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Iranian Research Center on Aging, Nursing Department, University of Social Welfare and Sciences, Tehran, Iran.

3- Professor of Nursing, Department of Nursing, Faculty of Rehabilitation, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Masoud Fallahi-Khoshknab, Professor of Nursing, Department of Nursing, Faculty of Rehabilitation, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Email: fallahi@uswr.ac.ir

Received: 30 April 2022

Accepted: 22 Aug 2022

Abstract

Introduction: Different evidence indicates the widespread effects of the COVID-19 crisis on the working conditions of nurses and their job satisfaction. Therefore, this study aims to investigate the job satisfaction of nurses during the COVID-19 pandemic.

Methods: This is a systematic review based on the six Cochran stages. After determining the research question, the keywords of “job satisfaction”, “work satisfaction”, nurse, COVID-19, Coronavirus, and their Persian equivalents, were searched in the foreign databases of Web of Science, PubMed, Scopus, and the electronic journal of Science Direct, as well as two internal databases of SID and MagIran, from December 2019 to January 2022. Also, the Google Scholar search engine was searched to ensure the extraction of all available relevant articles. Finally, out of 495 articles included in the screening stage, 22 articles were selected according to the inclusion and exclusion criteria for complete review and data extraction.

Results: After a complete review of the related articles, the findings about “job satisfaction of nurses during the COVID-19 pandemic” were summarized in three categories: (1) the level of job satisfaction (2) factors related to job satisfaction and (3) strategies provided to promote the job satisfaction.

Conclusions: In the majority of studies, , nurses job satisfaction during the pandemic was moderate and it was related to individual, social and organizational factors. Also, researchers have proposed some strategies in their studies that can be used to improve nurses' job satisfaction during health crises.

Keywords: Job Satisfaction, COVID-19, Coronavirus, Nurse, Systematic Review.

رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید-۱۹: مروری نظام مند

لادن ناصح^۱، نرگس ارسلانی^۲، فاطمه تقییلی^۱، مریم احمدی^۱، فاطمه مقدم^۱، مسعود فلاحي خشکناپ^{۳*}

۱- دانشجوی دکتری پرستاری، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.
 ۲- دانشیار، مرکز تحقیقات سالمندی ایران، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.
 ۳- استاد، گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: مسعود فلاحي خشکناپ، استاد گروه پرستاری، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.
 ایمیل: fallahi@uswr.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۳۱

چکیده

مقدمه: شواهد مختلف حاکی از اثرات گسترده بحران کووید-۱۹ بر شرایط کاری پرستاران و رضایت شغلی آن ها است. از این رو مطالعه حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر یک مرور نظام مند بر اساس شش مرحله کارین است. بعد از تعیین سوال پژوهش، کلیدواژه های "Work Satisfaction"، "Nurse", "COVID-19", "Coronavirus" و معادل فارسی آن ها شامل رضایت شغلی، پرستار، کووید-۱۹ و کرونا در بانک های اطلاعاتی خارجی PubMed, Scopus, Web of science و مجله الکترونیک Science Direct و پایگاه های داخلی SID و MagIran در بازه زمانی دسامبر ۲۰۱۹ تا ژانویه ۲۰۲۲ جستجو گردید. همچنین موتور جستجوی Google Scholar به منظور اطمینان از استخراج کلیه مقالات مرتبط موجود بررسی شد. در نهایت از ۴۹۵ مقاله وارد شده به مرحله غربالگری، ۲۲ مقاله طبق معیارهای ورود و خروج برای بررسی کامل و استخراج داده ها انتخاب شدند.

یافته ها: پس از بررسی کامل مقالات مرتبط، یافته های بدست آمده پیرامون «رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹» در سه طبقه خلاصه شد: (۱) میزان رضایت شغلی (۲) عوامل مرتبط با رضایت شغلی و (۳) راهکارهای ارائه شده برای ارتقاء رضایت شغلی

نتیجه گیری: در اکثر مطالعات، رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی در حد متوسط بود و با سه دسته عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی ارتباط داشت. همچنین محققین راه کارهایی را در مطالعات خود ارائه کرده اند که می توان از آن ها به منظور ارتقاء رضایت شغلی پرستاران در طی بحران های بهداشتی بهره گرفت.

کلیدواژه ها: رضایت شغلی، کووید-۱۹، کروناویروس، پرستار، مرور نظام مند.

مقدمه

بحران کووید-۱۹ بعنوان یک اورژانس جدی بهداشتی (۳) فشار بی سابقه ای را بر کارکنان مراقبت سلامت بخصوص پرستاران در خط مقدم نبرد وارد نموده و آن ها را با چالش های بی شماری مواجه کرده (۴-۸) و رضایت شغلی، سلامت و کیفیت زندگی آن ها را کاهش داده است (۹). در این بحران از یک سو، معضل کمبود نیروی پرستار تشدید شده (۱۰) و از سوی دیگر بسیاری از پرستاران، صرف نظر از آمادگی آن ها، به مراکز تخصصی مراقبت کووید منتقل

پرستاری یکی از چالش برانگیزترین و پراسترس ترین حرفه های دنیا است که در آن عواملی نظیر محیط کار، حجم بالای کار، بی خوابی، مواجهه مداوم با رویدادهای ناخوشایند، ماهیت نقش ارائه مراقبت، عدم حمایت کافی، تضادهای شغلی و تضاد بین همکاران از مهمترین منابع استرس زا هستند (۱). این فشار و استرس ناشی از کار بویژه در اورژانس های بهداشتی مضاعف می گردد (۲). چنانکه

اثر بخشی راهبردهای پیشگیری و کنترل بحران‌های بزرگ ارتباط مستقیم دارد (۲۲) چنانکه در همه گیری کووید-۱۹ بعنوان کلید حفظ کیفیت مراقبت ها و اثربخشی تدابیر پیشگیری از اوج گرفتن همه گیری شناخته شد (۲۰).

بهرحال در شرایط کنونی، ظاهراً نمی توان پایانی را برای این همه گیری متصور شد (۵) و تهدید کووید-۱۹ ادامه دارد. در نتیجه کار کادر پرستاری در این همه گیری تمام نشده و سلامت و ایمنی آن ها همچنان در خطر است (۱۵). بنابراین شایسته بود شواهد پژوهشی مناسبی در رابطه با رضایت شغلی پرستاران در این بحران فراهم شود تا بتوان تدابیر مناسبی را به منظور ارتقاء رضایت شغلی و کیفیت خدمات پرستاری اتخاذ نمود. در این راستا از زمان شروع کووید-۱۹ پژوهشگران مختلف دنیا به بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن پرداخته بودند اما به دلیل پراکندگی و گاه تناقض یافته ها و تعدد متغیرهای مرتبط بررسی شده شواهد بدست آمده به راحتی قابل استفاده نبودند. لذا این مطالعه نظام مند سعی دارد با ارزیابی و جمع بندی شواهد موجود، اطلاعات خلاصه و مفیدی را در زمینه رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ ارائه نماید.

روش کار

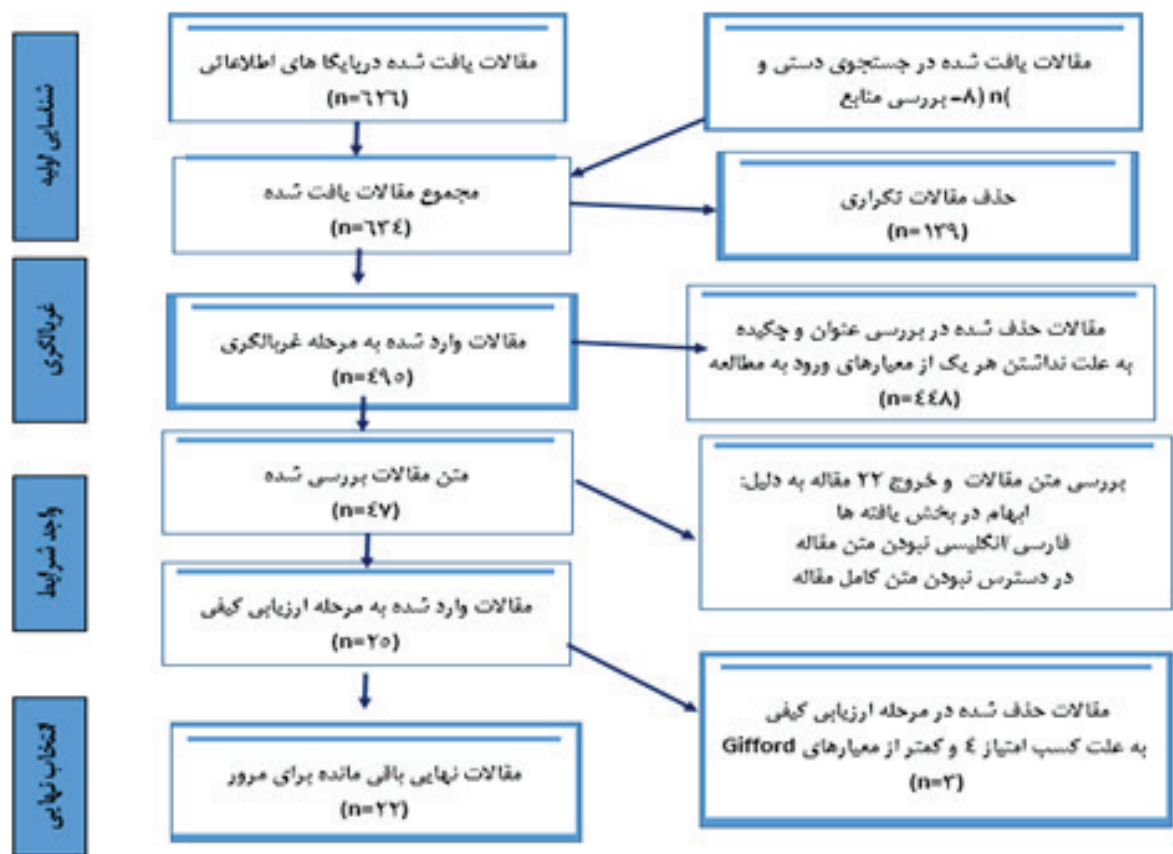
این مطالعه مرور سیستماتیک بر اساس شش مرحله کاربند انجام شد. در مرحله اول سوال پژوهش مشخص شد: «رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید چگونه است؟». در مرحله دوم کلید واژه های "job satisfaction" و "work Satisfaction", nurse-COVID-19 Coronavirus و معادل فارسی آن ها رضایت شغلی، پرستار، کووید-۱۹ و کرونا انتخاب و به صورت مجزا و ترکیبی با استفاده از عملگرهای بولی برای راهبرد جستجو مشخص شدند. در مرحله سوم معیارهای ورود و خروج مقالات مشخص گردید. معیارهای ورود شامل: ۱- کلیه مقالات اصیل پژوهشی منتشر شده در زمینه موضوع مطالعه ۲- دارا بودن زبان فارسی یا انگلیسی ۳- انجام مطالعه در بازه زمانی همه گیری و معیارهای خروج شامل: ۱- مطالعاتی که امکان دسترسی به متن کامل مقاله وجود نداشت ۲- مطالعاتی که بر روی سایر مراقبین سلامت بودند ۳- مقالاتی که کیفیت آنها طبق معیارهای Gifford (۲۳) مناسب نبود ۴- مقالاتی که نتایج آنها مبهم بوده و به سوال این مطالعه پاسخ شفافی نمی دادند. ۵- مقالات نامیه به سردبیر، کنفرانسی،

شده اند (۶). این تغییرات ناگهانی خود استرس های موجود را افزایش می دهد. عوامل فوق همراه با افزایش مرگ و میر بیماران (۵، ۱۱، ۱۲)، اضافه شدن پروتکل های مراقبتی کووید-۱۹، نداشتن آمادگی ارائه مراقبت (۵، ۱۳)، کمبود تجهیزات حفاظت فردی (۱، ۳-۵، ۸، ۱۴)، ترس از ابتلا به ویروس (۱، ۷، ۸، ۱۱)، انتقال آن به خانواده و اطرافیان (۱، ۳، ۷، ۸، ۱۱)، تصمیم گیری های اخلاقی درباره اولویت بندی مراقبت ها یا تخصیص منابع بین بیماران (۳، ۴) و مخاطرات روانی اجتماعی (۳، ۱۴) از مهمترین منابع استرس پرستاران در بحران کووید-۱۹ مطرح شده اند.

از طرفی، با وجود اینکه بارزترین ویژگی های پرستاران همانند احساس مسئولیت و تعهد در مراقبت، فداکاری و هم اندیشی حرفه ای، در طول همه گیری پررنگ تر شده (۸) و به نوعی این بحران نقش و ارزش کار پرستاران را در سطح جهان برجسته نموده (۱۵) اما استرس های فراوانی که متحمل شده اند (۱) همراه با فشار مفرط کاری؛ بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر منفی گذاشته است (۱۰، ۱۱، ۱۵) و عده زیادی به دنبال پاندمی به فکر ترک شغل افتاده اند (۱۶، ۱۷). چنان که یک نظرسنجی در آمریکا نشان داد از هر پنج پرستار، سه نفر به دلیل تجارب مرتبط با همه گیری کووید قصد ترک شغل دارند (۱۸) که این خود مانع بزرگی برای مقابله با همه گیری و برگرداندن سیستم مراقبت های بهداشتی به حالت عادی است (۱۹). مفهوم رضایت شغلی اولین بار توسط لاک (۱۹۷۶) در تئوری رضایت شغلی بکار برده شد که آن را به عنوان یک حالت هیجانی مثبت ناشی از ارزیابی فرد از شغل خود و تمام جنبه های مرتبط با آن یا ادراک شغلی او تعریف کرد (۱). رضایت شغلی شامل مقایسه محتوای شغلی و پاداش های مورد انتظار با موارد واقعی در یک محیط خاص است و رضایت مثبت زمانی رخ می دهد که پاداش ها یا احساسات واقعی دریافتی در حد انتظار باشد (۲۰). همچنین رضایت شغلی متاثر از مجموعه عوامل بیرونی مانند شرایط کاری و درونی مانند باورهای خودکارآمدی بوده (۲۰، ۳) و به منظور حفظ سلامت روانی و جسمانی پرستاران و بهبود کیفیت خدمات حائز اهمیت است. بویژه اینکه کیفیت خدمات پرستاری، کیفیت و سطح خدمات بیمارستانی را تعیین می کند و هرگونه تلاش برای بهبود کیفیت خدمات بیمارستانی منفک از بهبود کیفیت خدمات پرستاری نیست (۲۱). بعلاوه رضایت شغلی مراقبین سلامت فعال در خط مقدم؛ با اجرا و

معیارهای خروج از مطالعه حذف شدند. مرحله ششم ارزیابی کیفیت با استفاده از معیارهای Gifford و همکاران (۲۳) برای مطالعات کمی (۶ معیار) در مقیاس دو امتیازی صفر و یک بود که بر اساس معیارهای مذکور نقطه برش حذف مقاله برای مطالعات کمی- پرسشنامه ای امتیاز ۴ و کمتر در نظر گرفته شد بود. نهایتاً مقالاتی که واجد شرایط مطالعه بوده و از نظر کیفیت هم تایید شدند بصورت کامل بررسی شدند (نمودار ۱). اطلاعات و یافته های اصلی مقالات در (جدول ۱) خلاصه سازی شد. این مطالعه با بخشی از آن قبلاً به چاپ نرسیده و تمام مطالب مقاله بصورت دقیق، شفاف و با اجتناب از هرگونه سرقت ادبی می باشد.

یادداشتها و مروری ها. مرحله چهارم جستجوی مقالات با کلیدواژه های مذکور در بانک های اطلاعاتی Web of Science، PubMed، Scopus و مجله الکترونیک Direct با استفاده از عملگرهای AND، OR و NOT و پایگاه های داخلی SID و MagIran از دسامبر ۲۰۱۹ تا ژانویه ۲۰۲۲ بود. سپس موتور جستجوی Google Scholar به منظور اطمینان از استخراج کلیه مقالات مرتبط با موضوع مطالعه بررسی شد. همچنین رفرنس های کلیه مقالات منتخب بازبینی شد تا در صورت باقی ماندن رفرنسی مرتبط، بتوان آن را با سرچ دستی بازبینی نمود. در مرحله پنجم مقالات واجد شرایط مطالعه انتخاب و مقالات دارای



نمودار ۱: فرایند بررسی و انتخاب مقالات بر اساس الگوی PRISMA

ذیل خلاصه شدند: (۱) میزان رضایت شغلی (۲) عوامل مرتبط با رضایت شغلی و (۳) راهکارهای ارائه شده برای بهبود رضایت شغلی که در (جدول ۱) آورده شده است.

یافته ها

یافته های اصلی حاصل از بررسی ۲۲ مقاله پیرامون موضوع رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ در سه طبقه

لادن ناصح و همکاران

جدول ۱: رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید ۱۹، عوامل مرتبط و راهکارهای ارائه شده برای بهبود در مطالعات بررسی شده

طبقات اصلی	تعداد مقالات	مقالات
(۱) میزان رضایت شغلی	۱۷	زیاد (۴، ۲۲)، متوسط (۳، ۵، ۸، ۹، ۱۱، ۱۳، ۲۴-۲۸) و کم (۷، ۲۹-۳۱)
(۲) عوامل مرتبط با رضایت شغلی	۲۰	عوامل فردی شامل خستگی (۵، ۱۳) کفایت خواب روزانه (۲۲)، استرس شغلی (۷، ۹، ۱۰، ۲۵، ۲۹)، ترس از کرونا (۷، ۲۵، ۲۷، ۲۸)، فرسودگی شغلی (۷، ۱۱) آمادگی مراقبت از بیماران کووید (۷)، تاب آوری (۴، ۵، ۱۳، ۱۵)، هوش هیجانی (۱۴)، برخی از متغیرهای دموگرافیک-شغلی (۲۲، ۳۱)، علاقه مندی به حرفه پرستاری (۱۱) و رضایت شغلی قبل از پاندمی (۷) عوامل اجتماعی شامل قدرشناسی مدیران، رابطه درک شده با مدیران (۷)، حمایت همکار (۱، ۲۸)، حمایت اجتماعی (۹، ۱۴)، انگ اجتماعی (۹، ۱۷) و عوامل سازمانی شامل کار تیمی و نوع روابط بین همکاران (۲۴)، بارکاری (۳، ۸، ۱۰، ۱۴، ۲۴، ۲۹)، دسترسی به تجهیزات حفاظت فردی (۸، ۲۵، ۲۶، ۳۰) یا واکسن کرونا (۲۵) و منابع و اطلاعات در دسترس (۳)، حمایت سازمانی (۸)، داشتن حق انتخاب بخش (۱۱)
(۳) راهکارهای ارائه شده برای بهبود رضایت شغلی	۱۶	مداخلات ارتقاء دهنده تاب آوری پرستاران (۴، ۵، ۱۳)، مداخلات موثر بر بهبود سلامت روان (۱، ۹، ۱۰، ۲۸، ۳۰)، برنامه های آموزشی کووید-۱۹ (۷، ۲۲، ۲۵، ۲۷، ۲۸)، حفاظت از ایمنی و رفاه پرستاران (۱۵)، تامین تجهیزات حفاظت فردی کافی (۷، ۱۰، ۲۶، ۳۰)، واکسن کووید (۲۶)، تهیه گایدلاین های مراقبتی مرتبط (۷)، حمایت سازمانی (۷، ۸، ۱۰، ۲۲، ۲۷، ۳۰) و حمایت خانواده (۷)

در جدول ۲ خلاصه ای از اطلاعات ۲۲ مقاله مرور شده آمده است. کلیه این مقالات کمی بودند که در یکی از آن ها یک سوال باز پاسخ هم در مورد عوامل موثر بر ترس از مراقبت بیماران کرونایی در انتهای پرسشنامه بود و محققین پاسخ های تشریحی مشارکت کنندگان را تحلیل و مضامین اصلی را استخراج کرده بودند (۹).

جدول ۲: مشخصات کلی مطالعات بررسی شده

ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان (سال انتشار)	نوع مطالعه	تعداد نمونه	یافته های اصلی مرتبط با مطالعه حاضر
۱	تاب آوری بعنوان میانجی بین خستگی شفت، پیامدهای شغلی پرستاران و کیفیت مراقبت در پاندمی کووید-۱۹	لابراگ و همکاران (۲۰۲۱) (۵)	کمی	۲۷۰	رضایت شغلی افراد در حد متوسط بود. خستگی شفت با کیفیت مراقبت و رضایت شغلی ارتباط منفی و با قصد ترک شغل ارتباط مثبت معنادار داشت اما تاب آوری اثرات منفی آن را کاهش داد. برای افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک شغل مداخلات ارتقاء دهنده تاب آوری توصیه شد.
۲	تاب آوری پرستاران در مرکز ارجاع کووید-۱۹ در لبنان	الامدین و همکاران (۲۰۲۱) (۴)	کمی	۲۶۵	اکثریت پرستاران دارای تاب آوری مطلوب و از شغل خود راضی بودند. تاب آوری باعث بهبود رضایت شغلی و ماندگاری در این حرفه می شود. لذا بویژه در مواقع بحران مداخلات ارتقاء دهنده تاب آوری توصیه شد.
۳	فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ در فیلیپین	آنچتا و همکاران (۲۰۲۱) (۲۴)	کمی	۱۸۹	فرسودگی شغلی و رضایت شغلی شرکت کنندگان در حد متوسط بود و بین آن ها رابطه معناداری دیده نشد. رضایت شغلی تحت تاثیر شرایط کاری، کار تیمی، روابط بین اعضا و ساعت کار در هفته بود. برقراری ارتباط خوب با همکاران برای بهبود شرایط کاری توصیه شد.
۴	ارتباط بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل در پرستاران بخش فدرال لبنان: حمایت همکار بعنوان یک میانجی	تاجدین و همکاران (۲۰۲۱) (۱)	کمی	۲۰۰	بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل ارتباط معکوس معنی دار وجود دارد. اما حمایت همکار می تواند میانجی مهمی در این رابطه باشد. بهبود سلامت روان پرستاران می تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک شغل کمک کند.
۵	عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان خط مقدم پزشکی در مبارزه با کووید-۱۹: یک مطالعه مقطعی در چین	یو و همکاران (۲۰۲۰) (۲۲)	کمی	۴۵۵	۷۰/۳ درصد نمونه ها پرستار بودند. رضایت شغلی اکثریت "نسبتاً مناسب" بود. تحصیلات، مدت زمان کار در طی پاندمی از پیش بینی کننده های منفی و تجربه کاری و کفایت خواب روزانه پیش بینی کننده های مثبت رضایت شغلی بودند. مدیران ذیربط می توانند رضایت شغلی کارکنان خط مقدم را با برآوردن خواسته های معقول آنها، توسعه تیم های مدیریت بحران، آموزش کارکنان کم تجربه تر و اطمینان از کافی بودن زمان خواب و استراحت آن ها بهبود بخشند.

۶	مخاطرات روانی اجتماعی، مشارکت کاری و رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید ۱۹	گیمنز-ایسپرت و همکاران (۲۰۲۰) (۳)	کمی	۹۲	رضایت شغلی پرستاران متوسط بود. بیشترین مخاطرات روانی اجتماعی ادراک شده؛ بار عاطفی کار و حجم بالای کار بود که با رضایت شغلی آن ها مرتبط بود. تدابیر اتخاذ شده دولت و بیمارستان ها برای کنترل پاندمی و منابع و اطلاعات در دسترس پرستاران با رضایت شغلی آن ها رابطه معنادار دارند.
۷	ارتباط انگ اجتماعی کووید-۱۹ با رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و خستگی در میان کارکنان مراقبت های بهداشتی در نپال	ساین و همکاران (۲۰۲۱) (۲۵)	کمی	۴۲۱	اکثریت کارکنان نگرش تبعیض آمیزی نسبت به بیماران کرونایی داشتند و درگیر انگ اجتماعی کووید بودند. انگ و ترس از کرونا با کاهش رضایت شغلی مرتبط بود. ۴۷٪ افراد رضایت شغلی متوسط و ۴۰٪ رضایت شغلی بالا داشتند. انجام واکسیناسیون، در دسترس بودن تجهیزات حفاظت فردی و آموزش های تخصصی در مورد بیماری برای کاهش انگ اجتماعی و ترس و افزایش رضایت شغلی توصیه شد.
۸	اثر هوش هیجانی و مخاطرات روانی-اجتماعی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و سلامت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹	سوتو- روبیو و همکاران (۲۰۲۰) (۱۴)	کمی	۱۲۵	هوش هیجانی و مخاطرات روانی اجتماعی رضایت شغلی را پیش گویی کردند. هوش هیجانی در برابر مخاطرات روانی اجتماعی اثر محافظت کننده داشته و رضایت شغلی را افزایش می دهد. حمایت اجتماعی و بار کاری به ترتیب پیش گویی کننده مثبت و منفی رضایت شغلی بودند.
۹	تأثیر استرس شغلی در پاندمی کووید-۱۹ بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرستاران بخش های مراقبت ویژه امارات متحده عربی ۲۰۲۰	جوشا و همکاران (۲۰۲۱) (۱۰)	کمی	۱۹۳	اکثریت پرستاران استرس زیادی را در پاندمی تجربه کرده اند. مهم ترین منابع استرس: حجم کار، کمبود آمادگی برای مراقبت از این بیماران، کار در بخش کرونا و نگرانی در مورد ایمنی فردی بود. رضایت شغلی با استرس شغلی، ارائه مراقبت مستقیم به بیماران کرونایی و ساعات کار طولانی مرتبط بود. با ارزیابی منظم سلامت روانی پرستاران، ارائه خدمات حمایتی و درمانی، تهیه تجهیزات حفاظت فردی کافی و حمایت کامل سازمانی می توان اثرات منفی پاندمی را به حداقل رساند.
۱۰	رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل پرستاران شاغل در بیمارستان در پاندمی کووید-۱۹ در ترکیه	بیر و همکاران (۲۰۲۱) (۱۱)	کمی	۲۵۱	رضایت شغلی نمونه ها متوسط بود و با فرسودگی شغلی همبستگی معکوس داشت. مراقبت از بیماران کووید با کاهش رضایت شغلی و علاقه مندی به پرستاری و داشتن حق انتخاب بخش با افزایش آن همراه بود. سیاستگذاران باید با بهبود شرایط کاری پرستاران بویژه در زمان پاندمی رضایت شغلی آن ها را افزایش دهند.
۱۱	خستگی پاندمیک و سلامت روان پرستاران بالینی، کیفیت خواب و رضایت شغلی در پاندمی کووید-۱۹: نقش میانجی گری تاب آوری	لابراگ و لئودورو (۲۰۲۱) (۱۳)	کمی	۲۵۵	خستگی پاندمیک و رضایت شغلی متوسط بود. خستگی پاندمیک اثر معنادار بر سلامت روان و رضایت شغلی داشت ولی چون تاب آوری اثرات منفی آن را تعدیل می کند انجام مداخلات ارتقاء دهنده تاب آوری می تواند در همه گیری حیاتی باشد.
۱۲	تأثیر مراقبت از بیماران کووید-۱۹ بر ترک شغل پرستاران، رضایت شغلی و کیفیت مراقبت	لاویو- ترمبلی و همکاران (۲۰۲۱) (۱۵)	کمی	۱۷۰۵	پرستاران مراقب بیماران کرونایی در مقایسه با سایر پرستاران، کیفیت مراقبت پایین تر، رضایت شغلی کمتر و قصد ترک شغل بیشتری داشتند. حفاظت از ایمنی و رفاه پرستاران و حمایت از آن ها در مقابل آسیب های وارده در طی بحران همه گیری ضروری است.
۱۳	رضایت شغلی کارکنان مراقبت های بهداشتی در غنا و کنیا در پاندمی کووید-۱۹: نقش آمادگی درک شده، استرس و فرسودگی شغلی	افولانی و همکاران (۲۰۲۱) (۷)	کمی	۱۰۱۲	آمادگی درک شده کارکنان پایین بود و استرس و فرسودگی شغلی دیده شد و این عوامل بر رضایت شغلی تأثیر داشتند. رضایت شغلی قبل از کرونا، قدرشناسی مدیران، درک پرسنل از رابطه با مدیران و ترس از کرونا نیز با رضایت شغلی ارتباط داشتند. آموزش کارکنان برای افزایش آمادگی آن ها، تامین تجهیزات حفاظت فردی و بخش های ایزوله، وجود گایدلاین های مراقبتی شفاف، افزایش تعداد کارکنان، ارتباط موثر مدیرین با پرسنل و قدردانی آن ها و حمایت خانواده ها می توانند استرس و فرسودگی شغلی را کاهش و رضایت شغلی را افزایش دهند.

لادن ناصح و همکاران

۱۴	پیشانی اخلاقی، انگیزه کاری و رضایت شغلی پرستاران داخلی-جراحی در پاندمی کووید-۱۹؛ یک مطالعه همبستگی	لیتگو و پنگت (۲۰۲۱) (۱۲)	کمی	۲۷۴	اکثر پرستاران در مورد رضایت شغلی مردد (نه ناراضی و نه راضی) بودند. بین پیشانی اخلاقی با رضایت شغلی همبستگی معنادار وجود داشت. لذا مدیران پرستاری می توانند برای کاهش پیشانی اخلاقی، آن ها را به بحث های آزاد، همکاری و تشریک مساعی تشویق نموده و سمینارهای آموزشی مناسب برگزار کنند.
۱۵	استرس شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل: پرستارانی که در خط مقدم در پاندمی کووید-۱۹ در زاغازیک مصر کار می کنند	سید و ال شفیعی (۲۰۲۱) (۲۹)	کمی	۴۲۰	در بیمارستان ارجاع بیماران کووید در مقایسه با بیمارستان عمومی؛ استرس شغلی پرستاران بیشتر و رضایت شغلی کمتر بود. مراقبت مستقیم از بیماران کووید و میزان ساعت کار در هفته مهم ترین پیش بینی کننده های پیامدهای مورد مطالعه بود. برای افزایش رضایت شغلی تاکید بر تدابیر کاهشدهنده استرس شغلی است.
۱۶	رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹	ساویتسکی و همکاران (۲۰۲۱) (۸)	کمی	۱۳۰	رضایت شغلی نمونه ها متوسط بود و با محل کار آن ها مرتبط بود بطوریکه پرستاران بهداشت جامعه در مقایسه با پرستاران بالینی رضایت بیشتری داشتند. در بالین نیز پرستارانی که مستقیماً از بیماران کووید مراقبت می کردند رضایت شغلی کمتری داشتند. ۶۷٪ پرستاران افزایش بار کاری به دلیل کمبود نیرو و ۷۹٪ کمبود تجهیزات حفاظت فردی را گزارش نموده و از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند. تامین تجهیزات حفاظت فردی کافی حائز اهمیت است.
۱۷	دانش، ادراک، رضایت و آمادگی ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی در مورد کووید-۱۹ در شمال اتیوپی	وونه و همکاران (۲۰۲۱) (۳۰)	کمی	۷۶۵	۶۸/۴ درصد پرستاران از شغل خود ناراضی بودند و کمبود تجهیزات و لوازم پزشکی و تجهیزات حفاظت فردی را گزارش کردند. تامین تجهیزات حفاظت فردی، حمایت مداوم سازمانی و اطمینان بخشی روانی ضروری است.
۱۸	زمانی که طوفان شدیدترین است: سلامتی کارکنان بهداشتی، رضایت شغلی و پیش بینی کننده های مرتبط با آن ها در اوج پاندمی کووید-۱۹	ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) (۲۶)	کمی	۳۰۴	رضایت شغلی نمونه ها متوسط بود. فراهم بودن تجهیزات حفاظت فردی با رضایت شغلی بیشتری مرتبط بود. افرادی که نمی دانستند به کووید مبتلا شده اند یا خیر به طور قابل توجهی از پیشانی روانی، اضطراب بیشتر و رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند.
۱۹	ارزیابی رضایت شغلی کارکنان مراقبت های بهداشتی جامعه مسئول پیشگیری و کنترل بیماری های عفونی در ویتنام	تای و همکاران (۲۰۲۱) (۳۱)	کمی	۳۱۹	اکثریت از رضایت شغلی پایینی برخوردار بودند. کارکنان مرد، دارای سن بیشتر، متاهل و با درآمد بیش تر، رضایت شغلی بیشتری داشتند. بهبود رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان برای کمک به پیشگیری و کنترل بیماری های عفونی ضروری است
۲۰	تأثیر ترس از پاندمی کووید-۱۹ بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران	الحنفی و همکاران (۲۰۲۱) (۲۷)	کمی	۲۱۰	رضایت شغلی شرکت کنندگان در حد متوسط بود. ترس از کرونا با نارضایتی شغلی مرتبط و در پرستارانی که در دوره آموزشی کووید شرکت نکرده بودند بیشتر بود. برای ارتقای ظرفیت پرستاران برای مراقبت و مدیریت مؤثر بیماران کرونا تدوین و اجرای برنامه های آموزشی کووید-۱۹ مفید است.
۲۱	سلامت روان، رضایت شغلی و کیفیت زندگی متخصصان مراقبت های بهداشتی در پاندمی کووید-۱۹ در یک نمونه اندونزیایی	ایسکندرسیا و همکاران (۲۰۲۱) (۹)	کمی	۲۰۰	رضایت شغلی نمونه ها متوسط بود. علایم اختلال استرس بعد از سانحه با رضایت شغلی مرتبط بودند. مراقبینی که در مراکز ارجاع کووید کار می کردند؛ سلامت و رضایت پایین تری داشتند که ترس از انتقال ویروس، تأثیر کرونا بر زندگی خانوادگی، مرگ، ایمنی شخصی و انگ اجتماعی دلایل اصلی نگرانی آن ها بودند. طراحی مداخلات روانشناختی مناسب برای بهبود رضایت شغلی آن ها ضروری است.
۲۲	ترس از کووید-۱۹، پیشانی روانشناختی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل در پرستاران خط مقدم	لابراگ و دلاس سانتوس (۲۰۲۱) (۲۸)	کمی	۲۶۱	رضایت شغلی شرکت کنندگان متوسط بود. کار پاره وقت و عدم شرکت در دوره های آموزشی کرونا با افزایش ترس و پیشانی روانی و کاهش رضایت شغلی مرتبط بود. بنابراین ارتقاء سلامت روان پرستاران و رفع کرونا فوبیا از طریق حمایت اجتماعی و همکاران، مشاوره یا روان درمانی، آموزش های مرتبط با کووید و به روز رسانی درست و مستمر اطلاعات آن ها حیاتی است.

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی «رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹» صورت گرفت. در اکثریت این مطالعات (۱۱ مورد) رضایت شغلی پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ متوسط، در چهار مطالعه در سطح پایین و در دو مطالعه در سطح بالا گزارش شده بود که در این باره می توان گفت رضایت شغلی متغیری متأثر از عوامل متعدد بیرونی موجود در جامعه و محیط کار همچنین عوامل درونی مربوط به افراد است (۳) و پژوهش های مذکور نیز در جامعه و شرایط یکسانی انجام نشده اند. علاوه بر این، مطالعات در مقاطع مختلف بحران انجام شده اند؛ برخی مربوط به زمان غافلگیری سیستم های درمانی با موج اول بیماری بودند و برخی دیگر مربوط به آرام تر شدن اوضاع و افزایش تدریجی کنترل و مدیریت سیستم های درمانی بر این بیماری نوپدید بوده فلذا وجود تفاوت هایی در رضایت شغلی نمونه های مختلف قابل انتظار است.

طبقه دوم یافته ها؛ عوامل مرتبط با رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ است که در سه زیر طبقه فردی، اجتماعی و سازمانی خلاصه شد. در عوامل فردی برخی از آن ها اثر منفی بر رضایت شغلی دارند از جمله استرس شغلی که در چندین مطالعه گزارش شده بود (۷، ۹، ۱۰، ۲۵، ۲۹). و منظور، استرس شغلی مرتبط با کرونا و مراقبت از بیماران کووید است به طوریکه انواع استرس های فیزیکی، روانشناختی و اجتماعی مرتبط با کار، در پرستاران مراکز ارجاع بیماران کرونا افزایش یافته و از مهمترین علل آن؛ افزایش بار کاری، مواجهه مداوم با پدیده مرگ، نگرانی ها و ترس های شخصی، اقدامات سختگیرانه ایمنی زیستی و انگ اجتماعی کرونا می باشد (۲۹). در پژوهش Iskandarsyah و همکاران ۲۰۲۱ (۹) که استرس شغلی با ناراضایتی شغلی مرتبط بود، پنج عامل استرس زا شامل ترس از ابتلا و انتقال، تاثیر کرونا بر زندگی خانوادگی، ترس از مرگ، ایمنی شخصی و انگ اجتماعی مرتبط با کووید بود. یکی دیگر از عوامل فردی، ترس از کرونا است که از آنجایی که کرونا یک عفونت بسیار مسری و بیماری زا و کشنده بوده؛ می تواند مراقبین سلامت را به دلیل وجود خطر جانی دلسرد کند و حتی تصمیم بگیرند به شغل دیگری روی بیاورند (۲۷). چنان که در مطالعه ای اکثر پرستاران اظهار داشتند بزرگترین نگرانی آن ها در ارتباط با مراقبت از بیماران کووید؛ ترس از ابتلا به کرونا و مرگ است (۲۸). از

دیگر عوامل مرتبط می توان به خستگی ناشی از پاندمی (۵)، (۱۳) و فرسودگی شغلی (۷، ۱۱) اشاره نمود. از جمله Labrague و همکاران (۲۰۲۱) خستگی شفقت را بعنوان پیامد قرار گرفتن مداوم در معرض درد و رنج بیماران و شرایط کاری استرس زا و نداشتن خودمراقبتی کافی تعریف نموده و آن را عامل کاهنده رضایت شغلی گزارش نمودند (۵) همچنین خستگی پاندمیک که بعنوان خستگی جسمی و روانی در طول یک بیماری همه گیر در اثر وقفه در روتین ها و فعالیت های معمول افراد به دلیل اقدامات صورت گرفته برای کاهش انتقال ویروس (مانند تعطیلی، قرنطینه، فاصله اجتماعی) رخ می دهد؛ می تواند بر عملکرد حرفه ای پرستاران تأثیر منفی بگذارد و منجر به ارائه مراقبت ضعیف تر از بیماران شود (۱۳).

بعلاوه، کفایت خواب (۲۲)، آمادگی درک شده برای مراقبت از بیماران کووید (۷)، تاب آوری (۴، ۵، ۱۳، ۱۵)، هوش هیجانی (۱۴)، علاقه مندی به حرفه پرستاری (۱۱) و رضایت شغلی قبل از پاندمی (۷) نیز با رضایت شغلی مرتبط بودند. لذا بر اساس این عوامل می توان مداخلات ارتقاء رضایت شغلی را طراحی نمود. یافته دیگر اینکه تنها در دو مطالعه به برخی از عوامل دموگرافیک و شغلی بعنوان عوامل مرتبط با رضایت شغلی در دوران پاندمی اشاره شده از جمله با افزایش سطح تحصیلات و طول مدت کار در زمان کرونا، رضایت شغلی کاهش می یابد (۲۲) و کارکنان مرد، دارای سن بیشتر، متاهل و همچنین دارای درآمد بیشتر از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند (۳۱).

دومین دسته عوامل مرتبط؛ عوامل اجتماعی بود که شامل نقش و حمایت مدیران، قدرشناسی از پرستاران و درک پرستاران از رابطه با آن ها بود (۷). بدیهی است پرستاران که در محیطی پرتنش و دارای بارکاری زیاد کار می کنند؛ اگر مدیرانی حمایت کننده داشته باشند که قدرشان زحمات آن ها باشند؛ رضایت شغلی و انگیزه ماندن در حرفه افزایش خواهد یافت. علاوه بر نقش حمایتی مدیران در دو مورد از مطالعات به اهمیت حمایت همکار نیز اشاره شده است (۱، ۲۸). Tajuddin و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود مشاهده کردند که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل ارتباط معکوس معناداری وجود دارد. اما حمایت همکار یک میانجی موثر در این ارتباط است و می تواند به کاهش ترک شغل کمک کند (۱). در مجموع شواهد نشان می دهد که حمایت سازمان و همکاران از مولفه های

است و در مطالعات مختلف به ترس مراقبین بهداشتی از ابتلا به آن و آلوده کردن خانواده و اطرافیان اشاره شده است. همچنین در مطالعات به عواملی نظیر کار تیمی و نوع روابط بین همکاران (۲۴)، موجود بودن واکسن کرونا (۲۵) منابع و اطلاعات در دسترس (۳)، حمایت سازمانی (۸) داشتن حق انتخاب بخش (۱۱) بعنوان دیگر عوامل موثر موجود در سازمان پرداخته شده بود.

آخرین طبقه یافته ها، راهکارهای ارائه شده برای بهبود رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ است که در این زمینه می توان مداخلات ارتقاء دهنده تاب آوری (۴، ۵، ۱۳)، هوش هیجانی (۱۴)، سلامت روان (۱، ۹، ۱۰، ۲۸، ۳۰)، برگزاری برنامه های آموزشی کووید-۱۹ (۷، ۲۲، ۲۵، ۲۷، ۲۸)، حفاظت از ایمنی و رفاه پرستاران (۱۵)، تامین تجهیزات حفاظت فردی کافی (۷، ۱۰، ۲۶، ۳۰، ۳۲)، انجام واکسیناسیون (۲۶)، تهیه گایدلاین های مراقبتی شفاف (۷)، حمایت سازمانی (۷، ۸، ۱۰، ۲۲، ۲۷، ۳۰)، تشویق پرستاران به برقراری رابطه خوب با همکاران (۲۴) و حمایت خانواده و مدیران (۷) را نام برد. از جمله Yu و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به مدیران ذیربط توصیه می کنند که با برآورده کردن خواسته های معقول کارکنان، توسعه تیم های مدیریت بحران، ارائه آموزش های کاربردی به کارکنان کم تجربه تر، و اطمینان حاصل کردن از کفایت خواب و استراحت کارکنان رضایت شغلی آن ها را بهبود بخشد (۲۲). Lleo و Pangket (۲۰۲۱) نیز معتقدند که مدیران پرستاری می توانند برای کاهش پریشانی های اخلاقی، پرستاران را به داشتن بحث های آزاد، همکاری و تشریک مساعی تشویق نموده و سمینارهای آموزشی مناسب را برای آن ها برگزار کنند (۱۲).

نتیجه گیری

برخی از مهمترین عوامل مرتبط با کاهش رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی کووید-۱۹ مشخص شد. عمده این عوامل از قبیل استرس، بار عاطفی کار، خستگی شفقت، فرسودگی شغلی، پریشانی های اخلاقی، ترس و نگرانی و ... ماهیت روانشناختی دارند و این هشدار را می دهند که عوارض پاندمی بیشتر سلامت روان پرستاران را تهدید می کند. لذا ضروری است اقدامات مناسبی برای مدیریت آنها و بهبود سلامت روان و رضایت شغلی پرستاران اندیشید و از آنجایی که اکثر مطالعات به راهکارها و مداخلات

ضروری برای رضایت شغلی محسوب می شوند (۲۸). Soto-Rubio و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود گزارش کردند که بار کاری بعنوان پیش گویی کننده منفی و حمایت اجتماعی، پیش گویی کننده مثبت رضایت شغلی پرستاران در این بحران است (۱۴) مراقبین بهداشتی اندونزیایی نیز در رابطه با رضایت شغلی خود در دوران پاندمی؛ سیستمهای حمایت اجتماعی را یکی از عوامل اصلی انگیزاننده خود در این بحران دانستند و اظهار داشتند که دعای خیر خانواده، والدین، همسران و فرزندان و نقش حمایت کننده و انگیزاننده آن ها موثر است (۹). فاکتور اجتماعی دیگری که بر رضایت شغلی پرستاران اثر منفی داشت؛ انگ اجتماعی مرتبط با کووید بود (۹، ۱۷). که می توان گفت با توجه به سرایت بالای این بیماری عفونی، افراد اجتماع خواه ناخواه تمایل به کناره گیری از کسانی را دارند که دارای پتانسیل انتشار ویروس کرونا هستند و این باعث کناره گیری آن ها از مراقبین بهداشتی می شود به طوری که حتی مراقبین بهداشتی نگران مردن در انزوا و تنهایی شده اند (۹). سومین زیرطبقه؛ عوامل سازمانی بود. یکی از این عوامل که در چند مطالعه به اثر منفی آن بر رضایت شغلی اشاره شده؛ افزایش بار کاری در دوران همه گیری است (۳، ۸، ۱۰، ۱۴، ۲۴، ۲۹). چنان که Giménez-Espert و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای گزارش کردند بار عاطفی کار و حجم بالای کار بیشترین مخاطرات روانی اجتماعی پاندمی برای پرستاران هستند که بر رضایت شغلی آن ها تاثیر می گذارند (۳). مطالعه دیگری نشان می دهد حجم کار بزرگترین عامل استرس زا برای پرستارانی است که در خط مقدم کار می کنند (۲۹). همچنین در مطالعه ای ۶۷ درصد پرستاران افزایش بار کاری به دلیل کمبود نیرو در پاندمی کووید را گزارش کردند (۸).

عامل سازمانی مهم دیگر کمبود تجهیزات حفاظت فردی است (۸، ۲۵، ۲۶، ۳۰). در یک مطالعه که اکثریت پرستاران از شغل خود ناراضی بودند؛ کمبود تجهیزات و لوازم پزشکی از جمله تجهیزات حفاظت فردی را گزارش کرده بودند (۳۰). در مطالعه Savitsky و همکاران نیز ۷۹ درصد از پرستاران از کمبود تجهیزات حفاظت فردی شاکی بودند (۸). Zhang و همکاران (۲۰۲۱) نیز در مطالعه ای در پیک کرونا در ایران مشاهده کردند دسترسی به تجهیزات حفاظت فردی بر رضایت شغلی کارکنان در طی این بحران موثر است (۲۶). بهر حال مواجهه شغلی یکی از راه های انتشار بیماری کرونا

دعوت به کار نمودند که این مسائل بر اهمیت آموزش اساسی و تخصصی این نیروها می افزاید. از محدودیت های اصلی مطالعه حاضر؛ کم بودن مطالعات انجام شده در زمینه رضایت شغلی در دوران پاندمی بود. از دیگر محدودیت های مطالعه عدم دسترسی به متن کامل برخی از مقالات مرتبط بود. پیشنهاد می شود تحقیقات بیشتری به صورت اجرای مداخله بر روی رضایت شغلی پرستاران در دوران پاندمی صورت گیرد و شواهد متغنی فراهم گردد تا در ادامه نبرد با این پاندمی و بحران های بهداشتی آتی بتوان مداخلات مناسب مبتنی بر شواهد را طراحی و اجرا کرد. مقاله حاضر حاصل پروژه کلاسی درس مباحث ویژه مقطع دکتری پرستاری دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی است. بدین وسیله از اساتید ارجمند بابت رهنمودهای ارزشمندشان قدردانی می گردد.

تضاد منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ تضاد منافی را گزارش نمی کنند.

References

1. Tajuddin D, Ambad SNA. The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in the federal territory of Labuan: Coworker support as a moderator. *Journal of Management Info*. 2021;8(2):105-19. <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i2.2000>
2. Senek M, Robertson S, Ryan T, King R, Wood E, Taylor B, et al. Determinants of nurse job dissatisfaction-findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC nursing*. 2020;19(1):1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>
3. Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*. 2020;8:566896. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
4. Alameddine M, Bou-Karroum K, Ghalayini W, Abiad F. Resilience of nurses at the epicentre of the COVID-19 pandemic in Lebanon. *International journal of nursing sciences*. 2021;8(4):432-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.08.002>

روانشناختی بصورت کلی اشاره کرده اند؛ توصیه می شود در هر جامعه ای متناسب با بافت فرهنگی اجتماعی آن مداخلات و اقدامات مناسبی به کار گرفته شود. بر این اساس در جامعه ایرانی اسلامی یکی از بهترین مداخلات برای کاهش استرس ها و پریشانی های زمان بحران می تواند مداخلاتی نظیر خودمراقبتی معنوی و مشاوره با کارشناسان دینی باشد. علاوه بر این حمایت های اجتماعی از پرستاران ضروری است. همچنین بایستی شرایط محیط کار با تامین تجهیزات حفاظت فردی و واکسن های کرونا به مقدار کافی و با کیفیت قابل اطمینان که بتواند ترس و نگرانی از ابتلا در تیم درمان را کاهش دهد؛ بهسازی شود. از اقدامات دیگری که با توجه به نتایج این مطالعه پیشنهاد می شود برگزاری سمینارها و دوره های آموزشی تخصصی و تهیه گایدلاین های مراقبتی مناسب برای افزایش آمادگی پرستاران برای مدیریت و مراقبت کووید-۱۹ است. بویژه اینکه در کشور ما در اثنای پاندمی، بحران کمبود نیروی پرستار بیش از پیش خود را نشان داد و مسئولین به ناچار بسیاری از نیروهای جوان و بی تجربه را تمدید طرح کردند و یا از فراغ التحصیلان بیکار با عقد قراردادهای کوتاه مدت

5. Labrague LJ, de Los Santos JAA. Resilience as a mediator between compassion fatigue, nurses' work outcomes, and quality of care during the COVID-19 pandemic. *Applied nursing research*. 2021;61:151476. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151476>
6. Zaghini F, Fiorini J, Livigni L, Carrabs G, Sili A. A mixed methods study of an organization's approach to the COVID-19 health care crisis. *Nursing Outlook*. 2021;69(5):793-804. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.05.008>
7. Afulani PA, Gyamerah AO, Nutor JJ, Laar A, Aborigo RA, Malechi H, et al. Inadequate preparedness for response to COVID-19 is associated with stress and burnout among healthcare workers in Ghana. *PloS one*. 2021;16(4):e0250294. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250294>
8. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Applied Nursing Research*. 2021;59:151416. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151416>
9. Iskandarsyah A, Shabrina A, Djunaidi A,

- Siswadi AGP. Mental Health, Work Satisfaction and, Quality of Life Among Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic in an Indonesian Sample. *Psychology Research and Behavior Management*. 2021;14:1437. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S330676>
10. Joshua R, Fouad Chehab RD, Salim NA. Impact of work stress during COVID-19 epidemic on job satisfaction and job performance among nurses in critical care units, United Arab Emirates 2020. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research*. 2021;5(2):225-31. <https://doi.org/10.26855/ijcemr.2021.04.018>
11. Bayer N, Golbasi Z, Uzuntarla Y, Akarsu K. Job satisfaction, burnout and turnover intention of nurses working in a hospital during the pandemic COVID-19 in Turkey. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*. 2021;18(6):69-75. <https://doi.org/10.23950/jcmk/11347>
12. Llego JH, Pangket PP. Moral Distress Work Motivation and Job Satisfaction of Medical-Surgical Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Correlation Study.
13. Labrague LJ. Pandemic fatigue and clinical nurses' mental health, sleep quality and job contentment during the covid-19 pandemic: The mediating role of resilience. *Journal of nursing management*. 2021;29(7):1992-2001. <https://doi.org/10.1111/jonm.13383>
14. Soto-Rubio A, Giménez-Espert MDC, Prado-Gascó V. Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(21):7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
15. Lavoie-Tremblay M, Gélinas C, Aubé T, Tchouaket E, Tremblay D, Gagnon MP, et al. Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of nursing management*. 2022;30(1):33-43. <https://doi.org/10.1111/jonm.13462>
16. Berlin G, Lapointe, M., Murphy, M., & Viscardi, M. Nursing in 2021: Retaining the healthcare workforce when we need it most. 2021.
17. Mirzaei A, Rezakhani Moghaddam H, Habibi Soola A. Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19 outbreak. *Nursing Open*. 2021;8(6):3469-76. <https://doi.org/10.1002/nop2.896>
18. G V. Nurse burnout in the wake of COVID-19 can cost up to \$137B | Feedtrail. . . 2021.
19. 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. <https://doi.org/10.3390/su12187276>
20. Wu C-H, Lin H-H, Lai S-Y, Tseng K-C, Hsu C-H, editors. A study of leisure constraints and job satisfaction of middle-aged and elderly health care workers in COVID-19 environment. *Healthcare*; 2021: MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare9060713>
21. Wijaya IWS, Martini IAO. Important Indicators in Increasing Nurse Loyalty in The Covid-19 Pandemic Time. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2020;9(2):1763-70. <https://doi.org/10.30994/sjik.v9i2.531>
22. Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X, et al. Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: a cross-sectional study in China. *Frontiers in public health*. 2020;8:426. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>
23. Gifford W, Davies B, Edwards N, Griffin P, Lybanon V. Managerial leadership for nurses' use of research evidence: an integrative review of the literature. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 2007;4(3):126-45. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6787.2007.00095.x>
24. Ancheta GJ, Jose AAJAJ, Tus J. Nurses' Job Burnout and Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic in the Philippines.
25. Singh R, Subedi M, Sunar CB, Pant S, Singh B, Shah B, et al. Association of the social stigma of COVID-19 with work satisfaction, burnout and fatigue among healthcare workers in Nepal. *Global Psychiatry Archives*. 2021;4(2):180-90. <https://doi.org/10.52095/gp.2021.3838.1027>
26. Zhang SX, Liu J, Jahanshahi AA, Nawaser K, Yousefi A, Li J, et al. At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, behaviour, and immunity*. 2020;87:144-6. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>
27. Elhanafy EY, El Hessewi GS. Effect of fear of COVID-19 pandemic on work satisfaction and

- turnover intentions of nurses. Egyptian Nursing Journal. 2021;18(1):39.
28. Labrague LJ dLSJ. Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among front line nurses. Journal of nursing management 2021;29(3):395-403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
 29. 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. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
 30. Wuneh A, Kahsay A, Tinsae F, Ashebir F, Giday G, Mirutse G, et al. Knowledge, perceptions, satisfaction, and readiness of health-care providers regarding COVID-19 in Northern Ethiopia. Journal of multidisciplinary healthcare. 2021;14:1349. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S284106>
 31. Thai TT, Le TAT, Truong LTT, Le NH, Huynh QNH, Van Nguyen T, et al. Care for the carers: An evaluation of job satisfaction of community healthcare workers in charge of infectious disease prevention and control in Vietnam. Risk Management and Healthcare Policy. 2021;14:2831. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S321314>
 32. Buheji M, Buhaid N. Nursing human factor during COVID-19 pandemic. Int J Nurs Sci. 2020;10(1):12-24. <https://doi.org/10.5923/j.nursing.20201001.02>