Identifying Occupational and Non-Occupational Factors Affecting the Retention of Health Care Employees in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review Study

Masoud Khosravipour1, Payam Khanlari2*, Mohammad Reza Jafari3

1. M.Sc. Student, Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran
2. M.Sc. Student, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
3. PhD Student, Department of Medicine, School of Medicine, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

Article Info

ABSTRACT

Background and Objectives: Increasing the retention of health care workers in the context of Covid-19 expansion is one of the most important challenges for the health care systems. To design a strategy to maintain health care workers, it is necessary to identify the factors influencing willingness to work or leave the job among health care workers. This study aimed to identify the factors affecting the willingness to work or leave the job among health care workers during the Covid-19 pandemic.

Methods: To identify relevant publications, the online Databases including Scopus, PubMed, Web of Science, and ProQuest were searched on October 20, 2020. Based on the inclusion criteria, only studies that investigated the factors influencing willingness to work or motivation to leave the job among health care workers during the Covid-19 pandemic were included.

Results: Of the 610 studies found through searching, after deleting similar and unrelated studies, a number of 10 cross-sectional articles with a sample size of 15834 subjects were selected. Obtained findings indicated that the willingness to work among health care workers ranged from 61% to 98.7% and averaged 83.5%. The results of studies showed that job factors such as work experience, previous work experience in emergency time or Covid-19, workload, cooperation between employees, the relationship between employees and managers, access to personal protective equipment, and welfare facilities were significantly proportional to the willingness of health care workers to work.

Conclusion: The results of this study showed to design a strategy to maintain the health care workers during the Covid-19 pandemic, a broad range of occupational and psychological variables should be considered. Due to the limited number and quality of studies and the extent of influential variables, more studies are needed in this field.

Keywords: Corona, Covid-19, Crisis, Retention, Healthcare Workers

How to Cite This Article:

Khosravipour M, Khanlari P, Jafari M R. Identifying Occupational and Non-Occupational Factors Affecting the Retention of Health Care Employees in the Covid-19 Pandemic: A Systematic Review Study. Iran J Ergon. 2021; 9 (1):15-32
Extended Abstract

Introduction
Increasing the retention of health care workers in the context of COVID-19 expansion is one of the most important challenges for the health care systems. This study aimed to identify the factors affecting the willingness to work or leave the job among health care workers during the COVID-19 pandemic.

Methods
Science, and ProQuest were searched on October 20, 2020. Based on the inclusion criteria, only studies that investigated the factors influencing willingness to work or motivation to leave the job among health care workers during the COVID-19 pandemic were included.

Results
Of the 610 studies found through searching, after deleting similar and unrelated studies, a number of 10 cross-sectional articles with a sample size of 15834 subjects were selected. The willingness to work among health care workers ranged from 61% to 98.7% and averaged 83.5%. The results of studies showed that job factors such as work experience, previous work experience in emergency time or COVID-19, workload, cooperation between employees, the relationship between employees and managers, access to personal protective equipment, and welfare facilities were significantly proportional to the willingness of health care workers to work.

Discussion
In this systematic review study, the factors affecting the motivation of health workers to stay or leave their jobs during the corona pandemic were investigated. After searching in databases with relevant keywords, 10 articles that met the required conditions based on inclusion criteria were reviewed. The results of the study showed that a high percentage of health care workers tend to stay in their jobs during the corona pandemic and care for patients with COVID-19 as part of their job and considered leaving the job to be immoral and unprofessional. On the other hand, one group had a different opinion. They attributed their willingness to work only to the rules of the job and the commitments they made when joining the organization. However, although it can be said that most employees highly tend to work for any reason, there are influential factors that can be particularly effective in motivating those employees who work in the organization only on the basis of job commitment.

In this study, we observed that demographic variables have a small effect on the willingness of health care workers to work during the corona pandemic. In other words, none of the studies that examined the gender of individuals found a significant relationship between gender and the level of motivation or willingness to work. Similarly, there was no significant relationship between the variables of having children and their number with the level of willingness to work. Regarding the variables of education level and marital status, although some studies showed a significant relationship, in most studies that examined these variables, there was no significant relationship between these variables and the level of willingness to work. However, the conditions were different for age and income level, and it was found that almost half of the studies that examined the relationship between these variables and the level of willingness to work. However, the conditions were different for age and income level, and it was found that almost half of the studies reported this relationship as significant. In these studies, it was observed that with increasing age and income, the motivation to leave the job during the pandemic conditions significantly decreases. Overall, although the number of studies is limited, demographic characteristics appear to have a limited effect on employees' willingness to work during the corona pandemic.

Another group of influential factors studied in the studies are job variables. In this study, it was observed that most of these variables are significantly related to the willingness of people to work during the corona pandemic. These results were consistent...
with a review study by Mohammadiaghdam et al. regarding the job variables and physicians staying in deprived places such as villages [30]. Regarding the work experience variable, there was a direct and significant relationship in most studies that examined the relationship between this variable and the desire to work or the motivation to leave the organization; in other words, these studies found that people with more work experience were more likely to want to work. Given that there is a direct relationship between age and work experience, it is likely that the relationship between age and willingness to work, which was observed in some studies, is influenced by people's work history. Similarly, the variable of previous work experience in corona pandemic or emergency situations was significantly associated with a decrease in employee willingness to work in most studies.

Another job-related variable that was significantly associated with employee desire in studies was the job position variable. In all studies that examined this variable, it was found that employees with higher job positions such as head nurses or heads of wards were significantly more inclined to work compared to general nurses. Also, there was a significant relationship between the work department and the willingness of individuals to work in most studies. Employees in departments such as the emergency department and the ICU were less likely to work than those in departments such as surgery and internal medicine. The reason for this can be related to the direct exposure of these people to patients with COVID-19. The other variables examined were the type of employment (full-time-part-time) and the amount of workload. No significant relationship was observed in any of the studies that examined the relationship between employment type and willingness to work. On the other hand, the increase in workload was significantly associated with an increase in the tendency to leave work, which is also concluded in a systematic review study [31]. Of course, this can depend on the size of the workforce, the size of the organization, private or public, and the organization being specialized or public.

Anxiety, stress, and fear of caring for people with COVID-19 were other variables that were studied in their relationship to willingness to work. In almost all studies that examined these variables, increased levels of anxiety, stress, and fear associated with COVID-19 care were significantly associated with increased motivation to leave work. On the contrary, increasing the level of knowledge and awareness related to Corona, participating in Corona-related training programs, increasing the level of social support for employees, effective communication between staff and managers, good communication between staff (nurse and doctors) and patient and increasing sense of teamwork in employees, were other variables that were significantly associated with increased willingness to work or decreased motivation to leave the job. The availability of appropriate personal protective equipment were another important variable that was significantly associated with a decrease in the level of fear and anxiety caused by corona and thus increase the level of willingness to work. These factors, which are part of the characteristics of working conditions and environment, are discussed in another study showing the willingness of the employees to stay [32-33].

**Conclusion**

The results of this study showed to maintain the health care workers during the COVID-19 pandemic, a bored range of occupational and psychological variables should be considered. Due to the limited number of studies and the extent of influential variables, more studies are needed in this field.

**Acknowledgement**

The authors would like to thank all those who supported them in this project.

**Conflict of Interest**

The authors declared no conflict of interest.
شاخصی عوامل شغلی- غیرشغلی تاثیرگذار بر ماندگاری کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی در پایندی کووید-۱۹: یک مطالعه مرور سیستماتیک

مسود خسروی پور، پیام خانلری، سید محمد رضا جعفری

خلprehای مطالعه:

زمینه و هدف: افزایش ماندگاری کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظامهای سلامت می‌باشد. کمبود نیروی انسانی است. هدف از این مطالعه شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تعلیق به کار با انگیزه ترک شغل در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی در پایندی کووید-۱۹ بوده است.

روش کار: با استفاده از کیلیدوزهای مناسب در ۲۰ اکتوبر ۲۰۲۰ جستجو شدند. درآمدهایی که بر روی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی در زمان پایندی کووید-۱۹ (۳۱ ژانویه ۱۹ ماه اسفند و همچنین عوامل تأثیرگذار بر تعلیق به کار با انگیزه ترک شغل را بررسی کردند. شغل پس از روز کلیسور کرده شدند.

یافته‌ها: از ۶۱۰ مطالعه‌ای که از طریق جستجوی در پایگاه‌های اطلاعاتی یافت شد، بعد از حذف مطالعات شناور و نامربه ۱۰ مقاله نویسنده‌ای-حقیقی (Cross-Sectional) با حجم نمونه ۱۵۸۱۴۳۲ فهرست انتخاب شدند. میزان تملیک به کار در مطالعات بین ۳۱ تا ۹۸٪ و به طور میانگین ۲۳/۵ درصد بود. نتایج مطالعات نشان می‌دهد عوامل نیروی ماندیده‌ای کار، سابقه کار، سطح به‌طور اضطراری با کردن، عاطفی‌های کاری، همکاری کارکنان، ارتباطات بین کارکنان، مدیریت، ساختار، سیاست‌ها و حفاظت‌های فردی و امکانات رفاهی مربی ارتباط می‌بینند. به کارگردان ارتباط دارد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج این مطالعه، یک راهکار مبتنی بر پیشگیری از انگیزه ترک شغل کارکنان، با توجه به عدم محدود مطالعات و گسترده‌تری منابع تأثیرگذار بر است مطالعات بیشتری در این زمینه ضرورت گذشته‌است.

کلیدواژه‌ها: COVID-۱۹، ماندگاری، کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی، پایندی کووید-۱۹، مطالعه مختصر، ماندگاری نیروی انسانی، مطالعه مختصر، راهکارهای همگامی، پایین‌دستی، حمایت از کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی.

اطلاعات مقاله:

دریافت: ۱۴۹۹/۱۲/۱۹
پذیرش: ۲۰۲۰/۰۲/۱۹
انتشار انتشار انتشار انتشار: ۱۴۹۹/۰۲/۲۳

نویسنده‌ساز: پیام خانلری

داران کارشناسی ارشد، گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

پست الکترونیک: payamba19@gmail.com

مقدمه

همه‌گیری بیماری‌های عفونی مختلف مانند کووید-۱۹ و COVID-۱۹ و MERS SARS در طول سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰ به علت اینکه در این‌سو نیروی انسانی کافی برای مقابله با این بیماری‌ها نبوده و گرفتگی منابع متغیر در این زمینه خوده‌تست گذشته‌است، وزارت بهداشت و پزشکی در این سال‌ها مسئولیت‌های متغیرانی را بر عهده گرفته‌اند. به همین دلیل، در این پژوهش بر روی شاخص‌های ارتباطی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی در پایندی کووید-۱۹ تحقیق شده است.
روش کار
مطالعه حاضر مطلق یا گزارش شده PRISMA گزارش شده است [21]. همچنین، توصیه و جزئیات کمک کمک از یک گزارش باعث این گزارش در برداشتن و گزارش مقاله مورد نظر قرار گرفته است [22].

1. جمعیت مورد مطالعه (Study population): جمعیت مورد مطالعه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و درمانی بودند. در این مطالعه هر گونه متغیری که از نظر سن، جنسیت و نژاد در نظر گرفته نشد است.

2. مداخله یا مواجهه (Intervention): مواجهه با بیماران مبتلا به کرونا و ویروس (COVID-19).

3. گروه مقایسه (Comparison): گروه مقایسه با توجه به مطالعات متفاوت است. اگر در مطالعات دو گروه از کارکنان شرکت‌های مناسب گرفته شده باشد (مطالعات مورد-شاهد، هیپوهیپ و...) گروه مقایسه به عنوان گروه مقایسه در نظر گرفته می‌شود. ولی اگر گروه مقایسه وجود نداشت باشد و همه شرکت‌کنندگان مواجهه‌های مشابه (مطالعات توصیفی-مقعده و...) گروه مقایسه وجود نخواهد داشت و شرکت‌کنندگان تنها براساس متنگری های اصلی کارکنان مانند جنسیت، سن، نوع شغل و... مقایسه خواهد شد.

4. پایام (Outcome): تأثیر عوامل شغلی-غیرشغلی بررسی شده در مطالعات قبلاً مانند یا تأثیر شغل (سازمان) در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و درمانی COVID-19 در مواجهه با بیماران مبتلا به کرونا و ویروس.

5. متدولوژی مطالعه (Study design): مطالعات اصلی پژوهشی جستجوی در پایگاه‌های اطلاعاتی با مبتنی بر مطالعات متنگری کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی و تأثیر شغلی بررسی شده است [23].

1. PubMed (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/)
2. Scopus (https://www.scopus.com)
3. Web of Science (https://www.webofknowledge.com)
4. ProQuest (https://www.proquest.com/index)

محافظه‌کاری، کمودو داروهای خاص و احساس عدم حمایت کافی از جمله طبق مستندات از منفی‌های تسند که سلامت روان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-درمانی را با خطر مواجه کرده‌اند [8]. این عملکرد می‌تواند در بار روایی و فرسودگی شغلی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی نشان دهنده باشد [9]. فرسودگی شغلی ناشی از مشکلات عاطفی مزمن می‌تواند به جای‌گیری کارکنان و اندازه‌گیری گام یک تا چهار تا تنها در طول COVID-19 بلهکه در شرایط عادی نیز نیم درمانکردن این عوامل

10.11... 11. COVID-19 منجر شد و تاکنون بررسی نشده و مانندگاری که یکی از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی متغیرهای اصلی این تاکنون کرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است. اگر در مطالعات دو این تاکنون کرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور تحقیق یکین بهینه، شناسایی تاکنونکرونا که از اصل‌ترین اهداف نظام سلامت جهان است، با منظور T
شدن. هر یک از پایگاه‌های اطلاعاتی ذکر شده با استفاده از کلیدواژه‌های مناسب در اولین مقاله تاریخ ۲۰۰۲، سرجه شده است. راهبرد جستجو و همچنین کلیدواژه‌های استفاده‌شده در جدول ۱ آرائه شده است.

SID علاوه بر پایگاه‌های اطلاعاتی فوق، پایگاه مجلات فارسی و مجلات متغیر و مشور مرتب در این زمینه مطالعه نیز به‌منظور یافتن مقالات بیشتر بررسی شدند. مونوتور جستجوی Google Scholar نیز به‌منظور یافتن مقالات خاکستری (Gray Literature) و همچنین رفرنس مقالات انتخاب‌پذیر بررسی شد (Literature Review).

جدول ۱: راه‌برد جستجو

| کلید واژه‌ها سرجه شده در عنوان و چکیده | دید | بخش‌ها | رقم |
|--------------------------------------------|-----|---------|-----|
| nurse* OR physician* OR "Health Workers" OR "Healthcare Workers" OR "Health care Workers" OR "health Providers" OR "healthcare Providers" OR "health care Providers" OR "health practitioners" OR "healthcare practitioners" OR "health care practitioners" OR "health Professionals" OR "healthcare Professionals" OR "health care Professionals" OR "health Staff" OR "healthcare Staff" OR "health care Staff" OR "medical Staff" OR "hospital Staff" OR "health workforce" OR "healthcare workforce" OR "health care workforce" OR "health Manpower" OR "healthcare Manpower" OR "health care Manpower" OR "health Personnel" OR "healthcare Personnel" OR "health care Personnel" OR "hospital Personnel" OR "medical Personnel" | جمعیت | ۱ | هدف |
| coronavirus OR "COVID-19" OR outbreak* OR epidemic* OR pandemic* | شرایط | ۲ | بحران |
| retain* OR retention OR willing* OR "brain drain" OR "intention to stay" OR "intention to leave" OR turnover* OR reserve OR migration OR emigration OR immigration | ماندگاری | ۳ | زبان |
| اینکلیسی و فارسی | زبان | ۴ | زبان |
| مقالات منتشر شده از سال ۲۰۲۰ تا تاریخ ۱ نوامبر | تاریخ | ۵ | تاریخ |
| ترکیب ردیف‌های ۱ تا ۵ | استراتژی | ۶ | استراتژی |
| جستجو | جستجو | ۷ | جستجو |

انتخاب مطالب

۱. مطالعاتی که در زمان پاندمی کرونا (۱۹-۲۰) انجام نشده بودند.
۲. مطالعاتی که تنها میزان انگزه‌ها مانند یا تکرر شغل را در کارشناس نظام سلامت گزارش کرده بودند و به عوامل تأثیرگذار بر آن نپرداخته بودند. (Conference Papers, Commentaries or Notes, Editor's Comments).
۳. مطالعاتی که در زمان پاندمی کرونا (۱۹-۲۰) انجام نشده بودند.
۴. مطالعاتی که تنها میزان انگزه‌ها مانند یا تکرر شغل را در کارشناس نظام سلامت گزارش کرده بودند و به عوامل تأثیرگذار بر آن نپرداخته بودند. (Conference Papers, Commentaries or Notes, Editor's Comments).
۵. مطالعاتی که در زمان پاندمی کرونا (۱۹-۲۰) انجام نشده بودند.
۶. مطالعاتی که تنها میزان انگزه‌ها مانند یا تکرر شغل را در کارشناس نظام سلامت گزارش کرده بودند و به عوامل تأثیرگذار بر آن نپرداخته بودند. (Conference Papers, Commentaries or Notes, Editor's Comments).
۷. مطالعاتی که در زمان پاندمی کرونا (۱۹-۲۰) انجام نشده بودند.
۸. مطالعاتی که تنها میزان انگزه‌ها مانند یا تکرر شغل را در کارشناس نظام سلامت گزارش کرده بودند و به عوامل تأثیرگذار بر آن نپرداخته بودند. (Conference Papers, Commentaries or Notes, Editor's Comments).
۹. مطالعاتی که در زمان پاندمی کرونا (۱۹-۲۰) انجام نشده بودند.
۱۰. مطالعاتی که تنها میزان انگزه‌ها مانند یا تکرر شغل را در کارشناس نظام سلامت گزارش کرده بودند و به عوامل تأثیرگذار بر آن نپرداخته بودند. (Conference Papers, Commentaries or Notes, Editor's Comments).

(COVID-19)
مورد نظر را بررسی نکرده بودند، متن کامل 85 مقاله دانلود و براساس معیارهای ورود و خروج تعریف شده بررسی شد. پس از حذف 25 مقاله با دلیل ذکر شده، 10 مقاله پس از تأیید کیفیت اپلیکهای افزایشی، انتخاب شدند [9-12].

مشخصات مطالعات

خلاصه از مشخصات مطالعات واردشده در این مطالعه در جدول ۲ آمده است. در مجموع، 100 مقاله شرایط لازم برای این مطالعات در دانلود و بررسی در سال ۲۰۲۰ به جای رفته بودند. همچنین هم مقالات از نوع توصیفی-تحلیلی-مقطعی (Cross-Sectional) بودند. بیشتر مطالعات انتخاب شده در فروردین ۲۰۰۰ به چاپ رسیده بودند. همچنین در ذکر این مطالعات، برخی از مقالات بر اساس استرالیا در مقالات برگزیده شده داشتند. از نظر جنسیت مطالعات در این مطالعات هم کارکنان مرد و هم کارکنان زن بحرانی شده بودند؛ و در هیچ گرایش از مطالعات انتخاب شده برحسب خاصی تخمک نشد. از نظر جمعیت مطالعه، اگرچه در همه مطالعات کارکنان مریدان هیداژانت و درمانی بررسی شده بودند، در ۲۰ مقاله تا بیش از ۱ بررسی، در یک مقاله بررسی پزشکان، در یک مقاله پزشکان وارد پزشکان و در مطالعه دیگر کارکنان مریدان هیداژانت و درمانی شامل پزشکان، داروسازان و مطالعه شدند. در همین مطالعات مبنی بر منطقه به قابلیت پرسشنامه و بصورت خودآگاهی سنجش شده بود. بهدلیل شرایط کووید-۱۹ در کشورها نیا بر باز و کروناویروس (COVID-19) در پیش‌تر مطالعات پرسشنامه به استر و وب شبکه‌های مجازی برای شرکت کنندگان ارسال شده بود.

نوع داده‌ها

این مطالعه به‌منظور ارزیابی کیفیت یا خطر نورش در مطالعات از ابزار (MMAT) Mixed Methods Appraisal Tool استفاده شد [23]. با استفاده از ابزار ارزیابی کیفیت مطالعات با متدولوژی مختلف شامل کمی، کیفی و ترکیبی مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعات روابط و پایایی این ابزار تأیید شده است. ابزار ارزیابی کیفیت مطالعات در ابزار با این می‌تواند به دو مرحله تقسیم کرد. در ابتدا هم مطالعات افتراقی از نوع متدولوژی ارزیابی شدند. در این ابزار را داشته باشد و در نظر گرفته شدند. هنی مطالعات که شرایط موجود را پیش از این دو سوال داشتند، به‌طور مشخص شدند. در گام بعد مطالعات با افزایش نوع متدولوژی و طریق مطالعه ارزیابی شدند. از آنجا که همه مطالعات پرزیده در پایان ۲۰۲۰ به دست آمدند، در جدول ۲ مبنی بر منطقه به قابلیت پرسشنامه و بصورت خودآگاهی سنجش شده بود. بهدلیل شرایط کووید-۱۹ در کشورها نیا بر باز و کروناویروس (COVID-19) در پیش‌تر مطالعات پرسشنامه به استر و وب شبکه‌های مجازی برای شرکت کنندگان ارسال شده بود.

انتخاب مطالعات

همانطور که در شکل ۱ مشخص است، ۶۱۰ مطالعه که از طریق سنجش در پایگاه‌های اطلاعاتی یافت شده بودند، بعد از حذف مطالعات مشابه، ۴۲۰ مورد از آنها بررسی و چکیده بررسی شدند. پس از انتخاب ابزارهای ارتقاء کیفیت مطالعات ۳۳۶ مطالعه که ارتقاء کیفیت مطالعات ۳۳۶ مطالعه که ارتقاء کیفیت مطالعات انتخاب شده‌اند.
| روش‌شناسی | هدف | مشخصات مطالعه | نویسنده‌ها |
|------------|------|----------------|----------|
|.table 1. | بررسی ارتباط نگاری روانی ناشی از پاندبین و ویروسی بیماری COVID-19 و محقق‌سازی منابع وارد شده‌ها و ارتباط با درمان | 2020 | کور: یاکوکان (کروس-کاتئور) و Labrague de los Santos (کروس-کاتئور) و Yanez و Kim (کروس-کاتئور) | 65365 | سال 9، شماره 1، بهار 1400 |
3. بررسی‌های نمونه‌گیری با آزمون‌بندی از طریق مدار موجب شده ماندگاری بیماران.
4. بررسی‌های نمونه‌گیری با آزمون‌بندی از طریق مدار موجب شده ماندگاری بیماران.
5. بررسی‌های نمونه‌گیری با آزمون‌بندی از طریق مدار موجب شده ماندگاری بیماران.
6. بررسی‌های نمونه‌گیری با آزمون‌بندی از طریق مدار موجب شده ماندگاری بیماران.
7. بررسی‌های نمونه‌گیری با آزمون‌بندی از طریق مدار موجب شده ماندگاری بیماران.

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |

| هدف | شناسائی مطالعه | نویسنده‌گان | محدوده‌های مهم |
|------|----------------|-------------|----------------|
| COVID-19 | مردان | ۳۷۷ | پرستاران در زمان کرونا |
| | دختران | ۷۷۶ | پرستاران در زمان کرونا |
| | پرستاران در زمان کرونا | ۸۳۳ | پرستاران در زمان کرونا |
| | | ۴۲۶ | پرستاران در زمان کرونا |
روش سنگین‌سازی

هدف

نتایج مطالعه نشان داد که هرچه جدیدتر سطح آمادگی در شرایط اضطراری بالینی به سطح انگیزه تر شغل افزایش یافته می‌گردد. از طرفی دیگر، اگرچه شغلی که با بستر مراجعه‌کننده در ارتباط با سطح آمادگی اضطراری و انگیزه‌بخش حمایت و پشتیبانی می‌کند.

سطح داشت و تقبل شغلی کار در قالب پرسشنامه COVID-19 و پشتیبانی در زمان پاندمیک COVID-19.

ارائه رویکرد

نتایج ارزیابی کیفیت در مطالعات بر اساس ابزار (Confounding Effects) است، اثر مداخله‌گرها (Cross- sectional) یکی از مهم‌ترین نقطه ضعف‌های مطالعات بود، از سوی دیگر، در برخی مطالعات کمیوتی با نتایج مثبت رویابی در ارتباط با جمعیت‌های مورد مطالعه، اثر مداخله‌گرها در، این پاسخ‌گویی پایین‌تر و تکرار می‌شود.

به این موضوع که ایا شرکت‌کنندگان در زمان مطالعه همچنان شاغل هستند یا نه (پیشینه استفاده از بستر و و یا شیکی‌های اجتماعی) از دیگر عوامل خطر افزایش تورش در مطالعات بودند.

نتایج ارزیابی کیفیت در مطالعات بر اساس ابزار (Confounding Effects) است، اثر مداخله‌گرها (Cross- sectional) یکی از مهم‌ترین نقطه ضعف‌های مطالعات بود، از سوی دیگر، در برخی مطالعات کمیوتی با نتایج مثبت رویابی در ارتباط با جمعیت‌های مورد مطالعه، اثر مداخله‌گرها در، این پاسخ‌گویی پایین‌تر و تکرار می‌شود.
که حداکثر در دو مطالعه بررسی شده‌اند، ارائه شده است. بر این
اساس مطالعات به سه گروه زیر تقسیم شدند:

1. متغیرهایی که در بیشتر مطالعات ارتباط معناداری
میان آن و میزان تابعی به کار گرفته شده است: این
گروه از متغیرهای شامل سایر، داربستی کاری
(ورزش‌های جراحی، آزمون‌های، جایگاه با مقام شغلی
رئیس بخش، رئیس بخش، رئیس بخش، رئیس بخش، رئیس بخش)
کار قبیل در شرایط اضطرابی با کرونای شاخص
نگرانی از کرونای سطح ترس از کرونای حمایت اجتماعی،

نتایج مطالعات
میزان تمایل به کار در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی-
درمانی در مطالعات تا 98/73 درصد بود. میانگین تمایل به
کار در کارکنان 33/55 درصد بود. در مطالعات بررسی شده
ارتباط متغیرهای مختلف با سطح تمایل به کار بررسی شده
است. برخی از این متغیرها به‌طور مشترک در چندین مطالعه
بررسی شده بودند؛ در حالی که برخی دیگر تنها در یک مطالعه
بررسی شده بودند. در جدول 3، نتایج مطالعات برای متغیرهایی

شکل ۲. جزئیات ارزیابی کیفیت مطالعات واردشده بر اساس ابزار کیفیت

| مطالعه | گروه | حمایت اجتماعی | شاخص نگرانی | ترس از کرونای | بخش زیست‌پزشکی | رئیس بخش | رئیس بخش | رئیس بخش | داربستی کاری | سایر | سایر | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | کل
|------|------|-------------|------------|--------------|--------------|--------|--------|--------|-------------|------|------|----|----|----|----|----|-----|
| Gan et al, 2020 | + | + | - | + | + | + | + | + | - | + | + | + | + | - | + |
| Irshad et al, 2020 | - | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | - | + |
| Kim et al, 2020 | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? | ? |
| Labrague and Santos, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Li et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Lord et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Nashwan et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Shi et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Wu et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Yanez et al, 2020 | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |

نتایج مطالعات برای متغیرهایی
سطح و دانش مرتبت با کرونا و شرکت در برنامه‌ای آموزشی مرتبت با کرونا می‌شود.

این گروه از متغیرهای متغیرهای آماری و میزان درآمد بود.

### جدول 3 خلاصه نتایج متغیرهای تأثیرگذار بر تمایل به کار در مطالعات

| رنگ | متغیرها | رنگ | متغیرها |
|------|----------|------|----------|
| 1    | جنسیت   | 2    | سطح تحسیلات |
| 3    | سن       | 4    | وضعیت تأهل |
| 5    | فرزند دانش |
| 6    | تعداد فرزندان |
| 7    | سابقه کار |
| 8    | دیارمان کاری (اوراسی، جراحی وغیره) |
| 9    | نوع کار (تمام وقت-بازه وقف) |
| 10   | مریان در امداد |
| 11   | چابهای شغلی (سرپرست، پرسار وغیره) |
| 12   | سابقه کار قبلی در شرایط اضطراری و کرونا |
| 13   | سطح نگرایی |
روایت
نتایج از
کرونای
ردیف
سرطان
اموری
کارکن‌ان
در
... 15
سرطان
آکاهی
نتیجه
کرونای
شرکت
در
پانه
اموری
مرتب
با
کرونای

S, significant; NS, non-significant

| روش بازنویسی‌دهنده اول مطالعات | متغیرها |
|-------------------------------|---------|
| Lord  | Shi  | Gan  | Nashwan | Wu  | Irshad | Kim  | Yanez  | Labrague | Li  |
| -     | -    | S    | -       | S   | -      | S    | -      | -        | -  |
| -     | S    | -    | -       | S   | -      | -    | -      | -        | -  |
| NS   | S    | S    | -       | -   | -      | -    | -      | -        | S  |

سالمندی کمیابی دارای شغل خود در زمان یافته کرونایی کرده و مبتنی بر یک مطالعه بررسی شده‌اند. این دسته از متغیرها شامل میزان فاصله محل کار از منزل، شائلبودن عضوی دیگر از اعتیاد خانواده در نظام سلامت، سطح ارتباطات بین افراد و مدیران در محیط کار، دید مثبت فرد به شغل، ارتباط خوب بیمار با برترین، سطح کارگروهی در سازمان، نگاه سازمان (دولتی-خصوصی) به اهداف (عمومی)، انتخاب سازمان، در دسترس و مناسب‌بودن وسایل حفاظت‌فرنگی و سطح امکانات و ارزشی‌های سازمانی که هنگام معاناداری با کارگر فرد به کار در طول
کرونای و مراقبت از بیماران ارتباط داشتند.

علاوه بر موارد فوق دسته‌ی دیگری از متغیرها وجود دارند که
تنها در یک مطالعه بررسی شده‌اند. این دسته از متغیرها شامل
میزان فاصله محل کار از منزل، شائلبودن عضوی دیگر از اعتیاد خانواده در نظام سلامت، سطح ارتباطات بین افراد و مدیران در محیط کار، دید مثبت فرد به شغل، ارتباط خوب بیمار با برترین، سطح کارگروهی در سازمان، نگاه سازمان (دولتی-خصوصی) به اهداف (عمومی)، انتخاب سازمان، در دسترس و مناسب‌بودن وسایل حفاظت‌فرنگی و سطح امکانات و ارزشی‌های سازمانی که هنگام معاناداری با کارگر فرد به کار در طول
کرونای و مراقبت از بیماران ارتباط داشتند.

بحث
در این مطالعه مورد سیستماتیک عوامل مؤثر بر انتخاب ماندن یا
trk شغل کارکنان نظام سلامت در زمان یافته کرونایی کرده و بررسی شده
پس از جستجوی و با بررسی مطالعاتی در مورد ویژگی‌های این

مطالعات، نتایج مطالعات حاکی از این نتایج مقاله مورد استفاده بررسی شده.

نتایج مطالعات حاکی از این نتایج مقاله مورد استفاده بررسی شده.
سلامت در زمان پاندیز بروز کرد. نتایج مطالعات نشان داده بودند، افزایش سطح نگرانی، استرس و ترس ناشی از مراقبت با
صورت گرفت. انفولازیا روی کارکنان نظام در هنگام پاندیز کرده بود. ارتباط این مطالعات به کار بررسی کرده
بودند، ارتباط بر مورد گزارش کرده. در این مطالعات مشاهده شد که افزایش سرم درآمده انگیزه ترک شغل در شرایط کرونا مبتنی
معنی‌داری کاوش می‌یابد. در مجموع هرگونه تهدید معنی‌دار و عمومی معنی‌داری کاوش می‌یابد. در مجموع هرگونه تهدید
است، به نظر می‌رسد مشخصات دموگرافیک تأکید محدودی تری تمایل به کار کارکنان در زمان پاندیز کار کرده‌اند.

در این مطالعه سطح نگرانی و اکثریت مرتبه کرونا شرکت در بر پناهی
اوزشی مرتبها کرونا افزایش سطح حمایت اجتماعی از کارکنان، ارتباط مؤثر میان کارکنان و مدیران، ارتباط حبیب میان کارکنان از
(برستر و پیشکی) و میزان کارگری کارگری تغییر با کارکنان در کنار کردن در دنیای مشابه یک چرخه تغییر با کارکنان سازمان می‌باشد.

بر اساس فهرست پایداری کار و انتخاب کارکنان که در مطالعه بررسی شده بود،
از افزایش سطح نگرانی و اکثریت مرتبه کرونا شرکت در بر پناهی
بودن از سوی دیگر، فراهم کردن و دسترسی به وسایل حفاظتی
مناسب امکانات و افزایش در دنیای مشابه کرونا بودن که
به معنی داعشی در مطالعات با کاهش سطح ترس و نگرانی ناشی از
جو ویژه‌های شرایط و محیط کار است. در دیگر مطالعات به
نیکوپولس کارکنان نشان دادند [۳۳].

غله به شناسایی معنی‌دار، نحوه ارتباط اینها با یکدیگر و نتایجی که
می‌توان این اثر یک دیگری داشته باشد، از همه فراوانی
برخوردار است. نحوه ارتباط این معنی‌دار برای یک مطالعه استالابیوزی که
روی کارکنان نظام سلامت در هنگام پایان‌نامه‌های دانشگاهی تأثیر گرفته
بود، به‌نحوی مشخص شده است [۳۴]. در اثر افزایش در دنیای مشابه
از عوامل روانی، غیرسفارشی بر مدیریت کارکنان مؤثر است
در حاضر راهبندی به معنی داعشی نگران کارکنان نظام سلامت در شرایط
اضطراری مانند پاداش کرونا سیاست‌گذاران و سایر مدیران مرتبه با
مدیریت حساسیت‌های انگیزه تأثیرکاذب یا پر اثر تقلیل
این معنی‌دار با یکدیگر نیز آغامی کامل داشته است از یکدیگر
برنامه‌های کارآمد را طراحی و اجرا کرد.
پیشنهادها

براساس نتایج مطالعات برسی‌نشده می‌توان پیشنهادهای توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان مرتبت‌بخشیده‌های دخترانه با مانندگری می‌باشد. 

1. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

2. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

3. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

4. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

5. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

6. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

7. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

8. توجه به توجه به حفظ و ارتقاء موانع کارکنان

محدودیتها

این مطالعه همان‌طور که محدودیت‌های بوده که لازم است هنگام تفسیر نتایج، ویژه اینکه در ابتدا باید فکت مطالعات واردشده در این مور سیستماتیک از طرف تحقیقات تحلیلی-مقدماتی (Cross-Sectional) بررسی شود، عملکرد که از طرف دیگر، کیفیت مطالعات بررسی شده محکم‌تری که بوده در موضوع مطالعات محکم‌تری به موضوع ارتباط مسمومیت شغلی-غیرشغلی با سطح کار کارکنان مناسب قرار می‌گیرد. 

References

1. Chen H, Guo J, Wang C, Luo F, Yu X, Zhang W, Li J, Zhao D, Xu D, Gong Q, Liao J. Clinical characteristics and intrauterine vertical transmission potential of COVID-19 infection in nine pregnant women: a retrospective review of medical records. Lancet. 2020;395(10226):809-15. [DOI:10.1016/S0140-6736(20)30360-3]

2. Reperant LA, Osterhaus AD. AIDS, Avian flu, SARS, MERS, Ebola, Zika... what next? Vaccine. 2017;35(35):4470-4. [DOI:10.1016/j.vaccine.2017.04.082] [PMID: PMCID]
3. Yonge O, Rosychuk RJ, Bailey TM, Lake R, Marrie TJ. Willingness of university nursing students to volunteer during a pandemic. Public Health Nurs. 2010;27(2):174-80. [DOI:10.1111/j.1525-1446.2010.00839.x] [PMID]  

4. Cheong SK, Wong TY, Lee HY, Fong YT, Tan BY, Koh GC, Chan KM, Chia SE, Koh D. Concerns and preparedness for an avian influenza pandemic: a comparison between community hospital and tertiary hospital healthcare workers. Ind. Health. 2007;45(5):653-61. [DOI:10.1080/00206940701350081] [PMID]  

5. Young A. The legal duty of care for nurses and other health professionals. J. Clin. Nurs. 2009 Nov;18(22):3071-8. [DOI:10.1111/j.1365-2702.2009.02855.x] [PMID]  

6. Gold I. The COVID-19 crisis too few are talking about: health care workers’ mental health. StatReports April. 2020;3.  

7. Rangachari P, L Woods J. Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2020;17(12):4267. [DOI:10.3390/ijerph17124267] [PMID] [PMCID]  

8. Liu Z, Han B, Jiang R, Huang Y, Ma C, Wen J, Zhang T, Wang Y, Chen H, Ma Y. Mental health status of doctors and nurses during COVID-19 epidemic in China. Available at SSRN 3551329. 2020 Mar 4. [DOI:10.2139/ssrn.3551329]  

9. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, Wu J, Du H, Chen T, Li R, Tan H. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. JAMA network open. 2020;3(3):e200397. [DOI:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976] [PMID] [PMCID]  

10. Adams JG, Walls RM. Supporting the health care workforce during the COVID-19 global epidemic. Jama. 2020;323(15):1439-40. [DOI:10.1001/jama.2020.3972] [PMID]  

11. Shanafelt T, Ripp J, Trockel M. Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. Jama. 2020;323(21):2133-4. [DOI:10.1001/jama.2020.5893] [PMID]  

12. Li J, Li P, Chen J, Ruan L, Zeng Q, Gong Y. Intention to respond, emergency preparedness and intention to leave among nurses during COVID-19. Nurs. 2020;7(6):1867-75. [DOI:10.1002/nop2.576] [PMCID]  

13. Kim CJ, Yoo HR, Yoo MS, Kwon BE, Hwang KJ. Attitude, beliefs, and intentions to care for SARS patients among Korean clinical nurses: an application of theory of planned behavior. J Korean Acad Nurs. 2006;36(4):596-603. [DOI:10.4040/jkan.2006.36.4.596] [PMID]  

14. Ciezar-Andersen S, King-Shier K. Detriments of a self-sacrificing nursing culture on recruitment and retention: A qualitative descriptive study. Can. J. Nurs. Res. 2020;51(1):1-34. [DOI:10.1077/0044562120908747] [PMID] [PMCID]  

15. Ives J, Greenfield S, Parry JM, Draper H, Gratus C, Petts JI, Sorell T, Wilson S. Healthcare workers’ attitudes to working during pandemic influenza: a qualitative study. BMC public health. 2009;9(1):1-3. [DOI:10.1186/1475-2859-9-56] [PMID] [PMCID]  

16. Kim YJ, Lee SY, Cho JH. A study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. Sustainability. 2020;12(18):7276. [DOI:10.3390/su12187276]  

17. Labrague LJ, de Los Santos JA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. J. Nurs. Manag. 2021;29(3):395-403. [DOI:10.1111/jonm.13168] [PMID] [PMCID]  

18. Lord H, Loveday C, Moxham L, Fernandez R. Effective communication is key to intensive care nurses’ willingness to provide nursing care amidst the COVID-19 pandemic. Dimens Crit Care Nurs. 2021;62:102946. [DOI:10.1016/j.dccn.2020.102946] [PMID] [PMCID]  

19. Shi Y, Wang J, Yang Y, Wang Z, Wang G, Hashimoto K, Zhang K, Liu H. Knowledge and attitudes of medical staff in Chinese psychiatric hospitals regarding COVID-19. Brain Behav. Immun. 2020;4:100064. [DOI:10.1016/j.bbi.2020.100064] [PMID] [PMCID]  

20. Yañez JA, Jahanshahi AA, Alvarez-Risco A, Li J, Zhang SX. Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the epicenter during the COVID-19 crisis. Am. J. Troop. Med. Hyg. 2020;103(4):1614-20 [DOI:10.4269/ajtmh.20-08000] [PMID] [PMCID]  

21. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, Group P. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. PLoS med. 2009;6(7):e1000097. [DOI:10.1371/journal.pmed.1000097] [PMID] [PMCID]  

22. Liberati A, Altman DG, Tetzlaff J, Mulrow C, Gotzsche PC, Ioannidis JP, Clarke M, Devereaux PJ, Kleijnen J, Moher D. The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. J. Clin. Epidemiol. 2009;62(10):e1-34. [DOI:10.1016/j.icepi.2009.06.006] [PMID] [PMCID]  

23. Hong QN, Fábregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, Gagnon MP, Griffiths F, Nicolau B, O’Callahan A, Rousseau MC. The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. Education for Information. 2018;34(4):285-91. [DOI:10.3233/EFI-180221]
24. Hong QN, Gonzalez-Reyes A, Pluye P. Improving the usefulness of a tool for appraising the quality of qualitative, quantitative and mixed methods studies, the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT). J Eval Clin Pract. 2018;24(3):459-67. [DOI:10.1111/jep.12884] [PMID] [PMCID]

25. Hong QN, Pluye P, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, Gagnon MP, Griffiths F, Nicolau B, O’Cathain A. Improving the content validity of the mixed methods appraisal tool: a modified e-Delphi study. J. Clin. Epidemiol. 2019;111:49-59. [DOI:10.1016/j.jclinepi.2019.03.008] [PMID]

26. Wu B, Zhao Y, Xu D, Wang Y, Niu N, Zhang M, Zhi X, Zhu P, Meng A. Factors associated with nurses' willingness to participate in care of patients with COVID-19: A survey in China. J. Nurs. Manag. 2020;28(7):1704-12. [DOI:10.1111/jonm.13126] [PMID] [PMCID]

27. Irshad M, Khattak SA, Hassan MM, Majeed M, Bashir S. How perceived threat of COVID-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. Int J Ment Health Nurs. 2020.

28. Nashwan AJ, Abujaber AA, Mohamed AS, Villar RC, Al-Jabry MM. Nurses’ willingness to work with COVID-19 patients: The role of knowledge and attitude. Nuns. 2021;8(2):695-701. [DOI:10.1002/nop2.674] [PMID] [PMCID]

29. Gan X, Shi Z, Chair SY, Cao X, Wang Q. Willingness of Chinese nurses to practice in Hubei combating the coronavirus disease 2019 epidemic: A cross-sectional study. J Adv Nurs. 2020;76(8):2137-50. [DOI:10.1111/jan.14434] [PMID] [PMCID]

30. Mohammadiaghdam N, Doshmangir L, Babaie J, Khabiri R, Ponnet K. Determining factors in the retention of physicians in rural and underdeveloped areas: a systematic review. BMC Fam. Pract. 2020;21(1):1-23. [DOI:10.1186/s12875-020-01279-7] [PMID] [PMCID]

31. Goins RE. Systematic Review of Retention of Direct-Care Workers in Long-term Care Facilities: Walden University; 2015.

32. Mbemba GI, Gagnon MP, Hamelin-Brabant L. Factors influencing recruitment and retention of healthcare workers in rural and remote areas in developed and developing countries: an overview. East Afr. J. Public Health. 2016;7(2). [DOI:10.4081/jphia.2016.565] [PMID] [PMCID]