



مجله اخلاق پزشکی

دوره پانزدهم، شماره چهل و هشتم، ۱۴۰۰
<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36441>



مقاله پژوهشی

تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک خدمت با میانجی‌گری انگیزه ذاتی در پرستاران

علی مقدم^۱، نیما رنجی جفرودی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: رهبری اخلاقی زمینه رفتار شهروندی و وفاداری پرستاران را فراهم ساخته و زمانی که رویکرد اخلاقی مدار در رهبری با بهادادن به ارزش‌های والای انسانی و حمایتی به پرستاران زمینه را برای انجام اثربخش رفتار شهروندی سازمانی پرستاران فراهم سازد، با افزایش انگیزه ذاتی آنان می‌توان سبب کاهش تمایل به ترک خدمت پرستاران گردید.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی بوده و با حجم نمونه ۲۷۰ نفر از جامعه آماری پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت و بر اساس فرمول کوکران با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس اجرا گردید. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت، جمع‌آوری شد و و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم‌افزار آماری Smart-PLS استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی با جهت فردی (۰/۶۹) و سازمانی (۰/۷۰)، رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت (۰/۶۰-) اثر مستقیم و معنی‌داری دارد ($P < 0/01$). انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی با جهت فردی (۰/۲۵) و سازمانی (۰/۲۴)، انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت (۰/۰۷-) اثر غیر مستقیم دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات و به دست‌آوردن میزان تأثیرگذاری هر یک از متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که مدیران باید سبک رهبری اخلاقی را با غنی‌سازی و تقویت اهمیت وظیفه، توجه ویژه به شأن و جایگاه پرستاران و تأکید بر اخلاق در محیط کار، پرورش دهند. همچنین مدیران با درگیرکردن پرستاران در تدوین چشم‌انداز سازمان و حرفه و جلب مشارکت بیشتر آن‌ها در تحقق اهداف و داشتن تفکر مثبت به آینده و ایجاد فرصت برای شکوفایی، زمینه افزایش انگیزه پرستاران و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم نمایند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۰/۲۲

واژگان کلیدی:

رهبری اخلاقی

انگیزه ذاتی

رفتار شهروندی سازمانی

قصد ترک خدمت

* نویسنده مسئول: نیما رنجی جفرودی

آدرس پستی: ایران، بندر انزلی، دانشگاه آزاد

اسلامی، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت.

کد پستی: ۴۳۱۳۱۱۱۱۱۱

پست الکترونیک:

gilan.technology@gmail.com

۱. مقدمه

نیروی انسانی پایه و اساس نظام بهداشتی درمانی را تشکیل می‌دهد و پرستاران به عنوان پرتعدادترین منابع انسانی این سازمان نقش به‌سزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند. در صورت عدم وجود نیروی کارآمد و زبده پرستاری، سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی نمی‌توانند به موفقیت دست یابند. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در جهت ارتقای کیفیت خدمات پرستاران به بیماران، رفتار شهروندی سازمانی است (۱). همچنین با توجه به بحران کرونا و کمبود نیروی پرستاری به عنوان معضل سیستم بهداشتی جهانی و بروز انتقادات به دلیل کاهش کیفیت مراقبت، سبب گردیده است دغدغه مدیران بیمارستان‌ها چگونگی ایجاد انگیزش در پرستاران و ترغیب آنان به انجام وظایف باشد، به نحوی که هم بیمار از مراقبت‌های صحیح برخوردار باشد و هم بهره‌وری سیستم درمان حفظ شود. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر رفتارها قادر است بر نگرش و تعاملات پرستاران جهت ارائه هرچه بهتر کیفیت خدمات مؤثر باشد. از این رو با تقویت آن می‌توان ضمن افزایش رضایت ارباب رجوع اثربخشی بیمارستان‌ها را به عنوان یک سازمان افزایش داد (۲). رفتار شهروندی در سطح فردی و سازمانی در بیمارستان‌ها به دلیل تعدد مراجعات بیماران حائز اهمیت است رفتار شهروندی در واقع بخشی از عملکرد زمینه‌ای بوده که رفتار اختیاری است و محیط گسترده سازمانی، اجتماعی و روانی را پشتیبانی می‌نماید (۳). بر این اساس لازم است به بررسی عواملی که موجب بهبود رفتار شهروندی و کاهش قصد ترک خدمت کارکنان پرستاری می‌شود، پرداخته شود. در این تحقیق به دو عامل فردی، یعنی انگیزه ذاتی و عامل رهبری اخلاقی پرداخته شده است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود (۴). Williams & Anderson (۱۹۹۱ م.) دو بعد از مفهوم‌سازی رفتار شهروندی سازمانی متشکل از رفتار شهروندی

سازمانی با جهت فردی (OCBI) و رفتار شهروندی سازمانی با جهت سازمانی (OCBO) را ارائه دادند. رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی به ویژه نشان‌دهنده رفتارهای خارج از نقش و اختیار را نشان می‌دهد که به نفع افراد یک سازمان می‌باشد (۵). رفتار مثال‌زدنی شهروندی سازمانی با جهت سازمانی به نمایندگی از سازمان در رویدادها شرکت کرده و از قوانین و مقررات تعیین‌شده در سازمان پیروی می‌کنند (۶). سازمان‌ها باید به دنبال استخدام کارکنانی باشند که دارای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و سازگاری باشند و رفتار شهروندی سازمانی با جهت سازمانی می‌تواند ظرفیت جذب را افزایش دهد (۷). رفتار شهروندی، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری، ارتباطات، همکاری و کمک بین کارکنان را افزایش می‌دهد، کار تیمی را تشویق می‌کند، نسبت اشتباهات را کاهش می‌دهد، رفتار شهروندی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از قبیل جو سازمانی، رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت بر عوامل بیرون سازمانی مثل وفاداری ارباب رجوع، کیفیت خدمات تأثیرگذار می‌باشد (۸). بنابراین بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی با جهت‌گیری فردی و سازمانی درک عمیقی از رفتارهای کارکنان ایجاد می‌کند. همچنین در حرفه پرستاری نیز موضوع انگیزش اهمیت زیادی دارد، زیرا ماهیت فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که شاغلین این حرفه با عشق و علاقه زیاد وظایف خود را انجام دهند و از آنجا که پرستاری با سلامت افراد جامعه سروکار دارد، کاهش یا کمبود انگیزه در بین پرستاران اثرات بسیار سوئی بر سلامت جامعه خواهد داشت. عدم توجه به انگیزش شغلی در پرستاران می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی و در نهایت کاهش کیفیت مراقبت از بیمار و خدمات شود و با عواملی همچون رضایت شغلی، کیفیت خدمات ارائه‌شده، ماندگاری پرستاران در حرفه پرستاری ارتباط دارد. پرستاران با انگیزه و راضی از کار، آمادگی بیشتری برای انجام مراقبت از بیمار و همکاری با سایر اعضای تیم درمان دارند و

خدمات مراقبتی بهتری ارائه می‌دهند (۹). انگیزه ذاتی ناشی از انتظار لذت بردن از طریق عمل حاصل می‌شود، در حالی که انگیزه خارجی به عواقب عمل معطوف است. انگیزه غیر ذاتی از نیاز به دستیابی به یک هدف خارجی ناشی شده (۱۰) و از پاداش‌های خاصی (از جمله پول، شرایط و مهلت‌های قانونی) نشأت گرفته و تقویت می‌شود. نظریه تعیین اجتماعی بیان می‌کند که فعالیت‌های با انگیزه ذاتی آن‌هایی هستند که ارضای روان‌شناختی از سه نیاز ذاتی شایستگی (خودکارآمدی)، استقلال (جایگاه داخلی کنترل) و ارتباط می‌باشد. آن‌ها انگیزه ذاتی را انجام دادن کاری تعریف می‌کنند که ذاتاً جذاب یا لذت‌بخش بوده و عوامل داخلی (مانند انگیزه استقلال) شامل منافع شخصی، لذت بردن و مراقبت ایثارگرانه برای شخص باشد (۱۱). انگیزه ذاتی معمولاً ناشی از واکنش مثبت فرد به کار خود است و مرتبط به تعامل، کنجکاوی، علاقه و احساس رضایت می‌باشد (۱۲). مطالعات نشان می‌دهد که قصد ترک خدمت یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها و مقیاس فوری برای ترک خدمت کارکنان است (۱۳). همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تمایل به ترک خدمت پرستاران مشکلات زیادی را در خدمت‌رسانی به بیماران، مراقبت با کیفیت و هزینه‌های درمانی ایجاد می‌کند و نیز به عنوان یکی از موانع درون سازمانی در رسیدن به اهداف شناخته شده است. با توجه به هزینه‌های مالی و انسانی ترک خدمت پرستاران در سازمان‌های بهداشتی پیش‌بینی آن قبل از وقوع به منظور جلوگیری از ترک خدمت بسیار مهم به نظر می‌رسد (۱۴).

قصد ترک خدمت اشاره به نگرش رفتاری شخص برای ترک یک سازمان است، در حالی که ترک خدمت به عنوان عمل واقعی در جدا کردن خود از یک سازمان تعریف و توصیف شده است (۱۵). از این رو بررسی عواملی که می‌توانند بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثرگذار باشند، برای مدیران اهمیت دارد (۱۶). با توجه به هزینه‌های بالای ترک خدمت در بین کارکنان،

نیاز برای درک اینکه چگونه رهبری اخلاقی به طور مستقیم یا غیر مستقیم و از طریق متغیرهای دیگر بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارد، وجود دارد (۱۲). رویکرد اخلاق‌مدار در رهبری امروزه توجه اکثر سازمان‌های مراقبتی - بهداشتی را به خود اختصاص داده است، چراکه با بهادادن به ارزش‌های والای انسانی و حمایتی و الهام‌بخش بودن به پرستاران و کارکنان بخش خدمات درمانی احساس مفید و مؤثر بودن می‌بخشد و زمینه را برای انجام اثربخش وظایف آن‌ها و از این طریق تامین نیازهای روان‌شناختی پرستاران و کارکنان فراهم می‌نماید (۱۷). به بیان دیگر التزام و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی از سوی مدیران می‌تواند الگوی مناسبی از آن‌ها نزد پرستاران ایجاد نموده و ذهنیت بهتری از محیط کار و همکاران، پرستاران را به تلاش بیشتر ترغیب نموده که این امر به نوبه خود زمینه‌ساز احساس آرامش و توانمندی در پرستاران می‌گردد (۱۸). رهبری اخلاقی موجب بهبود اعتماد به سازمان و بهبود عملکرد شغلی، رفتار شهروندی و افزایش تعهد کارکنان می‌شود (۱۹). رهبری اخلاقی نشان‌دهنده رفتار رهبری متفاوت که شامل پذیرش حرف، ثبات درستی، نشان دادن مسؤلیت برای یک رفتار، پاداش رفتار اخلاقی و نگرانی برای دیگران است (۲۰). رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدف مشترکی متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته‌شده پایبند باشند. رهبری اخلاقی را به عنوان نمایش رفتار مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دوطرفه تعریف کرده‌اند (۲۱). مدیران ضمن حمایت از این نوع سبک رهبری، در عزل و نصب مدیران به این مهم توجه نموده و برقراری یک نظام آموزش و کاربرد اصول و مشخصه‌های این نوع رهبری می‌تواند گام مؤثری در این زمینه باشد (۲۲). در پژوهش‌های مختلف هر کدام از متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده‌اند، به طور مثال اردلان و همکاران (۲۳) در بررسی نقش رهبری

اخلاقی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نشان دادند که مدیران در پرداخت پاداش‌ها و مزایا، ارتقا و ترفیع، انطباق وظایف و مسؤلیت‌ها با حقوق دریافتی، مشورت در مورد مسائل کاری، رعایت ادب و حفظ کرامت انسانی باید دقت فراوان داشته و منصفانه رفتار کنند و با ایجاد یک جو معنوی مثبت، زمینه را برای بروز تعاملات مبتنی بر سازوکارهای اجتماعی به شکل اعتماد و احترام متقابل، فراهم کنند. اصفهانی و افشین (۲۴) در پژوهشی با بررسی انگیزش شغلی پرستاران در بیمارستان‌های ایران نشان دادند که سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت باید به اصلاح روش پرداخت، تجدید نظر در شرح وظایف رده‌های مختلف پرستاری، حمایت مدیران و افزایش میزان مشارکت پرستاران در فرآیند تصمیم‌گیری، افزایش جلسات گفتگو بین مدیران و پرستاران و آموزش مهارت‌های حل مسأله اقدام نمایند. ولیزاده و حریریان در پژوهشی با بررسی انگیزه کاری پرستاران: چالشی بزرگ برای سیستم سلامت احساس مفید بودن نسبت به بیماران، شرکت داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای مهارت‌های شغلی، افزایش استقلال کاری پرستاران و به تبع آن اقتدار حرفه‌ای رشته، قرارگرفتن پرستاران شایسته در رده‌های مدیریتی بالا و بهبود تعاملات بین فردی، افزایش درآمد و مزایای پرستاران و توجه به مشکلات پرستاری و سعی در رفع آن‌ها توسط مسؤولین ذی‌ربط، فراهم‌آوردن فرصت برای پرستاران جهت ادامه تحصیل و کسب دستاوردها و برگزاری دوره‌های بازآموزی برای پرستاران را سبب افزایش انگیزه پرستاران اعلام نمودند. در بررسی مدلی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان، مرادی و همکاران (۲۵) نشان دادند که مدیران باید با ایجاد فرصت برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی زمینه افزایش انگیزه کارکنان نسبت به کار و در نتیجه زمینه لازم برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم کنند. Suifan و همکاران (۲۶) در بررسی تأثیر رهبری

اخلاقی بر قصد ترک خدمت با تأثیرات واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و شناسایی سازمانی نشان دادند که رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت تأثیر منفی می‌گذارد. Yang & Wei (۲۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش مؤثر استرس‌گرایی در محل کار نشان دادند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. همانطور که اشاره گردید، در پژوهش‌های مختلف هر کدام از متغیرها به طور جداگانه بررسی و تحلیل شده‌اند، اما در پژوهش حاضر ارتباط هر یک از متغیرها با هم مورد بررسی قرار می‌گیرد، لذا جهت‌گیری صحیح در سازمان‌های بهداشتی برای دستیابی به اهداف سازمانی مستلزم توجه به عوامل مذکور است. با وجود جامعیت مفاهیم رهبری اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی، پژوهشی درخصوص تأثیرگذاری این متغیرها بر یکدیگر از طریق انگیزه ذاتی در بیمارستان موجود نیست که این امر ضرورت پژوهش در این حوزه را دوچندان می‌نماید. بنابراین مطالعه چنین ویژگی‌هایی در سازمان و قراردادن این ویژگی‌ها در مسیر صحیح خود برای رشد سازمان بسیار حیاتی می‌باشد. پژوهش حاضر به دنبال چارچوبی توسعه‌یافته و نظام‌مند در خصوص مفاهیم مذکور بوده و از این طریق می‌کوشد تا به گسترش مرزهای دانش موجود در این حوزه کمک نماید. با توجه به مطالب عنوان‌شده و نتایجی که از کاربرد آن برای مدیران حاصل خواهد شد، تحقیقاتی از این نوع می‌تواند با استفاده از ارزش‌ها و سبک رهبری اخلاقی در شرایط فعلی شیوع بیماری کرونا و فشار اضافه‌ای که به کادر درمان و پرستاران وارد می‌گردد، زمینه را برای افزایش انگیزه خدمت و رفتار شهروندی سازمانی فراهم سازد. هدف این تحقیق بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت و رفتار شهروندی با میانجی‌گری انگیزه ذاتی پرستاران می‌باشد.

۲. ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان بخشی به شرکت کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و کسب رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه بین شرکت کنندگان توزیع گردید.

۳. مواد و روش‌ها

جامعه آماری این تحقیق کاربردی کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر رشت به تعداد ۲۰۳۰۳ نفر می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه برداری غیر احتمالی در دسترس استفاده شد و بر اساس فرمول کوکران با توجه به بازه کران خطای ۰/۱ تا ۰/۰۱ در فرمول کوکران و با خطای ۰/۰۶، ۲۶۳ نفر تعیین گردید که ۲۷۰ پرسشنامه توزیع و مورد ارزیابی قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات در مباحث نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری اطلاعات در قسمت اصلی پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. ۵ پرسشنامه استفاده شده استاندارد بوده که شامل یک پرسشنامه برای متغیر مستقل رهبری اخلاقی (۲۸) شامل ۱۰ سؤال، پرسشنامه متغیر میانجی انگیزه ذاتی (۲۹) شامل ۵ سؤال و پرسشنامه برای متغیرهای وابسته قصد ترک خدمت (۳۰) با ۵ سؤال و رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی (۳۱) با ۱۴ سؤال می‌باشد. برای تعیین پایایی، شاخص پایایی مرکب و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این دو شاخص برای کلیه متغیرها نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری داشت. میزان آلفای کرونباخ انگیزه ذاتی (۰/۷۸)، رهبری اخلاقی (۰/۸۲)، قصد ترک خدمت (۰/۸۴)، رفتار شهروندی با جهت فردی (۰/۷۹)، جهت سازمانی (۰/۸۱) بوده و برای بررسی روایی متغیرهای مدل از شاخص متوسط واریانس استفاده گردید که مقادیر (AVE) استخراج شده به دست آمده این شاخص نشان‌دهنده همسانی یا اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری انعکاسی بود. همچنین برای اندازه‌گیری اعتبار روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، چند نسخه از

پرسشنامه در اختیار متخصصین قرار داده شد و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط آنان تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت ارائه شد، سپس آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفت. نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری انجام شد. برای بررسی فرضیات مدل، از مدلسازی معادلات Smart-PLS استفاده شد. ارزیابی مدل مسیر PLS شامل سه مرحله می‌شود: در مرحله اول ارزیابی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) مطرح شد که در این مرحله پایایی و روایی سازه‌های اصلی تشکیل‌دهنده مدل تعیین گردید؛ در مرحله دوم آزمون مدل ساختاری (درونی) و در آخر معیار ارزیابی کلی مسیر PLS محاسبه گردید.

۴. یافته‌ها

جدول ۱ مقادیر روایی همگرا و پایایی سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. متوسط واریانس استخراج شده (روایی همگرا) نشان از همسانی یا اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری انعکاسی دارد. بزرگ‌تر بودن قدر مطلق بار عاملی از ۰/۵ بیانگر این بود که رابطه بین سؤالات و متغیرهای پنهان مدل همگن هستند. همچنین بزرگ‌تر بودن شاخص پایایی مرکب (CV) و آلفای کرونباخ از ۰/۷ سازگاری درونی مدل را تأیید نمود. به منظور تبیین درصد تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا از شاخص ضریب تعیین (R^2) استفاده گردید که نتایج در جدول ۲ خلاصه شده است. قدرت تبیین R^2 با مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف تلقی گردید. همچنین برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی می‌شود. با توجه به سه مقدار ملاک معرفی شده ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۷۰۶ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل

ارزش‌های اخلاقی در کار قرار گرفته و هر کارمندی را تحریک کرده که توانایی‌های بالقوه خود را به کار بسته و با آن‌ها با متانت و احترام برخورد نموده و استقلال آن‌ها را فراهم کرده و زیردستان آن‌ها بیشتر احتمال دارد که رفتار شهروندی سازمانی را اعمال و ترک خدمت آن‌ها کاهش یابد. رهبران اخلاقی می‌توانند رفتارهای شهروندی سازمانی را افزایش داده و با هدایت پیروان برای کار به خاطر کار و علاقه پیدا کردن به خود کار به جای پاداش‌های خارجی ترک خدمت را کاهش دهند. از آنجا که رهبران اخلاقی صفاتی مانند نوع‌دوستی، صداقت و یکپارچگی را نشان داده و به دلیل اینکه آن‌ها احتمالاً باعث رشد جو اخلاقی و تعهد می‌شود، پیروان آن‌ها احتمالاً بیشتر احساس ایمنی روان‌شناختی کرده و در رفتارهای شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی شرکت می‌کنند. علاوه بر این وقتی رهبران اخلاقی تمایل به مراقبت از کارکنان دارند و با توجه به بهترین مصالح عمل نمایند و هدف را در کار قرار داده و با کارکنان باوقار و احترام رفتار کنند، پیروان به احتمال بیشتر در رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی مشارکت می‌نمایند. رهبران اخلاقی نه تنها قوانین و مقررات را رعایت می‌کنند، بلکه سیستم‌های سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انصاف و عدالت را ایجاد می‌کنند. یک محیط کاری شفاف و پایدار احتمالاً کارکنانی با احساس مالکیت روان‌شناختی و تعهد نسبت به محل کار در اختیار دارد. این احساسات به دنبال حس تقسیم بار و مسؤلیت در محل کار به وجود آمده که می‌تواند پیروان را به رفتارهای شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی تشویق کند (۱۲). نقش میانجی انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی نیز بیشتر از سایر فاکتورها می‌باشد (با ضریب مسیر ۰/۲۵) که با نتایج مطالعات شریف و آتان (۱۲) همسو می‌باشد. با توجه به معنادار بودن تأثیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌توان اظهار داشت که انگیزه ذاتی نقش میانجی را دارا است. این نتیجه همسو با

پژوهش دارد. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها از الگوریتم PLS استفاده گردید. بر این اساس تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری اخلاقی (با ضریب مسیر ۰/۶۹ و آماره T: ۸/۳۲) بر رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی تأیید شد. همچنین تأثیر مثبت و معنادار مثبت رهبری اخلاقی (با ضریب مسیر ۰/۷۰ و آماره T: ۶/۶۰) بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. تأثیر منفی و معنی‌دار رهبری اخلاقی (با ضریب مسیر -۰/۶۰ و آماره T: -۴/۳۴) بر قصد ترک خدمت تأیید شد. علاوه بر موارد فوق نقش میانجی انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی (با ضریب مسیر ۰/۲۵ و آماره T: ۲۶/۶۶) نقش میانجی انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی (با ضریب مسیر ۰/۲۴ و آماره T: ۲/۸۷) و همچنین نقش میانجی انگیزه ذاتی در تأثیر رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت (با ضریب مسیر -۰/۰۷ و آماره T: -۲/۴۰) تأیید شد.

۵. بحث

از جمعیت مورد مطالعه ۴۹ نفر مرد (۱۸/۶ درصد) و ۱۹۶ نفر زن (۷۴/۵ درصد) بودند. سن ۱۶ نفر (۶/۱ درصد) زیر ۳۰ سال، سن ۱۱۴ نفر (۴۳/۳ درصد) بین ۳۱-۴۰ سال، سن ۱۰۴ نفر (۳۹/۵ درصد) بین ۴۱-۵۰ سال است و سن ۲۵ نفر (۹/۵ درصد) بالای ۵۰ سال می‌باشد. از نظر سابقه کار ۱۲ نفر (۴/۶ درصد) بین ۱-۵ سال، ۳۳ نفر (۱۲/۵ درصد) بین ۵-۱۰ سال، ۸۴ نفر (۳۱/۹ درصد) بین ۱۰-۱۵ سال، ۴۸ نفر (۳۱/۹ درصد) بین ۱۵-۲۰ سال، ۴۸ نفر (۱۸/۳ درصد) بین ۲۰-۲۵ سال، ۵۵ نفر (۲۰/۹ درصد) بین ۲۵-۳۰ سال، ۲۶ نفر (۹/۹ درصد) بین ۳۰-۳۵ سال بودند. بیشترین تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی بود (با ضریب مسیر ۰/۷۰) که با نتایج مطالعات شریف و آتان (۱۲)، Yang&wei (۲۷) همسو می‌باشد. وقتی که رهبری اخلاقی بر تأثیر شغل بر محل کار و کارکنان تأکید کند، ارتباط دوطرفه را تشویق کرده و

تحقیق شریف و آتان (۱۲) است. انگیزه ذاتی بر چندین مبنای مورد توجه است. مؤلفه عاطفی موجب دلبستگی افراد به سازمان می‌شود در نتیجه تمایل قلبی سعی می‌کنند بهترین عملکرد را از خود بروز دهند. برخی افراد به لحاظ انگیزه تمایل به چالش‌های مختلف دارند، در نتیجه رفتار شهروندی بالاتری در آن‌ها مشاهده و احتمال ترک خدمتشان کاهش می‌یابد (۱۲). اشخاص دارای انگیزش خودپنداره درونی، به استانداردهای شخصی تمایل دارند و فعالیت‌هایی را دنبال می‌کنند که نیازمند مهارت‌های منحصر به فرد آن‌هاست. زمانی که افراد، در رفتارهایی مطابق با خودپنداره خود درگیر می‌شوند، این احتمال وجود دارد که خود را در استاندارد بالای عملکرد حفظ کنند. اگر این استانداردها منعکس‌کننده اخلاق قوی کاری باشد، فعالیت‌هایی را دنبال خواهند کرد که به دیگران کمک کنند. وظیفه‌شناسی یکی از مهم‌ترین ابعاد رفتارهای شهروندی است. افراد وظیفه‌شناس، افرادی قابل اعتماد، منظم و قابل اطمینان هستند. افرادی که انگیزش خودپنداره درونی بالایی دارند نیز دارای این مشخصات هستند (۲۵). نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت در کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتیجه همسو با تحقیقات شریف و آتان (۱۲) بوده است، شدت تأثیر در تحقیق آن‌ها به ترتیب $0/25$ ، $0/34$ - و $0/11$ - بود که این شدت تأثیرات در تحقیقات ذکر شده از میزان شدت تأثیر به دست آمده در تحقیق حاضر کمتر است. ویژگی‌های رهبر مثل علاقه به منافع کارکنان و جامعه موجب ایجاد اهداف مشترک بین رهبر و پیروان می‌گردد، در نتیجه دلبستگی کارکنان به شغلشان افزایش می‌یابد و نسبت به شغلشان متعهد و در نتیجه قصد ترک خدمت کاهش می‌یابد. رهبران اخلاقی کارکنان را با فرهنگ اخلاقی، جو و رهبری قوی تشویق به تعهد بیشتر به محل کار کرده و تمایل برای ادامه کار احتمالاً افزایش می‌یابد، برعکس وقتی که کارکنان رهبران خود را غیر اخلاقی یا به عنوان افرادی که استانداردهای اخلاقی را نقض

کرده درک کنند، رفتار منفعت شخصی یا فعالیت غیر قانونی داشته و می‌تواند فعالیت‌های جستجوی شغل و تمایل به ترک شغل را افزایش دهند. علاوه بر این رهبری اخلاقی بر ارتقای رفتار مثبت با زیردستان از طریق تقویت تصمیم‌گیری، تأکید بر اهمیت اخلاق و برقراری ارتباط آزادانه تأکید دارد. وقتی رهبران صمیمانه و با صبر به پیروان گوش می‌دهند و آن‌ها را قادر ساخته تا علایق و نظرات خود را بیان کنند منجر به کاهش تمایل به ترک خدمت می‌شوند (۱۲). همچنین نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت با میانجی‌گری انگیزه ذاتی تأثیر معناداری دارد. با توجه به معنادار بودن تأثیر مستقیم رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت می‌توان اظهار داشت که انگیزه ذاتی نقش میانجی را دارا است. این نتیجه همسو با تحقیق شریف و آتان (۱۲) است. رهبران اخلاقی به زیردستان خود کمک می‌کنند تا آزادانه کارهای شخصی خود را با استقلال و ذهنی به روش مسؤولانه از نظر اخلاقی انجام دهند. همانطور که رهبران اخلاقی رشد توانایی و مهارت‌های زیردستان را برای دستیابی به مشاغل خود و هدایت تلاش‌های آن‌ها تسهیل می‌کنند، پیروان پس از آن صلاحیت و خودکارآمدی بیشتری را که نشان‌دهنده افزایش انگیزه ذاتی آن‌ها می‌باشد را درک می‌کنند. علاوه بر این وقتی که رهبران اخلاقی بر تأثیر شغل افراد در دستیابی به اهداف سازمانی تأکید می‌کنند به مشاغل معنا بخشیده و ارزش‌های اخلاقی را در وظیفه قرار داده و زیردستان تمایل دارند که احساس کنند، شغلشان چالش برانگیزتر، معنی‌دار و قابل توجه‌تر بوده که به نوبه خود به طور قابل توجهی انگیزه ذاتی کارکنان را افزایش می‌دهد. علاوه بر این سطوح بالای حمایت درک‌شده از استقلال به وسیله رهبری اخلاقی با ایجاد یک فضای آزاد که ابتکار عمل شخصی زیردستان و اصل تعیین سرنوشت را ارتقا دهد، سبب ارتقای انگیزه ذاتی می‌شود. رابطه قوی بین اعتقادات اخلاقی و دینی مدیران در کشورهای مسلمان نشان می‌دهد که ایمان

مسلمانان نقش مهمی در زندگی مردم دارد. همچنین روابط مدیریت و کارکنان شرح داده شده و ریشه در ارزش‌های اسلامی و سنت‌ها داشته و اظهار می‌دارد افرادی که امور خود را با همکاری، مشاوره و کمک به رفتار انجام می‌دهند، از جمله افرادی هستند که به آن‌ها پاداش آسمانی داده شده و رحمت خدا به آن‌ها عطا می‌شود (۳۲-۳۳). ویژگی‌های فرهنگ جمع‌گرایی و پیشینه اسلامی در نحوه برخورد با کارمندان توسط رهبران آن‌ها آشکار شده و می‌تواند تأثیر حیاتی بر نتایج کار آن‌ها داشته باشد. پیروان رهبران (سرپرستان) وقتی تبادل وفاداری بین کارمندان و مدیر وجود داشته باشد، احتمالاً تأثیر شغلی، استقلال و صلاحیت در کار را بیشتر درک کرده و در نتیجه کارمندان ممکن است سطوح بالاتری از انگیزه ذاتی مبتنی بر نظریه ارزیابی شناختی را داشته و کسانی که انگیزه ذاتی دارند به احتمال زیاد انگیزه خود را برای کمک به همکاران و سرپرستان در صورت نیاز به کمک معنا کرده و از منافع شخصی خود در جهت بهزیستی گذشته و از استراحت ناخواسته کاری اجتناب کرده و پایبند به قوانین غیر رسمی سازمان بوده و از دارایی سازمان حفاظت می‌کنند و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی و سازمانی را بهبود بخشیده و ترک خدمت را کاهش می‌دهند.

۶. نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق اگر سبک رهبری اخلاقی در مراکز درمانی بیشتر مورد استفاده قرار گیرد، با افزایش انگیزه ذاتی پرستاران، رفتار شهروندی سازمانی آنان افزایش پیدا کرده و باعث کاهش ترک خدمت پرستاران می‌شود، فلذا پیشنهاد می‌گردد مدیران با تقویت اعتماد به نفس، شایستگی پرستاران را ترغیب کرده که توانایی‌های بالقوه خود را به کار برده و نسبت به ایجاد محیطی شفاف و اخلاقی اقدام نمایند. مدیران باید صادقانه و صبورانه به حرف‌های پرستاران گوش داده و آن‌ها را تشویق به بیان نظرات خود کرده و از این نظرات در

تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند. توصیه می‌شود ضمن برخورد با احترام با پرستاران نسبت به ایجاد سیستم‌های سازمانی در پرداخت و پاداش، تقسیم مسؤلیت، ارتقا، جذب مبتنی بر عدالت و انصاف و با توجه به مصالح آن‌ها اقدام نموده تا پرستاران بر اثر این‌گونه اقدامات در رفتار شهروندی سازمانی مشارکت نمایند. همچنین مدیران باید با کمک به افزایش مهارت پرستاران و ایجاد رابطه با کیفیت و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و افزایش جلسات گفتگو بین مدیران و پرستاران با الویت‌بندی نیازهای آنان، زمینه استقلال و شایستگی و واکنش مثبت آن‌ها به کار را برای آنان فراهم کنند. رهبران اخلاقی باید با هدایت تلاش پرستاران به شغل آن‌ها معنا بخشیده و ضمن توجه بیشتر به ارزش‌های اخلاقی در وظیفه پرستاران احساس لذت و معنی‌دار بودن و تأثیرگذار بودن حرفه آن‌ها زمینه مشارکت آن‌ها را در دستیابی به اهداف سازمانی فراهم کرده تا در نهایت زمینه افزایش انگیزه پرستاران نسبت به شغل و در نتیجه زمینه لازم برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم کنند. پیشنهاد می‌گردد مدیران با ایجاد فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در سازمان سبب کاهش ترک خدمت پرستاران گردند. شنیدن صمیمانه نظرات پرستاران و اجرایی کردن آن در حد مقدمات سازمانی و افزایش رفتارهای مثبت در پرستاران از طریق تقویت مشارکت در تصمیم‌گیری، تشویق رفتارهای مبتنی بر اخلاق و برقراری ارتباط مبتنی بر احترام می‌تواند سبب کاهش ترک خدمت پرستاران گردند. مدیران عالی باید با برقراری یک نظام آموزشی در خصوص سبک رهبری اخلاقی در سازمان ضمن حمایت از این نوع سبک رهبری در عزل و نصب مدیران به این مهم توجه نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد سیاستگذاران و مدیران نظام سلامت بایستی در شرح وظایف رده‌های مختلف پرستاری تجدید نظر کرده و نسبت به حمایت مدیران و افزایش میزان مشارکت پرستاران در فرآیند تصمیم‌گیری اقدام نموده و با قراردادن پرستاران شایسته در رده‌های

مدیریتی بالا و برگزاری دوره‌های بازآموزی برای پرستاران و ایجاد فرصت برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی سبب افزایش انگیزه ذاتی گردیده و در نتیجه در کاهش قصد ترک خدمت مؤثر باشند.

۷. تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی خود را از پرستاری بیمارستان‌های شهر رشت اعلام می‌دارند.

۸. سهم نویسندگان

طراحی پروژه: علی مقدم، نیما رنجی جفرودی.
جمع‌آوری داده‌ها: علی مقدم.
تجزیه و تحلیل داده‌ها: علی مقدم، نیما رنجی جفرودی.

۹. تضاد منافع

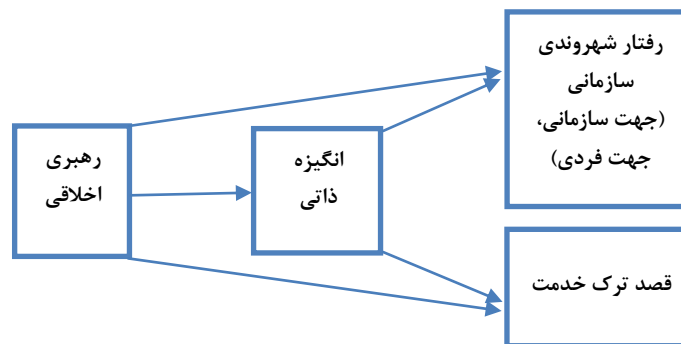
هیچ تضاد منافی در این مطالعه وجود ندارد.

جدول ۱: مقادیر روایی همگرا و پایایی سازه‌های مدل

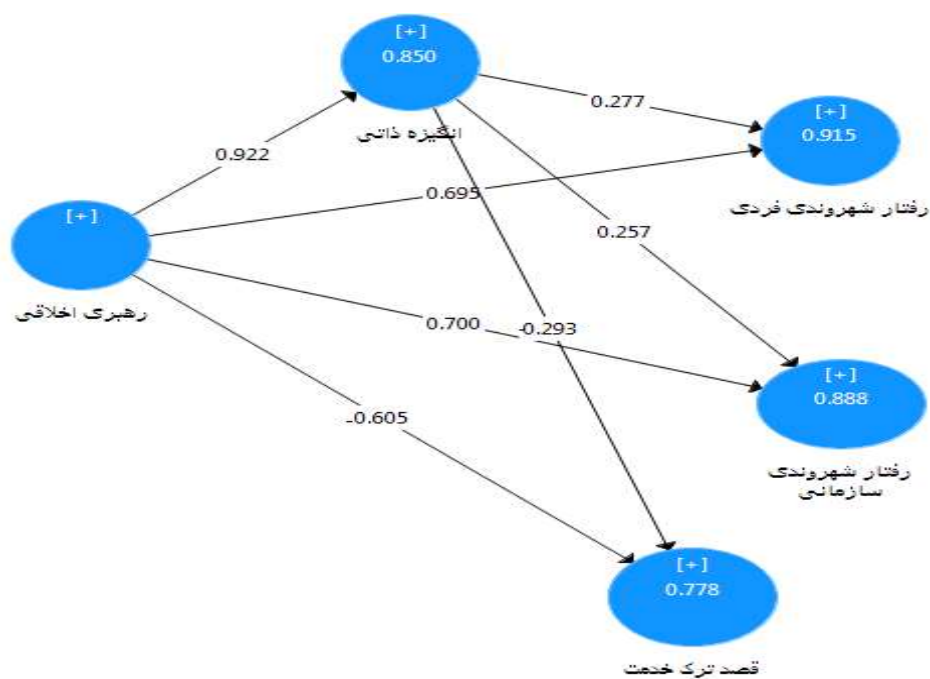
شاخص‌های پایایی و روایی همگرا				گویه	متغیر
آلفا	CR	AVE	بار عاملی		
۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۷۲	۰/۵۸	E1	انگیزه ذاتی
			۰/۸۳	E2	
			۰/۸۴	E3	
			۰/۷۶	E4	
			۰/۷۵	E5	
۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۵۴	۰/۶۹	I1	رهبری اخلاقی
			۰/۸۶	I2	
			۰/۸۶	I3	
			۰/۸۷	I4	
			۰/۷۲	I5	
			۰/۸۱	I6	
			۰/۷۵	I7	
			۰/۸۷	I8	
			۰/۸۶	I9	
			۰/۷۸	I10	
۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۶۰	۰/۸۵	L1	قصداً ترک خدمت
			۰/۸۲	L2	
			۰/۵۹	L3	
			۰/۷۱	L4	
			۰/۸۴	L5	
۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۵۹	۰/۷۳	P1	رفتار شهرونی سازمانی با جهت فردی
			۰/۷۰	P2	
			۰/۷۷	P3	
			۰/۸۷	P4	
			۰/۷۹	P5	
			۰/۶۷	P6	
			۰/۸۷	P7	
۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۵۴	۰/۸۲	O1	رفتار شهروندی سازمانی با جهت سازمانی
			۰/۷۴	O2	
			۰/۶۸	O3	
			۰/۶۹	O4	
			۰/۶۹	O5	
			۰/۶۸	O6	
			۰/۷۴	O7	

جدول ۲: شاخص ضریب تعیین

قدرت تبیین	R Square	سازه
قابل توجه	۰/۸۵	انگیزه ذاتی
قابل توجه	۰/۷۷	قصد ترک خدمت
قابل توجه	۰/۸۸	رفتار شهروندی سازمانی با جهت سازمانی
قابل توجه	۰/۹۱	رفتار شهروندی سازمانی با جهت فردی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت استاندارد

References

1. Samadi H, Samadi H. The Explanation of the status organizational citizenship behavior and its indicators in hospital nurses, using the structural equation modeling approach. *Qom Univ Med Sci J.* 2017; 11(4): 80-89.
2. Nezamabadi Z, Eslami S. Organizational Citizenship Behavior among Nurses in Hospitals in Tehran City, Iran. *Health Info Manage.* 2019; 16(3): 150-153.
3. Greene J, Mero N, Werner S. The negative effects of job embeddedness on performance. *Journal of Managerial Psychology.* 2018; 33(1): 58-73.
4. Shin Y, Hur WM. Linking flight attendants' job crafting and OCB from a JD-R perspective: A daily analysis of the mediation of job resources and demands. *J Air Transp Manag.* 2019; 79: 101681.
5. Bernerth JB. You're offended, I'm offended! An empirical study of the proclivity to be offended and what it says about employees' attitudes and behaviors. *J Bus Res.* 2020; 116: 314-323.
6. Abdullah MR, Kamil NLM. Demographic Characteristics And Organisational Citizenship Behaviour In Public Institutions. *Institutions and Economies.* 2020; 12(2): 89-105.
7. Ojebola O, Osibanjo AO, Adeniji AA, Salau OP, Falola HO. Organisational Citizenship Behaviour and its Influence on Manufacturing Firms Survival in Nigeria: A Systematic Review. *Academy of Strategic Management Journal.* 2020; 19(1): 1-14.
8. Teng CC, Lu ACC, Huang ZY, Fang CH. Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): a study of three star hotels in Taiwan. *Int J Hosp Manag.* 2020; 32(1): 212-229.
9. Haririan H, Valizadeh S. Nurses Work Motivation: A Big Challenge for Health System; A Review article. *Preventive Care in Nursing and Midwifery.* 2015; 5(2): 56-64.
10. Li C, Yanagisawa H. Intrinsic motivation in virtual assistant interaction for fostering spontaneous interactions. *PloS One.* 2021; 16(4): e0250326.
11. Dato'Mansor Z, Jaharuddin NS. Exploring intrinsic motivation and knowledge sharing from the perspective of Islamic teaching. *International Journal of Business and Society.* 2020; 21(1): 334-352.
12. Shareef RA, Atan T. The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision.* 2018; 57(3): 583-605.
13. Dai YD, Zhuang WL, Huan TC. Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tour Manag.* 2019; 70: 69-77.
14. Mohammadzadeh Nojehdehi M, Ashgholi Farahani M, Rafii F, Bahrani N. A Comparison of Organizational Climate and Nurses Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Other Hospitals in 2013. *Iran Red Crescent Med J.* 2015; 17(5): e19000.
15. Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S, et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud.* 2019; 94: 159-165.
16. Mardani MR, Zanganeh M, Adl Khaneghah M. The effect of poor fit person with organization on the intentions to quit headquarters staff of the ministry of education with emphasize on the mediator role of job burnout and moderating role of spirituality. *Public Management Research.* 2019; 12(45): 311-330.
17. Ahanchian MR, Yazdani P, Sadeghian S. The Effect of Ethical Leadership on Life Satisfaction and Well-being by Mediation of Job Satisfaction: The case of Private Hospitals in Mashhad City. *Public Management Research.* 2019; 10(38): 171-196.
18. Moosavi Jed M, Ghanbari S, Zandi KH, Rafrizad B, Seif Panahi H, Noradini M. The role of Ethical leadership in nurse's psychological empowerment. *J Hospital.* 2015; 13(4): 73-81.
19. Ilyas S, Abid G, Ashfaq F. Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustain Prod Consum.* 2020; 22: 195-204.
20. Kuenzi M, Brown ME, Mayer DM, Priesemuth M. Supervisor-subordinate (dis) agreement on ethical leadership: An investigation of its antecedents and relationship to organizational deviance. *J Bus Ethics.* 2019; 29(1): 25-53.
21. Karim S, Nadeem S. Understanding the unique impact of dimensions of ethical leadership on employee attitudes. *Ethics & Behavior.* 2019; 29(7): 572-594.

22. Alirahimi MM, Amirkhani AH, Rasouli R, Taleghani GH-R. The Role of Ethical Leadership and Organizational Ethics on Reducing Organizational Turnover. *Ethics in Science & Technology*. 2018; 13(1): 56-64.
23. Ardalan MR, Taajobi M, Majooni H. The role of ethical leadership in organizational citizenship behavior by mediating organizational justice and organizational commitment. *Managing Education Organization*. 2020; 8(2): 11-46.
24. Esfahani P, Afshin M. Job motivation among Iranian nurses: a systematic review and meta-analysis study. *Health Research Journal*. 2019; 4(1): 30-37.
25. Moradi MR, Babaei M, Salehi Sadati SS. Modeling the Effect of Work Motivation on Employees' Organizational Citizenship Behaviors in Sport and Youth Offices of Chaharmahal-va-Bakhtiari Province. *Journal of Sport Management*. 2015; 7(3): 367-383.
26. Suifan TS, Diab H, Alhyari S, Sweis RJ. Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *J Hum Behav Soc Environ*. 2020; 30(4): 410-428.
27. Yang Q, Wei H. The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadership & Organization Development Journal*. 2018; 39(1): 100-113.
28. Razavi Kia M, Ansari M. Review: Patients pivoted nursing rehabilitation for older people with dementia. *Archives of Rehabilitation*. 2007; 8(1): 79-86.
29. Tierney P, Farmer SM, Graen GB. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*. 1999; 52(3): 591-620.
30. Jung HS, Yoon HH. The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent. *The Service Industries Journal*. 2013; 33(1): 7-29.
31. Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *J Manage*. 1991; 17(3): 601-617.
32. Al-Khatib J, Robertson C, Stanton ADA, Vitell S. Business ethics in the Arab Gulf States: a three-country study. *International Business Review*. 2002; 11(1): 97-111.
33. Sidani YM, Thornberry J. The current Arab work ethic: Antecedents, implications and potential remedies. *Journal of Business Ethics*. 2010; 91(1): 35-49.



Faslnameh-i akhlaq-i pizishki

2021; 15(46): e25

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36441>



ORIGINAL ARTICLE



The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention of Nurses with Mediation of Intrinsic Motivation

Ali Moghadam¹ , Nima Ranji Jafroudi^{2*} 

1. MA Student of Management, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 23 October 2021

Accepted: 08 January 2022

Published online: 12 January 2022

Keywords:

Ethical Leadership

Intrinsic Motivation

Organizational Citizenship Behavior

Turnover Intention

ABSTRACT

Background and Aim: Ethical leadership provides the ground for nurses' citizenship behavior and loyalty. Moreover, since ethical leadership, coupled with high human values and support for nurses, can provide the ground for effective realization of nurses' organizational citizenship behavior, it can be argued that enhancement of nurses' intrinsic motivation can reduce turnover intentions among them.

Materials and Methods: The present study falls within the category of applied studies in terms of objective and descriptive studies in terms of method. The study was conducted on a sample of 270 nurses of Rasht hospitals using nonprobability convenient sampling. The sample size was determined using the Cochran's formula. The required data were collected using a standard questionnaire whose validity and reliability was confirmed. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics within the framework of Smart-PLS statistical software.

Ethical Considerations: Questionnaires were distributed among the subjects after they were provided with an account of the objectives of the study and were ensured about the confidentiality of information and their verbal consent was obtained.

Findings: The results suggest that ethical leadership has a significant direct effect on individual-level citizenship behavior (0.69) and organizational-level citizenship behavior (0.70) and turnover intention (-0.60) (<0.01). Intrinsic motivation can indirectly affect the impact of ethical leadership on individual-level citizenship behavior (0.25), organizational-level citizenship behavior (0.24) and turnover intention (-0.07).

Conclusion: According to the hypothesis testing results and the investigations of variables' effect, it can be concluded that managers should nurture the ethical leadership style by enhancing the significance of tasks, paying special attention to the position and status of nurses and emphasizing on the observance of ethics in the workplace. In addition, by involving nurses in formulation of the organizational and professional vision, attracting nurses' contribution to goal fulfillment processes, helping them develop a positive attitude towards the future and creating opportunities for their prosperity, managers can provide the ground for enhancement of nurses' motivation and realization of organizational citizenship behaviors.

* Corresponding Author: Nima Ranji Jafroudi

Address: Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

Postal Box: 4313111111

Email: gilan.technology@gmail.com

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Moghadam A, Ranji Jafroudi N. The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention of Nurses with Mediation of Intrinsic Motivation. *Faslnameh-i akhlaq-i pizishki*. 2021; 15(46): e25.