

ارتباط رهبری اخلاقی با ترک خدمت پرستاران

سید رسول آفادود^۱، مظاهر گنجی^۲

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت دانشکده علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران

افلاک/سال یازدهم/ شماره ۳۸ و ۳۹/ بهار و تابستان ۱۳۹۷

چکیده

مقدمه: هنگامی که کارکنان به رهبران اعتماد داشته باشند، تصمیم جدی مبنی بر ترک سازمان نخواهند گرفت. کمبود نیروی پرستار و ترک حرفه در پرستاران، مشکلات زیادی در خدمت‌رسانی، کیفیت مراقبت و هزینه‌های درمانی ایجاد کرده است. این پژوهش، برای تعیین ارتباط رهبری اخلاقی با قصد ترک خدمت پرستاران در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی، ۱۸۰ نفر از پرستاران رسمی و قراردادی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم و خوشه‌ای شرکت داشتند. اطلاعات از طریق پرسشنامه مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه استاندارد شده تریوبینو و همکاران جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی و آمار استنباطی شامل رگرسیون ضریب همبستگی، مدل معادلات ساختاری و مدل نیکویی برازش انجام شد.

یافته‌ها: بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه معنی‌دار معکوس ($P=0/000$, $\beta=-0/58$) و بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه معنی‌دار مستقیم ($P=0/000$, $\beta=0/655$) وجود داشت. بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار معکوس ($P=0/29$) وجود داشت. $P=0/010$, $\beta=$

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصله، مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزشهای اخلاقی و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی، باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آنها گردند.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، استرس شغلی، قصد ترک خدمت، پرستار

آدرس مکاتبه: اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، دانشکده مدیریت
پست الکترونیک: aghadavood@dehghan.ac.ir

مقدمه

نفوذ، جوهره رهبری است. رهبری اخلاقی اخیراً طلایه‌دار مطالعات رهبری شده است که این ناشی از تعداد زیاد رسوایی‌های اخلاقی است که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. مطالعات نشان می‌دهد، هنگامی که رهبران از استانداردهای اخلاقی خود تجاوز کنند، علاوه بر صدمه به خود، از قدرت نفوذشان نیز کاسته می‌شود. این صدمات جبران‌ناپذیر در قالب آزارهای مستقیم جسمی و روحی به دیگران در درون و بیرون سازمان تجلی پیدا می‌کند. رفتارهای ضد اخلاقی این نوع رهبران، فضایی ایجاد می‌کند که زمینه‌های توسعه درک عمومی در خصوص اهمیت نیاز به اخلاق و رفتار اخلاقی را از بین می‌برد. توجه به اخلاق کاری، به عنوان عاملی مهم، دیگر نامأنوس نیست. به همان نسبت که ماهی به آب نیاز دارد و انسان به هوا، رهبران هم نیازمند اخلاق می‌باشند (۱). افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه و احترام قرار گیرند، فردی که محیطی با این خصوصیات را ایجاد می‌کند مسلماً رهبری است که باید تمام رفتارهای قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین‌کننده تمام زندگیش باشد. یک رهبر باید به ارزش‌های اخلاقی به منظور ایجاد یک سازمان شفاف وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که مبین راستی، تلاش برای انجام بهترین‌ها و صادق بودن است در همه اوقات، پیروی کند (۲). اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات مهم و

تعیین‌کننده است. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند با دیگران متفاوتند، آن‌ها می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات در رفتارها شوند. بنابراین توجه به فضایل اخلاقی رهبری، یکی از مباحث مهم رهبری به شمار می‌آید (۳). تقریباً در تمام کشورها عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی، در برخی مراکز تا ۸۰٪، را پرستاران تشکیل می‌دهند. اکنون سراسر دنیا با بحران نیروی کار رو به رو است که یکی از بارزترین مصادیق آن، کمبود پرستار است بررسی‌ها نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی، یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است. یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته‌اند در ایران نیز براساس مطالعه‌ای که بر روی پرستاران کشور انجام گرفت، نتایج حاکی از آن بود که تنها یک سوم پرستاران (۳۴٪) از شغل خود راضی هستند. و می‌توان ۵۴ درصد از واریانس نیت ترک خدمت افراد را به عوامل مرتبط با سبک رهبری و شرایط سازمانی نسبت داد. از طرفی، مشخص گردید که تعهد احساسی، و رضایت شغلی، دو متغیر میانجی در روابط سایر متغیرها با نیت ترک خدمت هستند (۴). رهبری اخلاقی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد. به تعبیر کوزس و پوزنر^۱ در سه دهه اخیر کاهش اعتماد عمومی به رهبران تجاری و سیاسی، به سرخوردگی و ناامیدی از آنان انجامیده است.

1. Koses and Posner

براون، تریونو و هریسون^۱، رهبری اخلاقی را به عنوان نشان دادن رفتار مناسب از طریق فعالیتهای فردی، ارتباطات بین فردی و ترویج این قبیل رفتارها به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند. رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند، دارای الگوهای رفتارهایی مثل صداقت، امانت، عدالت و دلسوز بودن و تبدیل شدن به الگویی معتبر هستند که به طور اصولی و هنجاری مناسب پنداشته می‌شود. تلاش رهبران برای ایجاد وفاق و تفاهم سازمانی و پیشگامی آنان در مسیر رشد و توسعه، زمینه بروز مفهوم «رهبری اخلاقی» شده است (۵). ریسیک^۲ و همکاران، هفت ویژگی کلیدی که در رهبران اخلاقی نمود دارد را صفات ممتاز، درستی و صداقت، آگاهی اخلاقی، جامعه‌مداری/مردم‌مداری، انگیزاننده، مشوق و توانمندساز، اداره و جوابگویی اخلاقی؛ معرفی می‌نمایند. رهبری اخلاقی جزئی سوداگرانه و معامله‌گرانه دارد که شامل استقرار استانداردها و انتظارات رفتار اخلاقی برای پیروان می‌باشد. رهبران اخلاقی استانداردهای رفتار اخلاقی را مستقر ساخته و پیروان را بوسیله استفاده از سیستم‌های پاداش و تنبیه جوابگو نگه می‌دارند (۶). اغلب به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی باید نوعی رهبری نرم و آرام باشد و هیچ چیز جز حقیقت نباشد. رهبر اخلاقی بودن، یعنی در هر موقعیتی به میزان درست از اقتدار استفاده کردن. بعضی مواقع شرایط ایجاب می‌کند تا رهبری چیزی جز مهربانی نباشد. در عوض، رهبری سخت و خشن نمی‌تواند برای مدت طولانی بدون خشم و بدبینی دوام بیاورد. شکل درست این است که رهبر اخلاقی فردی تصور شود که در

تشخیص‌ها و عملکردها، با توجه به پنج سبک یا معیار الهام‌بخشی، تسهیل‌گری، متقاعدسازی، تشویق، اعمال زور از اقتدار خود استفاده می‌کند (۷). رهبران اخلاقی با پیروان به انصاف و عدالت رفتار می‌کنند (۸). رفتار با افراد به شیوه‌ای که با انصاف و عدالت توجه شود باعث ایجاد اعتماد می‌شود، این اعتماد باعث ایجاد تعهد زیردستان می‌شود که باعث تضمین تلاش مضاعف مورد نیاز برای موفقیت سازمان می‌شود (۹). رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تصمیمات منصفانه بگیرند و مراقب احساسات زیردستان باشند و تلاش می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه ایجاد کنند پس انتظار می‌رود کارکنان مثبت‌تر و خوش‌بین‌تر درباره موقعیت سازمان و کارشان باشند و بیشتر تمایل داشته باشند که در سازمان باقی بمانند و در موفقیت آن مشارکت کنند (۱۰). تریونو و همکاران در تحقیقات خود بیان داشته‌اند که رهبری اخلاقی با افزایش تعهد، کاهش رفتار غیر اخلاقی در سازمان و افزایش ارزش‌مداری ارتباط دارد. اگر درستی اخلاقی رهبر مشکوک و سؤال برانگیز باشد همه تلاش‌های رهبر برای نفوذ در زیردستان برای رسیدن به اهداف سازمانی، شکست می‌خورد (۱۱). از رهبران اخلاقی انتظار می‌رود که رفتار اخلاقی را برای کارکنان به وسیله ابلاغ فعالانه استانداردهای اخلاقی، استقرار تقویت‌کننده‌ها (پاداش‌ها و تنبیه) برای حمایت از این رفتارها روشن سازند. به وسیله داشتن رفتارهای فوق‌الذکر، رهبران اخلاقی الگوهای جذاب، موثق و قانونی برای رفتار اخلاقی

1. Brown, & Trivino and Harrison
2. Resick

دیده می‌شوند و در نتیجه هدف‌هایی برای تقلید توسط پیروان می‌شوند (۱۲). رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به فضا سازی اخلاقی و الگوبرداری توسط کارکنان بر تمامی سطوح سازمانی اثرات خود را به جا گذارد (۱۳). تحقیقات بر روی رهبری اخلاقی، ابعاد رفتاری متعدد رهبری اخلاقی در سازمان را نشان می‌دهد. دهوق و دن هارتوق^۱، (۲۰۰۸) سه بعد برای رهبری اخلاقی که همان عدالت، تسهیم قدرت و وضوح نقش است را شناسایی کردند (۱۴). علاوه بر این سه بعد، کالسون و همکاران^۲ مردم‌مداری^۳، صداقت^۴، رهنمودهای اخلاقی^۵ و محیط زیست‌مداری^۶ را در تحقیقات خود اضافه نمودند (۱۵). در اغلب پژوهش‌ها، قصد ترک خدمت^۷ و گرایش‌های معطوف به آن یک واکنش رفتاری نهایی برای زنجیره‌ای از متغیرهای ادراکی و نگرشی مطرح شده است (۱۶) بر اساس نظریه‌های حوزه تمایل به ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی، این پدیده‌ها از دو مجموعه متغیرهای خرد و کلان متأثر می‌شود. خرد شامل شرایط کار در سازمان و ویژگی‌های فردی افراد و کلان نظیر عناصر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه شغلی فرد است (۱۷). قصد ترک خدمت که به عنوان یک میل هوشیارانه و متفکرانه برای ترک سازمان تعریف می‌گردد، یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده مهم ترک خدمت حقیقی است (۱۸). تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت یک سیستم اجتماعی، که آغازگر آن خود فرد

می‌باشد تعریف می‌شود (۱۹). برخلاف ترک شغل حقیقی، تمایل به ترک شغل، آشکار نمی‌باشد. تمایلات، اظهار عباراتی در مورد یک رفتار خاص مورد علاقه می‌باشند (۲۰). تمایل به ترک شغل به صورت فکر کردن به احتمال ذهنی این مسئله است تعریف می‌شود که فردی در طی دوره زمانی معینی شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش نیازهای اصلی ترک شغل حقیقی می‌باشد (۱۴). کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه "تمایل به ترک شغل" را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند (۱۰). علت‌یابی تمایل به ترک شغل کارکنان می‌تواند در حذف عوامل زمینه‌ساز، کارآمد باشد. فرث و همکاران، (۲۰۰۴) نشان دادند که نیت ترک خدمت غالباً تحت تأثیر تعهد کارکنان و عدم رضایتمندی آنان از شغل است، عواملی چون محیط نامناسب ناشی از فشار توهین‌آمیز سرپرستان موجب فشار روانی، بی‌علاقگی، فرسودگی شغلی، احساس رفتارهای تبعیض‌آمیز در کارکنان و ترک خدمت بوده است (۱۳، ۱۵). اهداف این تحقیق شامل درجه اول تعیین اثرات رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت پرستاران و سپس تعیین رابطه بین استرس کاری و قصد ترک خدمت پرستاران و تعیین اثرات رهبری اخلاقی بر استرس کاری پرستاران بود.

1. De Hoogh, & Den Hartog
2. Kalshoven et al
3. People Orientation
4. Integrity

5. Ethical Guidance
6. Environment Orientation
7. Turnover Intention

مواد و روش‌ها

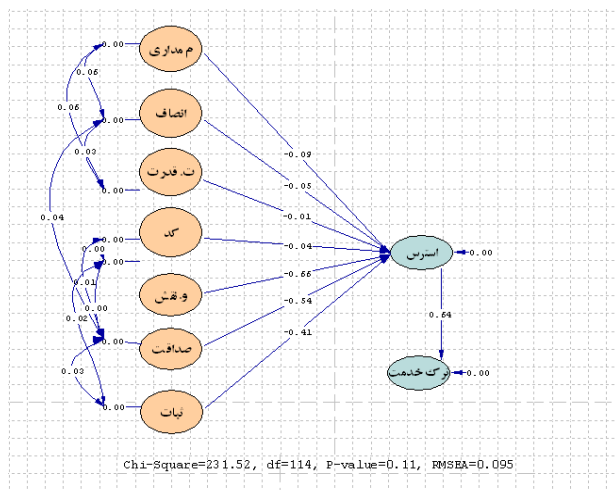
پژوهش از لحاظ روش همبستگی، از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران رسمی و قراردادی بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد (۸ بیمارستان) به تعداد ۱۱۰۸ نفر تشکیل دادند که ۱۸۰ نفر از آنها به عنوان نمونه بر اساس جدول مورگان به صورت تصادفی منظم^۱ و روش خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد شده تریونو و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه جمعاً ۴۵ سوال ۳۰ دارد که سوال آن برای تعیین رهبری اخلاقی و ۱۵ سوال آن برای بررسی تمایل به ترک خدمت می‌باشد. سئوالات به صورت طیف لیکرتی کیفی از خیلی کم تا خیلی زیاد موافقت مشارکت‌کنندگان با گویه‌ها را بررسی می‌کند در پرسشنامه ۶ سوال نیز برای جمع‌آوری اطلاعات دموگرافیک شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه کار و وضعیت استخدامی نیز وجود داشت. با استفاده از مطالعه مقدماتی و توزیع ۳۰ پرسشنامه، بین اساتید و صاحب‌نظران و پرستاران روانی صوری و محتوایی ابزار گردآوری اطلاعات مورد سنجش قرار گرفت. و با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی ابزار تحقیق به مقدار ۰/۸۲ محاسبه شد. پرسشنامه نهایی به تعداد ۱۹۰ نسخه توزیع و با کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، ۱۸۰ پرسشنامه کامل برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی (میانگین، میانه و ...) و آمار استنباطی (رگرسیون، ضریب همبستگی، مدل معادلات ساختاری،

شاخص نیکویی برازش و ...) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

یافته‌ها

بیشترین فراوانی پاسخگویان با تعداد ۶۷ نفر (۳۷/۲٪) مربوط به سن ۳۰-۳۵ سال و کمترین فراوانی با تعداد ۵ نفر (۲/۷٪) بیش از ۴۵ سال تعلق داشت. ۲۷ نفر (۷۰/۵٪) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۴۳ نفر (۷۹/۴٪) با بیشترین فراوانی متأهل بودند. بیشترین فراوانی با تعداد ۷۲ نفر (۴۰٪) مربوط به تحصیلات لیسانس و کمترین فراوانی با تعداد ۲۴ نفر (۱۳/۳٪) به تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر تعلق داشت. بیشترین فراوانی با تعداد ۷۲ نفر (۴۰٪) مربوط به سابقه کاری بیش از ۱۰ تا ۱۵ سال و بیشترین فراوانی با تعداد ۱۰۹ نفر (۶۰/۶٪) مربوط به نوع استخدام رسمی بود. نتایج آزمون رگرسیون بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت نشان داد که بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی‌داری وجود داشت و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۵۸- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین استرس کاری و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۶۵ بود. نتایج آزمون رگرسیون بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی نشان داد بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۲۹- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین مردم‌مداری و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد و

1. Systematic random



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df محاسبه شده برابر با ۲/۰۲ می باشد وجود χ^2/df پایین نشان دهنده برازش مناسب مدل است. زیرا هر چه مقدار χ^2/df کمتر باشد، مدل ارائه شده مدل مناسب تری می باشد با توجه به نتایج زیر که از خروجی نرم افزار لیزرل بدست آمده اند.

$$\chi^2/df = 2/0.2 \text{ و } p\text{-Value} = .11 \text{ و } RMSEA = .09$$

مقدار $p\text{-Value}$ بیشتر از مقدار سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۵) می باشد بنابراین مدل ارائه شده مدل مناسبی می باشد. در جدول (۱) ضرایب مسیر و معنی داری روابط و نتایج رد یا تأیید هر فرضیه به تفکیک نشان داده شده است. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برای مدل های خوب برابر ۰/۰۵ یا کمتر است. مدل هایی که این شاخص برای آنها ۱/۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. برای این شاخص می توان فاصله اعتماد محاسبه نمود. ایده آل آن است که حدپایین فاصله اعتماد خیلی نزدیک به صفر باشد و حدبالایی آن خیلی بزرگ نباشد. همانطور که مشاهده می شود

مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۱۴- می باشد. نتایج آزمون رگرسیون بین عدالت و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی وجود ندارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۰۲- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین تسهیم قدرت و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی وجود ندارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۱۲- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین کدهای اخلاقی و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۱۹- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین وضوح نقش و قصد ترک خدمت نشان می دهد که بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۷۹- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین صداقت رهبری و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۴۶- بود. نتایج آزمون رگرسیون بین محیط زیست مداری و قصد ترک خدمت نشان داد بین این دو متغیر همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۶۶- بود (جدول شماره ۱ و ۲). با استفاده از نرم افزار لیزرل مدل تحقیق ترسیم و سپس با انجام عملیات روی مدل نتایج زیر به دست آمد که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آنها ارائه شده است.

RMSEA در این مدل ۰/۰۹ است که می‌توان گفت در وضعیت مناسبی قرار دارد. هرچه GFI و AGF به یک نزدیک‌تر باشند مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. در این مدل

دو شاخص به ترتیب برابر ۰/۹۰ و ۰/۹۱ هستند که نشان‌دهنده برازش خوب مدل است.

جدول شماره ۱: آزمون رگرسیون

| آزمون رگرسیون مربوط به رابطه رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت | | | | | |
|--|--------|--------------------|-------|-------|--------------|
| سطح معنی‌داری | t | ضریب استاندارد شده | | B | مدل |
| | | ضریب استاندارد شده | خطا | | |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۲۱۹ | بتا | خطا | B | (ثابت) |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۵۲۸ | -۰/۵۸ | ۰/۰۶۱ | -۰/۵۷ | رهبری اخلاقی |
| آزمون رگرسیون مربوط استرس کاری اخلاقی و ترک خدمت | | | | | |
| سطح معنی‌داری | t | ضریب استاندارد شده | | B | مدل |
| | | ضریب استاندارد شده | خطا | | |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۷۰۶ | بتا | خطا | B | (ثابت) |
| ۰/۰۰۰ | ۱۱/۵۷۴ | ۰/۴۵۵ | ۰/۰۵۱ | ۰/۵۸۶ | استرس |
| آزمون رگرسیون مربوط به رابطه رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت | | | | | |
| سطح معنی‌داری | t | ضریب استاندارد شده | | B | مدل |
| | | ضریب استاندارد شده | خطا | | |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۷۰۷ | بتا | خطا | B | (ثابت) |
| ۰/۰۱۰ | ۲/۶۰۷ | -۰/۲۹ | ۰/۰۸۲ | -۰/۲۸ | رهبری |

جدول شماره ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل

| نام شاخص | مقدار استاندارد شاخص | مقدار شاخص در مدل مورد نظر | نتیجه‌گیری |
|-------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------|
| χ^2/df | حدود ۲ | ۲/۰۲ | برازش مدل مناسب است |
| P_Value | بیشتر از ۰/۰۵ | ۰/۱۱ | برازش مدل مناسب است |
| GFI | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۰ | برازش مدل تقریباً مناسب است |
| AGFI | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۱ | برازش مدل مناسب است |
| RMSEA | کمتر از ۰/۱ | ۰/۰۹ | برازش مدل مناسب است |
| CFI | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۳ | برازش مدل مناسب است |
| NFI | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۸۸ | برازش مدل مناسب است |

بحث

خدمت تأثیر منفی و معکوس دارد. و مقدار بتای به دست آمده برابر ۰/۱۴- بود. عدالت بر قصد ترک خدمت پرستاران دارای تأثیر نمی‌باشد. تسهیم قدرت بر قصد ترک خدمت پرستاران تأثیر معنی‌داری ندارد و علت آن شاید به این دلیل باشد که مدیران پرستاری بیشتر نقش هماهنگ‌کننده دارند و از قدرت

با توجه به یافته‌های این تحقیق می‌توان مدعی شد رهبری اخلاقی بر قصد ترک خدمت پرستاران، تأثیرگذار است. همچنین استرس کاری بر قصد ترک خدمت پرستاران، تأثیرگذار می‌باشد. هم رهبری اخلاقی بر استرس شغلی پرستاران تأثیر معکوس منفی دارد. مردم‌مداری بر قصد ترک

زیادی برای تصمیم‌گیری برخوردار نیستند. کدهای اخلاقی بر قصد ترک خدمت دارای تأثیر منفی و معنی‌داری می‌باشد. وضوح نقش بر قصد ترک خدمت پرستاران دارای تأثیر منفی و معنی‌داری می‌باشد. صداقت رهبری بر قصد ترک خدمت پرستاران تأثیر منفی و معنی‌داری می‌باشد. محیط زیست‌مداری بر قصد ترک خدمت پرستاران دارای تأثیر منفی و معنی‌داری می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که مدل ارائه‌شده نیز از لحاظ برازش مدل خوبی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های تحقیق نادى و حادقى (۱۳۸۹)، مولكى و همكاران، (۲۰۰۷) و یافته‌های تحقیقات تروینو و براون، (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. هزینه‌های سازمانی ناشی از کارکنانی که شغل خود را ترک کرده و متعاقب آن استخدام نیروهای جایگزین و آموزش نیروهای تازه استخدام شده، هزینه‌های سنگین عمومی و اداری به سازمان تحمیل می‌نماید. هزینه‌های غیر مستقیم ترک خدمت عبارتند از تأثیرات منفی در روحیه و بازدهی کار افرادی که در سازمان باقی مانده‌اند، هزینه یادگیری و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی، بنابراین ترک خدمت کارکنان یک تهدید مهم برای سازمانها است. ترک خدمت در حرفه پرستاری که همگام با سایر حرفه‌های پزشکی در راه استقرار حیات، تأمین سلامت، پیشگیری و مهار کردن بیماریها و بالأخص درمان و بازتوانی مشکلات فردی، خانوادگی و جامعه تعهد و مسئولیت دارد و با توجه به ویژگیهای خاص این حرفه از اهمیت بیشتری در نظام ارائه خدمات بهداشتی درمانی برخوردار می‌باشد. همچون سیک رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی، عزت نفس و حمایت

سرپرست ممکن است بر قصد ترک خدمت پرستاران مؤثر باشد. رهبر اخلاقی به عنوان الگوی اخلاقی در یک سازمان عمل می‌کند. آنان عمل اخلاقی را در میان پیروان ارتقاء و آنرا تشویق می‌کنند. بدین ترتیب رابطه میان رهبران اخلاقی و کارکنان قوی‌تر و باعث یک محیط کاری لذت بخش و خالی از تنش و استرس می‌شود. این امر باعث افزایش تعهد و کاهش قصد ترک خدمت می‌شود. با توجه به نتایج حاصله، مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزشهای اخلاقی و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آنها گردند. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادات ذیل ارائه شده است: مدیران در گسترش فرهنگ ارزشهای اخلاقی پذیرفته شده نظیر انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری در سازمان تلاش بیشتری نمایند.

۱- در عزل و نصب مدیران بخصوص مدیران پرستاری به معیارهای اخلاقی توجه جدی شود.

۲- مدیران پرستاری باید نیازها، عواطف، خواسته‌ها و آرزوهای افراد در محیط کار را مد نظر قرار دهند.

۳- عوامل استرس‌زای شغلی در محیط کار کنترل و مدیریت شوند.

۴- مدیران و سرپرستان از پرستاران در مواقع ضروری حمایت کنند.

۵- مدیران و پرستاران در خصوص پیشگیری یا کاهش استرس شغلی آموزش لازم را دریافت کنند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصله، مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزشهای اخلاقی و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی، باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آنها گردند.

تقدیر و تشکر

بر خود لازم می‌بینم از زحمات تمامی سپیدپوشان عرصه سلامت و بهداشت، علی‌الخصوص کلیه پرستاران تشکر و قدردانی نموده و از خداوند منان آرزوی سعادت و سربلندی برای آنها بنمایم.

۶- مدیران پرستاری در تصمیم‌گیری‌های کلان بیمارستان مشارکت داده شوند.

۷- سطح مدیریتی مدیران پرستاری از سرپرستی به مدیریت میانی ارتقاء داده شود.

۸- مزایای مدیریت مشارکتی تبیین و آموزش داده شود.

۹- مدیران پرستاری پیام‌های اخلاقی و ارزشی را در سازمان ترویج نمایند.

۱۰- مدیرانی انتخاب شوند که خود الگوی اخلاقی بوده و راهنمای اخلاقی کارکنان باشند.

۱۱- مدیران برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان از سیستم پاداش و تنبیه استفاده نمایند.

۱۲- مدیران انتظارات، وظایف و مسئولیت‌های کارکنان را به روشنی مشخص کنند.

۱۳- به کارکنان در مورد اهداف عملکردی و نقش آنان در تحقق اهداف آگاهی بخشی شود.

۱۴- در استخدام و جذب نیروها و رعایت تناسب شغل و شاغل دقت شود.

در این پژوهش نیز مشکلاتی نظیر کمبود منابع و تحقیقات علمی بالأخص تحقیقات فارسی در مورد رهبری اخلاقی؛ تعیین شرایط دشوار از سوی مسئولان جامعه مورد مطالعه جهت جمع‌آوری اطلاعات؛ تعدد و پراکندگی جامعه مورد مطالعه و مشکلات بعد مسافت؛ مشغله کاری پرستاران و کار در شیفت‌های مختلف صبح و عصر و شب که کار محقق را جهت دسترسی به افراد نمونه و توزیع پرسشنامه سخت می‌نمود؛ جزء محدودیت‌های پژوهش بود.

References

1. Ozgoli M. Introduction to ethical leadership approaches. Faculty of Humanities 2004; 63: 53. [In Persian]
2. Brown M E, Trevino L K. Ethical leadership: A review and future directions., The Leadership Quarterly 2006; 17: 595-616.
3. Shirvani A, Mousavi E. Performance management, Isfahan: Pouesh Andisheh publishing 2011;139. [In Persian]
4. Mazahery A. Culture and moral values, Zamineh Magazine 2005; 51-52. [In Persian]
5. Den Hartog DN, De Hoogh E. Empowerment and leader fairness and integrity: Studying ethical leader behavior from a level -of-analysis perspective. European. Journal of Work and Organizational Psychology 2009; 18: 199-230.
6. Corley MC, Minick P, Elswick PK, Jacobs M. Nurses moral diStress and ethical work environment. Nurse Ethics 2005; 12 (4): 381-390.
7. Mohsenvand A, Organization and leadership role in all five styles of moral leadership. Industry Publication Automotive 1996; 119. [In Persian]
8. Golparvar et al. Patterns prevention of occupational stress, emotional exhaustion and deviant behaviors through anaagement. leadership and Moral Values 2010. [In Persian]
9. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC, Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research 2006; 59 (8): 849-857.
10. Aslan S, Sendogdu A. The mediating role of corporate social responsibility in ethical leaders effect on corporate ethical values and behavior. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2012; 58: 693-702.
11. Elci M, Sener I, Aksoy s, & Alpkan L, The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees turnover intention: The mediating role of work related stress. Procedia - Social And Behavioral Sciences 2012; 58: 289-297.
12. Dineen BR, Lewicki RJ, Tomlinson EC. Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenship and deviant behavior. The Journal of Applied Psychology 2006; 91: 622-635.
13. Golparvar M, Padash F, Atashpour H. Pattern of reinforcing feeling of energy, empowerment of employees' creativity through ethical leadership. Iran Occupational Health 2010; 7. [In Persian]
14. Gallagher A, Taghudin V. Educating for ethical leadership. Nurse Education Today 2010; 30: 224-227.
15. Golparvar M, Javadian Z, Hoseinzadeh Kh. Structural model of psychological

contract, organizational justice, ethical leadership leaders exchange-members and organizational support. A New Quarterly Industrial Organizational Psychology 2011; 7.

[In Persian]

16. Emadifar A. The study of ethical leadership style personnel perspective and its relation to employee empowerment. Ferdowsi University Of Mashhad 2009. [In Persian]

17. Golparvar M, Orayzee HR. Cross-analysis of the relationship between organizational commitment and job alternatives, the desire to stay and intention to leave. Journal of Behavior 2008; 15. [In Persian]

18. Art SE. Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. Journal Nurse Scholarsh 2005; 37 (2): 173-177.

19. Golparvar M, Rafizadeh P. Promotion of ethical behavior and behavior patterns of functional organization among teachers. Education Quarterly 2010; 26 . [In Persian]

20. Golparvar M, Nadi N. Relationship management support for ethical behavior and job satisfaction. Journal of Psychology 2010;

14. [In Persian]

The Impact Of Ethical Leadership On Nurses' Abandonment

Seved Rasool Aghadavood¹, Mazaher Ganji²

1. P.H.D: Dehaghan Beranch - Islamic Azad University

2. Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

Background and Aim: When the staff trusts their leaders, they will not take a serious decision to leave the organization. Lack of nursing staff and professional nursing in nurses have created many problems in service delivery, quality of care and treatment costs. This descriptive, analytical study was conducted to determine the relationship between ethical leadership and nurses' intention to leave the hospitals of Shahrekord University of Medical Sciences.

Materials and Methods: In this descriptive-analytic cross-sectional study, 180 formal and nursing nurses participated in the study using randomized cluster sampling. Data were collected through a questionnaire of demographic characteristics and standardized questionnaire of Trivino et al. Data analysis was performed using descriptive statistics including mean, fluctuation and inferential statistics including regression of correlation coefficient, structural equation model and fitting goodness model.

Results: The findings indicated that there was a negative and significant association between ethical leadership and turnover intention ($B=-0.58$, $P=0.000$) and a positive and significant association between job stress and turnover intention ($B=0.65$, $P=0.000$). Furthermore, there was a significant reverse relationship between ethical leadership and occupational stress ($B=-0.29$, $P=0.01$).

Conclusion: Regarding the obtained results, managers can increase the trust, loyalty and organizational commitment of employees by expanding the culture of ethical values and reducing the stressful occupational factors, thereby reducing their abandonment.

Keywords: ethical leadership, Job stress, Intent to quit, Nurse