

44

Fecha de presentación: noviembre, 2022

Fecha de aceptación: enero, 2023

Fecha de publicación: marzo, 2023

FACTORES ASOCIADOS

AL COMPORTAMIENTO DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA: REVISIÓN SISTEMÁTICA Y METAANÁLISIS

FACTORS ASSOCIATED WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN NURSING STAFF: SYSTEMATIC REVIEW AND META-ANALYSIS

Daniel Lugo Cerezo¹

E-mail: daniel.lugo.cerezo@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9252-5255>

David Jiménez Rodríguez¹

E-mail: david_jimenez6404@uaeh.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2686-2384>

Rubén García Cruz¹

E-mail: rubengarciacruz2014@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0087-9898>

¹ Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Lugo Cerezo, D., Jiménez Rodríguez, D. & García Cruz, R (2022). Factores asociados al comportamiento de ciudadanía organizacional en personal de enfermería: Revisión sistemática y metaanálisis. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 426-433.

RESUMEN

El Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (CCO), juega un rol importante en todas las instituciones. El personal de enfermería constituye en estos tiempos un área de conocimiento altamente significativa para profundizar a nivel individual en la calidad de los servicios y a nivel organizacional en su relación con sus compañeros, como aspecto organizacional que favorece a la salud de los pacientes.: Basados en la guía PRISMA, se llevó a cabo una revisión sistemática con metaanálisis. La búsqueda de literatura se realizó en PudMead y Cochrane el 6 de septiembre de 2022. Se determinaron 36 artículos para ser incluidos en la revisión sistemática y 21 en el metaanálisis con el objetivo de sintetizar la información de los distintos factores asociados del CCO en personal de enfermería. Se encontraron un total de 10 factores asociados al CCO en personal de enfermería, la correlación media de la puntuación verdadera tuvo un rango de .16 a .6. Se determinó una correlación positiva y moderada en los factores de Inteligencia Emocional (IE), Liderazgo Ético (LE), Desempeño Laboral (DL) y Clima Ético (CE) con una correlación de .6, .59, .53 y .51 respectivamente. Los factores altamente significativos para diseñar programas de intervención en personal de enfermería para las instituciones de salud son: IE, LE, DL, y CE. Estos constructos altamente significativos deben formar parte de programas de intervención y pueden potenciar el cambio hacia un comportamiento positivo en las instituciones de salud.

Palabras clave: Comportamientos de ciudadanía organizacional, personal de enfermería, metaanálisis.

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior, plays an important role in all institutions. Nursing staff constitutes in these times a highly significant area of knowledge to delve into the quality of services at the individual level and at the organizational level in their relationship with their colleagues, as an organizational aspect that favors the health of patients.: Based in the PRISMA guide, a systematic review with meta-analysis was carried out. The literature search was carried out in PudMead and Cochrane on September 6, 2022. 36 articles were determined to be included in the systematic review and 21 in the meta-analysis with the aim of synthesizing the information on the different factors associated with OCC in health care personnel. Nursing. A total of 10 factors associated with OCC were found in nursing staff, the mean consequences of the true score ranged from .16 to .6. A positive and moderate connection is completed in the factors of Emotional Intelligence (IE), Ethical Leadership (LE), Work Performance (DL) and Ethical Climate (CE) with a connection of .6, .59, .53 and .51 respectively. The highly significant factors for designing nursing staff intervention programs for health institutions are: IE, LE, DL, and CE. These highly significant constructs should be part of intervention programs and can promote change towards positive behavior in health institutions.

Keywords: Organizational citizenship behaviors, nursing staff, meta-analysis.

INTRODUCCIÓN

El Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (CCO) es definido por Organ (1988), como conducta individual discrecional, no reconocida por el sistema formal de recompensas que promueve el funcionamiento efectivo de la organización. La comunidad científica interesada en este constructo se ha enfocado en identificar diferencias y similitudes con variables similares, así como la ampliación y clasificación de las dimensiones originalmente propuestas por Organ desde 1988, sobre todo, aquellos predictores y consecuencias de este comportamiento. En el ámbito de las instituciones de salud, han predominado estudios relacionados con el personal de enfermería dirigido a la identificación de antecedentes y consecuencias. Existen escasas investigaciones de intervención psicológica en este ámbito.

Entre los antecedentes que se asocian a este constructo en personal paramédico se encuentran factores individuales y organizacionales, generadoras de consecuencias positivas y negativas que tienen impacto en la organización, empleado y paciente. Revisiones previas en esta área laboral, se enfocan en dimensiones específicas como los factores asociados a los comportamientos de voz de los empleados (*Speak Up o Safety Voices*), factores organizacionales e individuales, así como consecuencias positivas y negativas.

De la literatura consultada, un estudio que permita sintetizar los distintos factores asociados al CCO en personal de enfermería contribuye a la comprensión del constructo en poblaciones específicas, por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es: sintetizar la información existente relacionada con los factores asociados al CCO en personal de enfermería y determinar la fuerza de asociación contribuyendo así, a la comprensión del constructo en poblaciones específicas, como es el caso del personal de enfermería.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta revisión sistemática siguió la lista de verificación de los elementos de informe preferidos para la revisión sistemática y metaanálisis PRISMA.

Criterios de elegibilidad

Criterios de Inclusión Fueron incluidos aquellos artículos que cumplieran a cabalidad los siguientes criterios: i) Población (p): Personal de enfermería que labore en hospital; ii) Intervención/Exposición (I): no fue aplicable la intervención, pero se incluyen aquellos estudios que analicen la correlación entre CCO y otro factor mediante la aplicación de instrumentos validados; iii) Comparador

(C): No fue aplicable; iv) Resultado (O): Coeficiente de correlación entre CCO y otro factor (IC 95%).

Criterios de Exclusión Fueron excluidos aquellos estudios que no cumplieron las siguientes características: i) la muestra no está conformada por personal de enfermería; ii) El instrumento utilizado para medir la variable CCO, Extra rol, y/o desempeño en el trabajo, no se encuentra estructurada bajo el marco teórico derivado de Organ (1988); iii) no están escritos en inglés; iv) no se tuvo acceso al texto completo.

Se llevó a cabo una búsqueda sistemática en las siguientes bases de datos para identificar estudios relevantes: PubMead y Cochrane. El proceso fue llevado a cabo el 6 de septiembre de 2022 siguiendo las siguientes fases: i) Identificación de descriptores en MeSH; ii) identificación de sinónimos en artículos de amplia relevancia; iii) Planteamiento de búsqueda por variable utilizando operador Booleano (OR) y opciones de búsqueda avanzada; iv) Planteamiento de frase de búsqueda utilizando operadores Booleanos (OR y AND) y opciones de búsqueda avanzada. Se determinó la siguiente estrategia de búsqueda para ser usada en las bases de datos: OCBO OR Organizational Citizenship Behaviour OR Organizational Citizenship Performance OR Extra Role Behavior OR OCB OR OCBI AND nurs*[Title/Abstract].

Se seleccionaron tres revisores independientes que llevaron a cabo el proceso de selección de estudios y extracción de información, se desarrolló en 3 etapas, primero la revisión del título, segundo la revisión del resumen y tercero, revisión del texto completo. Aquellos estudios que no reunieron los criterios de inclusión fueron removidos. La siguiente información fue extraída de todos los estudios incluidos en la revisión sistemática: Autor(es), año, diseño de estudio y factor asociado al CCO en personal de enfermería.

El resultado primario fue el Coeficiente de correlación (r) con un intervalo de confianza del 95% (IC 95%). Se utilizó el modelo de efectos aleatorios para el metaanálisis siguiendo el procedimiento sugerido por Schmidt & Hunter (2015), para el cálculo del coeficiente de correlación (r) de cada estudio y determinar el tamaño del efecto, Número independiente de muestras (k), Tamaño total de muestra (N), correlación media ponderada observada del tamaño de la muestra (\bar{r}), Desviación estándar ponderada del tamaño de la muestra de las correlaciones observadas (SDr), correlación media de la puntuación verdadera (p), desviación estándar de la puntuación verdadera (SDp), límites inferior y superior, respectivamente, del intervalo de confianza del 95% en torno a la correlación de la puntuación media verdadera (CILL y CIUL) y Chi Cuadrado (X^2).

La examinación del riesgo de publicación se llevó a cabo por medio del diagrama de embudo y la prueba de Egger's (Egger et al., 1997). El software R (versión 4.1.2) y los paquetes dmetar, tidyverse y meta se utilizaron para el diagrama de embudo y la prueba de Egger's.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Un total de 286 artículos fueron inicialmente encontrados en dos bases de datos. Se removieron 6 artículos duplicados, posteriormente se realizó la lectura de título y resumen para lo cual 90 artículos fueron removidos y 180 estudios potencialmente relevantes fueron seleccionados para su revisión completa. 156 artículos fueron eliminados por diversas razones de entre las principales fue que la muestra no era personal de enfermería, no arrojaba coeficiente de correlación y/o no media la variable de interés (CCO). Un total de 36 artículos fueron seleccionados para la inclusión en la revisión sistemática y 21 en el metaanálisis. El proceso completo de selección se aprecia en Figura 1.

La Tabla 1 muestra el resumen de las características de cada estudio. Un total de 36 estudios (13,630 participantes; 16 países) fueron incluidos. La prevalencia de estudios fue llevada a cabo en **Taiwán** (Chu, 2021), **China** (Wang et al., 2022), **Irán** (Aloustani et al., 2020), **Estambul** (Özlük & Baykal, 2020), **Japón** (Shimamura et al., 2021), **Egipto** (Bakeer et al., 2021); **Israel** (Shapira-Lishchinsky & Benoliel, 2019), **Italia** (Nonnis et al., 2022), **Pakistán** (Afsar et al., 2018), **Corea del Sur** (Lim et al., 2018), **Australia** (Rodwell et al., 2017), **Islam** (Taghinezhad et al., 2015), **Estados Unidos** (DePasquale, 2020), **Canadá** (Lee & Allen, 2002), **India** (Gupta et al., 2016) y **España** (López-Ibort et al., 2022). El 100% de los estudios fueron de diseño transversal. Los factores que más se presentaron fueron Satisfacción laboral (n = 9), Confianza (n = 6), Compromiso Organizacional (n = 6) Compromiso (n = 5) y Desempeño laboral (n = 3). El rango del tamaño de la muestra fue de entre 109 y 2541 participantes. Los años de publicación oscilaron entre 2002 y 2022.

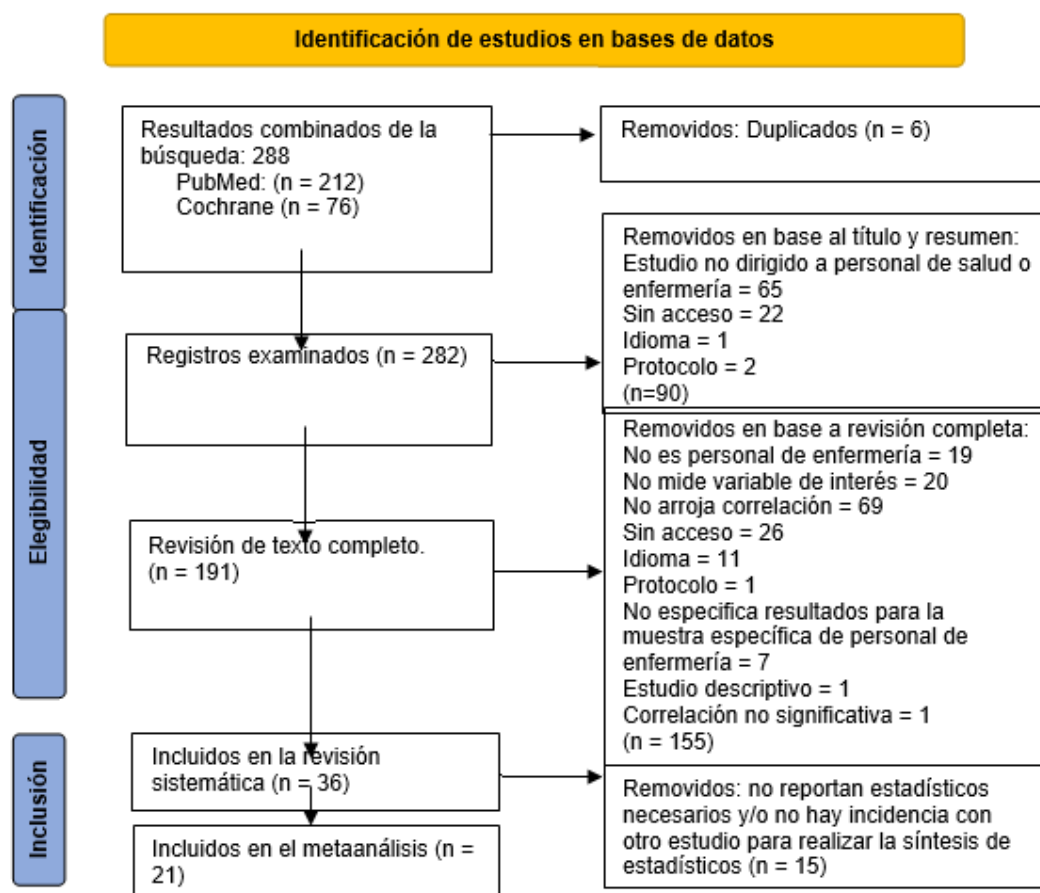


Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de estudios.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Resumen de las características de estudios incluidos.

| Autor, Año | Diseño del estudio | País | Muestra | Factor asociado a CCO |
|---------------------------|--------------------|----------------|---------|--|
| López-Ibort et al. (2022) | Transversal | España | 2541 | leader-member exchange (LMX) |
| Wang et al. (2022) | Transversal | China | 624 | nurse-patient relationshi, ethical climate survey, Relationship with hospital, relationship with doctors, relationship with nurses |
| Nonnis et al. (2022) | Transversal | Italia | 129 | secure workplace attachment, comfort |
| Shimamura et al. (2021) | transversal | Japón | 322 | Justice interaccional; job satisfaction; distributive justice |
| Bakeer et al. (2021) | transversal | Egipto | 170 | organisational justice; job satisfaction |
| Huang et al. (2021) | transversal | China | 495 | Perceived Ethical Leadership; Trust in Management; Psychological Well-Being |
| DePasquale (2020) | Transversal | Estados Unidos | 122 | family-supportive supervisor behavior |
| Özlük & Baykal (2020) | transversal | Estambul | 429 | job satisfaction; the Organizational Trust Inventory (OTI) |
| Chu (2021) | Longitudinal | Taiwán | 263 | Compassion fatigue; Person-job fit; Job performance |
| Jafarpanah & Rezaei, 2020 | transversal | Irán | 214 | Patient Safety Culture |
| Qiu et al. (2020) | transversal | China | 738 | interactional justice; Perceived ethical leadership |
| Aloustani et al. (2020) | transversal | Irán | 250 | ethical climate survey |
| Shapira & Benoliel (2019) | transversal | Israel | 172 | tardiness |
| Afsar et al. (2018) | transversal | Pakistán | 332 | Calling; Job Stress; Organizational commitment; Career commitment |
| Lim et al. (2018) | transversal | Corea del Sur | 348 | emotional intelligence; Value congruence; Leader trust |

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2 presenta los resultados del metaanálisis de los distintos estudios primarios examinados, se encontraron un total de 10 factores asociados al CCO en personal de enfermería, la correlación media de la puntuación verdadera tuvo un rango de .16 (compromiso) a .6 (Inteligencia Emocional). Los factores que presentan la más fuerte correlación al CCO en personal de enfermería fueron Inteligencia Emocional, Liderazgo ético, Desempeño laboral y Clima ético con una correlación positiva y moderada de .6 (CI95% [0.517; 0.684]; DE = 0.024; $X^2 = 11.882$ [p < .01]), .59 (CI95% [0.520; 0.657]; DE = 0.04; $X^2 = 7.507$ [p < .01]), .53 (CI95% [0.338; 0.713]; DE = 0.152; $X^2 = 19.762$ [p < .01]), y .51 (CI95% [0.321; 0.690]; DE = 0.13; $X^2 = 16.409$ [p < .01]) respectivamente. Satisfacción laboral y Confianza presentan una correlación moderadamente baja y positiva al CCO en personal de enfermería con .49 (CI95% [0.319; 0.666]; DE = 0.204; $X^2 = 62.610$ [p < .01]) y .49 (CI95% [0.377; 0.600]; DE = 0.089; $X^2 = 18.067$ [p < .01]) respectivamente.

Así mismo, Compromiso organizacional y Relación con el paciente presentan una correlación moderadamente baja y positiva al CCO en personal de enfermería con .45 (CI95% [0.379; 0.514]; DE = 0.04) y .45 (CI95% [0.441; 0.462]; DE = 0.034) respectivamente. Los factores que presentan las más bajas correlaciones fueron Intercambio Líder-Miembro y Compromiso con respecto al CCO en personal de enfermería con .18 (CI95% [0.144; 0.215]; DE = 0.382) y .16 (CI95% [-0.738; 1.057]; DE = 0.646; $X^2 = 513.627$ [$p < .01$]).

Tabla 2. Metaanálisis de los factores asociados al CCO en personal de enfermería.

| Factor | K | N | \bar{r} | SDr | P | SDp | CILL | CIUL | X^2 |
|---------------------------|---|------|-----------|-------|------|-------|--------|-------|-----------|
| Satisfacción laboral | 6 | 1145 | 0.4 | 0.187 | 0.49 | 0.204 | 0.319 | 0.666 | 62.610** |
| Compromiso organizacional | 5 | 1229 | 0.37 | 0.035 | 0.45 | 0.04 | 0.379 | 0.514 | 7.094 |
| Confianza | 3 | 1272 | 0.44 | 0.087 | 0.49 | 0.089 | 0.377 | 0.600 | 18.067** |
| Desempeño laboral | 3 | 641 | 0.44 | 0.13 | 0.53 | 0.152 | 0.338 | 0.713 | 19.762** |
| Liderazgo ético | 2 | 1233 | 0.56 | 0.046 | 0.59 | 0.04 | 0.520 | 0.657 | 7.507** |
| Compromiso en el trabajo | 2 | 1722 | 0.16 | 0.531 | 0.16 | 0.646 | -0.738 | 1.057 | 513.627** |
| Inteligencia Emocional | 2 | 500 | 0.5 | 0.011 | 0.6 | 0.024 | 0.517 | 0.684 | 11.882** |
| Clima ético | 2 | 874 | 0.43 | 0.1 | 0.51 | 0.13 | 0.321 | 0.690 | 16.409** |
| Relación con el paciente | 2 | 1871 | 0.36 | 0.015 | 0.45 | 0.034 | 0.441 | 0.462 | 1.435 |
| Intercambio Líder-Miembro | 2 | 2541 | 0.15 | 0.014 | 0.18 | 0.382 | 0.144 | 0.215 | 1.884 |

Nota: K = Número independiente de muestras; N = Tamaño total de muestra; \bar{r} = Correlación media ponderada observada del tamaño de la muestra; SDr = Desviación estándar ponderada del tamaño de la muestra de las correlaciones observadas, p = Correlación media de la puntuación verdadera; SDp = Desviación estándar de la puntuación verdadera; CILL y CIUL = límites inferior y superior, respectivamente, del intervalo de confianza del 95 % en torno a la correlación de la puntuación media verdadera; X^2 = Chi Cuadrado.

Fuente: Elaboración propia

* $p < .05$; ** $p < .01$.

El diagrama de embudo que se aprecia en la Figura 2 se utiliza para valorar la presencia de asimetría (riesgo de sesgo de publicación) entre los estudios mediante una inspección visual, la cual se confirma mediante la prueba de Egger's arrojando la presencia de un diagrama asimétrico ($t = 1.123$, $p = 0.2712726$).

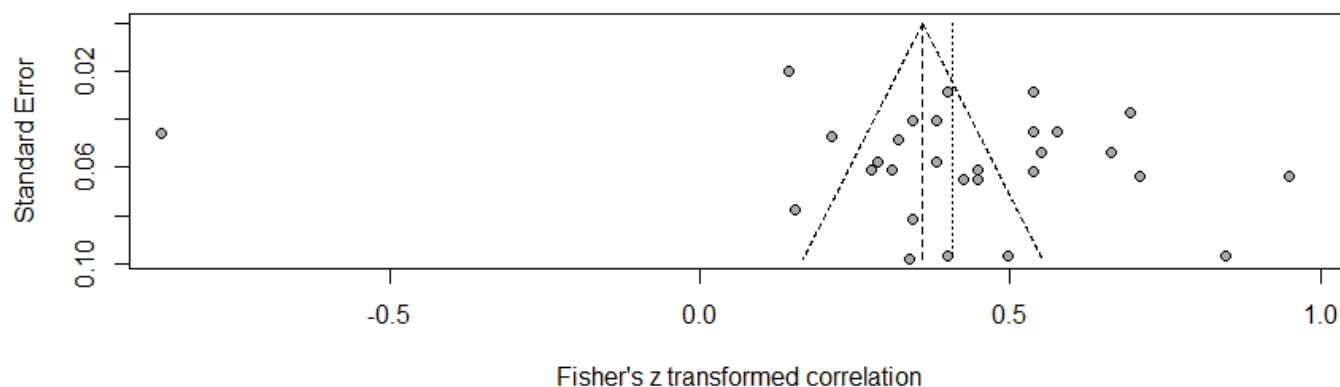


Figura 2. Diagrama de embudo para evaluar el riesgo de publicación de los estudios incluidos en el metaanálisis.

Fuente: Elaboración propia

Esta revisión sistemática y metaanálisis sintetiza la correlación de los factores organizacionales, individuales, de comportamiento del líder y característica de las tareas asociados al CCO en personal de enfermería.

La asociación entre CCO y Satisfacción Laboral (con una correlación ponderada general de .49) contrasta con distintos metaanálisis con correlaciones de .28, .24 Y .16 respectivamente, en las cuales la población o tipo de institución no ha sido un elemento determinante al momento de realizar la combinación de resultados, otro ejemplo se puede apreciar con el antecedente CO, del cual se pudo determinar una correlación moderadamente baja ponderada general de .45, contrastando así con los resultados obtenidos en otros estudios la correlación baja es de .23, .20, .32, .25 y .28 respectivamente, la diferencia entre la correlación encontrada en este estudio y estudios previos puede derivarse de la especificidad que se estableció con respecto a la población y tipo de institución (personal de enfermería, instituciones de salud) en donde la SL y CO es un antecedente que se asocia moderadamente a los CCO, cuando en otras instituciones y poblaciones, su asociación es baja.

Por otro lado, el factor Intercambio Líder-Miembro, presenta una correlación moderadamente baja de .37 y .30 en los metaanálisis realizados por Podsakoff et al. (2000), contrasta así con los resultados obtenidos en el presente estudio con una correlación baja de .18. El estudio en una población específica como es el caso del personal de enfermería, contrasta con resultados obtenidos en otras poblaciones, es importante que la síntesis de los

diversos estudios, que la comunidad científica realiza sobre el constructo CCO, se realice en poblaciones clave y así, poder avanzar en la comprensión de este constructo y mejorar el buen funcionamiento de las organizaciones.

Esta revisión sistemática y metaanálisis tiene las siguientes limitaciones:

1. La selección de estudios se llevó a cabo exclusivamente con estudios escritos en inglés, excluyendo idiomas como el chino o japonés siendo estos países en donde se ha encontrado una mayor prevalencia en investigaciones relacionadas con los CCO en personal de enfermería.
2. En la síntesis de resultados, se encontraron estudios que arrojaron correlaciones opuestas, tal es el caso del factor Compromiso, esto puede ser generador de sesgo entre los estudios.
3. La mayoría de los factores se sintetizaron con 2 estudios.
4. Mediante la prueba de Egger's, se identificó asimetría entre los estudios incluidos en el metaanálisis.

CONCLUSIONES

La presente Revisión sistemática y metaanálisis contribuye a la comprensión empírica del CCO en poblaciones específica, la identificación de los antecedentes que mayormente se asocian a este constructo en personal de enfermería, permiten establecer elementos metodológicos y teóricos que deben ser tomados en cuenta en intervenciones psicológicas dirigidas al desarrollo del buen funcionamiento de instituciones de salud, específicamente

en poblaciones con personal de enfermería, en donde factores de nivel individual y organizacional deben ser tomados en cuenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afsar, B., Shahjehan, A., Cheema, S., & Javed, F. (2018). The Effect of Perceiving a Calling on Pakistani Nurses' Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Stress. *Journal of transcultural nursing: official journal of the Transcultural Nursing Society*, 29(6), 540–547.
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC Nursing*, 19.
- Bakeer, H. M., Nassar, R. A., & Sweelam, R. (2021). Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour. *Nursing management (Harrow, London, England: 1994)*, 28(5), 19–25.
- Chu, L. C. (2021). The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person-Job Fit. *Journal of nursing scholarship: an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 53(4), 500–510.
- DePasquale, N. (2020). Family-supportive supervisor behaviour positively affects work behaviour and nonwork well-being among men in long-term care. *Journal of nursing management*, 28(7), 1504–1514.
- Egger, M., Davey Smith, G., Schneider, M., & Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *BMJ (Clinical research ed.)*, 315(7109), 629–634.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2806–2817.
- Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being. *Psychology research and behavior management*, 14, 655–664.
- Jafarpanah, M., & Rezaei, B. (2020). Association between organizational citizenship behavior and patient safety culture from nurses' perspectives: a descriptive correlational study. *BMC nursing*, 19.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142.
- Lim, S. H., Han, S. S., & Joo, Y. S. (2018). Effects of nurses' emotional intelligence on their organizational citizenship behavior, with mediating effects of leader trust and value congruence. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 363–374.
- López-Ibort, N., Gil-Lacruz, A. I., Navarro-Elola, L., Pastor-Tejedor, A. C., & Pastor-Tejedor, J. (2022). Positive Psychology: Supervisor Leadership in Organizational Citizenship Behaviors in Nurses. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(6).
- Nonnis, M., Mura, A. L., Scrima, F., Cuccu, S., & Fornara, F. (2022). The Moderation of Perceived Comfort and Relations with Patients in the Relationship between Secure Workplace Attachment and Organizational Citizenship Behaviors in Elderly Facilities Staff. *International journal of environmental research and public health*, 19(2).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333–340.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Qiu, S., Dooley, L. M., Deng, R., & Li, L. (2020). Does ethical leadership boost nurses' patient-oriented organizational citizenship behaviours? A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1603–1613.
- Rodwell, J., McWilliams, J., & Gulyas, A. (2017). The impact of characteristics of nurses' relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviours and intent to quit. *Journal of advanced nursing*, 73(1), 190–200.

- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Benoliel, P. (2019). Nurses' psychological empowerment: An integrative approach. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 661–670.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61.
- Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesifar, A., & Yahyavi, S. H. (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *BMC Research Notes*, 8.
- Wang, L., Li, D., Wei, W., Zhang, T., Tang, W., & Lu, Q. (2022). The impact of clinical nurses' perception of hospital ethical climates on their organizational citizenship behavior: A cross-sectional questionnaire