

## عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها در مورد ابعاد مختلف جو سازمانی

نسرین نیک‌پیما\* حانیه غلام‌نژاد\*\*

### چکیده

**زمینه و هدف:** دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و کیفیت عملکرد آنان در ارائه مراقبت‌ها می‌باشد. جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به صورت منفی مانند غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. این مطالعه با هدف تعیین عمده‌ترین عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی انجام گرفته است.

**روش بررسی:** در این مطالعه توصیفی که در پاییز ۱۳۸۸ انجام گرفت، ۱۴۰ نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف ۴ بیمارستان دولتی در سطح شهر تهران که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند، پرسشنامه جو سازمانی را تکمیل کردند. این پرسشنامه که از ۲۵ سؤال ۵ رتبه‌ای تشکیل شده برای بررسی ابعاد مختلف جو سازمانی مانند آموزش در محیط کار، نحوه ارتباط با همکاران و مدیران پرستاری، میزان همکاری گروهی، نحوه نظارت سرپرست، ارتقای شغلی، قوانین و استانداردهای حاکم و ... در مراکز بهداشتی، توسط HE.Munn (۱۹۸۴) ساخته شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آماری توصیفی در نرم‌افزار SPSS v.13 استفاده شد.

**یافته‌ها:** مهم‌ترین ابعاد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران شامل نحوه نظارت سرپرست (۳۱/۴٪)، ارتباط و حمایت همکاران (۱۹/۳۶٪) و مهارت در انجام کارها (۱۷٪) بوده است. مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار منفی بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی شامل فقدان پاداش و تشویق (۴۹/۳٪)، حجم کاری نامتناسب (۴۷/۱٪)، عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش (۳۹/۳٪) و عمده‌ترین عوامل تأثیرگذار مثبت شامل داشتن اطلاعات کافی در انجام کارها (۶۳/۶٪)، ارتباط خوب و حمایت همکاران (۴۷/۹٪) و ارتباط خوب با مسئول بخش (۴۰/۷٪) می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که دارا بودن اطلاعات تخصصی مهم‌ترین عامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی می‌باشد. فقدان پاداش و تشویق (عامل منفی) و ارتباط خوب با همکاران (عامل مثبت) در رده‌های بعدی از نظر میزان تأثیر قرار دارند. بر این اساس افزایش برگزاری دوره‌های آموزشی، به کارگیری سازوکارهای ارتباطی مؤثر و ایجاد سیستم حمایتی تشویقی در بیمارستان‌ها می‌تواند با ایجاد یک جو سازمانی مطلوب، از میزان نارضایتی شغلی و میزان غیبت و ترک خدمت پرستاران کاسته و میزان بهره‌وری و کیفیت ارائه خدمات به بیماران را بهبود بخشد.

نویسنده مسئول:  
نسرین نیک‌پیما\*  
دانشکده پرستاری و  
مامایی دانشگاه علوم  
پزشکی تهران

e-mail:  
nicpeyma@yahoo.  
com

واژه‌های کلیدی: پرستاران، جو سازمانی، دیدگاه

- دریافت مقاله: آبان ماه ۱۳۸۸ - پذیرش مقاله: اردیبهشت ماه ۱۳۸۹

### مقدمه

مفهوم جو سازمانی اولین بار در اواخر دهه ۱۹۵۰ بیان شد (۱). جو سازمانی به تصور،

احساسات و ارزش‌های کارمندان نسبت به محیط کارشان اطلاق می‌شود. همین طور احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز در بر می‌گیرد (۲). جو کاری تحت تأثیر عوامل

\* مربی گروه آموزشی پرستاری بهداشت جامعه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران  
\*\* مربی گروه آموزشی پرستاری داخلی جراحی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

پرستاری و برقراری ارتباط با پزشکان همبستگی دارد (۱۰). El-Salam و همکاران (۸) بیان می‌کنند که بین جو سازمانی و احساس قدرت پرستاران همبستگی مثبت وجود دارد. Swansburg (۱۱) و Barman (۱۲) بیان می‌کنند که مدیران پرستاری باید جوی ایجاد کنند که حس تندرستی و نشاط در افراد ایجاد شود، جوی که افراد در آن احساس رفاه، آسایش و تندرستی کرده و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

این مطالعه با هدف شناخت مهم‌ترین عوامل مؤثر (مثبت و منفی) بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی انجام یافته است با این امید که شناسایی و درک درست این عوامل، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان در رفع و تعدیل عوامل مداخله‌گر کمک کند.

### روش بررسی

در این مطالعه توصیفی دیدگاه پرستاران و عوامل مؤثر بر آن درباره ابعاد مختلف جو سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۴ بیمارستان دولتی در سطح شهر تهران انتخاب شد و ۱۴۰ نفر از پرستاران بخش‌های مختلف این بیمارستان‌ها (جراحی، داخلی، اطفال، ICU و CCU) در شیفت‌های مختلف که به روش نمونه‌گیری آسان انتخاب شده بودند، پرسشنامه مربوط را تکمیل کردند. ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسشنامه ۳ قسمتی بود. در بخش اول اطلاعات جمعیت‌شناختی (سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد افراد خانواده و

مختلفی نظیر فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم بر محیط کار و خصوصیات رفتاری افراد در محیط کار قرار می‌گیرد. Huber (۳) و Snow (۴) برای جو سازمانی ۶ بعد ذکر کرده‌اند که بر عملکرد افراد سازمان اثرگذار است: الف- انعطاف‌پذیری، ب- مسئولیت‌پذیری، ج- استانداردها، د- پاداش، ه- وضوح و روشنی، و- تعهد نسبت به گروه. Arinez و همکاران (۵) دو بعد دیگر نیز برای جو سازمانی در نظر گرفته‌اند: ز- حمایت، ح- چالش و ریسک کردن.

Mansell و همکاران (۶) عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی را به شرح زیر اعلام می‌کنند: نگرش کارمندان، راهنمایی مدیران، نظارت مسئولان، آموزش و حمایت از کارمندان. از سایر عوامل مرتبط با جو سازمانی می‌توان به نسبت پرستار به بیمار، استفاده از پرستاران شاغل در مؤسسات پرستاری، بار کاری زیاد و پاداش و دستمزد اشاره کرد (۷). جو سازمانی از فعالیت‌های روزمره در سازمان‌ها نشأت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۸).

دیدگاه نسبت به جو سازمانی با کیفیت عملکرد و پیامدهای بهداشتی ارتباط دارد. هر چه میزان حمایت مدیر و آموزش ضمن خدمت (از متغیرهای جو سازمانی خوب) بیشتر باشد از حوادثی نظیر Needle Stick کاسته می‌شود (۹). میزان اشتباهات پرستاری به طور قابل توجهی با جو سازمانی مطلوب، شرایط کار

اطلاعات از آزمون‌های آماری توصیفی در نرم‌افزار SPSS v.13 استفاده شد.

### یافته‌ها

تعداد نمونه‌ها ۱۴۰ نفر شامل ۱۷ مرد و ۱۲۳ زن بود که عمدتاً (۶۱/۴٪) در گروه سنی ۳۰-۲۵ سال قرار داشتند. ۴۰/۷٪ آن‌ها مجرد و ۵۹/۳٪ متأهل بودند. ۸۹/۳٪ نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی بودند. اغلب آن‌ها (۴۰٪) سابقه کاری بین ۵-۱ سال داشتند. از نظر نوع رابطه استخدامی ۵۵٪ رسمی، ۲۳/۶٪ قراردادی و ۲۱/۴٪ طرحی بودند.

در اغلب نمونه‌ها (۲۷/۹٪) تعداد اعضای خانواده ۲ نفر بود. ۷۰٪ فرزندی نداشتند و ۷۰٪ آن‌ها در یک سال گذشته رویداد مهمی در زندگی نداشتند.

بر اساس نتایج حاصل در این مطالعه مهم‌ترین ابعاد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران شامل نحوه نظارت سرپرست (۳۱/۴٪)، ارتباط و حمایت همکاران (۱۹/۳۶٪) و مهارت در انجام کارها (۱۷٪) بوده است (جدول شماره ۱).

بر اساس اطلاعات به دست آمده عمده‌ترین عوامل مهم تأثیرگذار مثبت بر نگرش پرستاران نسبت به جو سازمانی شامل دارا بودن اطلاعات کافی در انجام کارها (۶۳/۶٪)، ارتباط خوب و حمایت همکاران (۴۷/۹٪) و ارتباط خوب با مسئول بخش (۴۰/۷٪) و مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار منفی بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی، شامل فقدان پاداش و تشویق (۴۹/۳٪)، حجم کاری نامتناسب (۴۷/۱٪)، عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش (۳۹/۳٪) می‌باشد (جدول شماره ۲).

رویدادهای زندگی مانند بارداری و ... و در بخش دوم آن اطلاعات شغلی (بخش کاری، سابقه کار، نوع استخدام) گنجانده شد. در بخش سوم، از پرسشنامه بررسی ابعاد مختلف جو سازمانی در مراکز بهداشتی ساخته HE.Munnr (۱۹۸۴) استفاده شد که از ۲۵ سؤال ۵ رتبه‌ای در مقیاس لیکرت با امتیاز ۰ تا ۴ (هرگز-کم-گاهی-اغلب-همیشه) تشکیل شده است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۴ جهت استفاده در پایان‌نامه کارشناسی ارشد به فارسی ترجمه شد، اعتبار و پایایی آن به ترتیب با روش اعتبار محتوی و آزمون مجدد مورد بررسی قرار گرفت که ضریب پایایی آن بالای ۸۰٪ به دست آمد (۱۳). این پرسشنامه، ابعاد مختلف جو سازمانی شامل حجم کار، درخواست‌های کاری متفاوت هم‌زمان، تعیین ساعات کاری، تعیین زمان استراحت در ساعات کاری، انتخاب شیوه خاص در ارایه مراقبت، دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش، آموزش در محیط کار، توجه مسئول بخش به پیشرفت کاری، حمایت و کمک مسئول بخش، گوش دادن مسئول بخش به صحبت‌های کارکنان، ارتباط با مدیران پرستاری، نحوه نظارت سرپرست، مهارت در انجام کار، دارا بودن اطلاعات کافی، سازگاری بخش کاری با علایق و ارزش‌ها، احساس آرامش و امنیت، جو حمایتی و تشویقی در بخش، ارتقای شغلی، پاداش و تشویق، شرح وظایف و حیطه مشخص، قوانین و استانداردهای حاکم، امکانات و تجهیزات، مواجهه با تهدید و خشونت، ارتباط با همکاران، همکاری گروهی و حمایت همکاران را اندازه‌گیری می‌کند. برای تجزیه و تحلیل

**جدول ۱-** فراوانی مهم‌ترین ابعاد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران شاغل در ۴ بیمارستان دولتی شهر تهران در سال ۱۳۸۸

ردیف	ابعاد جو سازمانی	امتیاز نگرش
۱	نحوه نظارت سرپرست	٪۳۱/۴
۲	ارتباط و حمایت همکاران	٪۱۹/۲۶
۳	مهارت در انجام کارها	٪۱۷

**جدول ۲-** فراوانی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار (مثبت و منفی) بر جو سازمانی از دیدگاه پرستاران شاغل در ۴ بیمارستان

دولتی شهر تهران در سال ۱۳۸۸

درصد	عوامل تأثیرگذار	
۶۳/۶	برخورداری از اطلاعات کافی در انجام کارها	مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار مثبت
۴۷/۹	ارتباط خوب و حمایت همکاران	
۴۰/۷	ارتباط خوب با مسؤول بخش	
۴۹/۳	فقدان پاداش و تشویق	مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار منفی
۴۷/۱	حجم کاری نامتناسب	
۳۹/۳	عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش	

## بحث و نتیجه‌گیری

فشار کاری، حس تنهایی و جدایی از مدیران می‌شود (۱۵).

ارتباط خوب و حمایت همکاران دومین بعد مهم جو سازمانی از دیدگاه پرستاران در این مطالعه است که با یافته‌های مطالعه Inoue و Karima (۱۶) مطابقت دارد. این محققان معتقدند که ارتباط خوب با همکاران باعث ایجاد حس احترام و حمایت شده و به افزایش انگیزه کاری کمک می‌کند، در حالی که در مطالعه Mansell و همکاران (۶) این عامل در رده چهارم قرار دارد.

سومین بعد مهم جو سازمانی در این مطالعه مهارت پرستاران در انجام کارهاست. Inoue و Karima (۱۶) هم به چنین نتیجه مشابهی در مطالعه خود دست یافتند. آن‌ها بیان می‌کنند که مهارت و خبرگی کارکنان در انجام کارها باعث ایجاد حس اعتماد و اطمینان به خود شده و علاقمندی به محیط کار را ایجاد می‌کند.

بر اساس یافته‌ها مهم‌ترین ابعاد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران شامل نظارت مسؤول، ارتباط با همکاران و مهارت در انجام کارها می‌باشد.

نحوه نظارت سرپرست، مهم‌ترین بعد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران است. در مطالعه انجام یافته توسط Mansell و همکاران (۶) نظارت مسؤولان از نظر اهمیت در رده سوم قرار دارد. Gershon و همکاران (۹) معتقدند که پرستاران علاقمندند که توسط مدیران خود نظارت شده و در مواقع مورد نیاز آموزش و راهنمایی لازم را دریافت دارند. همچنین مدیران نقش بسیار مهمی در ایجاد احساس خوب و دیدگاه مثبت در کارکنان نسبت به جو سازمانی دارند. ارتباط خوب با مدیر با کاهش استرس کارکنان اثر مثبتی بر عملکرد روزانه آنان دارد (۱۴). از طرف دیگر ارتباط ضعیف و فقدان نظارت صحیح توسط مدیران باعث افزایش

طبق نتایج مطالعه حاضر ۳ عامل مهم تأثیرگذار (مثبت) بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی به ترتیب شامل: دارا بودن اطلاعات کافی در انجام کارها، ارتباط خوب و حمایت همکاران، و ارتباط خوب با مسئول بخش می باشد.

دارا بودن اطلاعات کافی در انجام کارها اولین عامل تأثیرگذار مثبت بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی است. بالا بودن اطلاعات تخصصی پرستاران برای انجام کارها باعث ایجاد احساس قدرت و آزادی عمل در پرستاران شده و با کاهش اشتباهات پرستاری به افزایش کیفیت مراقبت‌ها کمک می‌کند (۱۰). El-Salam و همکاران (۸) معتقدند که آگاهی حرفه‌ای با دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی ارتباط مثبتی دارد.

ارتباط خوب و حمایت همکاران از نظر تأثیر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی در رده دوم قرار دارد. Anderson و West (۱۷) ذکر می‌کنند که حمایت سازمانی توسط همکاران، اثرات همه جانبه‌ای روی زندگی کاری، تغییرات زمینه‌ای، انگیزه و نگرش کارکنان پرستاری دارد. یک محیط حمایتی باعث افزایش تلاش افراد برای رسیدن به اهداف سازمان می‌شود.

ارتباط خوب با مسئول بخش سومین عامل عمده بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی است که باعث ایجاد یک رابطه اطمینان بخش با مسئول شده و اثر مثبتی بر عملکرد روزانه کارکنان و کاهش استرس آنان دارد. کاهش در اعتماد به مدیران باعث افزایش فشار کاری، حس تنهایی و جدایی از سازمان

می‌شود (۱۵). پرستاران می‌توانند در تمام سطوح با موفقیت عمل کنند مشروط بر این که مدیران از آنان حمایت کرده و آن‌ها را تشویق کنند (۸). هر چه میزان حمایت مدیر بیشتر باشد از حوادثی نظیر needle stick کاسته می‌شود (۹).

از اصلی‌ترین عوامل منفی مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی در این مطالعه می‌توان به فقدان پاداش و تشویق، حجم کاری نامتناسب، عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش اشاره کرد.

فقدان پاداش و تشویق مهم‌ترین عامل منفی مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی است که باعث کاهش انگیزه افراد برای عملکرد درست شده و احساس دل‌سردی و جدایی از سازمان را ایجاد می‌کند (۷). Gershon و همکاران (۹) بیان می‌کنند که جو سازمانی تحت تأثیر حقوق و دستمزد قرار می‌گیرد به طوری که پاداش و دستمزد کم باعث ایجاد دیدگاه منفی نسبت به جو سازمانی شده و نارضایتی شغلی را سبب می‌شود.

حجم کاری نامتناسب که دومین عامل مهم مؤثر بر دیدگاه منفی پرستاران نسبت به جو سازمانی است، باعث خستگی و خواب نامناسب شده و برداشت منفی از محیط کاری را در کارکنان ایجاد می‌کند (۱۰). در مطالعه انجام یافته توسط Stone و همکاران هم، بار کاری زیاد در رده دوم قرار دارد (۷). El-Salam و همکاران (۸) معتقدند که حجم کاری زیاد باعث فرسودگی شغلی، خستگی و فقدان قدرت می‌شود.

عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش، سومین عامل اصلی بر دیدگاه منفی

می‌شود توجه بیشتری مبذول دارند. مدیران پرستاری نیز با آگاهی از نتایج این پژوهش می‌توانند با آموزش مداوم و نظارت و حمایت آنان و برقراری ارتباط صحیح با پرستاران یک جو صمیمی و دل‌پذیر برای ادامه فعالیت‌های حرفه‌ای پرستاری ایجاد کنند.

محدودیت‌های پژوهش احتیاط‌هایی را در زمینه تفسیر و تعمیم یافته‌های پژوهش ایجاد می‌کند. محدود شدن جامعه آماری به پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی، کم بودن تعداد نمونه‌ها، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و عدم به‌کارگیری روش‌های معتبرتر سنجش بالینی مانند مصاحبه از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود، مطالعه مشابهی با تعداد نمونه بیشتر در بیمارستان‌های خصوصی، مؤسسات پرستاری و غیره نیز به مرحله اجرا در آید. علاوه بر این به منظور بالا بردن صحت یافته‌های پژوهش، می‌توان به جای پرسشنامه از روش‌های دیگری همچون مصاحبه ساختار یافته برای گردآوری اطلاعات بهره برد.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسندگان مقاله از همکاری صمیمانه تمامی پرستاران محترمی که در انجام این مطالعه یاری رساندند سپاس‌گزارند.

پرستاران نسبت به جو سازمانی است. طبق نظر El-Salam و همکاران (۸) شرکت در تصمیم‌گیری‌های مهم بخش باعث رضایت شغلی، حس اعتماد و احساس قدرت می‌شود و در صورت فقدان دخالت، احساس بی‌کفایتی و ناراضی‌تی به وجود می‌آید.

تجزیه تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که دارا بودن اطلاعات تخصصی بیش از سایر عوامل بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی مؤثر است. یافته‌های این مطالعه به سیستم‌های بهداشتی کمک می‌کند تا با ایجاد یک شرایط کاری آرام و جو مثبت سازمانی باعث ایجاد احساس آرامش روانی در پرستاران شوند. تحقیقات زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد جو سازمانی مثبت با برآیند مثبت مراقبت مرتبط است (۱۷). علاوه بر این درک چنین موقعیتی می‌تواند باعث افزایش برگزاری دوره‌های آموزشی، به‌کارگیری سازوکارهای ارتباطی مؤثر و نظارت صحیح بر عملکرد کارکنان پرستاری شود تا با تقویت انگیزه آنان، از حوادث شغلی، ناراضی‌تی شغلی و میزان غیبت و ترک خدمت پرستاران کاسته شود و میزان بهره‌وری و کیفیت ارائه خدمات بهبود یابد.

نتایج این پژوهش می‌تواند در خدمات پرستاری مورد استفاده قرار گیرد و مسئولان به عواملی که باعث ایجاد یک جو نامساعد

### منابع

- 1 - Mosser NR, Walls RT. Leadership frames of nursing chairpersons and the organizational climate in baccalaureate nursing programs. Southern Online Journal of Nursing Research. 2002 Jul; 3(2): 1-11.
- 2 - Ellis JR, Hartley CL. Managing and coordinating nursing care. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott; 2000.
- 3 - Huber D. Leadership and nursing care management. 2nd ed. Philadelphia: W.B. Saunders Co; 2000.
- 4 - Snow JL. Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. J Nurs Adm. 2002 Jul-Aug; 32(7-8): 393-7.

- 5 - Arinez A, Bouzidi M, Koo B, Tai AS, Serenata C. Creating a work climate that motivates staff and improves performance. *The Manager*. 2002; 11(3): 1-22.
- 6 - Mansell J, Beadle-Brown JD, Whelton R, Beckett C, Hutchinson A. Effect of service structure and organization on staff care practices in small community homes for people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2008; 21(5): 398-413.
- 7 - Stone PW, Mooney-Kane C, Larson EL, Pastor DK, Zwanziger J, Dick AW. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: an instrumental variable approach. *Health Serv Res*. 2007 Jun; 42(3 Pt 1): 1085-104.
- 8 - El-Salam GA, Ibrahim MM, Mohsen MM, Hassanein SE. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Menoufiya hospitals, Egypt. *East Mediterr Health J*. 2008 Sep-Oct; 14(5): 1173-84.
- 9 - Gershon RR, Stone PW, Zeltser M, Faucett J, MacDavitt K, Chou SS. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Ind Health*. 2007 Oct; 45(5): 622-36.
- 10 - Kudo Y, Kido S, Taruzuka Shahzad M, Saegusa Y, Satoh T, Aizawa Y. Safety climate and motivation toward patient safety among Japanese nurses in hospitals of fewer than 250 beds. *Ind Health*. 2009 Jan; 47(1): 70-9.
- 11 - Swansburg RC. *Introduction to management and leadership for nurse managers*. 3rd ed. Boston: Jones and Bartlett Publishers; 2002.
- 12 - Barman E. What is the bottom line for nonprofit organizations? A history of measurement in the British voluntary sector. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 2007 Jul; 18(2): 101-115.
- 13 - Nicpeyma N. [Evaluation the relationship between organizational climate and absenteeism among nurses and identify absenteeism causes]. University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, 2005. (Persian)
- 14 - Helliwell JF, Huang H. How's the Job? Well being and social capital in the workplace. Paper prepared for presentation at the Annual Meetings of the Canadian Economics Association. 2005 May; 27-29.
- 15 - Mac Mahon J, Mac Curtain S, Turner T. Examining climate in the context of a changing healthcare system; the particular case of an intellectual disability service provider in Ireland. Department of Personnel and Employment Relations, Kemmy Business School University of Limerick, Ireland, 2008.
- 16 - Inoue T, Karima R. Organizational safety climate differently affects on patient safety behavior of nurses according to the hospital scale in Japanese private hospitals. Environmental Science Center, the University of Tokyo, 2008.
- 17 - Anderson NR, West MA. Team climates for innovation, MRC/ESRC, Social and Applied Psychology Unit, University of Sheffield, Memo 1430, 1992.