SJNMP
Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty
No.3/2025;11(3): 216-228
DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216
https://sjnmp.muk.ac.ir



Review Article

A Narrative Review of Organizational Climate in Clinical Nursing Environments in Iran

Mohsen Taghadosi[1], Hamidreza Zeraatkhah[2*], Mahsa Dadkhah-Tehrani[3]

1. Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran
2. Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran
3. Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran

Article history:
Received: July 30, 2026
Accepted: September 26, 2026

***Corresponding author:** Hamidreza Zeraatkhah, Trauma Nursing Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran

E-mail: zeraatkhahhamidreza@gmail.com

Abstract

Background and Aim: Organizational climate affects nurses' attitudes, behaviors, and performance, and is associated with positive or negative outcomes in healthcare settings. Therefore, this systematic review aimed to examine organizational climate in Iranian hospitals from the perspective of nurses.

Materials and Methods: In this integrative review, Persian and English articles published between 2010 and 2025 were extracted using the keywords "nurse," "organizational climate," and "Iran" in Persian, and "Iran," "Organizational climate," and "nurse" in English, from such databases as Google Scholar, PubMed, Scopus, Magiran, and SID (Jahad Daneshgahi). The inclusion criterion was articles that focused exclusively on organizational climate in nursing. On the other hand, exclusion criteria included articles presented as posters, conference presentations, or letters to the editor. The validity of the selected articles was qualitatively assessed by the authors in terms of originality, credibility, and the reputation of the publishing journal.

Results: The findings of 20 studies showed that the organizational climate of nursing in Iran has generally been reported at a moderate-to-high level. Organizational climate has a direct relationship with organizational commitment, performance, and job satisfaction, and an inverse relationship with turnover intention, job dissatisfaction, emotional exhaustion, and job burnout.

Conclusion: The organizational climate of Iranian nurses has been reported at a moderate-to-high level in most studies. Evidence indicates that a favorable organizational climate strengthens nurses' job satisfaction, commitment, and performance, while reducing their intention to leave the service.

Keywords: Healthcare centers, Iran, Nurse, Organizational climate

Please cite this article as follows: Taghadosi M, Zeraatkhah H, Dadkhah-Tehrani M. A Narrative Review of Organizational Climate in Clinical Nursing Environments in Iran. SJNMP. 2025;11(3):216-228. DOI: 10.22034/SJNMP.11.3.216

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

Copyright © 2026 Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Sciences, Kurdistan University of Medical Sciences. The publication, reproduction, and use of the materials published in this journal are permitted under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). Users must provide appropriate credit, cite the original work, and indicate if any changes have been made. Commercial use of the published materials is not permitted.

SJNMP
فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی
دوره ۱۱، شماره۳، زمستان ۱۴۰۴، صفحات: ۲۱۶-۲۲۸
DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216
https://sjnmp.muk.ac.ir



مقاله مروری

مرور شفاهی بر جو سازمانی در محیط‌های بالینی پرستاری در ایران

محسن تقدسی[۱]، حمیدرضا زراعت‌خواه[۲*]، مهسا دادخواه تهرانی[۳]

۱. مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران
۲. مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران
۳. مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران

تاریخچه مقاله:
دریافت: ۱۴۰۵/۰۵/۰۸
پذیرش: ۱۴۰۵/۰۷/۰۴

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی کردستان محفوظ است.

* **نویسنده مسئول:** حمیدرضا زراعت‌خواه، مرکز تحقیقات پرستاری تروما، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران

ایمیل: zeraatkhahhamidreza@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: جو سازمانی در نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد پرستاران تأثیر می‌گذارد و در محیط‌های درمانی با پیامدهای مثبت یا منفی همراه است. این مرور نظام‌مند جو سازمانی در بیمارستان‌های ایران را از دیدگاه پرستاران بررسی کرده است.

مواد و روش‌ها: در مرور یکپارچهٔ حاضر، مقالات فارسی و انگلیسی در محدودهٔ زمانی سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۵ با استفاده از کلمات کلیدی «پرستار» ، «جو سازمانی» و «ایران» و کلیدواژه‌های انگلیسی "Iran" ، "Organizational climate" و "nurse" از پایگاه‌های اطلاعاتی google scholar، Pubmed، Scopus، مگیران و جهاد دانشگاهی استخراج شد. معیار ورود مقالاتی بودند که صرفاً جو سازمانی در پرستاری را بررسی کرده بودند. معیارهای خروج شامل مقالاتی بودند که به‌صورت پوستر، سخنرانی و نامه به سردبیر ارائه شده بودند. نویسندگان اعتبار مقالات انتخابی را از نظر اصالت، اعتبار و مجلهٔ منتشرکنندهٔ آن، ارزیابی کیفی کردند.

یافته‌ها: نتایج بیست مطالعه نشان داد که جو سازمانی پرستاری در ایران عموماً در سطح متوسط روبه‌بالا گزارش شده است. جو سازمانی با تعهد سازمانی، عملکرد و رضایت شغلی رابطهٔ مستقیم و با تمایل به ترک خدمت، نارضایتی شغلی، خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی رابطهٔ معکوس دارد.

نتیجه‌گیری: جو سازمانی پرستاران ایرانی در بیشتر مطالعات در سطح متوسط روبه‌بالا گزارش شده است. شواهد نشان می‌دهد که جو مطلوب سازمانی رضایت شغلی، تعهد و عملکرد پرستاران را تقویت می‌کند و تمایل به ترک خدمت را کاهش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، پرستار، ایران، مراکز درمانی.

استناد: تقدسی، محسن؛ زراعت خواه، حمیدرضا؛ دادخواه تهرانی، مهسا. مرور شفاهی بر جو سازمانی در محیط‌های بالینی پرستاری در ایران. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی. زمستان ۱۴۰۴؛۱۱(۳):۲۱۶-۲۲۸

مقدمه

در محیط‌های درمانی کنونی، کیفیت خدمات سلامت به‌طور جدایی‌ناپذیری به عملکرد و رفاه نیروی کار متعهد و توانمند، به‌ویژه پرستاران، وابسته است (۱). پرستاران، به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه ارائه‌دهندهٔ مراقبت مستقیم، نه‌تنها در تضمین ایمنی بیمار عنصر حیاتی هستند، بلکه در تجربهٔ کلی بیمار از نظام سلامت نقشی اساسی ایفا می‌کنند (۲). بنابراین، درک عواملی که در انگیزه، رضایت و پایداری این نیروی کار تأثیر بگذارد، اهمیت راهبردی دارد (۳). یکی از تأثیرگذارترین عواملی که درک مشترک کارکنان از محیط کار را شکل می‌دهد، جو سازمانی (Organizational Climate) است (۴).

جو سازمانی نخستین‌بار در اواخر دههٔ ۱۹۶۰ در حوزهٔ جامعه‌شناسی مطرح و به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های درون محیط کار تعریف شد که در نگرش‌ها و انتظارات کارکنان از سازمان تأثیر می‌گذارد و به‌طور مستقیم در رفتار و عملکرد آنان اثر می‌گذارد (۵). همچنین، جو سازمانی مجموعه‌ای از ادراکات دربارهٔ سیاست‌ها، رویه‌ها و اقداماتی است که سازمان، آن‌ها را تشویق یا حمایت می‌کند. به عبارت دیگر، مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که کارکنان در محیط کار فرض می‌کنند در رفتارشان تأثیرگذار است (۶). مفهوم جو سازمانی گاهی به‌جای فرهنگ سازمانی به کار می‌رود، درحالی‌که جو سازمانی بازتاب ادراکات و تجربه‌های روزمرهٔ کارکنان از محیط کار است، درحالی‌که فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای عمیق‌تر از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای مشترک محسوب می‌شود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]
[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی بستر بنیادین را فراهم می‌آورد و جو سازمانی تجلی عینی و قابل‌مشاهدهٔ آن در رفتارها و تعاملات روزانه است (۷).

جو سازمانی نه‌تنها در حوزه‌های عمومی سازمان‌ها اهمیت دارد، بلکه در محیط‌های درمانی به‌طور مستقیم در کیفیت خدمات و رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است (۸). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که جو سازمانی در نظام سلامت، یکی از عوامل کلیدی در ارتقای عملکرد و رفاه حرفه‌ای کارکنان محسوب می‌شود (۹). توجه به جو سازمانی در محیط‌های درمانی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا این محیط‌ها به‌طور مستقیم با سلامت بیماران و کیفیت مراقبت ارتباط دارند (۱۰). مطالعات نشان داده‌اند که جو سازمانی مطلوب در بیمارستان‌ها می‌تواند با بهبود تعاملات میان کارکنان، ارتقای کیفیت خدمات و پیامدهای بهتر برای کارکنان و بیماران همراه باشد (۱۱). همچنین، پژوهش‌ها تأکید می‌کنند که ادراک مثبت کارکنان از جو سازمانی در نظام سلامت، عاملی کلیدی در افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی حرفه‌ای است (۱۲).

در حوزهٔ پرستاری، ویژگی‌های جو سازمانی بیش از هر جای دیگری در محیط بیمارستان مورد توجه قرار گرفته‌اند. شواهد نشان می‌دهد که جو نامطلوب سازمانی در میان پرستاران نیز با پیامدهایی چون کاهش کیفیت مراقبت، نارضایتی شغلی، ترک خدمت، فرسودگی حرفه‌ای و دیگر نتایج منفی همراه است (۶). در مقابل، وجود جو سازمانی مثبت در حرفهٔ پرستاری با پیامدهای مطلوب جسمی و روانی پیوند خورده است؛ ازجمله کاهش فرسودگی شغلی، ارتقای رفتارهای مراقبتی و تقویت تعاملات مستقیم و مؤثر با بیماران (۱۳). در محیط‌های درمانی، ویژگی‌های جو سازمانی با بروز خطاهای پزشکی، حوادث، رفتارهای کاری ناایمن و در نهایت پیامدهای نامطلوب برای بیماران و ارائه‌دهندگان خدمات ارتباط مستقیم دارند (۱۴). ازآنجاکه پرستاران به‌صورت فردی فعالیت نمی‌کنند، تعامل با همکاران پرستاری و دیگر متخصصان سلامت، بخش جدایی‌ناپذیر جو سازمانی است. احساس اعتماد، تعلق، احترام و وفاداری، همراه با روابط حمایتی میان همکاران، از عناصر کلیدی این جو به شمار می‌روند (۱۱). در سازمان‌هایی با جو مثبت، کارکنان نگرشی سازنده‌تر دارند، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و تعهد بیشتری به سازمان نشان می‌دهند. در نتیجه، تمایل آنان برای ادامهٔ فعالیت در سازمان افزایش می‌یابد (۱۵). در مقابل، جو سازمانی ضعیف می‌تواند پیامدهای ناخواسته‌ای همچون کاهش کیفیت مراقبت و ممانعت از ارائهٔ خدمات بهینه را به‌همراه داشته باشد (۷).

در مطالعات انجام‌شدهٔ خارج از ایران ابعاد مختلف جو سازمانی در محیط‌های پرستاری بررسی شده است. در یک مطالعهٔ کیفی منتشرشده در سال ۲۰۲۱ در میانمار، تجربهٔ پرستاران از جو سازمانی بیمارستان بررسی شد. این مطالعه به درک عمیق‌تر مؤلفه‌های جو سازمانی از دیدگاه خود پرستاران کمک کرده است (۱۶). همچنین، در مطالعه‌ای در ترکیه، رابطهٔ هم‌بستگی و حمایت همکاران پرستار با جو سازمانی بررسی شد. این پژوهش نشان می‌دهد تعاملات بین‌فردی و روابط همکارانه بخش مهمی از شکل‌گیری جو سازمانی در محیط پرستاری هستند (۱۷).

در ایران نیز مطالعات متعددی جو سازمانی و پیامدهای آن را در میان پرستاران بررسی کرده‌اند. در مطالعه‌ای در بیمارستان‌های آموزشی یزد، رابطهٔ جو سازمانی و تعهد سازمانی در نود پرستار بررسی شد. نتایج نشان داد بین جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد (۱۸). همچنین، در مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۹ در بیمارستان‌های خصوصی رشت روی ۱۱۲ پرستار، رابطهٔ جو سازمانی ادراک‌شده با عملکرد پرستاران بررسی شد. یافته‌ها نشان داد بیش از نیمی از پرستاران ارزیابی مثبتی از جو سازمانی داشتند و ارتباط جو سازمانی با عملکرد بررسی شد (۱۹).

باوجوداین، محیط‌های بیمارستانی ایران ویژگی‌های خاصی دارند که درک پویایی جو سازمانی در آن‌ها حیاتی است. عواملی نظیر فشارهای اقتصادی، حجم زیاد کار، ساختار عمدتاً دولتی بیمارستان‌های آموزشی (وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی) و چالش‌های فرهنگی‌اجتماعی مرتبط با انتظارات شغلی، می‌تواند درک پرستاران را از جو متفاوت کند (۲۰). در نتیجه، بررسی رابطهٔ جو سازمانی با پیامدهایی نظیر فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت، عملکرد و تعهد، نیازمند تمرکز ویژه بر مطالعات بومی است.

باوجود اهمیت جو سازمانی در شکل‌دهی به تجربهٔ شغلی پرستاران و تأثیر بالقوهٔ آن در پیامدهای فردی، حرفه‌ای و سازمانی، شواهد موجود در ایران همچنان پراکنده و ناهمگون است. مطالعات انجام‌شده در بیمارستان‌های ایران، جو سازمانی را دربارهٔ پیامدهای مختلفی، ازجمله رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت بررسی کرده‌اند؛ بااین‌حال، یافته‌های این مطالعات در محیط‌های مختلف و با استفاده از ابزارها و رویکردهای متفاوت گزارش شده‌اند. در نتیجه، تصویری یکپارچه از وضعیت جو سازمانی در محیط‌های بالینی پرستاری ایران و ارتباط آن با پیامدهای شغلی و روان‌شناختی پرستاران در دسترس نیست. این پراکندگی شواهد ضرورت انجام مرور جامع از مطالعات موجود را برجسته می‌کند تا ضمن شناسایی الگوهای مشترک و تفاوت‌های موجود، خلأهای پژوهشی و حوزه‌های نیازمند مطالعهٔ بیشتر نیز مشخص شوند. بنابراین، هدف از این مطالعهٔ مروری، شناسایی، بررسی و ترکیب یافته‌های مطالعات انجام‌شده در ایران دربارهٔ جو سازمانی در محیط‌های بالینی پرستاری و ارتباط آن با پیامدهای شغلی و روان‌شناختی پرستاران است.

روش‌شناسی

مرور یکپارچهٔ حاضر با بررسی نتایج مطالعات صورت‌گرفته در زمینهٔ جو سازمانی و با استفاده از کلمات کلیدی «پرستار»، «جو سازمانی» و «ایران» و کلیدواژه‌های انگلیسی "Iran"، "Organizational climate" و "nurse" از پایگاه های اطلاعاتی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

برخط شامل google scholar، Pubmed، scopus و پایگاه‌های فارسی ازجمله مگ‌ایران و جهاد دانشگاهی انجام شد که دو پژوهشگر به‌صورت جداگانه آن‌ها را جست‌وجو کردند. مقالات از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۵ جست‌وجو شدند. معیارهای ورود شامل مقالات فارسی یا انگلیسی بود که به‌طور مشخص به موضوع جو سازمانی در پرستاری پرداخته و با هدف مطالعه مرتبط بودند. مطالعات ارائه‌شده به‌صورت پوستر یا سخنرانی و همچنین نامه به سردبیر از مطالعه خارج شدند. همچنین، مطالعاتی که پس از بررسی متن کامل، از نظر ارتباط موضوعی، هدف پژوهش و کیفیت روش‌شناختی، معیارهای ازپیش‌تعیین‌شده را احراز نکردند، وارد مرور نهایی نشدند.

در مرحلهٔ نخست، درمجموع ۹۴۰۰ مقالهٔ مرتبط با موضوع جو سازمانی در پرستاری از پایگاه‌های اطلاعاتی شناسایی شد. پس از بررسی عنوان و چکیده و انتخاب مطالعاتی که در عنوان یا چکیده آن‌ها کلیدواژه‌های مرتبط با «جو سازمانی» و «پرستار» وجود داشت، ۴۶۰ مقاله باقی ماند. پس از حذف مطالعات تکراری و مواردی که به‌صورت پوستر، سخنرانی یا نامه به سردبیر ارائه شده بودند، ۴۴ مقاله برای بررسی دقیق‌تر و ارزیابی کیفیت روش‌شناختی وارد مرحلهٔ بعد شدند. در این مرحله، هدف هر مطالعه، نوع و طراحی پژوهش، تناسب روش پژوهش با هدف مطالعه، روش انتخاب نمونه، روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و کفایت گزارش نتایج بررسی شد. همچنین ارتباط محتوای مطالعه با موضوع و اهداف مرور حاضر ارزیابی شد. در نهایت، ۲۶ مقاله به‌دلیل احرازنشدن معیارهای تعیین‌شده از نظر ارتباط موضوعی و کیفیت روش‌شناختی حذف شدند و ۱۸ مقالهٔ واجد شرایط در مرور نهایی و تحلیل نتایج قرار گرفتند (شکل ۱). مطالعات نهایی، شامل هدف پژوهش و نوع مطالعه، در جدول ۲ ارائه شده است.

برای افزایش دقت و کاهش سوگیری، فرایند انتخاب و بررسی مقالات را دو پژوهشگر مستقل انجام دادند. هر دو نفر به‌طور جداگانه عنوان و چکیده مقالات را ارزیابی کردند و در صورت اختلاف‌نظر، دربارهٔ مقاله بحث و با مشورت نفر سوم (داور یا استاد راهنما) تصمیم نهایی گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعهٔ مروری، بیست مطالعهٔ مقطعی منتشرشده در فاصلهٔ سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۵ وارد پژوهش شدند. از میان مطالعات حاضر، شش مطالعه به زبان انگلیسی و چهارده مطالعه به زبان فارسی بودند. هفت مورد از مطالعات از سال ۲۰۲۰ و پس‌ازآن و سیزده مطالعه بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ منتشر شدند. چهار مورد از مطالعات منتشرشده در پابمد و اسکوپوس و مابقی مقالات علمی پژوهشی بودند. تعداد نمونه‌ها از ۹۰ تا ۳۶۳ پرستار بودند.

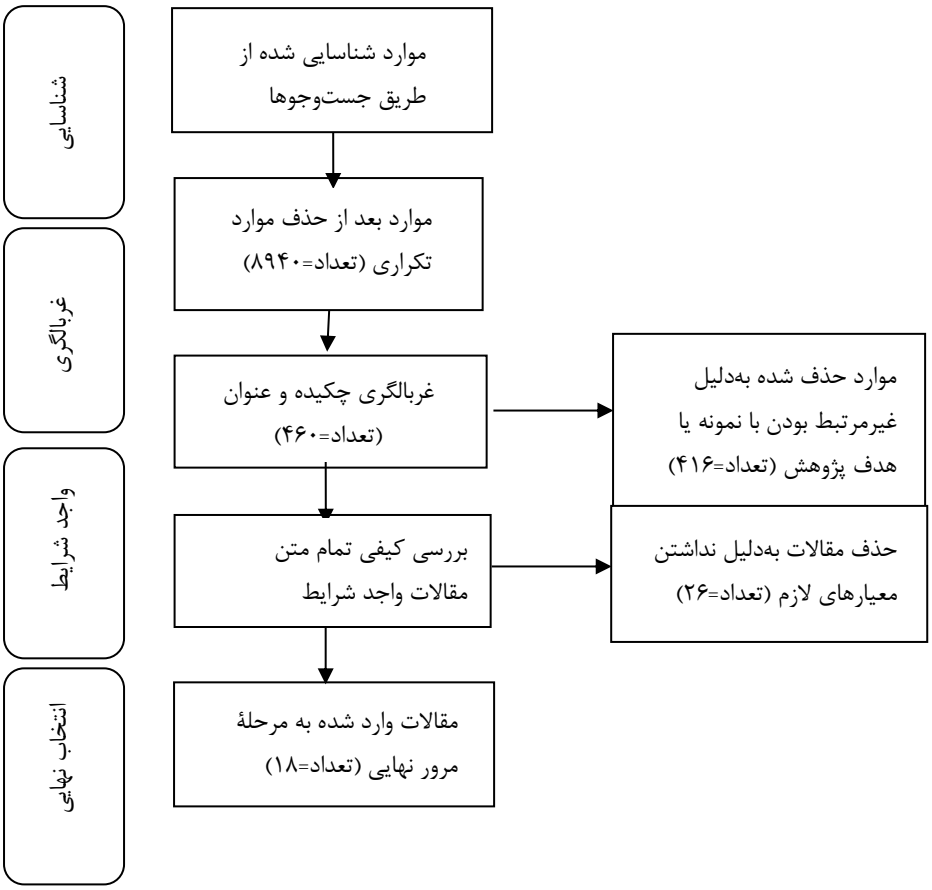
شش مورد از مطالعات در شهر تهران، دو مورد در شهر اردبیل و مابقی در شهرهای دیگر ایران انجام شدند. از میان مطالعات انجام‌شده، هفت مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، دو مطالعه به روش نمونه‌گیری در دسترس، چهار مطالعه به روش نمونه‌گیری سرشماری، دو مطالعه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، یک مطالعه به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای، یک مطالعه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای نمونه‌گیری را انجام دادند. یک مطالعه نیز به روش نمونه‌گیری اشاره نکرده بود.

جو سازمانی در نُه مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، در دو مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی مون، در سه مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی جاو و لئو، در یک مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی Munnr.H، در یک مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی سوسمان و دیپ و در یک مطالعه با پرسش‌نامهٔ جو سازمانی مارتین سنجیده شد. در مطالعهٔ خدیوی نیز سؤالات مربوط به جو سازمانی از پرسش‌نامهٔ رفاه اجتماعی کیز استخراج شد.

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که در اکثر مطالعات، جو سازمانی براساس خودگزارش دهی در محدودهٔ متوسط روبه‌بالاست (۲۳-۲۰) و جو سازمانی در بیمارستان‌های مجری طرح تعالی مناسب‌تر از بیمارستان‌های دیگر است (۲۴). نتایج مطالعات بررسی‌شده حاکی از ارتباط مستقیم بین جو سازمانی با تعهد سازمانی (۲۵, ۲۶)، شجاعت اخلاقی (۲۷)، دلبستگی شغلی (۲۷)، عملکرد شغلی (۲۱, ۲۸, ۲۹)، رضایت شغلی (۲۹, ۳۰)، یادگیری سازمانی (۲۳)، عدالت سازمانی(۳۱)، بهزیستی روان‌شناختی (۳۲)، انگیزش شغلی (۳۳) و سازگاری و عجین‌شدن شغلی (۳۴, ۳۵) بود. همچنین، نتایج حاکی از ارتباط معکوس بین جو سازمانی با تمایل به ترک خدمت (۳۶, ۳۷)، میزان نارضایتی شغلی (۳۷) و خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی (۲۰) بود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]



شکل ۱. فرایند انتخاب مقالات طبق دستورالعمل پریزما (۳۸)

برای سازمان‌دهی داده‌ها، جدول استخراج اطلاعات تهیه شد. در این جدول، مشخصات کلیدی هر مطالعه وارد شد؛ ازجمله نام نویسندگان، سال انتشار، محل انجام مطالعه، نوع طراحی پژوهش، جامعهٔ مورد بررسی، متغیرهای اصلی (مانند جو سازمانی، پرستار و ایران)، ابزارهای اندازه‌گیری و مهم‌ترین نتایج گزارش‌شده. این جدول امکان مقایسهٔ مطالعات مختلف و شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌ها را فراهم کرد (جدول ۱).

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

جدول ۱. مقایسهٔ مطالعات بررسی‌شده

عنوان مطالعه	نویسنده/سال/شهر	هدف مطالعه	تعداد نمونه/نمونه‌گیری/ابزار	نوع طراحی پژوهش	مهم‌ترین نتایج گزارش‌شده
The Relationship Between Moral Courage, Personality Traits, and Organizational Climate Among Nurses	شاهچراغ و همکاران، ۲۰۲۵، سمنان (۲۷)	بررسی رابطهٔ بین شجاعت اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی و جو سازمانی در بین پرستاران	۲۶۴ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت + ابزار سنجش شجاعت اخلاقی سکرکا + پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی نئو	مقطعی تحلیلی انگلیسی	جو سازمانی پرستاران در این مطالعه قوی گزارش شده است. بین جو سازمانی مطلوب و شجاعت اخلاقی پرستاران رابطهٔ مثبت برقرار است.
Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff	کلهر و همکاران، ۲۰۱۸، قزوین (۲۵)	بررسی تأثیر جو سازمانی در تعهد سازمانی با میانجیگری دلبستگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی	۳۴۰ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسش‌نامهٔ مشارکت شغلی کانونگو، پرسش‌نامهٔ تعهد سازمانی آلن و مایر	مقطعی تحلیلی انگلیسی	جو سازمانی مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی شد.
Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals	بهرامی و همکاران، ۲۰۱۶، یزد (۳۹)	بررسی رابطهٔ بین تعهد سازمانی پرستاران و جو سازمانی در محیط‌های بیمارستانی	۹۰ پرستار، نمونه‌گیری طبقه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسش‌نامهٔ تعهد سازمانی آلن و مایر	مقطعی انگلیسی	بین تعهد سازمانی و جو سازمانی هم‌بستگی مثبت وجود دارد.
A Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Other Hospitals in 2013	محمدزاده نوجه‌دهی و همکاران، ۲۰۱۳، تهران (۳۶)	تعیین و مقایسهٔ جو سازمانی در بیمارستان‌های اجراکنندهٔ طرح تعالی سازمان و بیمارستان‌های دیگر دانشگاه علوم پزشکی تهران از دیدگاه پرستاران	۲۴۸ پرستار، نمونه‌گیری طبقه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی مون، مقیاس پیش‌بینی ترک خدمت هینشاو	مقایسه‌ای انگلیسی	پرستاران بیمارستان‌های اجراکنندهٔ طرح تعالی، جو سازمانی مطلوب‌تر و قصد ترک شغل کمتری داشتند (هم‌بستگی معکوس بین جو سازمانی و تمایل به ترک خدمت)
Relationship Between Job Burnout and Organizational Climate in Nurses Working in Teaching Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences	مسرور رودسری و همکاران، ۲۰۲۲، تهران (۲۰)	تعیین رابطهٔ فرسودگی شغلی با جو سازمانی در پرستاران	۲۰۰ پرستار، نمونه‌گیری خوشه‌ای، پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی ماسلاچ + پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت	مقطعی فارسی	بیشتر پرستاران دارای میانگین نمرهٔ بالایی از جو سازمانی درک شده بودند. جو سازمانی منفی با فرسودگی شغلی زیاد همراه بود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals	شهنوازی و همکاران، ۲۰۲۱، رشت (۲۱)	شناسایی رابطهٔ بین جو سازمانی ادراک‌شده و عملکرد پرستاران	۱۱۲ پرستار، نمونه‌گیری سرشماری، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی مارتین، چک‌لیست مشاهده‌ای عملکرد شغلی کاب	مقطعی انگلیسی	بیش از نیمی از پرستاران ارزیابی مثبتی از جو حاکم بر بیمارستان‌ها گزارش کردند. جو سازمانی مطلوب عملکرد پرستاران را بهبود داد.
Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator	خدیوی و همکاران، ۲۰۱۹، تبریز (۲۹)	تعیین رابطهٔ بین جو سازمانی و عملکرد سازمانی با درنظرگرفتن نقش میانجی رضایت کارکنان	۱۲۰ پرستار، نمونه‌گیری طبقه‌ای، سؤالات مربوط به جو سازمانی از پرسش‌نامهٔ رفاه اجتماعی کیز و سؤالات مربوط به رضایت شغلی را نویسندگان این مطالعه تدوین کرده‌اند.	مقطعی توصیفی هم‌بستگی انگلیسی	رضایت شغلی بین جو سازمانی و عملکرد سازمانی نقش واسطه‌ای داشت.
The Relationship between Organizational Climate and Organizational Learning in Shiraz Psychiatric Hospitals	یوسفی و همکاران، ۲۰۲۱، شیراز (۲۳)	تعیین رابطهٔ بین جو سازمانی و یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های روان‌پزشکی شیراز	۱۷۹ پرستار، نمونه‌گیری سرشماری، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی سوسمان و دیپ، پرسش‌نامهٔ یادگیری سازمانی گومز	مقطعی فارسی	جو سازمانی پرستاران مطلوب است. جو سازمانی مثبت یادگیری سازمانی را افزایش داد.
The relationship between organizational climate, job involvement and organizational trust with organizational justice: A case study of hospital systems of Isfahan city, Iran	شفیع‌پور مطلق و همکاران، ۲۰۱۲، اصفهان (۳۱)	بررسی رابطهٔ بین جو سازمانی، دلبستگی شغلی و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی ادراک‌شدهٔ پرستاران	۱۳۶ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسش‌نامهٔ عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی جاو و لئو، پرسش‌نامهٔ دلبستگی شغلی کانونگو، پرسش‌نامهٔ اعتماد سازمانی رودر	مقطعی هم‌بستگی انگلیسی	بین جو سازمانی و عدالت سازمانی رابطهٔ مثبتی وجود دارد.
Correlation between Nurses' Job Performance and Organizational Climate in educational hospital of Kermanshah University of Medical Sciences in 2016	جنت‌المکان و همکاران، ۲۰۱۷، کرمانشاه (۲۸)	ارتباط هم‌بستگی عملکرد شغلی پرستاران با جو سازمانی در بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه	۱۰۰ پرستار، نحوهٔ نمونه‌گیری نامشخص، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسش‌نامهٔ عملکرد شغلی پاترسون	مقطعی (هم‌بستگی) فارسی	جو سازمانی مثبت با عملکرد بهتر همراه بود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

Assessing the Relation Between Organizational Climate Components with Organizational Commitment Components Among Nurses in Selected Hospitals of TUMS	کوهی رستمکلائی و همکاران، ۲۰۱۳، تهران (۲۶)	تعیین ارتباط مؤلفه‌های جو سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران	۳۶۳ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسش‌نامهٔ تعهد سازمانی آلن و مایر	مقطعی تحلیلی فارسی	بین ابعاد جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت وجود دارد.
The Ethics of the Professional Managers and Organizational Climate on Psychological Well-being of Nurses	غریب‌زاده و همکاران، ۲۰۱۸، اردبیل (۳۲)	تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای و جو سازمانی در بهزیستی روان‌شناختی پرستاران	۲۷۴ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی جاو و لئو، پرسش‌نامهٔ اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی ریف	مقطعی هم‌بستگی فارسی	جو سازمانی مثبت سلامت روان (بهزیستی روان‌شناختی) پرستاران را ارتقا داد.
Investigating Perception of the Nurses from Organizational Climate of Teaching Hospitals Affiliated to Urmia University of Medical Sciences in 2022-2023	لامعی و همکاران، ۲۰۲۳، ارومیه (۲۲)	تعیین ادراک پرستاران از جو سازمانی بیمارستان‌های آموزشی	۲۰۰ پرستار، نمونه‌گیری سهمیه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت	مقطعی تحلیلی فارسی	پرستاران ادراک متفاوتی از جو سازمانی داشتند و جو سازمانی بیمارستان‌های آموزشی درمانی متوسط است.
The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction Among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat	سهرابیان و همکاران، ۲۰۱۸، سنندج (۳۰)	تعیین ارتباط جو سازمانی با میزان رضایت شغلی	۱۸۹ پرستار، نمونه‌گیری سرشماری، پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی JDI و پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت	مقطعی تحلیلی فارسی	بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطهٔ مثبت وجود داشت.
Influencing Factors on Hospital Nurses' Perspectives about Different Dimensions of Organizational Climate	نیک‌پیما و همکاران، ۲۰۱۰، تهران (۳۷)	تعیین عمده‌ترین عوامل مؤثر در دیدگاه پرستاران به جو سازمانی	۱۴۰ پرستار، نمونه‌گیری در دسترس، پرسش‌نامهٔ بررسی ابعاد مختلف جو سازمانی در مراکز بهداشتی ساختهٔ Munnr.H	مقطعی تحلیلی فارسی	عوامل فردی و سازمانی در ادراک جو سازمانی اثر داشت. داشتن اطلاعات تخصصی مهم‌ترین و پس‌ازآن، فقدان پاداش و تشویق (عامل منفی) و ارتباط خوب با همکاران (عامل مثبت) از عوامل مؤثر در دیدگاه پرستاران از جو سازمانی بود.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

Assessing the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Job Motivation in Selected Army Hospitals of Tehran City	مرکزی‌مقدم و همکاران، ۲۰۱۷، تهران (۳۳)	تعیین رابطهٔ جو سازمانی و انگیزش شغلی پرستاران	۳۴۰ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی هالپین و کرافت، پرسش‌نامهٔ انگیزش شغلی والی و همکاران	مقطعی تحلیلی فارسی	جو سازمانی مثبت انگیزهٔ پرستاران را افزایش داد.
The impact of organizational climate and quality of work life of nurse's compatibility	غریب‌زاده و همکاران، ۲۰۱۶، اردبیل (۳۴)	بررسی وضعیت سازگاری شغلی پرستاران براساس مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری	۲۷۴ پرستار، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی جاو و لئو پرسش‌نامهٔ کیفیت زندگی کاری بیوک و مریمن و سازگاری شغلی شهرابی فراهانی	مقطعی هم‌بستگی فارسی	جو سازمانی مثبت سازگاری پرستاران را افزایش داد.
Comparing organizational climate in (performing/other) hospitals of excellence model from the nurses' perspective	اشقلی فراهانی و همکاران، ۲۰۱۳، تهران (۲۴)	تعیین و مقایسهٔ جو سازمانی در بیمارستان‌های اجراکنندهٔ طرح تعالی سازمان و دیگر بیمارستان‌ها از دیدگاه پرستاران	۲۴۸ پرستار، نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، پرسش‌نامهٔ جو سازمانی مون	مقطعی مقایسه‌ای فارسی	جو سازمانی در بیمارستان‌های مجری طرح تعالی مناسب‌تر از بیمارستان‌های دیگر است.
بررسی ارتباط بین خشونت روانی در محیط کار و عجین‌شدن با شغل: نقش واسطه‌ای جو سازمانی در پرستاران اورژانس بیمارستان‌های شهرستان بجنورد	میرزایی و همکاران، ۲۰۲۴، بجنورد (۳۵)	بررسی وضعیت فعلی اشتغال پرستاران در بخش اورژانس و پی‌بردن به تأثیر خشونت روانی در عجین‌شدن با شغل و مسیر اثرگذاری آن	۷۰ پرستار، نمونه‌گیری دردسترس، ابزار رفتارهای خشونت‌آمیز روان‌شناختی در محل کار دیلک و آیتولان خشونت روانی، مقیاس تعهد کاری اوترخت، مقیاس جو سازمانی استون	مقطعی تحلیلی فارسی	جو سازمانی بین خشونت روانی و عجین‌شدن با شغل در پرستاران اورژانس نقش واسطه‌ای داشت.

بحث

یافته‌های مطالعهٔ حاضر نشان داد که جو سازمانی پرستاران ایرانی در اکثر مطالعات در محدودهٔ متوسط روبه‌بالاست. همسو با مطالعهٔ حاضر، مطالعهٔ ژو و همکاران نیز حاکی از مطلوب‌بودن جو سازمانی پرستاران چینی است که علت آن می‌تواند وجود رهبری اصیل و حمایت سازمانی مؤثر باشد که زمینه‌ساز شکل‌گیری جو مطلوب و تعهد عاطفی پرستار است (۴۰)، درحالی‌که مطالعات ابوحشیش و همکاران در مصر بیانگر آن است که ضعف در جو اخلاقی و محدودیت حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد پرستاران را کاهش داده و به شکل‌گیری جو سازمانی ضعیف‌تر منجر شده است (۴۱). همچنین، مطالعهٔ چیانگ در تایوان نشان داد که فقدان توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت ادراک‌شده، مانع بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شده و در نتیجه، جو سازمانی مطلوب شکل نگرفته است (۴۲).

از دیگر نتایج مطالعهٔ حاضر، ارتباط مستقیم بین جو سازمانی با تعهد سازمانی بود. نتایج مطالعهٔ شیمشکلی و همکاران در ترکیه نیز نشان داد که رضایت شغلی و جو مثبت سازمانی پیش‌بینی‌کنندهٔ تعهد پرستاران است که نشان می‌دهد کیفیت جو سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم در میزان تعهد اثرگذار باشد (۴۳). همچنین، یافته‌های ژو و همکاران در چین نمایانگر این است که رهبری اصیل و جو مطلوب سازمانی به‌شکل مستقیم تعهد عاطفی و سازمانی پرستاران را تقویت می‌کند (۴۰). در مقابل، مطالعهٔ هوسنی و همکاران در مصر نشان داد که اگرچه جو سازمانی مثبت می‌تواند قصد ماندن پرستاران را افزایش دهد، وجود رهبری سمی این ارتباط را تضعیف می‌کند و تعهد سازمانی را کاهش می دهد. این موضوع بیانگر آن است که کیفیت رهبری می‌تواند به‌عنوان عامل تأثیرگذار، ارتباط بین جو سازمانی و تعهد سازمانی را دستخوش تغییر کند (۱۵). بنابراین، جو سازمانی مطلوب به‌طور مستقیم موجب تقویت

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

تعهد سازمانی پرستاران می‌شود، درحالی‌که سبک‌های رهبری می‌توانند این رابطه را تعدیل کنند؛ به‌نحوی که رهبری اصیل آن را تقویت و رهبری سمی آن را تضعیف می‌کند (۴۴).

از دیگر نتایج این مطالعه رابطهٔ مستقیم بین عملکرد شغلی و جو سازمانی بود. یافته‌های مطالعه با نتایج مطالعهٔ لارسمن و همکاران در سوئد همسو است؛ آنان نشان دادند که جو حمایتی سازمانی می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد واحدهای درمانی را ارتقا دهد (۴۵). همچنین، مطالعهٔ سونگ و همکاران در چین تأکید می‌کند که جو سازمانی مثبت و میزان مشارکت شغلی پرستاران در تقویت عملکرد شغلی نقش واسطه‌ای مهمی دارند (۴۶). یافته‌های چیانگ و همکاران نیز نشان می‌دهد که حمایت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی از طریق رفتارهای شهروندی سازمانی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد که بیانگر آن است که جو سازمانی مطلوب می‌تواند به‌طور غیرمستقیم نیز عملکرد را ارتقا دهد (۴۲). بنابراین، جو سازمانی مطلوب نه‌تنها به‌طور مستقیم عملکرد شغلی پرستاران را ارتقا می‌دهد، بلکه از طریق سازوکارهایی مانند رضایت شغلی، مشارکت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی نیز می‌تواند آثار غیرمستقیم و تقویت‌کننده در عملکرد داشته باشد (۴۷).

همچنین، یافته‌های این مطالعه حاکی از ارتباط مستقیم بین جو سازمانی و رضایت شغلی و ارتباط معکوس آن با نارضایتی شغلی بود که با نتایج مطالعهٔ هولکووا و همکاران در اسلواکی همسو است. آنان نیز گزارش کردند که فرهنگ و جو سازمانی مطلوب در رضایت شغلی پرستاران تأثیر مستقیمی دارد (۴۸). مرور نظام‌مند کیپتولون و همکاران نیز، همسو با نتایج اشاره‌شده، نشان داد که جو سازمانی منفی با استرس و نارضایتی شغلی همراه است، درحالی‌که جو مثبت رضایت شغلی را تقویت می‌کند (۴۹). بنابراین، می‌توان گفت ارتقای جو سازمانی مثبت نه‌تنها رضایت شغلی را تقویت می‌کند، بلکه از بروز نارضایتی و پیامدهای منفی شغلی نیز پیشگیری می‌کند (۸). ارتباط معکوس بین جو سازمانی با تمایل به ترک خدمت از دیگر نتایج مطالعهٔ حاضر بود. گالانیس و همکاران در مطالعهٔ متاآنالیز خود، همسو با مطالعهٔ حاضر، گزارش کردند که حمایت و جو سازمانی مثبت، رضایت شغلی را افزایش و احتمال ترک خدمت را کاهش می‌دهد (۵۰). مافولا و همکاران نیز نشان دادند که نرخ ترک خدمت پرستاران در سطح جهانی بالاست، اما جو سازمانی مطلوب و شرایط کاری بهتر می‌تواند این نرخ را کاهش دهد (۵۱). به‌طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که جو سازمانی مطلوب با کاهش تمایل پرستاران به ترک خدمت همراه است و می‌تواند در حفظ نیروی انسانی نقش مهمی ایفا کند.

در مجموع، مقایسهٔ یافته‌های مطالعات ایرانی و خارجی نشان می‌دهد که اگرچه جو سازمانی در محیط‌های مختلف پرستاری تحت‌تأثیر شرایط فرهنگی، مدیریتی و ساختاری متفاوت قرار دارد، الگوی کلی ارتباط آن با پیامدهای شغلی پرستاران در بسیاری از مطالعات مشابه است. در مطالعات انجام‌شده در ایران، جو سازمانی مطلوب عمدتاً با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی بیشتر و تمایل کمتر به ترک خدمت همراه بوده است. یافته‌های مطالعات انجام‌شده در کشورهای مختلف، ازجمله چین، ترکیه، مصر، تایوان، سوئد و اسلواکی نیز عمدتاً همین الگو را نشان می‌دهد. بااین‌حال، تفاوت در شدت این روابط و عوامل مؤثر در جو سازمانی می‌تواند ناشی از تفاوت در ساختار سازمانی، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی، شرایط کاری، حمایت سازمانی و ابزارهای استفاده‌شده برای سنجش جو سازمانی باشد.

یکی از تفاوت‌های قابل‌توجه در مطالعات خارجی، تأکید بیشتر بر نقش عوامل مدیریتی و سازمانی در شکل‌گیری جو سازمانی است. برای مثال، مطالعات انجام‌شده در چین بر نقش رهبری اصیل، حمایت سازمانی و مشارکت کارکنان تأکید کرده‌اند، درحالی‌که مطالعات انجام‌شده در مصر و تایوان بر نقش حمایت سازمانی، توانمندسازی و سبک رهبری در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای شغلی پرستاران تأکید کرده‌اند. این یافته‌ها، در کنار نتایج مطالعات ایرانی، نشان می‌دهد که جو سازمانی را نمی‌توان صرفاً از ویژگی‌های فردی پرستاران دانست و عوامل مدیریتی و ساختاری محیط کار نیز در شکل‌گیری ادراک پرستاران از جو سازمانی اهمیت دارند.

بر این اساس، می‌توان گفت جو سازمانی مطلوب با پیامدهای شغلی مطلوب‌تر پرستاران همراه است و احتمالاً از طریق فراهم‌کردن محیط کاری حمایتگر، ارتباطات مناسب، مشارکت کارکنان و حمایت مدیریتی، می‌تواند زمینهٔ مساعدتری برای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی فراهم کند. بااین‌حال، تعیین جهت و ماهیت دقیق این روابط نیازمند مطالعات طولی و مداخله‌ای است.

با توجه به اینکه مطالعات بررسی‌شده در این مطالعه در تهران و تعدادی از بیمارستان‌های شهرستان‌ها انجام شده‌اند، تعمیم کامل یافته‌ها به تمامی بیمارستان‌های ایران با احتیاط همراه است. تفاوت بیمارستان‌ها از نظر موقعیت جغرافیایی، نوع مالکیت، آموزشی یا غیرآموزشی‌بودن، منابع و امکانات، شرایط مدیریتی و ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی می‌تواند در جو سازمانی تأثیرگذار باشد. بنابراین، یافته‌های این مرور بیشتر در جهت شناسایی الگوهای مشترک و ارائهٔ شواهد موجود دربارهٔ جو سازمانی در محیط‌های بالینی پرستاری ایران قابل‌تفسیرند و نباید برآورد قطعی وضعیت تمامی بیمارستان‌های کشور در نظر گرفته شوند. با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده با طراحی‌های طولی و چندمرکزی و با مشارکت بیمارستان‌هایی از مناطق مختلف کشور انجام شوند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعهٔ مروری نشان می‌دهد که جو سازمانی پرستاران ایرانی در بیشتر پژوهش‌ها در سطح متوسط تا نسبتاً مطلوب قرار دارد و می‌تواند زمینه‌ساز بهبود پیامدهای حرفه‌ای آنان باشد. جو سازمانی مطلوب با افزایش تعهد و رضایت شغلی، بهبود

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

عملکرد و کاهش تمایل به ترک خدمت ارتباط دارد. این ارتباط در مطالعات داخلی و بین‌المللی تأیید شده است. همچنین، عواملی مانند حمایت سازمانی، رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی، به‌عنوان عوامل واسطه‌ای، می‌توانند آثار مثبت جو سازمانی را تقویت کنند. در مقابل، رهبری سمی، حمایت ناکافی و جو اخلاقی ضعیف با افزایش نارضایتی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت همراه هستند.

از قوت‌های این مطالعه، بررسی جامع روابط جو سازمانی با متغیرهای حرفه‌ای پرستاران ایرانی و مقایسهٔ یافته‌ها با مطالعات بین‌المللی است. بااین‌حال، غالب‌بودن مطالعات مقطعی، تفاوت ابزارهای اندازه‌گیری و تمرکز بیشتر بر بیمارستان‌های دولتی، از محدودیت‌های اصلی پژوهش محسوب می‌شوند. بنابراین، انجام مطالعات طولی، مداخله‌ای و کیفی برای بررسی روابط علّی و عوامل فرهنگی توصیه می‌شود. همچنین، تقویت رهبری اصیل، حمایت سازمانی، توانمندسازی پرستاران و توسعهٔ مدل‌های تعالی سازمانی متناسب با فرهنگ ایرانی می‌تواند به حفظ نیروی متخصص، ارتقای کیفیت مراقبت و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کمک کند.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر با رویکرد مرور نظام‌مند و بر پایهٔ اطلاعات و یافته‌های منتشرشده در مطالعات پیشین انجام شد و هیچ‌گونه تعامل مستقیم با افراد، مداخلهٔ پژوهشی یا جمع‌آوری داده‌های اولیه از شرکت‌کنندگان صورت نگرفت. ازاین‌رو، نیازی به اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان یا انجام فرایندهای مرتبط با مطالعات انسانی وجود نداشت.

در پایان، از تمامی پژوهشگران و نویسندگان مطالعاتی که یافته‌های آنان مبنای انجام این مرور قرار گرفت و همچنین افرادی که در مراحل مختلف انجام و تدوین این پژوهش همکاری و راهنمایی کردند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که در انجام و نگارش این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافع مالی، شخصی یا سازمانی وجود نداشته است.

REFERENCES

1. Al Shayeb HA, Aboshaiqah AE, Alanazi NH. Work environment and socio-demographic factors of psychiatric nurses: a cross-sectional study in hospitals of Eastern Saudi Arabia. J Clin Med. 2024;13(21):6506. [DOI: 10.3390/jcm13216506]
2. Ibrahim AM. Nurses' ethical responsibilities: whistleblowing and advocacy in patient safety. Nurs Ethics. 2024;31(7):1289-1314. [DOI: 10.1177/09697330241235306]
3. Kearns T. The impact of Continuing Professional Development on nurses' wellbeing and satisfaction. Prof Inferm. 2021;74(4):256. [DOI: 10.7429/pi.2021.744256b]
4. Al'Ararah K, Çağlar D, Aljuhmani HY. Mitigating job burnout in Jordanian public healthcare: the interplay between ethical leadership, organizational climate, and role overload. Behav Sci (Basel). 2024;14(6):490. [DOI: 10.3390/bs14060490]
5. Poghosyan L, Ghaffari A, Shaffer JA. Nurse practitioner primary care organizational climate questionnaire: item response theory and differential item functioning. J Clin Nurs. 2019;28(15-16):2934-2945. [DOI: 10.1111/jocn.14895]
6. Poghosyan L, Nannini A, Clarke S. Organizational climate in primary care settings: implications for nurse practitioner practice. J Am Assoc Nurse Pract. 2013;25(3):134-140. [DOI: 10.1111/j.1745-7599.2012.00765.x]
7. Poghosyan L, Nannini A, Stone PW, Smaldone A. Nurse practitioner organizational climate in primary care settings: implications for professional practice. J Prof Nurs. 2013;29(6):338-349. [DOI: 10.1016/j.profnurs.2013.07.005]
8. Santana S, Pérez-Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. Front Psychol. 2023;14:1186567. [DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1186567]
9. Rafi'i MR, Md Hanif SA, Bin Daud F. Exploring the link between healthcare organizational culture and provider work satisfaction: a systematic review. BMC Health Serv Res. 2025;25(1):904. [DOI: 10.1186/s12913-025-12973-6]
10. Amini F, Kazemi SS. The role of organizational culture in nurse wellbeing and work-related psychosocial outcomes: a systematic review. BMC Nurs. 2026;25(1):991. [DOI: 10.1186/s12912-026-05086-w]
11. Liang W, Wang J, Wang X, Chen G, Chen R, Cheng J. Perceived doctor-patient relationship, authentic leadership and organizational climate on physician burnout: job satisfaction as a mediator. BMC Health Serv Res. 2024;24(1):1652. [DOI: 10.1186/s12913-024-12150-1]
12. Vargas-Benítez MÁ, Izquierdo-Espín FJ, Castro-Martínez N, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Velando-Soriano A, et al. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. Front Med (Lausanne). 2023;10:1125133. [DOI: 10.3389/fmed.2023.1125133]
13. Bry A, Wigert H. Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: a qualitative study. J Nurs Manag. 2022;30(6):2031-2038. [DOI: 10.1111/jonm.13650]
14. Poghosyan L, Nannini A, Finkelstein SR, Mason E, Shaffer JA. Development and psychometric testing of the Nurse Practitioner Primary Care Organizational Climate Questionnaire. Nurs Res. 2013;62(5):325-334. [DOI: 10.1097/NNR.0b013e3182a131d2]
15. Hossny EK, Alotaibi HS, Mahmoud AM, Elcokany NM, Seweid MM, Aldhafeeri NA, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: a descriptive comparative study. Int J Nurs Stud Adv. 2023;5:100147. [DOI: 10.1016/j.ijnsa.2023.100147]
16. Sein Myint NN, Kunaviktikul W, Akkadechanunt T,

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

Wichaikhum OA, Turale S. Nurses' qualitative descriptions of the organizational climate of hospitals. J Nurs Scholarsh. 2021;53(4):490-499. [DOI: 10.1111/jnu.12645]

17. Kılıç E, Altuntaş S. The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. Int Nurs Rev. 2019;66(3):356-365. [DOI: 10.1111/inr.12509]

18. Bahrami MA, Barati O, Ghoroghchian MS, Montazer-Alfaraj R, Ranjbar Ezzatabadi M. Role of organizational climate in organizational commitment: the case of teaching hospitals. Osong Public Health Res Perspect. 2016;7(2):96-100. [DOI: 10.1016/j.phrp.2015.11.009]

19. Janatolmakan M, Vafaei K, Hematti M, Chalehchaleh M, Goodarzi A, Abdi AR. Correlation between nurses' job performance and organizational climate in educational hospital of Kermanshah University of Medical Sciences in 2016. J Clin Res Paramed Sci. 2017;6(2):290–9. [Link]

20. Masror Roudsary D, Salehi Z, Haghani H. Relationship between job burnout and organizational climate in nurses working in teaching hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences. Iran J Nurs. 2022;35(137):276-289. [DOI: 10.32598/ijn.35.137.2889.1]

21. Shahnavazi A, Bouraghi H, Fadaei Eshkiki M, Shahnavazi H. The effect of perceived organizational climate on the performance of nurses in private hospitals. J Clin Res Paramed Sci. 2021;10(2):e108532. [DOI: 10.5812/jcrps.108532]

22. Lameei R, Moradi Y, Jafarizadeh H, Ali Nejad V. Investigating nurses' perceptions of the organizational climate of teaching hospitals affiliated with Urmia University of Medical Sciences in 2022-2023. Nursing and Midwifery Journal. 2023;20(11):874-884. [Link]

23. Yusefi AR, Rohani Sarvestani S, Nikmanesh P, Kavosi Z, Gholami F. The relationship between organizational climate and organizational learning in Shiraz psychiatric hospitals. Sadra Med J. 2021;9(4):383-394. [Link]

24. Ashgholi Farahani M, Rafii F, Mohamadzadeh Nojehdehi M, Bahrani N. Comparing organizational climate between hospitals implementing and not implementing the organizational excellence model from nurses' perspective. Nursing Management. 2013;2(2):63-71. [Link]

25. Kalhor R, Khosravizadeh O, Moosavi S, Heidari M, Habibi H. Role of organizational climate in job involvement: a way to develop the organizational commitment of nursing staff. J Evid Based Integr Med. 2018;23:2515690X18790726. [DOI: 10.1177/2515690X18790726]

26. Koohi Rostamkalaee Z, Tol A, Akbari Haghighi F, Rahimi Froshani A, Pourreza A. Assessing the relation between organizational climate components and organizational commitment components among nurses in selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences. J Health Syst Res. 2013;9(7):731-740. [Link]

27. Shahcheragh SH, Amiri M, Fakhr-Movahedi A, Aghian MM, Raiesdana N. The relationship between moral courage, personality traits, and organizational climate among nurses: a cross-sectional study. J Adv Nurs. 2026;82(4):2988-2996. [DOI: 10.1111/jan.17105]

28. Janatolmakan M, Vafaei K, Hematti M, Chalehchaleh M, Goodarzi A, Abdi A. Correlation between nurses' job performance and organizational climate in an educational hospital of Kermanshah University of Medical Sciences in 2016. J Clin Res Paramed Sci. 2017;6(2):e81360. [Link]

29. Khadivi A, Nikbakht Gavgani A, Khalili M, Sahebi L, Abouhamzeh K. Is there a relationship between organizational climate and nurses' performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. Int J Healthc Manag. 2021;14(2):424-427. [DOI: 10.1080/20479700.2019.1656859]

30. Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. The relationship between organizational climate and job satisfaction among nurses working in Qods, Tohid and Besat psychiatric hospitals. Shenakht J Psychol Psychiatry. 2018;4(4):34-43. [Link]

31. Shafiepour Motlagh F. The relationship between organizational climate, job involvement and organizational trust with organizational justice: a case study of hospital systems of Isfahan city, Iran. Afr J Bus Manag. 2012;6(9):3262-3266. [DOI: 10.5897/AJBM11.2263]

32. Gharibzadeh R, Moradi M, Morteza Zadeh A, Gharibzadeh S. The effect of professional ethics of managers and organizational climate on psychological well-being of nurses. Iran J Nurs Res. 2018;13(5):22-28. [DOI: 10.21859/ijnr-130504]

33. Markazi Moghaddam N, Rahmati R, Mohammadimehr M, Shiri E, Zargar Balaye Jame S. Assessing the relationship between organizational climate and nurses' job motivation in selected Army hospitals of Tehran City. Hospital. 2017;16(1):73-79. [Link]

34. Gharibzadeh R, Kazemi S, Jaaferi S. The impact of organizational climate and quality of work life on nurses' work adjustment in 2016. Education and Ethics in Nursing. 2017;6(3-4):40-48. [DOI: 10.52547/ethicnurs.6.3.4.40]

35. Mirzaei V, Ghazvini A, Mehrasa Y. The relationship between psychological violence in the workplace and job involvement: the mediating role of organizational climate among emergency nurses in hospitals of Bojnurd County. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2024;8(28):2464-2475. [Link]

36. Mohamadzadeh 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. [DOI: 10.5812/ircmj.17(5)2015.19000]

37. Nicpeyma N, Gholamnejad H. Influencing factors on hospital nurses' perspectives about different dimensions of organizational climate. Hayat. 2010;16(2):72-78. [Link]

38. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ. 2021;372:n71. [DOI: 10.1136/bmj.n71]

39. Bahrami MA, Barati O, Ghoroghchian MS, Montazer-Alfaraj R, Ranjbar Ezzatabadi M. Role of organizational climate in organizational commitment: the case of teaching hospitals. Osong Public Health Res Perspect. 2016;7(2):96-100. [DOI: 10.1016/j.phrp.2015.11.009]

40. Zhou X, Bai X, Yang X, Chen Y. The effect of authentic leadership and organizational climate on job embeddedness in Chinese nurses: the mediating role of affective commitment. Front Psychol. 2025;16:1572684. [DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1572684]

41. Abou Hashish EA. Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. Nurs Ethics. 2017;24(2):151-166. [DOI: 10.1177/0969733015594667]

42. Chiang CF, Hsieh TS. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]

organizational citizenship behavior. Int J Hosp Manag. 2012;31(1):180-190. [DOI: 10.1016/j.ijhm.2011.04.011]

43. Şimşekli D, Öztürk K, Karahan TF. Factors affecting organizational commitment among nurses: a cross-sectional study on job satisfaction, life satisfaction, and demographic characteristics. BMC Nurs. 2025;24(1):1338. [DOI: 10.1186/s12912-025-03930-z]

44. O'Brien C, Furlong E, Coughlan B, Fox P, Darley A. Building research capacity and culture: exploring nurses' experience of implementing a nurse-led clinical trial. J Nurs Manag. 2022;30(4):1002-1010. [DOI: 10.1111/jonm.13576]

45. Larsman P, Pousette A, Törner M. The impact of a climate of perceived organizational support on nurses' well-being and healthcare-unit performance: a longitudinal questionnaire study. J Adv Nurs. 2024;80(12):4921-4932. [DOI: 10.1111/jan.16188]

46. Song J, Shi X, Zheng X, Lu G, Chen C. The impact of perceived organizational justice on young nurses' job performance: a chain mediating role of organizational climate and job embeddedness. BMC Nurs. 2024;23(1):231. [DOI: 10.1186/s12912-024-01898-w]

47. Julnes SG, Myrvang T, Reitan LS, Rønning G, Vatne S. Nurse leaders' experiences of professional responsibility towards developing nursing competence in general wards: a qualitative study. J Nurs Manag. 2022;30(7):2743-2750. [DOI: 10.1111/jonm.13745]

48. Hulková V, Kiliková M, Sabo S. Organizational culture of health care facility as a predictor of the job satisfaction of nurses. Clinical Social Work and Health Intervention. 2024;15(2):32-36. [DOI: 10.22359/cswhi_15_2_06]

49. Kiptulon EK, Elmadani M, Limungi GM, Simon K, Tóth L, Horvath E, et al. Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: a systematic review. BMC Health Serv Res. 2024;24(1):1526. [DOI: 10.1186/s12913-024-12003-x]

50. Galanis P, Moisoglou I, Papathanasiou IV, Malliarou M, Katsiroumpa A, Vraka I, et al. Association between organizational support and turnover intention in nurses: a systematic review and meta-analysis. Healthcare (Basel). 2024;12(3):291. [DOI: 10.3390/healthcare12030291]

51. Mafula D, Arifin H, Chen R, Sung CM, Lee CK, Chiang KJ, et al. Prevalence and moderating factors of turnover rate and turnover intention among nurses worldwide: a meta-analysis. J Nurs Regul. 2025;15(4):20-36. [DOI: 10.1016/S2155-8256(25)00031-6]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-15]

[DOI: DOI:10.22034/SJNMP.11.3.216]