

پیش‌بینی عملکرد و تعهد سازمانی بر اساس ابعاد و مولفه‌های هوش سازمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز)

احمد سرداری^۱ / میرمحمد موسوی^۲ / حسین بهرامی^۳

چکیده

مقدمه: طبق تحقیقات انجام شده عوامل زیادی بر عملکرد و تعهد سازمانی سازمان‌ها تاثیر دارند از جمله ساختار سازمان، محیط سازمان، سیاست‌ها و فرآیندها، فرهنگ سازمانی، آموزش‌های دانش افزایی در سازمان و... اما آنچه اهمیت دارد، این است که سازمان‌ها تا چه میزان هوشمندانه تصمیم‌گیری و عمل می‌کنند و این رفتار هوشمندانه تا چه اندازه بر عملکرد سازمان و ارتقاء یافتن میزان تعهدسازمانی تاثیر می‌گذارد. هوشمندسازی سازمان باعث می‌شود که سازمان با بکارگیری حداکثر توان فکری خود تصمیماتی جامع و رفتار و حضور هوشمندانه ای را در محیط کسب و کار از خود نشان دهد و از این طریق موجب بهبود عملکرد و تعهد سازمانی در سازمان خود شود [۱].

روش پژوهش: این پژوهش بر پایه مفروضات همبستگی سطح عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز انجام شده است. روش نمونه‌گیری تحقیق طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه مورد مطالعه، از جامعه ۷۰۰ نفری پرستاران بیمارستان‌های خصوصی، نمونه تحقیق ۱۰۱ نفری انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌ای حاوی ۸۰ سؤال که روایی صوری و محتوایی آن به کمک تحلیل عاملی تأیید شده است، مورد سنجش قرار گرفته است. پایایی سوالات از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه (۰/۹۱) به دست آمد. برای انجام تحقیق ۱۳۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۱۰۶ مورد آن جمع‌آوری و از این تعداد ۵ مورد به دلیل ناقص و مخدوش بودن حذف گردید.

یافته‌ها: بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش در مجموع نمره حاصل از اندازه‌گیری هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط و وضعیت عملکرد و تعهد سازمانی پایین‌تر از حد متوسط بوده است. هم‌چنین ۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در عملکرد پرستاران و ۴۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در تعهد سازمانی پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داده است که افراد گروه نمونه دارای هوش سازمانی بالاتر از حد متوسط و عملکرد سازمانی و تعهد سازمانی پایین‌تری از حد متوسط می‌باشد، پیشنهاد می‌شود برای حفظ، نگهداری، و ارتقاء ایشان اقدامات لازم بعمل آید.

کلیدواژه‌ها: عملکرد، تعهدسازمانی، هوش سازمانی، پرستاران، بیمارستان‌های خصوصی.

۱- دانشیار گروه مدیریت اجرایی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: moosavi_m57@yahoo.com

۳- دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران

مقدمه

بی‌شک در زندگی امروزی و در جامعه پر فراز و نشیب بشری، انسان‌هایی موفق‌تر و کارآزموده خواهند بود که از درجه هوش بالاتری بر خوردار باشند. جای هیچ‌گونه تردیدی نیست که این انسان‌ها با بهره‌گیری از این هوش خدادادی خود بر مشکلات و مسائل زندگی فائق خواهند آمد، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود، بخصوص این که در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، مراکز و سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود [۱]. سازمان مجموعه‌ای از مرزهای نسبتاً شناخته شده، یک نظام مشخص، سلسله مراتب اختیاری، سیستم‌های ارتباطی، و سیستم هماهنگ کننده اعضا است. این مجموعه به صورتی مستمر در یک محیط وجود دارد و سرگرم فعالیت‌هایی است که معمولاً در مورد یک دسته یا سلسله‌ای از هدف‌ها است، این فعالیت‌ها برای اعضای سازمان، خود سازمان و جامعه ره‌آوردهایی دارد [۲].

دلیل تشکیل سازمان‌ها دستیابی به هدف‌های تقریباً خاصی است که به صورت مستمر در پی کسب آنها بر می‌آیند. ولی باید این نکته روشن شود که سازمان ویژگی خاص خود را دارد و علاوه بر دستیابی به یک هدف خاص استمرار در این کار اهمیت دارد. این ویژگی خاص عبارت است از وجود مرزهای تقریباً ثابت، یک سلسله مراتب اداری و نوعی نظم یا ترتیب مدبرانه، یک سیستم ارتباط و سیستم انگیزشی که موجب می‌گردد افرادی در سایه همکاری با یکدیگر در صدد تامین هدف‌های مشترک برآیند [۳].

امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبرو می‌شوند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک سو بسیار پویا و متغییر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات ذیربط و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات روبروی آنها دارد. در این شرایط، توجه نظریه‌پردازان و مدیران سازمانی، روی طراحی آنچه توانایی‌های فکری یک سازمان نامیده می‌شود، متمرکز

می‌گردد [۴].

آلبرشت نیز اظهار می‌دارد: پس از موج‌های اول، دوم، سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات)، موج چهارم موج هوشیاری و مغز است [۵]. اکثر مدیران اجرایی بر این باور هستند که دانش مهم‌ترین موهبت یا نعمت در سازمان است. آنها باور می‌کنند که آگاهی مغزی، ذهنی و هوشیاری، از مسائل اصلی، عمده و مهم در سازمان است، همان چیزی که موجب ایجاد رقابت در سازمان می‌شود، لذا تلاش می‌کنند تا از هوش سازمانی بهره ببرند تا به یک رقابت صحیح دست یابند [۶]. بنابراین هوش سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری موجب خلق سازمان هوشمند می‌شود. سازمانی که یاد می‌گیرد دانش را هوشمندانه مدیریت کند [۷]. یادگیری سازمانی جزء کلیدی هوش سازمانی است. برای اینکه هوش سازمانی افزایش یابد، سازمان باید قادر باشد که یاد بگیرد و خود را با شرایط جدید انطباق دهد. اما فقط با داشتن توانایی یادگیری و قابلیت انطباق نمی‌توان رشد هوش سازمانی را تضمین کرد. عوامل دیگری مثل برنامه‌ریزی استراتژیک یا مدیریت در میان کارکنان، فرهنگ مشارکت و مواردی دیگر از اجزا اساسی و ضروری برای یادگیری سازمانی، و هوش سازمانی است [۶].

برای هوش سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. از جمله: هوش سازمانی قابلیت جهت‌یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، خلاق و انطباقی می‌باشد [۸]. هوش سازمانی، ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوش که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش می‌باشد [۹]. این ظرفیت تلفیقی از توانایی‌های فنی و ذهنی انسانی است که از آنها با عناوین هوش انسانی و هوش ماشینی یاد می‌کنند. هوش فنی توانایی سازمانی برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می‌دهد، که این امر تأثیر فوق‌العاده‌ای در تبادلات سازمانی امروزی دارد. اما هوش انسانی بسیار مهمتر از هوش فنی در نظر گرفته می‌شود. زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی

و تمامی مولفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در نهایت نتایج تحلیل و رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنادار زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند [۱۲].

پژوهشی دیگر نیز با عنوان "میزان مولفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی" توسط علیرضا فقیهی، در سال ۸۸ صورت گرفته است. که در این تحقیق مولفه‌های هوش سازمانی شناسایی شده و همچنین وضعیت هوش سازمانی در سازمان مربوطه مشخص شده و در انتها چارچوب مفهومی مناسبی جهت تقویت هوش سازمانی ارائه شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین تجربی ۲/۸۲ از میانگین نظری ۳ پائین تر است [۱۳].

در سال ۱۳۹۰ تحقیق دیگری نیز با عنوان "رابطه بین سبک رهبری و هوش سازمانی در ادارات دولتی منتخب استان قم" توسط علی حمیدی‌زاده و همکاران انجام شده است. نتایج حاصل نشان داد که رابطه معناداری بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و عدم مداخله‌گر و هوش سازمانی وجود دارد و سازمان‌هایی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می‌کنند در افزایش میزان هوش سازمانی، موفق‌ترند و هر اندازه سبک رهبری به سمت عدم مداخله‌گر حرکت کرده است میزان هوش سازمانی کاهش یافته است [۱۴].

در سال ۲۰۰۳ یک پژوهش با عنوان "ارزیابی مقدماتی هوش سازمانی" توسط "کارل البرخت" انجام شد. این پژوهش یک جمع‌بندی است از نظرات مدیران استرالیایی در مورد هوش سازمانی در شرکت‌هایشان بر اساس هفت مدل کارل البرخت که طی دو سمینار توسط البرخت برای مدیران ارائه گردید و مدیران اطلاعاتی در این زمینه بدست آوردند. بعد از بحث در مورد هفت معیار هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد) این هفت معیار خود شامل زیر

مهارت‌های فکری دارد [۱۰]. هوش سازمانی شامل مجموعه تمام هوشمندی‌ها است که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرایند بازننگری و بازبینی و هدایت کل سیستم مورد استفاده قرار می‌گیرد، می‌باشد [۶].

سازمان‌های امروزی باید توانایی‌های تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند، گسترش روز افزون علوم و فنون و پیچیده شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و... جامعه، مطرح شدن اندیشه‌های نو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالش‌های زیاد دنیا ایجاب می‌کند که سازمان‌ها با قدرت هوش سازمانی و به روز آمدی، خود را به فنون و استراتژی‌های لازم مجهز سازند تا بتوانند با تحولات سریع هماهنگ شده و به موقع به محرک‌های محیطی پاسخ گویند و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکل پویا و زنده و با بهسازی و توسعه سازمان، به حیات خود ادامه دهند. امروزه اداره چنین سازمان‌هایی خود به خود به عنوان بزرگترین چالش مدیریت مطرح می‌شود. هوش سازمانی از جمله مفاهیم جدید است که در اثر تحولات و دگرگونی‌های فوق مطرح گردیده است. بنابراین با انجام مطالعاتی از این قبیل می‌توان وضعیت سازمان خود را به لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم اندازها، یادگیری و به کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، فرهنگ، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی شناسایی و با تمرکز بر نقاط قوت و برنامه‌ریزی جهت برطرف نمودن نقاط ضعف، کارایی و اثر بخشی سازمان را ارتقاء بخشید [۱۱].

از جمله تحقیقاتی که در این زمینه انجام گرفت، پژوهشی با عنوان "رابطه زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)" بود که توسط مهدی ستاری قهفرخی انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی، بین زیر سیستم مدیریت دانش

روش پژوهش

روش پژوهش بر پایه مفروضات همبستگی است. در چنین مطالعاتی، نوعاً متغیری دست‌کاری نمی‌شود و فقط به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته و روابط بین متغیرها براساس اطلاعات جمع‌آوری شده بررسی می‌گردد. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز می‌باشد. بر اساس آخرین آمار در سال ۱۳۹۴ در حدود ۷۰۰ پرستار در ۵ بیمارستان خصوصی استان البرز مشغول به کار می‌باشند. برای برآورد حجم نمونه آماری مورد نیاز، از آنجا که این پژوهش بر پایه مفروضات همبستگی می‌باشد، براساس پیشنهاد آجای اس‌گوار و سانجایا اس‌گوار (مبنی بر این که حجم نمونه برابر با $(n+80)$ برای آزمون همبستگی چندگانه و برای آزمون پیش‌بینی‌کننده‌های فردی این مقدار برابر با $(n+104)$ باشد که در این فرمول‌ها n برابر با تعداد متغیرها است) اقدام گردید. از آنجا که ۹ متغیر در این تحقیق وجود دارد، تعداد نمونه مورد نیاز در حدود ۱۱۳ نفر می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه (بیمارستان‌ها به عنوان طبقه) انتخاب شدند.

روش گردآوری اطلاعات میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. جهت بررسی سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی استاندارد شده مادوی (۱۹۸۲) استفاده شد که شامل ۲۴ ماده است و آزمودنی بر پایه یک مقیاس پنج گزینه‌ای به آن پاسخ داد. جهت بررسی سطح عملکرد شغلی از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۲۰ سوال پنج گزینه‌ای است، استفاده شد. جهت بررسی مولفه‌های هوش سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته که دارای هفت مولفه اصلی شامل: ۱- تغییر گرایی ۲- مدیریت دانش و یادگیری ۳- سرنوشت مشترک ۴- بینش راهبردی ۵- ساختار سازمانی ۶- روحیه ۷- عملکرد سازمانی می‌باشد، استفاده گردید.

بنابراین ۱۳۰ پرسشنامه میان پرستاران جامعه نمونه توزیع گردید که از آن تعداد ۱۰۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد که ۵ مورد از آن هم به دلیل ناقص و مخدوش بودن حذف گردید. برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از روش

گروه‌هایی بودند و دارای سوالاتی که این سوالات ارزیابی مقدماتی است از هوش سازمانی مدیران در استرالیا و نتیجه قطعی قابل تعمیم در مورد تمام مدیران استرالیایی نیست. در این پژوهش بالاترین سطح در مورد روحیه کارکنان و کمترین در مورد پاداش و یکنواخت بودن دستمزد کارکنان بود [۵].

در سال ۲۰۰۷ نیز تحقیق دیگری با عنوان "بررسی ارتباط بین بهره هوشی سازمان و عملکرد شرکت (مطالعه قیاسی بین ژاپن و چین)" انجام شده است و نتایج نشان داد عوامل کلیدی بهره هوش سازمان (آگاهی از اطلاعات خارجی، تصمیم‌گیری اثربخش، توزیع دانش داخلی، تمرکز سازمانی و نوآوری مستمر) بر عملکرد این شرکت‌ها تأثیرگذارند.

"ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی" عنوان تحقیق دیگری می‌باشد که در سال ۲۰۰۸ انجام شده است. که نتایج تحقیق نشان داده است که فقط ۰/۱۳ کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند و تحلیل‌ها نیز نشان داد هوش سازمانی این شرکت‌ها در حد متوسط و بالاتر بوده است.

پژوهش دیگری با عنوان "آیا می‌توان هوش سازمانی مدرسه را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد" در کشور ترکیه و در سال ۲۰۰۸ انجام شده است که نتایج تحقیق تفاوت قابل ملاحظه‌ای را در هوش سازمانی، قبل و بعد از کارگاه نشان می‌دهد. هم‌چنین در سال ۲۰۰۹ تحقیقی در مؤسسه پلی تکنیک ویرجینیا با عنوان "چارچوبی برای مدیریت هوش سازمانی (چارچوبی برای هوش سازمانی در صنعت ساختمان)" انجام شده است و در پایان تحقیق چارچوبی برای هوش سازمانی در این شرکت با توجه به سرمایه‌های فکری سازمان، فرایندهای سازمان و توانایی‌های شناختی سازمان ارائه شده است. هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی عملکرد و تعهد سازمانی؛ پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز بر اساس ابعاد و مولفه‌های هوش سازمانی می‌باشد.

پرستاران بالاتر از حد متوسط است و با مراجعه به جدول خلاصه آمار توصیفی می‌بینیم که میانگین کسب شده در حد (۱۱۲/۲۹) و میانگین نظری در حد (۱۰۸) می‌باشد. (جدول ۱)

با توجه به اینکه در جدول شماره ۲ مقدار احتمال معنی‌داری (۰/۰۰۰) از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کوچک‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت عملکرد پرستاران پایین‌تر از حد متوسط است و با مراجعه به جدول خلاصه آمار توصیفی می‌بینیم که میانگین کسب شده پرستاران در متغیر عملکرد در حد (۳۸/۴۸) بوده که از میانگین نظری (۶۰) کوچک‌تر می‌باشد و علامت منفی مقدار t که در حد ۲۴/۳۰ می‌باشد نشان می‌دهد که میانگین کسب شده از میانگین نظری کوچک‌تر می‌باشد. (جدول ۲)

با توجه به این که در جدول شماره ۳ مقدار احتمال معنی‌داری (۰/۰۰۰) از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کوچک‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت تعهد سازمانی پرستاران پایین‌تر از حد متوسط است و با مراجعه به جدول خلاصه آمار توصیفی می‌بینیم که میانگین کسب شده پرستاران در متغیر تعهد سازمانی در حد (۶۵/۹۴) بوده که از میانگین نظری (۷۲) کوچک‌تر می‌باشد و علامت منفی مقدار t که در حد ۳/۶۴ می‌باشد نشان می‌دهد که میانگین کسب شده از میانگین نظری کوچک‌تر می‌باشد (جدول ۳).

مقدار $R^2 = ۰/۰۷$ بدین معنی است که ۷ درصد از واریانس عملکرد پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در عملکرد پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. هم‌چنین مدل رگرسیون به خوبی نمی‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. در ادامه برای این که بدانیم بین متغیر پیش‌بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه از آزمون F که آن را آزمون F رگرسیون کلی نیز می‌نامند استفاده می‌شود. در این جا F برابر با ۲/۱۱ می‌باشد. با توجه به اینکه احتمال معنی‌داری مشاهده شده (۰/۰۵) تقریباً

آلفای کرانباخ استفاده گردید. برای پرسشنامه‌ها با اجرا روی نمونه ۳۰ نفری، میزان اعتبار کرانباخ در پرسشنامه هوش سازمانی در حد (۰/۹۷)، پرسشنامه عملکرد در حد (۰/۸۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی در حد (۰/۹۳) محاسبه گردید. از آنجا که اعتبار پرسشنامه هر چه به یک نزدیک باشد، میزان اعتماد پرسشنامه افزایش می‌یابد، بنابراین می‌توان گفت اعتبار ابزار در هر سه پرسشنامه در حد بسیار خوبی بوده و نشان‌دهنده اعتبار درونی و همبستگی بالای بین گویه‌های پرسشنامه وجود دارد.

برای محاسبه پایایی ابزار از روش تحلیل عاملی استفاده گردید. نتیجه این آزمون برای پرسشنامه هوش سازمانی در حد (۷۰/۵۷)، برای پرسشنامه عملکرد در حد (۶۳/۵۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی در حد (۶۸/۵۴) بوده که نشان می‌دهد چند درصد از واریانس متغیرهای یاد شده را تبیین می‌کند، و از آنجا که درصدهای محاسبه شده در حد خوبی می‌باشد لذا می‌توان گفت پرسشنامه‌های مذکور از پایایی بالایی برخوردار می‌باشند.

تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شد. در بخش آمار توصیفی متغیرهایی که از نظر مقیاس، اسمی و کیفی می‌باشند از طریق جداول فراوانی و نمودارها توصیف شدند. در ادامه با استفاده از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی شامل تعداد، میانگین، انحراف معیار، واریانس، کجی، خطای معیار کجی، کشیدگی، خطای معیار کشیدگی، حداقل، حداکثر و دامنه تغییرات، متغیرهای کمی توصیف و با محاسبه نسبت کجی بر خطای معیار کجی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از $1/96$ $Z =$ مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت با فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون چند متغیری و تحلیل عاملی استفاده گردید.

یافته‌ها

با توجه به این که در جدول شماره ۱ مقدار احتمال معنی‌داری (۰/۱۳۴) از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) بزرگ‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت هوش سازمانی

کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است می‌توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود ندارد.

مقدار F در جدول شماره ۴ نشان داد که بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود ندارد. در چنین حالتی مربع میانگین رگرسیون و مربع میانگین باقیمانده هر دو برآوردی از متغیر وابسته برای هر یک از ترکیب‌های مقادیر متغیرهای مستقل هستند. اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب بتا مربوط به تغییرگرایی و روحیه منفی است. با مراجعه به آمار t و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد که ابعاد هوش سازمانی نمی‌تواند پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی پرستاران باشند. البته هر چند که مقادیر t احتمال معنی‌دار نمی‌باشند، اما می‌توان گفت نمرات بالای متغیرهای تغییرگرایی و روحیه با نمرات پایین عملکرد همبستگی دارند، بنابراین بین این متغیرها و عملکرد رابطه معکوس وجود دارد. (جدول ۴)

مقدار $R^2 = ۰/۴۷$ بدین معنی است که ۴۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، ۴۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در تعهد سازمانی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. همچنین مدل رگرسیون به خوبی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود. در ادامه برای این که بدانیم بین متغیر پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه از آزمون F که آن را آزمون F رگرسیون کلی نیز می‌نامند استفاده شد. در این جا F برابر با ۱۳/۶۵ می‌باشد. با توجه به این که احتمال معنی‌داری مشاهده شده (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است می‌توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود ندارد و لاقلاً یکی از ضرایب رگرسیون جامعه صفر نیست (معنی‌دار است).

مقدار F در جدول شماره ۵ نشان داد که بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود ندارد. در چنین حالتی مربع میانگین رگرسیون و مربع میانگین باقیمانده هر دو برآوردی از متغیر وابسته برای هر یک از ترکیب‌های مقادیر متغیرهای مستقل هستند. اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب بتا مربوط به ابعاد هوش

سازمانی به جز دانش و روحیه بقیه متغیرها مثبت است. با مراجعه به آمار t و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد که متغیر بینش ($P < ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۳۳۴$) معنی‌دار بوده و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده سطح تعهد سازمانی پرستاران باشد. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در متغیر یاد شده، سطح تعهد سازمانی پرستاران به میزان ۰/۳۳۴ واحد افزایش می‌یابد. (جدول ۵)

بحث و نتیجه‌گیری

پیش‌بینی عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران بر اساس ابعاد و مولفه‌های هوش سازمانی اساس این پژوهش بوده است. هوش سازمانی به معنی گرد هم آمدن همه هوش‌هایی است که در جهت ایجاد بینش مشترک، فرآیند بازسازی و هدایت سازمان، مشارکت دارند. عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرداست، تعریف می‌شود. تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند.

وضعیت هوش سازمانی پرستاران بالاتر از حد متوسط است و این با یافته‌های پژوهشی تحت عنوان "ابعاد هوش سازمانی در شرکتهای رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی" که در سال ۲۰۰۸ انجام شده است هم‌راستا می‌باشد. مناسب‌ترین روش برای آزمون این فرضیه آزمون t تک نمونه‌ای می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه محاسبه گردید. نتیجه این آزمون نشان داد که بین میانگین نظری (۱۱۲/۲۹) و میانگین کسب شده (۱۰۸) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و می‌توان این طور تفسیر کرد که سطح هوش سازمانی پرستاران بالاتر از حد متوسط می‌باشد. این می‌تواند ناشی از تحصیلات بالای گروه نمونه باشد، و تحلیل داده‌ها نیز نشان داد که ۶۳ درصد پاسخ‌دهندگان مرد دارای مدرک لیسانس، ۱۱ درصد کارشناسی‌ارشد و ۲۶ درصد دانشجوی کارشناسی‌ارشد می‌باشند و این درحالی است که ۸۹ درصد پاسخ‌دهندگان زن دارای مدرک لیسانس، ۶ درصد

در ادامه محقق در پی پیش‌بینی سطوح عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران بر اساس هوش سازمانی آنها برآمد. در واقع بر اساس ابعاد و مولفه‌های هوش سازمانی می‌خواهیم سطوح عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران را پیش‌بینی نماییم.

بر اساس ابعاد هوش سازمانی می‌توان سطح عملکرد پرستاران را پیش‌بینی نمود. مناسب‌ترین روش برای آزمون این فرضیه آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره می‌باشد که در پی رابطه بین نمرات کسب شده پرستاران در هوش سازمانی و عملکرد آنها می‌باشد.

برای اجرای این تحلیل از روش **Enter** استفاده شد یعنی تمامی متغیرها یکجا وارد معادله رگرسیونی قرار می‌گیرند. مقدار ($R^2 = 0/07$) محاسبه گردید و این بدین معنی است که تنها ۷ درصد از واریانس عملکرد پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. خروجی آزمون **F** نشان داد که مدل رگرسیون به خوبی نمی‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود زیرا احتمال معنی‌داری مشاهده شده ($0/05$) تقریباً کمتر از سطح معنی‌داری $0/05$ است می‌توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود ندارد (البته مقدار احتمال معنی‌داری بسیار نزدیک به سطح معنی‌داری می‌باشد).

و در نهایت آمار **t** و سطوح معنی‌داری نشان دادند که ابعاد هوش سازمانی نمی‌توانند پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمانی پرستاران باشند. ولی همبستگی بین متغیرهای تغییرگرایی و روحیه از ابعاد هوش سازمانی و عملکرد رابطه معکوس وجود دارد یعنی نمرات بالایی متغیرهای تغییرگرایی و روحیه با نمرات پایین عملکرد همبستگی دارند.

بر اساس ابعاد هوش سازمانی می‌توان سطح تعهد سازمانی پرستاران را پیش‌بینی نمود. در تحلیل این فرضیه نیز مناسب‌ترین روش برای آزمون این فرضیه آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره می‌باشد که در پی رابطه بین نمرات کسب شده پرستاران در هوش سازمانی و تعهد سازمانی آنها می‌باشد.

برای اجرای این تحلیل از روش **Enter** استفاده شد یعنی تمامی متغیرها یک جا وارد معادله رگرسیونی قرار می‌گیرند. مقدار ($R^2 = 0/47$) محاسبه گردید و این بدین

کارشناسی‌ارشد و ۶ درصد نیز دانشجوی کارشناسی‌ارشد بوده‌اند. در واقع می‌توان گفت داشتن هوش بالای سازمانی می‌تواند تحت تاثیر تحصیلات عالیه افراد گروه نمونه باشد.

وضعیت عملکرد پرستاران پایین‌تر از حد متوسط است. مناسب‌ترین روش برای آزمون این فرضیه آزمون **t** تک نمونه‌ای می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه محاسبه گردید. نتیجه این آزمون نشان داد که بین میانگین نظری ($38/48$) و میانگین کسب شده (60) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و می‌توان این طور تفسیر کرد که سطح عملکرد پرستاران پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. نتیجه این فرضیه نشان داد که افراد گروه نمونه دارای عملکرد ضعیفی هستند، همانطور که در تحلیل فرضیه اول بیان شد افراد گروه نمونه دارای تحصیلات عالیه بوده و با مراجعه به سابقه کار آنان می‌بینیم که تقریباً ۴۸ درصد مردان دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال و زنان دارای سابقه کاری ۵۶ درصد در ۵ تا ۱۰ سال و ۲۲ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال می‌باشند. طبیعتاً سطح انتظار آنان نیز در خصوص امکانات، وضعیت پرداخت حقوق، موقعیت پست و دیگر عوامل افزایش پیدا می‌کند، در نتیجه سطح عملکرد آنان پایین می‌باشد.

وضعیت تعهد سازمانی پرستاران بالاتر از حد متوسط است. در تحلیل این فرضیه نیز مناسب‌ترین روش برای آزمون این فرضیه آزمون **t** تک نمونه‌ای می‌باشد که میانگین نظری آن بر اساس پرسشنامه محاسبه گردید. نتیجه این آزمون نشان داد که بین میانگین نظری ($65/94$) و میانگین کسب شده (72) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و می‌توان این طور تفسیر کرد که سطح تعهد سازمانی پرستاران پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. در این فرضیه نیز می‌توان به سطح تحصیلات و سابقه کاری آنها اشاره کرد، در نتیجه سطح تعهد سازمانی خوبی از افراد گروه نمونه دیده نشده است.

در تحلیل فرضیه‌های فوق، نتایج نشان داد که سطح هوش سازمانی پرستاران در وضعیت خوبی بوده و این در حالی است که سطوح عملکرد و تعهد سازمانی پرستاران پایین‌تر از حد متوسط بود و این نشانه خوبی نیست.

پرستاران باشند. اطلاعات جدول ضرایب بتا مربوط به ابعاد هوش سازمانی به جز دانش و روحیه بقیه متغیرها مثبت است. با مراجعه به آمار t و سطوح معنی‌داری می‌توان قضاوت کرد که متغیر بینش ($P < 0/05$) و $\beta = 0/3334$ معنی‌دار بوده و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده سطح تعهد سازمانی پرستاران باشد. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در متغیر یاد شده، سطح تعهد سازمانی پرستاران به میزان $0/3334$ واحد افزایش می‌یابد.

معنی است که ۴۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی پرستاران توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می‌شود. خروجی آزمون F نشان داد که مدل رگرسیون می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود زیرا احتمال معنی‌داری مشاهده شده ($0/000$) کمتر از سطح معنی‌داری $0/05$ است و می‌توان گفت بین متغیر مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد.

و در نهایت آمار t و سطوح معنی‌داری نشان دادند که ابعاد هوش سازمانی یا حداقل یکی از ابعاد هوش سازمانی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی

جدول ۱ - خلاصه آمار توصیفی (هوش سازمانی) و آزمون آماری t تک نمونه‌ای

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار			
101	112.2970	28.61662	2.84746			
Test Value = 108						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
هوش سازمانی	1.509	100	.134	4.2970	-1.3522	9.9463

جدول ۲ - خلاصه آمار توصیفی (عملکرد) و آزمون آماری t تک نمونه‌ای

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار			
101	38.4851	8.89788	.88537			
Test Value = 60						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
عملکرد	-24.300	100	.000	-21.5149	-23.2714	-19.7583

جدول ۳ - خلاصه آمار توصیفی (تعهد سازمانی) و آزمون آماری t تک نمونه‌ای

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار			
101	65.9406	16.72891	1.66459			
Test Value = 72						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
تعهد سازمانی	-3.640	100	.000	-6.0594	-9.3619	-2.7569

جداول ۴ - خلاصه مدل، خلاصه تحلیل واریانس و خلاصه ضرایب رگرسیونی

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.370(a)	.137	.072	8.57032	1.556

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086.344	7	155.192	2.113	.050(a)
	Residual	6830.884	93	73.450		
	Total	7917.228	100			

Model		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.432	3.690		7.434	.000
	تغییرگرایی	-.425	.350	-.213	-1.217	.227
	مدیریت دانش	.512	.387	.220	1.322	.189
	سرنوشت مشترک	.246	.428	.129	.574	.567
	بینش راهبردی	.005	.332	.003	.015	.988
	ساختار سازمانی	.433	.338	.251	1.280	.204
	روحیه	-.381	.407	-.214	-.935	.352
	عملکرد سازمانی	.322	.357	.157	.902	.370

جداول ۵ - خلاصه مدل، خلاصه تحلیل واریانس و خلاصه ضرایب رگرسیونی

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712(a)	.507	.470	12.18236	1.711

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14183.513	7	2026.216	13.653	.000(a)
	Residual	13802.130	93	148.410		
	Total	27985.644	100			

Model		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.210	5.245		4.044	.000
	تغییرگرایی	.547	.497	.146	1.101	.274
	مدیریت دانش	-.754	.551	-.172	-1.369	.174
	سرنوشت مشترک	.386	.608	.108	.636	.527
	بینش راهبردی	1.278	.472	.334	2.706	.008
	ساختار سازمانی	.905	.481	.279	1.881	.063
	روحیه	-.260	.579	-.077	-.448	.655
	عملکرد سازمانی	.549	.507	.142	1.082	.282

Reference:

- 1- Shahriari Sh. The Effect of the components of intellectual capital on organizational performance in Saderat bank branches Tehran. MSc Thesis, Islamic Azad University, Tehran Science and Research branch, Public Administration; 2007.
- 2- Halal William E. Organizational intelligence: what is it, and how can manager use it?; 2006.
- 3- Scott K.S. 'An exploration of the meaning and consequences of workaholism. Human Relations , 2001; 50: 287-314.
- 4- Simic I. Organizational learning As a component of organizational intelligence, journal: information and marketing aspects of the economically, university of national and world Economy, sofia, Bulgaria,. [on line]. < <http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c>; 2005.
- 5- Albrecht k. "Organizational intelligence and knowledge management the Executive perspective"; 2003.
- 6- Liebowitz J. Building organizational intelligence knowledge Management primer. CRC press. Boca paton London New york Washington. D.C; 1999.
- 7- Stonehouse GH, PembertonD. 'Learning and knowledge management in the intelligent management in the intelligent organization. Participation & Empowerment': An International Journal, 1999; 7(5): 131-144.
- 8- Mac M, Michael D. Organizational intelligence , managing director , knowledge Based perelepment; 1998.
- 9- Albrecht K. the power of minds at work: organizational Intelligence in Action. New York: Amacam; 2002.
- 10- Matsuda T. Organizational intelligence:its significance as a process and as a product".proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology.Tokyo.Japan; 1992.
- 11- Hosseini, H. Measuring Organizational development with applied analytical approach, first edition, Tehran, publishing Baharye; 1980.
- 12- Abzari M. Satari Ghahfarokhi M. The relationship between Intelligence and organizational culture in Esfahan Mobarakeh Steel Company. Proceedings of the Eighth International Conference on Knowledge Management; 2007: 49-47.
- 13- Faqihi A, Jaafari P.' Amount of The Organizational intelligence in research and educational planning organization'. Journal of Research in Educational Sciences (Khorasgan) Isfahan 2009; 23: 66-45.
- 14- Jandaghi Gh, Zarei Matin H, Hamidzade A, Haji Karimi, F. The Relationship between leadership style and Organizational intelligence. Bimonthly management behavior and Progress, Shahed University; 2001: 50.

Predicting Performance and Organizational Commitment Based on the Dimensions and Components of Organizational Intelligence (Case Study: Nurses in Private Hospitals Alborz Province)

Sardari A¹, Moosavi MM², Bahrami H³

Abstract

Introduction: According to research conducted by many factors have an impact on the performance and commitment of organizations including organizational structure, organizational environment, policies and procedures, organizational culture, training and knowledge management in the organization, etc. Intelligence agencies that the organization makes decisions wisely using the maximum of their intellectual abilities and intelligent behavior and presence in the business environment of the show. And thereby improve their organization's performance and organizational commitment.

Methods: This research is based on correlation assumptions level of performance and commitment of nurses in private hospitals Alborz Province was conducted. A stratified sampling study population included 700 patients from community nurses in private hospitals, sample using a questionnaire containing 80 questions and 101 assigned to the face and content validity by using confirmatory factor analysis were examined is taken. Cronbach's alpha reliability coefficient questions via (0.91), respectively. For this purpose, 130 questionnaires were distributed and then collected 106 of these, 5 were deleted as a result of flawed.

Results: Based on the results of the study measured a total score of organizational intelligence in the study population, higher than average performance and organizational commitment has been below the national average. The dispersion observed in 7% of nurses and 47% of the variance in organizational commitment of nurses is explained by the dimensions of organizational intelligence.

Conclusion: As the results show higher than average of the sample group has organizational intelligence and organizational performance and organizational commitment is lower than average, it is suggested to preserve, protect, and promote the necessary measures be taken.

Keywords: performance, organizational commitment, organizational intelligence, nurses, Private hospitals.

1- Associate Professor, Department, Executive Management , Shahed University, Tehran, Iran

2- Phd Student of entrepreneurship, Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran, (Corresponding Author), moosavi_m57@yahoo.com

3- Phd Student of entrepreneurship, Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran