


The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Performance

Hamidreza Heidari^{1*} , Mohammad Karimi Yazd Abadi² 

1. MA Student in Industrial and Organizational Psychology, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran
2. Undergraduate of Business Administration, Department of Management, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

Citation: Heidari, H., & Karimi Yazd Abadi, M. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational intelligence and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(2), 359-372.

Abstract

Introduction

Organizational performance is one of the most basic variables considered by any organization, both public and private. It is very important for managers to know what factors affect the performance of an organization so that they can use appropriate measures to initiate them. Among the effective and explanatory factors of organizational performance are organizational intelligence and job satisfaction. Therefore, the present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational intelligence with organizational performance of employees in the industrial estates of Isfahan City.

Method

The present research method was descriptive-correlation based on structural equation modeling (SEM). The statistical population of the research included all the employees of the industrial towns of Isfahan city. The sample size was determined using the A-priori online calculator, 768 people were selected by random one-stage sampling method. In order to collect data, organizational intelligence (Albrecht, 2002), organizational performance (Hersey and Goldsmith, 1980) and Minnesota job satisfaction (Weiss et al., 1977) questionnaires were used. Data were analyzed using SPSS version 27 and SMART-PLS version 3 softwares.

* **Corresponding Author:** Hamidreza Heidari
Email: hr.heidari.94@khuisf.ac.ir



Results

The results showed that the direct path of organizational intelligence to job satisfaction was significant ($\beta=0.534$ and $t=19.233$). The direct path of organizational intelligence to organizational performance was significant ($\beta = 0.347$ and $t = 11.938$). The direct path of job satisfaction to organizational performance was significant ($\beta=0.500$ and $t=18.502$). Also, the indirect path of organizational intelligence to organizational performance with the mediating role of job satisfaction was significant ($\beta=0.267$ and $t=14.432$).

Discussion

The results showed that by increasing the level of organizational intelligence, the job satisfaction of the employees increases and it causes improvement of performance of organizations and companies.

Keywords: job satisfaction, organizational intelligence, organizational performance

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۹

پاییز و زمستان ۱۴۰۲، ۱۰(۲)، ۳۵۹-۳۷۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.44448.1366

نقش میانجی خشنودی شغلی در رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی

حمیدرضا حیدری^{۱*}، محمد کریمی یزدآبادی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

عملکرد سازمانی یکی از اساسی‌ترین متغیرهایی است که هر سازمان اعم از دولتی و خصوصی در نظر گرفته است. برای مدیران بسیار مهم است که بدانند چه عواملی بر عملکرد یک سازمان تأثیر می‌گذارد تا بتوانند از اقدامات مناسب برای شروع آن‌ها استفاده کنند. از جمله عوامل مؤثر و تبیین‌کننده عملکرد سازمانی، هوش سازمانی و خشنودی شغلی است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خشنودی شغلی در رابطه هوش سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان شهرک‌های صنعتی شهر اصفهان انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شهرک‌های صنعتی شهر اصفهان بود. حجم نمونه با استفاده از ماشین حساب آنلاین A-priori ۷۶۸ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری مرحله‌ای تصادفی انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۲)، عملکرد سازمانی (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰) و خشنودی شغلی مینه‌سوتا (ویس و همکاران، ۱۹۷۷) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و SMART-PLS نسخه ۳ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد مسیر مستقیم هوش سازمانی به خشنودی شغلی ($\beta=0/534$ و $t=19/233$) و مسیر مستقیم هوش سازمانی به عملکرد سازمانی ($\beta=0/347$ و $t=11/938$) و مسیر مستقیم خشنودی شغلی به عملکرد سازمانی ($\beta=0/500$ و $t=18/502$) معنی‌دار بودند. همچنین مسیر غیرمستقیم هوش سازمانی به عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خشنودی شغلی معنی‌دار بود ($\beta=0/267$ و $t=14/432$). با افزایش میزان هوش سازمانی، خشنودی شغلی افزایش پیدا کرده و باعث می‌شود تا عملکرد سازمان‌ها و شرکت‌ها افزایش یابد.

کلیدواژه‌گان: خشنودی شغلی، عملکرد سازمانی، هوش سازمانی

* نویسنده مسئول: حمیدرضا حیدری

رایانامه: hr.heidari.94@khuisf.ac.ir

مقدمه

عملکرد سازمانی (organizational performance) از اساسی‌ترین متغیرهای مدنظر هر سازمانی، اعم از دولتی و خصوصی است. برای مدیران بسیار مهم است که بدانند چه عواملی بر عملکرد یک سازمان تأثیر می‌گذارند تا بتوانند از اقدامات مناسب برای شروع آن‌ها استفاده کنند (Akpa et al., 2021). محققان حوزه سازمانی تعاریف متفاوتی در مورد عملکرد سازمانی دارند. (2014) Cascio عملکرد سازمانی را میزان دستیابی موفق به مأموریت کاری بیان کرد که از طریق نتیجه کار، دارایی‌های نامشهود، ارتباط با مشتری و خدمات باکیفیت مشخص می‌شوند. از طرفی عملکرد سازمانی به‌عنوان ظرفیت سازمان برای دستیابی به اهداف خود به‌طور مؤثر و کارآمد با استفاده از منابع انسانی و فیزیکی موجود تعریف می‌شود (Gomez-Mejia et al., 2014). این تعریف توجیهی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند که در هنگام ارزیابی عملکرد کارکنان به معیارهای عملکرد عینی هدایت شوند. از جمله عوامل مؤثر و تبیین‌کننده میزان عملکرد سازمانی، هوش سازمانی (organizational intelligence) است (Zeynabadi et al., 2014).

هوش سازمانی به‌عنوان توانایی سازمان برای ایجاد و استفاده از دانش برای انطباق استراتژیک با محیط بازار تعریف می‌شود (Porkiani & Hejinipoor, 2013). (Ahmad et al., 2019) بیان کردند هوش سازمانی، مدیریت و هماهنگی کارآمد اطلاعات و افکار به‌منظور برآوردن نیازهای مشتری و ظرفیت فکری سازمان برای حل مشکلات سازمانی با یکسان‌سازی ظرفیت‌های فنی و انسانی است. همچنین بیان می‌دارند که هوش سازمانی در توانایی سازمان برای افزایش نوآوری اطلاعات، دانش عمومی، کار مؤثر و ایجاد مزیت رقابتی با تبدیل اطلاعات به دانش، سازمان‌ها را برجسته می‌کند. امروزه با اطمینان می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند رقابت‌پذیری سازمان را افزایش دهد و ممکن است آن را از سایر سازمان‌ها متمایز کند (Rezaei et al., 2018). افزایش هوش سازمانی روحیه کارکنان را نیز بالا می‌برد. به این ترتیب کارکنانی که خود را توسعه می‌دهند و تلاش بیشتری برای انجام مسئولیت‌های خود نشان می‌دهند، کارهای مورد انتظار از آن‌ها را با استانداردهای مطلوب انجام می‌دهند (Altındağ & Öngel, 2021). (Habibzade et al., 2021) در پژوهشی نشان دادند که هوش سازمانی ۲۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

در همین راستا (Keykha & Abbaspour, 2019) نیز در پژوهش خود نشان دادند هوش سازمانی ۷۰ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند. این سهم از پیش‌بینی نشان‌دهنده لزوم توجه و اهمیت این سازه است. کارکنانی که از شغل خود راضی و از خشنودی شغلی (job satisfaction) بیش‌تری برخوردارند، مشارکت و کارایی بالایی خواهند داشت گرچه این رابطه را می‌توان به‌صورت چرخه‌ای در نظر گرفت که یکدیگر را تقویت می‌کنند (Khalaf et al., 2019). که این رابطه به بهبود عملکرد سازمان و بهره‌وری کارکنان منجر خواهد شد (Bellani et al., 2017; Subagja & Safrianto, 2020). خشنودی شغلی سازه‌ای برای سنجش احساسات مثبت یا منفی کارکنان از تجربه کاری است که منعکس‌کننده خودارزیابی یک کارمند از تناسب خود با شغل‌اش می‌باشد (Aziri, 2011). (Armstrong & Taylor, 2023) خشنودی شغلی را به‌عنوان نگرش و احساساتی که افراد نسبت به کار خود دارند تعریف کرده و بیان می‌دارد نگرش‌های مثبت و مطلوب نسبت به شغل نشان‌دهنده خشنودی شغلی است. یکی از مواردی که باید دغدغه اصلی شرکت‌ها و سازمان‌ها باشد، خشنودی شغلی کارکنان است. زیرا کارکنانی که در محل کار احساس راحتی نمی‌کنند، ارزشی برای کار خود قائل نمی‌شوند و نمی‌توانند تمام پتانسیل خود را توسعه دهند، بنابراین این کارکنان نمی‌توانند به‌طور مستقیم روی کار خود تمرکز کنند (Prami et al., 2022). (Hilton et al., 2023) در پژوهش خود نشان دادند که خشنودی شغلی تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد و بیان داشتند برای افزایش میزان عملکرد سازمانی باید خشنودی شغلی به میزان قابل توجهی افزایش یابد. همچنین (Zanabazar & Jigjiddorj, 2021)

در پژوهشی نشان دادند کارکنان دارای خشنودی شغلی بیش تر، نقش مؤثر و مثبت تری در افزایش عملکرد سازمانی دارند.

با توجه به آنچه بیان شد می توان گفت هر سازمانی برای حفظ، بقا و استمرار رشد خود نیازمند توجه ویژه به عملکرد سازمانی است تا بتواند در دنیای رقابت گونه کنونی جایگاه خود را حفظ و ارتقاء بخشد (Kharabsheh et al., 2017). از همین رو ضرورت و اهمیت بررسی تأثیر متغیرها و سازه هایی همچون هوش سازمانی و خشنودی شغلی که می توانند بر سازه عملکرد سازمانی اثرگذار باشند مشخص می گردد. همچنین (De Mello e Souza Wildermuth (2008) & Pauken نیز نشان دادند سازمان هایی که برنامه هایی بلندمدت در راستای ایجاد چشم انداز مشترک، هم راستایی و خوش بینی را که از مؤلفه های هوش سازمانی است دنبال می کنند عملکرد بهتری را به دست خواهند آورد. علاوه بر این برای دستیابی به عملکرد موفق در سازمانی ضروری است که با نیروی انسانی آن سازمان به خوبی برخورد شود و رضایت از شغل خود را ادراک کنند. یک کارمند دارای رضایت نه تنها سازنده است، بلکه دارایی بزرگی برای یک سازمان است. بر همین اساس جلب رضایت کارکنان پیش بینی کننده مطلوبی برای عملکرد سازمانی است که پرداختن به آن ضروری به نظر می رسد (Khalaf et al., 2019). بر همین اساس با مرور ادبیات مشخص گردید که تاکنون مطالعه ای به بررسی مدل ارائه شده در پژوهش حاضر انجام نگرفته است. علاوه بر این برای دستیابی به عملکرد موفق در سازمانی ضروری است که با نیروی انسانی آن سازمان به خوبی برخورد شود و رضایت از شغل خود را ادراک کنند. یک کارمند دارای رضایت نه تنها سازنده است بلکه دارایی بزرگی برای یک سازمان است. بر همین اساس جلب رضایت کارکنان جهت ارتقاء عملکرد سازمانی ضروری به نظر می رسد. لذا در همین راستا پژوهش حاضر به مطالعه رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی خشنودی شغلی کارکنان شهرک های صنعتی شهر اصفهان پرداخته است.

شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش حاضر را براساس بیان مسئله و پیشینه تحقیق نشان می دهد.

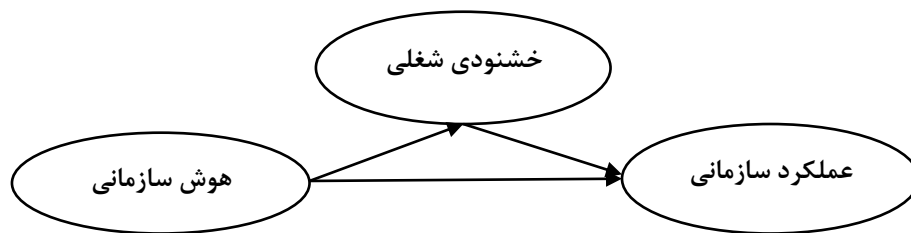


Figure 1. Research conceptual model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و بر مبنای الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شهرک های صنعتی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. حجم نمونه با استفاده از ماشین حساب آنلاین A-priori که با توجه به تعداد متغیرهای مشاهده شده و پنهان در مدل، اندازه اثر پیش بینی شده و احتمال مورد نظر و سطوح توان آماری به محاسبه حجم نمونه می پردازد (Soper, 2023). بر همین اساس حجم نمونه در سطح خطای آلفای ۰/۰۵ و توان آزمون ۰/۹۰ حداقل ۷۶۶ نفر تعیین شد. که با استفاده از روش نمونه گیری یک مرحله ای

تصادفی انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار و اشتغال به صورت تمام‌وقت بود. همچنین از جمله ملاک‌های خروج از پژوهش، علاوه بر ترک یا اخراج از کار در حین پژوهش، نداشتن حداقل یکی از شرایط پیش‌پردازش‌ها شامل (شرکت‌کنندگان بی‌تفاوت در پاسخ‌گویی، داده‌های پرت، داده‌های مفقود) بود. از بین ۸۰۵ پرسش‌نامه توزیع‌شده، ۷۶۸ پرسش‌نامه دارای ملاک‌های ورود به پژوهش بودند. تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط صداقت و امانت رعایت شد. تحلیل داده‌ها از الگویابی معادلات ساختاری و همبستگی پیرسون در نرم‌افزارهای SMART-PLS نسخه ۳ و SPSS نسخه ۲۷ انجام شد. مبنی بر این که روش تعیین حجم نمونه در این پژوهش براساس تعداد متغیرهای مشاهده‌شده و پنهان در مدل، اندازه اثر پیش‌بینی‌شده و احتمال موردنظر و سطوح توان آماری محاسبه شده است و از روش‌های سرانگشتی همچون فرمول کوکران و جدول کرجسی-مورگان استفاده نشده است (Lawrence Neuman, 2021؛ Bernard, 2013). می‌توان یافته‌های پژوهش حاضر را در سطح خطای آلفای ۰/۰۵ و توان آزمون ۹۰ درصد به جامعه تعمیم داد. از ۷۶۸ نفر نمونه مورد مطالعه، تعداد ۵۱۵ نفر (۶۷/۰۵ درصد) را مردان و تعداد ۲۵۳ نفر (۳۲/۹۵ درصد) را زنان تشکیل دادند. همچنین ۴۵۲ نفر (۵۸/۸۵ درصد) افراد متأهل و ۳۱۶ نفر (۴۱/۱۵ درصد) مجرد بودند. درصد بیشتری در دامنه سنی ۲۸ تا ۳۷ (۳۴/۵۰ درصد) قرار داشتند. از طرفی ۳۵۷ نفر (۴۶/۴۸ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۱۶۳ نفر (۲۱/۲۲ درصد) فوق‌دیپلم، ۱۳۹ نفر (۱۸/۰۹ درصد) لیسانس، ۷۲ نفر (۹/۳۷ درصد) فوق‌لیسانس و ۳۷ نفر (۴/۸۱ درصد) دکترا بودند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه هوش سازمانی (Organizational Intelligence Questionnaire): توسط Albrecht در سال ۲۰۰۲ طراحی شد. هدف این پرسش‌نامه اندازه‌گیری میزان هوش سازمانی در افراد بود. این پرسش‌نامه دارای ۴۹ گویه و هفت مؤلفه شامل: چشم‌انداز استراتژیک (سؤالات ۱ تا ۷)، هم‌راستایی و همخوانی (سؤالات ۲۹ تا ۳۵)، فشار عملکرد (سؤالات ۴۳ تا ۴۹)، سرنوشت مشترک (سؤالات ۸ تا ۱۴)، توسعه دانش (سؤالات ۳۶ تا ۴۲)، تمایل به تغییر (سؤالات ۱۵ تا ۲۱) و تعهد و خوش‌بینی (سؤالات ۲۲ تا ۲۸) است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است که برای کاملاً موافقم نمره ۵ و برای کاملاً مخالفم نمره ۱ در نظر گرفته شده است. حداقل و حداکثر نمره این پرسش‌نامه ۴۹ و ۲۴۵ است. نمره بین ۴۹ تا ۷۹ نشان‌دهنده میزان هوش سازمانی در حد پایین، نمره بین ۸۰ تا ۱۴۰ نشان‌دهنده میزان هوش سازمانی در حد متوسط و نمره بالای ۱۴۰ نشان‌دهنده هوش سازمانی در حد بالا است. در پژوهش (Keykha & Abbaspour, 2019) روایی ابزار از روش روایی همگرا مورد بررسی قرار گرفت. اندازه همبستگی محاسبه‌شده برای مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک ۰/۷۲، سرنوشت مشترک ۰/۵۲، تمایل به تغییر ۰/۷، تعهد و خوش‌بینی ۰/۷۴، هم‌راستایی و همخوانی ۰/۷۲، توسعه دانش ۰/۷۴، فشار عملکرد ۰/۷۱، برآورد شد که نشان‌دهنده روایی مطلوب پرسش‌نامه است. در پژوهش آن‌ها پایایی ابزار به روش ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک ۰/۹۱، سرنوشت مشترک ۰/۸۵، تمایل به تغییر ۰/۸۹، تعهد و خوش‌بینی ۰/۹۱، هم‌راستایی و همخوانی ۰/۸۹، توسعه دانش ۰/۸۸ و فشار عملکرد ۰/۸۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مطلوب این ابزار بود. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه به روش ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک ۰/۸۶، سرنوشت مشترک ۰/۸۹، تمایل به تغییر ۰/۸۵، تعهد و خوش‌بینی ۰/۸۵، هم‌راستایی و همخوانی ۰/۸۴، توسعه دانش ۰/۸۹، فشار عملکرد ۰/۸۶ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۵ محاسبه شد.

پرسش‌نامه عملکرد سازمانی (Organizational Performance Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Hersey & Goldsmith در سال ۱۹۸۰ طراحی شد. این پرسش‌نامه دارای ۴۲ گویه و هفت مؤلفه شامل: توانایی

(سؤالات ۱-۲-۳-۳۰)، وضوح (سؤالات ۴-۵-۶-۷-۸-۳۸-۳۹)، کمک (۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵)، مشوق (۱۶-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۵)، ارزیابی (۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷)، اعتبار (۱۷-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹) و محیط (۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲) است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای که گزینه (خیلی کم نمره ۱ و گزینه خیلی زیاد نمره ۵) را به خود اختصاص می‌دهند. حد پایین نمره در این ابزار ۴۲، حد متوسط ۱۲۶ و حد بالا ۲۱۰ بود. در صورتی که نمره آزمودنی بین ۴۲ تا ۸۴ باشد نشان‌دهنده میزان عملکرد سازمانی در حد ضعیف، نمره بین ۸۵ تا ۱۲۶ نشان‌دهنده میزان عملکرد سازمانی متوسط و نمره بالای ۱۲۷ نشان‌دهنده میزان عملکرد سازمانی قوی است. در پژوهش (Keykha & Abbaspour (2019) روایی ابزار از روش روایی همگرا مورد بررسی قرار گرفت. اندازه همبستگی محاسبه‌شده برای مؤلفه توانایی ۰/۶۴، وضوح ۰/۵۱، کمک ۰/۵۱، مشوق ۰/۵۹، ارزیابی ۰/۵۸، اعتبار ۰/۶، محیط ۰/۴۳ بود. در پژوهش آن‌ها نیز پایایی ابزار به روش ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه توانایی ۰/۶۸، وضوح ۰/۷۵، کمک ۰/۸۲، مشوق ۰/۷۹، ارزیابی ۰/۸۵، اعتبار ۰/۸۲ و محیط ۰/۷۲ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه به روش ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه توانایی ۰/۷۱، وضوح ۰/۷۳، کمک ۰/۷۴، مشوق ۰/۷۸، ارزیابی ۰/۸۷، اعتبار ۰/۸۶، محیط ۰/۷۹ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ برآورد گردید.

پرسش‌نامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا (Job Satisfaction Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Weiss et al. (1977) به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت افراد از شغل خود طراحی شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۹ گویه و شش مؤلفه شامل: نظام پرداخت (سؤالات ۱ تا ۳)، نوع شغل (سؤالات ۴ تا ۷)، فرصت‌های پیشرفت (سؤالات ۸ تا ۱۰)، جو سازمانی (۱۱ و ۱۲)، سبک رهبری (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (سؤالات ۱۷ تا ۱۹) است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای که گزینه (خیلی کم نمره ۱ و گزینه خیلی زیاد نمره ۵) را به خود اختصاص می‌دهند. حد پایین نمره در این ابزار ۱۹ و حد بالای آن ۹۵ است. نمره بین ۱۹ تا ۳۸ نشان‌دهنده خشنودی شغلی ضعیف، نمره بین ۳۸ تا ۵۷ نشان‌دهنده میزان خشنودی شغلی متوسط و نمره بالای ۵۷ نشان‌دهنده میزان خشنودی شغلی قوی می‌باشد. در پژوهش (Osanloo Bakhtiyari et al. (2021) روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در پایایی این ابزار برحسب ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۷ برآورد گردید. پایایی پرسش‌نامه به روش ضریب آلفا کرونباخ برای نظام پرداخت ۰/۸۲، نوع شغل ۰/۷۹، فرصت‌های پیشرفت ۰/۸۵، جو سازمانی ۰/۸۹، سبک رهبری ۰/۸۷، شرایط فیزیکی ۰/۸۳ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۳ برآورد گردید.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل معرفی خود به شرکت‌کنندگان و توضیحی کوتاه در مورد هدف پژوهش، نحوه همکاری، هدف از تکمیل پرسش‌نامه، کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان جهت تکمیل پرسش‌نامه، اطمینان دادن به شرکت‌کنندگان در ارتباط با حفظ حریم خصوصی، محرمانه ماندن اطلاعات و همچنین اطمینان خاطر دادن به مشارکت‌کنندگان در خصوص رعایت اصل گمنامی در پیاده کردن تحلیل، گزارش و نشر اطلاعات به صورت کامل رعایت شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر نخست داده‌ها به صورت توصیفی مورد بررسی قرار گرفتند. میانگین، انحراف معیار، چولگی-کشدگی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شد.

Table 1. Mean, standard deviation, skewness, kurtosis and matrix of correlation coefficients between research variables

Variables	Job Satisfaction	Organizational Intelligence	Organizational Performance
Job satisfaction	1		
Organizational intelligence	0.520**	1	
Organizational performance	0.651**	0.600**	1
Mean	58.15	166.58	121.66
Standard deviation	4.19	5.92	5.45
Skewness	-0.238	-0.358	-0.593
Kurtosis	-0.026	-0.485	-0.321

**P<0.01

براساس نتایج جدول ۱، بین متغیرهای خشنودی شغلی، هوش سازمانی و عملکرد سازمانی در کارکنان شهرک‌های صنعتی اصفهان در سطح کمتر از ۰/۰۱ همبستگی معنی‌دار وجود داشت. پیش از ورود به تحلیل داده‌ها جهت اطمینان از این‌که داده‌ها مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورده می‌کنند، چند مفروضه اساسی معادلات ساختاری شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها و فاصله‌ای بودن مقیاس‌ها مورد بررسی قرار گرفت. بر همین اساس با توجه به جدول ۱، شاخص‌های چولگی و کشیدگی (Marko & Erik, 2019) برای متغیرها بین +۳ و -۳ (Hair et al., 2019) قرار داشتند. در راستای برآورد فرض فاصله‌ای بودن مقیاس‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر، مقادیر بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و واگرا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول ۲، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و جدول ۳، به بررسی روایی واگرا از آزمون فورنل-لارکر (Fornell-Larcker) در کلیه متغیرها پرداخته شده است. همچنین مقادیر بارهای عاملی در شکل ۱ ارائه شده است.

Table 2. Reliability and Validity of the research model

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Job Satisfaction	0.836	0.879	0.549
Organizational Intelligence	0.858	0.895	0.557
Organizational Performance	0.885	0.911	0.597

با توجه به جدول ۲، آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۸، همچنین پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ بود.

Table 3. Matrix of divergent validity assessment by Fornell-Larker method

Variables	Job satisfaction	Organizational intelligence	Organizational performance
Job satisfaction	0.741		
Organizational intelligence	0.534	0.746	
Organizational performance	0.685	0.613	0.773

با توجه به جدول ۳، جذر میانگین واریانس استخراجی هر متغیر باید بیش‌تر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای مکنون مدل باشد (Hair et al., 2014). بر همین اساس روایی واگرا سازه‌های مدل از نظر معیار

فورنل-لارکر قابل قبول بوده که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. در شکل ۱ مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد ارائه شده است.

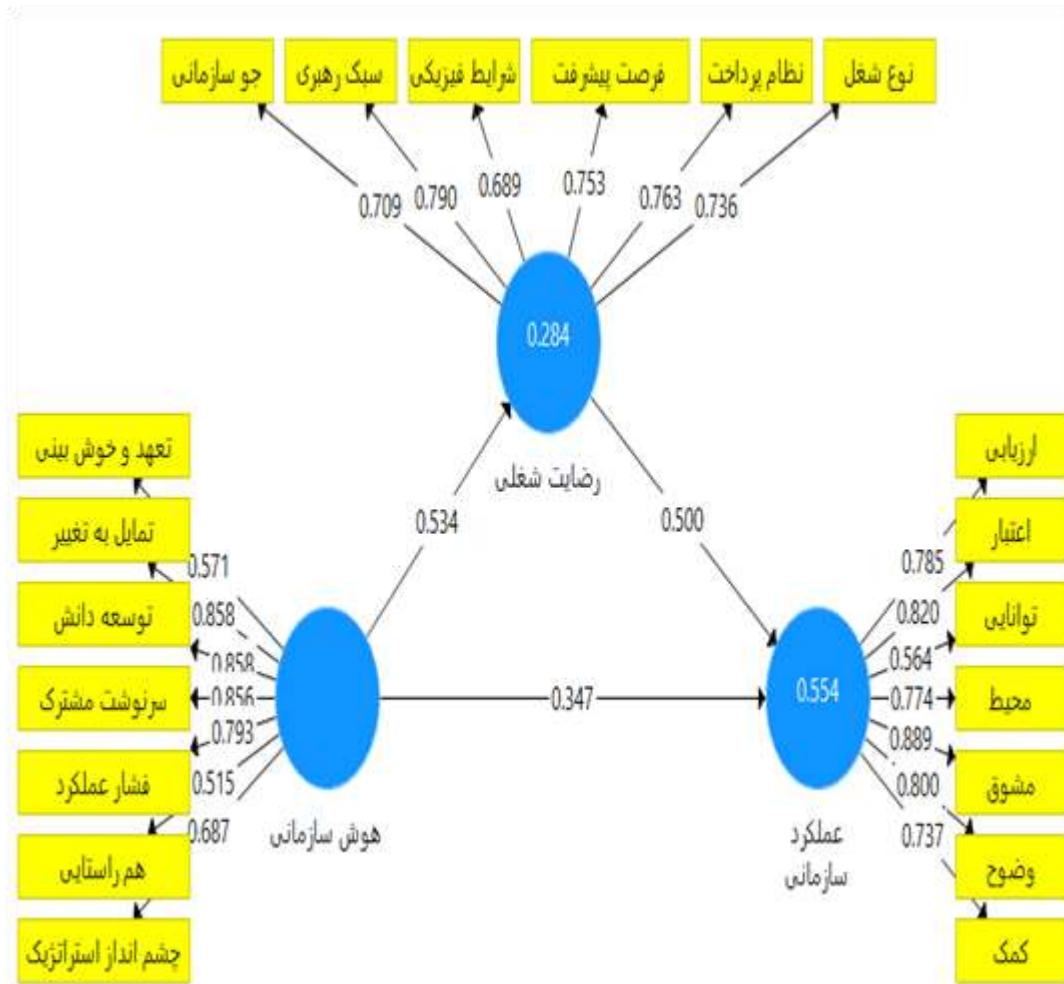


Figure 2. The research model with standard coefficients

شکل ۲ بیانگر ضریب استاندارد (R-Square) و رابطه پیشنهادی بین هوش سازمانی با عملکرد سازمانی و میانجی‌گری خشنودی شغلی است. با توجه به نتایج به‌دست آمده تمامی مسیرهای موجود بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار هستند ($t > 2/58$). همچنین ضرایب بارهای عاملی در مدل ارائه‌شده بالاتر از ۰/۵ برآورد گردید (Hulland, 1999).

Table 4. Direct and indirect path coefficients of the research model

Path	R ²	T-value	P-value	Result
Organizational intelligence → Job satisfaction	0.534	19.233	0.001	valid
Organizational intelligence → Organizational performance	0.347	11.938	0.001	valid
Job satisfaction → Organizational performance	0.500	18.502	0.001	valid
Organizational intelligence → Job satisfaction → Organizational performance	0.267	14.432	0.001	valid

با توجه به نتایج جدول ۴، تمامی ضرایب مستقیم و غیرمستقیم هوش سازمانی با عملکرد سازمانی و میانجی‌گری خشنودی شغلی ($\beta=0/267$ و $t=14/432$) در مدل پژوهش تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به رشد روزافزون سازمان‌ها و شرکت‌ها و به‌وجود آمدن فضای رقابتی، لزوم توجه به کارکنان به‌عنوان ارکان اصلی بیش از پیش روشن می‌گردد. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خشنودی شغلی در رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد سازمانی انجام شد. با توجه به جدول ۴ نتایج این پژوهش نشان داد که مسیر مستقیم هوش سازمانی به خشنودی شغلی معنادار بود ($P<0/01$). که این یافته‌ها با نتایج پژوهش (Tavakoli et al. (2015) مبنی بر تأثیر هوش سازمانی بر خشنودی شغلی همسو بود. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت هوش سازمانی سازه‌ای است که اثرات زیادی بر کیفیت تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌ها و شرکت‌ها دارد زیرا به‌عنوان داشتن دانش ژرف درخصوص عامل‌هایی چون مشتریان، محیط بازرگانی و فرآیندهای سازمان تعریف می‌شود. این قابلیت باعث می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند تغییرات مثبت و منفی خود را به‌درستی شناسایی کرده و در جهت بهره‌وری بیش‌تر گام بردارند در همین راستا از جمله عامل‌هایی که هوش سازمانی درصدد افزایش آن است تا به‌واسطه‌اش افزایش میزان بهره‌وری و بازدهی سازمان‌ها و شرکت‌ها را به‌همراه خود داشته باشد، خشنودی شغلی کارکنان است. خشنودی شغلی کارکنان بازدهی و بهره‌وری افراد در سازمان‌ها و شرکت‌ها را افزایش می‌دهد. فردی که احساس رضایت بیش‌تری از شغل خود دارد از سلامت روانی و جسمی بیش‌تری برخوردار خواهد بود و در تلاش برای ارتقای مهارت‌های شغلی گام خواهد برداشت. از همین‌رو هوش سازمانی که یک ابزار در خدمت سازمان است باعث می‌شود تا تصمیم‌های بهینه‌تری در سازمان اتخاذ گردد و افزایش خشنودی شغلی را با خود همراه داشته باشد.

دیگر یافته این پژوهش با توجه به جدول ۴ نشان داد که مسیر مستقیم هوش سازمانی به عملکرد سازمانی معنی‌دار است ($P<0/01$). که این یافته با نتایج مطالعات (Habibzade et al. (2021؛ Keykha & Abbaspour (2019) مبتنی بر تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی همسو بود. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت هوش سازمانی نقش مؤثری در تبیین و شناسایی نقاط قوت و ضعف در شرکت‌ها و سازمان‌ها دارد و باعث می‌شود تا با تمرکز بر نقاط قوت خود استحکام خود را بیش از پیش کرده و با فراهم کردن شرایط و با بهره‌گیری از مدیریت صحیح نقاط ضعف را به نقاط قوت تبدیل کنند. این موضوع اسباب بهبود و بهره‌وری سازمان را فراهم کرده و چالش‌های حاکم بر سازمان‌ها را به حداقل می‌رساند و موجب افزایش عملکرد سازمان می‌شود.

بر همین اساس دیگر یافته پژوهش نشان داد که مسیر مستقیم خشنودی شغلی به عملکرد سازمانی معنی‌دار است ($P<0/01$). که این یافته با نتایج پژوهش‌های (Hilton et al. (2023؛ Gholami (2020) و Varma (2017) مبنی بر تأثیر خشنودی شغلی بر عملکرد سازمانی همسو بود. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت خشنودی شغلی از عامل‌های مؤثر بر موفقیت شغلی محسوب می‌شود و زمینه ادراک رضایت فردی و افزایش کارکردهای فرد را موجب می‌شود. خشنودی شغلی به معنای میزان علاقه‌مندی، شور، اشتیاق و احساس خرسندی و رضایت از انجام یک فعالیت است که این میزان هرچه بالاتر باشد فرد میزان دل‌بستگی بیش‌تری را نسبت به شغل خود ادراک می‌کند. این موضوع باعث می‌شود تا فرد درصدد تلاش جهت ارتقای دانش، خلاقیت و تجربه در محیط سازمان و شرکت برآید و به‌واسطه این تلاش عملکرد سازمان را ارتقاء دهد. از این‌رو متغیر خشنودی شغلی از جمله عواملی است که در افزایش عملکرد سازمان‌ها و شرکت‌ها نقش مؤثری ایفاء می‌کند.

با توجه به نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مسیر غیرمستقیم هوش سازمانی به عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خشنودی شغلی معنی‌دار بود ($P < 0/01$). که این یافته با نتایج مطالعات (Al-dalahmeh et al. (2018) و Silitonga et al. (2017) مبنی بر وجود رابطه بین هوش سازمانی با خشنودی شغلی و عملکرد سازمانی همسو بود. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت زمانی که هوش سازمانی در سازمان‌ها و شرکت‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد، کارکنان احساس داشتن سرنوشت مشترک، خوش‌بینی، هم‌راستا بودن و استراتژی مشترک که از مؤلفه‌های هوش سازمانی هستند را در سازمان تجربه می‌کنند و خود را جدای از سازمان تصور نمی‌کنند (Da Anunciação & Peñalver, 2019). این تصور کمک می‌کند تا فرد اهمیت بیشتری برای شغل خود قائل شده و بتواند احساس رضایت و پیشرفت در سازمان را تجربه کند. تجربه این احساس خوشایند که "من در سرنوشت سازمان خود تأثیر دارم" می‌تواند موجب شود تا افراد احساس رضایت بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشند و به میزان چشم‌گیری خشنودی شغلی کارکنان در سازمان افزایش یابد. وقتی که میزان خشنودی شغلی در کارکنان افزایش یابد انگیزه آن‌ها برای امتداد و ارتقای جایگاه شغلی خود به واسطه ایده‌های خلاقانه، مشارکت بیشتر در امور سازمان افزایش پیدا می‌کند و باعث افزایش عملکرد سازمان خواهد شد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر روش جمع‌آوری اطلاعات مبتنی بر پرسش‌نامه بود. در این روش اساس جمع‌آوری اطلاعات، خودگزارش‌دهی افراد است که میزان دقت، تمرکز و صداقت آن‌ها می‌تواند بر درستی داده‌ها اثرگذار باشد. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش‌های مصاحبه و مشاهده نیز جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند تا از تمامی کارکنان و مدیران شاغل در شهرک‌های صنعتی شهر اصفهان که نهایت همکاری و مساعدت را در انجام پژوهش حاضر داشتند، قدردانی و تشکر به عمل آورند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmad, B. S., Sadq, Z. M., Othman, B., & Saeed, V. (2019). The impact of the quality of work life on organizational intelligence. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 931-946. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V23I2/PR190341>
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361-372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Al-dalahmeh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17-43. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Altındağ, Ö., & Öngel, V. (2021). Information management, organizational intelligence, and innovation performance triangle: Empirical research on Turkish IT firms. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211052550. <https://doi.org/10.1177/21582440211052550>

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A guide to the theory and practice of people management*. London: Kogan Page Publishers. <https://www.koganpage.com>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86. <https://www.researchgate.net/publication/>
- Bellani, E., Ramadhani, S. R., & Tamar, M. (2017). *Job satisfaction as predictor of employee engagement*. 8th International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (ICAAIP 2017), <https://doi.org/10.2991/icaaip-17.2018.4>
- Bernard, H. R. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. United Kingdom: Sage. <https://books.google.com/books/about/>
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. *Human Resource Development International*, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.886443>
- Da Anunciação, P. F., & Peñalver, A. J. B. (2019). *Organizational intelligence: A conceptual proposal for value creation to economic organizations*. In Handbook of research on expanding business opportunities with information systems and analytics. English: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6225-2.ch012>
- De Mello e Souza Wildermuth, C., & Pauken, P. D. (2008). A perfect match: Decoding employee engagement—Part I: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(3), 122-128. <https://doi.org/10.1108/00197850810868603>
- Gholami, E. (2020). The effect of job satisfaction on organizational performance. *Journal of Advertising and Sales Management*, 1(1), 178-200. [Dor:20.1001.1.27170837.1399.1.1.6.5](https://doi.org/10.27170837.1399.1.1.6.5)
- Gomez-Mejia, L. R., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (2014). *Compensation and organizational performance: Theory, research, and practice*. United Kingdom: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315705477>
- Habibzade, S., Mohajeran, B., Ghaleei, A., & Hasani, M. (2021). Structural analysis of the mediating role of organizational commitment in the relationship between organizational agility and organizational intelligence with organizational performance (Case study: Northwest University Jihad Units). *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 3(3), 332-344. <https://doi.org/10.52547/ieepj.3.3.332>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) an emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: The mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 46(1), 1-19. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152>
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)

- Keykha, A., & Abbaspour, A. (2019). The relationship between organizational intelligence and organizational performance with the mediation of creativity (Case study: University of Tehran). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 8(4), 1-32. https://journal.bpj.ir/article_665730.html?lang=en
- Khalaf, R. K. A., Hmoud, H. Y., & Obeidat, B. (2019). Reviewing the mediating role of job satisfaction on the effect of employee engagement on organizational performance. *Journal of Social Sciences (Coes&RJ-Jss)*, 8(1), 7-23. <https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.1.7.23>
- Kharabsheh, R., Ensour, W., & Bogolybov, P. (2017). Learning orientation, market orientation and organizational performance: The mediating effect of absorptive capacity. *Business and Economic Research*, 7(1), 114-127. <https://doi.org/10.5296/ber.v7i1.10294>
- Lawrence Neuman, W. (2021). Social research methods: qualitative and quantitative approaches. *Teaching Sociology*, 30(3), 1-12. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Marko, S., & Erik, M. (2019). *A concise guide to market research*. Berlin: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-56707-4>
- Osanloo Bakhtiyari, S., Radfar, M., & Shiri, T. (2021). Job satisfaction indicators of Tehran municipal employees according to demographic characteristics. *Urban Economics and Planning*, 2(4), 265-276. <https://doi.org/10.22034/UE.2022.02.04.02>
- Porkiani, M., & Hejinipoor, M. (2013). Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility in supreme audit court. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 2(3), 1052-1060. <https://european-science.com/eojnss/search/results>
- Prami, A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT cendana indopearls Buleleng Bali. *Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47-61. <https://doi.org/10.56915/miw.v5i2.127>
- Rezaei, F., Ramazannezhad, N., Shiadeh, A., & Sabz, F. (2018). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational intelligence among nurses working in Ayatollah Rouhani hospital in Babol in 2017. *Middle East Journal Of Family Medicine*, 7(10), 221. <https://doi.org/10.5742/MEWFM.2018.93332>
- Sillitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*, 14(8), 75-90. <https://www.researchgate.net/>
- Soper, D. S. (2023). *A-priori sample size calculator for structural equation models [Software]*. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Journal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 118-128. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.428>
- Tavakoli, G., Shahamat, N., & Ojinejad, A. (2015). The relationship between organizational intelligence and self-efficacy and job satisfaction of high school teachers in Jiroft. *A New Approach in Educational Management*, 21(6), 213-228. [Dor:20.1001.1.20086369.1394.6.21.11.5](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1394.6.21.11.5)
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 1-11. <https://indianresearchjournals.com>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). The mediating effect of employee loyalty on the relationship

between job satisfaction and organizational performance. *Journal Ilmiah Peuradeun*, 9(2), 467-482. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v9i2.530>

Zeynabadi, H. R., Sabzeparvar, M., Lotfi, M., & Sadat, Z. (2014). Evaluation of the role of organizational intelligence in organizational performance using a seven dimensional model of Albrecht. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(7), 49-54. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:110414266>