

## بررسی رابطه تناسب شغل-شاغل و رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

کد مقاله: ۱۷۴۷۹

سعید صیادی<sup>۱\*</sup>، عالیه پورمحمدی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه تناسب شغل- شاغل و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان در اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان کرمان پرداخته است. نوع تحقیق توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری استان کرمان به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد، که ۹۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه بوده که پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد بین تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و بین تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد همچنین رابطه بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: تناسب شغل- شاغل، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، (نویسنده مسئول) [apm4870@gmail.com](mailto:apm4870@gmail.com)

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان

## ۱- مقدمه

عدم توجه به مسأله رضایت شغلی، در بلند مدت نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می شود. در کشورهای پیشرفته مدیریت ها با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه توجه به کرامت انسان هاست بلکه در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد و آنها هزینه های گسترده ای را به منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود پرداخت می کنند. پرداخت چنین هزینه هایی توسط کشورهای مذکور نشان می دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است که متأسفانه در کشور ما چندان به صورت عملی مورد توجه قرار نمی گیرد (دلیلی، ۱۳۹۶). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند، اما آن چه رضایت شغلی را شکل می دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (لو، ۲۰۰۷). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. اغلب گفته می شود که کارمند خوشحال یک کارمند کارا است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. اهمیت رضایت شغلی از آن جا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیسواد خود را در محیط کاری می گذرانند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود (مقیمی، ۱۳۹۰).

حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. سازمان ها به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، نیروی انسانی خود را با توجه به اهدافی که در پیش دارند، انتخاب می کنند. نیروی انسانی نیز برای به انجام رساندن فعالیت های خاصی که سازمان بر عهده آنها گذاشته است، خود را ملزم به رعایت وظایف سازمانی می داند. عملکرد شغلی عبارتست آنچه که فرد انجام می دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت ها است که در ارتباط با سازمان می باشد و می توان آنها را در اصطلاحات تخصصی هر فرد اندازه گیری کرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی را می توان مجموعه ی رفتارهایی دانست که افراد در ارتباط با شغلشان از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد یا بازده ای است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می شود. عملکرد شغلی نیز مانند هر خصلت و ویژگی انسانی دیگر تحت تأثیر شرایط فردی یا محیطی قرار می گیرد که این شرایط می تواند بر نحوه ی عملکرد فرد در سازمان مربوطه تأثیر گذار باشد (به نقل از حیاوی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۰). کار عنصر مهم و البته سازنده جوامع و سازمان ها است. برای اینکه کار با از خودبیگانگی همراه نباشد، باید از نظر فنی، فیزیولوژیک و روانشناسی مساعد باشد. باید اوضاع اقتصادی و اجتماعی که کار در آن انجام می شود به گونه ای باشد که کارگر احساس کند کارش منصفانه و به تناسب مهارت و کوشش اوست و دستمزد وی نیز متناسب با دستمزد سایر گروه های کاری پرداخت می شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). از آن جایی که انجام کار در قالب شغل شکل می گیرد، لازم است ویژگی های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل سنجیده و ملحوظ گردد. باید شغل و مراحل انجام آن را به خوبی شناخته و به تجزیه و تحلیل شغل توجه نموده، در گام بعدی شغل را طراحی کرده و افراد متناسب با هر شغل را در پست و شغل لازم به کار گمارد (صادقی، ۱۳۹۵). تناسب شغل با شاغل در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می شود. این تناسب از لحظه ای آغاز می شود که نخست فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا میزند. دوم، سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می شود. ممکن است که در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر در حد محدودی برقرار شود، ولی بتدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می دهد و سازمان نیز دوره عمر خود را پشت سر می گذارد، انتظار میرود این تناسب بیش تر شود. اگر شغل به گونه ای طراحی شود که با ویژگی های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می شود و در این صورت بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد و موجبات رضایت شغلی کارمند را فراهم آورده و عملکرد شغلی آن را بهبود می بخشد (کاظمی حقیقی، ۱۳۹۳). بنابراین با توجه به موارد فوق تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوال هست که آیا بین تناسب شغل - شاغل و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان در اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری استان کرمان رابطه وجود دارد؟

## ۲- ادبیات تحقیق

## ۲-۱- مفهوم تناسب شغل - شاغل

تناسب شغل-شاغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت های مختلف ناشی از رعایت این اصل می باشد. بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان ها رخ می دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل برمی گردد. در تعاریف برخی شخصیت را امری ذاتی یا ژنتیکی و عده ای را اکتسابی دانسته اند. گروهی نیز عقیده

دارند که شخصیت با تلفیقی از این دو عامل شکل می‌گیرد نباید فراموش کرد که شخصیت یک مفهوم مطلق نیست و همواره در معرض دگرگونی و تغییر است. به عقیده جان دولارد تغییر فرهنگ، فشارهای اجتماعی، بیماری‌های روانی، حوادث و اتفاقات گذشته به خصوص در دوران کودکی از عوامل مؤثر در تغییر شخصیت اند هر تیپ (شخصیت) محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. از دید جامعه‌شناسان انسان گستره‌ای است از جامعه و دنیای اطراف که در وجود او درونی شده و به صورتی که آن را شخصیت می‌نامند، متجلی می‌شود (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۹). تناسب شغلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود؛ این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که نخست فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا می‌زند؛ دوم سازمان برای کارمندیابی، استخدام و انتخاب انتصاب آماده می‌شود. ممکن است، با توجه به نیاز سازمان و همچنین نیاز داوطلبان کار در آغاز استخدام تناسب مورد نظر به صورت محدودی برقرار شود ولی انتظار می‌رود به تدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد و سازمان نیز دوره عمر خود را پشت سر می‌گذارد اگر این تناسب بیشتر شود شغل به گونه‌ای طراحی شود که با ویژگی‌های خود موجب ایجاد انگیزه، فردی متناسب باشد و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (امامی و همکاران، ۱۳۸۹).

## ۲-۲- مفهوم رضایت شغلی

رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند. در واقع، رضایت را می‌توان میزان مناسب و اندازه بودن نقش سازمانی به شخصیت فرد دانست. رضایت زمانی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخصی توافقی و هم‌خوانی داشته باشند. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ رضایت طرفین به وجود خواهد آورد؛ رضایت تابع توافق و تعادل میان انتظارات و شرایط سازمان و پیش‌آمدگی‌ها و نیازهای شخصیتی فرد است. در حالتی که این دو تعادل و تطابق داشته باشند، رفتار به طور همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود؛ یعنی اثربخشی، کارایی و رضایت، توأمأ حاصل خواهند شد (علاقه بند، ۱۳۹۶). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. خشنودی شغلی پیامدهای رفتاری و سازمانی بسیاری دارد. میزان خشنودی شغلی با عملکرد شغلی، سلامت جسمانی و روانشناختی، فرسودگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، غیبت و ترک شغل مرتبط است. در بیشتر موارد خشنودی شغلی به عنوان یک مفهوم عام و کلی در نظر گرفته می‌شود حال آنکه برای پی بردن به ماهیت حقیقی آن باید عوامل تشکیل دهنده و اجزای آن مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد (شه‌بازی و همکاران، ۱۳۸۷). مدیران دست کم باید به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند. اما افراد راضی کمتر در کار غیبت می‌کنند و کارشان را منظم و دقیق انجام می‌دهند. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. افراد ناراضی مستعد انواع بیماری‌ها از سردرد تا بیماری‌های قلبی هستند. رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. کارمند راضی، شادابی را از سازمان به خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین می‌توان با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدر پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد، از این پدیده دفاع کرد (کلهر، ۱۳۹۵).

## ۲-۳- مفهوم عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند یکی از متغیرهایی که با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد، ابتکار شخصی است. ابتکار شخصی شکل خود مرجعی تلاش است، به همین دلیل فردی که در ابتکار شخصی در سطح بالایی است، برتری را بر پایه پیشرفت شخصی و پایداری با وجود دشواری‌ها و ناکامی‌ها، تعریف می‌کند. افراد دارای ابتکار شخصی بالا تمایل به انجام وظایفی دارند که مهارت‌ها و توانایی‌های آنان را به چالش بکشد. این افراد در رقابت با خویش‌اند و همواره به دنبال، آن هستند که بهترین باشند (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰).

### ۳- فرضیه های تحقیق

- بین تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین تناسب شغل-شاغل با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

### ۴- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها، پژوهشی توصیفی پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و با توجه به سنجش رابطه بین متغیرها از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. از نظر قلمرو مکانی، تحقیق در اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری استان کرمان انجام شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری استان کرمان می باشد که تعداد آن ۱۲۰ و حداقل حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۲ بوده است. در این تحقیق از شیوه نمونه گیری تصادفی استفاده شد. روش بکار گرفته شده برای جمع آوری اطلاعات در انجام این تحقیق، ترکیبی از روش کتابخانه ای و میدانی می باشد. ابزار سنجش پرسشنامه است که روایی آن طبق نظر اساتید و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۵ مورد تایید قرار گرفت. برای توصیف داده ها و مشاهدات از روش های آمار توصیفی مانند: جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی استفاده شده است. همچنین جهت بررسی فرضیه های تحقیق از روش همبستگی پیرسون و با نرم افزار Spss انجام شده است.

### ۵- نتایج

از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، ۳۳ درصد زن و ۶۷ درصد مرد هستند همچنین از لحاظ سن، ۹ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۵۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۷ درصد ۴۱ سال بیشتر سن دارند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۱۰ درصد زیردیپلم و دیپلم، ۱۷ درصد فوق دیپلم، ۶۳ درصد لیسانس، ۱۰ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند. فرضیه یک، به رابطه بین تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی اشاره دارد. مطابق جدول شماره ۱ مقدار ضریب همبستگی رابطه میان تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی ۰/۶۶۶ است، در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ فرضیه اول این تحقیق تایید می شود که نشان دهنده این است که بین تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی رابطه وجود دارد، به این مفهوم که تغییرات در تناسب شغل- شاغل موجب تغییرات در رضایت شغلی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، بدین معنی که افزایش تناسب شغل- شاغل با افزایش رضایت شغلی همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب آزمون پیرسون دلیل افزایشی بودن این رابطه است. فرضیه دوم، به رابطه بین تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی اشاره دارد. مطابق جدول زیر مقدار ضریب همبستگی رابطه میان تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی ۰/۶۳۱ است، در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ فرضیه دوم این تحقیق تایید می شود که نشان دهنده این است که بین تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد به این مفهوم که تغییرات در تناسب شغل- شاغل موجب تغییرات در عملکرد شغلی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، بدین معنی که افزایش تناسب شغل- شاغل با افزایش عملکرد شغلی همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب آزمون پیرسون دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

جدول ۱- نتایج تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۶۶۶	تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی
تایید	۰/۰۰۰	۰/۶۳۱	تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی
تایید	۰/۰۰۰	۰/۶۸۹	رضایت شغلی با عملکرد شغلی

## ۶- بحث و تفسیر

فرضیه اول تحقیق به ارتباط بین تناسب شغل- شاغل با رضایت شغلی اشاره دارد. امامی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تناسب بین شغل و شاغل و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران به این نتیجه رسیدند که بین تناسب شغل با شاغل از بعد شخصیت و رضایت شغلی در کارمندان رابطه وجود دارد. عزیززی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تناسب میان شغل و شاغل از بعد شخصیت و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان اداری و مالی زیر مجموعه اداره کل درمان تامین اجتماعی استان تهران به این نتیجه رسیدند که بین تناسب شغل با شاغل از بعد شخصیت و رضایت شغلی در کارمندان رابطه وجود دارد. نتیجه فرضیه اول این تحقیق با تحقیقات امامی و همکاران (۱۳۹۱) و عزیززی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. تناسب شغل با شاغل در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می شود. این تناسب از لحظه ای آغاز می شود که نخست فرد برای کار و انتخاب شغل آستین بالا میزند. دوم، سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می شود. ممکن است که در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر در حد محدودی برقرار شود، ولی بتدریج که فرد در سازمان زندگی کاری خود را ادامه می دهد و سازمان نیز دوره عمر خود را پشت سر میگذارد، انتظار می رود این تناسب بیش تر شود. اگر شغل به گونه ای طراحی شود که با ویژگی های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می شود و در این صورت بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد و موجبات رضایت شغلی کارمند را فراهم می آورد.

فرضیه دوم تحقیق به ارتباط بین تناسب شغل- شاغل با عملکرد شغلی اشاره دارد. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی تناسب شخصیت- شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی گر تعهد سازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان انجام دادند. نتایج نشان داد کارکنان شرکت فولاد خوزستان از نظر تناسب شخصیت- شغل در موقعیت مناسبی (بالتر از میانگین) قرار دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل نشان داد که بین تناسب شخصیت شغل با عملکرد شغلی کارکنان مستقیم و غیرمستقیم با میانجی گری تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شامانی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تناسب بین شغل و نوع شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان به این نتیجه رسیدند که بین تناسب شغل و شخصیت و عملکرد کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات محمدی و همکاران (۱۳۹۵) و شامانی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. امروزه برای تمام صاحب نظران توسعه آشکار شده است که انسان عامل اصلی توسعه است و توسعه یافتگی تنها بر شانه های انسان است که پیش می رود. اگر در سال ها و قرن های گذشته، منبع و عوامل ناشی از ثروت های گوناگون همچون منابع طبیعی، موقعیت جغرافیایی استراتژیک، ماشین آلات، سطح فناوری در حرکت و توسعه کشورها مؤثر می افتاد امروزه انسان به عنوان یگانه عامل تاثیرگذار بر توسعه شناخته می شود تناسب شغل با شاغل در سازمان اهمیت دارد زیرا به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می شود. تناسب شغل و شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت های مختلف ناشی از رعایت این اصل می باشد. بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان ها گاهی اوقات رخ می دهد، به عدم تناسب شاغل و شغل افراد شاغل برمی گردد که اگر به این امر توجه لازم صورت گیرد عملکرد کارکنان بهبود می یابد.

فرضیه سوم تحقیق به ارتباط بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی اشاره دارد. رضانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان عملکرد شغلی در دانشگاه: تبیین نقش رضایت شغلی، گرایش کاری و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی و گرایش کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی دارند. با این حال تأثیر معنی دار گرایش کاری بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار نگرفته است. نتیجه فرضیه سوم این تحقیق با تحقیق رضانی و همکاران (۱۳۹۶) همسو است. برای افزایش رضایت در سازمان ها باید به شاخص های رضایت از جمله پرداخت حقوق متناسب با کار، احترام به عقاید کارکنان در محیط کار، ارتباط مطلوب مدیران با کارکنان، نحوه برخورد مافوق با زیردستان توجه شود. باید با برگزاری نشست هایی بین مدیران و کارکنان و همچنین نظرخواهی از کارکنان چاره اندیشی شود و برنامه ریزی های دقیقی انجام پذیرد تا زمینه های ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه عملکرد کارکنان فراهم شود.

۱. امامی مصطفی؛ قلی پور رحمت الله؛ پورابراهیم سهراب؛ دلاور جواد. (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی شرکت ملی پالایش و پخش فرآوردهای نفتی ایران). فصل نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۰.
  ۲. حیدری تفرشی غلامحسین (۱۳۸۶)، «مبانی سازمان و مدیریت»، چاپ اول، تهران، انتشارات نویسنده.
  ۳. رضوانی یوسف؛ باقریه مشهدی امیر حسین؛ رضوانی چاهک آرزو؛ حسین پور منیره. (۱۳۹۶). تحقیقی تحت عنوان عملکرد شغلی در دانشگاه: تبیین نقش رضایت شغلی، گرایش کاری و تعهد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۹(۱۸)، ۱۴۲-۱۵۹.
  ۴. شامانی سبحان و جامع رقیه. (۱۳۹۳). بررسی تناسب بین شغل و نوع شخصیت و رابطه آن با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان دامغان - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. دانشکده ادبیات و علوم انسانی کارشناسی ارشد.
  ۵. شفیق آبادی علی. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران. انتشارات رشد.
  ۶. شهبازی محمد؛ جواهری کام مهدی؛ اسعدی علی؛ علی اکبری آرش. (۱۳۸۷). تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۹.
  ۷. صادقی محمد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان سپاه پاسداران تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).
  ۸. عزیزی مهنوش؛ حق شناس کاشانی فریده؛ شکری نرجس. (۱۳۹۱). بررسی تناسب میان شغل و شاغل از بعد شخصیت و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان اداری و مالی زیرمجموعه اداره کل درمان تامین اجتماعی استان تهران - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
  ۹. علاقه بند علی. (۱۳۹۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: روان.
  ۱۰. پور کلهر محمد؛ تقی پور احسان؛ رکنی پور غلامرضا. (۱۳۹۵). رضایت شغلی کارکنان نادجا و نقش آن در توسعه سواحل مکران. اولین همایش ملی توسعه سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران، ۳۰-۲۸، ظم حقیقی، ن. (۱۳۸۷). روانشناسی برای کار و مدیریت، تهران، انتشارات سایه نما
  ۱۱. محمدی جیران؛ رحیمی فرج الله؛ فاخر اسلام؛ شعبی قاسم. (۱۳۹۵). ارزیابی تناسب شخصیت - شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجیگر تعهدسازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان. دوره ۳، شماره ۱، ۴۰-۱۹.
  ۱۲. معمارزاده غلامرضا و مهرنیا احمد. (۱۳۸۹). بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۴ شماره ۳ پاییز.
  ۱۳. مقیمی، محمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی چاپ اول. نشر ترمه.
14. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud*. 2007 May; 44(4): 574-88.