

ارتباط بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی

مهران مولوی^۱، محمدرضا رضائی مجد^۲، رامین اسمعیل نژاد^۳

^۱ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

^۲ دانش آموخته‌ی رشته‌ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

^۳ دانش آموخته‌ی رشته‌ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شعب ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۴۶۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۷ نفر برآورد شد و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود و از پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد شغلی واری و بیرنه و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که برای پرسشنامه‌های عملکرد شغلی ۰/۹۱، رفتار رهبری ۰/۸۸، رضایت شغلی ۰/۸۹ و فرهنگ سازمانی ۰/۸۷، بدست آمد. پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده بوسیله (آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، پیرسون، رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، عملکرد شغلی، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای.

مقدمه

سازمانهای اجتماعی امروزه به سبب توسعه و گسترش فعالیت های اقتصادی و خدماتی ناگزیر از تدارک حفظ و اداره نیروی انسانی پرتوان در مقیاس بزرگ و متنوع هستند. امروزه منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف سازمانی دارند. با نگرش به گذشته در می یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمانها مطرح است در حال حاضر نیز علیرغم پیشرفت های تکنولوژیک و ورود فناوری های متنوع در سازمانها، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی سازمان محسوب می شوند (اندرسون^۱، ۲۰۰۸). یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است، عملکرد شغلی کارکنان، از آنجا که به صورت مستقیم و غیر مستقیم، با افزایش بهره وری و کارایی سازمان و در نتیجه موفقیت سازمان در ارتباط است، همواره مورد توجه مدیران و مسولان سازمان ها بوده است. به همین منظور، افزایش و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان، هر ساله بخشی از برنامه ریزی ها و بودجه های تخصیصی را چه در سطح کلان کشوری و چه در سطح سازمان ها به خود اختصاص می دهد. موسسات مالی و بانک ها نیز از این قاعده مستثنی نیست، لذا بررسی عوامل موثر در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنانش از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده و جای تامل و کند و کاو دارد. تحقیقات زیادی در زمینه عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن انجام گرفته است (رجایی پور و دیگران، ۱۳۹۲).

در عصر حاضر بررسی و شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان یکی از برنامه های مهم مدیریت در این بخش محسوب می شود. عوامل محیطی و سازمانی همچون حمایت مدیریت و تناسب شخص با شغل، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روحیه همکاری و بازخورد و رضایت شغلی عوامل اساسی در تعیین عملکرد شغلی اند (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی برای آن دریافت می شود. و این که فعالیت ها و شرایطی که کار یک کارگر را تشکیل می دهد، تا چه حد و به چه خوبی نیازهایش را برآورده می سازد، بستگی به قضاوت فرد دارد که باید موارد خوب و بد شغلش را موازنه کند، چنانچه خوبی ها بر بدی ها بچربد، احتمال دارد که از کارش راضی باشد (عباسچیان و دیگران، ۱۳۸۹). نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که رضایت شغلی کارکنان منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان می شود (محتشم و دیگران، ۱۳۹۴؛ صدر ممتاز و دیگران، ۱۳۹۳).

عملکرد بانکها به عنوان یکی از مراکز ارایه خدمات، می تواند تحت تاثیر متعددی عوامل قرار گیرد. علیرغم اهمیت نقش فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری و رضایت شغلی در دستیابی به اهداف بانکها، مطالعات انجام شده در این زمینه بسیار محدود می باشد. لذا این پژوهش با بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری و رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان شعب ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی انجام شد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شعب ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی بود که تعداد آنها ۹۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۳ نفر برآورد شد و به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود و از پرسشنامه های استاندارد عملکرد شغلی و آرسی بیرنه و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد. و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ تایید شد که برای پرسشنامه های عملکرد شغلی ۰/۹۱، رفتار رهبری ۰/۸۸، رضایت شغلی ۰/۸۹ و فرهنگ سازمانی ۰/۸۷، بدست آمد. پرسشنامه های جمع آوری شده بوسیله (آزمون های کلموگروف اسمیرنوف، پیرسون، رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

¹ - Anderson

یافته ها

توزیع فراوانی نمونه آماری کارکنان بر حسب جنسیت نشان داد که ۷۰/۳ درصد کارکنان از جنسیت مرد و ۲۹/۷ درصد از جنسیت زن بوده‌اند. توزیع فراوانی نمونه آماری کارکنان بر حسب سابقه خدمت نشان داد که ۲۶/۷ درصد ۱ تا ۵ سال، ۵۱/۳ درصد ۵ تا ۱۰ سال، ۱۳/۲ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۸/۸ درصد بالای ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. توزیع فراوانی نمونه آماری کارکنان بر حسب سن نشان داد که ۱۷/۹ درصد ۲۶ تا ۳۵ سال، ۳۰ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۷/۵ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۱۲/۸ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۱/۷ درصد بالای ۴۵ سال سن داشته‌اند. توزیع فراوانی نمونه آماری کارکنان بر حسب تحصیلات نشان داد که ۱۴/۷ درصد تحصیلات دیپلم، ۳۳/۳ درصد تحصیلات فوق دیپلم، ۴۰/۷ درصد تحصیلات کارشناسی و ۱۱/۴ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر داشته‌اند.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S Test)

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول (۱) نشان داد که برای تمام متغیرهای تحقیق سطح معنی‌داری آزمون از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است ($P\text{-value}=\text{sig}>0/05$) یعنی اینکه در تمامی متغیرهای تحقیق مشاهدات با اطمینان ۹۵ درصد از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کنند و فرضیه صفر آزمون (فرض نرمال بودن) تایید می‌شود. با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مشاهده شد که متغیرهای تحقیق از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کنند بنابراین می‌توان آزمون‌های پارامتریک را جهت آزمون فرضیات تحقیق به کار برد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-s test)

متغیر	تعداد مشاهدات	آماره کولموگروف - اسمیرنوف Z	سطح معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
عملکرد وظیفه‌ای	۲۷۳	۰/۰۶۶	۰/۲۰۰	توزیع نرمال می‌باشد.
عملکرد زمینه‌ای	۲۷۳	۰/۱۲۶	۰/۰۸۴	توزیع نرمال می‌باشد.
عملکرد شغلی	۲۷۳	۰/۱۱۷	۰/۱۵۸	توزیع نرمال می‌باشد.
رضایت شغلی	۲۷۳	۰/۱۱۸	۰/۱۴۸	توزیع نرمال می‌باشد.

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون در جدول (۲) نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون فرهنگ سازمانی با عملکرد وظیفه ای کارکنان مثبت و معنی‌دار می‌باشد (سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ می‌باشد که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد یا $P\text{-value}=\text{sig}<0/05$) یعنی اینکه فرهنگ سازمانی با عملکرد وظیفه ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید گردید.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig(سطح معنی داری)
رضایت شغلی	عملکرد شغلی	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰

نتایج مدل رگرسیون خطی ساده در جدول ۳ نشان داد که ضریب تعیین بیان می کند که ۷/۷ درصد تغییرات عملکرد وظیفه ای کارکنان توسط فرهنگ سازمانی تبیین شده است. ضریب رگرسیون (استاندارد نشده) ۰/۴۴۱ می باشد یعنی اینکه با افزایش یک واحد فرهنگ سازمانی، میزان عملکرد وظیفه ای کارکنان به اندازه ۰/۴۴۱ واحد افزایش پیدا می کند. مقدار ثابت در مدل رگرسیون با آماره t ۵/۱۵۰ در سطح خطای ۵ درصد معنی دار می باشد ($P\text{-value}=\text{sig}<0/05$) و ضریب رگرسیون خطی با آماره t ۴/۷۵۶ در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنی دار می باشد ($P\text{-value}=\text{sig}<0/05$).

جدول ۳. مدل رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی اول

متغیر وابسته	ANOVA(آنالیز واریانس)		ضریب تعیین شده	ضریب تعیین شده	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد شده	t	سطح معنی داری sig
	F	sig								
عملکرد شغلی	۲۲/۶۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۷۷	۰/۰۷۴	مقدار ثابت	۱/۶۷۱	۰/۳۲۵	-	۵/۱۵۰	۰/۰۰۰
					رضایت شغلی	۰/۴۴۱	۰/۰۹۳	۰/۲۷۸	۴/۷۵۶	۰/۰۰۰

فرضیه فرعی اول: بین رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای کارکنان در جدول (۴) نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای کارکنان مثبت و معنی دار می باشد (سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد یا $P\text{-value}=\text{sig}<0/05$) یعنی اینکه رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی دار دارد بنابراین فرضیه فرعی پنجم تأیید گردید.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig(سطح معنی داری)
رضایت شغلی	عملکرد وظیفه ای	۰/۳۵۲	۰/۰۰۰

نتایج مدل رگرسیون خطی ساده در جدول ۵ نشان داد که ضریب تعیین بیان می‌کند که ۱۳/۷ درصد تغییرات عملکرد وظیفه-ای کارکنان توسط رضایت شغلی تبیین شده است. ضریب رگرسیون (استاندارد نشده) ۰/۹۷۸ می‌باشد یعنی اینکه با افزایش یک واحد رضایت شغلی، میزان عملکرد وظیفه‌ای کارکنان به اندازه ۰/۹۷۸ واحد افزایش پیدا می‌کند. مقدار ثابت در مدل رگرسیون با آماره $t = 0/113$ - در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار نمی‌باشد ($P\text{-value} = \text{sig} > 0/05$) و ضریب رگرسیون خطی با آماره $t = 6/554$ در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($P\text{-value} = \text{sig} < 0/05$).

جدول ۵. مدل رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی پنجم

متغیر وابسته	ANOVA (آنالیز واریانس)		ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد شده	t	سطح معنی داری sig
	F	sig								
عملکرد وظیفه-ای	۴۲/۹۶۱	۰/۰۰۰	۰/۱۴۱	۰/۱۳۲	مقدار ثابت	-۰/۰۵۲	۰/۴۹۹	-	-۰/۱۱۳	۰/۹۱۰
					رضایت شغلی	۰/۹۷۶	۰/۱۴۹	۰/۳۵۲	۶/۵۵۴	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین رضایت شغلی با عملکرد زمینه‌ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد زمینه‌ای کارکنان در جدول (۶) نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون رضایت شغلی با عملکرد زمینه‌ای کارکنان مثبت و معنی‌دار می‌باشد (سطح معنی-داری آزمون ۰/۰۰۰ می‌باشد که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد یا $P\text{-value} = \text{sig} < 0/05$) یعنی اینکه رضایت شغلی با عملکرد زمینه‌ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد بنابراین فرضیه فرعی ششم تأیید گردید.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد زمینه‌ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig (سطح معنی‌داری)
رضایت شغلی	عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰

نتایج مدل رگرسیون خطی ساده در جدول ۷ نشان داد که ضریب تعیین بیان می‌کند که ۱۵/۶ درصد تغییرات عملکرد زمینه-ای کارکنان توسط رضایت شغلی تبیین شده است. ضریب رگرسیون (استاندارد نشده) ۰/۹۷۷ می‌باشد یعنی اینکه با افزایش یک واحد رضایت شغلی، میزان عملکرد زمینه‌ای کارکنان به اندازه ۰/۹۷۷ واحد افزایش پیدا می‌کند. مقدار ثابت در مدل

رگرسیون با آماره $t = 0.792$ در سطح خطای ۵ درصد معنی دار نمی باشد ($P\text{-value} = \text{sig} > 0.05$) و ضریب رگرسیون خطی با آماره $t = 6.737$ در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنی دار می باشد ($P\text{-value} = \text{sig} < 0.05$).

جدول ۷. مدل رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی ششم

متغیر وابسته	ANOVA (آنالیز واریانس)		ضریب تعیین شده	ضریب تعیین شده	متغیر مستقل و مقدار ثابت	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	خطای معیار	ضریب رگرسیون استاندارد شده	t	سطح معنی داری sig
	sig	F								
عملکرد زمينه-ای	0.000	45/382	0.156	0.140	مقدار ثابت	0.383	0.485	-	0.792	0.429
	0.000	6/737	0.365	0.977	رضایت شغلی	0.145	0.145			

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. چنین نتایجی با یافته های دیگر محققان محتشم و دیگران (۱۳۹۴) و خاک نشین و داوود (۱۳۹۴) همسو و هماهنگ می باشد. در توجیه این یافته ها می توان گفت در شرایطی که کار و فضای اداری سازمان برای کارمندان رضایت بخش است و از شرایط کار، میزان دستمزد، پاداش و نوع کار و روابط بین کارگر و کارفرما احساس رضایت می کنند، خود به خود انگیزه و توان و تمایل بیشتری به سازمان و محل کاری نشان می دهند و در نتیجه میزان بهره وری آنان افزایش می یابد و در نهایت میزان عملکرد شغلی آنها افزایش پیدا می کند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رضایت شغلی با عملکرد وظیفه ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. چنین نتایجی با یافته های دیگر محققان محتشم و دیگران (۱۳۹۴) و خاک نشین و داوود (۱۳۹۴) همسو و هماهنگ می باشد. در توجیه این یافته ها می توان گفت در شرایطی که کار و فضای اداری سازمان برای کارمندان رضایت بخش است و از شرایط کار، میزان دستمزد، پاداش و نوع کار و روابط بین کارگر و کارفرما احساس رضایت می کنند، خود به خود انگیزه کار کردن و تعهد نسبت به سازمان را در ایشان افزایش می دهد و این سبب بالا رفتن انگیزش کارکنان در زمینه انجام وظایف محوله، برآوردن نیازمندی های سازمان و پایبندی به الزامات اداری سازمان شده و در نتیجه عملکرد وظیفه ای آنها را بالا خواهد برد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رضایت شغلی با عملکرد زمینه ای کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد. چنین نتایجی با یافته های دیگر محققان محتشم و دیگران (۱۳۹۴) و خاک نشین و داوود (۱۳۹۴) همسو و هماهنگ می باشد. در توجیه این یافته ها می توان گفت در شرایطی که کار و فضای اداری سازمان برای کارمندان رضایت بخش است و کارکنان از شرایط کار، میزان دستمزد، پاداش و نوع کار و روابط بین کارگر و کارفرما احساس

رضایت می کنند، خود به خود انگیزه کار کردن و تعهد نسبت به سازمان در کارکنان افزایش می دهد و این سبب بالا رفتن انگیزش کارکنان در زمینه انجام فعالیت های ضمنی و تعریف نشده سازمان، مشارکت در کارهای تیمی و حمایت و پشتیبانی از سازمان شده و در نتیجه عملکرد زمینه ای آنها را بالا خواهد برد.

منابع

۱. بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۳) بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته های مأموریتی ناجا، نشریه علمی-ترویجی، سال نهم، شماره ۳، صص ۲۸-۹.
 ۲. رجایی پور، سعید؛ بهرامی، سوسن؛ کمالی دولت آبادی، اعظم؛ شعبانی، احمد (۱۳۹۲) رابطه ی میزان کاربست مولفه های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ی دهم، شماره چهارم، مهر و آبان ۹۲، صص ۵-۱۳.
 ۳. عباسچیان رضا، آوازه آذر، ربیع سیاهکلی سهیلا. (۱۳۸۹). بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران و برخی عوامل تاثیر گذار بر آن در بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر زنجان سال. مجله مراقبت های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی. ۱۳۹۰؛ (۱): ۱۷-۲۴.
 ۴. محتشم، لاله؛ گله دار، مهسا؛ فراشبندی، افسانه (۱۳۹۴) رابطه رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارمندان بیمارستان نفت در شهرستان اهواز، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
 ۵. صدرممتاز، سعید؛ کیاکجوری، کریم؛ رودگر نژاد، فروغ (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروند سازمانی و عملکرد شغلی نقش خلافت به عنوان عامل میانجی در شهرداری شهر ساری، نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران، مرکز توسعه آموزش های نوین ایران (متانا).
 ۶. خاک نشین، شیده؛ کاوه، داوود (۱۳۹۴) بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، غفلت، و عملکرد شغلی، اولین کنفرانس ملی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، مشهد، انجمن مدیریت ایران واحد خراسان.
7. Anderson, E., (2008). Participative Management: Understanding, Creating and Delivering

The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance of the Employees of the Industry, Mine and Trade Offices of West Azarbaijan Province

Mehran Molavi¹, Mohammad Reza Rezaei Majd², Ramin Esmaeilnejad³

1. Assistant professor and a faculty member of Islamic Azad University, Branch of Mahabad
2. Graduated in public administration from Islamic Azad University, Branch of Mahabad
3. Graduated in public administration from Islamic Azad University, Branch of Mahabad

Abstract

This study aims to investigate the relationship between job satisfaction and job performance among the employees of the Industry, Mine and Trade Offices of West Azarbaijan Province. This is a descriptive-survey research in terms of method. The study population includes all of the 465 employees of the Industry, Mine and Trade Offices of West Azarbaijan Province. The sample size was determined as 207 employees using Cochran Formula and they were selected using Simple Random Cluster Sampling Method. The data collection tools used in this study were Byrne et al.'s (2005) Standard Questionnaire of Job Performance, and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. The validity of the questionnaires was confirmed by some professors of management, and their reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient, which was determined as 0.91, 0.88, 0.89, and 0.87 for the Job Performance Questionnaire, the Leadership Behavior Questionnaire, the Job Satisfaction Questionnaire and the Organizational Culture Questionnaire respectively. The collected questionnaires were analyzed using Kolmogorov-Smirnov, Pearson and Regression tests. The results revealed that there is a significant positive association between job satisfaction and job performance among the employees of the Industry, Mine and Trade Offices of West Azarbaijan Province.

Keywords: job satisfaction, job performance, task performance, contextual performance
