

نعم، يمكن للموظف أن يتمتع برضا وظيفي مرتفع ولكن يكون أدائه الوظيفي منخفضاً. منها: 1. طبيعة العمل ومتطلباته لكنه يواجه صعوبات في أداء مهامه بسبب تعقيدها أو عدم ملاءمتها لقدراته. 2. ضعف المهارات أو عدم كفاية التدريب يمكن أن يكون التدريب غير كافٍ، 3. غياب الدافع لتحقيق أداء أعلى 4. القيادة والإشراف غير الفعال فقد لا يكون مدركاً لأدائه المنخفض. قد يكون المدير متساهلاً جداً ولا يفرض معايير أداء واضحة. في بعض الحالات، قد يكون الموظف راضياً عن مرونة العمل أو بيئته الداعمة لكنه يتجنب الإرهاق عبر تقليل مجهوده. 6. عدم وضوح التوقعات أو غياب التحديات إذا لم يكن هناك تحديات كافية أو أهداف واضحة، في بعض الأحيان، تحديد السبب الرئيسي وراء الأداء المنخفض من خلال التغذية الراجعة والتقييم. تقديم التدريب والتطوير لمساعدة الموظف على تحسين مهاراته. مراجعة بيئة العمل لضمان أنها تعزز الإنتاجية وليس فقط الراحة. إذا تم التعامل مع هذه العوامل بشكل فعال، يمكن تقليل الفجوة بين الرضا الوظيفي والأداء الفعلي