

چکیده

انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار، می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود. فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمانها و کارکنان تحمیل می‌کند.

سرمایه روانشناختی از مفاهیم نوینی است که امروزه مطرح شده است. سرمایه روان شناختی بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تاکید می‌کند و به موضوعات مثبت زندگی فرد می‌پردازد. سرمایه روانشناختی مفهوم کلی، خودکارآمدی، خوش بینی، تاب‌آوری و امیدواری است. با سرمایه روانشناختی بالا به طور طبیعی سطوح پایین تری از فرسودگی شغلی تجربه می‌شود.

هدف این پژوهش تاثیر سرمایه روانی بر تحلیل رفتگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی است. از نظر روش شناسی، تحقیق حاضر توصیفی و از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا، میدانی و روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان که تعداد آنها ۷۲۶ نفر است. حداقل حجم نمونه ۲۳۳ نفر می‌باشد. که برای اطمینان بیشتر تعداد ۲۷۰ عدد پرسشنامه توزیع و ۲۶۰ نفر در پژوهش شرکت نمودند.

پرسشنامه شامل ۵۸ سوال، که به ۱۲ سوال سرمایه روانی، ۲۲ سوال فرسودگی شغلی و ۲۴ سوال تعهد سازمانی تقسیم شده است. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی مورد استفاده واقع گردید.

جهت بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوا و جهت بررسی پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نسخه ۲۳ نرم افزار SPSS، و نسخه ۸.۸ نرم افزار لیزرل استفاده گردیده است، که از قابلیت‌های بالایی در تجزیه و تحلیل داده‌ها برخوردار می‌باشد.

از یافته‌های تحقیق نتیجه می‌گیریم، که تعهد سازمانی می‌تواند با میانجی‌گری در روابط سرمایه روانی و تحلیل رفتگی شغلی موثر باشد. و موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی پرسنل شود.