

## چکیده

صرف داشتن تمایل به ترک شغل نیز برای سازمان نامطلوب است زیرا سطوح بالای قصد ترک شغل می تواند به صورت کناره گیری از قبیل مشارکت کم در شغل، بر کار اثر منفی غیرمستقیم داشته باشد همچنین کناره گیری می تواند به صورت تأخیر، غیبت، رفتار اجتنابی و کاهش عملکرد بروز پیدا کند. با توجه به اهمیت این موضوع تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا استرس نقش، کار هیجانی و فرسودگی شغلی می تواند تاثیر معناداری بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان دارای استان گیلان داشته باشد؟ این تحقیق براساس ماهیت توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. روش گردآوری داده ها میدانی بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان اداره کل دارائی در استان گیلان می باشند و ۱۰۸ نفر از آن ها به عنوان نمونه ی تحقیق از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود به دست آمد. روش نمونه برداری در تحقیق حاضر، در دسترس بوده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ بهره برداری شد که برای همه ی متغیرها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری از نرم افزارهای SPSS و pls استفاده شد. تمامی فرضیه ها تحقیق حاضر مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن است بیش ترین شدت تأثیر مربوطه به تأثیر فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان در اداره کل امور اقتصادی و دارایی گیلان و کم ترین شدت تأثیر مربوط به تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان در اداره کل امور اقتصادی و دارایی گیلان می باشد.

**واژگان کلیدی:** استرس نقش، تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، کار هیجانی.