

## چکیده

امروزه مدیران سازمان ها همواره تمایل دارند نیروهای با تجربه و کارآمد خود را حفظ نمایند. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و اهداف سازمانی دارای انگیزه قوی و تمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی هستند. مطالعات مختلف نشان داده اند که تناسب یا تداخل کار با زندگی کارکنان عاملی مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان سازمان ها محسوب می شوند.

لذا پژوهش حاضر به مطالعه رابطه بین تداخل و تناسب کار و زندگی بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان پرداخته است که جامعه آماری این پژوهش را با تعداد ۷۵۰ نفر کارمند شامل می شود و نمونه آماری آن، از تعداد ۲۲۳ نفر از کارکنان سازمان تشکیل شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی و از لحاظ هدف، کاربردی است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. روش نمونه گیری، در دسترس و روش گردآوری داده ها، میدانی و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه می باشد.

روایی متغیرهای های پژوهش، بر اساس روایی همگرا و واگرا و پایایی آنها نیز از طریق ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفته است. از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده ها استفاده شده است. همچنین برای آزمون فرضیه ها، از نرم افزار مدل معادلات ساختاری smartpls2 استفاده گردید. نتیجه حاصل از فرضیات پژوهش در سازمان، بدین شرح می باشد که بین تناسب کار و زندگی با فرسودگی شغلی، رابطه منفی وجود دارد. همچنین بین تداخل کار و زندگی با فرسودگی شغلی، و نیز فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه مثبت وجود دارد.

واژگان کلیدی: ترک خدمت، فرسودگی شغلی، تناسب کار- زندگی، تداخل کار- زندگی.