

بررسی تاثیر حمايت سازمانی درک شده بر بدینى سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی

وحید میرزایی^{۱*}

میلاذ دارابی^۲

نسیم یادگار^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان تاثیرپذیری حمايت سازمانی درک شده بر بدینى سازمانی با تاکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه توصیفی-پیمایشی می باشد جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه پرستاران بیمارستان قائم مشهد به تعداد ۱۰۰۰ نفر تشکیل می دهند که با توجه به فرمول کوکران ۲۷۷ نفر بدست آمد. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه حمايت سازمانی درک شده، بدینى سازمانی و فرسودگی شغلی به ترتیب با ۸، ۱۴ و ۱۳ سوال می باشد که روایی آن به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و همچنین به شیوه روایی سازه ای بر اساس تحلیل عاملی تاییدی نیز اثبات شده است و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ تایید شده است. داده های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار smart PLC مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که ضریب مسیر بین حمايت سازمانی درک شده و فرسودگی شغلی ۰/۵۸۷- می باشد، بنابراین بین حمايت سازمانی درک شده و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معکوسی برقرار می باشد و فرضیه اول تایید می گردد. ضریب مسیر بین حمايت سازمانی درک شده و بدینى سازمانی ۰/۲۸۵- می باشد، بنابراین بین حمايت سازمانی درک شده و بدینى سازمانی رابطه منفی و معکوسی برقرار می باشد فرضیه دوم تایید می گردد. می شود ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی و بدینى سازمانی ۰/۵۱۵ می باشد، بنابراین بین فرسودگی شغلی و بدینى سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار می باشد و فرضیه سوم تایید می گردد. متغیر فرسودگی شغلی نقش میانجی را در ارتباط بین حمايت سازمانی درک شده و بدینى سازمانی دارد. ضریب مسیر مستقیم بین حمايت سازمانی درک شده و بدینى سازمانی در حضور متغیر میانجی فرسودگی شغلی، ۰/۲۸۵- و معنادار می باشد، این مطلب و معناداری اثر کل، نشان دهنده میانجی گری جزئی متغیر فرسودگی شغلی می باشد. بدین ترتیب فرضیه چهارم تحقیق تأیید می گردد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان نتیجه گیری کرد که حمايت سازمانی درک شده می تواند باعث دلگرمی و انگیزه کارکنان شود همچنین حمايت سازمانی ادراک شده در قشر پرستاران حائز اهمیت است زیرا می تواند جوانب مختلف شغلی، فردی، زندگی و اجتماعی آن ها را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین به مدیران بیمارستان ها پیشنهاد می شود که با اقدامات حمایتی، بدینى سازمانی پرستاران را کاهش دهند.

واژگان کلیدی

حمايت سازمانی، بدینى سازمانی، فرسودگی شغلی، پرستاران

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول:

dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

۲. دانشجو دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (1369mi@gmail.com)

۳. دانشجو دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (nasimyadegar1@yahoo.com)

مقدمه

ویژگی‌های شغلی پرستاران و نیز میزان حمایتی که پرستاران برای مراقبت دریافت می‌کنند، بر نحوه عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد (هوشمند و همکاران، ۲۰۱۶). بدینی سازمانی و فرسودگی شغلی دو پدیده شغلی هستند که در دهه‌های گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته‌اند (آلتیداک^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). حمایت سازمانی شامل شکل‌گیری باورهای کلی کارکنان در ارتباط با اینکه چه مقدار یک سازمان به رفاهشان علاقمند و برای سهم و نقش آنها ارزش قائل است، می‌باشد. بنابر فرضیه بنیادی نهفته در تئوری حمایت سازمانی، کارکنان مجموعه‌ای از باورها و عقایدی دارند که آیا سازمانشان به رفاهشان توجه دارد و برای نقش و سهمشان ارزش قائل است یا نه. که این مجموعه از باورها تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک شده نامیده می‌شوند و در ارتباط با تبادلی می‌باشد که در آن کارکنان زمانی که مطمئن هستند سازمان به آنها پاداش خواهد داد، متقابلاً پاسخ می‌دهند. در نتیجه، این حمایت‌ها، برداشت‌ها و استنباط‌های کارکنان را در مورد تمایل سازمان برای دادن پاداش در ازای تلاش کاری افزایش یافته آنان و برآوردن نیازهای اجتماعی و عاطفیشان تعیین می‌نماید (سفری و همکاران، ۲۰۲۲). مهمترین پیامد حمایت سازمانی افزایش تعهد سازمانی کارکنان است (رحیمیان و همکاران، ۲۰۱۶). ادراک مورد حمایت بودن از سوی سازمان باعث می‌شود کارکنان دریابند که قطعاً از نظر سازمان، مورد ارزش و احترام هستند و عضوی مؤثر از آن به شمار می‌روند. حمایت سازمانی ادراک شده یکی از انواع مبادلات اجتماعی بین کارکنان و سازمان است. زمانی که کارکنان درمی‌یابند سازمان به الزامات خود به کارکنان پایبند است، آنها نیز به الزامات خود نسبت به سازمان متعهد می‌شوند (کریمی و همکاران، ۲۰۱۶). بدینی سازمانی یک نگرش منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که به ادراک فضای نامطلوب سازمانی منجر می‌شود. این پدیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده و در قالب بدینی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. کارکنان بدین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار دهند و مانع رسیدن سازمان به هدف‌های خود شوند (قربانی و همکاران، ۲۰۱۹). بدینی سازمانی با بسیاری از پیامدهای نامطلوب مانند کاهش تعهد کارکنان و افزایش قصد جابجایی (پلسکیان^۲، ۲۰۱۸) انتقام سازمانی و استرس (ازیار^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) مرتبط است. بدینی مسری است (لوکوود^۴، ۲۰۱۸) و هنگامی که بدینی در سراسر سازمان گسترش یافت، به شهرت سازمان آسیب می‌رساند و موفقیت آن را تضعیف می‌کند (دولینک^۵، ۲۰۱۸). بدینی سازمانی دارای سه بعد اصلی بدینی شناختی، عاطفی و رفتاری است (آلتیداک^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). بدینی یک احساس درونی نسبت به شرکت است به گفته (سیمها^۷ و همکاران، ۲۰۱۴) فرسودگی شغلی به بدینی تبدیل خواهد شد و بدینی مکانیزم دفاعی است که فرد برای جلوگیری از افزایش سطوح فرسودگی شغلی از آن استفاده می‌کند. فرسودگی شغلی یک حالت روانشناختی مشکل‌ساز است که به دلیل استرس یا شرایط کاری سخت برای کارکنان رخ می‌دهد (لیتر^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). فرسودگی شغلی خستگی ناشی از فشارهای

¹ Altindag

² Pleskiene

³ Ozyer

⁴ Lockwood

⁵ Dulink

⁶ Altindag

⁷ Simha

⁸ Leiter

موجود در محل کار و همچنین، علائم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه گیری کارکنان است. فرسودگی شغلی با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان، همراه می باشد (طهماسبی، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی معمولاً برای توصیف تغییرات منفی در نگرش، خلق و رفتار افرادی که در مواجهه با فشارهای مربوط به کار قرار می گیرند، استفاده می شوند (بهمنی و همکاران، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی با بسیاری از پیامدهای سازمانی نامطلوب مانند کناره گیری، قصد جابجایی، کاهش بهره وری، کاهش وفاداری غیبت و اخلاق همراه است (شمسان^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). یکی از سازمان هایی که نیاز مبرم به وجود حمایت سازمانی دارد، بیمارستان می باشد و در این میان مولفه های فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی بسیار حائز اهمیت است. از آنجایی که تاکنون در بیمارستان و در بین پرستاران پژوهشی با این عنوان صورت نگرفته است و از مولفه های فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی غفلت شده است، لازم است که در پژوهشی به گونه جامع پرداخته شود. بیمارستان و به ویژه پرستاران با توجه به شغل خطیر آنها و برخورد با افراد مختلف نیاز به اقداماتی برای پیشگیری از فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی می باشند، بر این اساس مهمترین مساله پژوهش حاضر این است که آیا حمایت سازمانی درک شده بر بدبینی سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی پرستاران تاثیر دارد؟

در زمینه پیشینه پژوهش می توان به موارد ذیل اشاره داشت: (اسینبرگر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۲) اشاره کردند از آنجایی که به کارکنان فرصت شنیده شدن و رفتار با احترام در اجرای سیاست های سازمانی داده می شود، احتمالاً این تصور قوی تر است که سازمان برای نظرات آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها اهمیت می دهد. یافته های آنها نشان می دهد که کارمندانی که حمایت سازمانی ادراک شده بالاتری دارند، عموماً در مورد شغل خود دارای رضایت بیشتری هستند، روحیه خوبی در محل کار دارند و علائم فشار کمتری مانند فرسودگی شغلی، اضطراب و خستگی را تجربه می کنند (توماج^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۴). رابطه منفی معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی یافتند که هر چه سطح حمایت سازمانی ادراک شده بالاتر باشد، میزان فرسودگی شغلی کمتر است (ازیار^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹). تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر فرسودگی شغلی کارکنان بخش مراقبت های بهداشتی خصوصی را مورد بررسی قرار دادند و به تأثیر قابل توجهی از حمایت سازمانی ادراک شده بر تمام ابعاد فرسودگی شغلی (عاطفی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی) پی بردند (الیویرا^{۱۳}، ۲۰۱۴). حمایت سازمانی ادراک شده را به عنوان پیش بینی کننده فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار دادند و یافته های آنها حاکی از اهمیت شرایط کاری و حمایت سازمانی از متخصصان مراقبت های بهداشتی بود. آنها پیشنهاد کردند که سازمان های مراقبت های بهداشتی باید استراتژی هایی را برای بهبود شرایط کاری و حمایت سازمانی به منظور جلوگیری از سندرم های فرسودگی شغلی و تضمین کیفیت بهتر خدمات بهداشتی ایجاد کنند (گراما^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۸). حمایت سازمانی ادراک شده، کار عاطفی و ناامیدی از کار به عنوان پیش بینی کننده سندرم فرسودگی شغلی در میان کارکنان پزشکی، وجود داشت، بنابراین پیشنهاد کردند، از آنجایی که کارکنان پزشکی بیشتر

⁹ shamsan

¹⁰ Eisenberger

¹¹ Toomaj

¹² Ozyer

¹³ Oliveira

¹⁴ Grama

وقت خود را در محل کار می گذرانند، به شرایط کاری دقیق، حمایت زیاد و احترام نیاز دارند (اگوو^{۱۵}، ۲۰۱۶). یافته‌ها حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده به طور قابل توجهی خستگی در محل کار را پیش بینی می کند (ژانگ^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به حمایت سازمانی ادراک شده یک اثر پیش بینی منفی قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارد (والترز^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۷). آن‌ها دریافتند که هر چه سطح حمایت سازمانی ادراک شده بالاتر باشد سطوح خستگی و بدینی کمتر می شود؛ و پیشنهاد می کند که هنگام مطالعه فرسودگی شغلی، باید عوامل اجتماعی و محیطی نیز در نظر گرفته شود. مطالعه (جنسر^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۷) نشان داده است که وقتی افراد اقدامات سازمانی ناعادلانه را تجربه می کنند، ممکن است رفتارهای آنها بدینانه شود (سویسال^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۷). سطوح حمایت سازمانی درک شده از مشاوران سلامت را بررسی کردند و دریافتند که حمایت کارفرما بر بدینی سازمانی تأثیر می گذارد (ازیار^{۲۰} و همکاران، ۲۰۱۹). به رابطه منفی معنادار بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمامی ابعاد بدینی سازمانی اشاره کردند (اریسیل^{۲۱} و همکاران، ۲۰۱۶). با بررسی رابطه بین بدینی سازمانی و فرسودگی شغلی در بخش مراقبت‌های بهداشتی دانش را ارتقا می دهند و نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی همبستگی مثبت و معنی دار آماری وجود دارد. مطالعات (مرلی^{۲۲}، ۲۰۲۰) دریافتند که با بدینی، اعتماد کارکنان و رهبری تحول آفرین کاهش می یابد و استرس شغلی افزایش می یابد که در نتیجه منجر به فرسودگی شغلی می شود (آخیگب^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۷). رابطه بین ابعاد فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی را بررسی کردند و یافته‌ها نشان داد که خستگی عاطفی و ناکارآمدی، پیش بینی کننده‌های قوی بدینی سازمانی هستند (الوی^{۲۴}، ۲۰۱۴). ارتباط مثبتی بین اجزای فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت) و بدینی سازمانی وجود دارد. حجم زیادی از ادبیات رابطه منفی بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی را تایید کرده است (اگوو^{۲۵}، ۲۰۱۶). همچنین مشخص شده است که فرسودگی شغلی به طور مثبت با بدینی سازمانی مرتبط است.

مطالعه حاضر با آزمایش مدل ارائه شده در شکل ۱ به مجموعه ادبیات موجود اضافه می کند که حمایت سازمانی به عنوان متغیر اصلی، بدینی سازمانی به عنوان متغیر وابسته و فرسودگی شغلی به عنوان متغیر میانجی هستند. بعلاوه فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل می باشند:

فرضیه اول: حمایت سازمانی درک شده با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد.

فرضیه دوم: حمایت سازمانی درک شده با بدینی سازمانی رابطه منفی دارد.

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی رابطه مثبتی با بدینی سازمانی دارد.

فرضیه چهارم: فرسودگی شغلی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و بدینی سازمانی را واسطه می کند.

¹⁵ Ugwu

¹⁶ Zhang

¹⁷ Walters

¹⁸ Genser

¹⁹ Soysal

²⁰ Ozyer

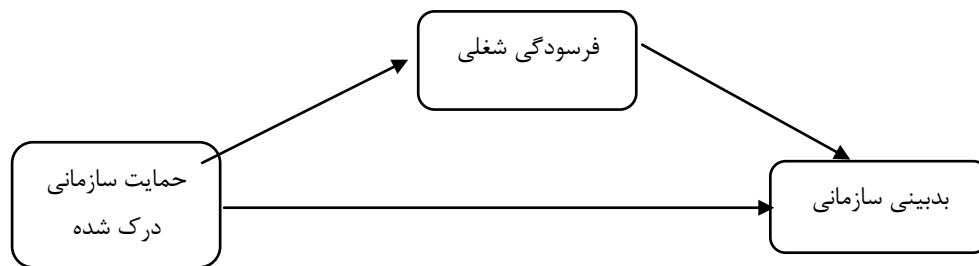
²¹ Eryesil

²² Merrill

²³ Akhigeb

²⁴ Elloy

²⁵ Ugwu



شکل (۱). مفهوم پژوهش: منبع: (آلسوبای^{۲۶} و همکاران، ۲۰۲۱).

روش کار:

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها، روش مورد استفاده توصیفی می‌باشد. جامعه پژوهش حاضر را کلیه پرستاران بیمارستان قائم مشهد به تعداد ۱۰۰۰ نفر تشکیل می‌دهند که با توجه به فرمول کوکران تعداد ۲۷۷ نفر بدست آمد، ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه حمایت سازمانی درک شده، بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی به ترتیب با ۱۴، ۸ و ۱۳ سوال می‌باشد که روایی آن به مطابق جدول (۱) به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و همچنین به شیوه روایی سازه‌ای بر اساس تحلیل عاملی تاییدی نیز اثبات شده است و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ تایید شده است. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار smart PLC مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش کلیه موارد اخلاقی در تحقیقات انسانی مانند کسب رضایت آگاهانه، محرمانه بودن اطلاعات و رعایت حریم خصوصی انجام گردیده است.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
حمایت سازمانی درک شده	۰/۸۷	۰/۵۴	۰/۹۰
فرسودگی شغلی	۰/۸۶	۰/۵۳	۰/۸۸
بدبینی سازمانی	۰/۹۰	۰/۵۶	۰/۹۲

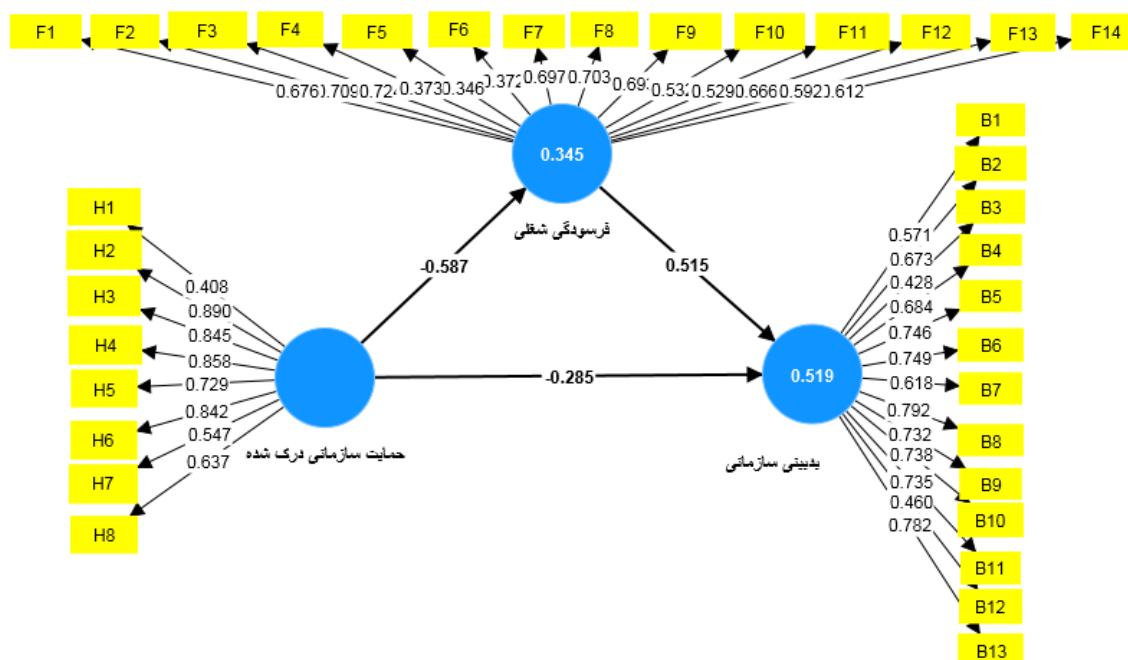
یافته‌ها

نتایج جمعیت شناختی نشان داد که از ۲۷۷ نفر پرستاران بیمارستان قائم مشهد حدود، ۲۳۰ نفر (معادل ۸۳٪) را زنان و ۴۷ نفر (معادل ۱۷٪) را مردان تشکیل داده‌اند. در این بین ۱۶۲ نفر (معادل ۵۸/۵٪) مجرد و ۱۱۵ نفر (معادل ۴۱/۵٪) متأهل بوده‌اند. ۱۶۶ نفر (معادل ۵۹/۹٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۱۰۱ نفر (۳۶/۵٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۰ نفر (معادل ۳/۶٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند. ۲۳۷ نفر (معادل ۸۵/۶٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴۰ نفر (معادل ۱۴/۴٪) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. همچنین ۱۲۱ نفر (معادل ۴۳/۷٪) دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۱۰۷ نفر

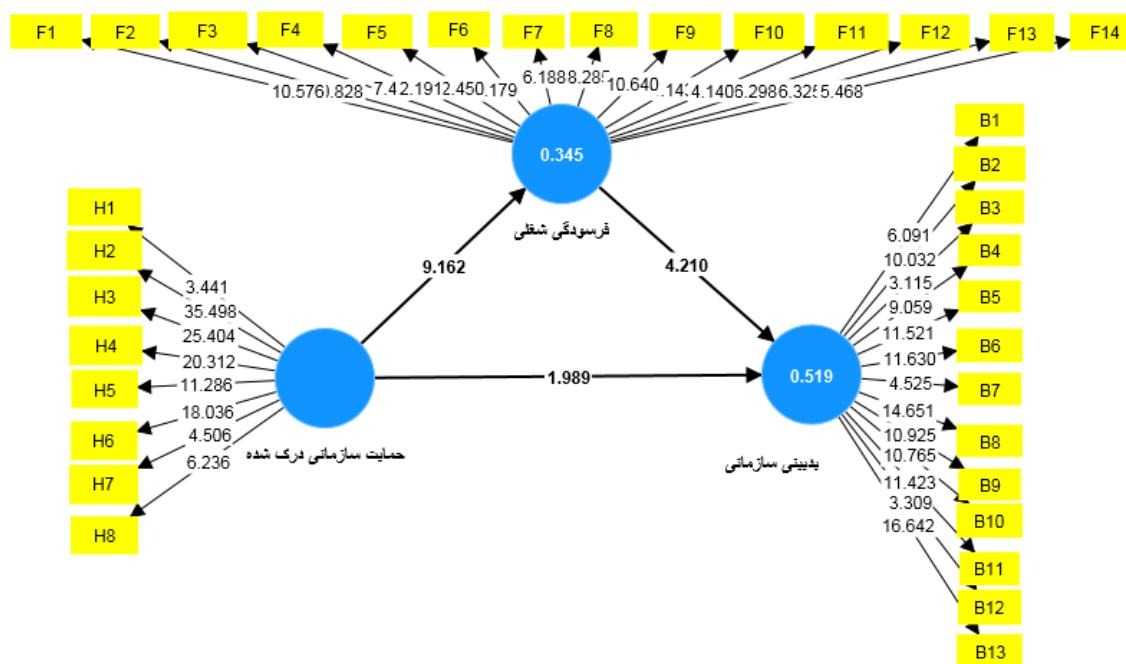
(۳۸/۶٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۶ نفر (معادل ۱۳٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۳ نفر (معادل ۴/۷٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

چون روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست؛ زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

در هر مطالعه ای پژوهش گر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن‌ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می‌باشد که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده‌های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T -Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می‌باشد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است. اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از $1/96$ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می‌شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	P-Value	نتیجه
حمایت سازمانی درک شده ← فرسودگی شغلی	-۰/۵۸۷	۹/۱۶۲	۰/۰۰۰	معنادار
فرسودگی شغلی ← بدبینی سازمانی	۰/۵۱۵	۴/۲۱	۰/۰۰۰	معنادار
حمایت سازمانی درک شده ← بدبینی سازمانی	-۰/۲۸۵	۱/۹۸۹	۰/۰۴۸	معنادار

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر T محاسبه شده برای تمامی مسیرهای مدل، بزرگ‌تر از $1/96$ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $(1/96, 1/96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی داری $0/05$ کوچکتر است). به عنوان مثال ضریب مسیر در رابطه حمایت سازمانی درک شده و فرسودگی شغلی $-0/587$ و مقدار آماره T برای این مسیر $9/162$ و در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد.

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
فرسودگی شغلی	۰/۳۴۵
بدینی سازمانی	۰/۵۱۹

مقادیر R^2 برای متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) فرسودگی شغلی ۰/۳۴۵ و بدینی سازمانی ۰/۵۱۹ در حد متوسطی قرار دارد.

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است؛ که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها می‌باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی‌شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

متغیر مستقل	VIF	نتیجه
حمایت سازمانی درک شده ← فرسودگی شغلی	۱/۵۳	کمتر از ۵ و مناسب
فرسودگی شغلی ← بدینی سازمانی	۱	کمتر از ۵ و مناسب
حمایت سازمانی درک شده ← بدینی سازمانی	۱/۵۳	کمتر از ۵ و مناسب

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است؛ و نشان‌دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است.

بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می‌توان این گونه استنباط نمود مدل‌های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می‌توان فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

بحث

در قسمت آمار استنباطی و بر مبنای تحلیل مسیر معادلات ساختاری در بررسی این فرضیه از شکلهای ۱، ۲ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین حمایت سازمانی درک شده و فرسودگی شغلی ۰/۵۸۷- و مقدار آماره T برابر ۹/۱۶۲ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است)؛ بنابراین بین حمایت سازمانی درک شده و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معکوسی برقرار می‌باشد.

همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی ۰/۲۸۵- و مقدار آماره T برابر ۱/۹۸۹ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی ۰/۵۱۵ و مقدار آماره T برابر ۴/۲۱ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان‌دهنده نقش میانجی فرسودگی شغلی در ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیر مستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم مربوط به فرضیه اصلی بر اساس خروجی PLS

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم (میانجی)	T-Value	P-Value	اثر کل
حمایت سازمانی درک شده ← فرسودگی شغلی ← بدینی سازمانی (نقش میانجی)	---	-۰/۳۰۳	۳/۲۶۸	۰/۰۰۱	-۰/۵۸۸ (۰/۰۰)
حمایت سازمانی درک شده ← بدینی سازمانی	-۰/۲۸۵	---	۱/۹۸۹	۰/۰۴۸	-۰/۵۸۸ (۰/۰۲)

نتایج بدست آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان دهنده آن است؛ که اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی درک شده بر بدینی سازمانی در حضور متغیر سوم (فرسودگی شغلی) برابر با -۰/۳۰۳ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار T-Value ۳/۲۶۸ در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

بر این اساس می‌توان بیان داشت که حمایت سازمانی درک شده با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معکوس برقرار دارد به طوری که با افزایش سطح حمایت درک شده، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی رابطه منفی و معکوسی برقرار می‌باشد. به طوری که با افزایش سطح حمایت سازمانی درک شده، بدینی سازمانی کاهش پیدا می‌کند. بین فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار می‌باشد. به طوری که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، بدینی سازمانی افزایش می‌یابد. متغیر فرسودگی شغلی نقش میانجی را در ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی دارد. ضریب مسیر مستقیم بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی در حضور متغیر میانجی فرسودگی شغلی، -۰/۲۸۵ و معنادار می‌باشد، این مطلب و معناداری اثر کل، نشان دهنده میانجی‌گری جزئی متغیر فرسودگی شغلی می‌باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که حمایت سازمانی درک شده می‌تواند باعث دلگرمی و انگیزه کارکنان شود همچنین حمایت سازمانی ادراک شده در قشر پرستاران حائز اهمیت است زیرا می‌تواند جوانب مختلف شغلی، فردی، زندگی و اجتماعی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. حمایت سازمانی به ویژه در شغل پرستاری از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد، چرا که آنها با بیماران و مشکلات و مسائل متعددی روبرو هستند و همین امر روحیه آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی را کاهش دهد، در این میان آموزش‌های لازم در

این زمینه می‌تواند تحمل مشکلات را برای آن‌ها بهتر نماید. فرضیه اول نشان داد که حمایت سازمانی درک شده با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد؛ که در تبیین این فرضیه (بوستانی و همکاران، ۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند که فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی مأمورین یگان حفاظت بنادر استان گیلان تاثیر معناداری دارد، حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی مأمورین یگان حفاظت بنادر استان گیلان تاثیر معناداری دارد. از بین فرضیه‌های ارائه شده در تحقیق بیشترین تأثیر مربوط به رابطه بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی و کم‌ترین شدت تأثیر مربوط به رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی است. (احمدآبادی، ۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌دار و بین حمایت سازمانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ضرایب استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده معنی‌دار بوده و تاب‌آوری سهم معنی‌داری در مدل نداشت با کاهش استرس شغلی و بهبود حمایت سازمانی و تاب‌آوری می‌توان فرسودگی شغلی معلمان را در پاندمی کووید-۱۹ کاهش داد. (نوروزی، ۲۰۱۸) در تحقیقات خود دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خشونت مشتری و فرسودگی شغلی نقش تعدیل‌کنندگی دارد. در پایان نتایج نشان دادند که خشونت مشتری از راه استرس شغلی (متغیر میانجی) منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. در تبیین فرضیه دوم حمایت سازمانی درک شده با بدبینی سازمانی رابطه منفی دارد. (اسماعیلی، ۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار سکوت معلمان اثر مستقیم معکوس و معناداری دارد. حمایت سازمانی ادراک شده بر بدبینی معلمان اثر مستقیم معکوس و معناداری دارد. اثر مستقیم رفتار سکوت معلمان بر بدبینی معلمان مثبت و معنادار بود. همچنین نتایج بیانگر اثر غیرمستقیم منفی و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده بر بدبینی معلمان با نقش میانجی رفتار سکوت معلمان است. (محمدی، ۲۰۲۱) در تحقیقات یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که بدبینی سازمانی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار ضد بهره‌وری را میانجی‌گری می‌کند. (رشتیانی و همکاران، ۲۰۱۷) در تحقیقات خود دریافتند که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، میزان بدبینی سازمانی پرستاران نیز افزایش می‌یابد. همچنین تعارض نقش و تعارض کار-خانواده، اثر تعدیل‌کننده افزایشی بر رابطه فوق دارند. یافته‌های تحقیق نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد و عدالت ادراک شده را تأیید نکرد. استفاده از فنون کاهش فرسودگی شغلی و پیشگیری از آن می‌تواند پیامدهای مخرب آن از جمله بدبینی سازمانی را کاهش دهد. تلاش برای برطرف ساختن تعارض نقش و تعارض کار-خانواده در پرستاران نیز می‌تواند به کاهش پیامدهای فرسودگی شغلی کمک نماید. (جوهری و همکاران، ۲۰۲۲) در نتیجه نگرش ناجیان غریق نسبت به محل کار خود می‌تواند به صورت منفی توأم با احساسات ناخوشایند، درماندگی و خشم همراه شود که به صورت جدی عملکرد این افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمانی در کنار پر رنگ شدن حضور و نقش ناجیان غریق در جریان فرایندهای تصمیم‌گیری و شفافیت سازمانی، بتواند فرسودگی در حرفه حساس نجات‌غریق را کاهش دهد. در تبیین فرضیه سوم فرسودگی شغلی با بدبینی سازمانی رابطه مثبت دارد. (میرزایی و همکاران، ۲۰۱۸) در پژوهش خود دریافتند که فرسودگی شغلی با بدبینی سازمانی رابطه معناداری دارد همچنین نتایج بیانگر رابطه منفی و معنادار بین بدبینی سازمانی و کنترل سازمانی بود. علاوه بر این فرسودگی شغلی با کنترل رفتاری رابطه منفی معناداری دارد. (مهرابی و همکاران، ۲۰۱۳) در تحقیقات خود نتایج گواه آن بود که بدبینی سازمانی بر تعهد، فرسودگی شغلی و

اعتماد سازمانی تاثیرگذار است. از طرفی نتایج گواه آن بود که تغییر سازمانی بر تعهد؛ فرسودگی شغلی و اعتماد سازمانی تاثیرگذار است. در انتها به بررسی تأثیر بدینی سازمانی بر تغییر سازمانی پرداخته شده است که نتایج گواه آن مطلب بود که متغیر بدینی بر تغییر سازمانی تأثیرگذار است. (یزدان و همکاران، ۲۰۱۷) در تحقیقات خود دریافتند که با افزایش سطح فرسودگی شغلی، میزان بدینی سازمانی پرستاران نیز افزایش می‌یابد. همچنین تعارض نقش و تعارض کار- خانواده، اثر تعدیل‌کننده افزایشی بر رابطه فوق دارند. یافته‌های تحقیق نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد و عدالت ادراک شده را تأیید نکرد. استفاده از فنون کاهش فرسودگی شغلی و پیشگیری از آن می‌تواند پیامدهای مخرب آن از جمله بدینی سازمانی را کاهش دهد. تلاش برای برطرف ساختن تعارض نقش و تعارض کار- خانواده در پرستاران نیز می‌تواند به کاهش پیامدهای فرسودگی شغلی کمک نماید. در تبیین فرضیه چهارم فرسودگی شغلی رابطه بین حمایت سازمانی درک شده بر بدینی سازمانی را واسطه می‌کند. (آلسوبای^{۲۷} و همکاران، ۲۰۲۱) یافته‌ها نشان داد که سطح بالایی از حمایت سازمانی درک شده، علائم فرسودگی شغلی تجربه شده را بهبود می‌بخشد و نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای بدینانه در محل کار را کاهش می‌دهد. این مطالعه همچنین آشکار می‌کند که فرسودگی شغلی واسطه رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی است که اهمیت مدیریت صحیح فرسودگی شغلی را برجسته می‌کند.

مقاله حاضر به بررسی اینکه آیا حمایت سازمانی درک شده فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی را کاهش می‌دهد و اینکه آیا فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و بدینی سازمانی را بازی می‌کند، نشان می‌دهد. هنگام آزمایش، تمام فرضیه‌های پیشنهادی پشتیبانی شدند. این مطالعه آشکار می‌کند که حمایت سازمانی درک شده سندرمد فرسودگی شغلی و بدینی تجربه شده در کار را کاهش می‌دهد و فرسودگی شغلی رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و بدینی سازمانی را واسطه می‌کند. این مقاله استدلال کرده است که حمایت سازمانی درک شده از طریق فرسودگی شغلی بر سطح بدینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. هنگامی که فرسودگی شغلی به درستی از طریق حمایت سازمانی مدیریت شود، کمتر به شکل‌گیری بدینی کمک می‌کند؛ و هنگامی که از طریق حمایت سازمانی ضعیف مدیریت شود، منجر به سطح شدید بدینی می‌شود. در نهایت، این مطالعه پیشنهاد کرد که حمایت سازمانی درک شده باید بیشتر مورد توجه سازمان‌های مراقبت بهداشتی قرار گیرد، زیرا پاسخ‌های مثبت کارکنان را ایجاد می‌کند، رفاه روانی و عاطفی آن‌ها را بهبود می‌بخشد و رفتارهای آن‌ها را نسبت به سازمان‌ها افزایش می‌دهد.

همچنین به محققان توصیه می‌شود با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، این پژوهش را در آینده با سازمان‌های بیشتر و به دوره‌های مورد مطالعه بیشتر با استفاده از روش شناختی این پژوهش انجام داده تا بر روایی و اعتبار مدل برآورد شده در این پژوهش افزوده شود.

این پژوهش نیز همچون تحقیقات دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است از جمله: قلمرو زمانی آزمون فرضیه‌های این پژوهش در محدود زمانی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بوده است، بنابراین تعمیم نتایج به دوره‌های زمانی دیگر، باید با احتیاط عمل شود، همچنین گسترده بودن جامعه آماری و نیز دسترسی به حجم نمونه، توزیع پرسشنامه و گردآوری داده‌ها را با مشکل مواجه ساخت.

منابع و مآخذ

1. AbdolManifi S. Khodami Borujeni D. Rahimian I. The impact of job characteristics on organizational indifference vocational training centers in Isfahan. 2016: 693-719.
2. Akhigbe, O. J., & Oyam, J. G. (2017, August). Job Burnout and Organizational Cynicism Among. *European Scientific Journal*, p. 125.
3. Abdulzadeh, M and Ismaili, M, ۲۰۲۲, investigating the effect of perceived organizational support on organizational cynicism with the mediation of organizational silence, <https://civilica.com/doc/1707524>
4. Al-Omari, A., Al Mutair, A., Shamsan, A., & Al Mutairi, A. (2019, December). Predicting Burnout Factors among Healthcare. *Applied Sciences*, pp. 2-8.
5. Anomneze, E., Ugwu, D., Enwereuzor, I., & Ugwu, L. (2016). Teachers' Emotional Labour and Burnout: Does Perceived Organizational Support Matter? *Asian Social Science*, 9-22.
6. Anomneze, E., Ugwu, D., Enwereuzor, I., & Ugwu, L. (2016). Teachers' Emotional Labour and Burnout: Does Perceived Organizational Support Matter? *Asian Social Science*, 9-22.
7. Asgari Mobarakeh A, Karimi F. The Relationship between Spiritual Leadership, Perceived organizational Support and Job burnout in Nurses Working at the Medical University of Isfahan. 2016:11(5).
8. Bahmani, A. Ghadiri, Gh., & Onough, I. (2019). Investigating the effect of burnout and job burnout on the silence of employees of some government organizations. *Isfahan Police Scinece Quarterly*, 21-38.
9. Dulnik, A. (2018, November 20). Coaching Leaders Through Organizational Cynicism. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescoachesouncil/2018/11/20/coaching-leaders-through-organizationalcynicism/?sh=3cc0924714df>
10. Eryesil, K., & Ozturk, M. (2016). The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout: A Field Research in Health Sector. Second Sarajevo International Conference on Social Sciences (p. 48). Sarajevo: Second Sarajevo International Conference.
11. Fatimah A. Altamimi, Shroque S. Alsubaie, Abdelmohsen A. Nasaani, Why So Cynical? The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism. (2021), Vol.13 No.7,
12. Ghasemian Asl, hadith. Safari, Omid (2022). Investigating the relationship between perceived organizational support and perceived social support with quality of work life through psychological empowerment of physical education teachers in Mamsani and Rostam cities, Master's thesis of Islamic Azad University Noorabad Mamsani branch. [in Persian].
13. Grama, B. G., & Băiaș, M. (2018). Organizational Support, Emotional Labor And Burnout Regarding The Medical Staff. *Public Health And Management*, 16-19.
14. July S, Shalli M, Hoshmand A. Relationship between drug errors and nurses' work environment. *Medical Surgical Nursing Journal*. 2016: 30-9. (persian)
15. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2018, September 11). Interventions to Prevent and Alleviate Burnout. Retrieved from Current Issues in Work and Organizational Psychology Routledge: <https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9780429468339-3>
16. LOCKWOOD, C. J. (2018, Apr). Burnout and depression in medical students and mentors: Cynicism is contagious, but we can take steps to bring joy back to our specialty. *Contemporary OB/GYN (CONTEMP OB GYN)*, pp. 5-7.
17. Mirzaei, V, & Mohammadi, H. (۲۰۲۱). Investigating the relationship between perceived organizational support and employees' counterproductive behavior with the mediating role of organizational cynicism. *Psychological research in management*, 7(2), 9-41.
18. Mehdi Y scholar Rashtiani M *Organizational Behavior Studies*, 7th year, Spring 2017, No. 1 (25 in a row).

19. Mandalizadeh Z, Naqsh Javaheri S. Investigating the relationship between organizational pessimism and job burnout with the mediating role of organizational silence among drowning lifeguards in Tehran municipal swimming pools. *Occupational health and health promotion*. ۲۰۲۲; 6 (1): 54-65.
20. Mirzaei, V and Rouhani, S, 2018, investigating the role of organizational pessimism in the relationship between job burnout and employee behavior control, the second national conference on basic research in management and accounting, Tehran, <https://civilica.com/doc/986866>.
21. Merrill, D. A. (2020, April 27). What is burnout? How to recognize the signs and recover from work-related stress. Retrieved from The American Institute of Stress: <https://www.stress.org/what-is-burnout-how-to-recognize-the-signs-and-recover-from-work-related-stress>.
22. Mehrabi, J, & Stiri, Mo. (2013). Behavioral Science Quarterly/173 Investigating the effect of organizational pessimism on organizational changes among the employees of Sepeh Bank, South Tehran. *Applied Research in Behavioral Sciences*, 6(19), 173-208.
23. Neves, V. F., Oliveira, A. d., & Alves, P. C. (2014). Sindrome de Burnout: Impacto da Satisfacao no Trabalho e da Percepcao de Suporte Organizacional. *Psico*, 45-54.
24. Nowrozi H, Ganj A and Samieh, Abdullah Pour S. The effect of customer violence on job burnout: a moderator of perceived organizational support. *Organizational resource management research*. ۲۰۱۸; 8 (1):157-176
25. Ozyer, K., & Alici, i. (2019). The Relationship Between Perceived Organizational Support With Organizational Cynicism and Sub-Dimension: An Empirical Study. 2nd International Conference on Contemporary Issues in Business & Economics (ICCIBE). Tokat, Turkey.
26. Ozyer, K., Berk, A., & Polatçı, S. (2016). Does the Perceived Organizational Support Reduce Burnout? A Survey on Turkish Health Sector. *International Journal of Business Administration and Management Research Vol 2(1) Jan-Mar 2016*, 22-27.
27. Renji Jafarodi, N, Bostani, M. (2019). Investigating the impact of job burnout and perceived organizational support on the organizational commitment of port protection unit officers. *Marine science education*
28. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.
29. Salehi Sedqiani, Jamshid; Karmi, Hamed and Ghorbani Paji, Agil, the effect of perceived rejection on employees' deviant behaviors with the role of mediator of organizational pessimism and moderator of neuroticism. *Quarterly Journal of Police Management Research*. 2019: 14(2) 195-216.
30. Seher Erarslan, Kaya, C., & Altindag, E. (2018). Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, pp. 905-922.
31. Somuli Ahmadabadi, M, & Bokhrodi Ahmadabadi, A. (۲۰۲۲). The role of job stress, perceived organizational support and resilience in predicting teacher burnout in the covid-19 pandemic. *Educational Psychology Skills Quarterly*, 13(3), 13-27.
32. SOYSAL, A., YAĞAR, F., & OKE, P. (2017). An Analysis of The Levels of Health Consultants' Organizational Support and Organizational Cynicism. *Business & Management Studies: An International Journal*, pp. 174-175.
33. Simha, A., Elloy, D. F., & Huang, H. C. (2014). The Moderated Relationship Between Job Burnout and Organizational Cynicism. *Management Decision*, 482-504.

34. Tahmasbi, A. (2020). The relationship between job burnout and mental health: moderating role of psychological hardiness and organization-based self-esteem. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 91-108.
35. Veinhardt, J., & Pleskienė, A. M. (2018). The quintessence of organizational commitment and Organizational cynicism. *Management of Organizations: Systematic Research*, 67-88.
36. Walters, G., & Raybould, M. (2007). Burnout and Perceived Organisational Support Among Front-Line Hospitality Employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14(2), 144-156.
37. Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., & Toomaj, H. G. (2014). Study of Perceived Organizational Support's Relationship with Job Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 315-324.
38. Yazdan, M, & Rashtiani, M. (2017). The moderating effect of role conflict, work-family conflict, trust and perceived organizational justice in influencing job burnout on organizational pessimism. *Organizational Behavior Studies*, 7(1), 57-80.
39. YAZICIOĞLU, İ., & GENCER, E. O. (2017). The Effect of Organizational Justice Perception on Cynicism: A Research in Vocational School of State Universities. *Journal of Business Research Turkey*, 106-119.
40. Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 1-11.

Investigating The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism

Vahid Mirzayi *¹

Milad Darabi ²

Nasim Yadegar ³

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effectiveness of perceived organizational support on organizational pessimism, emphasizing the mediating role of job burnout. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method. The current research is practical in terms of its purpose and in terms of descriptive-survey method, the statistical population of this research consists of all the nurses of Ghaem Hospital in Mashhad, numbering 1000 people, and the sample size was 277 people. The research tool includes three questionnaires of perceived organizational support, organizational cynicism, and job burnout with 8, 14, and 13 questions respectively, the validity of which has been approved by the relevant professors and experts, and it has also been proven in the form of construct validity based on confirmatory factor analysis. and its reliability has been confirmed based on Cronbach's alpha. The collected data were analyzed based on structural equation path analysis in smart PLC software. The results showed that perceived organizational support has a negative and inverse relationship with job burnout, so that with an increase in the level of perceived support, job burnout decreases. Also, there is a negative and inverse relationship between perceived organizational support and organizational pessimism. So that with the increase in the level of perceived organizational support, organizational pessimism decreases. There is a positive and direct relationship between job burnout and organizational pessimism. So that with the increase in the level of job burnout, organizational pessimism increases. The burnout variable plays a mediating role in the relationship between perceived organizational support and organizational pessimism. The coefficient of the direct path between perceived organizational support and organizational pessimism in the presence of the mediating variable of job burnout is -0.285 and is significant. This content and the significance of the total effect indicate partial mediation of the variable of job burnout. According to the results obtained from the present research, some suggestions are made, such as: among nurses, value management should be a value enhancement tool, so that organizational support can be improved based on that, and also hospital managers by creating a happy and carefree environment. and to create spaces to reduce the stress of nurses and provide counseling services to nurses in different departments so that they have the necessary knowledge in this field and take advantage of the opinions and capacities of the nursing team so that they can ultimately reduce job burnout and pessimism of the organization.

Keywords

organizational support, organizational pessimism, job burnout, nurses

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (corresponding author: * dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

2. Ph.D student in public administration, Islamic Azad University, Bojnoord, Iran (1369mi@gmail.com)
3. Ph.D student in public administration, Islamic Azad University, Bojnoord, Iran (nasimyadegar1@yahoo.com)