

## تاثیر تعهد سازمانی بر تورش های رفتار مالی با نقش واسطه ای فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: شرکت های شهرک صنعتی شیراز)

حسن سلطانی\*، سید وجیه الله صادقیان<sup>۲</sup>

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، فارس

<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیریز، فارس

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر تورش های رفتار مالی با نقش واسطه ای فرسودگی شغلی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی همبستگی و کاربردی بوده و جامعه آماری این تحقیق کلیه شرکت های شهرک صنعتی شیراز بوده که تعداد آنها برابر ۷۴۸ شرکت می باشد. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر ۲۵۹ نفر در نظر گرفته شد و روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس تعیین شده است. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی و پرسشنامه محقق ساخته تورش های رفتار مالی استفاده شده است. روایی ابزار پژوهش بصورت محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. برای آزمون فرضیه ها از معادلات ساختاری و جهت تحلیل آن از نرم افزار AMOS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد، فرسودگی شغلی بر تورش های رفتار مالی تاثیر دارد، تعهد سازمانی بر تورش های رفتار مالی تاثیر دارد و تعهد سازمانی بر تورش های رفتار مالی با نقش واسطه ای فرسودگی شغلی تاثیر دارد.

**واژگان کلیدی:** تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، تورش های رفتار مالی، تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی

### ۱- مقدمه

جامعه ای امروزی جامعه ای سازمانی است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان ها به شکل های مختلف و با اهداف گوناگون تأسیس و سازماندهی می شوند، اما بدون تردید همه آنها بر پایه تلاش های جسمی و روانی نیروی انسانی خود اداره و هدایت می شوند. بطور کلی می توان گفت نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. (بهرامی و همکاران، ۱۳۸۹). عصر جدید عصر رقابت بر سر منابع و سرمایه هاست. کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه اند بهره وری از منابع و سرمایه ها را سرلوحه کار خود قرار داده اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص، چرخ های رشد و توسعه را به حرکت در آورده اند. مدیران سازمان ها به خوبی اهمیت تعهد و اعتماد سازمانی را دریافته و از این رو تعهد سازمانی و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فراتر از نقش های منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمانهاست. (صالحی و عمرانی،

\*Corresponding Author) : soltani.hassan74@gmail.com نویسنده مسئول<sup>1</sup>

۱۳۸۸). محققان اعتقاد دارند که اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، بطور کامل به اهداف خود نایل گردد، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشد. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۹۱). مطالعاتی که درباره تعهد انجام گرفته، نشان می‌دهد که بین عدم تعهد و مسائل مربوط به بازدهی نیروی انسانی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (محمودی، ۱۳۷۸). افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، دارای کارایی، اثربخشی، رضایت شغلی و عملکرد بهتری هستند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (مورهد، ۱۹۸۹)، کمتر ترک خدمت می‌کنند، روابط صمیمانه‌تری با همکاران دارند، در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر مشارکت می‌کنند و مشارکت داده می‌شوند، تضاد و ابهام نقش کمتری دارند (محمودی، ۱۳۷۸). کار صرف‌نظر از تأمین منابع مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. اما همچنین کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. فرسودگی شغلی ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است، از این رو عوامل ایجادکننده تنیدگی در ایجاد آن نقش موثری دارند. و این عوامل در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی مقوله‌بندی شده‌اند. وجود فرسودگی شغلی در فرآیند اشتغال در بررسی‌های متعددی اثبات شده است (توسلی، ۱۳۸۲). فرسودگی شغلی، فقدان نیرو را به دنبال داشته و در نهایت منجر به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی در محیط زندگی شخصی و سازمانی فرد می‌گردد (دربندی، ۱۳۹۰). داشتن یک نگرش سیستماتیک به بازار سرمایه و کنش‌ها و واکنش‌های آن، در دستیابی به شناختی درست از آن ضروری است. در بازارهای پیچیده امروزی، برای آن که بتوانیم تحلیل درستی از بازار ارائه نمائیم باید کلیه عوامل اثرگذار بر آن را بشناسیم. یکی از عوامل مهم و مؤثر در بازارهای مالی، کنش‌های رفتاری سرمایه‌گذاران است. این موضوع به حدی مهم و اثرگذار است که در سال‌های اخیر دانشمندان علوم مالی، مجموعه‌ی تعاملات رفتاری سرمایه‌گذاران را تئوریزه نموده و در مقوله نسبتاً گسترش یافته‌ای به نام مالیه رفتاری قرار داده‌اند. اینکه افراد در بازارهای مالی تا چه حد از ریسک‌گریزانند و چه موقع به آن تن در می‌دهند، یا اینکه تعاملات رفتاری آنان به چه میزان مستقل از هم و تا چه حد وابسته به یکدیگر است از جمله مباحث مورد توجه در این رشته است (عبداللهی، ۱۳۹۰). با توجه به مطالب عنوان شده، در این پژوهش به ارزیابی اثرات درآمدزایی شهرک‌های صنعتی بر توسعه شهر شیراز پرداخته شده است، بنابراین نتایج این پژوهش، می‌تواند رهنمودی برای بسط مبنای این حوزه در ایران می‌باشد.

## ۲- مبنای نظری و پیشینه پژوهش

در ادبیات موضوع ظهور علوم رفتاری در تصمیمات مالی معمولاً عوامل و ساخت‌های گوناگونی که رفتار سرمایه‌گذاران را شکل می‌دهد، مورد بررسی قرار می‌گیرد. اهمیت این موضوع این است که نشان می‌دهد تصمیمات سرمایه‌گذاری تنها تحت تاثیر شاخص‌های اقتصادی و عقلانیت قرار ندارد بلکه مقوله‌هایی از قبیل افق سرمایه‌گذاری، میزان تحمل مخاطره، اعتماد به نفس و اطمینانی که سرمایه‌گذار به آن گزینه و فرآیند سرمایه‌گذاری در بازار دارد و مواردی از این قبیل نیز تاثیر بسزایی در رفتار سرمایه‌گذاران و نوع تصمیمات آنها دارد و سبک رفتار سرمایه‌گذاری آنها را شکل آنها را شکل می‌دهد (بوسفی، ۱۳۸۶). در ادبیات اقتصاد غرب، ماهیت وجودی انسان‌ها به عنوان موجودی منطقی که تحت شرایط کاملاً شفاف تصمیم‌گیری می‌کند، تعریف می‌شود. این موجود کامل که اغلب از آن به عنوان انسان اقتصادی یاد می‌شود، همواره در بهینه‌سازی منافع دلخواهش کامیاب است و تمام اطلاعاتی را که بر گزینه‌ها و تصمیماتش تاثیر دارند، جمع‌آوری می‌کند و موقعیتی آرمانی را که مطمئناً در دنیای واقعی بسیاری از سرمایه‌گذاران یافت نمی‌شود خلق می‌کند (برجی دولت‌آباد، ۱۳۸۷). اما هربرت سایمون - پی‌شرو در رفتار مالی - انسان اقتصادی را موجودی غیرواقعی در نظریه‌های اقتصادی تشخیص داد. میراستتمن نیز در مقاله‌ای به عنوان: بازبینی تخصیص دارایی با استفاده از چالش رفتار مالی بیان کرد که افراد در نظریه‌های سنتی منطقی هستند درحالی که رفتار مالی افراد را نرمال فرض می‌کند. یعنی یک سرمایه‌گذار ممکن است تصمیمی اتخاذ کند که از نظر اقتصادی توجیه نداشته باشد. رفتار مالی، به عنوان نوعی نظریه مطرح است که مباحث و مسائل مالی را با کمک گرفتن از نظریات روانشناسی شناختی تشریح می‌کند. یکی از حیاتی‌ترین برنامه‌های پژوهشی دانش مالی امروز که در رأس رد نظریه بازارهای کارا قرار دارد، نظریه رفتار مالی است که حاصل تشریح مساعی بین علوم مالی و علوم اجتماعی است و باعث ژرفتر شدن دانش ما از بازارهای مالی شده است (برجی دولت‌آباد، ۱۳۸۷). شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و

استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش تعهد مدیرانشان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم کند از این دیدگاه تعهد مدیران به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است. در حقیقت تعهد از این دیدگاه ممکن است، به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب شود. تعهد، نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است، که در قضاوتها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان تاثیر گذار است. بسته به ماهیت یک سازمان، میزان وفاداری آن در سرنوشت و بقایش تاثیر گذار است حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل مالی و حساسیت‌های از این نوع روبرو باشد، اهمیت تعهد مدیران نسبت به آن دو چندان خواهد شد (امامی، ۱۳۸۹). تعهد و پایداری مانند رضایت دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایداری می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان تعهد و پایداری را بیشتر کنند (مورهد، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۲). در سال‌های اخیر، روان‌شناسان نسبت به مطالعه و تحقیق در باب پدیده‌ای به نام فرسودگی شغلی علاقه‌مند شده و پژوهشهای متعددی را در این زمینه انجام داده‌اند. فرسودگی کاری در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا تنشهای مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. این اختلال در میان انواع مشاغل مدرسان و باری‌دهنده نظیر مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستاران و مواردی از این قبیل مشاهده شده و با محرکهای تنش‌زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت یا قدردانی مرتبط است. کارمند مشاغل تخصصی احساس می‌کند که تا پایان عمرش شغلی خود راه همین است که هست، هر روز، همان ساعت، همان جا و همان کار تکراری است که کارکنان را از نظر روحی خسته و آزرده می‌کند و موجب بی‌رغبتی آنها به شغل می‌شود. (توسلی، ۱۳۸۲)، فرسودگی شغلی سندرمی مزمن است که مشتمل بر علائمی مانند احساس خستگی از کار و تلاش و به دنبال آن کناره‌گیری از فعالیتهای شغلی است. فرسودگی شغلی دارای دو بعد درونی و بیرونی است. بعد درونی در برگزیده خستگی عاطفی، احساس خود گم کردگی و احساس عدم موفقیت در کار است. ابعاد بیرونی شامل نگرشهای منفی نسبت به شغل، زندگی و رفتارهای کناره جویی از کار می‌شود (انیسی و همکاران، ۱۳۸۹). تصمیم‌گیری‌ها و دقت نظر در انجام عملیات شرکت، تعهد مدیران پرتفوی به سازمان را طلب می‌کند. از طرفی رقابت شدید و ریسک موجود در بازار بورس فشار روانی را افزایش می‌دهد و به مرور زمان فرسودگی شغلی را در پی خواهد داشت و این بستری مناسب برای کاهش عملکردهای شغلی مدیر می‌باشد. فقدان مدیران متعهد و ایجاد فرسودگی شغلی مزمن می‌تواند عامل سد کننده‌ای برای انجام رفتارها و تصمیمات سریع و دقیق مدیران سرمایه‌گذاری باشد. از این رو در ادامه برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده که ارتباط نزدیکی با پژوهش حاضر دارد، آورده شده است.

بودک، اریسیل و ایسمن (۲۰۲۱) در پژوهشی، به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بر بدبینی سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از این بود که رابطه مثبت معنی‌دار آماری بین فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی وجود دارد. در حالی که بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی، رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، بین تعهد سازمانی و سازمانی نیز رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. اوزیر و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی پرداختند و نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی است. در عین حال بین برخی مولفه‌های تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی، رابطه معناداری یافت نشد. تشکیل اسلم، فرهان و انوار (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که خستگی روحی و عدم موفقیت، اثرات مستقیم و غیر مستقیم و مسخ شخصیت، اثرات مستقیم بر هر دو رفتار شهروندی سازمانی دارند. همچنین تعهد عاطفی بین مسخ شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسطه‌ای و میانجی دارد. جملیک و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی پرداختند و نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی است. شیلر (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رفتار مالی پرداخت و نتایج نشان می‌دهد که پیش‌زمینه‌های ذهنی و مشخصات روان‌شناسی، اجتماعی و انسان‌شناسی سرمایه‌گذاران بازار برخی سوگیری‌های رفتاری از جمله آنکه، فراموشی و نیز ریشه‌های فرهنگی در تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را مطرح کرد. ولج و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به درمورد شکل‌گیری رفتار توده‌وار در بازارهای مالی از طریق تمرکز بر مسائل روان‌شناسی

سرمایه‌گذاران، در خصوص آن دسته از رفتارهای سرمایه‌گذاران که می‌تواند منجر به گرایش مطابق با اجماع بازار شود، پرداخته‌اند. جی‌گادیش و تیمن (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی بازده سهام و رفتار مالی پرداختند و نتایج نشان می‌دهد که بازده سهام پدیده‌ی غیرعادی دیگری را نشان داد که سهام دارای بازده بالاتر در طول ۶ ماه گذشته، در سال بعد بازدهی بیش‌تری را به نسبت سهام دارای بازده کم‌تر ایجاد می‌کند. زرگر شیرازی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان "نقش قابلیت‌های نظام روان‌ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی در پیش‌بینی اب‌عاد فرسودگی شغلی پرستاران" نشان دادند که قابلیت‌های روان‌ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی در پرستاران است. سیفالهی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر عوامل رفتاری دوری از تاسف و پشیمانی، اثر تمایلی، حسابداری ذهنی، بیش اطمینانی، شهود نمایندگی، رفتار توده‌وار و محافظه‌کاری و اثر مالکیت بر روی سرمایه‌گذاری دارایی‌های مالی و در نهایت بررسی مقایسه‌ای این عوامل پرداخته‌اند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که تمام عوامل به غیر از عامل "بیش اطمینانی" روی سرمایه‌گذاری تاثیرگذار هستند و میزان این تاثیر برای هر یک متفاوت می‌باشد و رتبه‌بندی این عوامل از نظر میزان تاثیرگذاری عبارتند از: ۱- سود و زیان نسبی ۲- اثر تمایلی ۳- محافظه‌کاری ۴- رفتار توده‌وار ۵- شهود نمایندگی ۶- اثر مالکیت ۷- پشیمان‌گریزی رهنمای رودپشتی و تاجمیر ریاحی (۱۳۹۸) در پژوهشی به براساس ادبیات موضوع مالی رفتاری به بررسی تورش‌های گوناگون مطرح در زمینه بازار سرمایه پرداخته‌اند و پس از ارائه لیست نسبتاً جامعی از تورش‌های مختلف، به بررسی تورش‌های موثر بر ایجاد رکود در بازار پرداخته‌اند. در این پژوهش لیست تورش‌ها در معرض نظر صاحب‌نظران و خبرگان قرار داده شده است. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده ۴ تورش ابهام‌گریزی، پشیمان‌گریزی، دگرگون‌گریزی و زبان‌گریزی همانند سنگ زیر بنای مدل عمل می‌کنند و علت اساسی رکود در بازار سرمایه را از جهت تورش‌های رفتاری می‌توان این چهار متغیر دانست. تورش فرا اعتمادی نیز به عنوان متغیر واسطه مهم در رکود بازار سرمایه به خودی خود متأثر از تورش‌های مختلفی است و همچنین بر ایجاد تورش‌های دیگر نیز تأثیرگذار است.

### ۳- روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، بدلیل اینکه باعث ارتقاء دانش در زمینه متغیرهای پژوهش می‌گردد، کاربردی است. همچنین از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد، چرا که در این پژوهش از مجموعه روش‌هایی که هدف آن توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی می‌باشد، استفاده گردیده است. از طرفی با توجه به اینکه در این پژوهش هدف نشان دادن رابطه بین متغیرها می‌باشد، این پژوهش یک پژوهش همبستگی به حساب می‌آید. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. برای بررسی و گردآوری اطلاعات و داده‌های موردنیاز در بخش ادبیات و پیشینه تحقیق و تهیه مولفه‌های مطرح گردیده در پرسش‌نامه‌های مورد استفاده و غیره از روش اسناد و کتابخانه‌ای استفاده شده است؛ در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات و دستیابی به اهداف، از سه پرسشنامه زیر استفاده شده است:

۱) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۱)، که شامل ۲۲ گویه است و سه متغیر تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی را در برمی‌گیرد.

۲) پرسشنامه تعهد سازمانی فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۱)، که شامل ۲۴ گویه است و دارای سه متغیر عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد.

۳) پرسشنامه تورش‌های رفتار مالی محقق ساخته است که با مراجعه به کتب و مطالعه مقالات مختلف و مرتبط با رفتارهای مالی مدیران مالی استخراج شده است و دارای ۲۰ گویه و چهار بعد رفتارهای شناختی، رفتارهای ترجیحی، رفتارهای اقتصادی و رفتارهای مکاشفه‌ای می‌باشد. تمامی تجزیه و تحلیل‌ها در نرم‌افزار AMOS 22 و با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و آزمون تحلیل عاملی تاییدی صورت پذیرفت در این تجزیه و تحلیل‌ها روش حداکثر احتمال (ML) مربوط به برآورد پارامتر به کار گرفته می‌شود. چون مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش فاصله‌ای و پیوسته بودند، نرمال بودن داده‌ها مورد تایید قرار گرفت، بنابراین استفاده از این نرم‌افزار و به طور کلی استفاده از روش معادلات ساختاری بلامانع است.

در این پژوهش برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه مراحل مربوط به سنجش روایی انجام شده است. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، برای رسیدن به این هدف از نظرات استاد راهنما در طراحی پرسشنامه بهره گرفته شده است. بنابراین روایی پرسشنامه تحقیق از طریق محتوایی حاصل شده است. همچنین برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی داخلی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه هایی را اندازه گیری می کنند، به کار می رود (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰).

در پژوهش حاضر جامعه آماری، مدیران مالی شرکت های شهرک صنعتی شیراز بوده که تعداد آنها ۷۴۸ شرکت می باشد. در این پژوهش روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس بکار گرفته شده است و همچنین در تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری که یکی از پایه های اصلی و اساسی یک تحقیق علمی بوده با استفاده از جدول کوهن (۱۹۶۹) و نیز کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، (اوما سکاران، ۱۳۸۲) حجم نمونه ۲۵۹ نفر تعیین گردید.

#### ۴- یافته های پژوهش

ابتدا با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی (قضایوتی) جهت انتخاب هدفمند حجم نمونه برابر ۲۵۹ نفر در نظر گرفته شد، که جدول زیر آمار توصیفی مشارکت کنندگان در این پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱- آماره توصیفی پاسخ دهندگان

معیار اصلی	جنسیت	تحصیلی رشته			تحصیلی مدرک			تجربه کاری	
		حسابداری	مدیریت	سایر	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکترا	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	بیش از ۱۵ سال
معیار فرعی طبقه بندی	زن	۲۰۵	۱۰۳	۶۷	۵۹	۱۶۹	۳۱	۷۲	۶۲
تعداد	مرد	۲۱۴	۱۰۳	۶۷	۵۹	۱۶۹	۳۱	۷۲	۶۲

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	میانگین	میان	مد	انحراف از معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کسیدگی
تعهد سازمانی	۴/۱	۴/۰۲	۳/۹۲	۰/۴۶	۳/۶	۵	۱/۱۶	۱/۹۷
فروسلگی شغلی	۳/۸۶	۴/۱۷	۳/۷۹	۰/۳۲۴	۳/۷۱	۵	۱/۱۲	۲/۳۵
رفتارهای مالی	۴/۰۱	۴/۲	۴/۳۱	۰/۳۷	۳/۵	۵	-۱/۹۲	۱/۶۸

با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مربوط به پرسشنامه بدست آمد که در جدول شماره ۳ بیان شده است. مقدار مناسب برای این شاخص ۰/۷ می باشد.

جدول ۳- پایایی متغیرهای پژوهش

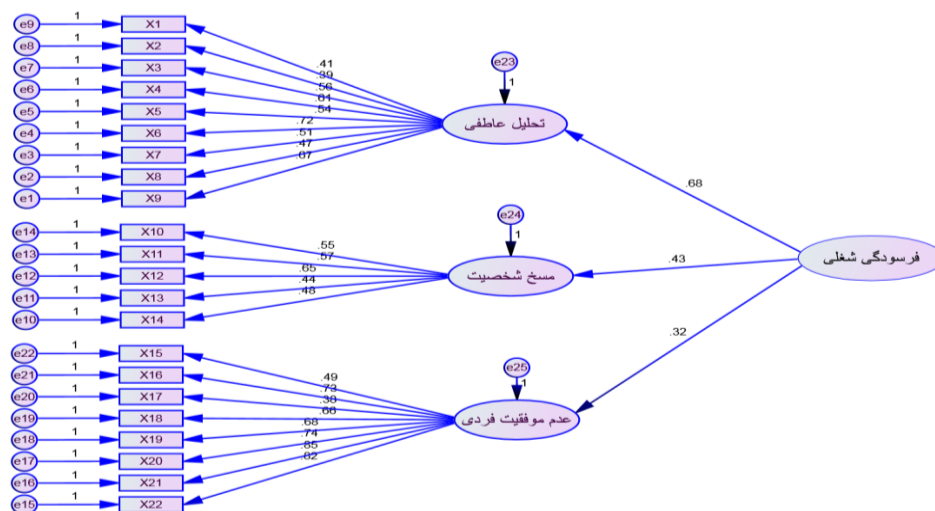
متغیر	آلفای کرونباخ
تورش رفتار مالی (رفتارهای شناختی)	۰/۷۷
تورش رفتار مالی (رفتارهای ترجیحی)	۰/۶۷۸
تورش رفتار مالی (رفتارهای اقتصادی)	۰/۷۲
تورش رفتار مالی (رفتارهای مکاشفای)	۰/۷۹
فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی)	۰/۷۸
فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت)	۰/۸۲
فرسودگی شغلی (عدم موفقیت فردی)	۰/۷۱
تعهد سازمانی (تعهد عاطفی)	۰/۷۵
تعهد سازمانی (تعهد مستمر)	۰/۷۳
تعهد سازمانی (تعهد هنجاری)	۰/۸۲

پس از بررسی پایایی متغیرهای پژوهش، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود. تا از نرمال بودن داده ها اطمینان حاصل گردد. جدول شماره ۴ نشان می دهد، که میزان P-Value تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ است و نرمال می باشد، در نتیجه جهت آزمون برای این متغیرها از آزمون پارامتری استفاده می کنیم.

جدول ۴- آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	P-Value	نتیجه آزمون
تعهد سازمانی	۱/۵۹	۰/۰۶۱۲	نرمال است.
فرسودگی شغلی	۱/۶۲	۰/۰۵۷	نرمال است.
رفتارهای مالی	۱/۷۴	۰/۰۸۴	نرمال است.

نتایج برآورد و تخمین اولیه تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که همه گویه بارهای عاملی قابل قبول داشتند. زیرا شاخص های برازش نشان دهندهی برازندگی قوی بود. بنابراین نیاز به حذف هیچ یک از این متغیر با ابعاد مختلف نبود. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل این متغیر نمودار و جدول های زیر ارائه شده است.



شکل ۱- برازندگی مدل

حال شاخص های برازش که نشان دهنده ی برازندگی مدل فوق است را بررسی می کنیم.

جدول ۵ - شاخص های برازندگی مدل فرسودگی

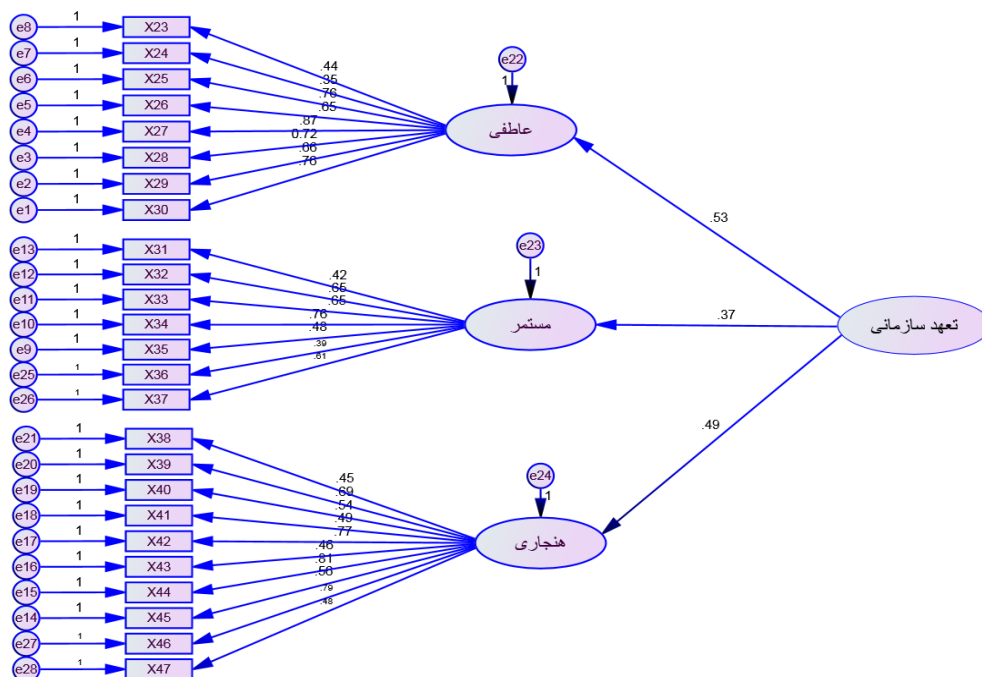
مقدار	شاخص های برازندگی
۱۴۸۲/۳۲	آزمون مجذور کای ( $\chi^2$ )
۰/۰۰۰۲	سطح معنی داری
۳/۴۳	نسبت مجذور کای بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )
۰/۹۱۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۰۸۹۵	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۵۳	جذر میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA)

شاخص های فوق نشان می دهد که داده ها به طور موفقیت آمیزی با مدل مذکور سازگار و برازش مدل مناسب است. جدول ۶ روایی و پایایی گویه های فرسودگی شغلی نشان داده شده است.

جدول ۶ - روایی و پایایی گویه های فرسودگی شغلی

ابعاد فرسودگی شغلی	میانگین واریانس استخراج شده AVE	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تحلیل عاطفی	۰/۵۴	۰/۹۳	۰/۷۸
مسخ شخصیت	۰/۷۴۳	۰/۸۲۱	۰/۸۲
عدم موفقیت فردی	۰/۶۵	۰/۹۰۱	۰/۷۱

با توجه به جدول فوق پرسشنامه سازه فرسودگی شغلی از روایی و پایایی مناسبی برخوردار هست و به طور مناسبی می تواند این سازه را ارزیابی کند. نتایج برآورد و تخمین اولیه تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بار عاملی مطابق شکل (۲) تقریباً بیشتر از ۰/۴ است. بنابراین نیاز به حذف هیچ یک از گویه های این متغیرها نیست.



شکل ۲- مدل تعهد سازمانی و ابعاد آن

شاخص های برازندگی و نتایج حاصل از تحلیل این سه سازه در جدول (۷) ارائه شده است. شاخص های برازش مدل تعهد سازمانی به قرار زیر است.

جدول ۷- شاخص های برازندگی مدل تعهد سازمانی

مقدار	شاخص های برازندگی
۱۷۶۴/۲۵	آزمون مجذور کای (X2)
۰/۰۰۳۷	سطح معنی داری
۴/۵۴	نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (X2/df)
۰/۹۰۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۱۲	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۵۱	جذر میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA)

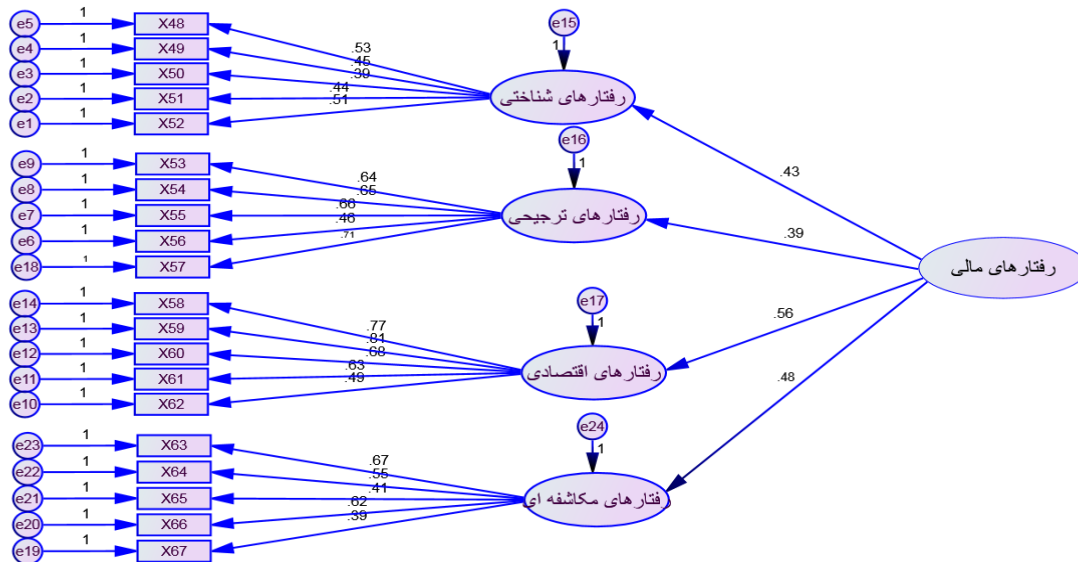
شاخص ها نشان می دهد که داده ها به طور موفقیت آمیزی با مدل مذکور سازگار و برازش مدل مناسب است. جدول (۸) روایی و پایایی گویه های تعهد سازمانی نشان داده شده است.

جدول شماره ۸- روایی و پایایی گویه های متغیر تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	میانگین واریانس استخراج شده AVE	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
عاطفی	۰/۵۴	۰/۹۱۱	۰/۷۵
مستمر	۰/۶۵	۰/۸۵۴	۰/۷۳
هنجاری	۰/۵۷	۰/۷۸۹	۰/۸۲



نتایج برآورد و تخمین اولیه تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که همه گویه ها بار عاملی بیشتر از ۰/۴ داشتند. بنابراین نیاز به حذف هیچ یک از گویه های این سه متغیر نبود. در شکل زیر مدل رفتارهای مالی به همراه ابعاد و گویه های آن آورده شده است.



شکل ۳ - تحلیل عاملی مالی رفتاری

شاخص های برازش مدل رفتارهای مالی به شرح زیر است. همه شاخص های برازش نشان می دهد که داده ها به طور موفقیت آمیزی با مدل مذکور سازگار و برازش مدل مناسب است. در جدول ۱۰ روایی و پایایی ابعاد پرسشنامه خودکارآمدی را نشان می دهد.

جدول ۱۰ - شاخص های برازندگی مدل رفتارهای مالی

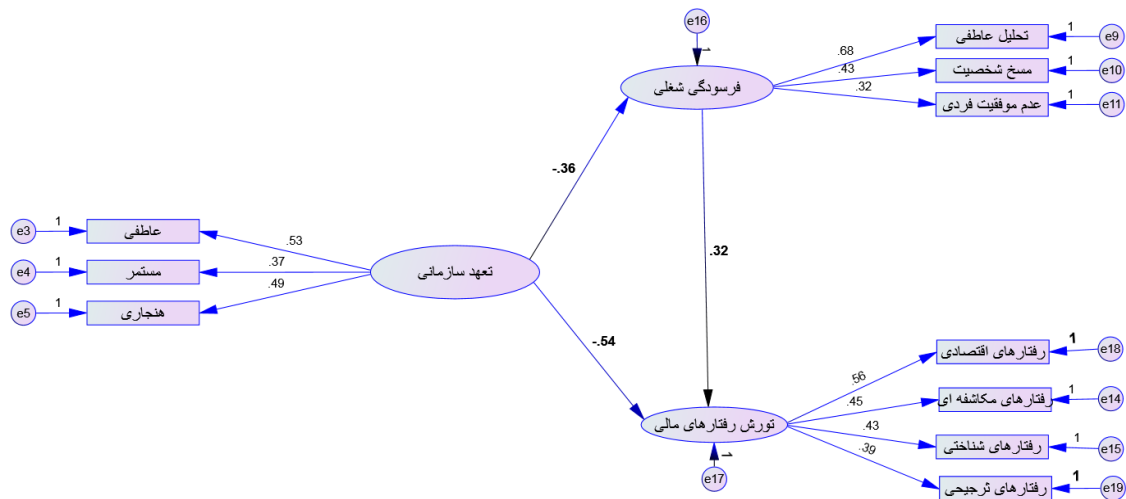
مقدار	شاخص های برازندگی
۲۳۵۱/۱۳	آزمون مجذور کای (X <sup>2</sup> )
۰/۰۰۳۴	سطح معنی داری
۴/۴۳	نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (X <sup>2</sup> /df)
۰/۹۱۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۲	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۵۳	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)

جدول ۱۰ - روایی و پایایی گویه های متغیر رفتارهای مالی

رفتارهای مالی	میانگین واریانس استخراج شده AVE	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
رفتارهای شناختی	۰/۵۳	۰/۹۳	۰/۷۷
رفتارهای ترجیحی	۰/۵۶	۰/۸۹	۰/۶۷۸
رفتارهای اقتصادی	۰/۶۸	۰/۹۰۱	۰/۷۲
رفتارهای مکاشفه ای	۰/۶۳	۰/۹۱۲	۰/۷۹

ملاحظه می شود که شاخص های میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر و ضرایب پایایی ترکیبی و ضریب الفای کرونباخ از ۰/۷ بیشتر می باشد و این نشان از روایی و پایایی مناسب این مقیاس می باشد.

در پژوهش حاضر بر اساس اهداف و فرضیات پژوهش مدل ساختاری مربوطه به صورت زیر مورد بررسی و تفهیم قرار می گیرد. فرضیات تحقیق را به دو دسته ی فرضیات مستقیم و فرضیات غیر مستقیم (وجود متغیر میانجی) تقسیم می کنیم. ابتدا فرضیات غیر مستقیم را بررسی می کنیم. برای بررسی نقش متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده می کنیم. برای انجام این آزمون نیاز به ضرایب مسیر بین متغیر های مستقل، میانجی و وابسته است. برای بدست آوردن این ضرایب مدل ساختاری پژوهش را برآزش داده و از ضرایب مسیر آن استفاده می کنیم. در مدل معادله ساختاری تحقیق گویه های همه مقیاس ها دارای بار عاملی مناسبی بود که در بخش های قبل مشخص شد و مدل به صورت زیر و با شاخص های برازندگی زیر مطرح می شود.



شکل ۴ - ضرایب مسیر

در مدل فوق اعداد نوشته شده بر روی پیکان ها به سمت گویه ها بارهای عاملی را نشان میدهد و اعداد نوشته روی پیکان های مسیر ضرایب مسیر یا همان ضرایب رگرسیونی هستند. مدل فوق با استفاده از شاخص های برازندگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج در جدول ۱۱ آورده شده است.

جدول ۱۱- شاخص های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

مقدار شاخص	شاخص های برازندگی
۴۵۶/۳۴	مجذور کای دو ( $\chi^2$ )
۰/۹۳	نسبت مجذور کای بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )
۰/۸۸۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۲	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۸۹۹	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)
۰/۰۴۹	جذر میانگین مجذورات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۰۰۳	سطح معنی داری

با استناد به شاخص‌های بدست آمده در جدول فوق می‌توان گفت که مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول زیر ضرایب رگرسیونی استاندارد متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته موجود در مدل همراه با سطح معنی‌داری آن‌ها بعلاوه آماره‌های دیگری آورده شده است.

در این مرحله با توجه به معنی‌داری یا عدم معنی‌داری ضرایب رگرسیونی موجود در مدل فوق به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد.

**فرضیه اول:** تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد.

جدول ۱۲ - آزمون فرضیه اول

فرضیه اول	ضریب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تعهد سازمانی - فرسودگی شغلی	-۰/۳۶	۰/۰۷۴	۲/۵۷	۰/۰۰۰

چون سطح معنی‌داری مربوط به این فرضیه از ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می‌گردد. با توجه به منفی بودن ضریب پس تعهد سازمانی به طور معنی‌داری رابطه ای عکس با فرسودگی شغلی دارد.

**فرضیه دوم:** فرسودگی شغلی بر تورش‌های رفتار مالی تاثیر دارد.

جدول ۱۴ - آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم	ضریب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
فرسودگی شغلی - تورش رفتارهای مالی	۰/۳۲	۰/۰۸۵	۳/۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق چون سطح معنی‌داری مربوط به این فرضیه از ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می‌گردد و با توجه به مثبت بودن ضریب پس فرسودگی شغلی به طور معنی‌داری تورش رفتارهای مالی را افزایش می‌دهد.

**فرضیه سوم:** تعهد سازمانی بر تورش‌های رفتار مالی تاثیر دارد.

جدول ۱۵ - آزمون فرضیه سوم

فرضیه	ضریب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
تعهد سازمانی - تورش رفتارهای سازمانی	-۰/۵۴	۰/۱۹	۴/۰۲	۰/۰۰۰

برای این فرضیه نیز چون سطح معنی‌داری مربوطه از ۰/۰۵ کوچکتر است بنا براین فرضیه تایید می‌گردد و با توجه به منفی بودن ضریب تعهد سازمانی به طور معنی‌داری تورش رفتارهای مالی را کاهش می‌دهد.

**فرضیه چهارم:** تعهد سازمانی بر تورش‌های رفتار مالی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی تاثیر دارد.

در فرضیه‌های چهارم بررسی نقش میانجیگر فرسودگی شغلی در رابطه بین تعهد سازمانی و تورش رفتارهای مالی از آزمون سوبل استفاده می‌کنیم. آماره این آزمون دارای توزیع نرمال استاندارد بوده و به صورت زیر است.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

- a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی  
b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته  
Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی  
Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته  
بنابراین نتایج آزمون سوبل به صورت جدول زیر است.

جدول ۱۶ - نتایج آزمون سوبل برای نقش میانجیگر فرسودگی شغلی

فرضیه پنجم	آماره آزمون	انحراف معیار	سطح معنی داری
تعهد سازمانی - فرسودگی شغلی - آموزش رفتارهای مالی	۲/۳۳	۰/۱۰۸	۰/۰۱۹

با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون کمتر از ۰/۰۵ شده بنابراین نقش میانجیگر فرسودگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵ تایید می‌گردد.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به این که دنیای صنعتی امروز نیازمند مدیرانی است که مجهز به نیروی ظرافت و تیزبینی و تعهد در خلق راه‌های جدید با استفاده از امکانات نوین و نیروی حاصل از اعتماد به خود که ناشی از پندارهای نو و چابکی سازمانی و قضاوت‌های مثبت در مورد توانایی‌هایی است، می‌باشد. بنا بر مطالب ذکر شده، ترکیب تعهد سازمانی، انگیزه شغلی که ناشی از کاهش فرسودگی شغلی است در رشد دانش، و به بود رفتارهای مالی مدیران است، عامل کلیدی به شمار می‌رود؛ و در نتیجه با توجه به این که چنین تحقیقی با این متغیرها تا کنون بین مدیران مالی شهرک‌های صنعتی شیراز انجام نشده بود ضروری به نظر می‌رسید در این تحقیق متغیرهای تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و رفتارهای مالی مدیران را در یک مدل مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد، می‌توان از نتایج آن را بهبود رفتار مدیران مخصوصاً برای تمامی مدیران مالی شهرک صنعتی شیراز مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به نتایج فرضیات تحقیق پیشنهادات زیر جهت کاهش فرسودگی شغلی و به بود در رفتارهای مالی مدیران و به طور کلی پیشرفت‌های مالی در شهرک‌های صنعتی ارائه می‌گردد.

- با توجه به تایید فرضیه تاثیر تعهد سازمانی بر کاهش فرسودگی شغلی مدیران، تأکید می‌گردد مدیران عامل شرکت‌ها با اجرای سمینارها و کلاس‌های ویژه و آموزش‌های تخصصی زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی موجبات افزایش نشاط سازمانی و کاهش فرسودگی را در مدیران مالی تقویت نمایند.
- به مدیران صنایع و دست‌اندرکاران شهرک‌های صنعتی همچنین پیشنهاد می‌گردد زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی را در بین پرسنل بخصوص مدیران را تقویت نمایند.
- برای بالا بردن انگیزش تعهد سازمانی میتوان پیشنهاد نمود نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در مدیران ایجاد شود که از عصبیت در آن لذت برند که این باعث تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌شود.
- با توجه به این که بررسی رفتارهای مالی مدیران باعث تاثیرگذاری روانشناسی بر تصمیم‌گیری‌های مالی و بازارهای مالی است پیشنهاد می‌گردد هیات مدیره‌ها و مدیران عامل زمینه‌های بهبود رفتارهای مالی که ناشی از افزایش سطح تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی مدیران است را فراهم آورند.
- همچنین با توجه به بررسی‌های انجام شده در طول این پژوهش می‌توان به صورت زیر پیشنهادهایی را برای پژوهشگران آتی ارائه کرد:

- این تحقیق تنها تأثیر تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی را بر رفتارهای مالی مدیران را مورد بررسی قرار داد؛ بنابراین عوامل دیگری مانند رضایت شغلی، خودکارآمدی و... که باعث بهبود در رفتار مالی مدیران می‌گردد نیاز به تحقیقات جداگانه‌ای دارد که پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات بعدی به آن پرداخته شود.
- با توجه به این که داده‌های این تحقیق از کلیه مدیران مالی شهرک صنعتی شیراز جمع‌آوری گردید لذا پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی داده‌ها از دیگر مدیران و حتی صنایع مختلف نیز دریافت و نتایج آن با این تحقیق مورد ارزیابی و مقایسه قرار گیرد.
- متغیرهای دیگری از جمله رشته تحصیلی مدیران مالی، اندازه شرکت، وابستگی سازمانی و... بعنوان متغیرهای میانجیگر در رفتارهای مالی می‌توانند تأثیرگذار باشند که پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی این عوامل نیز به همراه متغیرهای این تحقیق مورد توجه قرار گیرند.

## منابع

۱. امامی، م. (۱۳۸۹). تعهدسازمانی و عوامل مؤثر بر آن، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲. انیسی، ج، اسکندری، م.، قربانی، ز. و عبدالمحمدی، الف. (۱۳۸۹). عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی، *مجله علوم رفتاری*، شماره ۳، ص ۲۵۳-۲۴۹.
۳. برجی دولت آباد، الف. (۱۳۸۷). رفتار مالی؛ پارادایم حاکم بر بازارهای مالی، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۹۱، سال نوزدهم.
۴. بهرامی، م. الف.، امام رضایی، الف.، ستار، الف.، عزت آبادی، م. و دهقانی تفتی، ع. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی: مطالعه موردی در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهید صدوقی و شهید رهنمون یزد، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، شماره ۲.
۵. تلنگی، الف. (۱۳۸۳). تقابل نظریه نوین مالی و مالیه رفتاری، *تحقیقات مالی*، شماره ۷، ص ۳-۲۵.
۶. توسلی، غ. ع. (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
۷. جمالی، الف.، تقی پور ظهیر، ع. و صالحی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عوامل شغلی (رضایت شغلی، فرسودگی شغلی) و سازمانی (تعهد سازمانی، جو سازمانی) با رفتار شهروند سازمانی اعضا هیات علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به منظور آرایه مدل مناسب، *نشریه رهبری و مدیریت آموزشی*، دوره ۳، شماره ۲ (پیاپی ۸)، ص ۸۷-۱۰۶.
۸. حسینی چگنی، الف.، حقگو، ب. و رحمانی نژاد، ل. (۱۳۹۳). بررسی تورش‌های رفتاری سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار تهران بر مبنای مدل معادلات ساختاری، دوره ۲، شماره ۴، ص ۱۱۳-۱۳۳.
۹. دربندی، م. (۱۳۸۹). نقش رضایتمندی شغلی و رضایت از زندگی در فرسودگی شغلی کارکنان مجموعه پتروشیمی‌های فاز (۱) عسلویه. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان، ص ۱۵.
۱۰. درفشی جوان، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی شهرستان کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۱. راعی، ر. و فلاح پور، س. (۱۳۸۳). مالیه رفتاری رویکردی متفاوت در حوزه مالی، *تحقیقات مالی*، شماره ۱۸، ص ۷۷-۱۰۶.
۱۲. رضائیان، ع. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
۱۳. زرگرشیرازی، ف.، احدی، ح. و نادری، ف. (۱۳۹۴). نقش قابلیت‌های نظام روان‌ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی در پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران، *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، دوره ۱۶، شماره ۱، ص ۴۲-۵۳.
۱۴. سعیدی، ع. و فرهنگیان، س. م. ج. (۱۳۹۱). مبانی اقتصادی و مالی رفتاری، تهران: شرکت اطلاع‌رسانی و خدمات بورس انتشارات بورس.
۱۵. سلطانی، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین نمرات ارزشیابی سالانه معلمان با میزان انگیزش و رضایت شغلی آنان در مدارس متوسطه مهاباد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.
۱۶. سیف‌الهی، ر.، کردلوئی، ح. ر. و دشتی، ن. (۱۳۹۴). بررسی مقایسه‌ای عوامل رفتاری در سرمایه‌گذاری دارای‌های مالی، دوره ۴، شماره ۱۵، ص ۳۱-۴۰.

۱۷. شهرآبادی، الف، و یوسفی، ر.، (۱۳۸۶). مقدمه ای بر مالیه رفتاری، *ماهنامه بورس*، شماره ۶۹.
۱۸. عبداللهی، غ. ر.، (۱۳۹۰). تعیین و وزن دهی تورشهای رفتاری سرمایه گذاران در بازار بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از تکنیک فرایند سلسله مراتبی فازی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۹. قالیباف اصل، ح.، و نادری، م.، (۱۳۸۵). بررسی واکنش بیش از اندازه سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران نسبت به اطلاعات و اخبار منتشره در شرایط رکود و رونق، *تحقیقات مالی*، شماره ۲۱، ص ۹۷-۱۱۲.
۲۰. محمودی، م.، (۱۳۷۸). ارزیابی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی دبیران بنیاد شهید استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ص ۲-۱۶.
۲۱. یوسفی، ر.، (۱۳۸۶). مقدمه ای بر مالیه رفتاری، *ماهنامه بورس*، شماره ۶۹.
22. Barberis, N., Shleifer, A., & Vishny, R., (1998). A model of investor sentiment, *Journal of Financial Economics* 49, 307-343
23. Festinger, L., (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
24. Frederick, S., (2005). Cognitive reflection and decision making, *Journal of Economic Perspectives*, 19, 25-42.
25. Gadarowski, S., (2001). *Financial Press Coverage and Expected Stock Returns*. Cornell University.
26. Maryama, N. H. B., Zawawi, N., Hitam, M., & Jody, J. M., (2011). Organizational Commitment and Job Burnout Among employees in Malaysia, *IACSIT Press*, 1, 185-187.
27. Mayer, R. C., & Schoorman, D. F., (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of march and simon' model, *Journal of organizational behavior*, 19 (1).
28. Meyer, J. P., & Herscovitch, L., (2001). Commitment in the workplace, toward a general model, *Human resource management review*, 11.
29. Mowday, R. T., (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, *Human resource management review*, 8 (4).
30. Nevins, Dan., (2004). Goals-based Investing: Integrating Traditional and Behavioral Finance, *The Journal of Wealth Management*, 6 (4).
31. Northcraft, G., & Neale, M., (1987). Experts, Amateurs, and Real Estate: An Anchoring and Adjustment Perspective on Property Pricing.
32. Nyklicek, I., & Pop, V. J., (2005). Past and familial depression predict current symptoms of professional burnout, *Journal of Affective Disorders*, 88.
33. Oehler, J. M., (1991). Burn out, job stress, anxiety, and perceived social support in neonatal nurses, *Journal heart & lung*, 20.
34. Ozyer, K., Eryigit, M., & Erbaharli, A., (2013). The relationship between burnout and organizational commitment: A survey in Turkish business context, *The International Conference on Business, Economics and Accounting*; March 20-23; Bangkok, Thailand.
35. Paul, S., Baruch, F., & Lichtenstein, S., (1982). Facts versus Fiction: Understanding Public Fears, in *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*, edu, New York: Cambridge University Press, 463-91.
36. Pedro, S. C., & Valkanov, R., (2003). The Presidential Puzzle: Political Cycles and the Stock Market, *Journal of Finance*.
37. Robert, J. P., (1997). *At the Crest of the Tidal Wave: A Forecast for the Great Bear Market*. New York: John Wiley & Sons.
38. Shakeel, A. M., Ahmad, F., & Anwar, Sh., (2012). Job Burnout and Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Role of Affective Commitment, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (8), 8120-8129.
39. Sherman, D. W., (2004). Nurses' stress & burnout; How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life-threatening illness, *Am J Nurs*, 104, 48-56.
40. Shiuan, C. B., YU, J. D., & Relley, J. H., (2003). Organizational comitment, super visory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal phyo thesis or global hypothesis, *Journal of organizational behavior*, 24 (3).

41. Shiller, J. R., (2006). Tools for Financial Innovation: Neoclassical versus Behavioral Finance, *The Financial Review*, 41, 1-8.
42. Thaler, R., (1999). The End of Behavioral Finance, *Financial Analysts Journal*, 55 (6), 12-17.

## The Impact of Organizational Commitment on Financial Behavior Biases with the Mediating Role of Burnout (Case Study: Shiraz Industrial Town Companies)

Hassan Soltani<sup>1</sup>, Seyed Wajihullah Sadeghian<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor of Management, Islamic Azad University, Shiraz Branch, Fars

<sup>2</sup> Master of Financial Management, Department of Management, Islamic Azad University, Neyriz Branch, Fars

### Abstract

The present study aimed to investigate the effect of organizational commitment on financial behavior biases with a mediating role of burnout. The research method is descriptive correlation and applied and the statistical population of this research is all companies in Shiraz industrial town which is equal to 748 companies. According to Morgan's table, the sample size was 259 and the available non-random sampling method was determined. To collect data, standard questionnaires of organizational commitment and burnout and a researcher-made questionnaire of financial behavior biases were used. The content validity of the research instrument and its reliability have been confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Structural equations were used to test the hypotheses and AMOS software was used to analyze it. The results showed that organizational commitment has an effect on burnout, burnout has an effect on financial behavior biases, organizational commitment has an effect on financial behavior biases and organizational commitment has an effect on financial behavior biases with a mediating role of burnout.

**Keywords:** Organizational Commitment, Burnout, Financial Behavior Biases, Emotional Analysis, Depersonalization, Individual Failure