

بررسی تأثیر ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت

راحله نماینده^۱ احمد دارستانی فراهانی^۲*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۴

چکیده:

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر عوامل رفتاری و شخصیتی بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است و از لحاظ نوع داده‌ها، کمی بوده و از منظر گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی (توصیفی - پیمایشی) است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۶۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بود که روایی آن از طریق روایی محتوا، صوری، ملاکی و سازه، و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS ۲۴ و SMART PLS ۳ تحلیل شدند. نتایج نشان داد که عوامل رفتاری و شخصیتی شامل مسئولیت‌پذیری ($\beta = 0.23$)، خودکنترلی ($\beta = 0.38$)، اعتماد به نفس ($\beta = 0.12$)، رفتار حرفه‌ای ($\beta = 0.37$)، همکاری تیمی ($\beta = 0.17$) و تعهد کاری ($\beta = 0.50$) تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارند. ضریب تعیین ($R^2 = 0.63$) و شاخص نکویی برازش ($GOF = 0.71$) نشان‌دهنده برازش بالای مدل است. این یافته‌ها بر اهمیت تقویت این عوامل از طریق برنامه‌های آموزشی و راهبردهای مدیریتی برای بهبود عملکرد مالی و رقابت‌پذیری شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت تأکید دارند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده با استفاده از روش‌های ترکیبی و بررسی عوامل محیطی، به تعمیم‌پذیری نتایج کمک کنند.

واژگان کلیدی: عملکرد مالی، عوامل رفتاری، عوامل شخصیتی، شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت.

^۱ - دانشجوی ارشد گروه مدیریت مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ - استادیار، گروه مدیریت مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول: adf.azaduniversity@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر که رقابت‌های جهانی و تحولات سریع اقتصادی بر بازارها حاکم است، عملکرد مالی شرکت‌ها نه تنها به عنوان شاخصی از سودآوری کوتاه‌مدت، بلکه به عنوان معیاری کلیدی برای ارزیابی موفقیت بلندمدت، پایداری سازمانی، ارزش‌آفرینی برای سهامداران و قابلیت بقا در محیط‌های پرنوسان شناخته می‌شود (آپاسراویروت و یوایسد^۳، ۲۰۲۲). ارزیابی جامع عملکرد مالی فراتر از شاخص‌های سنتی مانند سود خالص یا بازگشت سرمایه رفته و عوامل متنوعی همچون رضایت مشتریان، بهره‌وری منابع انسانی، نوآوری مداوم، مدیریت ریسک، انعطاف‌پذیری راهبردی و حتی مسئولیت اجتماعی را در بر می‌گیرد. در این میان، شرکت‌های هلدینگ به عنوان بازیگران اصلی در اقتصاد مدرن، با ساختارهای پیچیده چندلایه، تنوع گسترده فعالیت‌های زیرمجموعه و نقش محوری در تخصیص منابع و هدایت سرمایه‌گذاری‌ها، جایگاه ویژه‌ای دارند. این شرکت‌ها عمدتاً باهدف دستیابی به کنترل راهبردی بر شرکت‌های تابعه از طریق مالکیت سهام عمده تأسیس می‌شوند و با اجرای سیاست‌های تنوع‌بخشی سبد سرمایه‌گذاری، ریسک سیستماتیک را کاهش داده، هم‌افزایی عملیاتی ایجاد کرده و فرصت‌های رشد ارگانیک و غیرارگانیک را گسترش می‌دهند (بویاسی. ام^۴، ۲۰۲۵). ساختار هلدینگ نه تنها امکان بهره‌برداری از اقتصاد مقیاس، صرفه‌جویی در هزینه‌های مشترک و انتقال دانش بین واحدها را فراهم می‌آورد، بلکه انعطاف‌پذیری بالایی در برابر ضربه‌های اقتصادی، تغییرات مقرراتی و نوسانات بازار ایجاد کرده و در نهایت ارزش افزوده پایداری برای ذی‌نفعان به ارمغان می‌آورد. با این وجود، موفقیت و عملکرد مالی برتر شرکت‌های هلدینگ صرفاً به عوامل ساختاری، اقتصادی و راهبردی محدود نمی‌شود، بلکه به شدت تحت تأثیر عوامل رفتاری (مانند فرهنگ سازمانی، رهبری، تعهد و تعاملات گروهی) و شخصیتی (مانند تیپ شخصیتی، هوش عاطفی و خلاقیت) قرار دارد که بر رفتار مدیران، کارکنان و تعاملات سازمانی تأثیر گذاشته و در نهایت بر تصمیم‌گیری‌های کلیدی و نتایج مالی منعکس می‌شوند (ویسی و همکاران، ۱۴۰۳).

عوامل رفتاری به عنوان لایه‌ای پنهان اما مؤثر در عملکرد سازمانی، شامل مجموعه‌ای از عناصر دینامیک مانند فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، تعاملات بین‌فردی، تعهد سازمانی، کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی، انگیزش درونی و بیرونی، تاب‌آوری روانی و حتی مدیریت تعارضات هستند که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ تأثیر می‌گذارند (حیدرپور و همکاران، ۱۴۰۴). فرهنگ سازمانی قوی و هم‌راستا با اهداف هلدینگ، با ایجاد حس تعلق، جذب و حفظ استعدادها، برتر، افزایش رضایت شغلی و تقویت تعهد بلندمدت کارکنان، بهره‌وری کلی را ارتقا داده و هزینه‌های مرتبط با گردش نیروی کار را کاهش می‌دهد. سبک رهبری تحول‌آفرین یا خدمت‌گزار در سطوح بالای هلدینگ، با الهام‌بخشی و توانمندسازی مدیران زیرمجموعه، نوآوری و کارایی را تقویت می‌کند. تعهد سازمانی بالا، وفاداری را افزایش داده، نرخ ترک شغل را به حداقل رسانده و دانش سازمانی را حفظ می‌کند (ژانگ^۵، ۲۰۲۵). کار تیمی در ساختارهای چندسطحی هلدینگ، هم‌افزایی ایجاد کرده، موانع سازمانی را شکسته و به دستیابی به اهداف مشترک با سرعت و کیفیت بالاتر منجر می‌شود. مهارت‌های ارتباطی مؤثر، سوءتفاهم‌ها را کاهش داده، هماهنگی بین شرکت‌های تابعه را تسهیل کرده و فضای کاری مثبت و اعتمادمحور را ترویج می‌دهند. انگیزش کارکنان از طریق سیستم‌های پاداش‌دهی عادلانه و شناخت دستاوردها، عملکرد فردی را به سطح بهینه رسانده و قابلیت سازگاری با تغییرات بازار را افزایش می‌دهد. تاب‌آوری نیز به عنوان عاملی کلیدی در محیط‌های پراسترس هلدینگ، کارکنان و مدیران را در مقابله با شکست‌ها، فشارهای رقابتی و بحران‌ها توانمند ساخته، سلامت روانی سازمانی را حفظ کرده و پایداری عملکرد مالی را در بلندمدت تضمین می‌کند. در مجموع، این عوامل رفتاری با تأثیر بر زنجیره ارزش سازمانی از بهره‌وری عملیاتی گرفته تا نوآوری محصول و رضایت ذی‌نفعان شرکت‌های هلدینگ را قادر می‌سازند تا در بازارهای جهانی پویا، مزیت رقابتی پایداری کسب کرده و عملکرد مالی برتر را محقق سازند (بوریسوف^۶، ۲۰۲۲).

عوامل شخصیتی نیز به عنوان پایه‌های بنیادین رفتار سازمانی، نقش محوری در شکل‌دهی به تعاملات، تصمیم‌گیری‌ها و نهایتاً عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ ایفا می‌کنند (نوئه و ولکان^۷، ۲۰۱۷). این عوامل شامل تیپ‌های شخصیتی (مانند مدل پنج عامل بزرگ یا تیپ رقابتی/همکاری‌محور)، هوش عاطفی، انعطاف‌پذیری شناختی، خلاقیت، شایستگی‌های ارتباطی، خودکارآمدی، تمرکز بر هدف و حتی ویژگی‌هایی مانند ریسک‌پذیری یا محافظه‌کاری هستند که بر کیفیت رهبری، مدیریت تغییرات و همکاری‌های بین فرهنگی تأثیرگذارند. در شرکت‌های هلدینگ با تنوع بالای فرهنگی، جغرافیایی،

^۳. Apasrawirote, D., & Yawised, K

^۴. Boyaci.M.

^۵. Zhang

^۶. Borisov

^۷. Noah and Vulcan

تخصصی و عملیاتی، درک دقیق این عوامل شخصیتی ضروری است تا تعارضات کاهش یافته و هم‌راستایی راهبردی افزایش یابد (میتوفسکا^۸، ۲۰۲۴). برای مثال، مدیران با تیپ شخصیتی رقابتی و هدف‌گرا در محیط‌های پر فشار و تصمیم‌گیری سریع هلدینگ عملکرد برتری نشان می‌دهند، درحالی‌که تیپ آرام و همکاری‌محور در پروژه‌های تیمی بلندمدت و خلاقانه موفق‌تر عمل می‌کنند (رشیدی و نوروزی، ۱۳۹۵). هوش عاطفی بالا در سطوح اجرایی، با شناخت و مدیریت احساسات خود و دیگران، انگیزه جمعی را تقویت کرده، تعارضات را حل کرده و فرهنگ سازمانی مثبت و فراگیر ایجاد می‌کند. انعطاف‌پذیری شناختی و خلاقیت، سازمان را در برابر اختلالات بازار (مانند تغییرات فناوری یا رکود اقتصادی) مقاوم ساخته و نوآوری‌های نوین را ترویج می‌دهند. شایستگی‌های ارتباطی پیشرفته نیز هماهنگی بین واحدهای متنوع هلدینگ را تسهیل کرده و انتقال دانش را تسریع می‌کنند. شناسایی، سنجش و توسعه این عوامل شخصیتی از طریق ابزارهایی مانند آزمون‌های روان‌شناختی یا برنامه‌های مربیگری، امکان تطبیق بهتر افراد با نقش‌ها، طراحی تیم‌های متعادل و هم‌راستایی شخصیتی با اهداف سازمانی را فراهم کرده و در نهایت به‌عنوان یک مزیت رقابتی نامشهود، عملکرد مالی را از طریق کاهش هزینه‌های انسانی، افزایش کارایی تصمیم‌گیری و تقویت نوآوری ارتقا می‌دهد (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸).

علی‌رغم حجم گسترده تحقیقات در حوزه عوامل رفتاری و شخصیتی، بیشتر مطالعات پیشین به‌صورت جزیره‌ای و محدود به زمینه‌های خاص محدود مانده‌اند؛ برای نمونه، بررسی تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد فردی کارآفرینان، نقش فرهنگ سازمانی در صنایع خاص، یا ارتباط هوش عاطفی با رهبری در شرکت‌های کوچک. این رویکردهای پراکنده اصلاً به شرکت‌های هلدینگ با تمرکز بر عملکرد مالی کلی نپرداخته‌اند. شکاف پژوهشی موجود شامل عدم بررسی یکپارچه عوامل رفتاری و شخصیتی، نادیده گرفتن تنوع ساختاری هلدینگ‌ها در بازارهای نوظهور، و کمبود مدل‌های تجربی که تعامل این عوامل با متغیرهای مالی را کمی‌سازی کنند، می‌شود. این خلأ نظری و عملی، ضرورت انجام پژوهشی جامع، چندبعدی و مبتنی بر داده‌های واقعی از شرکت‌های هلدینگ را برجسته می‌سازد. پر کردن این شکاف نه تنها به غنی‌سازی ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی کمک می‌کند، بلکه راهنمایی‌های عملی برای مدیران هلدینگ‌های بانکی ارائه می‌دهد تا از طریق راهبردهای توسعه منابع انسانی مبتنی بر عوامل رفتاری - شخصیتی، عملکرد مالی را بهینه سازند، ریسک‌های انسانی را مدیریت کنند و پایداری بلندمدت در محیط‌های رقابتی جهانی را تضمین نمایند. باتوجه به مفهوم بیان شده در این تحقیق، ما به دنبال یافتن پاسخ به این پرسش هستیم که عوامل رفتاری و شخصیتی مؤثر بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت کدامند؟

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد شرکتی

عملکرد شرکتی به مجموعه‌ای از روش‌ها، معیارها، فرایندها و سیستم‌هایی اطلاق می‌شود که سازمان‌ها برای نظارت و مدیریت عملکرد خود به کار می‌برند (موسوی، ۱۴۰۱). این مفهوم شامل طیف وسیعی از فعالیت‌ها است که به کسب و کارها کمک می‌کند تا راهبردهای خود را با اجرای عملیاتی هماهنگ کنند و اطمینان حاصل نمایند که تمامی بخش‌های سازمان به سمت اهداف مشترک حرکت می‌کنند (قاضی و همکاران، ۱۴۰۴). در این راستا، جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مربوط به شاخص‌های کلیدی عملکرد که منعکس‌کننده اهداف راهبردی سازمان هستند، به تصمیم‌گیری آگاهانه و تخصیص مؤثر منابع کمک می‌کند. همچنین، مدیریت عملکرد شرکتی نه تنها به معیارهای مالی؛ بلکه به شاخص‌های غیرمالی نیز توجه دارد که نمایی جامع از عملکرد سازمان ارائه می‌دهند و به شناسایی نقاط قوت و ضعف، بهینه‌سازی فرایندها و افزایش کارایی کلی سازمان منجر می‌شود. هدف نهایی این رویکرد، بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به رشد پایدار است (طالبی و دلیری، ۱۴۰۰). عملکرد شرکتی همچنین به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که با استفاده از تحلیل‌های دقیق، روندهای بازار و تغییرات محیطی را شناسایی کنند و به سرعت به آن‌ها واکنش نشان دهند (سارانی و پورشاهی، ۱۴۰۳). ابزارها و فناوری‌های مدرن، مانند نرم‌افزارهای تحلیلی و داشبوردهای مدیریتی، به تسهیل این فرایند کمک می‌کنند و اطلاعات لازم را به‌صورت به‌روز و قابل‌فهم در اختیار مدیران قرار می‌دهند. با ایجاد یک فرهنگ مبتنی بر داده و شفافیت در عملکرد، سازمان‌ها می‌توانند انگیزه و مشارکت کارکنان را افزایش دهند و از این طریق به تحقق اهداف راهبردی خود نزدیک‌تر شوند. در نهایت عملکرد شرکتی به‌عنوان یک رویکرد جامع و یکپارچه، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از منابع خود به بهترین شکل استفاده کنند و به سمت موفقیت پایدار حرکت کنند (غلامی و همکاران، ۱۴۰۴).

عوامل رفتاری و شخصیتی شرکت‌ها:

مفهوم عوامل رفتاری:

^۸. Mitovska

عوامل رفتاری به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و عواملی اشاره دارد که بر رفتار فردی و اجتماعی افراد تأثیر می‌گذارند. در واقع، این عوامل شامل نگرش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات، تجربیات گذشته و محیط اجتماعی هستند. رفتار انسان تحت تأثیر ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی قرار دارد. یکی از عوامل مهم رفتاری، نگرش‌ها هستند که می‌توانند به صورت مثبت یا منفی شکل بگیرند و ممکن است بر تصمیم‌گیری‌ها و واکنش‌های فرد تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، فردی که نگرش مثبتی به تحصیل دارد، احتمال بیشتری دارد که در محیط‌های آموزشی شرکت کند و از فرصت‌ها بهره‌برداری کند. انگیزه‌ها نیز نقش بزرگی در تعیین رفتارها دارند و انگیزه‌های درونی، مانند علاقه یا تمایل به یادگیری، می‌توانند فرد را به سمت فعالیت خاصی سوق دهند. انگیزه‌های خارجی، مانند پاداش‌ها و تشویق‌ها، نیز ممکن است مؤثر باشند (بیولو و کیتون^۹، ۲۰۲۰).

عوامل رفتاری کلیدی در محیط‌های کار:

رفتار حرفه‌ای:

رفتار حرفه‌ای به عنوان یکی از عوامل رفتاری کلیدی در محیط‌های کاری، نقش مهمی در بهبود عملکرد فردی، تیمی و سازمانی ایفا می‌کند. این مفهوم به مجموعه‌ای از اقدامات، نگرش‌ها و رفتارهای قابل مشاهده اشاره دارد که افراد در محیط کار از خود نشان می‌دهند، از جمله رعایت آداب حرفه‌ای، پایبندی به قوانین و سیاست‌های سازمانی، و تعاملات مناسب با همکاران، مدیران و مشتریان. رفتار حرفه‌ای تحت تأثیر عوامل محیطی مانند فرهنگ سازمانی، انتظارات نقش و آموزش‌های حرفه‌ای شکل می‌گیرد و به عنوان یک متغیر رفتاری، از ویژگی‌های ذاتی و شخصیتی متمایز است (لالا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۴).

همکاری تیمی:

کار تیمی یک الگوی رفتاری پویا است که در آن اعضا تلاش‌های خود را برای دستیابی به یک هدف مشترک، باتکیه بر وابستگی متقابل مثبت، هماهنگ می‌کنند (بیسی و سالاس^{۱۱}، ۲۰۱۹). طبق نظریه وابستگی متقابل، هنگامی که موفقیت هر یک از اعضای تیم به موفقیت گروه بستگی دارد، انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری، اشتراک‌گذاری دانش و ارائه کمک وجود دارد. اثربخشی این فرایند بر اساس چندین عنصر اساسی است: ارتباط باز و شفاف که امکان تبادل ایده‌ها و حل سازنده تعارض را فراهم می‌کند؛ اعتماد بین فردی که امکان آسیب‌پذیری هوشمندانه و درخواست کمک بدون ترس از قضاوت را فراهم می‌کند (دریسکل و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸).

تعهد کاری

تعهد کاری به عنوان یکی از عوامل رفتاری کلیدی در روان‌شناسی سازمانی، نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. این مفهوم به میزان پایبندی، تلاش و انگیزه افراد برای تحقق اهداف سازمانی اشاره دارد و معمولاً در قالب سه بعد اصلی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بررسی می‌شود. تعهد کاری تحت تأثیر عوامل محیطی مانند فرهنگ سازمانی، سیاست‌های تشویقی و تعاملات کاری شکل می‌گیرد و به عنوان یک رفتار قابل مشاهده، از ویژگی‌های شخصیتی متمایز است. این متغیر نه تنها عملکرد فردی و سازمانی را بهبود می‌بخشد، بلکه به کاهش نرخ ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی و تقویت هماهنگی سازمانی کمک می‌کند (چایومچای و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳).

ویژگی‌های شخصیت:

ویژگی‌های شخصیتی به مجموعه‌ای از خصوصیات و رفتارها اطلاق می‌شود که فرد را در تعاملات اجتماعی و تصمیم‌گیری‌ها مشخص می‌کند. این ویژگی‌ها می‌توانند شامل صفات مانند برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، و انعطاف‌پذیری باشند (بای و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۳).

ویژگی شخصی کلیدی

مسئولیت‌پذیری:

مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از ویژگی‌های کلیدی شخصیتی، نقش مهمی در رفتارهای فردی و سازمانی ایفا می‌کند و در مطالعات روان‌شناسی و مدیریت به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. این ویژگی به عنوان زیرمجموعه‌ای از بعد وجدان‌گرایی در مدل پنج

^۹ . Buelow & Cayton

^{۱۰} . Laela et al

^{۱۱} . Bisbey & Salas

^{۱۲} . Driskell et al

^{۱۳} . Chayomchai et al

^{۱۴} . Bae et al

عاملی شخصیت تعریف می‌شود که شامل خصوصیات مانند وظیفه‌شناسی، سازمان‌یافتگی، دقت و تعهد به انجام وظایف است. مسئولیت‌پذیری به توانایی فرد در پذیرش و انجام تعهدات، رعایت استانداردها و پایبندی به اهداف تعیین‌شده اشاره دارد (مالوری و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۰).

خودکنترلی:

خودکنترلی به عنوان یکی از ویژگی‌های کلیدی روان‌شناختی، نقش مهمی در رفتارهای فردی و سازمانی ایفا می‌کند و در مطالعات روان‌شناسی و مدیریت سازمانی به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. خودکنترلی به توانایی فرد در تنظیم و مدیریت احساسات، تکانه‌ها و رفتارهای خود در راستای دستیابی به اهداف بلندمدت تعریف می‌شود (لیان و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۷).

اعتماد به نفس

اعتماد به نفس به عنوان یک ویژگی شخصیتی کلیدی، نقش مهمی در رفتارهای فردی و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند و در روان‌شناسی و مدیریت به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است. اعتماد به نفس به باور فرد به توانایی‌ها، شایستگی‌ها و ارزش‌های خود برای مواجهه با چالش‌ها و دستیابی به اهداف اشاره دارد (وست‌اور^{۱۷}، ۲۰۲۵).

جدول ۱. مطالعات داخلی و خارجی پیشین

نویسندگان	سال	عنوان تحقیق	نتایج کلیدی
طاهریان نسب و نوشادی	۱۴۰۴	رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی	ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارند. وجدان‌گرایی (همبستگی ۰.۳۸) و برون‌گرایی (۰.۲۵) با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارند. برون‌گرایی (۰.۲۴) و توافقی‌پذیری (۰.۱۹) با تعهد عاطفی، وجدان‌گرایی با تعهد مستمر (۰.۳۲) و تعهد هنجاری (۰.۲۹) رابطه مثبت دارند. روان‌رنجورخویی (۰.۳۰-) با تعهد مستمر رابطه منفی دارد.
صادقیان	۱۴۰۴	بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های کاری بر عملکرد فردی با نقش میانجی تصویرسازمانی	ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد فردی دارند. تصویرسازمانی به عنوان متغیر میانجی این رابطه را تقویت می‌کند.
انجم شعاع، بهرام‌نژاد و شفیعی	۱۴۰۳	بررسی عوامل مؤثر و ارتباطات رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان	رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. شاخص‌های اطلاعات، وفاداری و مشارکت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیرگذار هستند.
سارانی و پورشهبابی	۱۴۰۳	بررسی کنترل تغییرات در سازمان بر نحوه عملکرد سازمان و رفتار کارکنان	مدیریت تنوع به عنوان راهبرد کلیدی، بر عملکرد سازمانی و رفتار کارکنان تأثیر مثبت دارد. مدیریت صحیح تنوع (فرهنگ، تحصیلات، سن، جنسیت، سبک‌های رهبری، مهارت‌ها و نگرش‌ها) به بهبود عملکرد و رضایت کارکنان منجر می‌شود.
موسوی	۱۴۰۱	بررسی اثر عوامل شناختی بر عملکرد صادرات باتوجه به نقش میانجی عوامل رفتاری (موردمطالعه: شرکت بهره‌برداری نفت زاگرس جنوبی، شرکت ملی نفت ایران)	عوامل شناختی تأثیر مهمی بر عوامل رفتاری و عملکرد صادراتی دارند. همچنین، عوامل رفتاری به طور مستقیم بر عملکرد صادراتی تأثیر می‌گذارند.
زکی‌زاده و رمضانیان	۱۴۰۰	بررسی تأثیر عوامل شخصیتی و دلبستگی کارکنان بر تجربه شغلی مربوط به تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان (موردمطالعه: شرکت مخایرات استان گیلان)	ویژگی‌های شخصیتی تأثیر مثبت و معناداری بر تجربه شغلی دارند و تجربه شغلی به تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد.

^{۱۵} . Mallory et al

^{۱۶} . Lian et al

^{۱۷} . Westover

نویسندگان	سال	عنوان تحقیق	نتایج کلیدی
چن و همکاران ^{۱۸}	۲۰۲۵	تأثیر ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیت مدیرعامل بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌ها	مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و ثبات هیجانی به طور مثبت بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر دارند و شفافیت و دقت گزارش‌ها را افزایش می‌دهند. مدیرعاملان با قدرت بیش از حد ممکن است به دلیل معاملات فرصت‌طلبانه کیفیت گزارشگری را کاهش دهند.
کیو و همکاران ^{۱۹}	۲۰۲۵	شخصیت مدیرعامل و عملکرد شرکت: نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی	برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری مدیرعامل با تقویت فرهنگ سازمانی مثبت، عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشند. فرهنگ سازمانی به عنوان واسطه، تأثیر غیرمستقیم شخصیت مدیرعامل بر عملکرد شرکت را تقویت می‌کند.
لو و همکاران ^{۲۰}	۲۰۲۵	ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل و عملکرد مالی بانک‌های تجاری	وجدان کاری، برون‌گرایی و ثبات هیجانی مدیران با عملکرد مالی بانک‌ها رابطه مثبت دارند، انگیزه و بهره‌وری کارکنان را افزایش داده و شاخص‌های مالی و عملیاتی را بهبود می‌بخشند.
رودریگز و همکاران	۲۰۲۴	تحمل ریسک مالی افراد از منظر عوامل شخصیتی پنج‌گانه یک دیدگاه چند نسلی	تحمل ریسک مالی تحت تأثیر عوامل شخصیتی قرار دارد و نسل‌ها در ویژگی‌های رفتاری و مالی تفاوت دارند.
هارمز و همکاران ^{۲۱}	۲۰۲۴	ابره‌ای تیره در افق: تأثیر ویژگی‌های شخصیتی تاریک بر مرزهای اقتصاد کارآفرینی	ویژگی‌های شخصیتی تاریک تأثیرات قابل توجهی بر رفتارها و عملکرد در اقتصاد کارآفرینی دارند.

نوآوری و وجه تمایز این تحقیق نسبت به مطالعات پیشین در چند جنبه کلیدی نهفته است. اولاً، این مطالعه به طور خاص بر تأثیر ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت متمرکز است، درحالی‌که بسیاری از تحقیقات قبلی عمدتاً به تأثیرات فردی در سازمان‌های کوچک یا متوسط پرداخته‌اند. ثانیاً، این تحقیق از یک رویکرد جامع و چندبعدی استفاده می‌کند که شامل تحلیل‌های کمی و کیفی است، به‌طوری‌که می‌تواند روابط پیچیده میان ویژگی‌های شخصیتی و نتایج مالی را به طور دقیق‌تری بررسی کند. همچنین، این مطالعه به شناسایی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر می‌پردازد که ممکن است بر این روابط تأثیرگذار باشند، مانند فرهنگ سازمانی و سبک رهبری. در نهایت، این تحقیق پیشنهادها عملی و راهبردی برای بهبود ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان ارائه می‌دهد که می‌تواند به مدیران شرکت‌های هلدینگ کمک کند تا عملکرد مالی خود را بهبود بخشند و در بازار رقابتی امروز موفق‌تر عمل کنند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش‌های علمی را می‌توان بر اساس هدف و نحوه گردآوری داده‌ها دسته‌بندی کرد (سرمد و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۶). هدف این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت است؛ بنابراین این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها نیز در این پژوهش هم از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسش‌نامه استفاده شد، بنابراین یک پژوهش توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده که جامعه آماری را کارکنان شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت (شرکت کارگزاری بانک ملت و تأمین سرمایه بانک ملت) تشکیل می‌دهند که به تعداد ۳۰۰ نفر نمونه آماری می‌باشد که طبق فرمول کوکران جامعه آماری به تعداد ۱۶۸ نفر در نظر گرفته شده است و ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته است. مبنای ساخت پرسش‌نامه پژوهش حاضر، ادبیات نظری تحقیق می‌باشد. در این پژوهش، برای روایی و پایایی پژوهش از پرسش‌نامه‌های مربوط به تأثیر ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت استفاده می‌شود. در این تحقیق، از چندین روش برای ارزیابی

^{۱۸}. Chen et al.

^{۱۹}. Qiu, H et al.

^{۲۰}. Lu et al.

^{۲۱}. Harms et al.

روایی پرسشنامه‌های کمی استفاده گردید. ابتدا، روایی محتوا بررسی نمودیم تا اطمینان حاصل کنیم که سؤالات به درستی مفهوم مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند. این ارزیابی با همکاری کارشناسان انجام شد. سپس، به ارزیابی صوری سؤالات پرداختیم و بررسی کردیم که آیا آن‌ها مرتبط و مناسب هستند یا خیر. در ادامه، روایی ملاکی را در نظر گرفتیم و کارآمدی ابزار را در پیش‌بینی رفتار افراد تحلیل کردیم. همچنین، روایی سازه را بررسی کرده و تعیین کردیم که آیا ابزار متغیرهای پژوهش را بر اساس تئوری‌های موجود سنجیده است یا خیر. این شامل روایی همگرا و واگرا بود. در نهایت، با استفاده از نسبت و شاخص روایی محتوایی (CVR)، میزان روایی محتوایی پرسش‌نامه را ارزیابی کرده و اعتبار آن را افزایش دادیم.

در این پژوهش از شاخص نسبت روایی محتوایی ۲۲ (CVR) که توسط لاوشه طراحی شده است استفاده می‌گردید. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هریک از سؤالات را بررسی نموده و مناسب بودن یا نبودن آنرا اعلام کنند. سپس بر اساس فرمون زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می‌شود: بر اساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول زیر بایستی باشد. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آن‌ها کمتر از میزان مورد نظر باتوجه به تعداد متخصصین ارزیابی کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند به علت اینکه بر اساس شاخص روایی محتوایی، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند. در این تحقیق، برای بررسی روایی محتوا، از ۱۰ متخصص شامل اساتید دانشگاهی در مدیریت مالی و بانکداری با حداقل ۵ سال تجربه تدریس و مدیران ارشد هلدینگ گروه مالی بانک ملت با حداقل ۷ سال تجربه در بخش بانکی نظرخواهی شد.

جدول ۲ حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره گذار

تعداد متخصص	مقدار CVR	تعداد متخصص	مقدار CVR	تعداد متخصص	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

پایایی محتوایی پرسش‌نامه:

پایایی یا قابلیت اعتماد یکی از ویژگی‌های کلیدی ابزارهای اندازه‌گیری است. این مفهوم به بررسی این موضوع می‌پردازد که یک ابزار در شرایط مشابه تا چه اندازه نتایج یکسانی ارائه می‌دهد. در این تحقیق، برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه و ارزیابی آن، از معیار آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این منظور، پرسش‌نامه اولیه به صورت آزمایشی بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه توزیع شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. مقادیر آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول (۱) قابل مشاهده است.

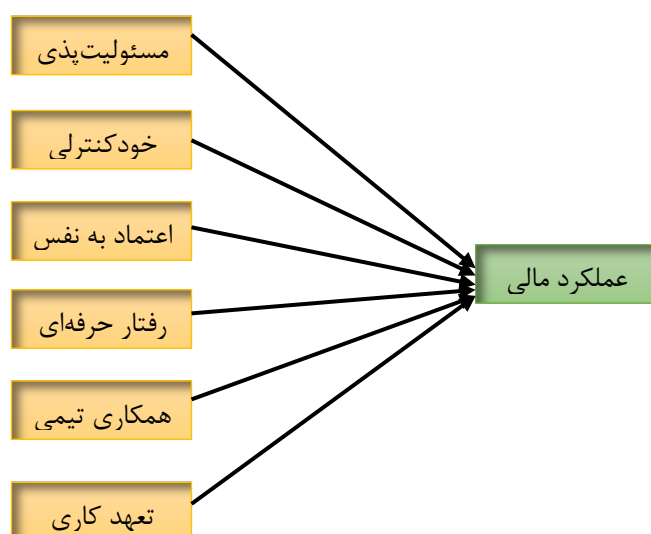
جدول ۱ مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای پرسش‌نامه

متغیرها	مقدار آلفای کرونباخ
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۲۱
خودکنترلی	۰/۷۸۳
اعتماد به نفس	۰/۸۳۶
رفتار حرفه‌ای	۰/۷۵۲
همکاری تیمی	۰/۷۹۴
تعهد کاری	۰/۸۵۵
عملکرد مالی	۰/۷۰۳

روش تحلیل: در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های کمی استفاده شده است. فرضیه‌های پژوهش با بهره‌گیری از معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS^{۲۴} و SMART PLS^۳ مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته‌اند.

یافته‌های پژوهش:

این پژوهش به تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه پرداخته است. از ۱۱۷ نفر پاسخ‌دهنده، ۶۶۹ درصد آقا و ۳۰۴ درصد خانم هستند. همچنین، ۳۸۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۶۱۳ درصد متاهل بوده‌اند. در زمینه تحصیلات، ۱۶۷ درصد دارای مدرک لیسانس و کمتر، ۳۳۳ درصد فوق‌لیسانس و ۵۰ درصد دکتری هستند که نشان‌دهنده پیشرو بودن گروه دکتری است. از نظر سنی، ۲۳۸ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۶۴ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۲۹۸ درصد بالای ۴۵ سال سن دارند. در نهایت، ۱۶۷ درصد سابقه شغلی کمتر از ۵ سال، ۳۳۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال و ۵۰ درصد سابقه شغلی ۱۰ سال و بیشتر دارند که بیشترین گروه را تشکیل می‌دهند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، متغیرهای مستقل شامل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان یعنی مسئولیت‌پذیری (سطح تعهد فرد به انجام وظایف محوله با دقت و به موقع)، خودکنترلی (توانایی فرد در مدیریت احساسات، *impulses* و رفتارها در شرایط مختلف کاری)، اعتمادبه‌نفس (باور فرد به توانایی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مواجهه با چالش‌ها)، رفتار حرفه‌ای (رعایت اصول اخلاقی، ادب و استانداردهای حرفه‌ای در تعاملات کاری)، همکاری تیمی (میزان مشارکت فعال و مؤثر فرد در کارهای گروهی و حمایت از همکاران) و تعهد کاری (میزان دلبستگی عاطفی و وفاداری فرد به سازمان و اهداف آن) می‌باشند که هر یک با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته بر اساس ادبیات نظری (مانند مدل‌های شخصیت‌شناسی نئو و نظریه‌های انگیزشی) و با مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) اندازه‌گیری شده‌اند. متغیر وابسته نیز عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ است که از طریق شاخص‌های عینی و ادراک شده مانند نسبت‌های سودآوری (ROA) و (ROE)، بازده دارایی‌ها، حاشیه سود خالص و رشد درآمدهای عملیاتی (برگرفته از صورت‌های مالی شرکت‌ها و پرسشگری از مدیران) سنجیده می‌شود و این متغیر نیز با مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای ارزیابی شده است تا تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر آن بررسی گردد.

فرضیه‌های تحقیق:

- مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.
- خودکنترلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.
- اعتمادبه‌نفس کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.
- رفتار حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.
- همکاری تیمی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.
- تعهد کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد مالی هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد.

یافته های استنباطی:

بررسی نرمال بودن داده های تحقیق

برای ارزیابی نرمال بودن داده ها، از آزمون کولموگروف/اسمیرنوف استفاده شده است. طبق جدول زیر، باتوجه به اینکه مقدار P-value کمتر از ۰.۰۵ است، فرض نرمال بودن داده های تحقیق رد می شود.

متغیر	تعداد	مقدار	سطح معناداری
مسئولیت پذیری	۱۶۸	۰.۱۱۲	۰.۰۰۰
خودکنترلی	۱۶۸	۰.۱۰۸	۰.۰۰۰
اعتماد به نفس	۱۶۸	۰.۱۱۵	۰.۰۰۰
رفتار حرفه ای	۱۶۸	۰.۱۲۰	۰.۰۰۰
همکاری تیمی	۱۶۸	۰.۱۱۸	۰.۰۰۰
تعهد کاری	۱۶۸	۰.۱۱۰	۰.۰۰۰
عملکرد مالی	۱۶۸	۰.۱۱۷	۰.۰۰۰

بر اساس نتایج جدول ۳، تمامی مقادیر P-value کمتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین تمامی مؤلفه های پژوهش نشان دهنده غیرنرمال بودن داده ها هستند. به همین دلیل، برای ارزیابی این متغیرها از روش معادلات ساختاری بهره برداری خواهیم کرد.

آزمون پایایی مدل بیرونی:

در ارزیابی مدل بیرونی پژوهش، ابتدا پایایی و سپس روایی مدل درونی مورد بررسی قرار می گیرد. برای سنجش پایایی مدل بیرونی از معیار ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است.

متغیرها	آلفای کرونباخ	CR ^{۲۴}	AVE ^{۲۳}
مسئولیت پذیری	۰/۸۸۵	۰/۹۴۶	۰/۸۹۷
خودکنترلی	۰/۹۳۷	۰/۹۶۰	۰/۸۸۹
اعتماد به نفس	۰/۹۴۴	۰/۹۵۵	۰/۸۴۱
رفتار حرفه ای	۰/۷۲۳	۰/۸۷۸	۰/۷۸۳
همکاری تیمی	۰/۸۴۴	۰/۹۰۶	۰/۷۶۴
تعهد کاری	۰/۸۵۲	۰/۷۸۵	۰/۷۸۳
عملکرد مالی	۰/۸۳۸	۰/۸۹۲	۰/۶۷۳

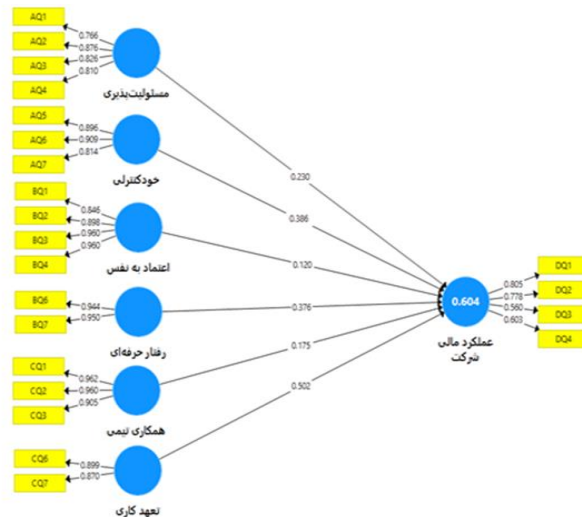
طبق جداول (۴)، معیارهای مربوط به اکثر سازه ها بالاتر از ۰.۷ است که نشان دهنده پایایی مناسب مدل می باشد. همچنین، مقدار این ضریب برای هر یک از سازه ها در جدول ذکر شده است. در صورتی که میانگین واریانس استخراج شده برای یک متغیر کمتر از ۰.۵ باشد، باید سؤالی که کمترین بار عاملی را دارد، حذف کرد. از آنجا که مقادیر AVE برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۵ است، روایی همگرایی سازه ها نیز قابل قبول می باشد.

آزمون های ضرایب مسیر و معناداری آنها:

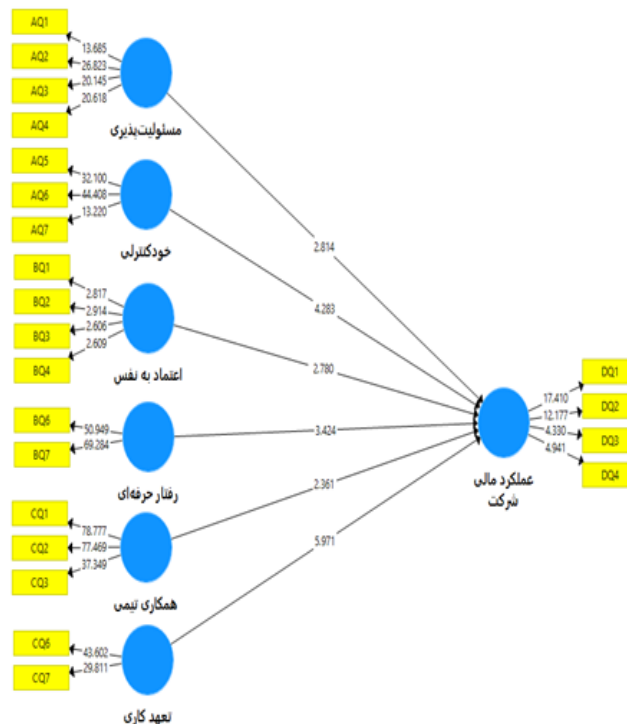
مدل درونی به مدلی اطلاق می شود که روابط علی بین متغیرهای پنهان را مورد بررسی قرار می دهد. لازم به ذکر است که یک مدل عمومی معادلات ساختاری شامل چندین مدل بیرونی و تنها یک مدل درونی است. به عبارت دیگر، در یک مدل مسیر فقط یک مدل درونی وجود دارد. در حال حاضر، محقق مدل درونی را برای تخمین ضرایب و معناداری آنها در نرم افزار اجرا می کند.

^{۲۳} Average Variance Extracted (AVE)

^{۲۴} Composite Reliability



شکل ۱ مدل درونی یا ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲ مدل درونی یا ساختاری در حالت معناداری ضرایب

بررسی فرضیات و سؤالات تحقیق:

بخش بررسی فرضیات به تحلیل دقیق و سیستماتیک فرضیات مطرح شده در پژوهش اختصاص دارد. در این بخش به بررسی روابط علی بین متغیرها پرداخته شده و با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده، صحت یا نادرستی فرضیات مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته شده است که در جدول (۵) قابل مشاهده هستند.

جدول ۵ آزمون معناداری و شدت و جهت

فرضیات	β	T.value	P valu	نتیجه
H ^۱	۰.۳۳۰	۲.۸۱۴	۰.۰۰۰	مورد تأیید
H ^۲	۰.۳۸۶	۴.۲۸۳	۰.۰۰۶	مورد تأیید
H ^۳	۰.۱۲۰	۲.۷۸۰	۰.۰۰۰	مورد تأیید
H ^۴	۰.۳۷۶	۳.۴۲۴	۰.۰۰۰	مورد تأیید
H ^۵	۰.۱۷۵	۲.۳۶۱	۰.۰۰۱	مورد تأیید
H ^۶	۰.۵۰۲	۵.۹۷۱	۰.۰۰۰	مورد تأیید

فرضیه اول: مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۲,۸۱۴$ و $P=۰,۰۰۰$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۳۳۰$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مسئولیت‌پذیری بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در مسئولیت‌پذیری، عملکرد مالی به میزان ۰.۳۳۰ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

فرضیه دوم: خودکنترلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۴,۲۸۳$ و $P=۰,۰۰۶$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۳۸۶$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار خودکنترلی بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در خودکنترلی، عملکرد مالی به میزان ۰.۳۸۶ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

فرضیه سوم: اعتماد به نفس تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۲,۷۸۰$ و $P=۰,۰۰۰$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۱۲۰$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار اعتماد به نفس بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در اعتماد به نفس، عملکرد مالی به میزان ۰.۱۲۰ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

فرضیه چهارم: رفتار حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۳,۴۲۴$ و $P=۰,۰۰۰$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۳۷۶$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رفتار حرفه‌ای بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در رفتار حرفه‌ای، عملکرد مالی به میزان ۰.۳۷۶ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

فرضیه پنجم: همکاری تیمی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۲,۳۶۱$ و $P=۰,۰۰۱$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۱۷۵$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار همکاری تیمی بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در همکاری تیمی، عملکرد مالی به میزان ۰.۱۷۵ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

فرضیه ششم: تعهد کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارد. باتوجه به مقدار $T=۵,۹۷۱$ و $P=۰,۰۰۰$ در سطح اطمینان ۹۹٪، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود. مقدار بتا ($\beta=۰,۵۰۲$) (نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار تعهد کاری بر عملکرد مالی است، به‌طوری‌که با تغییر یک واحد در تعهد کاری، عملکرد مالی به میزان ۰.۵۰۲ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. پیش‌بینی می‌شود این فرضیه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

آزمون دقت پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا (R Square)

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که میزان ارتباط خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته را نشان می‌دهد و بیانگر درصدی از تغییرات متغیر وابسته است که توسط متغیر مستقل توضیح داده می‌شود. این ضریب، قدرت رابطه و میزان توضیح واریانس متغیر وابسته را مشخص می‌کند، اما نمی‌تواند شیب مدل را نشان دهد، بنابراین بررسی نمودارهای باقیمانده ضروری است. افزایش R^2 به بهبود انتخاب متغیرهای پنهان در مدل کمک می‌کند. بر اساس مطالعه چین (۲۰۱۰)، مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به ترتیب نشان‌دهنده وضعیت ضعیف، متوسط و قوی R^2 هستند. هدف پژوهش‌های علی، بیشینه‌سازی این شاخص است.

جدول ۶ R square یا R^2 (ضریب تعیین)

متغیر درون‌زا	R square	R square adj
عملکرد مالی شرکت	۰/۶۳۹	۰/۶۷۳

طبق مقادیر R^2 ارائه شده در جدول ۶، در رابطه با معادله اول ساختاری و مقایسه آن با سه مقدار ذکر شده در مطالعه چین (۲۰۱۰)، مشخص می‌شود که متغیر بهبود قوانین و مقررات ورشکستگی با ضریب تعیین ۰/۶۳۹ در سطح بالایی قادر به پیش‌بینی رفتار متغیر فرایند اقدام کارآفرینانه است.

محاسبه شاخص نکویی برازش GOF

شاخص نکویی برازش (GOF) عددی بین صفر تا یک دارد و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص کیفیت مدل کلی GOF معرفی کرده‌اند. هرچه مقدار GOF به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده مناسب‌تر بودن مدل است.

$$GoF = ۰/۸۰۴ * ۰/۶۳۹ = ۰/۷۱۷$$

باتوجه به اینکه مقدار شاخص بیشتر از ۰/۳۶ است، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل کلی تحقیق از کیفیت بالایی برخوردار است و به عبارتی، برازش مناسبی دارد. این مدل توانسته است تا ۹۷ درصد دقت در آزمون فرضیات را ارائه دهد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر عوامل رفتاری و شخصیتی بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت انجام شد و نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که تمامی فرضیات پژوهش تأیید شده‌اند، به‌طوری‌که مسئولیت‌پذیری ($\beta = ۰/۲۳۰$)، خودکنترلی ($\beta = ۰/۳۸۶$)، اعتماد به نفس ($\beta = ۰/۱۲۰$)، رفتار حرفه‌ای ($\beta = ۰/۳۷۶$)، همکاری تیمی ($\beta = ۰/۱۷۵$) و تعهد کاری ($\beta = ۰/۵۰۲$) همگی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت دارند، با تعهد کاری به عنوان قوی‌ترین عامل با ضریب بتای ۰/۵۰۲ که نشان‌دهنده نقش محوری آن در تشویق کارکنان به تلاش بیشتر و وفاداری به اهداف سازمانی است، درحالی‌که اعتماد به نفس با ضریب بتای ۰/۱۲۰ کمترین تأثیر را داشت که ممکن است به دلیل ماهیت پیچیده و چندلایه تصمیم‌گیری در شرکت‌های هلدینگ گروه مالی بانک ملت باشد که نیازمند تعادل بین اعتماد به نفس و سایر ویژگی‌های رفتاری است؛ ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۶۳۹$) و شاخص نکویی برازش ($GOF = ۰/۷۱۷$) نشان‌دهنده برازش بالای مدل و توانایی آن در توضیح ۶۳/۹ درصد از واریانس عملکرد مالی است که این امر بر دقت و اعتبار مدل پیشنهادی تأکید دارد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین مانند زکی‌زاده و رمضان‌یان (۱۴۰۰) هم‌راستا است که نشان دادند تعهد کاری به عنوان یکی از عوامل کلیدی، انگیزه و وفاداری کارکنان را تقویت می‌کند و به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود؛ همچنین، یافته‌های این مطالعه با پژوهش لی (۲۰۲۴) که بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان کاری و توافق‌پذیری بر عملکرد تأکید دارد، هم‌خوانی دارد، اما با نتایج خطیری و همکاران (۱۳۹۸) تفاوت‌هایی را نشان می‌دهد، زیرا آن‌ها گزارش کردند که برون‌گرایی و سازگاری تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت ندارند، درحالی‌که این پژوهش نشان داد اعتماد به نفس و همکاری تیمی که به جنبه‌های برون‌گرایی مرتبط هستند، تأثیر معناداری، هرچند ضعیف‌تر، دارند که این تفاوت ممکن است به دلیل تمرکز این مطالعه بر شرکت‌های هلدینگ با ساختارهای پیچیده و نیاز به هماهنگی و همکاری بین بخش‌های مختلف باشد. خودکنترلی و رفتار حرفه‌ای نیز به عنوان عوامل کلیدی شناسایی شدند که با یافته‌های سوحریات و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارند، زیرا این ویژگی‌ها به مدیران و کارکنان کمک می‌کنند تا در محیط‌های پرفشار و رقابتی، تصمیم‌گیری‌های مؤثرتری اتخاذ کنند و روابط سازنده‌ای در سازمان ایجاد کنند. همکاری تیمی، اگرچه ضریب تأثیر کمتری ($\beta = ۰/۱۷۵$) نسبت به سایر عوامل داشت، همچنان به عنوان عاملی حیاتی در ایجاد هم‌افزایی و کاهش تنش‌های داخلی بین شرکت‌های تابعه شناخته شد که این امر با نتایج عفرت و همکاران (۲۰۲۲) در مورد اهمیت همکاری تیمی در محیط‌های رقابتی هم‌راستا است. از منظر نظری، این پژوهش با ارائه یک مدل یکپارچه که تعاملات پیچیده عوامل رفتاری و شخصیتی را بر عملکرد مالی بررسی می‌کند، شکاف موجود در ادبیات را پر کرده و به غنای دانش در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی کمک می‌کند، زیرا مطالعات

پیشین مانند منفرد و همکاران (۲۰۱۹) اغلب به جنبه‌های خاصی از عوامل رفتاری یا شخصیتی پرداخته‌اند و کمتر به بررسی جامع این عوامل در بستر شرکت‌های هلدینگ توجه کرده‌اند. از منظر عملی، نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران شرکت‌های هلدینگ در طراحی برنامه‌های آموزشی هدفمند برای تقویت ویژگی‌هایی مانند تعهد کاری، خودکنترلی و رفتار حرفه‌ای کمک کند که این برنامه‌ها می‌توانند بهره‌وری، هماهنگی بین بخش‌ها و در نهایت عملکرد مالی را بهبود بخشند؛ به‌عنوان مثال، آموزش‌هایی که بر تقویت هوش عاطفی و مهارت‌های ارتباطی تمرکز دارند، می‌توانند روابط مثبت‌تری در سازمان ایجاد کنند و به کاهش سوءتفاهم‌ها و افزایش همکاری تیمی منجر شوند که این امر به‌ویژه در شرکت‌های هلدینگ با ساختارهای چندلایه و متنوع اهمیت دارد. علاوه بر این، توجه به تعهد کاری می‌تواند به جذب و حفظ استعدادها کمک کند که با یافته‌های گرگد^{۲۵} (۲۰۲۱) در مورد نقش فرهنگ سازمانی در جذب استعدادها هم‌خوانی دارد. با این حال، این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود که باید مورد توجه قرار گیرند؛ نخست، داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند که ممکن است تحت‌تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان، مانند تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی، قرار گرفته باشد که این امر می‌تواند دقت نتایج را تحت‌تأثیر قرار دهد؛ دوم، جامعه آماری این پژوهش محدود به کارکنان شرکت‌های هلدینگ در یک منطقه خاص بود که ممکن است تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر مناطق یا صنایع را محدود کند؛ سوم، این مطالعه به بررسی عوامل رفتاری و شخصیتی خاص محدود شد و عوامل محیطی یا ساختاری مانند سیاست‌های اقتصادی، تحریم‌ها یا تفاوت‌های فرهنگی که می‌تواند بر عملکرد مالی تأثیر بگذارد، به طور کامل بررسی نشدند؛ در نهایت، غیرنرمال بودن داده‌ها، همان‌طور که آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد، ممکن است بر دقت برخی تحلیل‌ها تأثیر گذاشته باشد، اگرچه استفاده از مدل معادلات ساختاری تا حدی این محدودیت را جبران کرد. برای غلبه بر این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده به بررسی تأثیر عوامل محیطی مانند سیاست‌های دولتی، تحریم‌ها یا تغییرات اقتصادی کلان بر عملکرد مالی شرکت‌های هلدینگ بپردازند تا تصویر جامع‌تری از عوامل مؤثر ارائه شود؛ همچنین، انجام مطالعات مشابه در مناطق جغرافیایی یا صنایع مختلف می‌تواند به تعمیم‌پذیری نتایج کمک کند و درک بهتری از تأثیرات منطقه‌ای یا فرهنگی بر عوامل رفتاری و شخصیتی فراهم آورد. علاوه بر این، استفاده از روش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) می‌تواند به درک عمیق‌تر تعاملات پیچیده این عوامل کمک کند، به‌ویژه از طریق مصاحبه‌های کیفی با مدیران و کارکنان برای شناسایی جنبه‌های ناملموس رفتار سازمانی. توسعه ابزارهای دقیق‌تر برای سنجش ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی، مانند پرسشنامه‌های استانداردتر یا آزمون‌های روان‌سنجی پیشرفته، نیز می‌تواند به بهبود روایی و پایایی تحقیقات آینده کمک کند. از سوی دیگر، بررسی تأثیر فناوری یا دیجیتالی‌سازی بر تقویت عوامل رفتاری و شخصیتی، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند هوش مصنوعی و مدیریت داده‌ها، می‌تواند جهت‌گیری جدیدی برای تحقیقات آینده فراهم کند. در نهایت، این پژوهش بر ضرورت توجه به عوامل رفتاری و شخصیتی به‌عنوان ستون‌های اصلی موفقیت شرکت‌های هلدینگ تأکید دارد؛ تعهد کاری، خودکنترلی و رفتار حرفه‌ای به‌عنوان عوامل کلیدی شناسایی شدند که می‌توانند از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی قوی، بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی و افزایش هماهنگی بین شرکت‌های تابعه، به پایداری و موفقیت بلندمدت این شرکت‌ها کمک کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که در محیط‌های کسب‌وکار امروزی که با تغییرات سریع و رقابت شدید مشخص می‌شوند، سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌های رفتاری و شخصیتی کارکنان و مدیران نه تنها یک انتخاب، بلکه یک ضرورت راهبردی است که می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای شرکت‌های هلدینگ ایجاد کند و به آن‌ها کمک کند تا در برابر چالش‌های داخلی و خارجی، مانند تنش‌های بین شرکت‌های تابعه یا نوسانات بازار، انعطاف‌پذیرتر عمل کنند. بنابراین، این پژوهش می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای توسعه راهبردهای مدیریتی و برنامه‌های آموزشی عمل کند که با تقویت این عوامل، عملکرد مالی و رقابت‌پذیری شرکت‌های هلدینگ را در سطح ملی و جهانی ارتقا می‌دهند.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق:

- برگزاری کارگاه‌های مدیریت زمان و سیستم پاداش‌دهی مبتنی بر عملکرد فردی و تیمی می‌تواند حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را تقویت کرده و شاخص بازده دارایی‌ها هلدینگ گروه مالی بانک ملت را بهبود بخشد.

- طراحی دوره‌های آموزشی مدیریت استرس برای کارکنان بخش‌های حساس مانند مدیریت ریسک اعتباری، دقت در تصمیم‌گیری‌های مالی را افزایش داده و حاشیه سود عملیاتی هلدینگ گروه مالی بانک ملت را بهبود می‌بخشد.
- اجرای برنامه‌های مربیگری و توسعه فردی برای مدیران میانی در بخش سرمایه‌گذاری، اعتمادبه‌نفس آن‌ها را تقویت کرده و با بهبود تصمیم‌گیری‌های جسورانه، بازده حقوق صاحبان سهام را افزایش می‌دهد.
- تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای و نظارت مستمر بر رعایت آن‌ها در تعاملات، اعتماد مشتریان و سرمایه‌گذاران را جلب کرده و درآمدهای کارمزدی هلدینگ را افزایش می‌دهد.
- تشکیل تیم‌های چندرشته‌ای در بخش‌های مالی و سرمایه‌گذاری و برگزاری فعالیت‌های تیم‌سازی، هماهنگی بین بخش‌ها را افزایش داده و بهره‌وری مالی هلدینگ را بهبود می‌بخشد.
- طراحی سیستم‌های انگیزشی بلندمدت و برنامه‌های ارتقای شغلی، تعهد کاری کارکنان را تقویت کرده، نرخ ترک خدمت را کاهش می‌دهد و پایداری عملکرد مالی هلدینگ را تضمین می‌کند.

پیشنهادها برای محققین آتی:

- بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند فرهنگ سازمانی.
- انجام مطالعات طولی برای تحلیل تغییرات ویژگی‌های شخصیتی.
- مقایسه هلدینگ‌های بانکی و غیربانکی.
- بررسی تأثیر فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد مالی پیشنهاد می‌شود.

منابع و مأخذ:

منابع فارسی:

۱. انجم شعاع، زهرا، بهرام‌نژاد، روشنک، و شفیع، امید. (۱۴۰۳). بررسی عوامل مؤثر و ارتباطات رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان. اولین کنفرانس بین‌المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و رایانه، کرمان، ایران. <https://civilica.com/doc/۲۰۵۴۹۶۰>
۲. پالیزدار، کاظم؛ مدنی، شیماء؛ عسگری‌نیا، محسن. (۱۳۹۷). بررسی عوامل رفتاری و محیطی مؤثر بر جذب سرمایه‌گذار خطرپذیر جهت سرمایه‌گذاری در شرکت‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: صنعت بیوتکنولوژی ایران). نشریه سیاست‌گذاری پیشرفت اقتصادی، ۱(بهار و تابستان)، ۲۰-۱. https://ieda.alzahra.ac.ir/article_۴۰۹۱.html
۳. حیدرپور، افشین؛ دارابی زاده، ابوالفضل و صادقی حسن‌آبادی، مهدی. (۱۴۰۴). بررسی و تحلیل تاب‌آوری مالی شرکت‌های پتروشیمی منتخب در بورس اوراق بهادار ایران با استفاده از الگوی خودرگرسیون برداری با وقفه توزیعی. مالی و بانکداری. ۱۰، ۲۲۰۵۴/fiba.۲۰۲۵، ۸۴۰۹۲، ۱۰۲۲. doi: ۱۰، ۲۲۰۵۴/fiba.۲۰۲۵، ۸۴۰۹۲، ۱۰۲۲
۴. خطیری، محمد؛ تقی‌پوریان، یوسف؛ غلامی جمکرانی، رضا و جهانگیرنیا، حسین. (۱۳۹۸). ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت. دانش حسابداری مالی، ۶(۳)، ۱۴۱-۱۶۵. https://jfak.journals.ikiu.ac.ir/article_۱۸۸۶.html
۵. رشیدی، یاسر و نوروزی، علی. (۱۳۹۵). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی A و B و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان، موردکاوی در واحد مدیریت کیفیت و ایمنی مهندسی شرکت بهره‌برداری مترو تهران و حومه، همایش ملی دانشگاه، محور توسعه، تربیت‌چیدریه، <https://civilica.com/doc/۶۱۶۶۷۱>
۶. زکی‌زاده، امیرحسین و رمضانیان. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل شخصیتی و دلبستگی کارکنان بر تجربه شغلی مربوط به تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت مخابرات استان گیلان). [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، مؤسسه آموزش عالی راهبرد شمال]. <https://civilica.com/doc/۶۷۵۱۰۰>
۷. سارانی، هادی، و پورشهبابی، وحید. (۱۴۰۳). بررسی کنترل تغییرات در سازمان بر نحوه عملکرد سازمان و رفتار کارکنان. اولین کنفرانس بین‌المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و رایانه، کرمان، ایران. <https://civilica.com/doc/۲۰۵۴۹۶۰>
۸. صادقیان، سمانه. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های کاری بر عملکرد فردی با نقش میانجی تصویرسازمانی. دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی، مدیریت و علوم اجتماعی، تبریز، ایران. <https://civilica.com/doc/۲۲۶۷۰۷۰>

۹. طالبی نجف‌آبادی، حسین و دلیری، داوود. (۱۴۰۰). تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد شرکت در بازارهای نوظهور. پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۳(۹)، ۸۵-۱۱۱.
۱۰. طاهریان نسب، عارف، و نوشادی، ناصر. (۱۴۰۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۱۲(۲)، ۱-۱۴. <https://www.magiran.com/p۲۸۹۹۳۲۵>
۱۱. غلامی، حانیه و ملک نژاد، فاطمه و مهجوری، حمیدرضا. (۱۴۰۴). بررسی نقش حاکمیت شرکتی بر عملکرد شرکت‌ها، بیستمین کنفرانس بین‌المللی ترندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب‌وکارها، ۲۳۴۹۱۶۹. <https://civilica.com/doc/۲۳۴۹۱۶۹>
۱۲. قاضی، محسن؛ مالکی، مجتبی؛ حاجی رضا، سبا و روحانی، امیرحسین. (۱۴۰۴). بررسی اثر میانجی جهت‌گیری بازار در رابطه حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکت مبتنی بر ویژگی‌های بازار (مورد مطالعه شرکت‌های صادرکننده قطعات خودرو). نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۹(۳۲)، ۳۵۸-۳۷۳. <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/۳۰۹۵>
۱۳. موسوی، سید مرتضی. (۱۴۰۱). بررسی اثر عوامل شناختی بر عملکرد صادرات با توجه به نقش میانجی عوامل رفتاری (مورد مطالعه: شرکت بهره‌برداری نفت زاگرس جنوبی، شرکت ملی نفت ایران). دومین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، حسابداری و اقتصاد. <https://civilica.com/doc/۱۴۴۸۵۵۰>
۱۴. نعمتی، مریم؛ خدابخشی، محمد و حیدری، علی. (۱۳۹۸). ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر مزیت رقابتی سازمان‌ها. همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. <https://sid.ir/paper/۸۹۹۳۳۲/fa>. SID.
۱۵. ویسی، سجاد؛ واعظ، سید علی؛ انواری، ابراهیم و مظاهری، اسماعیل. (۱۴۰۳). تحلیل تأثیرپذیری الگوی تأمین مالی از عوامل درون و برون شرکتی با رویکرد معادلات ساختاری. مدیریت دارایی و تأمین مالی، ۱۲(۴)، ۸۷-۱۲۰. doi: ۱۰.۲۲۱۰۸/amf.۲۰۲۴.۱۴۰۵۸۴.۱۸۶۱

منابع انگلیسی:

۱۶. Apasrawirote, D., & Yawised, K. (۲۰۲۲). Factors influencing the behavioral and purchase intention on live-streaming shopping. *Asian Journal of Business Research*, ۱۲(۱), ۳۹-۵۶. <https://doi.org/۱۰.۱۴۷۰۷/ajbr.۲۲۰۱۱۹>.
۱۷. Bae, S., Bae, J., & Jo, S. (۲۰۲۳). The nudge effect to change the previous users' misbehaviors to stewardship behavior in personal mobility platforms. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, ۳۵(۸), ۱۸۲۳-۱۸۴۱.
۱۸. Bisbey, T. M., & Salas, E. (۲۰۱۹). Team Dynamics and Processes in the Workplace. <https://doi.org/۱۰.۱۰۹۳/ACREFORE/۹۷۸۰۱۹۰۲۳۶۵۵۷.۰۱۳.۱۳>.
۱۹. Borissov, D. (۲۰۲۴). Resilience and stress at professional work: Analysis of the research landscape and public interest. *Business Ethics and Leadership*, ۸(۲), ۱۲۸-۱۵۱. [https://doi.org/۱۰.۶۱۰۹۳/bel.۸\(۲\).۱۲۸-۱۵۱.۲۰۲۴](https://doi.org/۱۰.۶۱۰۹۳/bel.۸(۲).۱۲۸-۱۵۱.۲۰۲۴)
۲۰. Boyacı, M. (۲۰۲۵). The Relationships Between Five Factor Personality Traits and Self-Control and Self-Management. In *Educational Academic Research* (Issue ۵۷, pp. ۸۱-۸۹). Ataturk Universitesi. <https://doi.org/۱۰.۳۳۴۱۸/education.۱۶۰۹۵۴۸>
۲۱. Buelow, M. T., & Cayton, C. (۲۰۲۰). Relationships between the big five personality characteristics and performance on behavioral decision making tasks. *Personality and Individual Differences*, ۱۶۰, Article ۱۱۰۰۱۳.
۲۲. Chayomchai, A., Promprasert, P., Katchamat, C., & Nokman, C. (۲۰۲۳). Key Factors influencing Organizational Commitment. *International Journal of Current Science Research and Review*. <https://doi.org/۱۰.۴۷۱۹۱/ijcsrr/v۶-i۱۲-۲۷>
۲۳. Chen, S., Liu, Y., Cao, H., & Tsang, A. (۲۰۲۵). Through the eyes of the leader: CEO big five personality traits and financial reporting quality. *Journal of Business Research*, ۲۰۰(۱۱۵۶۵۳), ۱۱۵۶۵۳. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jbusres.۲۰۲۵.۱۱۵۶۵۳>.
۲۴. Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (۲۰۱۸). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(۴), ۳۳۴-۳۴۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۳۷/AMP۰۰۰۰۲۴۱>
۲۵. Gerged, A. M. (۲۰۲۱). Factors affecting corporate environmental disclosure in emerging markets: The role of corporate governance structures. *Business Strategy and the Environment*, ۳۰(۱), ۶۰۹-۶۲۹.
۲۶. Harms, P. D., White, J. V., & Fezzey, T. N. A. (۲۰۲۴). Dark clouds on the horizon: Dark personality traits and the frontiers of the entrepreneurial economy. *Journal of Business Research*, ۱۷۱(۱۱۴۳۶۴), ۱۱۴۳۶۴. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jbusres.۲۰۲۳.۱۱۴۳۶۴>
۲۷. Laela, T. N., Wahono, P., & Monoarfa, T. A. (۲۰۲۴). Analysis of Employee Work Professionalism at the Satpol PP Bekasi City Office. ۲(۱), ۲۵۹۴-۲۶۰۶. <https://doi.org/۱۰.۲۱۰۰۹/isc-beam.۰۱۲.۱۸۹>

28. Lian, H., Yam, K. C., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2017). Self-Control at Work. *The Academy of Management Annals*, 11(2), 203-232. <https://doi.org/10.5465/ANNALS.2015.0126>
29. Lu, T., Wang, H., & Chen, D. (2020). CEO personality and financial performance in commercial banks. *International Journal of Banking Studies*, 30(2), 220-238. <https://doi.org/10.1108/IJBS-12-2020-006>.
30. Mallory, D. B., Rupp, D. E., Pandey, N., & Tay, L. (2020). *The Effect of Employee Proactive Personality and Felt Responsibility on Individual Corporate Social Responsibility Behaviors: The CSR Context Matters*. 3(1). <https://doi.org/10.2900/JSR20210002>
31. Mitevksa, M. (2022). Personality and Situational Factors Influencing Organizational Behavior in Academic Settings: A Comprehensive Theoretical Overview. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 06(06), 102-109. <https://doi.org/10.56293/ijmsssr.2022.0310>
32. Noe, T. H., & Vulkan, N. (2017). *The Role of Personality in Financial Decisions and Financial Crises* (pp. 139-156). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316884060.009>.
33. Qiu, H., Zhang, W., & Liu, Y. (2020). CEO online personality and their company's business strategy. *Strategic Management Journal*, 41(2), 132-150. <https://doi.org/10.1002/smj.3202>.
34. Westover, J. (2020). Building Confidence in the Workplace. *Human Capital Leadership*, 21(2). <https://doi.org/10.70170/hclreview.2020.21.2.6>
35. Westover, J. (2020). Building Confidence in the Workplace. *Human Capital Leadership*, 21(2). <https://doi.org/10.70170/hclreview.2020.21.2.6>
36. Zhang, Q. F. (2020). The Role of Transformational Leadership in Organizational Innovation. *International Journal of Education and Humanities*, 18(1), 236-240. <https://doi.org/10.54099/xh00z776>

Title

Investigating the impact of employees' behavioral and personality characteristics on the financial performance of holding companies of Bank Mellat Financial Group

Rahleh namayandah^{٢٦}, Ahmad Darestani Farahani^{٢٧} *

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of behavioral and personality factors on the financial performance of the holding companies of the Mellat Bank Financial Group. This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. It is quantitative in terms of data type and a combination of library and field (descriptive-survey) methods in terms of information collection. The statistical population of the study included employees of the holding companies of the Mellat Bank Financial Group, of whom ١٦٨ people were selected as samples using the Cochran formula and simple random sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, whose validity was confirmed through content, face, criterion and construct validity, and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The data were analyzed using the structural equation model and SPSS^{٢٤} and SMART PLS ^{٢٥} software. The results showed that behavioral and personality factors including responsibility ($\beta=٠,٢٣٠$), self-control ($\beta=٠,٣٨٦$), self-confidence ($\beta=٠,١٢٠$), professional behavior ($\beta=٠,٣٧٦$), teamwork ($\beta=٠,١٧٥$), and work commitment ($\beta=٠,٥٠٢$) have a positive and significant effect on the financial performance of the holding companies of the Mellat Bank Financial Group. The coefficient of determination ($R^2=٠,٦٣٩$) and goodness of fit index ($GOF=٠,٧١٧$) indicate a high fit of the model. These findings emphasize the importance of strengthening these factors through training programs and management strategies to improve the financial performance and competitiveness of the holding companies of the Mellat Bank Financial Group. It is suggested that future research using mixed methods and examining environmental factors will help generalize the results.

Keywords: Financial performance, behavioral factors, personality factors, Bank Mellat Financial Group Holding.

^{٢٦} Senior Student, Department of Financial Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

^{٢٧} Assistant Professor, Department of Financial Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, Corresponding Author: adf.azaduniversity@gmail.com