

The impact of psychological characteristics of the workplace on investment development and financial value creation. A case study of banking holding companies

Ahmad Darestani Farahani^{1*} , Zahra Esmi²

^{1st} Department of Financial Management & accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.
a.darestani@iau.ac.ir

^{2nd} Department of Financial Management & accounting, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran.
zahraesmi96@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction: In an era of rapid economic and technological transformation, organizations require astute strategies for investment development and sustainable value creation more than ever before. In this context, banking holding companies, as key players in the national financial system, play a crucial role in channeling resources towards productive economic sectors. The success of these companies is not solely determined by financial tools and models, but fundamentally by the quality of their human capital performance and the psychological state of their work environment. Economic pressures stemming from market volatility, sanctions, and the challenges of digital transformation have created a high-pressure, stressful work environment that significantly impacts employee motivation, creativity, and decision-making accuracy. In such an environment, precise financial analyses, calculated risk-taking, and the selection of investment projects depend on employees' psychological well-being, resilience, and sense of efficacy. Despite the importance of these conditions, many previous studies have primarily focused on economic and technical factors, neglecting the influence of psychological ones. This existing research gap highlights the necessity of investigating the role of workplace psychological characteristics on financial and investment outcomes. The core question of this research is precisely this: Do workplace psychological characteristics influence investment development and financial value creation in Iranian banking holdings? By answering this question, we can assist managers in creating psychologically supportive work environments while simultaneously enhancing organizational productivity and financial returns.

Background and Objectives: In recent years, increasing competition in the banking industry and the accelerating pace of technological innovations have driven financial organizations to reconsider their business models and investment strategies. The success of these organizations depends more than ever on employees' ability to analyze complex financial conditions and make accurate, strategic decisions. However, stressful, ambiguous, and competitive work environments can undermine key psychological characteristics such as self-esteem, sense of belonging, and self-awareness, thereby reducing employees' courage to undertake reasonable risks and engage in new projects. Consequently, organizational psychological health must be considered a key component of financial success. The primary objective of this study is to examine the impact of four workplace psychological characteristics—self-esteem, sense of belonging, self-awareness, and resilience—on two fundamental financial performance variables: investment development and financial value creation. This research seeks to provide quantitative evidence demonstrating the importance of psychological capital as a factor influencing financial returns and to offer a practical model

for managers. The study's output can serve as a basis for human resource policymaking, designing training programs, and formulating motivational strategies in banking holdings.

Methodology: This study is applied in nature and employs a descriptive-survey and correlational method. The statistical population consisted of employees of Bank Mellat holding companies. The sample size was determined as 380 individuals using Cochran's formula, and sampling was conducted via simple random sampling. Data were collected using three standardized questionnaires. The Workplace Psychological Characteristics Questionnaire comprised four dimensions: self-esteem, sense of belonging, self-awareness, and resilience. Its validity and reliability were confirmed through Content Validity Ratio (CVR) and Cronbach's alpha. The Investment Development Questionnaire and the Financial Value Creation Questionnaire also demonstrated satisfactory reliability. Data analysis was performed in two stages: first, descriptive analysis and assumption testing using SPSS, followed by hypothesis testing and structural model evaluation using Smart PLS3. Structural Equation Modeling (SEM) was the primary analytical method due to its capability in examining multivariate relationships and latent structures.

Findings: Descriptive results indicated that the majority of the sample were male, with the largest age group falling between 35 and 45 years. In terms of education, most employees held a master's degree. The mean scores for all research variables were above average, showing that employees had a positive assessment of the workplace psychological characteristics and the organization's financial outcomes. In the inferential analysis section, the model's goodness-of-fit indices and coefficient of determination confirmed the high validity of the research model. Hypothesis testing revealed that all four psychological factors had a positive and significant effect on both investment development and financial value creation. Self-awareness had the greatest effect on investment development, while resilience showed the strongest effect on financial value creation. These results indicate that employees with a better ability to understand their own strengths and weaknesses perform more effectively and accurately in financial analysis and investment decision-making. Similarly, employees with higher resilience deliver more effective performance when facing financial challenges and investment risks.

Discussion: The study's results demonstrate that workplace psychological characteristics play a significant role in enhancing investment development and financial value creation in financial organizations. One of the most important findings is that resilience and self-awareness exert a greater influence compared to other characteristics. This suggests that in high-pressure economic conditions, the ability to manage emotions, maintain composure during crises, and be aware of individual capabilities is significantly correlated with the quality of capital decision-making and value creation. From a practical perspective, the results recommend that psychological programs should not be viewed as welfare costs, but rather as strategic investments for improving organizational financial performance. Designing reward systems based on psychological indicators, incorporating resilience and self-awareness skills into training programs, and fostering a supportive organizational culture are among the measures that can lead to improved financial performance. Theoretically, the present study, by integrating organizational psychology and financial management domains, takes an important step in developing the literature on strategic human resource management in Iran's banking sector. Providing a tested structural model offers a foundation for future studies to examine the role of other variables, such as leadership style or digital technologies, in this context. Ultimately, the research shows that achieving sustainable financial development and superior value creation is not realized by focusing solely on financial tools;

rather, attention to the organization's psychological capital plays a fundamental and decisive role in this journey.

Keywords: Psychological Workplace Characteristics, Investment Development, Financial Value Creation.

تأثیر ویژگی‌های روانشناختی محیط کار

بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی. مورد مطالعه شرکت‌های هلدینگ بانکی

احمد دارستانی‌فراهانی^{۱*}، زهرا اسمی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۲۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی در هلدینگ‌های بانکی ملت انجام شد. پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از منظر نوع داده‌ها، کمی بوده و از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی (توصیفی-پیمایشی) برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری شامل کارکنان هلدینگ‌های بانکی ملت بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن از طریق نظرات متخصصان و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS 4 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های روانشناختی شامل خوداحترامی ($\beta=0.200$)، حس تعلق ($\beta=0.248$)، خودآگاهی ($\beta=0.386$) و تاب‌آوری ($\beta=0.213$) تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری، و همچنین خوداحترامی ($\beta=0.295$)، حس تعلق ($\beta=0.360$)، خودآگاهی ($\beta=0.123$) و تاب‌آوری ($\beta=0.446$) تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش‌آفرینی مالی دارند. ضریب تعیین ($R^2=0.519$) و شاخص نکویی برازش ($GOF=0.589$) نشان‌دهنده برازش بالای مدل است. این یافته‌ها بر اهمیت تقویت ویژگی‌های روانشناختی محیط کار از طریق برنامه‌های آموزشی و فرهنگ سازمانی حمایتی برای بهبود توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی تأکید دارند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده با بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی و بررسی عوامل محیطی، به تعمیم‌پذیری نتایج کمک کنند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، توسعه سرمایه‌گذاری، ارزش‌آفرینی مالی.

۱. گروه مدیریت مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. a.darestani@iau.ac.ir

۲. گروه مدیریت مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. zahraesmi96@yahoo.com

* نویسنده مسئول

۱- مقدمه

در جهانی که تحولات اقتصادی و فناوری با سرعتی شگفت‌انگیز پیش می‌روند، سرمایه‌گذاری نه تنها ابزاری برای تأمین مالی، بلکه کلیدی برای خلق ارزش پایدار در سازمان‌ها و بازارهای مالی است. سرمایه‌گذاری هوشمندانه، ضمن کاهش ریسک‌های مالی، به توسعه اقتصادی و بهبود کیفیت زندگی جوامع کمک می‌کند (چو و همکاران^۱، ۲۰۲۵). این امر، درک عمیق فرآیندهای سرمایه‌گذاری و تعادل بین ریسک و بازده را برای مدیران و سرمایه‌گذاران به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده است. فناوری‌های نوین، مانند بلاک‌چین و ارزهای دیجیتال، با افزایش شفافیت و کاهش هزینه‌های معاملاتی، افق‌های جدیدی برای تنوع‌بخشی به سرمایه‌گذاری گشوده‌اند. اما آیا سرمایه‌گذاری تنها به ابزارهای مالی محدود می‌شود؟ پاسخ این پرسش در ارزش‌آفرینی مالی نهفته است، مفهومی که فراتر از سودآوری صرف، به دنبال خلق ارزش برای ذینفعان گوناگون است (برنز و همکاران^۲، ۲۰۲۰). ارزش‌آفرینی مالی، با ایجاد تعادل بین سودآوری و مسئولیت اجتماعی، به بهبود شرایط اجتماعی و محیطی کمک می‌کند و به معیاری کلیدی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها تبدیل شده است. سرمایه‌گذاری‌های مؤثر، ضمن تقویت وضعیت مالی شرکت‌ها، با ایجاد فرصت‌های شغلی و ارتقای رفاه اجتماعی، ارزشی پایدار خلق می‌کنند. اما این فرآیند تنها به منابع مالی وابسته نیست؛ محیط کار و ویژگی‌های روانشناختی آن نقشی تعیین‌کننده در موفقیت سرمایه‌گذاری‌ها دارند (احمد و مخچی^۳، ۲۰۲۳).

محیط کاری که انگیزه و رفتار کارکنان را شکل می‌دهد، می‌تواند به پل‌ی برای تبدیل سرمایه‌گذاری به ارزش‌آفرینی بدل شود. این ارتباط، ما را به سوی بررسی ویژگی‌های روانشناختی محیط کار هدایت می‌کند. ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، از سلامت روان و فرهنگ سازمانی گرفته تا تعاملات اجتماعی و شخصیت افراد، بر کیفیت تجربه شغلی و عملکرد سازمانی

تأثیر عمیقی دارند. سلامت روان بالا، انگیزه و تعهد کارکنان را تقویت کرده و عملکرد را بهبود می‌بخشد، در حالی که مشکلات روانی بهره‌وری را کاهش می‌دهند. فرهنگ سازمانی مثبت، با ایجاد حس تعلق و امنیت، رضایت شغلی و خلاقیت را ارتقا می‌دهد (ال-عموش و همکاران^۴، ۲۰۲۳). تعاملات اجتماعی قوی نیز روحیه تیمی را تقویت کرده و مشکلات کاری را کاهش می‌دهد. ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و وجدان‌مداری با موفقیت شغلی همبستگی دارند (هیرشی و همکاران، ۲۰۲۱). این عوامل، با ایجاد محیطی حمایتگر، پتانسیل کارکنان را آزاد کرده و ارزش‌آفرینی را تسریع می‌کنند. اما چگونه این ویژگی‌ها با سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی پیوند می‌خورند؟

محیط کار، به عنوان بستری برای توسعه سرمایه‌گذاری مالی و انسانی، نقشی کلیدی ایفا می‌کند. بهبود روانشناختی محیط کار، بهره‌وری را افزایش داده و سرمایه‌گذاری‌ها را جذاب‌تر می‌کند (بهبهانیان و همکاران، ۱۴۰۳). از منظر مالی، برنامه‌هایی مانند پاداش‌های مناسب، بیمه سلامت و فرصت‌های آموزشی، نیروی انسانی باکیفیت را جذب و حفظ می‌کنند. از منظر انسانی، توجه به نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان، مانند ایجاد فضای حمایتی و بازخورد، انگیزه و رضایت را ارتقا می‌دهد. این عوامل، با تقویت عملکرد کارکنان، به طور مستقیم ارزش‌آفرینی مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. اما ارزش‌آفرینی مالی چیست و چرا تا این حد اهمیت دارد؟ ارزش‌آفرینی مالی، فرایندی سیستماتیک برای بهینه‌سازی منابع، مدیریت ریسک و نوآوری در محصولات و خدمات است که بازدهی فراتر از هزینه سرمایه را هدف قرار می‌دهد (صدیقی و جمال^۵، ۲۰۲۴).

تحلیل دقیق عملکرد مالی، تدوین استراتژی‌های تخصیص منابع و پرورش فرهنگ نوآوری، عملیات را ساده‌سازی کرده و تجربیات مشتری را بهبود می‌بخشد. تعامل شفاف با ذینفعان نیز اعتماد و وفاداری را تقویت می‌کند، که برای موفقیت بلندمدت

حیاتی است. در این میان، ویژگی‌های روانشناختی مانند خوش‌بینی، تاب‌آوری و اعتماد به نفس، با تقویت رهبری و فرهنگ سازمانی، به ایده‌های نوآورانه و تصمیم‌گیری‌های مالی هوشمندانه کمک می‌کنند (عبدالقادر باوردی، ۱۴۰۳).

با توجه به مفاهیم بیان شده در حالی که ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، همچون حمایت سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ مشارکتی، به عنوان عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری و نوآوری شناخته شده‌اند، دغدغه ذهنی ما در تحقیق حاضر، ریشه در مشاهده مستقیم چالش‌های موجود در شرکت‌های هلدینگ بانکی ایران دارد، جایی که فشارهای اقتصادی ناشی از تحریم‌ها و نوسانات بازار، کارکنان را با استرس و عدم انگیزش روبرو کرده و منجر به کاهش سرمایه‌گذاری‌های استراتژیک و ارزش‌آفرینی مالی شده است؛ این بافت اجتماعی، که تحت تأثیر بحران‌های مالی اخیر و نیاز به تحول دیجیتال در بخش بانکی قرار دارد، حاکی از شکاف تحقیقاتی عمیقی است، زیرا مطالعات پیشین عمدتاً بر جنبه‌های اقتصادی تمرکز کرده‌اند و نقش ویژگی‌های روانشناختی را در توسعه سرمایه‌گذاری نادیده گرفته‌اند، در حالی که پر کردن این شکاف می‌تواند به سیاست‌گذاران بانکی کمک کند تا محیط‌های کاری سالم‌تری ایجاد کنند که نه تنها بهره‌وری را افزایش دهد، بلکه ارزش مالی پایدار را از طریق جذب سرمایه‌های بیشتر و کاهش ریسک‌های انسانی تضمین نماید. این مسئله، برخلاف موضوع کلی که صرفاً اهمیت روانشناختی را برجسته می‌کند، در بافت اجتماعی ایران مزیت‌های ملموسی همچون تقویت اقتصاد ملی و کاهش بیکاری متخصصان ایجاد خواهد کرد؛ علاوه بر این، این پژوهش با ادغام رویکردهای میان‌رشته‌ای روانشناسی سازمانی و مالی، دانش‌افزایی نوینی ارائه می‌دهد که مدل‌های جدیدی برای ارزیابی ارزش‌آفرینی در هلدینگ‌های بانکی پیشنهاد می‌کند و نوآوری آن در بررسی موردی واقعی، می‌تواند الگویی برای تحقیقات آتی در اقتصادهای در حال توسعه باشد. از این رو پرسش اصلی این

است: آیا ویژگی‌های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی در شرکت تأثیر دارند؟ این پرسش، ما را به سفری برای کشف ارتباط میان انسان، محیط کار و ارزش‌آفرینی مالی دعوت می‌کند.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ویژگی‌های روانشناختی محیط کار

ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، خصوصیات هستند که رفتار، انگیزه و عملکرد کارکنان را شکل می‌دهند و شامل خوداحترامی سازمانی، حس تعلق، خودآگاهی و تاب‌آوری می‌شوند (وورشنی و وارشنی، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان می‌دهد که این عوامل با تقویت اعتماد به نفس، کاهش استرس و افزایش بهره‌وری، محیطی حمایتی ایجاد کرده و رضایت شغلی، خلاقیت و تصمیم‌گیری‌های منطقی‌تر را ارتقا می‌دهند، هرچند تأثیرات بسته به زمینه سازمانی متفاوت است (ردموند^۱، ۲۰۲۵). به علاوه، وجود یک فرهنگ سازمانی مثبت که بر مبنای احترام و همکاری بنا شده است، می‌تواند به افزایش انگیزه و تعهد کارکنان کمک کند. در چنین محیطی، افراد احساس امنیت بیشتری دارند و تمایل بیشتری به ابراز نظرات و ایده‌های خود نشان می‌دهند. این امر نه تنها به بهبود روابط بین‌فردی در سازمان کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش کارایی تیم‌ها و دستیابی به اهداف مشترک می‌گردد. بنابراین، توجه به ویژگی‌های روانشناختی محیط کار و ایجاد فضایی حمایتی و مثبت، از جمله عوامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود (صدیقی و جمال^۲، ۲۰۲۴).

سرمایه‌گذاری مالی

سرمایه‌گذاری مالی به تخصیص پول یا سرمایه به یک دارایی، پروژه یا سرمایه‌گذاری با انتظار ایجاد بازده یا سود در طول زمان اشاره دارد. این می‌تواند اشکال مختلفی از جمله سهام، اوراق قرضه، املاک و مستغلات، صندوق‌های

1. Redmond

2. Siddiqi & Jamal

ارزش آفرینی مالی

ارزش آفرینی مالی، فرآیندی برای بهینه سازی منابع، کاهش هزینه ها و افزایش سودآوری از طریق مدیریت مالی، نوآوری و کیفیت خدمات است. ایجاد ارزش مالی به فرآیند افزایش ارزش یک سازمان، پروژه یا سرمایه گذاری اشاره دارد که منجر به تولید سود و بازده بالاتر برای سهامداران و ذینفعان می شود. این فرآیند شامل بهینه سازی منابع، کاهش هزینه ها و افزایش درآمد از طریق استراتژی های مدیریتی مؤثر و نوآوری های تجاری است (پدرام راد، ۱۴۰۴). ایجاد ارزش مالی نه تنها به بهبود عملکرد مالی سازمان کمک می کند، بلکه می تواند به تقویت موقعیت رقابتی آن در بازار نیز منجر شود. علاوه بر این، این مفهوم به اهمیت ایجاد روابط مثبت با مشتریان، تأمین کنندگان و سایر ذینفعان اشاره دارد که در نهایت می تواند به سودآوری و رشد پایدار منجر شود. بنابراین، ایجاد ارزش مالی به عنوان یک هدف کلیدی در مدیریت کسب و کار و سرمایه گذاری شناخته می شود (متین فرد و احمدی، ۱۴۰۴).

سرمایه گذاری مشترک و کالاها داشته باشد (احمدی، ۱۴۰۴). سرمایه گذاری های مالی با بده بستان بین ریسک و بازده بالقوه مشخص می شوند، که در آن بازده بالاتر اغلب با ریسک بالاتر همراه است. افق زمانی برای سرمایه گذاری ها می تواند متفاوت باشد، با گزینه هایی برای استراتژی های کوتاه مدت (کمتر از یک سال) یا بلندمدت (چندین سال یا دهه)، که بر نوع سرمایه گذاری انتخاب شده تأثیر می گذارد (الهام مقدم نیا، ۱۴۰۴). علاوه بر این، نقدینگی نقش مهمی ایفا می کند و نشان می دهد که یک سرمایه گذاری چقدر آسان می تواند به پول نقد تبدیل شود. به عنوان مثال، سهام عموماً نقدشوندگی بیشتری نسبت به املاک و مستغلات دارند. به طور کلی، سرمایه گذاری های مالی یک جزء اساسی از امور مالی شخصی و مدیریت ثروت هستند و به افراد و مؤسسات اجازه می دهند دارایی های خود را در طول زمان افزایش دهند (عبدالقادر باوردی، ۱۴۰۳).

جدول ۱. مطالعات داخلی و خارجی

نام خانوادگی و سال	عنوان پژوهش	نتایج
نوروزی و احساس پور (۱۴۰۴)	مطالعه و بررسی روان شناختی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان	این مطالعه با تکیه بر نظریه ترز (۲۰۰۰) که بر «جستجوی معنا در محیط کار» تمرکز دارد، عوامل روان شناختی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان را بررسی کرده است. نتایج نشان می دهد که عوامل روان شناختی مانند ایجاد معنای کاری، محیط کاری مطلوب، و تبیین راه های عملی برای تقویت این عوامل می توانند به افزایش رضایت شغلی معلمان کمک کنند. این مطالعه با ترکیب دیدگاه های ترز و سایر نظریه پردازان، به توصیف این عوامل و تأثیر آنها بر بهبود سلامت روانی و عملکرد حرفه ای معلمان پرداخته است.
صادق کوهستانی و اقبالی فر (۱۴۰۴)	کاربرد روش های پژوهش کیفی در تحلیل رفتار سرمایه گذاران: بررسی عوامل روان شناختی مؤثر بر فرآیند تصمیم گیری مالی	این پژوهش با رویکرد کیفی و به کارگیری روش هایی همچون مصاحبه های عمیق، تحلیل محتوای کیفی، گروه های متمرکز و نظریه پردازی بنیادین، عوامل روان شناختی مؤثر بر رفتار سرمایه گذاران را بررسی کرده است. نتایج نشان می دهد که تعصبات شناختی نظیر بیش اعتمادی، ترس از زیان، فشارهای اجتماعی و فرهنگی، و حافظه هیجانی به صورت پویا و متقابل بر فرآیند تصمیم گیری مالی تأثیر می گذارند. این یافته ها تأکید می کنند که رویکردهای کیفی برای فهم عمق و پیچیدگی روان شناختی سرمایه گذاری ضروری است و پیشنهاد می شود تلفیق روش های کیفی و کمی برای توسعه مدل های رفتاری مالی با قابلیت پیش بینی بالاتر و طراحی سیاست های مالی کارآمدتر به کار گرفته شود.

نام خانوادگی و سال	عنوان پژوهش	نتایج
بهروان و پاکدل (۱۴۰۳)	مرور سیستماتیک بر نقش مداخلات محیط‌های کاری بر سلامت روان‌شناختی عوامل نیروی انسانی با تأکید بر پیامدهای سلامت روانی در عملکردهای شغلی در صنعت هوانوردی	نتایج این تحقیق نشان داد که سلامت روان‌شناختی سازمانی بر کاهش اختلالات روانی نظیر اضطراب، افسردگی، خستگی ذهنی و فشار کاری کارکنان کنترل ترافیک هوایی و خلبانان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، ایجاد محیط‌های کاری سالم، به‌ویژه از طریق مداخلات محیطی، نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد شغلی و کاهش سوانح هوایی ایفا می‌کند.
خوشکار و سرشار (۱۴۰۱)	نقش ویژگی‌های روانشناختی مدیران بر رابطه بین مالکیت شرکت‌های خانوادگی و سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه	رابطه مثبت و معناداری بین مالکیت شرکت‌های خانوادگی و سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه وجود دارد. ویژگی‌های روانشناختی مدیران، به ویژه بیش اعتمادی، تأثیر مثبت دارد.
آقاجانی و همکاران (۱۳۹۸)	رابطه تیپ‌های رفتاری و تصمیمات سرمایه‌گذاری با میانجی‌گری خودکارآمدی	تیپ‌های رفتاری تأثیر قابل توجهی بر خودکارآمدی و تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاران دارند. خودکارآمدی به عنوان میانجی در این رابطه مؤثر است.
یزدانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی تأثیر سرمایه‌های روانشناختی بر ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار	رابطه منفی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد. پیشنهاداتی برای بهبود رفتارهای کارکنان ارائه شده است.
کریمی (۱۳۹۶)	تأثیر ویژگی‌های شرکتی بر ارزش‌آفرینی شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران	نرخ بازده دارایی‌ها و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش‌آفرینی شرکت دارند.
تاج فر (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر سرمایه انسانی و ویژگی‌های سازمانی بر ارزش‌آفرینی کسب و کار فناوری اطلاعات	سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش‌آفرینی دارد. ویژگی‌های سازمانی تأثیر چندانی نداشته‌اند.
تکتلوا و منزل (۲۰۲۵) ^۱	ویژگی‌های روان‌شناختی فردی شخصیت به‌عنوان مؤلفه‌ای از آمادگی روان‌شناختی پرسنل پرستاری برای فعالیت نوآورانه	نتایج این تحقیق نشان داد که آمادگی روان‌شناختی پرستاران برای فعالیت در زمینه نوآوری، به‌عنوان یک ساختار یکپارچه و پیچیده، شامل مؤلفه‌های انگیزی، عاطفی-ارادی، شناختی و شخصیتی است. این مطالعه رابطه مستقیمی بین این مؤلفه‌ها و ویژگی‌های فردی شخصیت مانند نیاز به موفقیت، مهارت‌های ارتباطی و سازمانی، تفکر نوآورانه، تحمل استرس، بازتابندگی، خودسازماندهی، مهارت‌های هدف‌گذاری، توانایی تحلیل موقعیت، برنامه‌ریزی، خودکنترلی، اصلاح و اراده را تأیید کرد. تحلیل کمی و کیفی داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی رتبه‌ای نشان داد که تقویت این ویژگی‌های روان‌شناختی می‌تواند آمادگی پرستاران برای فعالیت‌های نوآورانه را بهبود بخشد و عملکرد آن‌ها را در محیط‌های کاری پویا و نوآورانه ارتقا دهد.
راناویرا و جیناسنا ^۲ (۲۰۲۵)	کارآفرینان زن در سریلانکا: کاوش ویژگی‌های روان‌شناختی	نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان زن در بخش مد مبتنی بر صنایع دستی در سریلانکا، شامل اشتیاق، هوش، تحمل، چابکی، همدلی و شجاعت است. این ویژگی‌ها نقش کلیدی در موفقیت کارآفرینان زن در مواجهه با چالش‌ها ایفا می‌کنند. پژوهش با استفاده از رویکرد کیفی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند با ۱۵ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند، تحلیل مضمون را برای شناسایی این ویژگی‌ها به کار برده است. یافته‌ها بر اهمیت اتخاذ رویکردها و سیستم‌های متمایز برای تشویق کارآفرینی زنان در کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه در جنوب جهانی، تأکید دارند و راه را برای تحقیقات آینده در زمینه هویت از دیدگاه زنان باز می‌کند.

1. Tekhteleva et al

2. Ranaweera & Jinasena

نام خانوادگی و سال	عنوان پژوهش	نتایج
آوجی و ترک ^۱ (۲۰۲۵)	نقش هوش هیجانی و ویژگی های روان شناختی در گرایش کارآفرینانه	نتایج این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی و ویژگی های روان شناختی تأثیر معناداری بر گرایش کارآفرینانه دارند. داده ها از ۳۲۷ شرکت کننده در منطقه آتاکوم سامسون/ترکیه و دانشجویان دانشگاه اوندوکوز مایس در پردیس کورولیت که به صورت داوطلبانه در نظرسنجی شرکت کردند، جمع آوری شد. با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، نتایج حاکی از آن است که افراد با هوش هیجانی بالا احتمال بیشتری برای تبدیل شدن به کارآفرین دارند و ساختار روان شناختی فرد بر گرایش های کارآفرینانه او اثر می گذارد. همچنین، هوش هیجانی تأثیر قابل توجهی بر ویژگی های روان شناختی دارد و تمایل به کارآفرینی را تسهیل می کند.
کافری و همکاران ^۲ (۲۰۲۴)	تجارب عاطفی و روان شناختی هم آفرینان بزرگسال از فرآیند هم آفرینی: یک پروتکل بررسی محدوده سلامت	تجربیات عاطفی و روان شناختی در فرآیند هم خلق اهمیت دارند و می توانند نتایج بهتری برای مشارکت کنندگان به ارمغان آورند.
جیانگ و همکاران ^۳ (۲۰۲۴)	تفاوت های شخصیتی و تصمیم گیری سرمایه گذاری	ویژگی های شخصیتی، به ویژه نروتیسم و باز بودن، تأثیر قابل توجهی بر تصمیمات سرمایه گذاری دارند.
آدرتیش و همکاران ^۴ (۲۰۲۳)	رشد کارآفرینی، خلق ارزش و فناوری های جدید	تحول دیجیتال تأثیرات چشمگیری بر فعالیت های کارآفرینی دارد و پذیرش فناوری های دیجیتال به نوآوری و خلق ارزش کمک می کند.

فرضیه های تحقیق

ویژگی های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه گذاری و ارزش آفرینی مالی. مورد مطالعه شرکت های هلدینگ بانکی	ملت تأثیر دارد.
خودآگاهی بر ارزش آفرینی مالی در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
تاب آوری بر ارزش آفرینی مالی در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
خوداحترامی بر توسعه سرمایه گذاری در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
حس تعلق بر توسعه سرمایه گذاری در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
خودآگاهی بر توسعه سرمایه گذاری در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
تاب آوری بر توسعه سرمایه گذاری در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
خوداحترامی بر ارزش آفرینی مالی در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.
حس تعلق بر ارزش آفرینی مالی در هلدینگ های بانک	ملت تأثیر دارد.

۳- روش تحقیق پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا راهکارهایی برای بهبود تصمیم گیری مدیران و سیاست گذاران در راستای تأثیر ویژگی های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه گذاری و ارزش آفرینی مالی ارائه می دهد. از نظر گردآوری داده ها، این مطالعه پیمایشی و از نوع همبستگی-توصیفی بوده و در محیط واقعی و غیر کنترل شده انجام می شود. داده ها از طریق پرسشنامه استاندارد، مشاهده و اسناد جمع آوری شدند. برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش، از منابع

1. Avcı & Türk
2. McCaffrey et al

3. Jiang et al
4. Audretsch, D et al

۴- یافته ها

یافته های توصیفی

بررسی آمار توصیفی پژوهش نشان می‌دهد که از مجموع ۳۸۰ پاسخگو، ۶۱.۶ درصد (۲۳۴ نفر) مرد و ۳۸.۴ درصد (۱۴۶ نفر) زن هستند. از نظر تحصیلات، ۲۷.۴ درصد (۱۰۴ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۶۱.۳ درصد (۲۳۳ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۱.۳ درصد (۴۳ نفر) دارای مدرک دکتری بوده‌اند، که نشان‌دهنده سطح تحصیلات بالای نمونه (۸۸.۷ درصد تا کارشناسی ارشد) است. از نظر سنی، ۳۷.۹ درصد (۱۴۴ نفر) در بازه ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۴.۲ درصد (۱۶۸ نفر) در بازه ۳۵ تا ۴۵ سال و ۱۷.۹ درصد (۶۸ نفر) در بازه ۴۵ سال به بالا قرار دارند، که گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال اکثریت را تشکیل می‌دهد. در مورد سابقه شغلی، ۱۰ درصد (۳۸ نفر) دارای سابقه ۱ تا ۵ سال، ۲۷.۷ درصد (۱۰۵ نفر) دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال، ۳۸.۳۵ درصد (۱۴۶ نفر) دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۶.۹۲ درصد (۹۹ نفر) دارای سابقه بیش از ۱۵ سال هستند؛ بنابراین، اکثریت پاسخگویان سابقه شغلی ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین گروه سابقه ۱ تا ۵ سال دارند. همچنین، تحلیل آمار توصیفی نشان داد که میانگین متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی) بالاتر از ۳ است، که بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این متغیرها در نمونه مورد مطالعه است.

یافته‌های استنباطی

بررسی نرمال بودن داده های تحقیق

برای بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف/اسمیرنوف استفاده شده است. بر اساس جدول زیر، با توجه به اینکه مقدار P-value از ۰/۰۵ بیشتر است، نرمال بودن داده های تحقیق پذیرفته می‌شود.

کتابخانه‌ای شامل مقالات معتبر، پایان‌نامه‌ها، کتاب‌ها و سایت‌های علمی استفاده شد. پرسشنامه‌ها با توجه به متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی) طراحی و روایی آن‌ها با نظرات پنج استاد متخصص و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. پرسشنامه‌های پژوهش بر اساس متغیرها طراحی شدند. پرسشنامه ویژگی‌های روانشناختی محیط کار شامل ۱۲ گویه در ۴ بعد (خوداحترامی، حس تعلق، خودآگاهی، تاب‌آوری) با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) است؛ روایی توسط ۵ متخصص ($CVR=0.85$) و پایایی با آلفای کرونباخ ۰.۹۲ تأیید شد. پرسشنامه توسعه سرمایه‌گذاری: ۱۵ گویه در ۴ بعد، آلفا=۰.۸۹. پرسشنامه ارزش‌آفرینی مالی: ۱۲ گویه در ۴ بعد، آلفا=۰.۹۱. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های هلدینگ بانک ملت با تعداد نامحدود است. به دلیل عدم دسترسی به کل جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و سطح خطای ۵ درصد، ۳۸۰ نفر تعیین شد و پرسشنامه‌ها به روش تصادفی ساده توزیع شدند. برای تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار IBM SPSS برای آماده‌سازی داده‌ها و آزمون فرضیات با رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین، برای بررسی روابط و تأثیرات بین متغیرها، از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری Smart PLS 4 بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی، ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان شامل سن، جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه شغلی با شاخص‌های فراوانی، فراوانی نسبی، درصد فراوانی تجمعی، میانگین و انحراف معیار تحلیل شد. در بخش استنباطی، روابط بین متغیرها با تحلیل عاملی بررسی گردید تا تأثیر ویژگی‌های روانشناختی بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی ارزیابی شود. این روش‌ها با هدف ارائه نتایجی معتبر و قابل‌اعتماد طراحی شدند تا پاسخگوی سؤالات پژوهش باشند.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

ابعاد	سنجه ها	مقدار کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری
ویژگی های روان شناختی محیط کار	خوداحترامی	۰/۱۳۰	۰/۰۰۰
	حس تعلق	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰
	خودآگاهی	۰/۱۲۸	۰/۰۰۰
	تاب آوری	۰/۱۹۲	۰/۰۰۰
توسعه سرمایه گذاری	شفافیت و امنیت سرمایه گذاری	۰/۱۸۷	۰/۰۰۰
	عملکرد و بازدهی مالی	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰
	تحلیل بازار	۰/۱۳۰	۰/۰۰۰
	مدیریت ریسک و نوآوری	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰
	بازدهی و عملکرد مالی	۰/۱۲۸	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی مالی	اعتمادسازی	۰/۱۹۲	۰/۰۰۰
	مدیریت ریسک و پایداری	۰/۱۸۷	۰/۰۰۰
	نوآوری در خدمات مشتری محور	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰

هستند، که نشان دهنده همسانی درونی قوی و قابلیت اعتماد بالای ابزارهای اندازه گیری است. این سطح از پایایی تأیید می کند که پرسشنامه های مورد استفاده به طور دقیق و معتبر قادر به سنجش متغیرهای پژوهش بوده و نتایج حاصل از آنها از ثبات و اطمینان لازم برخوردارند. استفاده از این دو معیار، که در تحقیقات علمی به طور گسترده ای پذیرفته شده اند، به تقویت کیفیت ابزارهای پژوهش و اطمینان از صحت تحلیل های بعدی کمک می کند.

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد (جدول ۲) که توزیع داده های تمامی سنجه های تحقیق (ویژگی های روان شناختی محیط کار، توسعه سرمایه گذاری، و ارزش آفرینی مالی) در سطح معنی داری ۰.۰۰۰ نرمال نیست، که استفاده از روش های معادلات ساختاری یا آزمون های ناپارامتریک را در تحلیل های بعدی ضروری می سازد.

پایایی مدل اندازه گیری

مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیرهای اصلی پژوهش (ویژگی های روان شناختی محیط کار، توسعه سرمایه گذاری، و ارزش آفرینی مالی) همگی بالاتر از آستانه ۰.۷

جدول ۳. محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ابعاد	سنجه ها	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
ویژگی های روان شناختی محیط کار	خوداحترامی	۰.۸۹	۰.۸۵
	حس تعلق	۰.۸۴	۰.۸۲
	خودآگاهی	۰.۹۲	۰.۸۵۵
	تاب آوری	۰.۷۷	۰.۸۴
توسعه سرمایه گذاری	شفافیت و امنیت سرمایه گذاری	۰.۸۲	۰.۹۰
	عملکرد و بازدهی مالی	۰.۷۴	۰.۸۶
	تحلیل بازار	۰.۸۶	۰.۸۳

ابعاد	سنجه‌ها	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
ارزش آفرینی مالی	مدیریت ریسک و نوآوری	۰.۸۰	۰.۸۷
	بازدهی و عملکرد مالی	۰.۹۴	۰.۸۹
	اعتمادسازی	۰.۸۸	۰.۸۸۲
	مدیریت ریسک و پایداری	۰.۸۲	۰.۸۸
	نوآوری در خدمات مشتری محور	۰.۸۶	۰.۸۵

در جدول ۳ پایایی یعنی مورد اطمینان بودن متغیرهای در نظر گرفته شده تعیین می شود با توجه به نتایج حاصله از جدول مقادیر به دست آمده ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از ۰/۷ بیشتر است نتیجه می گیریم متغیرهای در نظر گرفته شده از پایایی برخوردار هستند و می توانند متغیرهای اصلی پژوهش و تایید کننده‌ی درستی برای یافته ها باشند.

روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برآزش مدل های اندازه گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار

برده می شود. برای تعیین روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده می شود. حداقل میزان قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده برابر با ۰/۴ می باشد (چین، ۱۹۹۸). مقادیر مربوط به میانگین واریانس استخراج شده هر سازه در جدول زیر آمده است. همانطور که در جدول می بینید میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه از ۰/۴ بالاتر می باشد که این موضوع روایی همگرای مناسب مدل را تایید می کند.

جدول ۴. محاسبه روایی همگرای سازه های تحقیق

ابعاد	سنجه‌ها	AVE
ویژگی های روان شناختی محیط کار	خودآرامی	۰.۷۹
	حس تعلقی	۰.۷۶
	خودآگاهی	۰.۸۱
	تاب آوری	۰.۷۸
توسعه سرمایه گذاری	شفافیت و امنیت سرمایه گذاری	۰.۸۵
	عملکرد و بازدهی مالی	۰.۸۲
	تحلیل بازار	۰.۸۰
	مدیریت ریسک و نوآوری	۰.۸۳
ارزش آفرینی مالی	بازدهی و عملکرد مالی	۰.۸۴
	اعتمادسازی	۰.۸۷
	مدیریت ریسک و پایداری	۰.۸۶
	نوآوری در خدمات مشتری محور	۰.۸۱

روایی واگرا

روایی واگرا، سومین معیار سنجش برازش مدل های اندازه گیری در روش حداقل مربعات جزئی است. برای سنجش روایی واگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده می شود. بر این اساس میانگین واریانس استخراج شده باید از واریانس بین آن سازه یا متغیر مکنون با سایر سازه ها یا متغیرهای مکنون بزرگتر باشد.

با توجه به جدول ۴ برای تعیین روایی همگرا متغیرها میانگین واریانس استخراج شده و با توجه به مقادیر به دست آمده جدول تمامی مقادیر از (۰/۴) بیشتر است پس نتیجه می گیریم تمامی متغیرها از روایی همگرا بر خوردار هستند.

جدول ۵. محاسبه روایی واگرای سازه های تحقیق

ابعاد	ویژگی های روان شناختی محیط کار	توسعه سرمایه گذاری	ارزش آفرینی مالی
ویژگی های روان شناختی محیط کار	۰/۸۸۶		
توسعه سرمایه گذاری	۰/۶۴۵	۰/۹۰۸	
ارزش آفرینی مالی	۰/۴۵۴	۰/۵۴۸	۰/۹۱۹

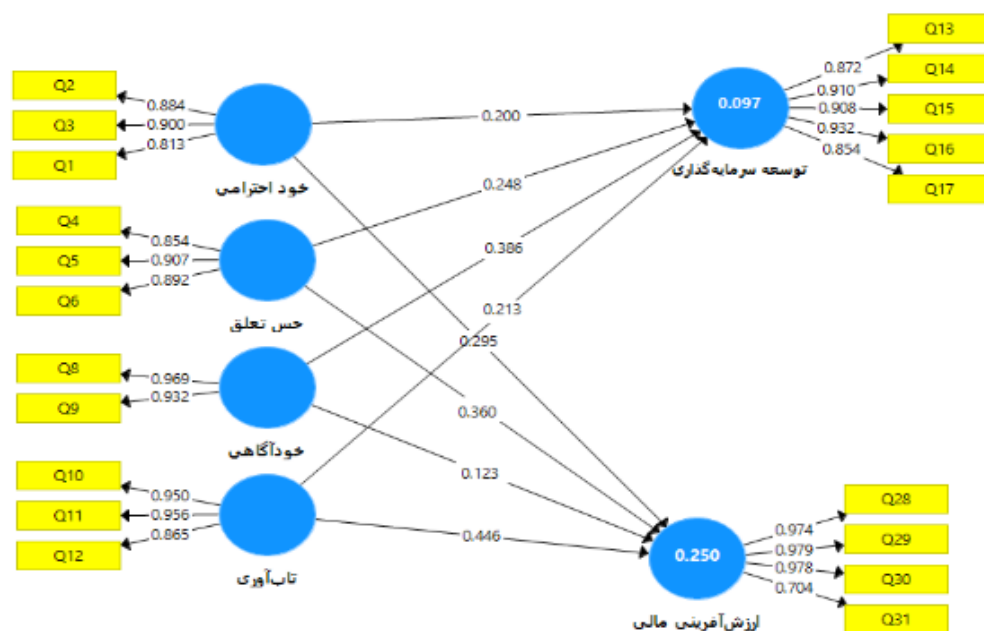
ارزیابی مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری از دو روش مشخص کردن ضرایب معناداری T و روش R^2 استفاده می شود.

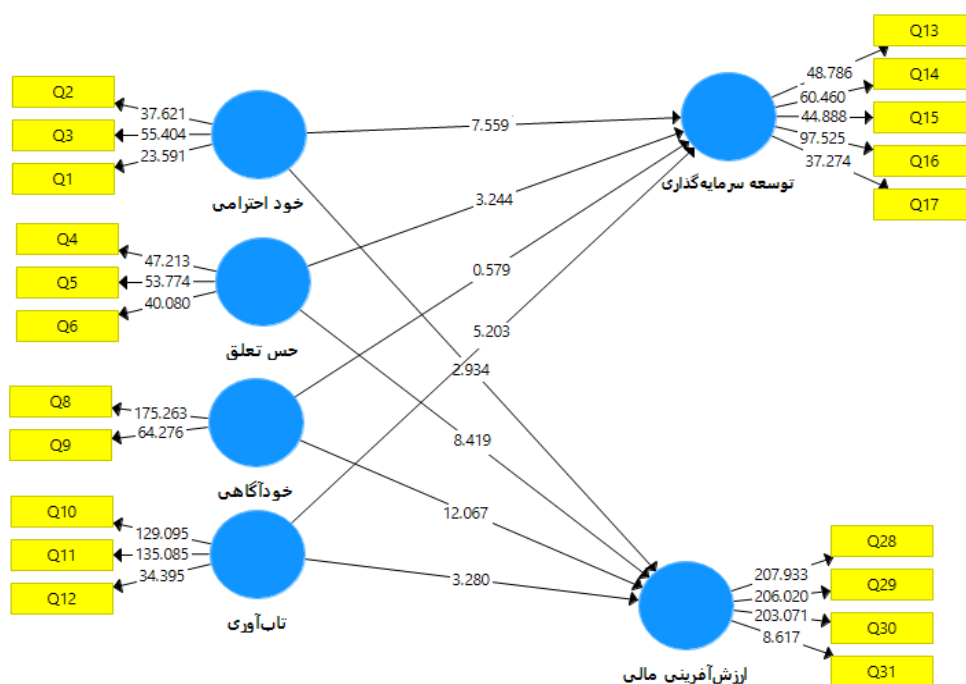
ضرایب معناداری T

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین سازه ها در مدل بخش ساختاری اعداد معناداری T می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد در سطح اطمینان ۹۵٪، از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها است. شکل زیر ضرایب معناداری در رابطه میان سازه های پژوهش را نشان می دهد.

با توجه به جدول ۵، کلیه اعداد موجود، مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، می باشند. شرط وجود روایی واگرا این است که مقادیر بر روی قطر اصلی، بزرگتر از مقادیر موجود در سطر و ستون خود باشند. چنانچه در جدول بالا مشاهده می گردد، اعداد پررنگ که در روی قطر اصلی جدول قرار داده شده اند جذر میانگین واریانس استخراج شده می باشند. بررسی هر یک از این ارزش ها برای هر سازه در مقایسه با همبستگی بین سازه ی مذکور با سایر سازه ها نشان می دهد که جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه ها بالاتر از همبستگی بین سازه مربوطه با سایر سازه های تحقیق می باشد. بنابراین می توان بیان نمود که تمامی سازه های تحقیق، از این نظر (روایی واگرا) دارای اعتبار می باشند.



شکل ۱. ضرایب معناداری T برای سنجش برازش ساختاری مدل نهایی



شکل ۲. ضرایب معناداری T برای ارتباط مستقیم سازه‌ها

معیار R^2

های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی می‌کند. مقادیر R^2 در جدول ۷-۴ آمده است. مقدار R^2 برای سازه‌های

معیار R^2 دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش است. R^2 نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه

درونزای تحقیق در جدول (۵) حاکی از قوی بودن این معیار و برازش قوی مدل تحقیق می باشد.

ارزیابی برازش مدل کلی

مطابق با نظر تننهاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۵) برای محاسبه ی شاخص تناسب مدل^۲ در مدل حداقل مربعات جزیی می توان از فرمول زیر بهره گرفت:

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

در مدل حداقل مربعات جزیی که مبتنی بر واریانس می باشد، ریشه ی دوم حاصلضرب میانگین شاخص تجمعی در میانگین R^2 به عنوان شاخص نیکویی برازش کلی مدل به کار می رود. بنابراین، جهت تحلیل برازش مدل پژوهش از شاخص مذکور استفاده می گردد. محاسبات انجام شده برای انجام این آزمون به دو شاخص میانگین شاخص تجمعی و میانگین R^2 نیاز دارد که در جدول ۶ آمده است:

جدول ۶. محاسبه مقادیر R^2 و شاخص تجمعی برای سازه های پژوهش

سنجه ها	R square
ویژگی‌های روان شناختی محیط کار	۰.۵۱۹

وتزلس^۳ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص تناسب مدل معرفی نموده اند. با توجه به مجذور میانگین مقادیر R^2 و شاخص تجمعی (۰/۵۷) این مقدار برای شاخص تناسب مدل نشان از برازش بسیار قوی مدل پژوهش حاضر دارد زیرا از مقدار ۰/۳۶ که مقدار قوی در نظر گرفته شده بزرگتر است.

$$\sqrt{0/519 \times 0/818} = 0/589$$

آزمون معناداری و شدت و جهت فرضیات

پژوهشگر در این آزمون براساس فرضیه های که در طرح تحقیق بیان کرده و نیز ادبیات نظری جانبی استخراج نمود توسط سنجش حداقل مربعات جزیی قرار می گیرد. همچنین باید این نکته را در نظر گرفت که در صورت تایید فرضیه های عنوان شده، شدت تأثیر متغیرهای مکنون و نیز جهت این نوع اثرات چگونه تفسیر می گردد.

جدول ۷. آزمون معناداری و شدت و جهت فرضیات

فرضیه	β	P value	T.value	نتیجه
H1 خوداحترامی بر توسعه سرمایه گذاری تأثیر دارد.	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۷/۵۵۹	وجود معناداری / تایید
H2 حس تعلق بر توسعه سرمایه گذاری تأثیر دارد.	۰/۲۴۸	۰/۰۰۰	۳/۲۴۴	وجود معناداری / تایید
H3 خودآگاهی بر توسعه سرمایه گذاری تأثیر دارد.	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰	۴/۳۹۱	وجود معناداری / تایید
H4 تاب آوری بر توسعه سرمایه گذاری تأثیر دارد.	۰/۲۱۳	۰/۰۰۰	۵/۲۰۳	وجود معناداری / تایید
H5 خوداحترامی بر ارزش آفرینی مالی تأثیر دارد.	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰	۲/۹۳۴	وجود معناداری / تایید
H6 حس تعلق بر ارزش آفرینی مالی تأثیر دارد.	۰/۳۶۰	۰/۰۰۰	۸/۴۱۹	وجود معناداری / تایید
H7 خودآگاهی بر ارزش آفرینی مالی تأثیر دارد.	۰/۱۲۳	۰/۰۰۰	۱۲/۰۶۷	وجود معناداری / تایید
H8 تاب آوری بر ارزش آفرینی مالی تأثیر دارد.	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰	۳/۲۸۰	وجود معناداری / تایید

1. Tenenhaus

2. Goodness of Fit

3. Wetzels

نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در حس تعلق، توسعه سرمایه‌گذاری به میزان ۰.۲۴۸ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین، حس تعلق تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری دارد و این نتیجه احتمالاً در مطالعات بعدی نیز تأیید خواهد شد.

فرضیه H3: خودآگاهی بر توسعه سرمایه‌گذاری تأثیر دارد.

با توجه به مقدار T-value برابر با ۴.۳۹۱ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_3 رد شده و فرضیه سوم تأیید می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد که خودآگاهی تأثیر معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری دارد. مقدار β برابر با ۰.۳۸۶ بیانگر آن است که با یک واحد تغییر در خودآگاهی، توسعه سرمایه‌گذاری به میزان ۰.۳۸۶ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. لذا، خودآگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری دارد و این رابطه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز احتمالاً تأیید خواهد شد.

فرضیه H4: تاب‌آوری بر توسعه سرمایه‌گذاری تأثیر دارد.

با استناد به مقدار T-value برابر با ۵.۲۰۳ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_4 رد شده و فرضیه چهارم تأیید می‌شود. این یافته نشان‌دهنده تأثیر معنادار تاب‌آوری بر توسعه سرمایه‌گذاری است. مقدار β برابر با ۰.۲۱۳ نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در تاب‌آوری، توسعه سرمایه‌گذاری به میزان ۰.۲۱۳ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین، تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری دارد و انتظار می‌رود این نتیجه در تحقیقات آتی نیز مورد تأیید قرار گیرد.

فرضیه H5: خوداحترامی بر ارزش‌آفرینی مالی تأثیر دارد.

با توجه به مقدار T-value برابر با ۲.۹۳۴ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_5 رد شده و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. این نتیجه بیانگر تأثیر معنادار خوداحترامی بر ارزش‌آفرینی مالی است. مقدار β برابر با ۰.۲۹۵ نشان می‌دهد که با یک واحد تغییر در خوداحترامی،

این پژوهش با تمرکز بر بررسی تأثیر ویژگی‌های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی در شرکت مورد مطالعه، به تحلیل داده‌های کمی جمع‌آوری‌شده از ۳۸۰ پاسخگو پرداخته است. توزیع جنسیتی نمونه نشان‌دهنده مشارکت ۶۱.۶ درصد مردان و ۳۸.۴ درصد زنان است، که بیانگر حضور بیشتر مردان در این مطالعه است. از نظر تحصیلی، ۶۱.۳ درصد پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲۷.۴ درصد کارشناسی و ۱۱.۳ درصد دکتری بوده‌اند، که نشان‌دهنده سطح تحصیلات بالای نمونه است. توزیع سنی نیز حاکی از آن است که ۴۴.۲ درصد پاسخگویان در بازه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال، ۳۷.۹ درصد در بازه ۲۵ تا ۳۵ سال و ۱۷.۹ درصد در بازه ۴۵ سال به بالا قرار دارند، که گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال اکثریت را تشکیل می‌دهد. در مورد سابقه شغلی، ۳۵.۳۸ درصد پاسخگویان دارای ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه، ۲۷.۷ درصد دارای ۵ تا ۱۰ سال، و ۱۰ درصد دارای ۱ تا ۵ سال سابقه بوده‌اند، که نشان‌دهنده تجربه کاری قابل‌توجه نمونه است.

فرضیه H1: خوداحترامی بر توسعه سرمایه‌گذاری تأثیر دارد.

با توجه به مقدار T-value برابر با ۷.۵۵۹ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_1 رد شده و فرضیه اول تأیید می‌شود. این نتیجه نشان‌دهنده تأثیر معنادار خوداحترامی بر توسعه سرمایه‌گذاری است. مقدار β برابر با ۰.۲۰۰ بیانگر آن است که با یک واحد تغییر در خوداحترامی، توسعه سرمایه‌گذاری به میزان ۰.۲۰۰ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. بنابراین، خوداحترامی تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه سرمایه‌گذاری دارد و انتظار می‌رود این رابطه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز مورد تأیید قرار گیرد.

فرضیه H2: حس تعلق بر توسعه سرمایه‌گذاری تأثیر دارد.

بر اساس مقدار T-value برابر با ۳.۲۴۴ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_2 رد شده و فرضیه دوم تأیید می‌شود. این یافته حاکی از تأثیر معنادار حس تعلق بر توسعه سرمایه‌گذاری است. مقدار β برابر با ۰.۲۴۸

بنابراین، تاب‌آوری تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش آفرینی مالی دارد و انتظار می‌رود این نتیجه در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید شود.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات پژوهش

توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش آفرینی مالی به‌عنوان دو رکن اساسی در رشد اقتصادی و موفقیت سازمان‌ها، در دنیای امروز که با تغییرات سریع فناوری، نوسانات بازار و رقابت‌های فزاینده مواجه است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. این پژوهش با تمرکز بر بررسی تأثیر ویژگی‌های روانشناختی محیط کار بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش آفرینی مالی در شرکت مورد مطالعه، به شناسایی و تحلیل عوامل کلیدی در این حوزه پرداخته است. ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، از جمله سلامت روان، فرهنگ سازمانی، تعاملات اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، به‌عنوان عواملی تعیین‌کننده در بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری شناخته شده‌اند. این عوامل نه تنها بر انگیزه و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند، بلکه می‌توانند به‌طور غیرمستقیم بر تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژی‌های سرمایه‌گذاری اثر بگذارند. فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی، با تقویت حس تعلق و تعهد عاطفی کارکنان، محیطی را فراهم می‌کند که خلاقیت و نوآوری را ترویج داده و به شناسایی فرصت‌های سرمایه‌گذاری جدید منجر می‌شود. تعاملات اجتماعی قوی در محیط کار نیز با تسهیل تبادل دانش و ایده‌ها، به بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری و کاهش ریسک‌های مرتبط با سرمایه‌گذاری کمک می‌کند. علاوه بر این، سلامت روان کارکنان و ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و وجدان‌مداری، با افزایش انگیزه و تعهد، به بهبود عملکرد مالی و ایجاد ارزش پایدار برای ذینفعان کمک می‌کنند.

در این راستا، سرمایه‌گذاری‌های هوشمند و استراتژیک به‌عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی عمل می‌کنند. تحلیل دقیق بازار و شناسایی روندهای جدید، همراه با تنوع‌بخشی به سبد سرمایه‌گذاری، می‌تواند ریسک‌های ناشی از نوسانات بازار را کاهش داده و بازدهی سازمان را افزایش دهد.

ارزش آفرینی مالی به میزان ۰.۲۹۵ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. بنابراین، خوداحتیاطی تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش آفرینی مالی دارد و این رابطه احتمالاً در نمونه‌های بزرگ‌تر نیز تأیید خواهد شد.

فرضیه H6: حس تعلق بر ارزش آفرینی مالی

تأثیر دارد.

بر اساس مقدار T-value برابر با ۸.۴۱۹ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_6 رد شده و فرضیه ششم تأیید می‌شود. این یافته نشان‌دهنده تأثیر معنادار حس تعلق بر ارزش آفرینی مالی است. مقدار β برابر با ۰.۳۶۰ بیانگر آن است که با یک واحد افزایش در حس تعلق، ارزش آفرینی مالی به میزان ۰.۳۶۰ واحد افزایش می‌یابد. بنابراین، حس تعلق تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش آفرینی مالی دارد و انتظار می‌رود این نتیجه در مطالعات بعدی نیز تأیید شود.

فرضیه H7: خودآگاهی بر ارزش آفرینی مالی

تأثیر دارد.

با استناد به مقدار T-value برابر با ۱۲.۰۶۷ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_7 رد شده و فرضیه هفتم تأیید می‌شود. این نتیجه حاکی از تأثیر معنادار خودآگاهی بر ارزش آفرینی مالی است. مقدار β برابر با ۰.۱۲۳ نشان می‌دهد که با یک واحد تغییر در خودآگاهی، ارزش آفرینی مالی به میزان ۰.۱۲۳ واحد در همان جهت تغییر می‌کند. لذا، خودآگاهی تأثیر مثبت و معناداری بر ارزش آفرینی مالی دارد و این رابطه احتمالاً در تحقیقات آتی نیز مورد تأیید قرار خواهد گرفت.

فرضیه H8: تاب‌آوری بر ارزش آفرینی مالی

دارد.

با توجه به مقدار T-value برابر با ۳.۲۸۰ و P-value برابر با ۰.۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض H_8 رد شده و فرضیه هشتم تأیید می‌شود. این یافته نشان‌دهنده تأثیر معنادار تاب‌آوری بر ارزش آفرینی مالی است. مقدار β برابر با ۰.۴۴۶ بیانگر آن است که با یک واحد افزایش در تاب‌آوری، ارزش آفرینی مالی به میزان ۰.۴۴۶ واحد افزایش می‌یابد.

منجر شود که با فرهنگ سازمانی هم‌راستا بوده و به بهبود عملکرد مالی کمک کنند.

از منظر نظری، این پژوهش به پر کردن خلأ موجود در ادبیات مربوط به ارتباط بین ویژگی‌های روانشناختی محیط کار و عملکرد مالی کمک کرده است. در حالی که مطالعات پیشین به‌طور جداگانه به بررسی ویژگی‌های روانشناختی یا جنبه‌های مالی پرداخته‌اند، این تحقیق با ادغام این دو حوزه، دیدگاه جامعی ارائه داده است. این رویکرد نه تنها به توسعه دانش نظری در حوزه مدیریت مالی و روانشناسی سازمانی کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز ایجاد مدل‌های جدیدی برای ارزیابی و بهبود عملکرد مالی سازمان‌ها می‌شود. نتایج این پژوهش همچنین بر اهمیت توجه به واقعیت‌های اقتصادی و فرهنگی شرکت‌های ایرانی تأکید دارد و نشان می‌دهد که راهکارهای مبتنی بر ویژگی‌های روانشناختی می‌توانند به بهبود عملکرد مالی در این شرکت‌ها کمک کنند.

در نهایت، این پژوهش بر ضرورت اتخاذ رویکردی جامع و یکپارچه در مدیریت سازمان‌ها تأکید دارد. ترکیب عوامل روانشناختی و استراتژی‌های مالی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در محیط رقابتی و پویای امروز، به مزیت رقابتی دست یابند. توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی، همراه با توجه به ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، می‌تواند به ایجاد سازمان‌هایی پایدار، نوآور و موفق منجر شود. این نتایج نه تنها برای شرکت مورد مطالعه، بلکه برای سایر سازمان‌ها و حتی سیاست‌گذاران در سطح کلان نیز قابل استفاده است. با توجه به اهمیت روزافزون سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی در اقتصاد جهانی، این پژوهش گامی مهم در راستای بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به توسعه پایدار به‌شمار می‌رود.

این تحقیق همچنین زمینه را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌کند. بررسی عمیق‌تر تأثیر ویژگی‌های خاص روانشناختی، مانند تاب‌آوری یا خودآگاهی، بر جنبه‌های مختلف سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی، می‌تواند به توسعه دانش در این حوزه کمک کند. علاوه بر این، گسترش این پژوهش به سایر صنایع و بخش‌های اقتصادی می‌تواند به شناسایی

همچنین، تخصیص منابع به تحقیق و توسعه، به نوآوری در محصولات و خدمات منجر شده و در نهایت ارزش‌آفرینی مالی را تقویت می‌کند. همکاری‌های بین‌سازمانی نیز با فراهم کردن امکان تبادل دانش و منابع، فرصت‌های جدیدی برای سرمایه‌گذاری ایجاد می‌کند. با این حال، چالش‌هایی نظیر عدم قطعیت اقتصادی، رقابت شدید و نوسانات بازار، موانعی جدی در مسیر سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی به‌شمار می‌روند. مدیریت مؤثر این ریسک‌ها از طریق تحلیل دقیق و اتخاذ استراتژی‌های مناسب، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا به رشد پایدار و موفقیت‌های مالی دست یابند.

این پژوهش با تأکید بر نقش ویژگی‌های روانشناختی محیط کار، به درک بهتری از چگونگی تأثیر این عوامل بر فرآیندهای مالی و سرمایه‌گذاری منجر شده است. محیط کاری که از نظر روانشناختی سالم و حمایتی باشد، نه تنها کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه به افزایش بهره‌وری و عملکرد مالی سازمان نیز کمک می‌کند. برای مثال، کارکنانی که از سلامت روان بالایی برخوردارند، با انگیزه و تعهد بیشتری به وظایف خود می‌پردازند و این امر می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌های مالی و شناسایی فرصت‌های سرمایه‌گذاری منجر شود. همچنین، فرهنگ سازمانی که بر همکاری و مشارکت تأکید دارد، می‌تواند به ایجاد محیطی پویا و خلاق منجر شود که در آن ایده‌های نوآورانه برای سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی شکل می‌گیرند.

از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش نشان‌دهنده اهمیت توجه به عوامل روانشناختی در طراحی استراتژی‌های سازمانی است. سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای بهبود سلامت روان و تقویت فرهنگ سازمانی، به ایجاد محیط کاری انگیزشی و کارآمد کمک کنند. این اقدامات نه تنها به بهبود رضایت و عملکرد کارکنان منجر می‌شود، بلکه می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی تأثیر مثبت بگذارد. علاوه بر این، توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در فرآیندهای استخدام و مدیریت منابع انسانی، می‌تواند به انتخاب افرادی

الگوهای عمومی‌تر و کاربردی‌تر منجر شود. در مجموع، این مطالعه نشان‌دهنده اهمیت یکپارچگی عوامل روانشناختی و مالی در دستیابی به موفقیت سازمانی است و بر لزوم توجه به این عوامل در طراحی استراتژی‌های بلندمدت تأکید دارد.

همچنین مطالعه حاضر که تأثیر ویژگی‌های روانشناختی (خوداحترامی، حس تعلق، خودآگاهی و تاب‌آوری) را بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی بررسی کرده، با تحقیقات پیشین هم‌راستا است. خوشکار و سرشار (۱۴۰۱) تأثیر ویژگی‌های روانشناختی مدیران، مانند بیش‌اعتمادی، را بر سرمایه‌گذاری تأیید کردند، مشابه تأثیر خوداحترامی در این مطالعه. آقاجانی و همکاران (۱۳۹۸) نقش خودکارآمدی را به‌عنوان میانجی در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری نشان دادند که با خودآگاهی این پژوهش هم‌خوانی دارد. یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) رابطه منفی سرمایه‌های روانشناختی با رفتارهای انحرافی را گزارش کردند، که به‌طور غیرمستقیم از تأثیر حس تعلق و تاب‌آوری بر عملکرد مثبت سازمانی حمایت می‌کند. کریمی (۱۳۹۶) و تاج‌فر (۱۳۹۵) تأثیر عوامل سازمانی و انسانی را بر ارزش‌آفرینی تأیید کردند، که با یافته‌های این مطالعه درباره ارزش‌آفرینی مالی هم‌سوست. همچنین، مطالعات کافری و همکاران (۲۰۲۴)، جیانگ و همکاران (۲۰۲۴)، آدرتیش و همکاران (۲۰۲۳) و پول‌یا (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که ویژگی‌های روانشناختی و عاطفی، مانند شخصیت و تجربیات عاطفی، بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری و خلق ارزش اثر دارند، که با تأثیر چهار ویژگی روانشناختی این پژوهش هم‌راستا بوده و بر اهمیت ادغام این عوامل در استراتژی‌های مالی تأکید می‌کند.

با توجه به فرضیات تحقیق، پیشنهادات منتج به شرح زیر می‌باشد:

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق که نشان‌دهنده تأثیر معنادار ویژگی‌های روانشناختی محیط کار (خوداحترامی، حس تعلق، خودآگاهی و تاب‌آوری) بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش‌آفرینی مالی در شرکت مورد مطالعه است، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

سازمان‌ها باید بر تقویت خوداحترامی کارکنان تأکید ورزند. اجرای برنامه‌های آموزشی هدفمند، نظیر کارگاه‌های توسعه مهارت‌های فردی، جلسات مشاوره روانشناختی و فعالیت‌های گروهی، می‌تواند سطح عزت‌نفس را افزایش دهد. این اقدامات نه تنها به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌های مالی کمک می‌کند، بلکه تمایل کارکنان به مشارکت فعال در پروژه‌های سرمایه‌گذاری را نیز تقویت می‌نماید. چنین رویکردی می‌تواند بهره‌وری کلی سازمان را ارتقا دهد و به ارزش‌آفرینی پایدار بیانجامد.

ارتقای حس تعلق سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی پیشنهاد می‌شود. ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی از طریق برگزاری رویدادهای تیمی، بهبود ارتباطات داخلی و طراحی سیستم‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، می‌تواند تعهد عاطفی کارکنان را تعمیق بخشد. این امر به افزایش مشارکت آنان در ابتکارات مالی کمک کرده و محیط کاری پویاتر ایجاد می‌کند، که در نهایت توسعه سرمایه‌گذاری را تسهیل می‌نماید.

توسعه خودآگاهی کارکنان از طریق برنامه‌های آموزشی مبتنی بر ذهن‌آگاهی و ابزارهای خودارزیابی ضروری است. این رویکردها به کارکنان امکان می‌دهد تا نقاط قوت و ضعف خود را بهتر شناسایی کنند، که این امر کارایی فرآیندهای استراتژیک و مالی را ارتقا می‌دهد. تمرکز بر خودآگاهی می‌تواند تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تری را ترویج دهد و ریسک‌های غیرضروری را کاهش دهد.

تقویت تاب‌آوری سازمانی در برابر چالش‌های اقتصادی اولویت دارد. اجرای برنامه‌های آموزشی در حوزه مدیریت استرس، حل مسئله و انطباق‌پذیری، همراه با برقراری مکانیزم‌های حمایتی نظیر مشاوره در شرایط بحران، می‌تواند مقاومت سازمان را افزایش دهد. این اقدامات عملکرد مالی را پایدار ساخته و سازمان را برای مواجهه با نوسانات بازار آماده می‌کند.

تمرکز کلی بر ایجاد محیط کاری روانشناختی مثبت شامل بهبود فرهنگ سازمانی، تقویت تعاملات اجتماعی و ارتقای سلامت روان می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد و به

ماهیت مقطعی مطالعه، با جمع‌آوری داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص، امکان بررسی تغییرات بلندمدت و تأثیر عوامل متغیر زمانی نظیر نوسانات اقتصادی را سلب می‌کند. استفاده از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها می‌تواند با سوگیری‌های پاسخ‌دهی یا تفسیرهای متفاوت از سؤالات همراه باشد، که بر پایایی و اعتبار داده‌ها اثر می‌گذارد. تمرکز بر روابط مستقیم میان متغیرها، بدون بررسی عوامل میانجی یا تعدیل‌گر نظیر رضایت شغلی، درک جامعی از روابط پیچیده را محدود می‌سازد.

منابع

- آقاچانی، و.، پاکرام، ع.، عبدی، ر.، و نریمانی، م. (۱۳۹۰). رابطه بین انواع رفتاری و تصمیمات سرمایه‌گذاری با واسطه خودکارآمدی. *مجله پژوهش‌های نوین روانشناسی*، ۱۱۵-۱۳۰.
- https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_12271.html
- پدرام راد، س.، راد، ز. پ.، & سرزعی، س. (۱۴۰۴). آموزش سواد مالی و برندسازی با رویکرد ارزش آفرینی برای محصولات دانش آموزان ابتدایی. *سیزدهمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی*. <https://civilica.com/doc/2371662/>
- تاجفر، امیرھوشنگ؛ لاری سمنانی، بهروز؛ یوسفی، الهام. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه انسانی و ویژگی‌های سازمانی بر ارزش آفرینی کسب‌وکار فناوری اطلاعات https://ims.atu.ac.ir/article_6985.html
- خوشکار، فرزین، و سرشار، سارا. (۱۴۰۱). نقش ویژگی‌های روانشناختی مدیران بر رابطه بین مالکیت شرکت‌های خانوادگی و سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۵(۵۶)، ۳۱-۴۳.
- https://www.jamv.ir/article_147542.html
- سعیده احمدی. (۱۴۰۴). تحلیل نقش تامین مالی بخش صنعت و معدن در تحقق سرمایه گذاری. *نشریه امنیت اقتصادی*، ۱۳(۱)، ۱۹-۳۸.
- https://es.tesrc.ac.ir/article_726782.html

شناسایی فرصت‌های سرمایه‌گذاری نوین کمک کند. چنین محیطی خلاقیت را پرورش داده و ارزش آفرینی مالی را از طریق نوآوری‌های پایدار تقویت می‌نماید.

مدیران باید ویژگی‌های روانشناختی را در تدوین استراتژی‌های مالی ادغام نمایند؛ برای نمونه، انتخاب اعضای تیم پروژه بر اساس سطوح خودآگاهی و تاب‌آوری، و طراحی سیستم‌های انگیزشی مبتنی بر حس تعلق، می‌تواند نتایج مالی را بهینه سازد. این رویکرد استراتژیک می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند.

تخصیص منابع بیشتر به تحقیق و توسعه در حوزه روانشناختی، با هدف کشف راهکارهای نوآورانه برای ارزش آفرینی و توسعه سرمایه‌گذاری، پیشنهاد می‌گردد. سرمایه‌گذاری در این زمینه می‌تواند دانش سازمانی را گسترش دهد و راه‌حل‌های سفارشی برای چالش‌های مالی ارائه کند.

در نهایت، برقراری سیستم‌های ارزیابی مستمر از طریق نظرسنجی‌های دوره‌ای در خصوص رضایت شغلی، حس تعلق و سلامت روان، می‌تواند نقاط ضعف را شناسایی و اصلاح کند، و بدین ترتیب تأثیر ویژگی‌های روانشناختی را بر عملکرد سازمانی پایدار نماید. این سیستم‌ها بازخورد مداوم فراهم می‌آورند.

هر پژوهشی با وجود طراحی دقیق و اجرای مناسب، ممکن است با محدودیت‌هایی مواجه شود که بر نتایج و تعمیم‌پذیری آن تأثیر بگذارد. در این پژوهش که به بررسی تأثیر ویژگی‌های روانشناختی محیط کار (خودآگاهی، حس تعلق، خودآگاهی و تاب‌آوری) بر توسعه سرمایه‌گذاری و ارزش آفرینی مالی در شرکت مورد مطالعه پرداخته است، محدودیت‌های زیر شناسایی شده‌اند:

هر مطالعه علمی با محدودیت‌هایی مواجه است که می‌تواند بر تعمیم‌پذیری و تفسیر نتایج اثر بگذارد. محدودیت‌های این پژوهش به شرح زیر است:

نمونه تحقیق به کارکنان یک شرکت خاص محدود شده که ممکن است نمایندگی جامعه آماری گسترده‌تری را کاهش دهد و تعمیم یافته‌ها به سازمان‌های دیگر را با چالش مواجه سازد.

- collaboration in collaborative innovation and value-co creation. *Journal of Business Research*, 158, 113647.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113647>
- Audretsch, D. B., Belitski, M., Caiazza, R., Chowdhury, F., & Menter, M. (2023). Entrepreneurial growth, value creation and new technologies. *The Journal of Technology Transfer*, 48(5), 1535–1551.
- Avci, A., & Türk, B. (n.d.). *The Role of Emotional Intelligence and Psychological Characteristics in Entrepreneurial Inclination: Business & Management Book Chapter* | IGI Global Scientific Publishing. Retrieved October 6, 2025, from <https://www.igi-global.com/chapter/the-role-of-emotional-intelligence-and-psychological-characteristics-in-entrepreneurial-inclination/369962>
- Burns, T. M., Crowell, J. L., & Smith, A. G. (2020). A crisis in US drug pricing: Consequences for patients with neuromuscular diseases, physicians and society, part 1. *Muscle & Nerve*, 62(5), 567–572.
<https://doi.org/10.1002/mus.27015>
- Chau, L., Anh, L., & Duc, V. (2025). Valuing ESG: How financial markets respond to corporate sustainability. *International Business Review*, 34(3), 102418.
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2025.102418>
- Jiang, Z., Peng, C., & Yan, H. (2024). Personality differences and investment decision-making. *Journal of Financial Economics*, 153, 103776.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2023.103776>
- McCaffrey, L., McCann, B., Giné-Garriga, M., An, Q., Cardon, G., Chastin, S. F. M., Chrifou, R., Lippke, S., Loisel, Q., Longworth, G. R., Messiha, K., Vogelsang, M., Whyte, E., & Dall, P. M. (2024). Adult co-creators' emotional and psychological experiences of the co-creation process: A Health CASCADE scoping review protocol. *Systematic Reviews*, 13(1), 231.
<https://doi.org/10.1186/s13643-024-02643-9>
- Ranaweera, A., & Jinasena, E. (n.d.). (PDF) Women Entrepreneurs in Sri Lanka: An عبدالقادر باوردی. (۱۴۰۳). مطالعه تأثیر اعتماد مدیریت بر تامین مالی داخلی و اهمیت سرمایه‌گذاری در شرکتها. نشریه پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام، ۶(۲۰)، ۹۷–۱۱۱.
<https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/216>
- کریمی، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شرکتی بر ارزش‌آفرینی شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. هشتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران
<https://civilica.com/doc/676410>
- متین فرد، م.، احمدی، ا. (۱۴۰۴). گزارشگری یکپارچه: تحول در ارائه اطلاعات مالی و غیرمالی برای ارزش‌آفرینی پایدار. سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق.
<https://civilica.com/doc/2239131>
- الهام مقدم نیا، (۱۴۰۴). سنجش موفقیت نوآوری بر پیش‌بینی سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه با استفاده از اهرم مالی. نشریه تکنولوژی در کارآفرینی و مدیریت استراتژیک، ۴(۱)، ۷.
<https://journaltesm.com/index.php/journaltesm/article/view/233>
- یزدانی، نرجس؛ خوراکیان، علیرضا؛ رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران-۱
<http://journalieaa.ir/article-1-716-fa.pdf>
- Ahmad, S., & Mokhchy, J. (2023). Corporate social responsibilities, sustainable investment, and the future of green bond market: Evidence from renewable energy projects in Morocco. *Environmental Science and Pollution Research International*, 30(6), 15186–15197.
<https://doi.org/10.1007/s11356-022-23080-y>
- Al-Omoush, K. S., de Lucas, A., & del Val, M. T. (2023). The role of e-supply chain

- Individual psychological characteristics of personality as a component of psychological readiness of nursing staff for innovative activity. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 541–565. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-745>
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2024). Self-concept and job performance: The mediating role of resilience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(5), 1563–1586. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0548>
- Exploration of Psychological Characteristics. ResearchGate. Retrieved October 6, 2025, from https://www.researchgate.net/publication/394189990_Women_Entrepreneurs_in_Sri_Lanka_An_Exploration_of_Psychological_Characteristics
- Siddiqi, K., & Jamal, A. (2024). Organizational Culture and Its Effect on Employee Motivation. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, 3, 249–252. <https://doi.org/10.55544/jrasb.3.3.38>
- Tekhteleva, N. V., Викторова, Т. Н., Menzul, E. V., & Владимировна, М. Е. (2025).

The impact of psychological characteristics of the workplace on investment development and financial value creation. A case study of banking holding companies

Abstract

This study aimed to investigate the impact of psychological workplace characteristics on investment development and financial value creation within the holding companies of Bank Melli. The research is applied in nature and quantitative in terms of data type, employing library-based and field methods (descriptive-survey) for data collection. The target population consisted of employees of Bank Melli's holding companies, with a sample size of 380 individuals selected using Cochran's formula and simple random sampling. The data collection instrument was a standardized questionnaire, whose validity was confirmed through expert opinions and reliability verified via Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed using structural equation modeling and software tools such as SPSS and Smart PLS 4. The results indicated that psychological characteristics, including self-esteem ($\beta=0.200$), sense of belonging ($\beta=0.248$), self-awareness ($\beta=0.386$), and resilience ($\beta=0.213$), have a significant positive effect on investment development. Similarly, self-esteem ($\beta=0.295$), sense of belonging ($\beta=0.360$), self-awareness ($\beta=0.123$), and resilience ($\beta=0.446$) exert a significant positive influence on financial value creation. The coefficient of determination ($R^2=0.519$) and the goodness-of-fit index ($GOF=0.589$) suggest a high level of model fit. These findings underscore the importance of enhancing psychological workplace characteristics through training programs and supportive organizational cultures to improve investment development and financial value creation. It is recommended that future research adopt mixed-method approaches and explore environmental factors to enhance the generalizability of the results.

Keywords: Psychological Workplace Characteristics, Investment Development, Financial Value Creation.