



The Effect of Managers' Narcissism on the Relationship between Human Capital and Financial Performance (Case Study of Gam Arak Industrial Company)

Mohammad Ebrahim Raei Ezabadi^{1*}, Babak Khalafi²

Received: 2025/02/06

Accepted: 2025/03/16

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: Human capital is widely recognized as a critical asset for organizations, serving as a cornerstone for value creation and sustainable profitability. The knowledge, skills, experience, and expertise of employees significantly influence a company's ability to achieve its strategic objectives and maintain competitive advantage. Financial performance, a key indicator of organizational success, is closely tied to the effective utilization of human capital. However, the relationship between human capital and financial performance is complex and may be influenced by various factors, including behavioral attributes of organizational leaders. One such factor is managerial narcissism, a personality trait characterized by grandiosity, self-importance, and a need for admiration. Narcissistic managers may impact organizational dynamics, decision-making processes, and resource allocation, potentially affecting the linkage between human capital and financial outcomes. The purpose of this study is to examine the effect of managers' narcissism on the relationship between human capital and financial performance in the context of Gam Arak Industrial Company, an industrial firm in Iran. Specifically, the research aims to investigate whether the narcissistic tendencies of managers moderate the positive association between human capital attributes (such as knowledge, skills, and expertise) and the company's financial performance. By exploring this relationship, the study seeks to contribute to the literature on organizational behavior, human resource management, and corporate finance, offering insights into how leadership traits influence the efficacy of human capital in driving financial success.

Methodology: The research adopts a quantitative approach to investigate the relationships among human capital, managers' narcissism, and financial performance. The study was conducted at Gam Arak Industrial Company, targeting a population of 108 individuals, including vice presidents, managers, and department heads. Data were collected through a structured questionnaire designed to measure key variables: human capital attributes, managers' narcissism, and financial performance metrics. The questionnaire included items assessing employees' knowledge, skills, experience, and expertise, as well as validated scales to measure narcissistic traits among managers, such as self-reported grandiosity and entitlement. Financial performance was evaluated using objective indicators, such as

1. Department of Accounting and Finance, ST.C, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author). (Email: meraei68@iau.ac.ir)

2. Department of Accounting and Finance, ST.C, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Email: khalafiv52@gmail.com)



profitability ratios and revenue growth, supplemented by subjective assessments from managerial respondents.

The collected data were analyzed using statistical techniques, including correlation analysis and regression modeling, to test the research hypotheses. Specifically, the study examined: (1) the direct effect of human capital on financial performance, (2) the individual contributions of human capital components (knowledge, skills, experience, and expertise) to financial outcomes, and (3) the moderating role of managers' narcissism in the human capital-financial performance relationship. The statistical analysis was performed using software tools such as SPSS or similar platforms, ensuring robust hypothesis testing and reliable results. The sample size of 108 respondents was deemed sufficient for the statistical tests, given the focused scope of the study and the homogeneity of the target population.

Findings: The results of the study confirm a positive and statistically significant relationship between human capital and financial performance at Gam Arak Industrial Company. Employees' knowledge, skills, experience, and expertise were found to contribute meaningfully to the company's financial outcomes, reinforcing the notion that human capital is a vital driver of organizational success. Specifically, regression analysis revealed that each component of human capital—knowledge, skills, experience, and expertise—had a positive and significant impact on financial performance metrics, such as profitability and revenue growth. These findings align with existing literature, which emphasizes the role of human capital in enhancing operational efficiency, innovation, and market competitiveness. However, the study found no evidence to support the hypothesis that managers' narcissism moderates the relationship between human capital and financial performance. Despite the expectation that narcissistic traits, such as self-centered decision-making or risk-taking behaviors, might influence how human capital is leveraged to achieve financial goals, the statistical tests indicated no significant moderating effect. This suggests that, in the context of Gam Arak Industrial Company, the positive impact of human capital on financial performance remains robust regardless of managers' narcissistic tendencies. The absence of a moderating effect may be attributed to organizational structures, cultural factors, or leadership dynamics specific to the company, which warrant further exploration.

Discussion: The findings of this study have several implications for both theory and practice. From a theoretical perspective, the research reaffirms the critical role of human capital in driving financial performance, highlighting the importance of investing in employee development and talent management. The significant contributions of knowledge, skills, experience, and expertise underscore the need for organizations to foster a skilled and capable workforce to achieve sustainable financial success. However, the lack of a moderating effect of managers' narcissism on the human capital-financial performance relationship challenges assumptions about the pervasive influence of leadership personality traits. This finding suggests that the impact of narcissism may be context-dependent, influenced by factors such as organizational culture, governance mechanisms, or industry characteristics. Future research could explore these contextual variables to better understand when and how narcissistic traits affect organizational outcomes. From a practical standpoint, the results encourage organizational leaders to prioritize human capital development as a strategy for improving financial performance. Training programs, knowledge-sharing initiatives, and career development opportunities can enhance employees' contributions to organizational goals. The absence of a moderating effect from managers' narcissism implies that companies like Gam Arak Industrial Company may have effective mechanisms in place to mitigate the potential downsides of narcissistic leadership, such as collaborative decision-making processes or strong corporate governance. Nevertheless, organizations should remain vigilant about the

broader implications of leadership traits, as narcissism could manifest in other areas, such as employee morale or innovation. The study's limitations include its focus on a single organization, which may limit the generalizability of the findings. Additionally, the reliance on self-reported data for measuring narcissism and financial performance introduces potential biases. Future studies could adopt a multi-organization approach, incorporate objective financial data, and explore other personality traits or behavioral factors that may influence the human capital-financial performance nexus. In conclusion, this research highlights the enduring importance of human capital in achieving financial success and provides nuanced insights into the role of managerial narcissism. While human capital remains a robust predictor of financial performance, the influence of narcissistic leadership appears less pronounced in this context, prompting further investigation into the interplay of leadership traits and organizational dynamics.

Keywords: Narcissism, Human Capital, Financial Performance.

JEI Classification: G30, A30, M19



تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی (مطالعه موردی شرکت صنعتی گام اراک)

محمدابراهیم راعی عزآبادی^{۱*}، بابک خلفی^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

چکیده

سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین دارایی هر شرکت محسوب شده و نقش بسزایی در خلق ارزش و دستیابی به سودآوری پایدار ایفا می‌کنند. لذا عملکرد مالی هر شرکت متأثر از ویژگی‌ها و عملکرد سرمایه‌های انسانی می‌باشد. ممکن است عوامل متعددی اعم از عوامل رفتاری و غیررفتاری بر رابطه بین سرمایه‌های انسانی و عملکرد مالی اثرگذار باشد. یکی از این عوامل خودشیفتگی مدیران است. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی در شرکت صنعتی گام اراک می‌باشد؛ برای این منظور داده‌های تحقیق از طریق تکمیل پرسش‌نامه توسط جامعه‌ای ۱۰۸ نفری از معاونان، مدیران و رؤسای شرکت صنعتی گام اراک گردآوری و با استفاده از آزمون‌های آماری نسبت به تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها اقدام شد. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی است. همچنین دانش، مهارت، تجربه و تخصص نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی شرکت دارد. علاوه بر این شواهدی مبنی بر تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه سرمایه انسانی و عملکرد مالی مشاهده نشد.

واژگان کلیدی: خودشیفتگی، سرمایه‌های انسانی، عملکرد مالی.

طبقه‌بندی موضوعی: M19, A30, G30

۱. گروه حسابداری و مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، (meraei68@iau.ac.ir)

۲. گروه حسابداری و مالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (khalafiv52@gmail.com)



مقدمه

عملکرد سازمان‌ها در دو دهه اخیر به دلیل تحول در بازار جهانی به طور قابل توجهی تغییر کرده است و علت اصلی این تحولات اصلاح رویکرد سازمان‌ها به موضوع سرمایه‌های انسانی می‌باشد، چرا که سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین رکن ارزشمند برای توسعه و خلق ارزش و ثروت در یک سازمان به حساب می‌آید (پرهام و هلینگ^۱، ۲۰۱۵) که با در اختیار داشتن سایر منابع در اختیار این منابع انسانی می‌توانند با خلاقیت و نوآوری، بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش دهند و موجب رشد و شکوفایی شوند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین همان‌طور که شرکت‌ها موجودی نقد و بانک و موجودی کالا و... را به‌عنوان دارایی شناسایی دارند، باید به سرمایه‌های انسانی و صاحبان دانش و تفکر به‌عنوان مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود توجه بسیار ویژه داشته (پیرا و تریکاوالا^۲، ۲۰۱۲) و در حفظ و صیانت از ایشان سعی نمایند. امروزه سازمان‌هایی که به سرمایه انسانی خود اهمیت داده و موجبات رضایت ایشان را فراهم کرده و در جهت ارتقای سطح کمی و کیفی آنان سرمایه‌گذاری نموده‌اند آثار مثبت و انکارناپذیر این رویکرد را در عملکرد مالی سازمان ملاحظه نموده‌اند. اما علی‌رغم این توجهات و مواظبت‌ها چه به لحاظ مالی و رفاهی و ... بررسی‌ها نشان داده عواملی همچون رفتار خودشیفته در مدیران سازمان‌ها سبب دلسردی و بی‌انگیزه‌شدن این سرمایه‌ها شده است. در بیان این واژه می‌توان گفت خصوصیت خودشیفتگی به معنی توجه و علاقه مبالغه‌آمیز و بیش‌ازحد به خود می‌باشد، خودبینی، خودتحسینی و خودمحوری از خصایص آن می‌باشد، بنابراین این شیوه رفتاری سبب کم شدن سطح مشارکت و همکاری و نبوغ سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها می‌گردد و در نتیجه آن سازمان را دچار فرصت‌سوزی و چالش در سطوح مختلف می‌نماید. پس با این مفروضات، از آنجا که موفقیت و شکست سازمان‌ها در گرو تصمیم‌های مدیران است و این تصمیم‌ها تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی می‌باشد، بنابراین تصمیم‌های یک‌طرفه و یک‌جانبه، طبیعتاً آثار خود را در عملکرد مالی و مدیریت سود سازمان‌ها خواهد داشت (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵). در نهایت می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که رفتار خودشیفته مدیران می‌تواند اساس و راهبردهای سازمان را نیز متأثر از خود نماید (نمازی و همکاران، ۱۳۹۷). البته که علی‌رغم موارد ذکرشده در بعضی از مطالعات، خودشیفتگی مدیران را عاملی در جهت نوآوری دانسته و موجب رشد و شکستن سد موانع پیشرفت در سازمان تلقی نموده‌اند (ژانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۱).

مطالعات و تحقیقاتی که تاکنون در حوزه سرمایه انسانی صورت گرفته همگی مؤید این امر بوده که منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان در خلق ثروت و ارزش مطرح بوده و عملکرد مالی خوب یک سازمان مرهون عملکرد مثبت و مؤثر سرمایه‌های انسانی می‌باشد. از سوی دیگر در بحث رفتار خودشیفته مدیران مطالعات گسترده‌ای صورت گرفته و آثار این رفتار در حوزه‌های مختلف مطالعه و پژوهش شده، اما مطالعات در خصوص رفتار خودشیفته مدیران و آثار آن بر رابطه سرمایه انسانی و عملکرد مالی در حوزه نگاه بخش خصوصی به این موضوع، تاکنون کار جدی صورت نگرفته است. لذا در این تحقیق آثار این رابطه‌ها را به صورت مطالعه موردی در بخش خصوصی بررسی کرده و به چگونگی آن و اینکه آیا این گونه رفتار (خودشیفتگی مدیران) تأثیری در رابطه سرمایه انسانی و عملکرد مالی دارد یا خیر، می‌پردازیم.

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

خودشیفتگی مدیرعامل بر تصمیم‌گیری‌های مربوط به اخراج کارکنان تأثیر قابل‌توجهی دارد. در چارچوبی که دستمزد کارگران در شرکت فعلی کمتر از محصول نهایی نیروی کار آنهاست، اما بیشتر از بهترین پیشنهاد دیگر شرکت‌هاست، خودشیفتگی می‌تواند تعادل بازار کار را تغییر دهد. این وضعیت می‌تواند به دلیل مهارت‌های خاص شرکت یا نیاز به ترکیبی منحصربه‌فرد از مهارت‌های عمومی ایجاد شود که گزینه‌های شغلی خارجی کارگران را محدود می‌کند. همچنین، عدم تقارن اطلاعات یا موانع دیگر، توانایی کارگران برای تغییر شغل را کاهش می‌دهد در نتیجه، شرکت‌ها از سرمایه انسانی سود (رنت) کسب می‌کنند، به‌ویژه از کارگران ماهرتر. مدیران عامل خودشیفته، به دلیل تمایل به کم‌ارزش دانستن مشارکت دیگران، محصول نهایی کارگران را کمتر از واقع برآورد می‌کنند و سودهای آینده سرمایه انسانی را دست‌کم می‌گیرند که هزینه اخراج را برای آن‌ها کاهش می‌دهد. هنگامی که شرکت با شوک منفی موقتی در تقاضای بازار مواجه می‌شود، اگر دستمزدها ثابت باشند و اخراج یا استخدام کارگران با مهارت مشابه بدون مانع باشد، شرکت‌ها ممکن است به سرعت اخراج کنند، اما موانع استخدام، مانند هزینه‌های آموزش یا دشواری یافتن کارگران ماهر، هزینه اخراج را افزایش می‌دهد؛ زیرا سودهای آینده سرمایه انسانی از دست می‌رود. یک مدیرعامل منطقی در ارزش‌گذاری تنها در شوک‌های تقاضای بزرگ و طولانی‌مدت اخراج می‌کند، اما مدیران خودشیفته، به دلیل کم‌ارزش‌گذاری سرمایه انسانی و عدم همدلی، حتی در شوک‌های کوچک یا کوتاه‌مدت اخراج را آغاز می‌کنند. این رفتار منجر به چهار پیش‌بینی می‌شود: اخراج پی‌درپی، کاهش تمایل به اخراج با افزایش مهارت کارگران، نیاز به کاهش عملکرد برای اخراج و شروع اخراج پس از دوره‌های کوتاه‌تر عملکرد ضعیف (بارناباس و ورلو^۱، ۲۰۲۰).

خودشیفتگی همچنین باعث می‌شود مدیران کمتر در آموزش و استخدام کارگران با مهارت‌های متناسب با شرکت سرمایه‌گذاری کنند. این امر شکاف بین محصول نهایی کارگران و دستمزد آن‌ها را کاهش می‌دهد که هزینه اخراج را کمتر و احتمال آن را بیشتر می‌کند. در صنایع با نیروی کار ماهر، تفاوت هزینه اخراج بین شرکت‌های تحت هدایت خودشیفتگان و غیرخودشیفتگان بیشتر است؛ زیرا سودهای سرمایه انسانی در شرکت‌های خودشیفته کمتر است. این سرمایه‌گذاری کمتر همچنین باعث می‌شود معیارهای میانگین سرمایه انسانی صنعت با احتمال اخراج در این شرکت‌ها ارتباط ضعیف‌تری داشته باشد. در نتیجه، خودشیفتگی می‌تواند ارزش شرکت را در صنایع با سرمایه انسانی فراوان از طریق اخراج‌های غیربهبهینه کاهش دهد و واکنش‌های منفی بازار سهام به اخراج‌ها در این شرکت‌ها قوی‌تر خواهد بود (روسدی^۲، ۲۰۲۲).

در مورد تیم مدیریت ارشد، خودشیفتگی مدیرعامل آثار پیچیده‌تری دارد؛ زیرا تعاملات شخصی با این تیم، تمایلات آسیب‌شناسی خودشیفتگی مانند نیاز به تحسین و عدم همدلی را برجسته می‌کند. خودشیفتگان ممکن است ارزش کار اعضای تیم را کم بدانند و آن‌ها را بیش‌ازحد دستمزد گرفته تلقی کنند که احتمال اخراج یا خروج داوطلبانه را افزایش می‌دهد. همچنین، نیاز به تحسین باعث می‌شود مدیرعامل از زیردستانی که تمجید نمی‌کنند، ناراضی باشد و آن‌ها را از شرکت بیرون کند. برخی اعضای تیم نیز ممکن است به دلیل دشواری کار با خودشیفتگان، خودشان شرکت را ترک کنند. با این حال، بررسی دقیق این آثار به دلیل پیچیدگی شخصیت اعضای تیم و تعاملات

آن‌ها نامشخص است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱). در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌گردد:

فیونیتا و همکاران^۱ (۲۰۲۴)، به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل بر عملکرد مالی با نقش تعدیلگر مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت‌های دولتی اندونزی می‌باشد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیرعامل بر عملکرد مالی و مسئولیت اجتماعی شرکتی تأثیر منفی می‌گذارد. ویژگی‌های خودشیفتگی که از طریق عواملی مانند عکس و تحصیلات اندازه‌گیری می‌شوند، به تلاش‌های مرتبط با مسئولیت‌های اجتماعی آسیب می‌رساند. این در حالی است که مسئولیت اجتماعی شرکتی رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل و عملکرد مالی را تعدیل نمی‌کند.

میلیگان و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی خودشیفتگی به‌عنوان یک مانع جهانی برای آموزش و توسعه پایدار پرداختند. آن‌ها در مطالعات خود اعلام داشتند که خودشیفتگی فردی و جمعی در سراسر جهان در حال افزایش است. به همین ترتیب فردگرایی هم در حال افزایش و جمع‌گرایی رو به افول است. علاوه بر این رهبری با جذابیت قدرت افراد خودشیفته را جذب می‌کند که در نتیجه به عملکرد سازمان‌هایشان تأثیر می‌گذارد و هرچقدر خودشیفتگی بیشتر باشد، تمایل به سطوح رهبری بیشتری هم دارند که در نهایت تحلیل‌ها نشان داد خودشیفتگی عامل مهمی به‌عنوان مانع در آموزش برای توسعه پایدار تلقی می‌گردد.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) در بررسی خود به روابط بین خودشیفتگی مدیرعامل، در تأمین مالی و عملکرد نوآوری شرکت با تشخیص احساسات با استفاده از هوش مصنوعی پیشرفته پرداختند. ایشان اظهار داشتند نوآوری شرکتی تحت تأثیر مدیران اجرایی به ویژه مدیران عامل خودشیفته مانند ایلان ماسک، تسلا، استیو جابز، مدیر عامل سابق اپل، بیل گیتز، مدیرعامل سابق مایکروسافت و دیگر مدیران عامل شرکت‌های معروف همگی درجات مختلفی از تمایلات خودشیفتگی را نشان داده‌اند. از سوی دیگر تأمین مالی جهت اجرای طرح‌های سازمان، به روش ایجاد بدهی اساساً به ویژگی شخصیتی مدیران عامل بستگی دارد و خصوصیت خودشیفتگی باعث جسورانه‌تر حرکت کردن به این سمت می‌گردد. ایشان از هوش مصنوعی برای تعیین کمیت خودشیفتگی مدیران جهت شناسایی استفاده نموده که در تحقیقات خود از رابطه بین فعالیت‌های روانی انسان و تغییرات فیزیولوژیکی حاصل‌شده و نشانک‌هایمتصاعدشده را محاسبه و شناسایی می‌نماید. ایشان از فهرست شرکت‌هایی در چین طی سال‌ها ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ به‌عنوان اهداف تحقیقاتی خود استفاده نموده که نتایج آن نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار این گونه رفتار بر عملکرد نوآوری در این شرکت‌ها بوده است.

بارناباس و وولو (۲۰۲۰) به بررسی شخصیت خودشیفتگی مدیرعامل و تأثیر آن بر بقای مشاغل خانوادگی در جنوب نیجریه پرداختند. آن‌ها در مطالعات خود به بررسی رفتار خودشیفته مدیریت در کسب‌وکارهای خانوادگی و آثار آن فعالیت‌های منجر به کارآفرینی پرداختند. آن‌ها جامعه مورد مطالعه خود را از ۶۲۸ هتل در منطقه جنوب نیجریه انتخاب نمودند که در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شخصیت خودشیفتگی مدیرعامل عاملی حیاتی و بسیار ضروری در تداوم عملیات و بقای کسب‌وکار متعلق به مشاغل خانوادگی می‌باشد و اثر کاملاً معنادار دارد.

1. Fionita et al.

2. Milligan et al.

روسدی (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر رفتار خودشیفتگی مدیرعامل بر عملکرد شرکت از طریق مدیریت سود پرداخته و بیان نموده که مدیرعامل شرکت به عنوان مدیر ارشد سازمان سعی می کند تا حد امکان سیاست هایی را به کار گیرد که به نفع شخصی او باشد، اما با این حال تصمیمی می گیرد که بر شرکت و شرکای آن تأثیر مثبت بگذارد. ضمناً عوامل رفتاری خودشیفته به مدیر این امکان را می دهد که با اعتماد به نفس بیشتر، جسورانه حرکت کند و هنگام اتخاذ تصمیماتی مانند خرید، نوآوری و ... جهت حداکثر رساندن ارزش منابع در اختیار، تلاش کند. وی در تحقیقات خود جهت بررسی شیوه های مدیریتی خودشیفتگان و نحوه این ارتباط با عملکرد سود در ۱۹ شرکت تولیدی در لیست IPX از سال ۲۰۱۷ تا ۲۰۱۹، ۵۷ نفر نمونه را انتخاب نمودند. نتیجه بررسی های حاکی از آن است که آثار خودشیفتگی مدیران هم بر رفتار مدیریت سود و هم بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است.

پرهام و هلینگ (۲۰۱۵) به بررسی شناسایی رابطه بین کارایی سرمایه انسانی و عملکرد مالی شرکت های تولیدی هلند پرداختند و از ۳۳ شرکت برای مدت ۶ سال (طی سال ها ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۲) از روش ارزش پولی ایجاد شده توسط کارکنان، دانش شرکت ها را اندازه گیری نمودند و برای تحلیل رابطه بین عملکرد نیروی انسانی از مدل رگرسیون خطی چندگانه استفاده نموده و معیارهای سرمایه و عملکرد سازمانی را با ROA و ROE اندازه گیری کردند. ایشان اعتقاد داشتند که مشارکت کلیه کارکنان در تحقق اهداف تعریف شده در سازمان منتج به افزایش بهره وری عملکرد در سازمان خواهد شد. سرانجام نتایج مطالعه از داشتن رابطه مستقیم بین این مؤلفه ها حکایت داشته است.

پیرا و تریکاوالا (۲۰۱۲) به مطالعه سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و آثار آن بر عملکرد مالی شرکت ها در سریلانکا از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار کلمبو پرداختند و برای دوره دوساله از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۰ نمونه ای ۴۰ تایی انتخاب نمودند. ایشان اعتقاد داشتند سرمایه در چارچوب سرمایه فکری به عنوان یک اصل پذیرفته شده و یک عنصر کلیدی در بهبود دارایی های شرکت شناسایی گردیده، بنابراین بحث در مورد تأثیر و اهمیت سرمایه انسانی بر عملکرد مالی به راحتی قابل چشم پوشی نیست. ایشان نهایتاً در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین این متغیرها رابطه بسیار معناداری وجود دارد.

فقه کریمی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت سود در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. آن ها در این مطالعه، نظریه روان شناسی رفتارگرایی را آزمودند. این محققان به منظور انتخاب نمونه پژوهش از روش حذفی سیستماتیک (غربالگری) و غیر تصادفی استفاده کردند و بدین ترتیب ۱۷۷ شرکت در بازه زمانی ۸ ساله از سال ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۷ انتخاب گردیدند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق نشان داد خودشیفتگی مدیران تأثیر معناداری بر ابعاد مختلف کیفیت سود همچون پایداری، قابلیت پیش بینی، مربوط بودن و به موقع بودن سود شرکت دارد.

حسن زاده (۱۴۰۲) تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی ها را بررسی کرد. وی با استفاده از داده های ۸۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱، به آزمون فرضیه ها با استفاده از رگرسیون چندگانه پرداخت. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این پژوهش از دو شاخص نسبت پاداش مدیران و اندازه امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است.

بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱) به تأثیر سوگیری رفتاری مدیران بر تصمیم گیری و کیفیت اطلاعات مالی پرداختند. آن ها اعلام داشتند مدیران برای ایفاء مسئولیت عملکرد در سازمان ملزم به ارائه عملکرد با کیفیت هستند و طبیعتاً اطلاعات مالی آنان نیز جهت ارائه به ذی نفعان باید با کیفیت قابل قبول باشد. نمونه پژوهش آن ها شامل

۱۶۱ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ بوده است. نتایج پژوهش نشان داد بیش‌اطمینانی مدیران، سطح قابلیت اتکای صورت‌های مالی شده و کاهش تأخیر در ارائه گزارش‌های مالی می‌شود. مدیران کوتاه‌بین نیز به این دلیل که موقعیت و امتیازطلبی خود را در کوتاه‌مدت می‌بینند اقدام به دستکاری سود حسابداری نموده و منجر به کاهش قابلیت اتکای اطلاعات مالی می‌شوند. همچنین یافته‌ها نشان داد بیش‌اطمینانی مدیران بر سطح نگه‌داشت وجه نقد و سرمایه‌گذاری بیش‌ازحد رابطه مثبت و معناداری دارد و خودشیفتگی مدیران نیز منجر به افزایش سطح نگه‌داشت وجه نقد شده ولی بر سرمایه‌گذاری بیش‌ازحد تأثیر معناداری ندارد و همین‌طور کوتاه‌بینی مدیران نیز تأثیر منفی و معناداری بر مخارج سرمایه‌گذاری دارد ولی بر سطح نگه‌داشت وجه نقد تأثیری ندارد.

یاری و همکاران (۱۴۰۱) به تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری شرکت و عملکرد مالی پرداختند. جامعه آماری آن‌ها شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار سرمایه تهران طی دوره مالی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ بوده است که در نهایت پس از اجرای روش نمونه‌گیری تعداد ۱۲۱۰ شرکت وارد نمونه نهایی شده‌اند. یافته‌های آنان بیانگر آن است که پایداری شرکتی دارای اثر معنادار و مثبتی بر عملکرد مالی شرکت و همچنین نقش تعدیلگر خودشیفتگی مدیران عامل شرکت‌ها در رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی در سطح معنادار تأیید شده است. **سلیمانی و همکاران (۱۴۰۱)** به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی پرداختند به همین منظور داده‌های مربوط به شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ده ساله بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ برای ۹۰ شرکت استخراج گردید. ایشان در این تحقیق بیان داشتند که خصوصیات شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است. ضمناً رهبری سازمانی یکی از موضوعاتی است که به نحوی گسترده در روان‌شناسی سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد و لذا آن‌ها پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری و نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش دریافتند که خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

طاهری و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران عامل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت با توجه به نقش تعدیل‌کننده حسابرسی داخلی پرداختند. آن‌ها برای نیل به این پژوهش از اطلاعات مالی ۱۶۳ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۹ استفاده نموده‌اند. ایشان در این پژوهش بررسی نمودند که خودشیفتگی مدیران عامل، بیانگر یکی از ویژگی‌های مهم شخصیت آن‌هاست که بر روی رفتارهای شرکت و عملکرد آن تأثیر بسزایی دارد. از طرف دیگر واحد حسابرسی داخلی یکی از سازوکارهای مهم حاکمیت شرکتی است که می‌تواند بر فعالیت‌ها و تصمیم‌های شرکت به ویژه گزارشگری تأثیرگذار باشد که در نهایت یافته‌ها نشان داد، خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها دارد.

بنابی قدیم و مجیدی (۱۴۰۱) به تأثیر خودشیفتگی و قدرت مدیرعامل بر کارایی سرمایه‌گذاری و رشد پایدار سود پرداختند. آن‌ها بر این اساس تعداد ۱۱۰ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران که به روش نمونه‌گیری حذف تصادفی انتخاب شده‌اند، برای دوره زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ مورد مطالعه قرار دادند که نتایج پژوهش نشان داد خودشیفتگی بر کارایی سرمایه‌گذاری و رشد پایدار سود به ترتیب تأثیر منفی و مثبت معنی‌دار و قدرت مدیرعامل بر کارایی سرمایه‌گذاری و رشد پایدار سود تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ البته این نتیجه بیشتر بیانگر رفتار فرصت‌طلبانه مدیران در راستای تحقق منافع شخصی و افزایش هزینه‌های نمایندگی است که نظارت بیشتر بر ویژگی‌های رفتاری مدیران را طلب می‌کند.

اکبرلو و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوش‌بینانه گزارشگری مالی با نقش تعدیلی مدیریت سود پرداختند. آن‌ها نمونه پژوهش خود را از ۱۱۵ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ انتخاب نمودند و برای اندازه‌گیری خودشیفتگی از دو معیار اندازه امضای مدیران و نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد سالانه کارکنان و برای اندازه‌گیری لحن خوش‌بینانه از دو روش فراوانی‌واژگان استفاده نمودند که در نهایت مشخص شد مدیران خودشیفته به گزارش‌های مالی تنظیم‌شده بالحن خوش‌بینانه، فرصتی برای فرونشاندن اشتباهات سیری‌ناپذیر خود برای ارتقای شخصی خودشان نگاه می‌کنند و اثر تعدیلی مثبت بر رابطه بین خودشیفتگی مدیران و لحن خوش‌بینانه گزارشگری مالی دارد.

بشیری‌منش و همکاران (۱۴۰۰) تأثیر خودشیفتگی مدیران بر عملکرد اجتماعی داخلی و خارجی با تأکید بر بیش‌اطمینانی را بررسی کردند. آن‌ها به این منظور نمونه‌ای متشکل از ۱۲۹ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ را بررسی نمودند. این محققان در بررسی‌های خود دریافتند که مدیران خودشیفته جهت خودنمایی و جلب توجه ذی‌نفعان داخلی و خارجی در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کنند پس خودشیفتگی مدیران بر عملکرد اجتماعی مدیران در حوزه داخلی و خارجی تأثیر معنادار دارد. البته که بیش‌اطمینانی تأثیر منفی معناداری بر رابطه خودشیفتگی مدیران و عملکرد اجتماعی داخلی و خارجی دارد.

مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها پرداختند. آن‌ها با استفاده از داده‌های شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، در دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ فرضیه‌ها را بررسی نمودند. آن‌ها از دو شاخص نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد پرداختی و همین‌طور اندازه امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی آنان استفاده کردند که پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر منفی و معنادار دارد.

معین و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضدشهروندی سازمانی در بانک‌های مهر اقتصاد در استان فارس پرداختند. جامعه آماری آن‌ها شامل کلیه کارکنان بانک مهر اقتصاد در استان فارس به تعداد ۴۲۰ نفر بوده و از طریق پرسش‌نامه برای شناسایی متغیرهای خودشیفتگی مدیران، تمایل به ترک خدمت و رفتار ضدشهروندی استفاده شد که یافته‌های تحقیق ایشان حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضدشهروندی سازمانی در بانک‌های مهر اقتصاد استان فارس تأثیرگذار می‌باشد.

شاهدحسینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به تبیین رابطه هوش هیجانی با انواع شیوه‌های مدیریت سود با تأکید بر خودشیفتگی مدیران پرداختند. جامعه آماری آن‌ها در این تحقیق حداقل یکی از اعضای هیئت‌مدیره یا مدیر مالی شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۶ و شامل ۱۱۲ شرکت بود. در این تحقیق هوش هیجانی متغیر مستقل، مدیریت سود متغیر وابسته و خودشیفتگی مدیران به‌عنوان متغیر تعدیلگر در نظر گرفته شده، نتایج پژوهش ایشان نشان داد که رابطه بین هوش هیجانی با مدیریت سود با در نظر گرفتن عامل خودشیفتگی دارای ضریب معناداری می‌باشد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر توسعه سرمایه انسانی بر عملکرد مالی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط از طریق عملکرد نوآوری و عملیاتی در شرکت‌های کوچک و متوسط استان آذربایجان شرقی پرداختند. ایشان ادعان داشتند که با اهمیت نهادن به سرمایه‌های انسانی از طریق عملکرد نوآوری و عملکرد عملیاتی می‌توان بر بهبود

عملکرد مالی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط تأثیرگذار بود که در نهایت نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، همه روابط بین متغیرها معنادار و مؤثر می‌باشد.

بردبار و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی روابط بین خودشیفتگی مدیران و کارایی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان یزد پرداختند. ایشان مدیران میانی و عملیاتی و کارکنان آن‌ها را به‌عنوان جامعه آماری پژوهش انتخاب نمودند تا رابطه میان خودشیفتگی مدیران و کارایی کارکنان را تعیین نمایند. پس از کسب نتایج مشخص شد که بین خودشیفتگی مدیران و کارایی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین براساس سایر فرضیه‌های پژوهش نیز، بین برخی از شاخص‌های خودشیفتگی مدیران (تصور عالی مدیر از خود، عدم تحمل انتقاد توسط مدیر، میل به غلبه و تسلط مدیر به دیگران و متکی بودن مدیر به تحسین و تصدیق دیگران) با کارایی کارکنان رابطه معنی‌داری دیده نشد.

همان‌گونه که ملاحظه شد تحقیقات متعددی در خصوص خودشیفتگی و تأثیر آن بر متغیرهای شرکتی اعم از عملکرد مالی و ... انجام شده است، لیکن در خصوص تأثیر خودشیفتگی بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی تحقیقی مشاهده نشده که در این تحقیق به این موضوع پرداخته می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اصلی اول: سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.
- فرضیه فرعی اول: دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.
- فرضیه فرعی دوم: مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.
- فرضیه فرعی سوم: تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.
- فرضیه اصلی دوم: خودشیفتگی مدیران تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی را تعدیل می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

از آن‌جا که هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی است، لذا این تحقیق از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش در گروه تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر برای بررسی کیفیت مدل از نرم‌افزار PLS استفاده شده که در این راستا نتایج آزمون در قالب ضرایب کیفیت مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری (CVRED) و (CVCOM) و کیفیت کلی مدل (GOF) در قسمت‌های بعدی ارائه شده است. داده‌های این تحقیق از طریق پرسش‌نامه، مصاحبه و نیز مراجعه به اسناد و مدارک شرکت نمونه‌گیری گردآوری شده است. از آنجایی که این تحقیق به صورت مطالعه موردی انجام می‌شود لذا جامعه آماری نداشته و شرکت صنعتی گام اراک به‌عنوان نمونه انتخاب شده است.

پرسش‌نامه‌ای که در این تحقیق استفاده شده، دارای ۲۸ سؤال در رابطه با تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی می‌باشد. در جدول (۱) ترکیب سؤالات مربوط به متغیرهای تحقیق بیان گردیده است. معیار ارزش‌گذاری برای سؤالات پرسش‌نامه حاضر مقیاس پنج‌گانه لیکرت می‌باشد و به هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب وزنی معادل ۱ تا ۵ اختصاص داده شده است.

جدول (۱). ترکیب سؤالات براساس متغیرهای تحقیق

متغیر	شماره سؤالات	منبع
دانش	۱ الی ۶	(امیری، ۱۳۹۱)
مهارت و تجربه	۷ الی ۱۱	(امیری، ۱۳۹۱)
تخصص	۱۲ الی ۱۵	(امیری، ۱۳۹۱)
عملکرد مالی شرکت	۱۶ الی ۱۹	(کاتساروس و همکاران ^۱ ، ۲۰۲۰)
خودشیفتگی مدیران	۲۰ الی ۲۸	(ایمز، ۲۰۰۶)

یافته‌های پژوهش

اطلاعات مربوط به وضعیت سنی پاسخ‌گویان به شرح زیر استخراج گردید که در نتیجه آن مشخص شد:

جدول (۲). وضعیت سنی پاسخ‌دهندگان

وضعیت سنی		
رده	فراوانی	درصد
کمتر از ۴۰ سال	۴	۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۴۳	۴۵
بیشتر از ۵۰ سال	۴۹	۵۱
تحصیلات		
لیسانس	۷۲	۷۵
فوق لیسانس و بالاتر	۲۴	۲۵
سابقه		
کمتر از ۱۵ سال	۶	۶/۳
۱۵ تا ۲۰ سال	۳۸	۳۹/۵
بیشتر از ۲۰ سال	۵۲	۵۴/۲

در صورتی که مدل اندازه‌گیری دارای بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ باشد حاکی از مناسب بودن بار سؤالات و نیز کیفیت فراوان سؤال را نشان می‌دهد. از سوی دیگر باید معناداری سؤالات بررسی شود که این گام با استفاده از آماره تی بررسی می‌شود. در صورتی که آماره تی در بازه (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) نباشد حاکی از معناداری سؤالات بوده و نیازی به حذف سؤال از فرایند تجزیه و تحلیل نیست (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول (۳). بررسی بار عاملی سؤالات

گوپه ها	دانش	مهارت و تجربه	تخصص	عملکرد مالی	خودشیفتگی
سؤال ۱	۰/۸۴۸				
سؤال ۲	۰/۸۹۹				
سؤال ۳	۰/۸۶۳				
سؤال ۴	۰/۸۴۶				
سؤال ۵	۰/۹۳۶				
سؤال ۶	۰/۸۸۷				
سؤال ۷	۰/۸۴۶				
سؤال ۸	۰/۸۸۸				
سؤال ۹	۰/۴۸۰				
سؤال ۱۰	۰/۸۷۰				
سؤال ۱۱	۰/۸۳۸				
سؤال ۱۲			۰/۸۲۶		
سؤال ۱۳			۰/۸۵۱		
سؤال ۱۴			۰/۸۳۸		
سؤال ۱۵			۰/۸۴۶		
سؤال ۱۶				۰/۸۸۶	
سؤال ۱۷				۰/۸۹۲	
سؤال ۱۸				۰/۸۶۰	
سؤال ۱۹				۰/۸۱۵	
سؤال ۲۰					۰/۷۸۷
سؤال ۲۱					۰/۷۷۰
سؤال ۲۲					۰/۷۵۰
سؤال ۲۳					۰/۷۹۳
سؤال ۲۴					۰/۸۱۰
سؤال ۲۵					۰/۷۶۹
سؤال ۲۶					۰/۷۴۰
سؤال ۲۷					۰/۷۹۹
سؤال ۲۸					۰/۷۴۰

نتایج به‌دست‌آمده از جدول (۳) در مورد بارهای عاملی سؤالات نشان داد که تمامی سؤالات بررسی شده دارای بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ بوده که حاکی از کیفیت زیاد این سؤالات است.

جدول (۴). بررسی معناداری سؤالات (آماره تی)

گوپه‌ها	دانش	مهارت و تجربه	تخصص	عملکرد مالی	خودشیفتگی
سؤال ۱	۳۲/۸۱۲				
سؤال ۲	۴۵/۲۷۷				
سؤال ۳	۲۸/۶۶۳				

سؤال ۴	۲۷/۴۷۰
سؤال ۵	۹۳/۶۳۰
سؤال ۶	۳۳/۱۸۶
سؤال ۷	۲۸/۶۹۹
سؤال ۸	۷۳/۰۴۰
سؤال ۹	۲۱/۳۳۰
سؤال ۱۰	۳۶/۵۷۰
سؤال ۱۱	۱۹/۳۴۶
سؤال ۱۲	۲۲/۲۶۵
سؤال ۱۳	۲۶/۲۶۴
سؤال ۱۴	۲۲/۵۷۷
سؤال ۱۵	۳۱/۲۴۳
سؤال ۱۶	۴۳/۳۸۰
سؤال ۱۷	۴۶/۵۲۷
سؤال ۱۸	۲۶/۷۹۰
سؤال ۱۹	۱۷/۴۶۵
سؤال ۲۰	۶/۳۹۰
سؤال ۲۱	۶/۴۱۱
سؤال ۲۲	۴/۷۹۹
سؤال ۲۳	۵/۳۲۷
سؤال ۲۴	۷/۸۴۴
سؤال ۲۵	۶/۴۳۵
سؤال ۲۶	۵/۴۵۲
سؤال ۲۷	۶/۹۵۹
سؤال ۲۸	۴/۴۴۰

نتایج به دست آمده از جدول (۴) در مورد معناداری سؤالات نشان داد که ضرایب تی مربوط به تمامی سؤالات پرسش نامه در بازه $(+۱/۹۶)$ و $(-۱/۹۶)$ نبوده که حاکی از تأیید معناداری تمامی سؤالات بوده و نیازی به حذف سؤالی نیست.

آلفای کرونباخ معیار سنجش انسجام یا همسانی درونی سؤالات می باشد و مقدار قابل قبول برای این شاخص بیش از $۰/۷$ است. پایایی مرکب معیار سنجش همبستگی درونی سؤالات بوده و مقدار قابل قبول برای این شاخص نیز بیش از $۰/۷$ است. پایایی اشتراکی نشان دهنده قابلیت تعمیم پذیری سؤالات می باشد و مقدار قابل قبول برای این شاخص بیش از $۰/۵$ است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول (۵). نتایج پایایی مرکب، اشتراکی و آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	پایایی اشتراکی
دانش	۰/۹۴۲	۰/۹۵۴	۰/۷۷۵
مهارت و تجربه	۰/۴۹۰	۰/۹۲۸	۰/۷۲۲

تخصص	۰/۸۶۲	۰/۶۹۰	۰/۷۷۰
عملکرد مالی	۰/۸۸۷	۰/۹۲۲	۰/۷۴۶
خودشیفتگی	۰/۹۱۷	۰/۹۳۰	۰/۵۹۸

نتایج مربوط به پایایی نشان داد که مقادیر محاسبه شده برای پایایی براساس ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ بوده و مورد تأیید می‌باشد. همچنین نتایج پایایی اشتراکی نشان داد که مقادیر محاسبه شده برای تمامی متغیرها بیش از ۰/۵ بوده و حاکی از تأیید قابلیت تعمیم‌پذیری سؤالات می‌باشد.

آزمون روایی همگرا

روایی همگرا حاکی از این مطلب بوده که تا چه اندازه سؤالات هر متغیر با هم همبستگی دارند. برای تأیید روایی همگرا باید شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بیش از ۰/۵ و از پایایی مرکب کمتر باشد (همان منبع، ۱۴۴).

جدول (۶). نتایج آزمون روایی همگرا

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
دانش	۰/۷۷۵	۰/۹۵۴
مهارت و تجربه	۰/۷۲۲	۰/۹۲۸
تخصص	۰/۷۷۰	۰/۶۹۰
عملکرد مالی	۰/۷۴۶	۰/۹۲۲
خودشیفتگی	۰/۵۹۸	۰/۹۳۰

با توجه به اینکه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرهای مطرح شده بیش از ۰/۵ و برای تمامی متغیرها $CR > AVE$ بوده، حاکی از تأیید روایی همگرا می‌باشد.

آزمون بارهای عاملی متقاطع یا متقابل نیز انجام شد. در این آزمون یا روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل زیر سؤال می‌رود. بارهای عاملی هر سؤال با متغیرهای دیگر هم سنجیده می‌شود که بارعاملی هر سؤال برای متغیر متناظرش باید حداقل ۰/۱ از سایر بارهای عاملی با متغیرهای دیگر بیشتر باشد.

جدول (۷) ماتریس بارهای عاملی متقابل را نشان می‌دهد. ردیف‌های این ماتریس به شاخص‌ها و ستون‌های آن نیز به سازه‌های مدل پژوهش تعلق دارند. مقادیری که درون خانه‌های این ماتریس جای دارند، بیانگر میزان همبستگی شاخص‌ها با سازه‌ها هستند.

جدول (۷). بارهای عاملی متقاطع

گویه‌ها	دانش	مهارت و تجربه	تخصص	عملکرد مالی	خودشیفتگی
سؤال ۱	۰/۸۴۸	۰/۳۴۶	۰/۴۳۱	۰/۴۷۵	-۰/۰۱۶
سؤال ۲	۰/۸۹۹	۰/۳۲۳	۰/۳۴۲	۰/۳۹۴	۰/۰۶۳
سؤال ۳	۰/۸۶۳	۰/۳۴۷	۰/۲۷۱	۰/۳۴۸	۰/۰۳۲
سؤال ۴	۰/۸۴۶	۰/۳۴۸	۰/۲۴۷	۰/۳۴۲	۰/۰۹۲

سؤال ۵	۰/۹۳۶	۰/۳۴۴	۰/۳۳۶	۰/۴۳۶	-۰/۰۵۰
سؤال ۶	۰/۸۸۷	۰/۲۹۱	۰/۲۲۴	۰/۳۳۱	۰/۰۸۸
سؤال ۷	۰/۲۷۶	۰/۸۴۶	۰/۵۲۸	۰/۳۹۸	۰/۰۲۱
سؤال ۸	۰/۳۳۶	۰/۸۸۸	۰/۴۹۰	۰/۴۳۹	۰/۰۷۵
سؤال ۹	۰/۲۹۳	۰/۴۸۰	۰/۳۵۴	۰/۳۹۲	۰/۰۲۲
سؤال ۱۰	۰/۴۳۲	۰/۸۷۰	۰/۴۸۰	۰/۴۳۴	-۰/۰۴۰
سؤال ۱۱	۰/۲۵۴	۰/۸۳۸	۰/۳۷۸	۰/۴۴۷	-۰/۰۲۲
سؤال ۱۲	۰/۲۷۱	۰/۴۷۹	۰/۸۲۶	۰/۳۸۲	-۰/۰۹۴
سؤال ۱۳	۰/۳۱۵	۰/۴۳۹	۰/۸۵۱	۰/۴۱۱	-۰/۲۸۳
سؤال ۱۴	۰/۳۴۶	۰/۸۴۰	۰/۸۳۸	۰/۳۷۹	-۰/۱۶۹
سؤال ۱۵	۰/۲۵۵	۰/۴۵۵	۰/۸۴۶	۰/۳۲۰	-۰/۱۲۰
سؤال ۱۶	۰/۴۴۶	۰/۵۲۷	۰/۴۳۶	۰/۸۸۶	-۰/۲۴۵
سؤال ۱۷	۰/۳۹۲	۰/۴۶۶	۰/۳۸۵	۰/۸۹۲	-۰/۱۷۷
سؤال ۱۸	۰/۳۲۸	۰/۳۷۱	۰/۳۲۳	۰/۸۶۰	-۰/۲۸۵
سؤال ۱۹	۰/۳۴۶	۰/۳۱۱	۰/۳۸۱	۰/۸۱۵	-۰/۱۱۵
سؤال ۲۰	۰/۱۱۷	۰/۰۷۵	-۰/۰۰۶	-۰/۱۸۶	۰/۷۸۷
سؤال ۲۱	۰/۱۲۴	۰/۰۷۸	۰/۰۵۵	-۰/۰۸۸	۰/۷۷۰
سؤال ۲۲	-۰/۱۳۵	-۰/۰۷۸	-۰/۲۶۶	-۰/۱۵۳	۰/۷۵۰
سؤال ۲۳	۰/۱۵۳	-۰/۰۵۷	-۰/۲۱۶	-۰/۲۱۳	۰/۷۹۳
سؤال ۲۴	۰/۰۵۵	-۰/۰۸۸	-۰/۲۲۳	-۰/۲۸۳	۰/۸۱۰
سؤال ۲۵	۰/۰۱۷	-۰/۲۱۰	-۰/۱۶۲	-۰/۱۵۹	۰/۷۶۹
سؤال ۲۶	-۰/۰۲۱	-۰/۰۳۵	-۰/۱۵۷	-۰/۱۳۹	۰/۷۴۰
سؤال ۲۷	۰/۱۷۴	۰/۰۳۲	-۰/۰۹۸	-۰/۱۷۴	۰/۷۹۹
سؤال ۲۸	-۰/۰۸۵	۰/۰۱۷	-۰/۱۸۶	-۰/۱۶۷	۰/۷۴۰

با بررسی مقادیر جدول (۷)، میتوان نتیجه گرفت که تمامی بارهای عاملی مربوط به متغیرهای متناظرش می باشد. به عبارت دیگر مقدار همبستگی میان شاخص ها با سازه های مربوط به خود از همبستگی میان آن ها و سایر سازه ها بیشتر است که این مطلب گواه روایی و اگرایی مناسب در مدل تحقیق حاضر است.

معیار مهم دیگری که با روایی و اگرایی مشخص می گردد، میزان رابطه یک سازه با شاخص های در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها است. به طوری که روایی و اگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با سازه های دیگر. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می کنند روایی و اگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین سازه و سازه های دیگر در مدل باشد. بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می پذیرد که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. در جدول (۸) و سپس جدول (۹) تلفیقی از همبستگی و جذر مقادیر AVE آورده شده است. چون تمامی اعداد روی قطر اصلی جدول از تمامی اعداد متناظر متغیرهای دیگر (مقادیر زیرین خود) بیشتر است، پس روایی و اگرایی قابل قبول می باشد.

جدول (۸). جدول ضرایب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	دانش	مهارت و تجربه	تخصص	عملکرد مالی	خودشیفتگی
دانش	۱/۰۰۰	۰/۳۷۹	۰/۳۵۴	۰/۴۴۳	۰/۳۷
مهارت و تجربه	۰/۳۷۹	۱/۰۰۰	۰/۵۲۹	۰/۴۹۶	- ۰/۳۴
تخصص	۰/۳۵۴	۰/۵۲۹	۱/۰۰۰	۰/۴۴۴	- ۰/۱۹۹
عملکرد مالی	۰/۴۴۳	۰/۴۹۶	۰/۴۴۴	۱/۰۰۰	- ۰/۲۴۲
خودشیفتگی	۰/۳۷	- ۰/۳۴	- ۰/۱۹۹	- ۰/۲۴۲	۱/۰۰۰

جدول (۹). آزمون فورنل و لانکر

متغیرها	دانش	مهارت و تجربه	تخصص	عملکرد مالی	خودشیفتگی
دانش	۰/ ۸۸۰				
مهارت و تجربه	۰/۳۷۹	۰/ ۸۵۰			
تخصص	۰/۳۵۴	۰/۵۲۹	۰/۸۴۱		
عملکرد مالی	۰/۴۴۳	۰/۴۹۶	۰/۴۴۴	۰/۸۶۴	
خودشیفتگی	۰ ۰/۳۷	- ۰/۰۳۴	- ۰/۱۹۹	- ۰/۲۴۲	۰/۷۷۳

در این بخش به بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری (سؤالات) پرداخته شده است. برای بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری از شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM) استفاده می‌شود. مقادیر مثبت برای این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. از سوی دیگر شاخص (GOF) به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود و هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت همزمان مدنظر قرار می‌گیرد. این شاخص به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضرایب تعیین و پایایی اشتراکی محاسبه می‌شود. بر این اساس سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول (۱۰). آزمون‌های کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیر	شاخص اشتراک (CV COM)	نتیجه
دانش	۰/۶۴۵	تأیید مدل اندازه‌گیری
مهارت و تجربه	۰/ ۵۵۰	
تخصص	۰/ ۴۸۰	
عملکرد مالی	۰/۵۳۷	
خودشیفتگی	۰/۴۶۱	

با توجه به نتایج جدول (۱۰) مشخص شد که تمامی مقادیر محاسبه شده برای شاخص‌های اشتراک (CV COM) مثبت بوده که حاکی از تأیید مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌باشد.

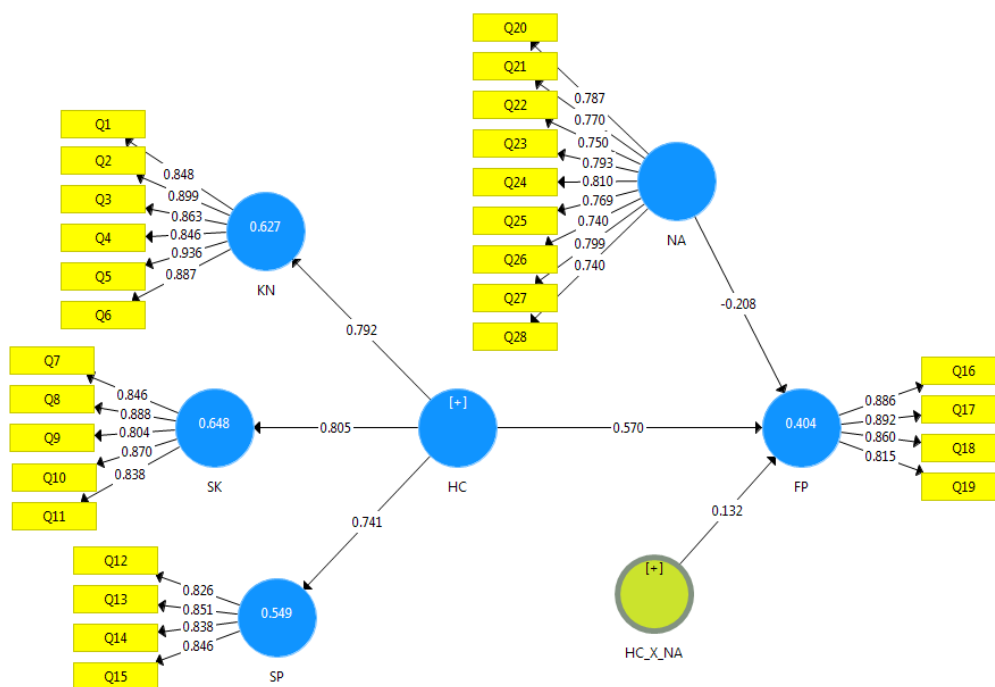
برای بررسی کیفیت کلی مدل تحقیق (GOF) باید ابتدا میانگین ضریب تعیین و میانگین ضریب پایایی اشتراکی محاسبه شود و در فرمول زیر قرار بگیرد.

ضرایب پایایی اشتراکی میانگین ضرایب تعیین $\times$ میانگین $\sqrt{GOF}$

$$GOF = \sqrt{0.709 \times 0.404} = 0.535$$

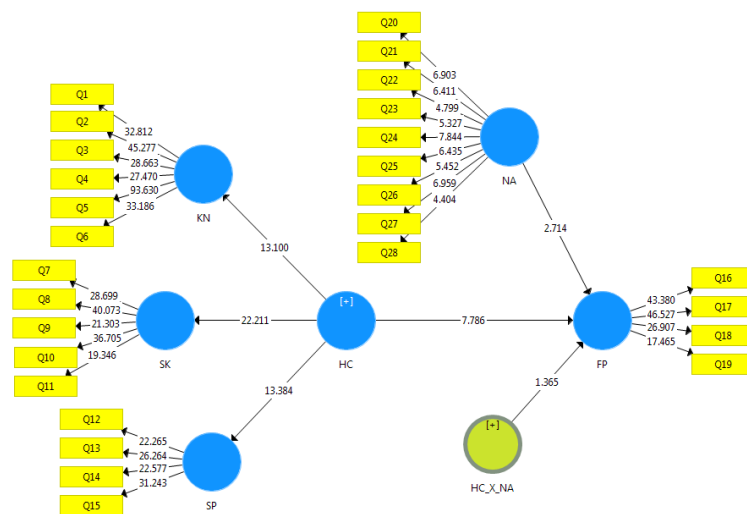
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده برای ضریب کیفیت کلی مدل (GOF) برابر با ۰/۵۳۵ و بیشتر از ۰/۳۶ می باشد از این رو می توان نتیجه گرفت که مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می تواند هم به عنوان یک متغیر درونزا و هم یک متغیر برونزا در نظر گرفته شود. متغیر درونزا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می پذیرد.

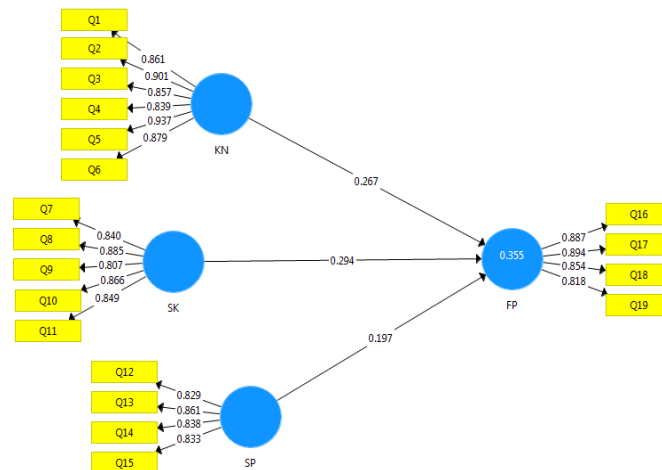


نمودار (۱). مدل ضرایب استاندارد برای فرضیه های اصلی

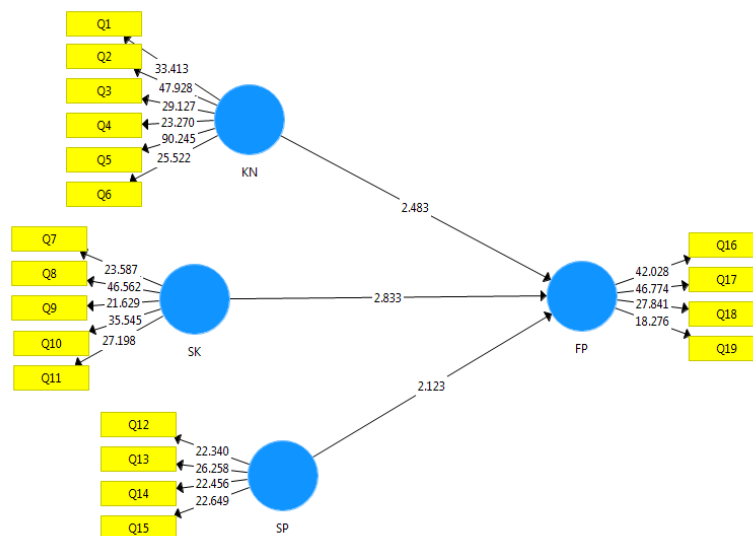
در این بخش به بررسی معناداری ضرایب مسیر (فرضیه ها) پرداخته شده است. این ضرایب در سه سطح بررسی می شود. در صورتی که سطح معناداری ۹۰ درصدی، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره تی ۱/۶۴، ۱/۹ و ۲/۵۸ مقایسه می شوند. لازم به ذکر است که در مدل های مطرح شده متغیر سرمایه انسانی (HC) با ابعاد دانش (KN)، مهارت و تجربه (SK)، تخصص (SP) به عنوان متغیر مستقل، متغیر عملکرد مالی (FP) به عنوان متغیر وابسته و متغیر خودشیفتگی (NA) به عنوان متغیر تعدیلگر می باشد.



نمودار (۲). مدل معناداری (تی استیودنت) برای فرضیه‌های اصلی



نمودار (۳). مدل ضرایب استاندارد برای فرضیه‌های فرعی



نمودار (۴). مدل معناداری (تی استیودنت) برای فرضیه‌های فرعی

جدول (۱۱). آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه فرعی اول	فرضیه فرعی دوم	فرضیه فرعی سوم
دانش نیروی انسانی ← عملکرد مالی	مهارت و تجربه نیروی انسانی ← عملکرد مالی	تخصص نیروی انسانی ← عملکرد مالی
ضریب تی	۲/۸۳۳	۲/۱۲۳
۰/۲۶۷	۰/۲۹۴	۰/۱۹۷
ضریب استاندارد		

با توجه به اینکه ضریب تی برای این فرضیه (فرعی اول) برابر با (۲/۴۸۳) بوده که در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار ندارد، مشخص می شود که این فرضیه معنی دار است (یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توان ادعا نمود که دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد). از سوی دیگر با توجه به اینکه ضریب استاندارد مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰/۲۶۷) و مثبت می باشد حاکی از تأثیر مثبت دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت بوده و این فرضیه پذیرفته شده است.

با توجه به اینکه ضریب تی برای این فرضیه (فرعی دوم) برابر با (۲/۸۳۳) بوده که در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار ندارد، مشخص می شود که این فرضیه معنی دار است (یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توان ادعا نمود که مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد). از سوی دیگر با توجه به اینکه ضریب استاندارد مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰/۲۹۴) و مثبت می باشد حاکی از تأثیر مثبت مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت بوده و این فرضیه پذیرفته شده است.

با توجه به اینکه ضریب تی برای این فرضیه (فرعی سوم) برابر با (۲/۱۲۳) بوده که در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار ندارد مشخص می شود که این فرضیه معنی دار است (یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توان ادعا نمود که تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد) و با توجه به اینکه ضریب استاندارد مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰/۱۹۷) و مثبت می باشد حاکی از تأثیر مثبت تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت بوده و این فرضیه پذیرفته شده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی اول در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱۲). آزمون فرضیه اصلی اول

مسیر فرضیه
سرمایه انسانی ← عملکرد مالی
ضریب تی
۷/۷۸۶
ضریب استاندارد
۰/۵۷۰

با توجه به اینکه ضریب تی برای این فرضیه (اصلی اول) برابر با (۷/۷۸۶) بوده که در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار ندارد، مشخص می شود که این فرضیه معنی دار است (یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می توان ادعا نمود که سرمایه انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد) و با توجه به اینکه ضریب استاندارد مسیر بین این دو متغیر برابر با (۰/۵۷۰) و مثبت می باشد حاکی از تأثیر مثبت سرمایه انسانی بر عملکرد مالی شرکت بوده و این فرضیه پذیرفته شده است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی دوم نیز در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱۳). آزمون فرضیه اصلی دوم

مسیر فرضیه	
متغیر مستقل	سرمایه انسانی
متغیر وابسته	عملکرد مالی
متغیر تعدیلگر	خودشیفتگی
ضریب تی	۱/۳۶۵
ضریب استاندارد	۰/۱۳۲

با توجه به اینکه ضریب تی برای این فرضیه برابر با (۱/۳۸۵) بوده که در بازه بی‌معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار دارد مشخص می‌شود که این فرضیه معنادار نیست؛ یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان ادعا نمود که خودشیفتگی تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی شرکت را تعدیل نکرده و این فرضیه رد شده است.

جدول (۱۴). خلاصه نتایج فرضیه

ردیف	فرضیه	نتیجه
فرضیه اصلی اول	سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.	پذیرش
فرضیه اصلی دوم	خودشیفتگی مدیران تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی را تعدیل می‌کند.	رد
فرضیه فرعی اول	دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.	پذیرش
فرضیه فرعی دوم	مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.	پذیرش
فرضیه فرعی سوم	تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر دارد.	پذیرش

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی شرکت صنعتی گام اراک پرداخته شد. در ادامه به ارائه خلاصه‌ای از نتایج پژوهش پرداخته و درنهایت پیشنهادهای عملی و علمی برای تحقیقات آتی بیان خواهد شد.

با توجه به آزمون فرضیه اصلی اول این نتیجه حاصل شد که سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی تأثیر معنادار دارد و با توجه به ضریب مثبت متغیر سرمایه‌های انسانی، وجود رابطه مستقیم بین سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی تأثیر استنتاج می‌شود؛ لذا می‌توان گفت که سازمان‌هایی که به سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های انسانی اهمیت می‌دهند، قادر به بهبود عملکرد مالی خود خواهند بود. این موضوع می‌تواند از طریق بهبود بهره‌وری، نوآوری، رضایت شغلی و کاهش هزینه‌ها محقق شود که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های **حسینی و همکاران (۱۳۹۸)**، **پیرا و تریکاوالا (۲۰۱۲)** و **پروهم و هلینگ (۲۰۱۵)** در یک راستا می‌باشد.

با توجه به آزمون فرضیه فرعی اول این نتیجه به دست آمد که دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معنادار دارد و با توجه به ضریب مثبت متغیر دانش نیروی انسانی، وجود رابطه مستقیم بین دانش نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر اثبات می‌شود. در ابتدا، دانش و مهارت‌های نیروی انسانی به‌عنوان یکی از مهمترین دارایی‌های ناملموس شرکت‌ها شناخته می‌شوند. این دانش شامل تخصص‌های فنی، مهارت‌های مدیریتی و توانایی‌های نوآورانه است که همگی می‌توانند به افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان منجر شوند. هنگامی که کارکنان دارای دانش کافی و به‌روز باشند، توانایی حل مسائل پیچیده و انجام وظایف با کارایی بیشتر را دارند که این امر می‌تواند هزینه‌های عملیاتی را کاهش داده و سودآوری را افزایش دهد. علاوه بر این، دانش نیروی انسانی می‌تواند منجر به نوآوری و خلق

ارزش‌های جدید در سازمان شود. کارکنانی که دانش و مهارت‌های فراوانی دارند، می‌توانند ایده‌های جدیدی برای بهبود محصولات و خدمات ایجاد کنند و این امر می‌تواند به شرکت کمک کند تا در بازار رقابتی باقی بماند و سهم بازار خود را افزایش دهد. همچنین، سطح بالای دانش در میان کارکنان می‌تواند منجر به بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان شود. رضایت مشتریان از خدمات بهتر، منجر به افزایش وفاداری آن‌ها و در نتیجه افزایش درآمد شرکت می‌شود. در نهایت، شرکت‌هایی که به توسعه دانش نیروی انسانی خود اهمیت می‌دهند، می‌توانند استعداد‌های برتر را جذب و نگه دارند. این امر منجر به ارتقای کیفیت کار و افزایش بهره‌وری کلی سازمان می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که دانش نیروی انسانی یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها است و سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان می‌تواند بازدهی زیادی به همراه داشته باشد که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش پرهام و هلینگ (۲۰۱۵) در یک راستا می‌باشد.

با توجه به آزمون فرضیه فرعی دوم این نتیجه حاصل شد که مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معنادار دارد و با توجه به ضریب مثبت متغیر مهارت و تجربه نیروی انسانی، وجود رابطه مستقیم بین مهارت و تجربه نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر به دست آمد؛ لذا می‌توان گفت که مهارت و تجربه نیروی انسانی از طریق افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، افزایش نوآوری و بهبود رضایت مشتری، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی شرکت دارند. این تأثیرات می‌تواند به شکل مستقیم از طریق افزایش درآمد و کاهش هزینه‌ها و به شکل غیرمستقیم از طریق بهبود شهرت و ارتقای موقعیت رقابتی شرکت در بازار نمود پیدا کند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌ها و افزایش تجربه نیروی انسانی می‌تواند یکی از راهبردهای کلیدی برای بهبود عملکرد مالی شرکت باشد که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیرا و تریکاوالا (۲۰۱۲) و حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در یک راستا می‌باشد. با توجه به آزمون فرضیه فرعی سوم به این نتیجه رسیدیم که تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معنادار دارد و با توجه به ضریب مثبت متغیر تخصص نیروی انسانی، وجود رابطه مستقیم بین تخصص نیروی انسانی بر عملکرد مالی تأثیر به دست آمد؛ این فرضیه بر این اساس قرار دارد که نیروی متخصص و کارآزموده می‌تواند به طور مؤثرتری منابع و فرایندهای مالی شرکت را مدیریت کند و از این طریق، بازدهی و سودآوری شرکت را افزایش دهد. پیشینه موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که شرکت‌هایی که از نیروی کار دارای تخصص و تجربه فراوان بهره می‌برند، معمولاً عملکرد مالی بهتری را نسبت به رقبای خود دارند. این امر می‌تواند ناشی از دانش تخصصی این افراد در زمینه‌های مختلف مالی از جمله مدیریت بودجه، تحلیل صورت‌های مالی، تأمین مالی و... باشد. همچنین، نیروی انسانی متخصص می‌تواند با ارائه پیشنهادهای نوآورانه و کارآمد، ضمن بهبود فرایندهای مالی، موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمدها و در نهایت بهبود عملکرد مالی شرکت شود. از سوی دیگر، نیروی انسانی مجرب و دارای تخصص فراوان، می‌تواند با شناخت دقیق از بازار و صنعت مربوط، تصمیم‌های راهبردی مؤثرتری در حوزه‌های مالی بگسرد و از این طریق، سودآوری شرکت را ارتقا دهد. بر این اساس، می‌توان انتظار داشت که شرکت‌هایی که از نیروی انسانی متخصص در حوزه‌های مالی بهره می‌برند، عملکرد مالی بهتری نسبت به رقبایشان داشته باشند که نتایج پژوهش با نتایج پژوهش پرهام و هلینگ (۲۰۱۵) در یک راستا می‌باشد.

با توجه به آزمون فرضیه اصلی دوم این نتیجه حاصل شد که خودشیفتگی مدیران، تأثیر ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی بر عملکرد مالی را تعدیل نمی‌کند؛ لذا این‌گونه استنباط می‌شود که سازمان‌هایی که مدیران خودشیفته‌ای دارد، عملکردشان فارغ از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی آن‌ها، تحت تأثیر برخی ویژگی‌های شخصیتی مدیران نظیر خودشیفتگی قرار نمی‌گیرد. این نتیجه نشان‌دهنده آن است که خودشیفتگی به عنوان یک متغیر تعدیلگر در این مدل

نقش مؤثری ایفا نمی‌کند و سرمایه انسانی به عنوان یک عامل مستقل می‌تواند بر عملکرد مالی شرکت تأثیرگذار باشد؛ بنابراین، شرکت‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در توسعه و بهبود مهارت‌ها و دانش سرمایه انسانی، به بهبود عملکرد مالی خود دست یابند، بدون اینکه نگران تأثیرات منفی احتمالی خودشیفتگی باشند. این نتیجه با نتایج **نمازی و همکاران (۱۳۹۷)**، **روسدی (۲۰۲۰)** و **ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)** در یک راستا می‌باشد.

با توجه به اینکه تاکنون این پژوهش در ایران به صورت خاص و مطالعه موردی مورد بررسی قرار نگرفته است، لذا انتظار بر این است نتایج تحقیق منجر به توسعه تئوری تحقیق شده و برای بهره‌وران مؤثر واقع شود؛ بنابراین پیشنهادهایی به شرح ذیل به شرکت مورد مطالعه ارائه می‌شود:

۱) برگزاری دوره‌های آموزشی داخلی و تخصصی مرتبط با صنعت و فعالیت‌های شرکت می‌تواند بسیار مؤثر باشد. علاوه بر این، ایجاد برنامه‌های آموزشی مداوم برای به‌روزرسانی دانش کارکنان و برگزاری جلسات منظم برای اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش جدید بین کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. تأسیس یک کتابخانه سازمانی با منابع آموزشی و علمی مفید، و دسترسی آسان کارکنان به این منابع، نیز می‌تواند به ارتقای دانش نیروی انسانی کمک کند.

۲) اجرای برنامه‌های کارآموزی برای انتقال مهارت‌های عملی به کارکنان جدید و تشویق کارکنان باتجربه به آموزش کارکنان جدیدتر از طریق برنامه‌های منتورینگ توصیه می‌شود. انجام ارزیابی‌های دوره‌ای مهارت‌های کارکنان و ارائه برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای برای ارتقای مهارت‌های کلیدی نیز می‌تواند مؤثر باشد. همچنین، تشویق کارکنان به مشارکت در پروژه‌های تیمی و ایجاد فرصت‌هایی برای همکاری بین بخش‌های مختلف شرکت، از دیگر اقدامات پیشنهادی است.

۳) استفاده از فرایندهای دقیق و مؤثر در انتخاب و استخدام نیروهای متخصص نیز پیش‌نیاز اساسی است. ارائه فرصت‌های آموزشی پیشرفته و تخصصی برای کارکنان فعلی و پشتیبانی از ادامه تحصیل کارکنان در رشته‌های مرتبط با صنعت، می‌تواند به توسعه تخصص‌ها کمک کند. ایجاد واحدهای تحقیق و توسعه برای تشویق به نوآوری در محصولات و فرایندها و تشویق کارکنان به شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارهای تخصصی نیز از دیگر اقدامات پیشنهادی است.

۴) برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و عمومی برای افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان، ایجاد برنامه‌های آموزشی مداوم و ارائه فرصت‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای از جمله اقداماتی است که می‌تواند به بهبود سرمایه‌های انسانی کمک کند. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی که به نوآوری، خلاقیت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اهمیت دهد، می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد مالی شرکت داشته باشد. استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد منظم و ارائه بازخورد سازنده به کارکنان نیز می‌تواند به بهبود مهارت‌ها و افزایش انگیزه کارکنان منجر شود. علاوه بر این، تشویق به همکاری و کار تیمی و ایجاد محیط کاری حمایتی و مثبت می‌تواند به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد مالی کمک کند.

۵) یکی از راهکارهای مؤثر، آموزش مدیران در زمینه مهارت‌های رهبری و مدیریت انسان‌محور است که می‌تواند به کاهش رفتارهای خودشیفتگی و افزایش تأثیرگذاری مثبت آن‌ها بر سرمایه‌های انسانی منجر شود. همچنین، ایجاد سیستم‌های بازخورد ۳۶۰ درجه و ارزیابی‌های منظم مدیریتی می‌تواند به شناسایی و اصلاح رفتارهای خودشیفتگی کمک کند. تشویق مدیران به ایجاد محیط‌های کاری باز و شفاف، که در آن نظرها و پیشنهادهای کارکنان مورد توجه قرار گیرد، نیز می‌تواند به کاهش خودشیفتگی و بهبود تعاملات مدیران با کارکنان منجر شود. علاوه بر این،

فرهنگ‌سازی در سازمان برای ارزش‌گذاری به همکاری و مشارکت به جای تمرکز بر فردگرایی و خودشیفتگی می‌تواند به تعدیل تأثیرات منفی خودشیفتگی مدیران بر سرمایه‌های انسانی و در نتیجه عملکرد مالی شرکت کمک کند.

۶) با اتخاذ این رویکردها و اقدامات، شرکت می‌تواند بهبود قابل‌توجهی در استفاده از سرمایه‌های انسانی خود داشته باشد و از تأثیرات منفی خودشیفتگی مدیران بر عملکرد مالی جلوگیری کند. این اقدامات به ایجاد یک محیط کاری مثبت و بهره‌ور کمک می‌کند که در آن کارکنان و مدیران به صورت هم‌افزا برای دستیابی به اهداف مالی و سازمانی همکاری می‌کنند.

References

- Akbarlou, A., zeynali, M., alinezhad, M. & baradaran, M. (2022). Investigating the Relationship between Managers' Narcissism and the Optimistic Tone of Financial Reporting: The Adjusting Role of Earnings Management. *Journal of Empirical Studies in Financial Accounting*, 18(72), 169-192. (In Persian)
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450.
- Amiri, A. (2013). Studying the relationship between social capital and human capital in branches of Asia Insurance Company from the perspective of its employees. Master's thesis, University of Tehran. (In Persian)
- Barnabas, S. S., & Worlu, G. O. (2020). CEO Narcissism Personality Trait and its Effect on the Survival of Family-owned Businesses in South-South, Nigeria. *International Journal of Business and Social Science*, 11(12).
- Bashirimanesh, N., Hajizadeh Z. & Ghobadi, S. (2022). Effects of Managers' Behavioral Bias on Decision Making and Financial Information Quality. *Journal of Empirical Research In Accounting*, 12(1), 141-160. (In Persian)
- Bashirimanesh, N., Vaghfi, H. & Shamsodini, K. (2022). The Effect of Narcissistic Managers on Internal and External Social Performance with a Moderating Role of Overconfidence. *Journal of Financial and Behavioral Research in Accounting*, 2(1), 53-72. (In Persian)
- Bonabighadim, R. & Majidi, H. (2022). The Effect of Narcissism and CEO Power on the Investment Efficiency and Consistent Earnings Growth. *Journal of Financial management Strategy*, 10(38), Pages 203-224. (In Persian)
- Bordbar, G. R. & Manoochehri, M. (2018). Investigating the relationship between managers' narcissism and employee performance in government organizations in Yazd city. *National Conference on New and Creative Ideas in Management, Accounting, Legal and Social Studies*, Khoy, Iran. (In Persian)
- Faghekarimi, S., Ohadi, F., Nikoomaram, H. & royaye, R. (2024). The effect of managers' narcissism on earnings quality in companies listed on the Tehran Stock Exchange, Behavior Psychology Theory Test. *Journal of Accounting Knowledge and Auditing Management*, 13(49), 295-308. (In Persian)
- Fionita, I., Susanti, E. P., & Lestari, N. T. (2024). CEO Narcissism and Financial Performance. *Journal Riset Akuntansi Kontemporer*, 16(2), 337-348.
- Hasanzade, M. (2024). The effect of CEO narcissism on debt maturity structure. *Journal of Accounting and Financial Transparency*. 2(1), 70-85. (In Persian)
- Hosseini, S., Nikkhah, Y. & Karami, A. (2020). The Impact of Human Capital Development on the Financial Performance of Small and Medium Businesses through Innovation and Operational Performance. *Journal of Economic and Developmental Sociology*, 9(1), 93-114. (In Persian)
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 333-347.

- Khajavi, S., Dehghani, A. A. & Rousta, M. (2018). Investigation the Moderating Role of CEO Narcissism on Explaining the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance of Listed Companies of Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting and Auditing Research*, 10(39), 57-74. (In Persian)
- Mashayekh, S., Habibzadeh, M. & Hasanzadeh, M. (۲۰۲۱). The effect of managers' narcissism on voluntary disclosure. *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 27(4), 649-671. (In Persian)
- Milligan, M., Mankelwicz, J. M., & See, H. P. (2022). Narcissism as a global barrier to education for sustainable development. *Perspectives in Education*, 40(3), 29-46.
- Moein, S. R. & Rafieinejad, M. (2019). Investigating the effect of managers' narcissism on employees' willingness to leave the service and organizational anti-citizenship behaviors in Mehr Eqtesad banks in Fars province. *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 3(28). 82-100. (In Persian)
- Mohsenin, S. & Esfandiani, M. R. (2014). Structural equations based on the partial least squares approach using Smart-PLS software: educational and practical. *Mehraban Publishing House*, First edition. (In Persian)
- Namazi, M., Dehghani, M. A. & Ghouhestani, S. (2017). Managers' narcissism and companies' business strategy. *Journal of Accounting Knowledge and Auditing Management*, 6(22), 37-52. (In Persian)
- Parham, S., & Heling, G. W. (2015). The relationship between human capital efficiency and financial performance of Dutch production companies. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(8), 188-201.
- Perera, A., & Thrikawala, S. (2012). Impact of human capital investment on firm financial performances: An empirical study of companies in Sri Lanka. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 54(3), 11-16.
- Rusydi, M. (2021). The impact of CEO narcissism behavior on firm performance through earnings management. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 53-60.
- Shahedhosseini, S., Khanmohammadi, M. H. & Mahmoudian, T. (2019). Explaining the relationship between emotional intelligence and various methods of earnings management with emphasis on managers' narcissism. *Journal of Accounting Knowledge and Auditing Management*, 8(32), 273-284. (In Persian)
- Soleymani amiri, G. R., hasanzade kuchu, M. & Habibzade, M. (2022). Management Narcissism and Audit Fees. *Journal of Empirical Research in Accounting*, 12(2), 47-64. (In Persian)
- Taheri, A. R., Alinejad M. & Faghani, K. (2020). The effect of CEO narcissism on reporting transparency. *Journal of Financial Accounting and Auditing Researches*, 12(4), 71-94. (In Persian)
- Yari, P., Ebrahimi, M. & Eslami, H. (2022). The Effect of Chief Executive Officer (CEO's) Narcissism and Hubris on the Relationship between Corporate Stability and Financial Performance. *Journal of Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 3(2), 90-108. (In Persian)
- Zhang, L., Liang, B., Bi, D., Zhou, Y., & Yu, X. (2021). Relationships among CEO narcissism, debt financing and firm innovation performance: emotion recognition using advanced artificial intelligence. *Frontiers in Psychology*, 12, 734777.