

بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسی

زهرة حاجیها^۱

جمال ملاسلطانی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۲۵

چکیده

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط های متلاطم و پیچیده در سازمان ها به آن توجه می شود معنویت، عاطفه و اخلاق است. بروز خود تمام عیار کارکنان و رفتارهای برتر در کار با ورود عاطفه و معنویت به سازمان میسر خواهد بود. بنابراین این تحقیق به بررسی رابطه هوش های عاطفی و تحلیلی که جنبه هایی از معناگرایی است، با عملکرد حسابرسی پرداخته است. روش تحقیق توصیفی همبستگی است. جامعه کارکنان موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشد. نمونه آماری تحقیق ۲۹۹ نفر از حسابران شاغل در موسسات حسابرسی واقع در تهران با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی تراویس برادبری و جین. گریوز استفاده شده است. تعداد سوالات برای اندازه گیری هوش عاطفی ۲۰ سوال و برای هوش تحلیلی ۱۰ سوال و برای عملکرد حسابرسی نیز ۱۰ سوال می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها نیز از تکنیک های آماری معادله یابی ساختاری براساس رویکرد کمترین مربعات جزئی و از نرم افزار آماری اکسل استات نسخه ۲۰۱۴ استفاده شده است. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که رابطه معنی دار مثبت بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسی وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسی از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند، آرامش بیشتری خواهند داشت و هوش تحلیلی هم در جهت مثبت عمل خواهد کرد و عملکرد حسابرسی بهبود خواهد یافت.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی، هوش تحلیلی، عملکرد حسابرسی.

۱- گروه حسابداری دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق (نویسنده مسئول) z_hajiha@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیکی، گروه حسابداری، تهران، ایران

در روان‌شناسی، تعریف واحدی از هوش وجود ندارد. به طور خلاصه هوش، مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و توانایی‌ها است. بنا به اعتقاد نظریه پردازان تحلیلی، هوش توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی یا قدرت و رفتار موثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیات محیطی است. شاید بهترین تعریف تحلیلی هوش را بتوان تعریف یکی از روان‌شناسان آمریکایی دانست که بیان داشته است: "هوش یعنی تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار موثر در محیط" (ماریسون، ۲۰۰۰). هوشی که به واسطه آن به سؤال سازی در رابطه با مسایل بنیادی در زندگیمان می پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیتها و نحوه عملکردهایمان مفهومی وسیعتر، غنی تر، برابتر و پرمعناتر ببخشیم. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالمان آگاه شده و دریابیم کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگیمان والاتر و شایسته پیمودن است (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳، ۱۳۶).

انسان از چند نوع هوش تحت عنوان هوش چندگانه برخوردار است که با هوش جسمی که شامل آگاهی جسمی و نحوه استفاده ماهرانه از آن است، آغاز می شود هوش بعدی هوش منطقی یا عقلانی است، هوشی که در حال حاضر بیش از سایر هوش ها در سیستم های آموزشی مورد توجه قرار می گیرد. پس از هوش منطقی یا عقلانی سطح دیگری که به هوش هیجانی یا عاطفی اختصاص دارد، مطرح می شود، هوش عاطفی شامل توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است (مایر و همکاران ، ۲۰۰۰). دانیل گلمن

عناصر هوش عاطفی را به دو طبقه عناصر فردی و عناصر اجتماعی تقسیم می کند، عناصر فردی شامل خودآگاهی، خود کنترلی و انگیزش است و عناصر اجتماعی شامل همدلی و مهارت های اجتماعی است. خود آگاهی به معنای آگاه بودن از حالت روانی خود و نیز تفکر درباره آن حالت است. خود کنترلی به معنای تنظیم احساسات فردی است. افراد با خود کنترلی بالا، افرادی منطقی می باشند که قادرند محیطی از اعتماد و انصاف را پیرامون خود ایجاد کنند. در چنین محیطی رقابت مخرب و اختلالات داخلی کاهش پیدا می کند و بهره وری بالا می رود، افراد مستعد جذب سازمان می شوند و کسی سازمان را ترک نمی کند. انگیزش باعث می شود که رهبران ، خود و دیگران را برای رسیدن به چیزی ماورای انتظارات ترغیب کنند. در بعد اجتماعی همدلی نوعی توانمندی است که بر مبنای خودآگاهی بنا می شود . همدلی، یعنی توانایی گذاشتن خود به جای دیگران ، برای تشخیص آنچه که دیگران احساس می کنند، بدون اینکه آنها چیزی به دیگری بگویند(گلمن، ۲۰۰۲). مهارتهای اجتماعی نیز به مهارت در مدیریت روابط و ساختن شبکه برای به دست آوردن نتایج و اهداف مورد نظر و توانایی برای یافتن زمینه های مشترک و توافق حاصل کردن با دیگران شامل می شود (بادی و همکاران، ۲۰۱۰). مهمترین مزیت هوش تحلیلی و یا عقل این است که هنگام لزوم، بدون زحمت دادن به خود در مورد تمام کیهان می اندیشد. استعداد خیال پردازی نامحدود است. هوش تحلیلی جهان خارق العاده تصورات ذهنی را تشکیل می دهد. می تواند با تقلید از طبیعت، دست به همه نوع ایجاد و ابداعی بزند. دستیابی به (وضعیت) در هم تنیدگی ابعاد تحلیلی و عاطفی هوش، از نقطه نظر شخصیتی فضیلت بزرگی است که مختص انسان است. اما مسئله مهمتر آن است که با چه هدفی مورد استفاده

آن داشت که در این تحقیق تاثیر هوش عاطفی و تحلیلی را بر عملکرد حسابرسان بررسی نمایند. با توجه به مطالب بیان شده در این تحقیق سوالات اصلی تحقیق عبارتند: آیا بین هر یک از هوش های عاطفی و تحلیلی و عملکرد حسابرسی رابطه معنی داری وجود دارد؟ حسابداری تقریباً اولین حوزه از تجارت است که ابزار و روشهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در آن به کار گرفته شده اند. اگر چه فناوری اطلاعات و ارتباطات در ابتدا در سیستمهای حسابداری پایه به کار گرفته شدند، طولی نکشید که ثابت شد که بسته های الگوسازی مالی در جنبه های تحلیلی حسابداری بسیار سودمند می باشند. پژوهشگران بر این عقیده بودند که سرعت وارد شدن فناوری اطلاعات و ارتباطات در حسابداری به صورت یک حرفه، به علت رویکرد محافظه کارانه شاغلان در این زمینه پایین تلقی می شود؛ اگر چه تا اواخر دهه ۹۰ میلادی، شاغلان این حرفه مجبور شده بودند تا فعالیت های خود را به منظور ارتقای بهره وری، ایستادگی در برابر رقابت و کاهش هزینه ها، کامپیوتری کنند (مک هونس، ۲۰۱۲). هوش هیجانی، هوش غیرشناختی است که مشتمل بر درک عواطف و احساسات و استفاده درست از آنها، تصمیم های مناسب و به موقع، توانایی اداره مطلوب خلق و خو و کنترل رفتارها و مهارت های اجتماعی مطلوب است. در واقع، هوش عاطفی مجموعه ای از توانایی هاست که انسان را قادر به ساماندهی و مدیریت احساسات و عواطف خود و دیگران می کند. به علاوه، هوش هیجانی، استفاده مناسب از عواطف و حالت های خلقی برای حل مشکلات و داشتن یک زندگی مفید، خلاقانه و لذت بخش را ممکن می کند. توجه به هوش عاطفی به این دلیل اهمیت دارد که به سازگاری فرد با محیط (زندگی، مدرسه، کار و...) و نیز با خودش، می پردازد. امروزه روانشناسان بر این باورند که

قرار گیرد. جامعه در اولین مراحل متوجه این دوگانگی شده است. و اکثراً که نشان داده این است که اخلاق را به مثابه ی اصل بنیادین سازمان یابی، شالوده قرار داده است. جنبه تحلیلی هوش به توانایی انسان در برخورد موثر با مسائل گفته می شود و معرف توانایی کلامی، تفکر انتزاعی، پردازش اطلاعات و سازمان دهی به مطالب است. توانایی هوش تحلیلی زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که شخص اطلاعات را تحلیل، ارزشیابی، مقایسه، یا مقابله می کند. با توجه به رسوایی های آشکار و نهان مالی اخیر یکی از دغدغه های اصلی محققین بالا بردن عملکرد حسابرسان و حسابداران و اعتماد سازی است، یکی از بهترین موارد، بازگشت و تقویت هوشهای اصلی و طبیعی از جمله هوش های عاطفی، معنوی و اخلاقی در حسابداران و حسابرسان و احساس مسئولیت آنها در قبال جامعه، انسان و طبیعت و دور شدن از حیات مجازی و دنیای سود و سرمایه است. یک فرایند عادی تصمیم گیری، لزوماً باید دربرگیرنده سه مرحله اصلی تکراری باشد (قربان زاده، ۱۳۹۲). این مراحل عبارتند از هوش (که شامل جمع آوری داده، شناسایی هدفها، تشخیص مشکلات، اعتبار داده ها و سازماندهی مشکلات می باشد)، طراحی (که شامل دستکاری داده، تعیین کمی هدفها، تولید جایگزین ها و ارجاع ریسک ها یا ارزشها به جایگزین ها) و انتخاب (که شامل ایجاد آمار و ارقام در زمینه جایگزین ها، شبیه سازی نتیجه های جایگزین ها، تفسیر جایگزین ها، انتخاب بین جایگزین ها و تفسیر انتخاب). تفکر رایج این است که هوش ریاضی و تجسمی در عملیات حسابداری و حسابرسی دارای اهمیت بیشتری است. توجه بیش از اندازه به هوش تجسمی و هوش مصنوعی در عملیات حسابداری و حسابرسی و کم رنگ شدن هوش عاطفی و تحلیلی محققین را بر

موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش عاطفی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد هر چند که هوش اخلاقی و هوش تحلیلی نیز تا حدی این موفقیت را تضمین می کند. آنها معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالا شود (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳).

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

بر اساس تحقیقات رجیبی و همکاران^۳ (۲۰۱۱) که به بررسی رابطه هوش عاطفی با تنش شغلی و سلامتی پرداختند، هیچ یک از مولفه های هوش عاطفی با تنش شغلی، زوال شخصیت، فرسودگی عاطفی و افت عملکرد، رابطه ای نشان نداد. این یافته موید این است که هیچ یک از توانمندی های هوش عاطفی، به تنهایی برای کاهش منابع تنشی و ناهنجاری های عاطفی کافی نیست. جایان^۴ (۲۰۱۲) نشان داد که بین موفقیت شغلی با زیرمولفه های هوش عاطفی (خودآگاهی، احساس مسئولیت، قاطعیت) در درون سازمان، ارتباط مستقیم معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش زیرمولفه های هوش عاطفی باعث افزایش موفقیت شغلی و کاهش فرسودگی میگردد. هنیفی^۵ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی بر عملکرد حسابرسان را بررسی نموده است. در این تحقیق مشخص شده است که بین هوش معنوی و هوش عاطفی بر عملکرد حسابرسان تاثیر وجود داشته است.

نجاتی (۱۳۸۶) طی پژوهش «بررسی رابطه هوش عاطفی و اثربخشی مدیران مدارس متوسط شهر تهران» به این نتایج دست یافته است: جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه شهر تهران بوده

است. روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای بوده که تعداد ۴۵ مدیر و به ازای هر مدیر ۸ دبیر به صورت تصادفی انتخاب شدند و بدین ترتیب تعداد کل حجم نمونه به ۴۰۵ نفر رسیده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون تی برای گروه های مستقل و تحلیل واریانس، استفاده شده است. نتیجه حاصله بیانگر آن است که مدیرانی که از هوش عاطفی بالاتری برخوردار هستند، اثربخشی بیشتری در کارشان دارند.

جویبار (۱۳۸۴) طی پژوهش «مقایسه هوش عاطفی در میان سطوح سه گانه مدیران (عالی - میانی - پایه) سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان های تابعه» به این نتایج دست یافته است: وضعیت هوش عاطفی در میان سطوح مختلف متفاوت بوده و در ابعاد خودآگاهی، خودنظمی و انگیزش مدیران سطوح سه گانه با هم تفاوت دارد ولی در دو بعد همدلی و مهارت اجتماعی تفاوتی بین مدیران سه سطح مختلف مشاهده نشد. رهنمای رودپشتی و محمودی (۱۳۸۹) در تحقیقی با استفاده از روش مطالعه اسنادی با مراجعه به پژوهش ها و مقالات مرتبط به بررسی برخی از معیارها و شاخص های کاربردی در زمینه سیستم های اطلاعاتی حسابداری مبتنی بر خصیصه هوش کسب و کار اقدام کردند، به طوری که بر این اساس در قالب چهار دسته ارتباطات و استنتاج، سیستم های هشدار دهنده و گزارش دهنده، ابزارهای تحلیل و تصمیم گیری اثربخش نسبت به ارائه الگو اقدام شد. معیارهایی از قبیل تصمیم گیری گروهی، بهینه سازی، یکپارچه سازی، شبیه سازی، گزارش های گرافیکی، نمونه سازی بر اساس نسخه اصلی، فرایند استدلال دو طرفه، فن آوری آگاه سازی، اطلاع رسانی بر حسب محتوا، فازی سازی، داده کاوی، مخزن داده، فرایند تحلیل بهنگام، ایجاد کانال های ارتباطی، ایجاد عامل هوشمند و غیره از جمله

اخلاق فردی حسابرسان بر رفتارهای غیر حرفه ای کاهنده کیفیت حسابرسی تاثیر گذار است، بطوری که بین آرمان گرایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین اقدام نمودند که نتایج آزمون فرضیات به روش تحلیل معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی اثر قابل ملاحظه ای بر رهبری تحول آفرین دارند. رهنمای رودپشتی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با مرور ادبیات موضوعی پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری با رویکرد کاربرد در سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت نسبت به سنجش الگو اقدام نمودند و سپس به منظور سنجش تاثیر وجود این سیستم بر عملکرد مالی از واحدهای اقتصادی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نمونه گیری متناسب گردید. در ادامه با استفاده از مدل فرایند تحلیل سلسله مراتبی به مولفه های الگوی پشتیبان تصمیم و هوش تجاری وزن دهی شده و با توزیع پرسشنامه کتبی و مصاحبه سطح پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری در سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت هر یک از واحدهای اقتصادی مورد نمونه اندازه گیری شد. نمونه مورد مطالعه در سه گروه شرکتها با سطح سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم گیری و هوش تجاری قوی، متوسط و ضعیف طبقه بندی گردید و با استفاده از آزمون همبستگی ارتباط معنی داری هر یک از متغیرهای حسابداری مدیریت با معیارهای عملکرد مالی بازده سرمایه گذاری و بازده حقوق صاحبان سهام مورد سنجش قرار گرفت. نتایج نشان می دهد ارتباط معنی داری بین سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری در سطوح مختلف با متغیرهای عملکرد وجود دارد.

معیارهای حاصل از مرور ادبیات موضوع تلقی می شوند. آنها بر اساس یافته های خود ضرورت کاربرد الگوی مبتنی بر هوش کسب و کار در سیستم های اطلاعاتی حسابداری مدیریت را پیشنهاد کردند. نیکومرام و محمودی (۱۳۹۱) در مقاله ای به مرور ادبیات موضوع و انجام مطالعه کتابخانه ای برای ارائه الگوی سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم گیری و هوش تجاری پرداختند. در این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه کتبی نسبت به جمع آوری نظرات مدیران مالی شرکتهای بورس اوراق بهادار تهران در رابطه با سیستم های اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم گیری و هوش تجاری و متغیرهای تصمیم گیری در واحد اقتصادی شامل به موقع بودن، کسب بازده مطلوب، ریسک پذیری و شرایط محیطی طی سال ۱۳۸۹ اقدام شد. نتایج نشان داد اکثر مولفه های سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم گیری و هوش تجاری در قالب سیستم های مبتنی بر ارتباطات و استنتاج، سیستم های هشدار دهنده و گزارش دهنده، ابزارهای تحلیل و تصمیم گیری اثر بخش با متغیرهای تصمیم گیری ارتباط معنی داری نداشته، لیکن برخی از مولفه ها مانند استفاده از فرایند استدلال دانش پیش رو، پس رو و بهینه سازی با فرایند تصمیم گیری مبتنی بر کسب بازده مطلوب، استفاده از تصمیم گیری گروهی و خلاصه سازی با فرایند تصمیم گیری ریسک پذیر و استفاده از عامل هوشمند، گزارشهای گرافیکی، تصمیم گیری گروهی و خلاصه سازی با فرایند تصمیم گیری بر اساس شرایط محیطی ارتباط معنی داری در سطح ۹۵ درصد دارند. رویائی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگیهای جمعیت شناختی با رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. یافته های پژوهش بیانگر آن است که فلسفه

شمار آورد. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است و می خواهد بداند پدیده متغیر، شیء یا مطلب چگونه است و به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و ویژگی ها و صفات آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتقا بین متغیر ها را بررسی می نماید. روش انجام این پژوهش نیز پیمایشی یا زمینه یابی است که از زیر مجموعه های تحقیق توصیفی می باشد.

جامعه آماری تحقیق حاضر حسابرسان شاغل در کلیه موسسات حسابرسی شهر تهران می باشد.

به همین منظور از جدول مورگان به منظور تعیین حجم نمونه استفاده شده است. با توجه به اینکه تعداد نمونه ها از بین کلیه رده های حسابرسی (کمک حسابرس، حسابرس، حسابرسان ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد و مدیران) انتخاب گردیده است، ابتدا با استفاده از نمونه گیری خوشه ای از هر رده حسابرسی انتخاب شده و سپس با استفاده از جدول مورگان نمونه نهایی انتخاب می شود. کل جامعه آماری ۳۵۰۰ نفر بوده و با استفاده از نمونه گیری خوشه ای و جدول مورگان، تعداد نمونه تحقیق ۲۹۹ نفر می باشند. قلمرو مکانی تحقیق حسابرسان شاغل در کلیه موسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. قلمرو زمانی تحقیق حسابرسان شاغل در کلیه موسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. قلمرو موضوعی تحقیق بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرس می باشد.

۴- فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی اول

بین هوش عاطفی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد

هشی و حدادی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان "تأثیر هوش عاطفی بر بهره وری کارکنان سازمان های امنیتی" انجام داده اند و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و LISREL و الگوی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که هوش عاطفی کارکنان بر بهره وری تأثیر معناداری دارد. افزون بر آن، نتایج حاصل از فرضیات فرعی از طریق همبستگی و رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که هوش عاطفی کارکنان با بهره وری رابطه معناداری دارد. هادیزاده مقدم و طهرانی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "تبیین رابطه بین هوش عاطفی و سبک تصمیم گیری مدیران" انجام داده و آزمون همبستگی پیرسون به منظور تبیین رابطه بین هوش عاطفی و سبکهای پنج گانه تصمیم گیری مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان می دهند که بین هوش عاطفی و سبکهای تصمیم گیری عقلایی و اجتنابی مدیران یک رابطه معنادار و منفی و بین هوش عاطفی و سبک تصمیم گیری شهودی مدیران مورد مطالعه یک رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین هوش عاطفی و سبکهای تصمیم گیری وابستگی و آنی در این بررسی رابطه معناداری بدست نیامد. مدل پیش بین سبکهای تصمیم گیری که رابطه آنها با هوش عاطفی مدیران تایید شده است، با استفاده از رگرسیون لجستیک ارائه شده اند.

۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر را می توان بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورد. تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازهای بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روشها و اشیا و الگوها در توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می گیرند. همچنین این پژوهش را می توان جزء تحقیقات توصیفی به

فرضیه‌های فرعی با توجه به مولفه های ۵ گانه هوش عاطفی به شرح زیرند:

- (۱) بین مهارت درون فردی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد
- (۲) بین مهارت برون فردی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد
- (۳) بین کنترل استرس و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد
- (۴) بین سازگاری و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد
- (۵) بین مهارت خلق کلی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد

فرضیه اصلی دوم:

بین هوش تحلیلی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد

۵- متغیرهای پژوهش و روش اندازه‌گیری آنها

• هوش عاطفی (هیجانی)

برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه هوش هیجانی یا عاطفی تراویس براد بری و جین گریوز استفاده شده است. در روش نمره‌گذاری، هوش هیجانی به ۵ خرده‌مقیاس تقسیم شده است، مقیاس مهارت های درون فردی که شامل خرده‌مقیاس های آگاهی هیجانی، خود ابرازی، احترام به خود، خودشکوفایی و استقلال است. مقیاس مهارت های بین فردی شامل خرده‌مقیاس های همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی و روابط بین فردی، مقیاس مقابله با فشار (کنترل استرس) شامل خرده‌مقیاس های تحمل استرس و کنترل تکانه، مقیاس سازگاری شامل خرده‌مقیاس های انعطاف پذیری، حل مسئله و واقعیت‌سنجی و مقیاس خلق کلی شامل خرده‌مقیاسهای

شادی و خوش بینی می باشد) به نقل از یوشیدا و ساندا، (۲۰۱۳).

• هوش تحلیلی (عقل)

برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه محقق ساخته بر اساس مطالعه پیشینه موضوع و تحقیقات قبلی استفاده شده است. هوش تحلیلی شامل توانایی تحلیل، قضاوت، ارزشیابی، مقایسه کردن امور انتزاعی، پردازش اطلاعات و سازماندهی به مطالب است (استرنبرگ، ۲۰۰۵).

• عملکرد حسابرسان

برای اندازه‌گیری عملکرد حسابرسان، با توجه به پرسشنامه طراحی شده که شامل میزان سابقه کار، درجه حسابرسی و رتبه کسب شده در آزمون های جامعه حسابداران ایران است، به اندازه‌گیری عملکرد حسابرسان پرداخته شده است. برای این منظور محققین با توجه به سابقه کار، میزان پیشرفت آنها در حسابرسی را می‌سنجند و معیار سنجش، آزمون های رتبه بندی کارکنان موسسات حسابرسی ایران است که سالانه برای رده بندی حسابرس ارشد، سرپرست و سرپرست ارشد انجام می‌شود. این آزمون ها شامل حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد است. پرسش نامه طراحی شده شامل ۴۰ سوال می باشد که سوالات ۱ تا ۲۰ مربوط به هوش عاطفی که برای هر فرضیه فرعی ۴ سوال در نظر گرفته شده است، سوالات ۲۰ تا ۳۰ مربوط به هوش تحلیلی و سوالات ۳۰ تا ۴۰ مربوط به عملکرد حسابرسان است.

۶- یافته‌های پژوهش

در جدول شماره (۱) توزیع فراوانی، درصد و درصد تجمعی میزان تحصیلات حسابرسان ملاحظه می‌شود.

از پنج مولفه هوش عاطفی شامل: مهارت درون فردی، مهارت برون فردی، کنترل استرس، سازگاری و مهارت خلق کلی و همچنین هوش تحلیلی استفاده شده است. برای این منظور از معادله یابی ساختاری با رویکرد کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. برخلاف مدل یابی معادلات ساختاری مبتنی بر کواریانس که میزان برازش مدل مفروض را ارزیابی می کند و در نتیجه برآورد مدل در جهت تبیین، آزمون و تأیید نظریه ها است، رویکرد کمترین مربعات جزئی پیش بینی مدار بوده و به عنوان روش ساخت نظریه به کار می رود. روش کمترین مربعات جزئی هنگامی که بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود دارد، کاربرد دارد و از میان مفروضه های بنیادی، تنها به تبیین مفروضه خطی بودن و نداشتن داده های دورافتاده نیاز است. شواهد مرتبط با هر یک از سازه های مدل با استفاده از چند گویه با پاسخ های پنج پیوستاری از جامعه آماری حسابداران رسمی ایران و نمونه ای به تعداد دویست و نود و نه نفر گردآوری شده و با کمترین مربعات جزئی بررسی و تحلیل های لازم صورت گرفته است. در تحلیل نتایج مدل به سه دسته از شاخص ها استناد شده است.

همانطوری که از جدول ۱ مشخص است ۱۳ درصد از پاسخگویان در رده کمک حسابرس، ۳۳ درصد در رده حسابرس، ۲۳ درصد در رده حسابرس ارشد، ۱۳ درصد در رده سرپرست، ۹ درصد در رده سرپرست ارشد و ۷ درصد نیز در رده مدیریت به کار مشغول می باشند. لذا بیشترین تعداد افراد پاسخگو در رده های شغلی حسابرس و کمترین افراد، مدیر می باشند. بیشترین فراوانی مطلق مربوط به میزان سابقه خدمتی پاسخگویان در گروه بین ۱ تا ۳ سال و همچنین کمترین فراوانی مطلق مربوط به گروه سنی بیشتر از ۲۰ سال می باشند. همان گونه که در جداول شماره (۱) مشخص است، بیشترین فراوانی مطلق میزان حسابرسان مربوط به میزان تحصیلات پاسخگویان در گروه تحصیلی کارشناسی با ۶۵ درصد و همچنین کمترین فراوانی مطلق به مدرک تحصیلی کاردانی و دکترا که برابر با ۲,۳ درصد برای هر کدام می باشد.

مدل پژوهش با استناد به چندین مطالعه موجود در پیشینه پژوهش اقدام به بررسی تاثیر ابعاد هوش عاطفی و هوش تحلیلی بر عملکرد حسابرسان کرده است. در این مدل برای پیش بینی عملکرد حسابرسان

جدول (۱) توزیع رده شغلی، سابقه حرفه ای و تحصیلات حسابرسان

رده حرفه ای	فراوانی	درصد	سابقه حرفه ای	فراوانی	درصد	مقطع تحصیلی	درصد فراوانی	درصد
کمک حسابرس	۳۹	۱۳	کمتر از ۱ سال	۱۳	۳۹	کاردانی	۲/۳	۲/۳
حسابرس	۱۰۰	۳۳/۴	بین ۱ تا ۳ سال	۴۲/۱	۱۲۶	کارشناسی	۵۶/۶	۵۶/۶
حسابرس ارشد	۷۰	۲۳/۴	بین ۳ تا ۵ سال	۲۴/۱	۷۲	کارشناسی ارشد	۲۹/۸	۲۹/۸
سرپرست	۴۰	۱۳/۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۱/۷	۳۵	دکتری	۲/۳	۲/۳
سرپرست ارشد	۲۸	۹/۴	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸	۲۴	مجموع	۱۰۰	۱۰۰
مدیر	۲۲	۷/۴	بیشتر از ۲۰ سال	۱	۳	-		
مجموع	۲۹۹	۱۰۰	مجموع	۱۰۰	۲۹۹	-		

برازندگی مدل از توانمندی روابط بین گویه‌ها با سازه‌ها و سازه سازه‌ها با سازه‌ها پشتیبانی کرده است که نتایج آن در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

۲) ارزیابی اعتبار و روایی در بخش مدل اندازه‌گیری^۸: مدل اندازه‌گیری به اعتبارسنجی ابزار سنجش سازه‌ها با شاخص‌های مختلف پرداخته است. شاخص‌های مختلف محاسبه شده از اعتبار و روایی ابزار بکار رفته در سنجش سازه‌های مدل حمایت کرده است که در ادامه به کیفیت ابزار سنجش با استناد به شاخص‌های مختلف مورد تحلیل قرار گرفته است.

۱) ارزیابی برازندگی مدل: شاخص‌های برازندگی در کمترین مربعات جزئی به ارزیابی قدرت رابطه بین گویه‌ها با سازه و قدرت پیش‌بینی سازه‌های وابسته به وسیله سازه‌های مستقل پرداخته است. شاخص برازندگی مدل بیرونی^۶ با مقدار ۰/۹۹۷ و آماره بحرانی ۰/۲۴ / ۵۵ از معنادار بودن روابط بین گویه‌ها با سازه‌ها و شاخص برازندگی مدل درونی^۷ با مقدار ۰/۹۴۵ و آماره بحرانی ۸۵/۵۰۸ از معنادار بودن روابط بین سازه‌های پیش‌بینی کننده و پیش‌بینی شونده در مدل حمایت کرده است. همچنین شاخص مطلق با مقدار ۰/۶۶۶ و آماره بحرانی ۲۵/۵۶۱ و شاخص نسبی با مقدار ۰/۹۴۳ و آماره بحرانی ۴۰/۵۷۵ معنادار هستند. بنابراین شاخص‌های

جدول (۲) - شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق و نتایج آزمون آماری شاخص‌های برازندگی

نام شاخص برازندگی	مقادیر شاخص	خطای معیار	مقادیر بحرانی	دامنه اطمینان	
				دامنه پائین	دامنه بالا
شاخص مطلق	۰/۶۶۶	۰/۰۲۶	۲۵/۵۶۱	۰/۶۰۶	۰/۷۱۶
شاخص نسبی	۰/۹۴۳	۰/۰۲۳	۴۰/۵۷۵	۰/۸۷۵	۰/۹۷۴
شاخص مدل بیرونی	۰/۹۹۷	۰/۰۱۸	۵۵/۰۲۴	۰/۹۵۴	۱/۰۰۰
شاخص مدل درونی	۰/۹۴۵	۰/۰۱۱	۵۵/۵۰۸	۰/۹۱۱	۰/۹۶۱

دوم همبستگی بین سازه‌ها در هر هفت سازه کوچکتر از میانگین واریانس استخراج شده است که از وجود روایی تشخیصی^{۱۱} حمایت کرده است. بنابراین شاخص‌های این دو نوع روایی در بخش اندازه‌گیری مدل از مناسب بودن ابزار سنجش سازه‌ها حمایت کرده است. نتایج روایی ابزار اندازه‌گیری در جدول ۳ و ۴ نمایش داده شده است.

• روایی ابزار اندازه‌گیری

برای بررسی روایی ابزار سنجش سازه‌های پژوهش به دو شاخص: روایی همگرا و روایی تشخیصی استناد شده است. هرچند نتایج بارهای عاملی نیز از معنادار بودن هر یک از گویه‌ها در سنجش سازه حمایت کرده است. در مدل بررسی شده میانگین واریانس استخراج شده^۹ هر هفت سازه: مهارت درون فردی، مهارت برون فردی، کنترل استرس، سازگاری، مهارت خلق کلی، هوش تحلیلی و عملکرد حسابرسان بزرگتر از ۰/۵۰ است که از وجود روایی همگرایی^{۱۰} پشتیبانی کرده است. توان

جدول (۳) - نتایج روابی ابزار همگرایی و تشخیصی ابزار سنجش سازه‌های مدل مفهومی تحقیق

(AVE)	نام اختصاری سازه‌ها							سازه‌های مدل
	PA	AI	TGCS	COM	SC	OOPS	TIS	
۰/۶۲۰	۰/۴۷۶	۰/۵۳۸	۰/۲۵۸	۰/۳۰۸	۰/۳۴۶	۰/۲۴۶	1	مهارت درون فردی
۰/۵۹۸	۰/۵۸۵	۰/۳۶۹	۰/۳۹۸	۰/۴۴۳	۰/۴۹۱	1	۰/۲۴۶	مهارت برون فردی
۰/۶۲۱	۰/۴۹۶	۰/۴۲۶	۰/۳۷۴	۰/۳۹۰	1	۰/۴۹۱	۰/۳۴۶	کنترل استرس
۰/۵۳۱	۰/۴۷۱	۰/۲۹۷	۰/۴۰۹	1	۰/۳۹۰	۰/۴۴۳	۰/۳۰۸	سازگاری
۰/۷۰۳	۰/۴۸۳	۰/۳۷۱	1	۰/۴۰۹	۰/۳۷۴	۰/۳۹۸	۰/۲۵۸	مهارت خلق کلی
۰/۵۱۵	۰/۶۰۴	1	۰/۳۷۱	۰/۲۹۷	۰/۴۲۶	۰/۳۶۹	۰/۵۳۸	هوش تحلیلی
۰/۵۶۳	1	۰/۶۰۴	۰/۴۸۳	۰/۴۷۱	۰/۴۹۶	۰/۵۸۵	۰/۴۷۶	عملکرد حسابرسان
0	۰/۵۶۳	۰/۵۱۵	۰/۷۰۳	۰/۵۳۱	۰/۶۲۱	۰/۵۹۸	۰/۶۲۰	میانگین واریانس استخراج شده

• اعتبار ابزار اندازه‌گیری

و عامل‌های دوم در همه آنها کوچکتر از مقدار یک است که یک بعدی بودن ساختار این سازه‌ها حمایت کرده است، هرچند سازه هوش تحلیلی دارای دو ارزش ویژه بزرگتر از یک است، اما به دلیل اینکه تفاوت ارزش ویژه اول و دوم زیاد بود و تعداد گویه‌های مدل زیاد است، در نتیجه این سازه نیز یک بعدی ارزیابی می‌گردد. بنابراین شاخص‌های سه نوع اعتبار در بخش اندازه‌گیری مدل از معتبر بودن ابزار سنجش حمایت کرده است. نتایج اعتبار ابزار سنجش در جدول ۴ نمایش داده شده است.

اعتبار ابزار اندازه‌گیری شاخص آلفای کرونباخ و شاخص دلون-گلدیستین هر هفت سازه مدل شامل: مهارت درون فردی، مهارت برون فردی، کنترل استرس، سازگاری، مهارت خلق کلی، هوش تحلیلی و عملکرد حسابرسان بیشتر از ۰/۷۰ است که از وجود اعتبار همسانی درونی و ترکیبی ابزار سنجش سازه‌ها پشتیبانی کرده است. همچنین شش سازه: مهارت درون فردی، مهارت برون فردی، کنترل استرس، سازگاری، مهارت خلق کلی و عملکرد حسابرسان دارای یک ارزش ویژه بالاتر از یک است

جدول (۴) نتایج اعتبار ابزار سنجش سازه‌های مدل مفهومی با سه روش مختلف

سازه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	اعتبار ترکیبی	ارزش ویژه	
				عامل اول	عامل اول
مهارت درون فردی	۴	۰/۷۹۶	۰/۸۶۷	۲/۴۸۴	۰/۷۳۹
مهارت برون فردی	۴	۰/۷۷۵	۰/۸۵۷	۲/۴۱۰	۰/۷۳۶
کنترل استرس	۴	۰/۷۹۷	۰/۸۶۸	۲/۴۸۶	۰/۶۰۴
سازگاری	۴	۰/۷۰۴	۰/۸۱۹	۲/۱۲۴	۰/۸۹۵
مهارت خلق کلی	۴	۰/۸۵۶	۰/۹۰۴	۲/۸۱۴	۰/۶۲۲
هوش تحلیلی	۱۰	۰/۸۹۵	۰/۹۱۴	۵/۱۵۰	۱/۴۵۶
عملکرد حسابرسان	۱۰	۰/۹۱۳	۰/۹۲۸	۵/۶۳۶	۰/۸۲۴

۳) **ارزیابی مدل ساختاری:** بخش ساختاری مدل از تاثیر مستقیم و معنی‌دار هر شش سازه مدل شامل: مهارت درون فردی، مهارت برون فردی، کنترل استرس، سازگاری، مهارت خلق کلی و هوش تحلیلی بر عملکرد حسابرسان حمایت کرده است. ضریب تاثیر مهارت درون فردی با مقدار ۰/۱۷۰ و آماره بحرانی ۲۷/۵۶۲ از وجود تاثیر مستقیم، ضریب تاثیر مهارت درون فردی با مقدار ۰/۱۸۹ و آماره بحرانی ۳۲/۷۳۲ از وجود تاثیر مستقیم، ضریب تاثیر کنترل استرس با مقدار ۰/۱۷۴ و آماره بحرانی ۲۴/۷۷۶ از وجود تاثیر مستقیم، ضریب تاثیر سازگاری با مقدار ۰/۱۶۹ و آماره بحرانی ۲۳/۶۹۶ از وجود تاثیر مستقیم، ضریب تاثیر مهارت خلق کلی با مقدار ۰/۱۷۲ و آماره بحرانی ۳۱/۲۰۰ از وجود تاثیر مستقیم و ضریب تاثیر هوش تحلیلی با مقدار ۰/۱۹۲ و آماره بحرانی ۴۲/۶۳۲ از وجود تاثیر مستقیم پشتیبانی کرده است.

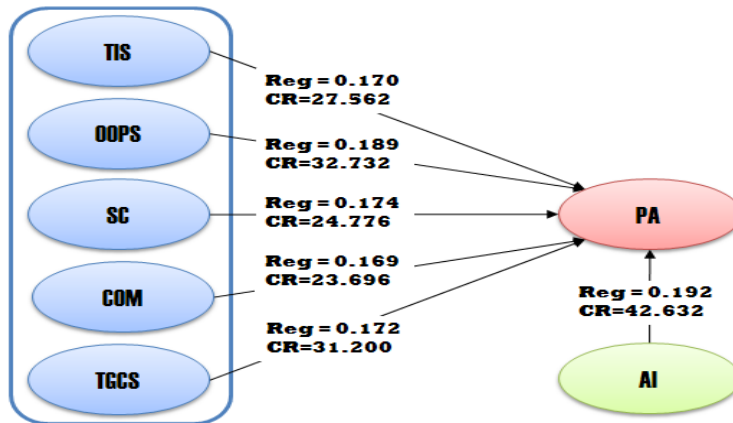
ساختاری مدل از همه فرضیه‌های طرح شده پژوهش در جامعه حسابداران رسمی ایران پشتیبانی کرده است. ضریب تشخیص مدل به مقدار ۰/۷۶۹ است که بیانگر تبیین پذیری عملکرد حسابرسان به وسیله هوش عاطفی و هوش تحلیلی حسابرسان است که مقدار ۰/۱۴۹ آن به هوش تحلیلی، مقدار ۰/۱۴۴ به مهارت برون فردی، مقدار ۰/۱۲۲ به کنترل استرس، مقدار ۰/۱۱۹ به مهارت خلق کلی، مقدار ۰/۱۱۸ به مهارت درون فردی و مقدار ۰/۱۱۶ به سازگاری اختصاص دارد. شاخص افزونگی^{۱۲} مدل به مقدار ۰/۷۴۴ که مقدار مثبت آنها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل ساختاری و توانایی سازه‌های هوش در پیش‌بینی عملکرد حسابرسان است. ضرایب اهمیت هر شش سازه پیش‌بینی کننده بزرگتر از ۰/۸۰ است که نشان می‌دهد سازه‌های هوش عاطفی و هوش تحلیلی در پیش‌بینی عملکرد حسابرسان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار هستند. نتایج بخش ساختاری مدل در جدول شماره ۵ و نمودارهای شماره ۱ و ۲ نمایش شده است.

نتایج و شاخص‌های محاسبه شده برای شش سازه پیش‌بینی کننده عملکرد حسابرسان بیانگر این است که با افزایش این نوع هوش در حسابرسان، عملکرد آنان نیز افزایش می‌یابد. بنابراین نتایج بخش

جدول (۵) ضرایب تاثیر، تشخیص، افزونگی و اهمیت و شاخص‌های آزمون آماری مدل تحقیق

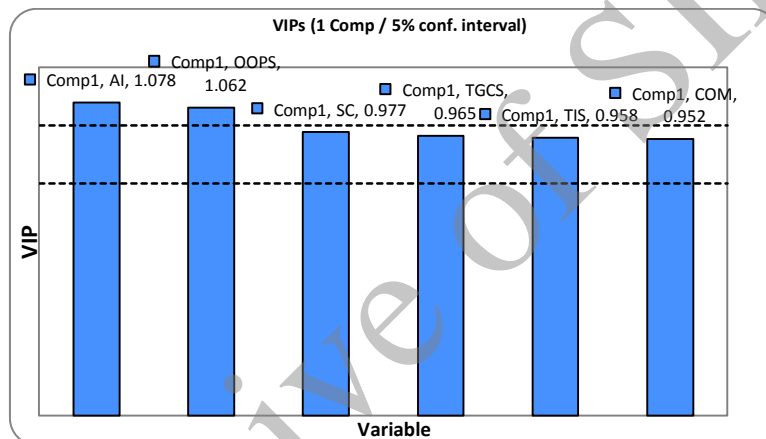
سازه اثرگذار	ضریب برآورد	خطای برآورد	آماره بحرانی	شاخص افزونگی و اهمیت		ضرایب همبستگی		ضریب تشخیص، سهم سازه و آزمون	
				افزونگی	اهمیت	ضریب همبستگی	سطح خطا	سهم سازه	سهم معادله
مهارت درون فردی	۰/۱۷۰	۰/۰۰۶	۲۷/۵۶۲	۰/۷۴۴	۰/۹۵۸	۰/۶۹۰	۰/۰۰۱	۰/۱۱۸	۳۳/۶۰۱
مهارت برون فردی	۰/۱۸۹	۰/۰۰۶	۳۲/۷۳۲	۰/۷۴۴	۱/۰۶۲	۰/۷۶۵	۰/۰۰۱	۰/۱۴۴	
کنترل استرس	۰/۱۷۴	۰/۰۰۷	۲۴/۷۷۹	۰/۷۴۴	۰/۹۷۷	۰/۷۰۴	۰/۰۰۱	۰/۱۲۲	
سازگاری	۰/۱۶۹	۰/۰۰۷	۲۳/۶۹۶	۰/۷۴۴	۰/۹۵۲	۰/۶۸۶	۰/۰۰۱	۰/۱۱۶	
مهارت خلق کلی	۰/۱۷۲	۰/۰۰۵	۳۱/۲۰۰	۰/۷۴۴	۰/۹۶۵	۰/۶۹۵	۰/۰۰۱	۰/۱۱۹	
هوش تحلیلی	۰/۱۹۲	۰/۰۰۴	۴۲/۶۳۲	۰/۷۴۴	۱/۰۷۸	۰/۷۷۷	۰/۰۰۱	۰/۱۴۹	

$$PA = 0.17031 * TIS + 0.188789 * OOPS + 0.17377 * SC + 0.16934 * COM + 0.17154 * TGCS + 0.19175 * AI$$



TIS=The Interpersonal Skills. OOPS=Out Of Personal Skills. SC=Stress Control. COM=Compatibility. TGCS=The General Created Skills. AI=Analytical Intelligence. PA=Performance Auditors

نمودار ۱: ضرایب تاثیر و شاخص‌های آزمون آماری مسیرهای مدل مفومی پژوهش



نمودار ۲: ضرایب اهمیت هوش عاطفی و تحلیلی در پیش‌بینی عملکرد حسابرسان

۷- نتیجه‌گیری و بحث

ویژگی اساسی هوش عاطفی، فعالیت از طریق واکنش‌ها است. واکنش‌های غریزی نیز هوش عاطفی هستند. اما قدیمی‌ترین نوع هوش است به طوری که می‌توان قدمت آن را تا حد اولین سلول زنده، به گذشته مرتبط ساخت. شیوه فعالیتش عبارت است از بروز واکنش فوری در برابر هشدارها. این شیوه، بهترین نقش ویژه‌ی تحقق امر حفاظت از خویش را به جای می‌آورد. این مورد را در نباتات نیز به راحتی می‌توانیم مشاهده نماییم. در نوع انسان، به پیشرفته‌ترین شکل آن دست می‌یابد. مهمترین

خصوصیت هوش عاطفی، ارتباط آن با حیات است. کارویژه اساسی آن، حفظ حیات است. ارزش دهی و احترام به زندگی، با سطح پیشرفت هوش عاطفی در پیوند است، توازن طبیعت را حفظ می‌کند. می‌توان آن را هوشی نامید که حیات طبیعی را میسر می‌گرداند. جهان حواس خویش را تماماً مدیون این نوع هوش است.

مهمترین مزیت هوش تحلیلی و یا عقل این است که هنگام لزوم، بدون زحمت دادن به خود در مورد تمام کیهان می‌اندیشد. استعداد خیال پردازی نامحدود است. هوش تحلیلی جهان خارق العاده

تصورات ذهنی را تشکیل می دهد. دستیابی به (وضعیت) در هم تنیدگی ابعاد تحلیلی و عاطفی هوش، از نقطه نظر شخصیتی فضیلت بزرگی است که مختص انسان است. رسوایی های مالی اخیر در کشورهای پیشرفته و به تبع آن کشورهای در حال توسعه که بیانگر ضعف بودن انسان از لحاظ هوش های عاطفی، معنوی و اخلاقی است، اهمیت جایگاه عاطفه، اخلاق و معنویت حسابرسان را بیش از پیش آشکار نموده است. حسابرسان علاوه بر تبحر در فعالیت حرفه ای خود باید به مسئولیت های عاطفی و اخلاقی خود نیز توجه نمایند. نگرانی در مورد قابلیت اتکا به گزارش های حسابرسی، ما را بر آن می دارد که به جنبه های اخلاقی رفتار حرفه ای حسابرسان توجه نماییم. یکی از جنبه های مهم هوش عاطفی است که می تواند بر عملکرد حسابرسان تأثیرگذار باشد. عاطفه و اخلاق در همه زمینه هایی که در منافع عمومی تأثیر گذار است و استفاده کنندگان از صورت های مالی دسترسی مستقیم به اطلاعات نداشته و باید بر رفتار حرفه ای و اخلاقی دیگران قضاوت نمایند مهم اند از جمله حسابرسی و خدمات اطمینان بخشی حرفه ای، و از اینرو نتایج تحقیق حاضر می تواند مفید واقع گردد.

یافته های این تحقیق نشان داد بین عناصر هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش عاطفی و تحلیلی بالاتری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. به طور خاص تر نتایج آزمون فرضیه های فرعی و بررسی مقایسه ای بین عناصر هوش عاطفی و تحلیلی بیانگر این است که هر چه هوش عاطفی و تحلیلی حسابرسان مستقل بالاتر باشد عملکرد حرفه ای آنها نیز تقویت می گردد. نتایج بدست آمده از این پژوهش با نتایج تحقیقات هنیفی (۲۰۱۲) و همچنین هشی و حدادی (۱۳۹۳) و

تحقیق اکبر زاده و تقی زاده (۱۳۹۳) همخوانی دارد. با توجه به نتایج این تحقیق می توان به استفاده کنندگان پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه نمود: به مدیران حسابداران و حسابرسان پیشنهاد می شود که علاوه بر توجه به هوش تجسمی (مصنوعی) که نظام ها و سیستم جهانی خیلی زیاد به آن پرداخته است به سایر جنبه های هوش از جمله هوش عاطفی، هوش معنوی و هوش تحلیلی نیز توجه داشته باشند، آن ها را بشناسند و تقویت کنند و خود را در مقابل جامعه و طبیعت مسئول بدانند.

پیشنهادات آتی تحقیق نیز به شرح زیر می باشد:

- ۱) بررسی ارتباط بین هوش عاطفی و میزان درستکاری حسابرسان
- ۲) بررسی ارتباط بین هوش عاطفی و تحلیلی و کیفیت اطلاعات ارائه شده توسط حسابرسان
- ۳) بررسی ارتباط بین هوش عاطفی و تحلیلی و مسئولیت پذیری اجتماعی حسابرسان
- ۴) بررسی رابطه بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی و استقلال حسابرسان
- ۵) بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تحلیلی و عملکرد حسابرسان

هر تحقیق دارای محدودیت هایی است که بیان آنها ممکن است استفاده کنندگان را بر آن دارد تا از نتایج با احتیاط بیشتری استفاده نمایند. محدودیت ذاتی پرسشنامه از جمله محدودیت های اصلی این تحقیق بوده است. همچنین از آنجا که حسابرسان دارای مشغله کاری زیادی هستند تعدادی از آنان در تحقیق همکاری نکردند.

فهرست منابع

- * قربان زاده ام لیلا. (۱۳۹۲). تاثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. نشریه مدیریت منابع انسانی، ۵، ۲۲، صص. ۵۹-۵۲.
- * گلמן د.؛ (۱۳۸۱)، هوش هیجانی؛ ترجمه: ن.پارسا؛ تهران: رشد.
- * مرفوع محمد، طاهری نیا مسعود، کونانی نواب. (۱۳۹۱). کاربرد هوش مصنوعی در حسابرسی: با نگاهی به آینده. مجله حسابرسی؛ شماره ۶۰: ۱-۱۵.
- * نجاتی، لیلا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش عاطفی و اثربخشی مدیرانمدارس متوسط شهر تهران. پایان نامه وزارت علوم تحقیقات و فناوری- دانشگاه شهید بهشتی- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی(کارشناسی ارشد)
- * نیکومرام، هاشم، محمودی، محمد. (۱۳۹۱). سنجش تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری در تصمیم گیری مدیران واحدهای اقتصادی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، دوره ۵ شماره ۱۳، صص. ۶۵-۴۷.
- * هادیزاد، مقدم اکرم، طهرانی مریم. (۱۳۹۰). تبیین رابطه هوش عاطفی و سبک تصمیم گیری مدیران. دو ماهنامه شاهد، سال هیجدهم، شماره ۴، صص ۱۵۸-۱۶۹.
- * Badi', A., Jalali, M., and Oboudi, S. (2010). Investigating the Correlation between Spiritual Intelligence and Life Satisfaction among Administrations' Employees in Ahvaz. Available: <http://www.Psyche.blogfa.com/post/29/1389>.
- * Golman D, Boyatzis R.E., Mckee A.(2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence; Boston: Harvard Business School Publishing,. Golman D. (2000). Leadership that gets results"; Harvard business review.
- * Hanafi R (2013). SPIRITUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND AUDITOR'S PERFORMANCE. The Influence of
- * باقری هشی مهدی، حدادی محمد. (۱۳۹۳). تاثیر هوش عاطفی بر بهره وری کارکنان سازمان های امنیتی. فصلنامه علمی- پژوهشی "امنیت پژوهی"؛ سال سیزدهم، شماره ۴۵، صص ۱۲۱-۱۳۲.
- * جویبار، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه هوش عاطفی در میان سطوح سه گانه مدیریت. دوره ۷، شماره ۲۶؛ صص ۱۰۱- ۱۱۸
- * رهنمای رودپشتی، فریدون، محمودی، محمد. (۱۳۸۹). تبیین الگوی هوش تجاری در سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت، مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۵، صص ۳۱-۵۱.
- * رهنمای رودپشتی، فریدون، نیکومرام، هاشم، محمودی، محمد. (۱۳۹۲). سنجش تاثیر سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت مبتنی بر پشتیبانی تصمیم و هوش تجاری بر عملکرد مالی واحدهای اقتصادی، پژوهشگر (مدیریت) ۱۰ (۳۲) صص ۱۱۱-۱۲۲.
- * رویانی، رمضانعلی، طالب‌نیا، قدرت الله، حساس یگانه، یحیی و جلیلی، صابر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگیهای جمعیت شناختی با رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی، فصل نامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره شانزدهم، بهار ۱۳۹۲
- * ستروک. جان، دلبیو؛ روانشناسی تربیتی، ترجمه مرتضی امیدیان، دانشگاه یزد، ۱۳۸۵، چاپ اول، صص ۱۸۱-۱۸۸
- * فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره و نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان هوش معنوی، هوش عاطفی با رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۳۱-۵۷

- Spiritual Intelligence; JAAI VOLUME 14 NO. 1, JUNI 2013: 29-40.
- * Jayan C.(2012). Emotional competence, personality, and job attitudes as predictors of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2): 135-44.
 - * Marison, J.D. (2000). Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness. *International Journal for the Psychology and Religion*; 10(2): 47-56.
 - * Yoshida Y, Sandall J.(2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Midwifery*. 29(8): 921-6
 - * Mayer , JD & Salovey , peter.(2000). Emotional Intelligence “, Imagination Cognition & and personality, vol 7 , p 185.
 - * MacHovec, F ,(2012). *Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities* . Lewiston,NY: The Edwin Mellen Press.
 - * Rajabi, Gh. R., Ghorbani, F., and Khojasteh Meher, R. (2011). A Study of the Relationship of Gender Ideology, Marital Roles, Emotional Intelligence with Quality of Life in the Married Employees of Government Offices in Shiraz. *Journal of Family Counseling & Psychotherapy*, vol(1), no (1), pp:39-53.

یادداشت‌ها

1. Physical Intelligence
2. Intelligence quality
3. Rajabi
4. Jayan
5. hanifi
6. Outer model
7. Inner model
8. Measurement Model
9. AVE
10. Convergent Validity
11. Discriminant Validity
12. Q2 (Redundancies)