



## رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس

مهدی مرادی<sup>۱</sup>

یگان‌السادات افشار ایمانی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۹

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان شکل گرفت. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و قلمرو زمانی سال ۱۳۹۳ بود. جامعه آماری، حسابرسان شاغل در ۱۳ موسسه حسابداری عضو جامعه انتخاب شد. با توجه به فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه ۱۵۹ نفر تعیین شد. تعداد ۱۸۰ پرسشنامه توزیع که از این تعداد ۱۴۸ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل آماری دریافت گردید. جهت آزمون فرضیه‌ها از احتمال حاصل از برازش مدل در حالت معنی داری پارامترها استفاده شد. مناسبت مدل از طریق معادلات ساختاری بررسی گردید. نتایج نشان داد: بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین هوش هیجانی و عملکرد رابطه معنی‌داری وجود دارد و در نهایت هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را واسطه‌گری می‌کند.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، هوش هیجانی، عملکرد حسابرس.

۲- دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران. نویسنده اصلی mhd\_moradi@um.ac.ir

۱- کارشناس ارشد حسابداری، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. مسئول مکاتبات.

## ۱- مقدمه

هدف اصلی تمام مؤسسات حسابرسی افزایش کارایی و اثربخشی است. نیروی انسانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها شامل مجموعه‌ای از افراد با نیازهای بی‌شمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد رفع گردد و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و توانایی‌های خود را در جهت اهداف آن سازمان به کار خواهند گرفت و بالعکس اگر این افراد در مسئولیت محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند آن‌گاه آن سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحبکاران طرف قرارداد خود با مشکل مواجه خواهد شد (فهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). حسابرسان به عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه حسابرسی ارزشمندترین منبع آن محسوب می‌شوند و بدون شک یکی از پایه‌های اصلی و اساسی توسعه در این موسسه‌ها یا شرکت‌ها می‌باشند، بنابراین عملکرد اثربخش منبع مذکور همواره مورد توجه شرکاء و مدیران این مؤسسات بوده است.

حسابرسان می‌توانند با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، تعهد حرفه‌ای خود را تضعیف نمایند. رسوایی و تقلب در این حرفه، به علت خدمات حسابرسی ارائه شده توسط حسابرس اتفاق می‌افتد. حسابرس به راحتی و به طور هدفدار "اظهار نظر فاقد شرایط لازم" می‌کند؛ با این که حسابرسی صحیح انجام نداده است، به راحتی درآمد خالص شرکت و هر چیز دیگر را، زیاد نمایی می‌کند. این اقدامات می‌تواند بدین علت اتفاق بیافتد که فشار و یا دستمزد بالقوه‌ای وجود داشته باشد که باعث شود حسابرس نتواند عملکرد مناسب داشته در نتیجه، حسابرس عملکرد سطح پایین ارائه می‌کند. روشن است که این اعمال اصول اخلاقی مانند: مسئولیت، نفع عمومی، صداقت، عینی‌گرایی و استقلال، و پشتکار، را در حوزه و ماهیت حسابداری حرفه‌ای، پایمال خواهند کرد. اصل عینی‌گرایی حسابرس را ملزم می‌کند که بی‌طرف، از نظر فکری صادق، و عاری از تعارض منافع باشد. اگر حسابرس هوش معنوی مناسب داشته باشد، عمل غیر اخلاقی و تقلب نمی‌تواند از او سر بزند و بالعکس. بنابراین، حرفه حسابداری به حسابرسی نیاز دارد که هوش معنوی دارد، به طوری که دارای فکر باز، صادق و بی‌طرف باشد. بر اساس این صفات حسابرس هیچ آسیبی به استفاده‌کننده گزارش مالی نخواهد زد. عمل خلاف اخلاق حرفه‌ای و تقلب مایه تقصیر و شکست حسابرس است، چون نتیجه صادقانه‌ای از حسابرسی حاصل نخواهد شد. این مورد نشان می‌دهد که حسابرس عملکرد پایین داشته است. دلویتز و هیگز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) معتقدند که هوش هیجانی بر نحوه عملکرد موفق و کارآمد افراد و حتی در ارزیابی این عملکرد توسط خود، همکاران و یا سرپرستان تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که مؤسسات حسابرسی امروزی، در بازاری پر رقابت و پر چالش به فعالیت مشغول هستند، این تلاطم محیطی مدیران این مؤسسات را بر آن داشته که بهبود عملکرد حسابرسان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در بازار امروز برگزینند. بنابراین زیربنای هر گونه

حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد حسابرسان در مؤسسات حسابرسی، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجیده برای بهبود عملکرد آنان است. در این تحقیق هدف اصلی بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی به عنوان دو هوش پرکاربرد در پژوهش‌های سازمانی با عملکرد حسابرسان در سطح مؤسسات حسابرسی دنبال شد. که در جهت تحقق هدف اصلی اهدافی همچون بررسی رابطه بین این دو عنوان هوش در حسابرسان، بررسی مجزای رابطه هوش معنوی و هیجانی با عملکرد حسابرسان و در نهایت بررسی واسطه‌گری هوش هیجانی در رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان بر اساس اطلاعات گردآوری شده مورد بررسی واقع شد. در ادامه با تشریح ادبیات موجود به بررسی این موضوع در نظر صاحب‌نظران پرداخته می‌شود. در بخش بعدی به ارائه خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق پرداخته می‌شود. سپس به تدوین فرضیه‌ها، روش تحقیق، روش گردآوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها و روش‌های آماری جهت آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. نتیجه‌گیری از یافته‌های تحقیق و ارائه پیشنهادات و محدودیت‌ها و منابع مورد بررسی پایان بخش، تحقیق پیشرو است.

## ۲- مبانی نظری

در بررسی عوامل موفقیت افراد در سازمان‌ها، همواره از هوش یا ضریب هوشی به عنوان عامل کلیدی یاد می‌شود که در فرآیند پیشرفت شغلی افراد از بالاترین اثر برخوردار است. ولی اکنون باید پذیرفت علاوه بر هوش شناختی، عامل مهم‌تر، چگونگی استفاده از هیجانات و احساسات است که تعیین کننده موفقیت و عدم موفقیت افراد در سازمان است، به گونه‌ای که گلمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در کتاب "کارکردن با هوش هیجانی" از هوش هیجانی به عنوان یک معیار جدید ارزیابی کارکنان و شرط مهم حفظ شغل یاد می‌کند. بررسی هوش هیجانی به طور جدی با تحقیق علمی بار-ان<sup>۳</sup> در اوایل دهه ۱۹۸۰ شروع شد. او برای نخستین بار بهره‌ی هیجانی را برای این دسته توانایی‌ها به کار برد و نخستین آزمون را در این باره ابداع کرد. امروزه هوش هیجانی به یک مبحث محبوب در روانشناسی تفاوت‌های فردی تبدیل شده است (پارکر و همکاران<sup>۴</sup> ۲۰۰۹). هوش هیجانی به عنوان یک توانایی ذهنی که با استفاده از آزمون‌های حداکثر عملکرد ارزیابی می‌شود و به عنوان مجموعه‌ای از خصوصیات شخصیتی که از طریق خود گزارش دهی سنجش می‌شود، فرض می‌شود. علاوه بر آن، پژوهش‌های تجربی هوش هیجانی را به عنوان یک شناساگر متغیرهای خروجی مهم مانند عملکرد شغلی در نظر می‌گیرند (مایر و همکاران<sup>۵</sup> ۲۰۰۲؛ سیگلینگ و همکاران<sup>۶</sup> ۲۰۱۲). گلمن هوش هیجانی را بهترین عامل پیش بینی کننده موفقیت در زندگی معرفی کرد که هرکس می‌تواند

به آن دست یابد (آقاییار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۶). هوش هیجانی از نظر مایر و همکاران، (۲۰۰۲) مجموعه ای از توانایی‌های استدلالی و هیجانی متمایز است و نسبت به هوش اجتماعی توجه بیشتر به مسائل اساسی هیجانی و فرونشاندن مشکلات شخصی و اجتماعی افراد دارد. افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت از زندگی، بهره مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان نسبت به دیگران متفاوت بوده و معمولاً افرادی منظم، خون گرم، با انگیزه و خوش بینند.

هوش معنوی که گاهی توانایی معنوی نیز ترجمه می‌شود هوشی است که بعد از هوش فکری و هیجانی قرار می‌گیرد. زوهار و مارشال<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) در کتابشان تحت عنوان «هوش معنوی، هوش نمایی» بیان می‌کنند که یک هوش سومی هم وجود دارد که آن هوش معنوی است. براساس توضیح آنان هوش معنوی به عنوان هوشی است که باعث می‌شود که رفتار و کردار افراد در طیف وسیع تری قرار گیرد و شیوه زندگی کاری آنان با دیگران مقایسه شود. هوش معنوی اساس و بنیان اصلی بوده و لازم است تا هوش فکری و هیجانی ما را به صورت مؤثر به کار انداخته به علاوه هوش معنوی در میان سایر هوش‌ها، بالاترین هوش است. براساس گفته زوهار و مارشال (۲۰۰۰) تفاوت بین هوش معنوی و هوش هیجانی در قدرت تغییر دهنده آن‌ها است. هوش هیجانی به افراد این امکان را می‌دهد تا در شرایطی خاص تصمیم گرفته و در آن موقعیت از دامنه عملکردی وسیع تری برخوردار شوند. در هر حالی که، هوش معنوی به افراد این امکان را می‌دهد تا از خود بپرسند که آیا می‌خواهند در آن موقعیت باشند یا خیر؟ آیا ترجیح می‌دهند موقعیت را تغییر دهند یا خیر آن را اصلاح نمایند.

موارد رسوایی افشاء شده در حرفه حسابداری، همچون رسوایی انرون کراپ<sup>۸</sup>، اگزروکس کراپ<sup>۹</sup>، وست منیجمنت<sup>۱۰</sup>، گلوبال کروسینگ<sup>۱۱</sup> و ... نشان می‌دهد که این نوع حرفه در واقع برای درگیر شدن در رسوایی و تغییر دادن اسناد، حرفه ای پر ریسک است. آرتور اندرسون<sup>۱۲</sup> گزارش‌های مالی انرون را حسابرسی می‌نمود. وی متهم بود که نه تنها در گزارش‌های مالی انرون دست برده بلکه به طور تقریبی در گزارش‌های همه مشتریان تغییر وارد کرده است. این حسابرسان در همه موارد نسبت به تعهد حرفه ای‌شان پایبند نبودند و از اخلاقیات تخطی ورزیده‌اند. موارد رسوایی و ایجاد تغییر در گزارش‌ها در این حرفه به دلیل خدمات حسابرسی است که توسط حسابرس ارائه می‌گردد. حسابرس به سادگی عواید یک شرکت یا هرچیز دیگری را بیش از آن چه واقعیت دارد می‌تواند بیان کند. این اقدامات بدین دلیل ممکن است اتفاق بیفتد که یک اهرم مالی بالقوه باعث شود تا حسابرس نتواند وظیفه خود را به خوبی انجام دهد در نتیجه حسابرس عملکردی ضعیف را از خود ارائه می‌کند. به طور مشخص بدین طریق آن‌ها از اصول اخلاقی تخطی می‌ورزند، اصولی

همچون: مسئولیت، درستی، بی طرفی و ... باعث می‌شود تا حسابرس منصف، به لحاظ فکری درستکار و عاری از تعارض علایق باشد (حنیف، ۲۰۱۰). اگر حسابرس از هوش معنوی مناسبی برخوردار باشد، رسوایی و دست بردن در گزارشات که از سوی حسابرس انجام می‌شود، اتفاق نخواهد افتاد و برعکس. براساس نظر لیوین<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۰) عصاره هوش معنوی در زندگی افراد انعکاس می‌یابد، همچون تحمل، درستی، انصاف و عاطفه از این رو حرفه حسابرسی نیازمند آن است که حسابرس از هوش معنوی برخوردار است که این امر منجر به آن می‌شود که دارای ذهنی درستکار و منصف باشد. گلمن (۱۹۹۶) معتقد است که اگر بروی هوش فکری کنترل هیجانی مناسبی نباشد باعث هیچ گونه موفقیتی در عملکرد افراد نمی‌شود. همچنین وی بیان می‌کند که هوش فکری تنها ۲۰٪ از فاکتورهایی را تشکیل می‌شود که سبب موفقیت فرد شده در حالی که ۸۰٪ از فاکتورهای تحت اختیار انواع دیگر هوش همچون هوش هیجانی است. هوش عاطفی یک فاکتور فردی است که روی عملکرد کارکنان تأثیری می‌گذارد. مدیر و رهبری که از هوش هیجانی مناسبی برخوردار است سودآوری را برای سازمان افزایش خواهد بخشید که این مزیت منجر به بهبود کارایی آن سازمان خواهد شد (گلمن، ۱۹۹۸). همچنین این تشبیه در مورد کارکنان نیز صادق است چرا که اگر آن‌ها از عملکرد هیجانی مناسبی برخوردار باشند این بروی شبکه عملکردی سازمان تأثیری می‌گذارد. زوهار و مارشال (۲۰۰۰) که واژه هوش معنوی را ارائه کردند بیان نمودند هوش معنوی باعث می‌شود کارکنان در پی یافتن ارزش‌های جدید خلاق باشد. بنابراین می‌توان از این ارزش‌ها به عنوان بنیانی برای عملکرد کارآمد هوش هیجانی و هوش فکری استفاده کرد. این مطابق با گفته‌های مایر<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۰) که گفت که هوش معنوی به عنوان ابزاری کارآمد برای بهینه سازی عملکرد هوش هیجانی است. براساس نظر ووگان<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۲) هوش معنوی تا زمانی با هوش هیجانی ارتباط دارد که فعالیت معنوی شامل پیشرفت رابطه فردی و ایجاد حساسیت در وی گردد. ووگان به علاوه بیان کرد که هوش معنوی همچنین از طریق موفقیت فرد در زندگی‌اش بر روی وی تأثیر می‌گذارد. این توانایی معنوی توسط عقل و عاطفه در ارتباط با افراد دیگر بیان می‌شود. بدون در نظر گرفتن جنسیت، باور، سن یا نژاد، توانمندی معنوی ویژگی‌هایی همچون درستی، تحمل، فکر باز، عاطفه و تناسب در مواجهه با مشکلات را منعکس می‌سازد. این ویژگی‌ها روی احساس یک فرد به خوبی اثر گذاشته و آن را کنترل می‌کند و باعث می‌شود که فرد در زندگی به سوی موفقیت حرکت کند. با توجه به بیان مسئله و وجود رابطه بین عملکرد و انواع هوش، این تحقیق با توجه به ادبیات نظری و نتایج پژوهش‌های پیشین خود در بین حسابرسان رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، در پی پاسخ به این سوال‌ها است که آیا بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان

رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ آیا بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ آیا هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را واسطه‌گری می‌کند؟

### ۳- پیشینه‌های پژوهش

تیچلر و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) نشان دادند که هوش هیجانی و هوش معنوی باعث موفقیت فرد می‌شود این نتیجه به عنوان بنیان و اساس تحقیقات آینده بسیار مهم است این بدین معنی است که علاوه بر هوش هیجانی که مستقیماً با عملکرد مرتبط است هوش معنوی هم مستقیماً با عملکرد ارتباط دارد. آن‌ها همچنین رابطه بین احساس یا معنوی‌گرایی و عملکرد را مورد بررسی قرار داده‌اند همچون وجود یک رابطه مثبت بین هوش هیجانی و موفقیت در محیط کار این توضیح بین شد که معنویت‌گرایی با عملکرد یا کارآیی در محیط کار مرتبطاند. بهاتاچارجی و مورنو<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) در مطالعه خود به بررسی این نکته می‌پردازد که آیا حضور اطلاعات عاطفی واقع‌گرایانه (اگر چه بی ربط)، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با تجربه و کم تجربه را به طور متفاوت تحت تأثیر قرار می‌دهد یا نه. در این تحقیق، به گروهی از حسابرسان، با سطوح مختلف تجربه، اطلاعاتی داده شد که برای انگیختن "واکنش احساس بین فردی منفی"<sup>۱۶</sup> نسبت به مشتری (صاحبکار) در آن‌ها، به هنگام قضاوت در "ریسک منسوخ شدن موجودی"<sup>۱۷</sup> طراحی شده بود، و به گروهی دیگر چنین اطلاعاتی ارائه نشد. نتایج نشان می‌دهد که ارزیابی "ریسک منسوخ شدن موجودی" توسط حسابرسان کم تجربه تر، هنگامی که اطلاعات عاطفی منفی در مورد مشتری به او داده شد، نسبت به زمانی که چنین اطلاعاتی ارائه نشده بود، به طور قابل توجهی بالاتر بود. چنین تفاوتی برای حسابرسان با تجربه تر مشاهده نشد. این مطالعه نشان می‌دهد که تجربه حرفه‌ای عاملی است که بر ارزیابی افراد از "ارزش اطلاعاتی واکنش‌های عاطفی" اثر می‌گذارد. لانگرن<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۴) در پاسخ به این سؤال که چگونه هوش هیجانی می‌تواند عملکرد مدیریت را بهبود بخشد؟، به کمک ابزار بارن-آن در تست هوش هیجانی مدیران نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه هوش هیجانی با سودآوری سازمان، رضایتمندی مشتری، کارکنان و عملکرد مدیریت وجود دارد.

اسکات و کرنباخ<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۵) دریافتند که هوش هیجانی بالاتر توسط تأمین‌کننده خدمات، منجر به رضایت بیشتر یا مبادلات خدماتی بیشتر می‌شود. لو و همکاران<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۷) در چین به تحقیقی با موضوع اثرات هوش هیجانی روی عملکرد شغلی و رضایتمندی از زندگی برای تحقیق و توسعه علم پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش هیجانی تأثیرات مستقیمی روی عملکرد شغلی توانایی روانی و همانند یک باتری بر روی عملکرد شغلی اثر مستقیم دارد. مک‌گی و گرنتنس<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۸) بیان نمودند کارکنان معنوی دارای ویژگی‌های تشخیصی خاص و زندگی‌ای در

جهت تعالی بخشی بخود می‌باشند که یک ارتباط درونی در زمینه باور آنان به هدفمندی دنیا و جهان آخرت وجود دارد. این ویژگی‌ها زندگی ایده آل را نظم می‌دهد و این نظم دهنده به عنوان ارزش‌های اخلاقی به یک ویژگی خوب (فضیلت) در عمل تبدیل می‌شوند. این ارزش‌ها همچنین روی جو یا فرهنگ یک سازمان تأثیر گذاشته و به نفع موفقیت سازمانی خواهد بود. نوکاه و همکاران<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۹) ثابت کرده‌اند که احساسات در روابط تجاری درگیر می‌شوند و نقش موثری را ایفاء می‌کنند. حنیف (۲۰۱۰) در بررسی شواهد تجربی در مورد حسابرسان و نفوذ هوش معنوی در عملکرد آن با بررسی نقش میانجی هوش هیجانی مشخص شد که هوش هیجانی به طور غیرمستقیم اثری مثبت در رابطه بین عملکرد با هوش معنوی را نشان می‌دهد. کیدول و همکاران<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین مشتری‌گرایی و عملکرد کسب و کار پرداختند. در ادبیات این پژوهش به نقش هوش هیجانی در کارکنان تاکید گردیده است همچنین نتایج حاکی از آن بود که هوش هیجانی با تأثیر بالایی رابطه بین مشتری‌گرایی و عملکرد را واسطه‌گری می‌کند. لی و همکاران<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی هوش هیجانی کارکنان در رابطه بین سبک‌های رهبری، گرایش مشتری و عملکرد سازمان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود هوش هیجانی کارکنان رابطه بین سبک‌های رهبری و مشتری‌مداری و عملکرد را واسطه‌گری می‌نماید. آن‌ها همچنین پیشنهاد دادند که احساسات نقش مهمی را در رابطه بین نگرش مشتریان از عملکرد سازمان و متغیرهای خروجی ایفاء می‌کند.

یانگ<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۲) بیان می‌کند که احساسات به عنوان یک عامل اساسی مهم می‌باشد که ممکن است با فشار و سایر متغیرهای موقعیتی و محیطی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان اثرگذار باشد. در بررسی اثر تعدیل هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس، نتایج نشان می‌دهد که نفوذ هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس به طور مؤثر می‌تواند تمایل حسابرسان به شرکت در رفتار ناکارآمد به منظور بهبود کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. علاوه بر این، رابطه مثبت بین هوش هیجانی و شک و تردید حرفه‌ای نشان می‌دهد که حسابرسان با هوش هیجانی بالا بیشتر تردید نموده و ارزیابی خطر بالاتری نسبت به حسابرسان با هوش هیجانی کم دارند. یانگ<sup>۲۶</sup> (۲۰۱۳) دریافت هوش هیجانی، به عنوان عامل کلیدی در مواجهه با احساسات و فشار در کار حسابرسی، است. وی بر چگونگی تأثیر هوش هیجانی بر رابطه میان فشار کاری (به عنوان مثال، فشار بودجه زمانی<sup>۲۷</sup> و فشار انگیزه مشتری) و قضاوت حسابرس تمرکز نمود. به طور خاص، اثر تعدیل‌کننده هوش هیجانی بر قضاوت‌های حسابرس، هنگامی که تحت هر دو فشار داخلی و خارجی قرار دارد، را بررسی شد. نتایج نشان داد که اثر تعدیل‌کننده هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس عملاً می‌تواند تمایل او به درگیری در رفتار نابهنجار را کاهش داده و موجب بهبود کیفیت حسابرسی شود. علاوه

بر این، رابطه مثبتی بین هوش هیجانی و شک‌گرایی حرفه‌ای<sup>۲۸</sup> وجود دارد، بدین صورت که حسابرسانی که هوش هیجانی بالاتری دارند شک‌گرایی بیشتری دارند و نسبت به حسابرسانی که هوش هیجانی کمتری دارند، میزان ریسک را بالاتر ارزیابی می‌کنند. در نهایت، تحلیل متعادل سازی<sup>۲۹</sup> نشان داد که هوش هیجانی مکانیسم حائز اهمیت است که آثار مشترک انواع مختلف فشار بر قضاوت حسابرس را جهت دهی و کنترل می‌کند. بهاتاچارجی و مورنو (۲۰۱۳) بیان می‌کنند واقعیت این است که حسابرسان، در طول فرایند حسابرسی، واکنش‌های احساسی، مانند دوست داشتن یا تنفر نسبت به پرسنل مشتری (صاحبکار)، یا اضطراب در مورد اجزای کار حسابرسی، خواهند داشت. همچنین در حین انجام حسابرسی ممکن است حالات خلقی مختلفی را تجربه کنند. تحقیق‌ها نشان می‌دهند که پیامد مهم احساسات و حالات خلقی که حسابرسان دچار آن می‌شوند، این است که این واکنش‌ها می‌تواند تصمیم‌گیری (قضاوت) آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. گل پرور و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه خود با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (حل مسأله، شادمانی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت نفس، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری، مسؤولیت‌پذیری، همدلی، خودابرازی) با پیشرفت‌گرایی شغلی دریافتند بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. فرامرزی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه اصفهان نشان می‌دهد که هوش معنوی با هوش هیجانی رابطه دارد و این ارتباط در ابعاد مختلف هوش معنوی و هوش هیجانی مشاهده می‌شود. انصاری و همکاران (۱۳۸۹) دریافتند که بین هوش هیجانی و عملکرد کارکنان فروش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. همچنین بین هرکدام از مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی و خودمدیریتی و...) و عملکرد کارکنان فروش رابطه مثبت وجود دارد. عرب و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن عملکرد در مجموع نشان دادند رابطه هوش هیجانی و عملکرد مدیران از دیدگاه کارکنان تأیید نمی‌گردد. نصیری پور و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق با عنوان رابطه هوش هیجانی با استرس و عملکرد مدیران جامعه مدیران حوزه ستادی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی را هدف گذاری نمودند. یافته‌ها نشان داد در مدیران مورد مطالعه بین هوش هیجانی با استرس و استرس با عملکرد و هوش هیجانی با عملکرد رابطه معنی‌داری وجود داشت. صفری و عابدی (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش شناختی و سطوح پنج‌گانه آن با عملکرد شغلی مدیران پرداختند. در این مطالعه از روش همبستگی و به صورت مقطعی استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که می‌توان از روی نمره‌های هوش هیجانی و هوش شناختی عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد. بین هوش هیجانی، هوش شناختی و عملکرد



شغلی مدیران همبستگی معنی‌دار وجود دارد. بین هوش شناختی و عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار وجود ندارد. بین هوش شناختی و هوش هیجانی همبستگی معنی‌دار مثبت وجود دارد و این نتایج دال بر اهمیت هوش هیجانی در مدیران است

میرجلیلی و شفیعی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به تحلیل هوش معنوی کارکنان سازمان‌های خدمت‌رسان بخش عمومی پرداختند. در راستا از بین سازمان‌های خدمت‌رسان، با توجه به نقش بسیار مهم و تأثیرگذار سازمان بهزیستی در جامعه، این سازمان به عنوان جامعه مورد پژوهش انتخاب شده و هوش معنوی کارکنان آن از چهار بعد سجایای اخلاقی، جامع‌نگری و بعد اعتقادی، مقابله با مشکلات، خودآگاهی، عشق و علاقه بررسی و تحلیل شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که کارکنان بهزیستی از سطح معنی‌داری از هوش معنوی برخوردارند. فهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود رابطه هوش هیجانی و عملکرد کارکنان شرکت‌های توزیع برق استان فارس، را بررسی نمودند. این مطالعه که از نوع پیمایشی و کاربردی بوده، در واقع رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی (خود آگاهی، انگیزش، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و خود تنظیمی) و عملکرد نیروی انسانی را بررسی نمود. نتایج این بررسی حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار هوش هیجانی در قالب پنج مؤلفه مذکور بر عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه بود. قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر ابعاد خودآگاهی، انگیزش و مهارت‌های اجتماعی بر عملکرد کارکنان دریافت تأثیر هوش هیجانی در بعد خودآگاهی بر عملکرد کارکنان ناجا تأثیر معنی‌داری نداشته و در بررسی دو بعد انگیزش و مهارت‌های اجتماعی ارتباط معنی‌دار بوده و فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند.

#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

- ۱) بین هوش معنوی و هوش هیجانی حساب‌رسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین هوش معنوی و عملکرد حساب‌رسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین هوش هیجانی و عملکرد حساب‌رسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حساب‌رسان را واسطه‌گری می‌کند

#### ۵- متغیرهای پژوهش

##### ۵-۱- متغیر مستقل

هوش معنوی مجموعه‌ای از قابلیت‌های سازگارانۀ ذهنی است که براساس جنبه‌های غیرمادی و متعالی واقعیت قرار گرفته، به خصوص آن جنبه‌هایی که مرتبط با طبیعت وجودی فرد، معنی‌سازی

فردی، تعالی و حالات مبسوط هوشیاری است. این فرآیندها نقشی سازگارانه در تسهیل معنی سازی فردی، حل مسئله، و استدلال انتزاعی دارند (کینگ<sup>۳۰</sup>، ۲۰۰۷). پایه نظری آزمون هوش معنوی پرسشنامه آمرم<sup>۳۱</sup> (۲۰۰۷ و ۲۰۰۵) است که در بر اساس آن ویژگی افراد معنوی در ۷ گروه طبقه بندی می‌شوند که هر کدام دارای معلفه های مخصوص به خود می‌باشند. بر این اساس شاخص‌های هوش معنوی عبارت‌اند از: هوشیاری (آگاهی، ترکیب کردن)، خوبی (زیبایی، قدرشناسی)، جهت‌گیری درونی (بصیرت و قوه درک، استقلال)، معنا و مفهوم (هدف، خدمت کردن)، وجود و شخصیت (تجسم، بینش و بصیرت)، حقیقت و صداقت (پذیرش و قبول، متفکر، پذیرش خود) و تمامیت و کلیت (تقدس و پاکی، وابستگی، خود برتر، خودداری)

#### ۵-۲- متغیر وابسته

متغیر وابسته عملکرد حسابرسان است. عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها؛ از اجراکننده (حسابرس) ناشی می‌شوند و عملکرد وی را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند (محصول تلاش فیزیکی و ذهنی که برای وظایف اعمال شده است) و می‌توان جدای از نتایج در مورد آن‌ها قضاوت کرد. جهت بررسی عملکرد حسابرسان از شاخص‌های مطرح شده توسط مالینو (۲۰۰۸) استفاده شده است. که این پنج شاخص عبارت‌اند از: مهارت کاری، خلاقیت، همکاری، انضباط و مسئولیت پذیری.

#### ۵-۳- متغیر میانجی

هوش هیجانی به منزله توانایی درونی فرد در درک و هدایت هیجان‌ها به گونه ای است که باعث ایجاد روابط موفقیت آمیز با محیط شود (کاووسی، فیروزه، ۱۳۸۱). هوش هیجانی جدیدترین تحول در زمینه ارتباط میان تفکر و هیجان می‌باشد در این رابطه باران<sup>۳۲</sup> (۲۰۰۶) هوش هیجانی را مجموعه ای از توانایی‌ها، کفایت‌ها و مهارت‌های غیر شناختی که توانایی‌های فرد را برای کسب موفقیت در مقابله با شرایط و فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعریف می‌کند (ملاتی و همکاران، ۱۳۹۱). جهت اندازه گیری متغیر هوش هیجانی از ابعاد مطرح شده در پرسشنامه استاندارد پتریدس<sup>۳۳</sup> (۲۰۰۹) استفاده می‌شود که عبارت‌اند از: خوش بینی، ارزیابی عواطف، درک عواطف و مهارت‌های اجتماعی.

## ۶- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی - پیمایشی است. این تحقیق توصیفی است چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد. از نوع پیمایشی است، زیرا که با استفاده از ابزار پرسشنامه به تحلیل نظرات پاسخ دهندگان (نمونه مورد مطالعه) که به پرسش‌هایی در مورد موضوع مورد مطالعه و ابعاد تحقیق (متغیرهای و سوال‌های مربوط)، پاسخ داده‌اند، می‌پردازد.

### ۱-۶- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان مؤسسات حسابرسی می‌باشد. جهت انتخاب مؤسسات حسابرسی عضو جامعه با توجه به حجم بالای تعداد کارکنان و پراکندگی مؤسسات در سطح کشور و با توجه به امکانات مالی و زمانی محقق با نظر استاد راهنما، نمونه‌گیری به صورت تصادفی از مؤسسات حسابرسی در شهر مشهد و تهران استفاده شد. روش نمونه برداری طبق تحقیق به عمل آمده از تعداد کارکنان مؤسسات منتخب که شامل ۸۴۸ نفر است و حجم نمونه در جامعه محدود از فرمول کوکران که در رابطه ۱ حاصل می‌شود:

$$n_0 = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{e^2(n-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

که در آن: N: اندازه حجم جامعه، Z: متغیر تصادفی با توزیع نرمال، e: خطای برآوردی ۷ درصد و مقادیر p و q نیز هرکدام معادل ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود. زیرا اگر p = ۰/۵ باشد n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند و این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به فرمول کوکران و تعداد حسابرسان در مؤسسات منتخب حداقل نمونه مورد مطالعه به طریق رابطه ۲ محاسبه می‌شود:

$$n_0 = \frac{848 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.07^2(848-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{814.4192}{4.1307 + 0.9604} = 159 \quad (2)$$

نرخ بازگشت کل پرسشنامه‌ها به میزان ۹۲/۴۱ درصد گردید. در این تحقیق به منظور افزایش اعتبار نتایج تحقیق تعداد ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شد که تعداد ۲۳ پرسشنامه بازگردانده نشد. همچنین تعداد ۹ پرسشنامه دارای نقص بوده و قابل تجزیه تحلیل نبود. از این رو تعداد ۳۲

پرسشنامه به علت عدم بازگشت و یا نقص در نحوه تکمیل از فرآیند تحلیل خارج گردیدند. تعداد پرسشنامه دریافت شده و قابل تجزیه و تحلیل ۱۴۸ پرسشنامه بود.

#### ۲-۶- روش گردآوری داده‌ها

روش جمع آوری داده‌ها پرسشنامه است. پرسشنامه تحقیق از سه بخش مجزا هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان تشکیل شده است. برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد پتریدس (۲۰۰۹) استفاده می‌شود که در بسیاری از تحقیقات اعمال شده و قابلیت اطمینان آن و اعتبار آن قابل قبول است. این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است و بر اساس طیف پنجگانه لیکرت از کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، نه موافق و نه مخالف (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵) درجه بندی می‌شود. جهت آزمون هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد آمرام (۲۰۰۷) استفاده می‌شود که در بسیاری از تحقیقات اعمال شده و قابلیت اطمینان آن و اعتبار آن قابل قبول است. در این پرسشنامه بر اساس طیف پرسشنامه هوش هیجانی پاسخ به گویه‌ها درجه بندی شده‌اند. در پرسشنامه سنجش عملکرد حسابرسان طراحی شده توسط مالینو (۲۰۰۸) نیز از طیف پنج تایی لیکرت (خیلی عالی، عالی، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف) جهت سنجش ابعاد عملکرد حسابرسان بهره گرفته شد.

#### ۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از مقدار احتمال حاصل از برازش مدل در حالت معناداری پارامترها استفاده می‌گردد. از آن جا که سطح اطمینان مورد نظر ۹۵ درصد می‌باشد. لذا عدد معناداری در سطح ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ گردیده، لذا اعدادی که در بازه (۱/۹۶ ، -۱/۹۶) قرار گیرند در ناحیه رد واقع شده و اعدادی که خارج از این بازه قرار گیرند مورد پذیرش واقع می‌شوند.

#### ۷- یافته‌های تحقیق

در این تحقیق به منظور بررسی روایی ظاهری از نظر خبرگان دانشگاهی (اساتید راهنما و مشاور) و خبرگان سازمانی (متخصصین و خبرگان در مؤسسات حسابرسان) استفاده شد. همچنین در تحقیق حاضر منظور تعیین روایی سازه، از تحلیل عاملی استفاده شده است. تحلیل عاملی می‌تواند به دو صورت اکتشافی و تأییدی انجام شود. تحلیل عاملی اکتشافی برای تحقیق حاضر

توسط نرم‌افزار spss انجام شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است. همچنین در تشریح نتایج تحلیل عاملی تأییدی انجام شده توسط نرم افزار Smart PLS به شرح جدول ۳ اشاره شده است. نتایج آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه گیری نشان می‌دهد، که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی می‌باشند. مقدار شاخص کفایت نمونه گیری برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵، و مقدار معنی‌داری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، مقادیر اشتراکات گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و گویه‌هایی که مقدارشان کمتر از ۰/۳ بود مشخص است که این گویه‌ها با سایر گویه‌ها سازگاری نداشته و تبیین کننده مناسبی برای آن بعد نمی‌باشد لذا از تحلیل کنار گذاشته شدند که با هاشور مشخص شده‌اند.

جدول ۱- نتایج مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی گویه‌های پرسش‌نامه تحقیق

کفایت نمونه‌گیری	بارتلت	بار عاملی مرحله ششم	بار عاملی مرحله پنجم	بار عاملی مرحله چهارم	بار عاملی مرحله سوم	بار عاملی مرحله دوم	بار عاملی مرحله اول	گویه‌ها	نام متغیر	
۰/۶۰۶	۰/۰۰۰						۰/۵۳۳	۱	خوش بینی	
							۰/۵۹۹	۲		
							۰/۴۳۹	۳		
۰/۶۵۷	۰/۰۰۰						۰/۶۵۴	۱	ارزیابی عواطف	
							۰/۶۰۸	۲		
							۰/۵۶۱	۳		
۰/۵۰۰	۰/۰۰۰						-	۱	درک عواطف	
						۰/۷۳۸	۰/۶۲۸	۲		
						۰/۷۳۸	۰/۷۸۷	۳		
۰/۵۰۰	۰/۰۰۰					۰/۷۷۸	۰/۶۵۸	۱	مهارت‌های اجتماعی	
						-	۰/۱۹۲	۲		
						۰/۷۷۸	۰/۷۸۹	۳		
۰/۵۷۵	۰/۰۰۰						-	۱	آگاهی	
							۰/۶۰۰	۰/۶۴۷		۲
							۰/۳۸۹	۰/۳۶۱		۳
							۰/۳۲۹	۰/۲۳۲		۴
							۰/۳۰۷	۰/۲۸۸		۵
							۰/۴۲۳	۰/۴۵۱		۶

نام متغیر	گویه‌ها	بار عاملی مرحله اول	بار عاملی مرحله دوم	بار عاملی مرحله سوم	بار عاملی مرحله چهارم	بار عاملی مرحله پنجم	بار عاملی مرحله ششم	بارتلت	کفایت نمونه‌گیری
خوبی	۱	۰/۳۵۲						۰/۱۰۰۰	۰/۷۵۰
	۲	۰/۴۸۵							
	۳	۰/۴۱۴							
	۴	۰/۶۸۹							
	۵	۰/۵۶۵							
جهت‌گیری دورنی	۱	۰/۴۰۵	۰/۵۵۱	۰/۵۴۸				۰/۱۰۰۰	۰/۴۶۲
	۲	۰/۴۷۶	۰/۶۴۰	۰/۵۷۵					
	۳	۰/۲۲۸	۰/۱۹۵	-					
	۴	۰/۱۹۷	-	-					
	۵	۰/۴۴۱	۰/۳۳۶	۰/۴۴۰					
	۶	۰/۵۴۴	۰/۴۶۲	۰/۵۱۰					
معنا و مفهوم	۱	۰/۴۱۹	۰/۴۹۱	۰/۷۳۲				۰/۱۰۰۰	۰/۷۰۴
	۲	۰/۲۷۷	۰/۳۴۰	۰/۶۰۲					
	۳	۰/۶۲۰	۰/۶۱۷	۰/۷۹۶					
	۴	۰/۴۸۳	۰/۴۹۸	۰/۷۱۶					
	۵	۰/۳۱۷	۰/۲۴۸	-					
	۶	۰/۱۹۲	-	-					
وجود و شخصیت	۱	۰/۱۰۰۸	-	-				۰/۱۰۰۰	۰/۶۳۲
	۲	۰/۲۲۵	۰/۲۳۵	۰/۳۶۶					
	۳	۰/۳۹۹	۰/۳۴۲	۰/۳۸۰					
	۴	۰/۱۳۸	۰/۱۵۶	-					
	۵	۰/۵۲۹	۰/۵۶۸	۰/۵۱۰					
	۶	۰/۴۰۷	۰/۴۰۳	۰/۳۸۵					
حقیقت و صداقت	۱	۰/۸۰۸	۶/۱۶۱	۱/۹۷۶	۰/۰۰۳	-	-	۰/۱۰۰۰	۰/۵۹۰
	۲	۰/۱۰۰۳	-	-	-	-	-		
	۳	۰/۴۴۱	۰/۴۵۱	۰/۵۴۱	۰/۵۸۹	۰/۵۸۴	۰/۵۵۰		
	۴	۰/۲۰۶	۰/۱۹۹	۰/۱۳۶	-	-	-		
	۵	۰/۱۸۹	۰/۲۰۴	۰/۲۷۴	۰/۳۲۴	۰/۳۱۶	۰/۳۴۷		
	۶	۰/۱۲۴	۰/۱۲۷	۰/۱۵۹	۰/۲۳۶	۰/۲۳۵	-		

نام متغیر	گویه‌ها	بار عاملی مرحله اول	بار عاملی مرحله دوم	بار عاملی مرحله سوم	بار عاملی مرحله چهارم	بار عاملی مرحله پنجم	بار عاملی مرحله ششم	بار تلت	کفایت نمونه‌گیری
	۷	۰/۵۱۶	۰/۵۲۴	۰/۵۱۳	۰/۴۸۸	۰/۴۹۱	۰/۵۸۳		
	۸	۰/۰۳۷	۰/۰۳۱	-	-	-	-		
	۹	۰/۵۵۷	۰/۵۳۹	۰/۴۴۰	۰/۳۵۶	۰/۳۶۹	۰/۳۸۵		
تمامیت و کلیت	۱	۰/۵۳۳	۰/۵۳۹	۰/۵۷۲	۰/۵۷۲				۰/۸۴۴
	۲	۰/۵۲۰	۰/۵۲۰	۰/۵۳۸	۰/۵۵۷			۰/۰۰۰	
	۳	۰/۷۰۳	۰/۶۹۹	۰/۷۳۷	۰/۷۵۹				
	۴	۰/۵۶۶	۰/۶۰۶	۰/۵۹۴	۰/۵۹۲				
	۵	۰/۴۱۴	۰/۴۰۱	۰/۳۹۱	۰/۳۸۳				
	۶	۰/۴۲۱	۰/۴۰۲	۰/۴۳۲	۰/۴۳۴				
	۷	۰/۲۴۱	۰/۲۳۴	-	-				
	۸	۰/۲۵۸	۰/۲۵۰	۰/۱۹۸	-				
	۹	۰/۲۲۰	-	-	-				
	۱۰	۰/۴۷۲	۰/۴۷۸	۰/۵۱۷	۰/۵۴۷				
	۱۱	۰/۶۸۱	۰/۶۷۸	۰/۶۶۰	۰/۵۶۱				
	۱۲	۰/۳۶۷	۰/۴۰۳	۰/۳۷۸	۰/۳۵۷				
عملکرد حساب‌رسان	۱	۰/۵۹۲							۰/۷۸۲
	۲	۰/۵۲۱							
	۳	۰/۷۳۳							
	۴	۰/۷۰۷							
	۵	۰/۸۰۷							

منبع: یافته‌های پژوهشگر

روایی (اعتبار) همگرا در مدل معادلات ساختاری توسط معیار میانگین واریانس استخراج شده مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان دهنده میزان واریانس است که یک سازه (متغیر نهفته) از نشانگرهایش بدست می‌آورد. برای این معیار فارنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۵ را پیشنهاد می‌کنند چرا که این مقدار تضمین می‌کند حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه توسط نشانگرهایش تعریف می‌شود. در ادامه نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا در تحقیق حاضر ارائه شده است.

جدول ۲- روایی همگرایی سازه‌های (متغیرهای نهفته) تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
۱	هوش معنوی	۰/۵۲۷۱۸۰
۲	هوش هیجانی	۰/۶۷۰۴۳۲
۳	عملکرد حسابرسان	۰/۵۳۰۹۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی مناسب برخوردار است. پایایی یک سنج، ثبات و سازگاری مفهوم مورد سنجش را نشان می‌دهد و به ارزیابی درستی و خوب بودن یا برآزش یک سنج کمک می‌کند. توانایی یک سنج برای حفظ ثبات در طی زمان شاخصی از ثبات و آسیب پذیری کم آن در برابر تغییرات است. سازگاری درونی سنج‌ها شاخصی است از تجانس بندهایی در سنج که یک مفهوم را انعکاس می‌دهند. برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آزمون و تفسیر آن در ادامه پس از بررسی پایایی هریک از نشانگرها آمده است. پایایی هریک از نشانگرهای متغیر نهفته، در مدل معادلات ساختاری توسط میزان بارهای عاملی هر نشانگر مشخص می‌شود. ارزش هریک از بارهای عاملی نشانگرهای متغیر نهفته مربوطه می‌بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای نشانگرهای متغیرهای نهفته تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳- ارزش بارهای عاملی نشانگرهای متغیرهای نهفته (تحلیل عاملی تاییدی)

نشانگرها	متغیر نهفته	هوش معنوی	هوش هیجانی	عملکرد حسابرسان	احتمال
مهارت‌های کاری	۰/۱۶۴۰۱۹	۰/۱۳۳۵۱۵	۰/۵۲۰۵۲۹	۶/۸۷۸	
خلاقیت	۰/۵۴۰۲۵۹	۰/۵۳۳۰۵۳	۰/۷۲۹۸۴۷	۱۳/۱۷۲	
همکاری	۰/۱۶۴۵۴۱	۰/۲۶۷۵۵۱	۰/۷۹۶۵۶۲	۱۰/۷۳۲	
انضباط	۰/۲۲۳۰۰۱	۰/۱۹۰۸۲۳	۰/۷۴۵۰۶۳	۸/۶۱۵	
مسئولیت پذیری	۰/۲۷۵۴۶۳	۰/۳۷۱۶۲۴	۰/۸۱۶۶۷۹	۱۰/۴۴۳	
آگاهی	۰/۵۸۷۱۲۱	۰/۴۲۵۰۲۰	۰/۳۴۷۱۱۵	۱۵/۶۶۳	
درک عواطف	۰/۴۱۲۲۵۲	۰/۵۲۳۴۹۹	۰/۲۲۳۸۵۵	۸/۸۱۶	
خوبی	۰/۸۶۱۲۵۵	۰/۷۶۰۴۸۳	۰/۵۲۴۲۲۴	۴۶/۸۳۴	
جهت گیری دورنی	۰/۵۰۱۱۶۱	۰/۴۱۲۸۴	۰/۲۸۶۳۲۳	۱۰/۵۵۸	



احتمال	عملکرد حسابرسان	هوش هیجانی	هوش معنوی	متغیر نهفته نشانه‌ها
۷/۸۵۱	۰/۰۹۱۶۵۰	۰/۳۷۱۷۵۶	۰/۵۵۹۶۸۱	معنا و مفهوم
۱۹/۹۸۳	۰/۳۵۷۰۲۳	۰/۶۴۰۹۸۷	۰/۷۲۶۶۲۶	وجود و شخصیت
۱۳/۸۱۰	۰/۵۸۰۰۰۸	۰/۶۶۵۸۵۰	۰/۵۳۴۷۶۰	ارزیابی عواطف
۱۰/۹۷۰	۰/۳۵۸۷۶۴	۰/۶۹۳۳۰۶	۰/۵۱۴۴۷۱	مهارت‌های اجتماعی
۱۸/۲۹۸	۰/۲۳۳۵۳۰	۰/۵۱۰۵۲۲	۰/۷۳۷۳۲۰	تمامیت و کلیت
۶/۲۳۲	۰/۰۹۴۵۸۱	۰/۵۰۳۱۰۴	۰/۵۲۰۷۳۶	حقیقت و صداقت
۲۰/۴۳۳	۰/۳۲۵۰۵۸	۰/۸۲۸۶۳۳	۰/۷۴۶۵۸۵	خوش بینی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پایایی سازه این امکان را فراهم می‌سازد تا سازگاری درونی شاخص‌هایی که یک مفهوم را می‌سنجند بررسی شود. به عبارت دیگر پایایی سازه نشان می‌دهد متغیرهای مشاهده شده (نشانه‌ها) با چه دقتی متغیر نهفته را می‌سنجند. برای اندازه‌گیری این پایایی، شاخص پایایی ترکیبی در مدل معادلات ساختاری ارائه می‌شود. این شاخص بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود. مقدار این شاخص باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد. جدول ۴ مقدار پایایی سازه را برای هریک از متغیرهای نهفته نشان می‌دهد.

جدول ۴- مقدار پایایی سازه را برای هریک از متغیرهای نهفته

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	هوش معنوی	۰/۷۶۸۴۳۰	۰/۸۳۴۱۶۸
۲	هوش هیجانی	۰/۷۸۹۶۷۵	۰/۷۷۶۰۴۶
۳	عملکرد حسابرس	۸۱۵۱۳۵	۰/۸۴۷۰۹۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## ۱-۷- آزمون فرضیه‌ها

در این بخش به بررسی فرضیه‌های پژوهش و آزمون هر یک از آن‌ها می‌پردازیم. برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از آماره آمونتی- استیودنت استفاده شده است که اگر مقدار آماره تی- استیودنت بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه مربوطه در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار می‌گیرد. خلاصه نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	معنی داری (۱/۹۶، -۱/۹۶)	احتمال	ضرب مسیر	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل	فرضیه
تأیید	معنی دار	۳۵/۲۰۵	۰/۸۲۲	هوش هیجانی	-	هوش معنوی	۱
رد	غیر معنی دار	۰/۱۶۳	۰/۰۱۷	عملکرد حسابرسان	-	هوش معنوی	۲
تأیید	معنی دار	۶/۵۸۲	۰/۵۴۵	عملکرد حسابرسان	-	هوش هیجانی	۳
تأیید	معنی دار	۳۵/۲۰۵	۰/۸۲۲	عملکرد حسابرسان	هوش هیجانی	هوش معنوی	۴
	معنی دار	۶/۵۸۲	۰/۵۴۵				

منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۲-۷- بررسی شاخص‌های برازش مدل

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی افزونگی می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص افزونگی نیز با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون زاد اندازه‌گیری می‌کند، مقادیر مثبت این شاخص‌های نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. نتایج برازش در جدول ۶ ارائه گردیده است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل

شاخص افزونگی	شاخص اشتراک	متغیر	ردیف
۰/۲۴۹	۰/۲۴۹	هوش معنوی	۱
۰/۳۰۰	۰/۱۴۶	هوش هیجانی	۲
۰/۰۹۱	۰/۲۹۶	عملکرد حسابرسان	۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۸- بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی حسابرسان بود. نتیجه نشان داد که رابطه بین هوش معنوی با هوش هیجانی، معنی دار است و این به بدین معنی است که در نمونه مورد مطالعه (حسابرسان) هوش معنوی بر هوش هیجانی در بین حسابرسان با ضریب تاثیرگذاری ۸۲/۲

درصدی داری اثر مستقیم و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. نتیجه حاصل با نتیجه حنیف (۲۰۱۰) و فرامرزی و همکاران (۱۳۸۸) منطبق می‌باشد. نتیجه حاصل از فرضیه دوم نشان داد بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. شواهد در بررسی آثار متغیر هوش معنوی بر عملکرد حسابرسان حاکی از آن بود که ضریب مسیر به میزان (۰/۰۱۷) برآورد شد. مقدار احتمال که برابر ۰/۱۶۳ گردید. می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نیست، یعنی بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه شماره دو تأیید نمی‌گردد. نتیجه حاصل با نتیجه حنیف (۲۰۱۰) منطبق نمی‌باشد. هدف از فرضیه سوم، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان بود. نتیجه حاصل نشان داد که رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد حسابرسان، معنی دار است و این به بدین معنی است که در نمونه مورد مطالعه (حسابرسان) هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان دارای ضریب تاثیرگذاری ۵۴/۵ درصدی با اثر مستقیم و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. نتیجه حاصل با نتیجه لو و همکاران (۲۰۰۷)، حنیف (۲۰۱۰)، انصاری و همکاران (۱۳۸۹)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۰)، عرب و همکاران (۱۳۹۰)، صفری و عابدی (۱۳۹۱) و قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) منطبق می‌باشد. هدف از فرضیه چهارم، بررسی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان با واسطه‌گری هوش هیجانی بود. نتیجه حاصل آزمون داده‌های در غالب این فرضیه نشان داد که هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را واسطه‌گری می‌نماید که این رابطه معنی دار است و این به بدین معنی است که در نمونه مورد مطالعه (حسابرسان) هوش معنوی بر عملکرد حسابرسان از طریق هوش هیجانی دارای ضریب مسیر معنی دار در رابطه بین دو متغیر هوش معنوی و هوش هیجانی با میزان ۰/۸۲۲ و ضریب مسیر معنی دار در رابطه بین دو متغیر هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان با میزان ۰/۵۴۵ است. بنابراین این فرضیه چهارم تأیید می‌شود. نتیجه حاصل با نتیجه تحقیق حنیف (۲۰۱۰) منطبق می‌باشد.

#### پیشنهاد‌های مربوط به این تحقیق عبارت از موارد زیر می‌باشند:

با توجه به معنی داری رابطه هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان بر اساس فرضیه سوم تحقیق و ادبیات نظری به شرکاء و مدیران حسابرسی پیشنهاد می‌شود در استخدام و انتخاب دانش آموختگانی حسابداری، هوش هیجانی آنان را در نظر گرفت؛ یعنی سعی در استخدام دانش آموختگانی شود که هوش هیجانی بالاتری دارند و در نتیجه در موفقیت موسسه در ابعاد عملکردی و پاسخگویی تأثیر بیشتری خواهند داشت. در نهایت آن که با توجه به اکتسابی بودن هوش هیجانی،

می‌توان این نوید را داد که با پرورش و ارتقای آن میزان عملکرد حسابرسان را می‌توان بیش از پیش افزایش داد.

به منظور ارتقاء عملکرد شغلی حسابرسان لازم است که دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت در راستای توسعه مهارت‌های هوشی توسط جامعه حسابداران رسمی ایران در بین مؤسسات حسابرسی با همکاری نهادهای حرفه‌ای و آموزشی برگزار گردد.

با توجه به معنی داری رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان از طریق هوش هیجانی در فرضیه چهارم تحقیق بایستی به این نکته توجه نمود مفهوم هوش معنوی در بین حسابرسان در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی شامل می‌شود و حسابرسان را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. به جرأت می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه هوش معنوی، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. همچنین شواهد نشان می‌دهد که تمرین‌های معنوی افزایش دهنده آگاهی و بینش نسبت به سطوح جدید چندگانه هوشیاری از جمله هوش هیجانی بوده و از طریق تقویت هوش هیجانی حسابرسان می‌توان برتاثیرگذاری هوش معنوی آنان بر عملکردشان افزود.

پیشنهاد می‌گردد، سازمان حسابرسی با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها و کنفرانس‌های روانشناسی کار، در جهت تقویت مهارت‌های هوش در میان حسابرسان در تمامی سطوح کاری گامی اساسی برداشته، صرفاً به بهبود مهارت‌های فنی و حرفه‌ای آنان در سطح مؤسسات حسابرسی اکتفاء نمایند. بدیهی است برخورداری از سطح بالایی از هوش می‌تواند در روند عملکرد حسابرسان در محیط سیستم‌های گزارشگری که محیطی بر پایه فناوری‌های اطلاعاتی است، نیز بسیار مؤثر باشد.

به مدیران حسابرسی در سطح مؤسسات پیشنهاد می‌گردد جهت پرورش هرچه بیشتر مهارت‌های هوشی حسابرسان خود با تشکیل و فعال سازی حلقه‌های انتقال تجربه و مهارت به دو صورت متشکل از افراد داوطلب یا افراد منتخب مبادرت ورزند. این حلقه‌ها در فواصل زمانی مشخص از طریق تعیین یک زمینه تخصصی در کار حسابرسی و یا عمومی همچون نحوه برقراری ارتباط و برخورد با صاحبکاران تشکیل گردیده و گزارش عملکرد و پیشرفت جلسات به مدیر یا شرکاء موسسه ارسال شود.

## فهرست منابع

- ۱) انصاری، محمداسماعیل، مهدی قاسمی شوریجه، محمدعلی نصیرزاده و حسن قاسمی شوریجه، (۱۳۸۹)، "بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد فروشنندگان (مطالعه موردی: شرکت به پخش اصفهان)"، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
  - ۲) آقایار، سیروس و پرویز شریفی درآمدی، (۱۳۸۶)، "هوش هیجانی سازمانی"، اصفهان: انتشارات سپاهان
  - ۳) صفری، یدالله و احمد عابدی، (۱۳۹۱)، "همبستگی بین هوش هیجانی، هوش شناختی و سطوح پنجگانه آن با عملکرد شغلی مدیران سه دوره در منطقه لنجان اصفهان"، رویکردهای نوین آموزشی، شماره ۲، صص ۱۴۰-۱۲۱.
  - ۴) عرب، محمد، حجت زراعتی، حسین شعبانی نژاد، مسعود غلامعلی لواسانی، علی اکبری ساری و مهدی ورمقانی، (۱۳۹۰)، "بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با عملکرد آنان در بیمارستان‌های منتخب خصوصی و دولتی شهر تهران"، فصلنامه بیمارستان، شماره ۲، صص ۱-۷
  - ۵) فرامرزی، سالار، رضا همایی و محمد سلطان حسینی، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان"، مطالعات اسلام و روان شناسی، شماره ۵، صص ۷-۲۳.
  - ۶) فهیمی، میلاد، احسان حسانی و محمد دلاور (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد کارکنان شرکت‌های توزیع برق فارس"، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان.
  - ۷) قاسمی، حمیدرضا، مجید زنجیردار و حسن رحمتی، (۱۳۹۲)، "تعیین تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان ناجا در شهرستان اهواز"، فصلنامه دانش انتظامی خوزستان، شماره ۳، صص ۵۰-۳۷.
  - ۸) کاووسی، فیروزه، (۱۳۸۱)، "بررسی آموزش هوش هیجانی در محیط کار"، نشریه صنعت برق، شماره ۷۷، صص ۶۹-۶۶.
  - ۹) گل پرور، محسن، اصغر آقای و فخری خاکسار، (۱۳۸۴)، "رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت‌گرایی شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع"، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، شماره ۲۵، صص ۷۵-۱۰۶.
  - ۱۰) ملایی، عین‌الله، حمید آسایش، مصطفی قربانی و زهرا سبزی، (۱۳۹۱)، "همبستگی هوش هیجانی با مهارت‌های مقابله‌ای دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان"، پژوهنده، شماره ۳، صص ۱۲۷-۱۳۳.
  - ۱۱) نصیری پور، امیراشکان، پوران رئیسی و نسیم کاظمینی، (۱۳۹۰)، "رابطه هوش هیجانی با استرس و عملکرد مدیران ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از طریق تحلیل مسیر"، طب و تزکیه، شماره ۳-۴، صص ۲۱-۷.
  - ۱۲) میرجلیلی، مهدی و میثم شفیعی، (۱۳۹۱)، "تحلیلی بر هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد"، فصلنامه اخلاق، شماره ۲۷، صص ۹۴-۶۵.
- 13) Bar-On, R, (2006), "The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)", *Psicothema*, No.18, PP.13-25.

- 14) Bhattacharjee, S., Moreno, K, (2002), "The Impact of Affective Information on the Professional Judgments of More Experienced and Less Experienced", *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), PP.361-377.
- 15) Bhattacharjee, S., & Moreno, K.K, (2013), "The Role of Auditors' Emotions and Moods on Audit Judgment: a Research Summary with Suggested Practice Implications", *Current Issues in Auditing*: December, 7(2), PP.1-8.
- 16) Dulewicz, P., & Higgs, M, (2000), "Emotional Intelligence; A Review and Evaluation Study", Henely Management College, Henely-on- Thames.
- 17) Goleman, D, (1996), "Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ", London, Blommsbury Publishing.
- 18) Goleman, D, (1998), "Working with Emotional Intelligence", NewYork: Bantom BBooks.
- 19) Hanafi, R, (2010), "Spiritual Intelligence", *Emotional Intelligence and Auditor's Performance. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 14(1), PP.29-40.
- 20) Kidwell, B., Hardesty, D.M., Murta., B.R., & Sheng, S, (2011), "Emotional Intelligence in Marketing Exchanges", *Journal Of Marketing*, 75(1), PP.78-95.
- 21) King, D.B, (2007), "The Spiritual Intelligence Project: Extracting Cognitive Ability from the Psycho spiritual Realm", Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands *Journal of Happiness Studies*, 2, PP.329-330.
- 22) Langhorn, S, (2004), "How Emotional Intelligence can Improve Management Performance", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), PP.220-230.
- 23) Lee, Y-K., Y.S. Kim., M.H. Son., & D. Jin-Lee, (2011), "Do Emotions Play a Mediating Role in The Relationship between Owner Leadership Styles and Manager Customer Orientation, and Performance in Service Environment?", *International Journal Of Hospitality Management*, No.30, PP.942- 952.
- 24) Levin, M, (2000), "Spiritual Intelligence, Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition", Londen: Hodder & Stoughton.
- 25) Low, K.S., Wong, C.S., Huang, G.H., & Li, X, (2007), "The Affects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development", in *Scientists China, Asia Pacific Journal of Management*, 25(1), PP.51-69.
- 26) Mayer, J.D, (2000), "Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness", *International Journal for the Psychology and Religion*, No.10, PP.47-56.
- 27) Mayer, J.D., P. Salovey, & D. Caruso, (2002), "Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Msceit) User's Manual", Toronto, Ontario, Canada: Multi-Health Systems.
- 28) McGhee, P., & Grant, P, (2008), "Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality", *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13(2), PP.61-69.
- 29) Nwokah, N.G., Harcourt., P. & Ahiauzu, A.U, (2009), "Emotional Intelligence and Marketing Effectiveness", *Marketing Intelligence & Planning*, 27(7), PP.864-881.
- 30) Parker, J.D.A., Stough, C. & Saklofske, D, (2009), "A Brief Analysis of 20 Years of Emotional Intelligence", In C. Stough, D. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.),

- Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications (pp. 3–8). NewYork: Springer.
- 31) Schutte, N., & Kernbach, S, (2005), “The Impact of Service Provider Emotional Intelligence on Customer Satisfaction”, *Journal of Marketing*, 19(7), PP.438-444.
- 32) Siegling, A., Saklofske., D., Vesely., A., & Nordstokke, D, (2012), “Relations of Emotional Intelligence with Gender-Linked Personality: Implications for A Refinement of Ei Constructs”, *Personality And Individual Differences*, No.52, PP.776–781.
- 33) Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R, (2002), “Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research”, *Journal Of Managerial Psychology*, 17(3), PP. 203-218.
- 34) Vaughan, F, (2002), “What is Spiritual Intelligence”, *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), PP.16-33.
- 35) Yang, L, (2012), “The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment”, Doctor Dissertation, Virginia Commonwealth University, URI: <http://hdl.handle.net/10156/4375>.
- 36) Yang, L, (2013), “The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment. Dissertation Doctor of Philosophy”, URI: <http://hdl.handle.net/10156/4375>.
- 37) Zohar, D., & Marshall, I, (2000), “SQ: Spiritual Intelligence”, *The Ultimate Intelligence*, Bloomsbury, London

#### یادداشت‌ها

1. Dulewicz & Higgs
2. Goleman
3. Bar-On
4. Parker, et al.
5. Mayer, et al.
6. Siegling, et al.
7. Zohar & Marshall
8. Enron Corp
9. Xerox Corp
10. Waste Manaement
11. Global Crossing
12. Arthur Andersen
13. Levin
14. Mayer
15. Vaughan
16. Negative interpersonal emotional reaction
17. Inventory obsolescence risk
18. Langhorn
19. Schutte & Kernbach
20. Low, et al
21. McGhee & Grant's
22. Nwokah et al.
23. Kidwell, et al
24. Lee, et al

25. Yang
26. Yang
27. Time budget pressure
28. Professional skepticism
29. Moderation analysis
30. King
31. Amram
32. Bar-On
33. Petrides

Archive of SID