



تأثیر هوش هیجانی و مالی بر عملکرد حسابرس (رویکرد ضریب همبستگی کانونی)

امیر رحیمی آشتیانی^۱

مهران آقایی^۲

مهناز عسکریان^۳

محمود صمدی لرگانی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۵

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تأثیر ابعاد هوش هیجانی و هوش مالی بر ابعاد عملکرد حسابرس با رویکرد ضریب همبستگی کانونی انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی که در تهران فعالیت دارند. ۲۵۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بود. جهت بررسی روائی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری به روائی محتوا و نتایج مدل اندازه‌گیری استناد شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی کانونی با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد: اولین، دومین و سومین ضریب همبستگی کانونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار که بیانگر وجود سه مجموعه متغیر وابسته است. تابع همبستگی کانونی در جدول ۲، نشان از معنی داری سه تابع از توابع استخراج شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارد. هر متغیر کانونی دارای یک ضریب تعیین بوده و اولین همبستگی کانونی مهمتر از دیگر همبستگی‌ها است. اولین همبستگی کانونی با ضریب تعیین ۰,۹۴۵، توانسته است ۹۴ درصد از واریانس را تبیین کند. ضریب تعیین کل مقدار تغییرات را نشان می‌دهد. این مقدار برابر با ۰,۹۸۰

۱- گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. Aliahmadpour32@gmail.com
۲- گروه حسابداری، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران نویسنده مسئول. mhrn48_gh@yahoo.com
۳- گروه حسابداری، واحد آشتیان، دانشگاه آزاد اسلامی، آشتیان، ایران askarian.mahnaz@gmail.com
۴- گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران mslargani@gmail.com

است که نشان می‌دهد ابعاد هوش هیجانی و هوش مالی به ترتیب به میزان ۰,۹۸ و ۰,۸۶ درصد توسط ابعاد عملکرد حسابرس تبیین می‌شود. متداول ترین معیار برای آزمون سطح معنی دار اولین همبستگی کانون، معیار آماره ویلکز است که با توجه به سطح معنی داری به دست آمده (۰,۰۰۰) معلوم می‌شود سه مجموعه متغیرها باهمدیگر پیوند دارند.

واژه‌های کلیدی: ابعاد هوش هیجانی، هوش مالی، عملکرد حسابرس، همبستگی کانونی.

طبقه بندی JEL: G11, M42, B10

۱- مقدمه

امروزه یکی از مسائل بحث برانگیز در مورد اعتباربخشی به صورتهای مالی شرکتها، عملکرد حسابرس در شرکتهاست. موسسات حسابرسی باکیفیت به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری موسسات حسابرسی با کیفیت بالاتر می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود (لی و مینگ،^۱ ۲۰۰۹، ۲۳). صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسی باکیفیت حسابرسی شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار است (چن و وانگ،^۲ ۲۰۰۲، ۲۴). لذا با انتخاب موسسات حسابرسی باکیفیت‌تر می‌تواند از اهمیت بسیار زیادی برای استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی شرکتها برخوردار باشد. شرکتهایی که نظام راهبری آنها ضعیف است، موسسات حسابرسی بی کیفیت را به عنوان حسابرس انتخاب می‌نمایند (لین و لیو،^۳ ۲۰۰۹، ۲۵).

در واقع حسابرسان نقش غیر قابل‌انکاری در ارتقای کیفیت گزارشگری مالی به عهده دارند. وظیفه اعتبار بخشی حسابرسان در ارتقای قابلیت اعتماد و تایید اطلاعات حسابداری، وظیفه‌ای خطیر برای انعکاس سودمندی اطلاعات برای تصمیم‌گیری و ارزیابی وظیفه مباشرت مدیر محسوب شود (بنی‌مهد و معافی، ۱۳۹۲، ۴۴).

هوش هیجانی متغیر نسبتاً جدیدی هست که محققان بسیاری به کاربرد آن در امور مختلف علاقمندند. تئوری‌های هوش هیجانی دیدگاه نوینی را درباره عوامل و وقایع مختلف در زندگی کاری فراهم می‌آورد (گلمن،^۴ ۱۹۹۸). برای مدتهای مدیدی است که متخصصان حوزه روانشناسی در صدد پاسخ دادن به این سوالات هستند که چرا بعضی از مردم نسبت به بعضی دیگر از بهداشت روانی بهتری برخوردارند؟ چرا برخی افراد در زندگی موفق‌ترند؟ از شغلی که انجام می‌دهند رضایت، یا رضایت بیشتری دارند؟ چه چیزی این تفاوتها را رقم می‌زند؟ برای پاسخ به این سوالات بررسی

عواملی که تصور می‌شود موفقیت و رضایت را تبیین می‌کنند ضرورت پیدا می‌کند. به مرور زمان روشن شده که کلید این تفاوتها تنها هوش شناختی نیست. چه بسا بسیاری از افراد باهوش شناختی بالا در زندگی سرگردانند. حال آنکه بسیاری از اشخاص با هوش شناختی پایین‌تر به موفقیت و کامیابی‌هایی دست یافته‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد که در غالب موارد تفاوت بین افراد در توانایی‌هایی نهفته است که هوش هیجانی نامیده می‌شود که شامل خویشتن داری، شوق و ذوق، پایداری و توانایی برانگیختن خود می‌باشد و این مهارت‌ها را می‌توان به افراد آموخت به این صورت که برای آنها فرصت بهتری فراهم کنیم تا هوش بالقوه ای را که قریحه‌ی ژنتیک به آنان عطا کرده است را به کار بیندازند (گلمن، ۱۹۹۸).

بر این اساس مسأله اساسی در پژوهش حاضر تاثیر هوشهای چندگانه بر عملکرد حسابرس و ارتباط آن بر سلامت مالی بنگاه های اقتصادی است.

پیشینه پژوهش

رستمی مازویی و صالحی مریدانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی هوش هیجانی، توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران به عنوان یک عامل کلیدی در مقابله با فشار در یک زمینه حسابرسی پرداختند و به دنبال شناسایی هوش هیجانی به عنوان عامل کلیدی در برخورد با احساسات و فشار در یک زمینه حسابرسی است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد، فشار بوده‌جه زمانی بر قضاوت حسابرس تاثیر مثبت و معنی داری دارد و در صورت وجود متغیر تعدیلگر هوش هیجانی بی تاثیر میباشد. همچنین نتایج گزارش شده نشان دهنده این است که، فشار مشتری بر قضاوت حسابرس بی تاثیر است اما در صورت وجود متغیر تعدیلگرهوش هیجانی تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۷) در پژوهش خود رابطه هوش عاطفی وهوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که رابطه معنی دار مثبت بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند، آرامش بیشتری خواهند داشت و هوش تحلیلی هم در جهت مثبت عمل خواهد کرد و عملکرد حسابرسان بهبود خواهد یافت.

صالحی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسط سرمایه فکری پرداختند. نتایج به طور کلی نشان داد که بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرس رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نقش میانجی متغیر سرمایه فکری بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرس مورد تایید قرار گرفت.

صالحی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسط سرمایه فکری پرداختند. نتایج به طور کلی نشان داد که بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرس رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نقش میانجی متغیر سرمایه فکری بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرس مورد تایید قرار گرفت.

مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) هدف مطالعه خود را کمک به بهبود قضاوت حسابرسی با استفاده از ابعاد هوش هیجانی عنوان کردند. نتایج نشان می دهد حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب تری انجام می دهند. این مطالعه شروع بسیار مناسبی برای در نظر گرفتن آموزش های مهارت هوش هیجانی در بین حسابرسان است.

رنو و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان حسابرسان مستقل "ارزیابی عملکرد حسابرسی داخلی، انجام دادند. ارزیابی نقاط قوت عملکرد حسابرسی داخلی مشتری توسط حسابرسان مستقل به دلیل تنظیمات قویتر در اطراف ارزیابی کنترل های داخلی بعد از SOX توجه زیادی را به خود جلب کرده است. با این حال، این تحقیق بررسی میکند که چطور این تکاملی که در عمل رخ میدهد ترکیبی و انحصاری هستند. در این مطالعه، ما بصورت تجربی بررسی میکنیم که چطور مدل نظری دسایی و همکاران (۲۰۱۰) منعکس کننده این است که چطور حسابرسان در مورد قدرت عملکرد حسابرسی داخلی مشتریان در عمل قضاوت می کنند. بطور خاص، ما شواهدی را در مورد عملکرد کار حسابرسی داخلی، صلاحیت و عینیت در شیوه مطابق با ساختار ارزیابی شواهد اعمال شده با مدل دسایی و همکاران (۲۰۱۰) ارائه می کنیم. سپس قضاوت های قوی واقعی حسابرسان در مورد سطوح قوت پیش بینی شده توسط مدل مقایسه کرده و شباهت ها و اختلاف ها را نیز ارزیابی کردیم. نتایج نشان می دهد که هیچ عاملی در تمام موارد بر قضاوت های قوی غالب نیست. علاوه بر این، حسابرسان مستقل مدارک منفی را به میزانی که مدل ارزش گذاری می کند، موزون نمی کند. زمانی که شواهد مربوط به سه عامل متناقض است، حسابرسان مستقل به صورت متفاوت آنها را به شیوه ای متناسب در ارزیابی قضاوت قوی کلی آنها ادغام می کنند. در نهایت، ما دریافتیم که نتایج مطابق با تحقیقات قبلی نشان می دهد که حسابرسان تمایل دارند که در مورد مدارک منفی نسبت به مدارک مثبت حساس تر هستند. همچنین، انتقال اعتقادات حسابرسان به دور از موقعیت منفی با مدارک مثبت نسبت به حرکت آن اعتقادات به دور از موقعیت مثبت با مدارک منفی، دشوارتر است. نتایج نشان می دهد که آموزش اضافی و استفاده از کمک به تصمیم گیری ساختار یافته با توجه به مدل دسائی و همکاران (۲۰۱۰) بطور خاص زمانی که نتایج مربوط به عملکرد کار حسابرسان داخلی، صلاحیت و عینیت متناقض است، بسیار مفید خواهد بود.

یانگ^۵ (۲۰۱۳) 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 17 و فشار انگیزه مشتری) و قضاوت حسابرسان تمرکز نمود. به طور خاص، اثر تعدیل کننده هوش هیجانی بر قضاوت های حسابرسان، هنگامی که تحت هر دو فشار داخلی و خارجی قرار دارد، را بررسی شد. نتایج نشان داد که اثر تعدیل کننده هوش هیجانی بر قضاوت حسابرسان عملاً می تواند 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 شک گرایی حرفه ای 18 وجود دارد، بدین صورت که حسابرسانی که هوش هیجانی بالاتری دارند شک گرایی بیشتری دارند و نسبت به حسابرسانی که هوش هیجانی کمتری دارند، میزان ریسک را بالاتر ارزیابی می کنند. در نهایت، تحلیل متعادل سازی 13 نشان داد که هوش هیجانی مکانیسم حائز اهمیتی است که آثار مشترک انواع مختلف فشار بر قضاوت حسابرسان را جهت دهی و کنترل می کند.

بهاتاچارجی و مورنو (۲۰۱۳) در مطالعه خود به بررسی این نکته می پردازد که آیا حضور اطلاعات عاطفی واقع گرایانه قضاوت حرفه ای حسابرسان با تجربه و کم تجربه را به طور متفاوت تحت تأثیر قرار می دهد یا نه. در این تحقیق، به گروهی از حسابرسان، با سطوح مختلف تجربه، اطلاعاتی داده شد که برای انگیختن "واکنش احساس بین فردی منفی" نسبت به مشتری (صاحبکار) در آن ها، به هنگام قضاوت در "ریسک منسوخ شدن موجودی" طراحی شده بود، و به گروهی دیگر چنین اطلاعاتی ارائه نشد. نتایج نشان می دهد 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 می دهد که تجربه حرفه ای عاملی است که بر ارزیابی افراد از "ارزش اطلاعاتی واکنش های عاطفی" اثر می گذارد.

حنیفی^۶ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر 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 تأثیر وجود داشته است.

جایان^۷ (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 می گردد.

لانگرن^۸ (۲۰۰۴) در پاسخ به این سؤال که چگونه هوش هیجانی می تواند عملکرد مدیریت را بهبود بخشد؟، در تست هوش هیجانی مدیران نشان داد رابطه - مثبت و معنی داری بین مؤلفه هوش هیجانی با سودآوری سازمان، رضایتمندی مشتری، کارکنان و عملکرد مدیریت وجود دارد. بهاتاچارجی و مورنو^۹ (۲۰۱۳) بیان می کنند واقعیت این است که حسابرسان، در طول فرایند حسابرسی، واکنش های 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. تحقیق ها نشان می دهند که پیامد مهم احساسات و حالات خلقی که حسابرسان دچار آن می شوند، این است که این واکنش ها می تواند تصمیم گیری (قضاوت) آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

هدف پژوهش

(۱) بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با ابعاد عملکرد حسابرس با رویکرد همبستگی کانونی.

روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می باشد بدلیل اینکه محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش دهد. در اینجا محقق پارامترهای جامعه آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه می باشد به بررسی متغیرهای تحقیق پرداخته است.

تحقیق حاضر تحقیقی کاربردی است؛ تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از تحقیقات بنیادی برای رفع نیازمندی های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۳۹).

هدف تحقیق کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت های مسایل واقعی است. هدف تحقیق حاضر نیز توسعه دانش کاربردی در زمینه تاثیر هوش هیجانی و عملکرد حسابرس می باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری همان جامعه اصلی ای است که مطالعه و تحقیق می شود. در واقع، جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی ای که علاقه مندیم نتایج تحقیق و یافته های پژوهشی را به آنها تعمیم

دهیم (دلاور، ۱۳۸۵، ص ۱۴۷). حساب‌رسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران است که در تهران فعالیت دارند، جامعه‌ی آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند.

تعیین حجم نمونه در حداقل مربعات جزئی^{۱۰}

از آنجا که روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه‌کارانه‌تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده‌اند. از دیدگاه جیمز استیونس (۱۹۹۵) و کلاین (۱۹۹۰) حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. لازم به تذکر است تاکید همیشه بر این است کف نمونه نباید از ۲۰۰ نفر کمتر باشد. هر چند نباید فراموش کرد که یکی از ویژگی‌های روش حداقل مربعات جزئی عدم حساسیت زیاد به حجم نمونه است و با نمونه‌های کمتر از حد معمول در سایر روشهای معادلات ساختاری هم قابل اجرا است. در پژوهش حاضر برای اینکه نتایج تحقیق قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد، حجم نمونه ۲۵۰ نفر تعیین شد. هدف اصلی نمونه‌گیری عبارت است از دستیابی به برآوردهای دقیق پارامترهای ناشناخته‌ی جامعه از آماره‌های نمونه که به سهولت قابل محاسبه است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۱۴). روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای تصادفی می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر از ۲ پرسشنامه استفاده شد. نظرات پاسخ دهندگان بصورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری شده است. در این شیوه، از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود با استفاده از مجموعه‌ای استاندارد از پاسخ‌ها، موافقت یا مخالفت خود را با یک قضیه یا اهمیت داده شده به یک عامل بیان دارند.

- ✓ پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ
- ✓ پرسشنامه محقق ساخته عملکرد حسابرس

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	خودانگیزی	خودآگاهی	خودکنترلی	همدلی	مهارت‌های اجتماعی	عملکرد عمومی	عملکرد تخصصی	عملکرد کلی
خودانگیزی	۱							
خودآگاهی	.805	۱						
خودکنترلی	.799	.883	۱					
همدلی	.717	.817	.768	۱				
مهارت اجتماعی	.690	.739	.679	.788	۱			
عملکرد عمومی	.649	.633	.605	.643	.670	۱		
عملکرد تخصصی	.396	.086	.222	.110	.147	.466	۱	
عملکرد کلی	.952	.823	.782	.721	.682	.598	.219	۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای آزمون رابطه خطی بین ابعاد هوش هیجانی با ابعاد عملکرد از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. استفاده از این آزمون این امکان را فراهم می‌آورد تا نقش و رابطه‌ی یک متغیر، از طرف دیگر از طریق همبستگی خطی دو متغیر مشخص شود. با توجه به سطح معناداری بدست آمده، رابطه‌ی خطی بین بیشتر متغیرها مورد ارزیابی در سطح اطمینان ۰,۰۵ معنادار بودند.

جدول ۲: آزمون همبستگی کانونی

Sig.	F	آماره ویلکز	مقدار ویژه	ضریب تعیین کل	نسبت تجمعی	ضریب تعیین وارانس تبیین نشده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی کانونی	
.۰۰۰	۱۲۱.۳۸۱	.۰۳۰	۱۶.۸۰۹	۰.۹۸۰	۰.۹۴۵	۰.۹۴۵	۰.۹۴۵	.۹۷۲	۱
.۰۰۰	۲۳.۸۵۲	.۵۳۳	.۷۴۱		۰.۹۷۸	۰.۰۴۳	۰.۴۲۵	.۶۵۲	۲
.۰۰۰	۶.۶۹۴	.۹۲۸	.۰۷۸		۰.۹۸۰	۰.۰۰۲	۰.۰۷۲	.۲۶۸	۳

منبع: یافته های پژوهشگر

اولین، دومین و سومین ضریب همبستگی کانونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد که بیانگر وجود سه مجموعه متغیر وابسته است. تابع همبستگی کانونی در جدول ۲، نشان از معنی داری سه تابع از توابع استخراج شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارد. هر متغیر کانونی دارای یک ضریب تعیین بوده و اولین همبستگی کانونی مهمتر از دیگر همبستگی ها است. اولین همبستگی کانونی با ضریب تعیین ۰.۹۴۵ توانسته است ۹۴ درصد از واریانس را تبیین کند. ضریب تعیین کل مقدار تغییرات را نشان می دهد. این مقدار برابر با ۰.۹۸۰ است که نشان می دهد ابعاد هوش هیجانی به میزان ۰.۹۸ درصد توسط ابعاد عملکرد حسابرس تبیین می شود. متداول ترین معیار برای آزمون سطح معنی دار اولین همبستگی کانونی، معیار آماره ویلکز است که با توجه به سطح معنی داری به دست آمده (۰.۰۰۰) معلوم می شود سه مجموعه متغیرها باهم دیگر پیوند دارند.

جدول ۳: مقادیر بارهای کانونی در سه گروه کانونی

سوم	دوم	اول	
.۰۰۶	.۰۳۴	.۹۹۹	خودانگیزی
.۱۹۷	.۴۹۰	.۸۲۳	خودآگاهی
.۰۶۳	.۲۵۱	.۸۰۷	خودکنترلی
.۱۷۷	.۵۱۸	.۷۳۲	همدلی
.۴۳۸	.۵۲۱	.۷۰۶	مهارت های اجتماعی
.۶۲۵	.۳۹۰	.۶۷۷	عملکرد عمومی
.۶۹۶	.۶۰۱	.۳۹۳	عملکرد تخصصی
.۱۶۳	.۰۹۰	.۹۸۳	عملکرد کلی

منبع: یافته های پژوهشگر

جدول ۳ بررسی وزنه‌های متغیرها در گروه‌های کانونی نشان می‌دهد. مقدار مطلوب برای این آماره ۰,۴ می‌باشد. بر این اساس بر اساس نتایج بدست آمده ترکیب بهینه گروه کانونی اول شامل ابعاد هوش هیجانی با دو بعد عملکرد عمومی و عملکرد کلی می‌باشد ترکیب بهینه گروه کانونی اول را تشکیل دادند.

جدول ۴: شاخصهای افزونگی کانونی

مقدار واریانس تبیین شده ابعاد هوش هیجانی توسط ابعاد هوش هیجانی	مقدار واریانس تبیین شده ابعاد عملکرد توسط ابعاد عملکرد	متغیرهای کانونی اول
.۴۹۶	.۶۳۵	۱
.۰۷۴	.۰۷۲	۲
.۰۲۲	.۰۰۴	۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای تعیین نسبت واریانس تبیین شده هر گروه از متغیرها در دو بخش نسبت به خود و نسبت به گروه مقابل از شاخص افزونگی استفاده شده است که در آن، درجه هم پوشانی بین دو مجموعه از متغیرها مشخص می‌شود. میزان افزونگی بالای ضرایب کانونی نشان از توانایی بالای آنها در پیش بینی متغیرهای وابسته است. براساس نتایج جدول ۴ مقدار واریانس تبیین شده ابعاد هوش هیجانی توسط ابعاد عملکرد در گروه کانونی اول برابر با ۶۳ درصد است و مقدار واریانس تبیین شده مقدار واریانس تبیین شده ابعاد عملکرد توسط ابعاد هوش هیجانی در گروه کانونی اول که مهم‌ترین گروه کانونی است ۴۹ درصد ارزیابی شده است.

بحث در نتایج

امروزه یکی از مسائل بحث برانگیز در مورد اعتباربخشی به صورتهای مالی شرکتها، انتخاب حسابرسان مستقل برای این شرکتهاست. کیفیت موسسات حسابرسان با درجه استقلال آنان نسبت به شرکتها رابطه مستقیم دارد. بنابراین موسسات حسابرسان با کیفیت به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری موسسات حسابرسان با کیفیت بالاتر می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود (لی و مینگ، ۲۰۰۹، ۲۳). صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسان با کیفیت حسابرسان شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار است (چن و وانگ، ۲۰۰۲، ۲۴). لذا با انتخاب موسسات حسابرسان با کیفیت تر می‌تواند از اهمیت بسیار زیادی برای

استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی شرکتها برخوردار باشد. شرکتهایی که نظام راهبری آنها ضعیف است، موسسات حسابرسی بی کیفیت را به عنوان حسابرس انتخاب می نمایند (لین و لیو،^{۱۳} ۲۰۰۹، ۲۵). این در شرایطی است که جهانی شدن با توسعه و پویایی بازار و در عین حال افزایش بی‌ثباتی و درجه بالاتر شک و تردید در سطح شرکت‌های بزرگ همراه بوده است. از طرفی هم رسوایی‌های مالی اخیر در سطح جهان، نگرانی‌هایی را در رابطه با قابلیت اتکای صورت‌های مالی ایجاد کرده است. این رسوایی‌ها و پیامدهای پس از آن، دلیل اصلی برای توجه بیشتر به کیفیت صورت‌های مالی است. علاوه بر این، فشار بحران‌های مالی بر بسیاری از کشورهای جهان در سال‌های اخیر، تقاضا برای حسابرسی با کیفیت بالا را افزایش داده است (زوریگات،^{۱۴} ۲۰۱۱، ۵۶).

پژوهش حاضر با هدف تاثیر ابعاد هوش هیجانی بر ابعاد عملکرد حسابرسی با رویکرد ضریب همبستگی کانونی، انجام گرفت. براساس نتایج مقدار واریانس تبیین شده ابعاد هوش هیجانی توسط ابعاد عملکرد در گروه کانونی اول برابر با ۶۳ درصد است و مقدار واریانس تبیین شده مقدار واریانس تبیین شده ابعاد عملکرد توسط ابعاد هوش هیجانی در گروه کانونی اول که مهمترین گروه کانونی است ۴۹ درصد ارزیابی شده است. نتیجه حاصل با نتیجه حنیف (۲۰۱۰) و همکاران همسو بود.

حسابرسی معمولاً در شرایطی که روابط نمایندگی حاکم است برای کاهش تضاد منافع مطرح می‌شود. حسابرسان مستقل می‌توانند به عنوان یکی از سازوکار با اهمیت خارجی راهبری شرکتی، با اطمینان دادن به سهامداران در مورد کیفیت صورتهای مالی تهیه شده، هزینه‌های نمایندگی را کاهش داده و به سهامداران این امکان را بدهند که بر مبنای صورتهای مالی حسابرسی شده، قراردادهایی دقیق، روشن و کارا با مدیران تنظیم نمایند. بنابراین موسسات حسابرسی بزرگتر به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری حسابرسی می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود. صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسی بزرگتر حسابرسی شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار است.

ژانگ تی و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند شرکتهایی که حسابرس آنها موسسه‌های بزرگ حسابرسی هستند کیفیت سود بالاتری در مقایسه با سایر شرکتها دارند. ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند شرکتهایی که شفافیت کمتری در افشاء دارند در مقایسه با سایر شرکتها، موسسات حسابرسی کوچک و با کیفیت پائین را به عنوان حسابرس انتخاب می‌نمایند. گودهامی و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی انتخاب حسابرس در شرکتهای خصوصی شده نشان دادند بعد از خصوصی شدن شرکتها، در مقایسه با زمانی که مالکیت شرکتها دولتی بود، تقاضا برای شرکتهای بزرگ حسابرسی با کیفیت کار بالا کاهش می‌یابد. برگر و هان^{۱۵} (۲۰۰۷) اظهار میدارند شرکتهایی که

سودآوری بالایی دارند تمایل بیشتری به پنهان کردن اطلاعات محرمانه خود دارند. بنابراین انگیزه بیشتری برای انتخاب حسابرسانی با کیفیت کار پایین خواهند. البته مدیران شرکتهای زیانده نیز ممکن است بخواهند از طریق فریب حسابرس، عملکرد ضعیف شرکت را از دید سهامداران و سرمایه‌گذاران پنهان سازند.



فهرست منابع

- ۱) رستمی مازویی، نعمت و صالحی مریدانی، سکینه (۱۳۹۸)، تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرِس، سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران
- ۲) حاجیه‌زهره، ملاسلطانی، جمال (۱۳۹۷)، بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرِس، فصلنامه حسابداری مدیریت - سال نهم - شماره ۲۸ - صص ۳۹-۵۲
- ۳) بنی مهد، بهمن و معافی، رضا. (۱۳۹۲). کیفیت اقلام تعهدی و انتخاب حسابرِس، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی - سال یازدهم - شماره ۳۷، صص ۱۹ - ۲۵
- ۴) صالحی، اله کرم؛ قیصری، طاهر و تامرادی، علی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرِس با نقش واسط سرمایه فکری، چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۱ (۴)، ۶۰-۷۱.
- ۵) مشایخی، سمیه، اسکندری، حسین، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و هوش هیجانی بر رضایت شغلی
- ۶) سیداحمدی، محمد، کوشان، محسن (۱۳۹۰)، رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، شماره ۱، ۵۴-۴۷
- ۷) دلاور، علی، (۱۳۸۵)، روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، نشر ویرایش.
- 8) Ahmed, A. S., Neel, M. J. and Wang, D. (2010). "Does Mandatory Adoption of IFRS improve Accounting Quality? Preliminary Evidence," Working Paper, retrieved at <http://ssrn.com/abstract=1502909>
- 9) Banimahd, B. Vafaei, E. (2012), the effect of client size, audit report, state ownership, financial leverage and profitability on auditor selection; evidence from Iran, African Journal of Business Management. Vol 6, no 3, pp 4100-4105.
- 10) Berger, P. & Hann, R. (2007). Segment profitability and the proprietary and agency costs of disclosure'. The Accounting Review, Vol. 82, No. 4, pp. 869-906.
- 11) Chen, W., & Wang, H. (2002). Discretionary accruals, audit firm tenure and audit-partner tenure: Empirical evidence from Taiwan. Journal of Contemporary Accounting and Economic, 1 (1), 24-92.
- 12) Guedhami, O., Pittman, J.A and W. Saffar (2009). Auditor Choice in Privatized Firms: Empirical Evidence on the Role of State and Foreign Owners, Journal of Accounting & Economics, vol. 48, pp. 151-171.
- 13) Goleman, D (1998). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More.
- 14) Li, Jun & Liu, Ming. (2009). "The impact of corporate governance on auditor choice evidence from china", Journal of international accounting, auditing and taxation, 18, 23-59.
- 15) Lin, Z. J.; and M. Liu. (2009), The Impact of Corporate Governance on Auditor Choice: Evidence from China. Journal of International Accounting, Auditing and Taxation. pp. 44-59.

- 16) Zhang T, Bin S, Zhang H (2010). Political Connection, Transparency and Auditor Choice: Evidence from Family-Owned Firms in China. 4th Symp. China J. Account. Res., pp.17-18.
- 17) Zureigat, Q. M. (2011). The Effect of Ownership Structure on Audit Quality: Evidence from Jordan."International Journal of Business and Social Science, Vol.2, pp.38-46.
- 18) Hanafi, R, (2010), "Spiritual Intelligence", Emotional Intelligence and Auditor's Performance. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 14(1), PP.29-40.
- 19) Langhorn, S, (2004), "How Emotional Intelligence can Improve Management Performance", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 16(4), PP.220-230
- 20) Yang, L, (2013), "The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment. Dissertation Doctor of Philosophy", URI: <http://hdl.handle.net/10156/4375>.

یادداشت‌ها

- ¹ Lin And Ming
- ² Chen And Wang
- ³ Lin And Liu
- ⁴ Golman
- ⁵ Yang
- ⁶ hanifi
- ⁷ Jayan
- ⁸ Langhorn
- ⁹ Bhattacharjee, S., Moreno
- ¹⁰ PLS-SEM
- ¹¹ Lin And Ming
- ¹² Chen And Wang
- ¹³ Lin And Liu
- ¹⁴ Zureigat
- ¹⁵ Berger, P. & Hann

