



The impact of multiple intelligences on auditor's judgment and decision-making in auditing, given the mediating role of auditor's organizational culture

Zaniar Ahmadi¹, Zahra Pourzamani²

Received: 2023/05/12

Approved: 2023/05/31

Research Paper

Abstract:

This research investigates the impact of multiple intelligences on auditor's judgment and decision-making in auditing, considering the mediating role of auditor's organizational culture. This is an applied research conducted through a descriptive-survey. The spatial and temporal scopes of the research are auditing institutions in 2022 and 2023. The statistical population included 1300 certified accountants and professional managers of the understudy audit firms. The sample size according to Cochran's formula, was 297 ($n = 297$). A questionnaire was used to collect data. In this research, the validity of the questionnaire was investigated using convergent validity and discriminant validity. Also, the reliability of the variables in terms of Cronbach's alpha and composite reliability, which was more than 0.7 for all variables, was confirmed. The data were analyzed using PLS performed in SPSS and Smart PLS4. The results indicated that multiple intelligences (organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence) had an impact on auditor's judgment and decision-making, as well as his/her organizational culture. In addition, the auditor's organizational culture had an effect on their judgments and decisions. Finally, auditor's organizational culture mediated the impact of multiple intelligences on auditor's judgments and decisions.

Key Words: Multiple intelligences; Auditor's judgment and decision-making; Auditor's organizational culture

doi 10.22034/JPAR.2023.2002178.1164

1. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ahmadzaniarl@gmail.com

2. Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

(Corresponding Author) zahra.poorzamani@yahoo.com

<http://article.iacpa.ir>

تأثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حساب‌رسان

زانبار احمدی^۱، زهرا پورزمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

هدف، بررسی تأثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حساب‌رسان می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. قلمرو مکانی و زمانی تحقیق، موسسات حسابرسی در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ می‌باشند. جامعه آماری، حسابداران رسمی و مدیران حرفه‌ای در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. که تعداد جامعه آماری برابر ۱۳۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۲۹۷ نفر تعیین شده است. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه، استفاده شده است. در این پژوهش روایی پرسشنامه با استفاده از روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. همچنین پایایی متغیرها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰٫۷ بوده است. نرم‌افزار مورد استفاده برای انجام تحلیل داده‌ها SPSS و Smart PLS4 می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر قضاوت و تصمیم‌گیری و همچنین فرهنگ سازمانی حساب‌رسان تأثیر دارد. و فرهنگ سازمانی حساب‌رسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان تأثیر دارد. در نهایت، فرهنگ سازمانی حساب‌رسان در تأثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان نقش میانجی دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش‌های چندگانه، قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان، فرهنگ سازمانی حساب‌رسان

۱- مقدمه

حسابرسان، استانداردها و تدوین‌کننده‌ها، به طور مداوم بر اهمیت قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی فرایندهای پیچیده و برآوردهای مالی تاکید می‌کنند. به رغم افزایش تقاضا برای تجزیه و تحلیل دقیق‌تر، تحقیقات و گزارش‌های بازرسی نشان می‌دهند که حسابرسان در چنین شرایطی تمایل به تصمیم‌گیری‌های حسابرسی مکانیکی (مادی گرایانه) دارند. (بوکارو^۱، ۲۰۱۹) قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان مستقل از چند عامل کلیدی اثر می‌پذیرد و یکی از عوامل اثرگذار بر بهبود فرایند تصمیم‌گیری و انجام قضاوت‌های حرفه‌ای وجود تفکر مبتنی بر دانش است. یک حسابرس آگاه و با تفکر مبتنی بر دانش است که توان مقاومت در مقابل فشارهای آنی، پرهیز از تصمیم‌گیری شتابزده و رفتارهای احساسی را دارد و با رفتاری هوشمندانه، شکیبایی و انعطاف‌پذیری، اطلاعات موجود را نظم داده و برخوردی منطقی با مشکلات می‌کند. حسابرسی با چنین صفاتی در بالا بردن اثر بخشی و کارای عملکرد حسابرسی و تعمق‌نگری و دقت و نظم اطلاعات، توجه به اصول اساسی را در اندیشه خود ثبات بخشیده و آن را مد نظر قرار می‌دهد. (آلیسا^۲ و دیگران، ۲۰۱۷) حسابرسان گاهی اوقات به منظور برآورده کردن رضایت کسانی که به آنها پاسخگو هستند به جای استفاده از قضاوت حرفه‌ای مبتنی بر دانش، ظاهری‌سازی می‌کنند (گریفیس، همسرلی و کادوس^۳، ۲۰۱۵).

از طرفی دیگر، انسان از چند نوع هوش تحت عنوان هوش چندگانه برخوردار است که با هوش سازمانی، آغاز می‌شود (حاجیه‌ها و ملاسلطانی، ۱۳۹۵). هوش بعدی هوش معنوی است، هوشی که در حال حاضر بیش از سایر هوش‌ها در سیستم‌های خدماتی مورد توجه قرار می‌گیرد (بدی^۴ و دیگران، ۲۰۱۰). پس از هوش سازمانی و هوش معنوی سطح دیگری که به هوش هیجانی یا عاطفی اختصاص دارد، مطرح می‌شود (پوتوکولام^۵ و دیگران، ۲۰۲۱، مایر^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). فرهنگ سازمانی باعث می‌گردد تا ویژگی‌های ساختاری و رسمی در مجموعه سازمان پدید آید این ویژگی‌ها شامل قوانین، مقررات، یکنواختی و کارایی و امثالهم می‌باشد در سازمان‌های که ویژگی‌های سازمانی مذکور به درستی عمل می‌کنند در آن سازمان تمایل به انجام امور بر اساس نظم و ترتیب برقرار است و رویه‌های سازمانی به صورتی کارآمد و یکنواخت عمل می‌کنند و نقض نمی‌شوند (بری^۷، ۲۰۱۸). همه این موارد باعث می‌شود تا قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بهبود یابد. همچنین کارکنان سازمان احساس خواهند که متعلق به سازمان هستند و تخلفات مشاهده شده در سازمان را نمی‌توانند تحمل کنند و آن را افساء می‌کنند تا سازمان آنها ضرر نبیند و در واقع فرهنگ سازمانی باعث می‌شود تا حس وظیفه‌شناسی در کارکنان بهبود یابد این موضوع می‌تواند بر گزارش موارد تخلف و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر بگذارد (فاروقی و همکاران، ۲۰۱۷).

حرفه‌ی حسابرسی نقش مهمی در اقتصاد کشورهای جهان دارد. حسابرسان به گزارش عملکرد و وضعیت مالی بنگاه‌های اقتصادی اعتبار می‌بخشند و مبنایی قابل اتکا برای تصمیم‌گیری ذی‌نفعان فراهم می‌سازند (صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۱). در مجموع می‌توان گفت، با توجه به رسوایی‌های آشکار و پنهان مالی اخیر یکی از دغدغه‌های اصلی محققین بالا بردن عملکرد حسابرسان و حسابداران و اعتمادسازی است، یکی از بهترین موارد، بازگشت و تقویت هوش‌های اصلی و طبیعی از جمله هوش‌های عاطفی،

معنوی و سازمانی 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. (آلموفاد و نورا، ۲۰۲۱)

ورود به یک حرفه‌ی تخصصی که نیازمند تصمیم‌گیری است، مستلزم مشخصه‌ها و ویژگی‌های متمایزی است که مهمترین آن توانایی اتخاذ قضاوت‌های حرفه‌ای است. وظیفه‌ی حساب‌رسان به عنوان شاغلین یک حرفه‌ی تخصصی، اظهارنظر درباره صورت‌های مالی است، که این امر مستلزم بی طرفی حساب‌رس در قضاوت است (پزشک و رهنمای رودپشتی، ۱۴۰۰). فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری، لزوماً باید در بر گیرنده سه مرحله اصلی تکراری باشد (قربان زاده، ۱۳۹۲). این مراحل عبارتند از هوش (که شامل جمع‌آوری داده، شناسایی هدف‌ها، تشخیص مشکلات، اعتبار داده‌ها و سازماندهی مشکلات می‌باشد)، طراحی (که شامل دستکاری داده، تعیین کمی هدف‌ها، تولید جایگزین‌ها و ارجاع ریسک‌ها یا ارزش‌ها به جایگزین‌ها) و انتخاب (که شامل ایجاد آمار و ارقام در زمینه جایگزین‌ها، شبیه‌سازی نتیجه‌های جایگزین‌ها، تفسیر جایگزین‌ها، انتخاب بین جایگزین‌ها 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 کم‌رنگ شدن هوش سازمانی، عاطفی و معنوی محققین را بر آن داشت که در این تحقیق تاثیر هوش‌های چندگانه را بر قضاوت حساب‌رسان بررسی نمایند.

بنابراین، باید درک کنیم چه عواملی می‌توانند بر ارتقای قضاوت حساب‌رسان تاثیر گذارند. در نتیجه می‌توان اقدامات هوش چندگانه و فرهنگ سازمانی را بهبود بخشید. ابراز و نمایش ادراکات و نگرش‌های حساب‌رسان نسبت به هوش چندگانه می‌تواند به درک این موضوع کمک کند که موسسات حسابرسی از چه چیزی باید اطلاع داشته باشند تا بتوانند یک فرهنگ سازمانی را ایجاد نمایند که با نهادینه‌سازی هوش چندگانه، دانش جدیدی را در جهت ارتقای قضاوت حساب‌رسان ایجاد نمایند (الکردی، ۲۰۱۸). با این حال، تفاوت‌های فرهنگی، تصمیم‌پذیری این پژوهش را محدود می‌سازد. در نتیجه، این مطالعه به دنبال شناسایی شکاف پژوهشی در این حیطه است. اگرچه یافته‌های بالا امیدوارکننده است، اما چند شکاف قابل توجه باقی می‌ماند. اول اینکه، هیچ یک از مطالعات پیشین درباره اثرات میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین هوش‌های چندگانه و قضاوت حساب‌رس تحقیق نمی‌کنند. مطالعات نشان داده‌اند که هوش‌های چندگانه یک عامل موثر بر تعامل کارکنان و قضاوت حساب‌رس است (ویور و میشل، ۲۰۱۲). رهبران با هوش‌های چندگانه ضعیف سالانه حدود ۶۲.۴ میلیون دلار هزینه دارند. بنابراین، این مطالعه بر استفاده از هوش‌های چندگانه برای بهبود قضاوت حساب‌رسان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاکید دارد.

دوم، هوش‌های چندگانه بدون شک یک ترفند خوب برای صنعت خدمات‌گرای حسابرسی است (به عنوان مثال، چن و پنگ، ۲۰۱۹؛ هوئر تاس و والدیویا و همکاران، ۲۰۱۹). چندین محقق (به عنوان مثال، جانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۱۷) فرض می‌کنند که هوش‌های چندگانه در صنعت حسابرسی بر نیروی کار و منابع انسانی در حال توسعه موثر است. آن‌ها تاکید می‌کنند که این امر اعتماد به نفس و احترام را با ترویج علاقه کارمندان به منافع سازمانی ایجاد

می‌کند. هوش‌های چندگانه به احتمال زیاد در یک فرهنگ سلسله‌مراتبی سنتی و جمعی مفید است (به عنوان مثال، ایران)، که در آن سازمان‌ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای رسیدن به اهداف گروهی هدایت می‌شوند (رابینول^۹، ۲۰۲۱).

بنابراین، برای برطرف کردن شکاف‌ها در ادبیات، این مطالعه اثرات میانجی‌گری فرهنگ سازمانی را در رابطه بین هوش‌های چندگانه و قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار می‌دهد. لذا سوال اصلی تحقیق اینست که روابط میان هوش‌های چندگانه و قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابرسان چگونه می‌باشد؟

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

انسان از چند نوع هوش تحت عنوان هوش چندگانه برخوردار است که با هوش سازمانی، آغاز می‌شود (حاجیها و ملاسلطانی، ۱۳۹۵). پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بر می‌گردد و ریشه‌های آن باید در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد، اما سخن از هوش سازمانی از سال ۱۹۹۲ به طور آشکار و صریح در مقاله‌ای که ماتسودا با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فراورده» در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، مطرح شده است (دولویچ^{۱۰} و دهیگرز، ۲۰۱۹). هوش بعدی هوش معنوی است، هوشی که در حال حاضر بیش از سایر هوش‌ها در سیستم‌های خدماتی مورد توجه قرار می‌گیرد. ویلگسورث (۲۰۰۴) معتقد است «هوش معنوی توانایی رفتار خردمندانه، دلسوزی و بخشش همراه با آرامش درونی و بیرونی (تعادل فکری)، صرف نظر از شرایط است (بدی^{۱۱} و دیگران، ۲۰۱۰). پس از هوش سازمانی و هوش معنوی سطح دیگری که به هوش هیجانی یا عاطفی اختصاص دارد، مطرح می‌شود، 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 (پوتوکولام^{۱۲} و دیگران، ۲۰۲۱، مایر^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۰). از طرف دیگر، فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک است که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد (رابینز، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان می‌باشد و استقرار فرهنگ سازمانی مناسب در مؤسسات حسابرسی می‌تواند مکانیزم مؤثری برای قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در حرفه حسابرسی باشد (دریایی و دیگران، ۱۳۹۹). از طرف دیگر، قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود. (بختیاری و دیگران، ۱۴۰۰) قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به معنای اظهار نظر معقول و حکم کردن مستدل درباره موضوعات حسابداری و حسابرسی به وسیله شخصی است که هم تحصیلات و تجربه ارزشمندی دارد و هم ویژگی‌های لازم برای اظهار نظرهای بی‌طرفانه را دارا است (خوش طینت و بستانیان، ۱۳۸۶). حسابرسان، استانداردها و تدوین‌کننده‌ها، به طور مداوم بر اهمیت قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی فرایندهای پیچیده و برآوردهای مالی تاکید می‌کنند. به رغم افزایش تقاضا برای تجزیه و تحلیل دقیق‌تر، تحقیقات و

گزارش‌های بازرسی نشان می‌دهند که حساب‌رسان در چنین شرایطی تمایل به تصمیم‌گیری‌های حسابرسی مکانیکی (مادی گرایانه) دارند. (بوکارو^{۱۴}، ۲۰۱۹) قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان مستقل از چند عامل کلیدی اثر می‌پذیرد و یکی از عوامل اثرگذار بر بهبود فرایند تصمیم‌گیری و انجام قضاوت‌های حرفه‌ای وجود تفکر منطقی است. یک حساب‌رس آگاه و با تفکر منطقی است که توان مقاومت در مقابل فشارهای آنی، پرهیز از تصمیم‌گیری شتابزده و رفتارهای احساسی را دارد و با رفتاری هوشمندانه، شکیبایی و انعطاف‌پذیری، اطلاعات موجود را نظم داده و بر خوردی منطقی با مشکلات می‌کند. حسابرسی با چنین صفاتی در بالا بردن اثر بخشی و کارای عملکرد حسابرسی و تعمق نگری و دقت و نظم اطلاعات، توجه به اصول اساسی را در اندیشه خود ثبات بخشیده و آن را مد نظر قرار می‌دهد. (آلیسا^{۱۵} و دیگران، ۲۰۱۷) حساب‌رسان گاهی اوقات به منظور برآورده کردن رضایت کسانی که به آنها پاسخگو هستند به جای استفاده از قضاوت حرفه‌ای دقیق، ظاهری‌سازی می‌کنند (گریفیس، همسرلی و کادوس^{۱۶}، ۲۰۱۵).

در مجموع می‌توان گفت که طبق بررسی‌هایی که توسط محققین انجام شده تا به حال در بستر تحقیقات و هوش‌های چندگانه، قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان در حسابرسی و فرهنگ سازمانی حساب‌رسان در داخل کشور و در سطح بین‌المللی صورت نگرفته است، لذا این تحقیق به عنوان اولین تحقیق در این حوزه محسوب می‌شود. در ادامه به برخی از مربوط‌ترین مطالعات انجام شده به صورت خلاصه اشاره می‌گردد.

ژائو^{۱۷} و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش هیجانی تیم حسابرسی بر کاهش رفتار کیفیت حسابرسی در مؤسسات حسابرسی: با در نظر گرفتن تأثیر میانجی اعتماد تیم و تأثیر تعدیل‌کننده تسهیم دانش نشان دادند که اولاً، هوش هیجانی تیم حسابرسی به طور مستقیم با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی مرتبط است. ثانياً، هوش هیجانی به طور غیرمستقیم با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی، از طریق اعتماد به تیم، مرتبط است.

آلموفاد و نورا^{۱۸} (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان کاربردهای هوش در حرفه حسابرسی: مروری بر ادبیات بیان کردند که این مقاله با بررسی کتابشناسی از مقالاتی که عمدتاً بین سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۲۰ منتشر شده‌اند، به بررسی برخی از سؤالات اساسی می‌پردازد که ممکن است حساب‌رسان را در مورد تأثیر کاربردهای هوش در حرفه حسابرسی مورد توجه قرار دهد. و نتیجه گرفتند که هوش‌های چندگانه در افزایش اثربخشی، کارایی و کیفیت کار حسابرسی موثر می‌باشد. در بعد تئوری‌سازی قضاوت حرفه‌ای حساب‌رس پژوهش‌هایی همچون **نالدر و کادوس (۲۰۱۸)** پژوهشی تحت عنوان تئوری‌سازی قضاوت حرفه‌ای حساب‌رس از منظر ذهنیت و نگرش حساب‌رسان بر اساس تحلیل داده بنیاد انجام دادند. نتایج در قالب مدل پارادایمی نشان داد، تغییر استانداردها با رویکرد تغییر جوامع به عنوان یک الزام برای ارتقای سطح کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی از طریق شناخت بیشتر معیارهای ایجاد تردید حرفه‌ای در حساب‌رسان، محسوب می‌شود که نیازمند بازبینی استانداردهای حسابرسی می‌باشد. **جعفر و جانودین^{۱۹} (۲۰۱۸)** به بررسی عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان در مالزی پرداختند. نتایج آنها نشان داد که تجربه و رده حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای، رابطه مثبت و معناداری دارد؛ اما نوع

جنسیت حسابرس، میزان دانش و تحصیلات دانشگاهی و اندازه شرکتی که حسابرسی شده، بر قضاوت حرفه‌ای بی‌تأثیر است. **عسکری اوردکلو (۱۴۰۰)** در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر هوش عاطفی (هیجانی) حسابرسان بر رابطه بین تعهد حرفه‌ای و قضاوت‌های اخلاقی آنها نتیجه گرفتند که بین تعهد حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت اخلاقی حسابرسان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین، نشان داد که هوش عاطفی (هیجانی) حسابرسان بر رابطه بین تعهد حرفه‌ای و قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبت و معنی داری وجود دارد. **بختیاری و دیگران (۱۴۰۰)** در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی بیان کردند که مدل پارادیمی شامل شرایط علی با خرده مقولات ویژگی‌های فردی، عواطف و سلامت روانی حسابرسان و عوامل دموگرافیکی، شرایط زمینه‌ای با خرده مقولات خانواده، عوامل قانونی، عوامل محیطی، فرهنگ و محیط سیاسی، مقوله محوری با خرده مقولات استرس ناشی از کار، استقلال و بی‌طرفی، شرایط مداخله گر عوامل سازمانی و محیط اقتصادی، راهکار/تعاملی با خرده مقولات: مهارت‌ها، دانش حسابرس، احساس تعلق به حرفه و قدرت تصمیم‌گیری به نهادهای تصمیم‌گیر و ناظر و پیامد با خرده مقوله: قضاوت‌های حرفه‌ای می‌باشد.

بنی مهد و مهرانی (۱۴۰۰) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر سبک‌های شناخت نوگرا و نوگریز بر تردید حرفه‌ای حسابرس بیان کردند که سبک نوگرا رابطه‌ای مثبت و معنی‌داری با تردید حرفه‌ای دارد. اما سبک نوگریز رابطه‌ای معنی‌دار با تردید حرفه‌ای ندارد.

دریابی و دیگران (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی بیان کردند که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان می‌باشد. همچنین شواهد این تحقیق تأیید می‌نماید که درک حسابرسان از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال برانگیز نیز از جمله متغیرهای مؤثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری است. **مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶)** در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان کردند که 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. **حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۵)** در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان بیان کردند که از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود معنویت، عاطفه و اخلاق است. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که رابطه معنی‌دار 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.

در پژوهش حاضر برای شناسایی مکانیزمی که از طریق آن نقش فرهنگ سازمانی حسابرسان در تأثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در حسابرسی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال نیز بود که فرهنگ سازمانی در بین حسابرسان به چه صورت می‌باشد و تاثیر هوش‌های چندگانه و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در حسابرسی از طریق چه مکانیزمی صورت می‌پذیرد. در این پژوهش متغیر وابسته، «قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان» و متغیر مستقل «هوش‌های چندگانه» بودند. همچنین متغیرهای مربوط به ابعاد «فرهنگ سازمانی حسابرسان» بعنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شدند. براساس اهداف پژوهش و با توجه به میانی نظری مربوطه مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد.

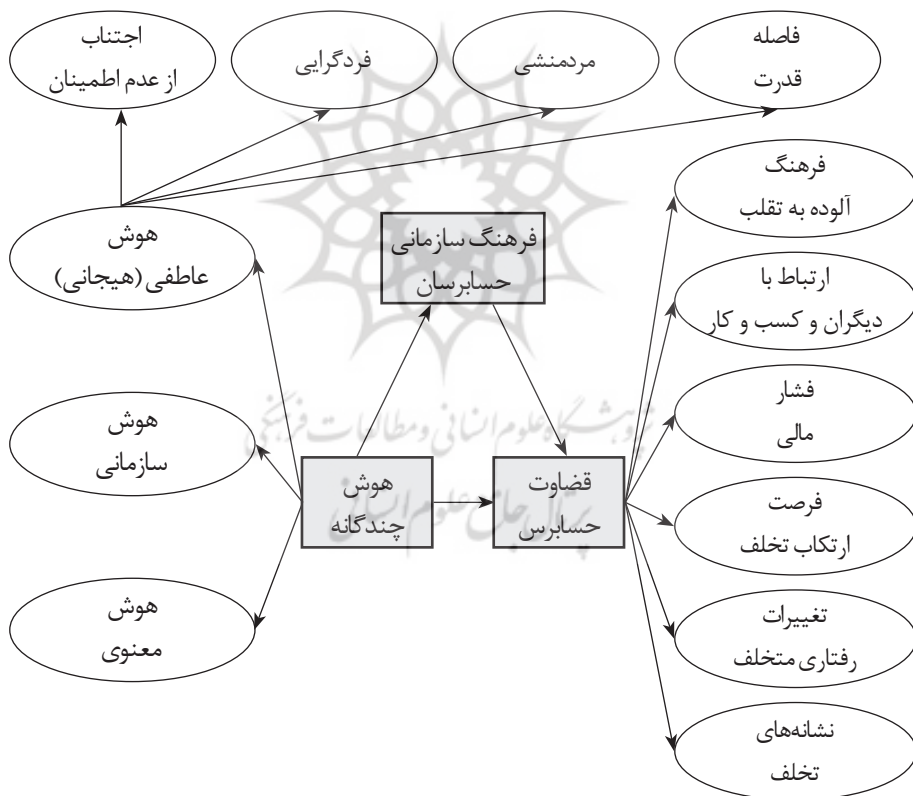
بنابراین فرضیات بصورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

فرضیه دوم: هوش‌های چندگانه بر فرهنگ سازمانی حسابرسان تاثیر دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. قلمرو مکانی و زمانی تحقیق، موسسات حسابرسی در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ می‌باشند. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه‌ای شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. که کل تعداد جامعه آماری ۱۳۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۷ نفر تعیین شد و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۲۹۷ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین در پژوهش حاضر، بر اساس سوالات تحقیق، برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است. برای اندازه‌گیری هوش چندگانه از پرسشنامه ۷ سوالی هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه ۸ سوالی هوش معنوی کینگ (SISRI-24) و پرسشنامه ۸ سوالی هوش عاطفی کرون (۲۰۰۷) استفاده شده است. و برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه هافستد استفاده شده که در سال ۲۰۰۴ ابعاد آن شناسایی و ساخته شد و دارای ۱۷ سوال در ۴ مولفه (اجتناب از عدم اطمینان، فرد گرایی، مرد منشی، فاصله قدرت) می‌باشد. و برای اندازه‌گیری قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان از پرسشنامه هارت (۲۰۱۲) که در تحقیقات متعدد (نلسون ۲۰۰۹)، رویایی و دیگران (۱۳۹۳) و ... نیز استفاده شده است. که شاخص‌های شش گانه آن شامل فرهنگ آلوده به تقلب، ارتباط با دیگران و کسب و کار، فشار مالی، فرصت ارتکاب تخلف، تغییرات رفتاری متخلف و نشانه‌های تخلف می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین ضریب قابلیت اعتماد از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار پایایی ترکیبی و پایایی هر یک از مؤلفه‌های تحقیق محاسبه شد که نتایج حاکی از پایایی ابزار سنجش دارد. همچنین روایی واگرا و همگرایی پرسشنامه نیز بدست آمده که نتایج حاکی از روایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. به همین ترتیب، روابط علی بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS4 استفاده شده است. برخلاف مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس که میزان برازش مدل مفروض را ارزیابی می‌کند و در نتیجه برآورد مدل در جهت تبیین، آزمون و تأیید نظریه‌ها است، روش PLS پیش‌بینی مدار بوده و به عنوان روش تبیین نظریه می‌تواند به کار رفته است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱- یافته‌های توصیفی

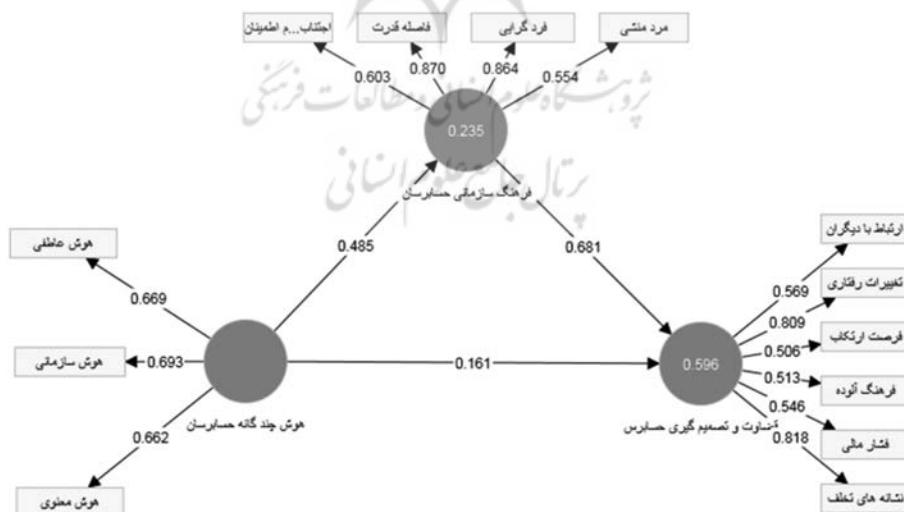
به منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. با توجه به جدول ۲ نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که اکثر افراد نمونه دارای جنسیت مرد (۲۵۱ نفر)، دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال، دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس و دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده				متغیر جمعیتی شناختی
زن		مرد		جنسیت
۴۶		۲۵۱		
۵۰ سال به بالا		۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۶۲		۱۰۹	۵	
دکتری		کارشناسی ارشد	کمتر از کارشناسی	سطح تحصیلات
۶۶		۱۲۹	۶	
بیشتر از ۱۵ سال		۱۰ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	سابقه کاری
۴۳		۱۲۵	۱۱۳	

۴-۲- یافته‌های استنباطی

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۴ آورده شده است. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاین، ۲۰۱۰). بار عاملی متغیرهای پژوهش بصورت جداگانه محاسبه گردیده است.



نمودار ۱- بارهای عاملی سنجه‌های مدل در حالت استاندارد

همان گونه که در نمودار و جدول ۲ مشاهده می‌شود در تمامی سازه‌های مدل بارهای عاملی دارای مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشند؛ بنابراین پایایی مدل‌های اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد. بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (دلونین گلدشتاین) می‌رسد، که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲- نتایج آلفای کرونباخ - پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
فرهنگ سازمانی حسابرسان	۰.۷۰۹	۰.۸۲۱	۰.۵۴۳
قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس	۰.۷۳۸	۰.۸۰۰	۰.۵۱۱
هوش چند گانه حسابرسان	۰.۷۰۳	۰.۷۱۵	۰.۵۵۵

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

برای بررسی ضریب پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دلونین-گلدشتاین استفاده می‌شود که در نرم‌افزار PLS با علامت CR مشخص می‌شود. ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب آن می‌باشد. معیار دیگر در بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده AVE مربوط به سازه‌ها نیز در جدول بالا گزارش شده‌اند که با آن می‌توان ملاک سوم همسانی درونی سازه‌ها را بررسی کرد. در جدول بالا این مقادیر از ۰/۵ بیشتر می‌باشند که نشانگر اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبولی را نشان می‌دهند.

همچنین از معیار ^{۲۱} HTMT برای ارزیابی روایی و اگر استفاده می‌کنیم. اگر مقدار HTMT کمتر از ۰,۹۰ باشد، روایی و اگر در بین ساختار انعکاسی وجود دارد (هنسلر ^{۲۲} و دیگران، ۲۰۱۵).

جدول ۳- بررسی روایی و اگر از طریق معیار HTMT

معیار HTMT	فرهنگ سازمانی حسابرسان	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس	هوش چند گانه حسابرسان
فرهنگ سازمانی حسابرسان			
قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس	۰.۸۱۹		
هوش چند گانه حسابرسان	۰.۸۹۳	۰.۸۸۴	

برازش کلی مدل ساختاری

چن (۱۹۹۸) سه مقدار $0/۱۹$ ، $0/۳۳$ و $0/۶۷$ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرده است. که مدل ساختاری پژوهش از نظر معیار R^2 ، در مجموع دارای برازش قابل قبول می‌باشد.

جدول ۴- مربوط به مقادیر R^2

متغیرهای مکنون	R^2	R^2 تعدیل شده	Q^2
فرهنگ سازمانی حساب‌رسان	۰.۲۳۵	۰.۲۳۳	۰.۱۹۸
قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان	۰.۵۹۶	۰.۵۹۴	۰.۱۸۷

منبع: یافته‌های پژوهش

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/۱۵$ ، $0/۳۵$ و $0/۳۵$ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه برون‌زای مربوط به آن است. و برازش مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌سازد. بر اساس نظر هنسلر^{۲۳} و همکاران (۲۰۱۴) درباره ریشه استاندارد شده میانگین مربع باقی مانده، ارزش کمتر از $0/۱$ و در حالت محافظه کارانه $0/۰۸$ مناسب می‌باشد. (هیو و بنتلر^{۲۴} ۱۹۹۹) که در این مدل برازش کلی مدل مناسب ارزیابی شده است.

جدول ۵- نتایج برازش مدل کلی با آزمون ریشه استاندارد شده میانگین مربع

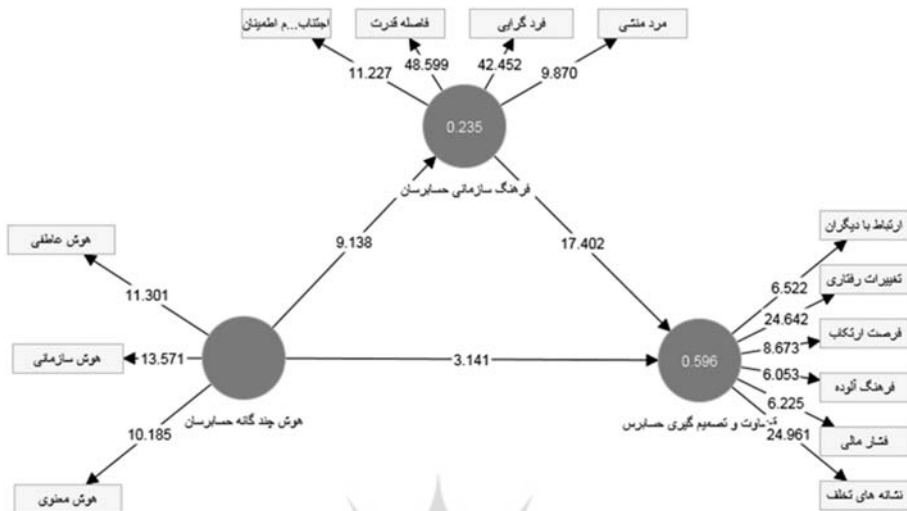
باقی‌مانده (SRMR) و معیار NFI

متغیرهای مکنون	مدل اشباع شده	مدل برآورد شده
SRMR	۰.۰۷۹	۰.۰۷۲
NFI	۰.۵۲۱	۰.۵۲۱
d_ULS	۳.۶۵۱	۳.۶۵۱
d_G	۱.۷۲۵	۱.۷۲۵

شاخص NFI^{۲۵} که شاخص بنتلر-بونت^{۲۶} نامیده می‌شود شاخص برازش تطبیقی می‌باشد. این شاخص، مدل را از جهت مقایسه بین مقادیر کای اسکوئر مدل مستقل و کای اسکوئر مدل اشباع شده ارزیابی می‌کند. و برای مقادیر بالای $0/۹$ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. بوت استرپ فواصل اطمینان این مقادیر اختلاف را فراهم می‌کند. مقادیر بیشتر از $0/۰۵$ برای معیار d_ULS یعنی مجذور فاصله اقلیدسی) و d_G (یعنی فاصله ژئودزیکی)، مقادیر مناسب این معیار برازش می‌باشند. با توجه به مقادیر معیار d_ULS و d_G که بیشتر از $0/۰۵$ می‌باشد، نشان‌دهنده مقادیر مناسب این معیار برازش می‌باشند.

نرم افزار PLS4 بصورت پیش فرض روابط را در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون می‌کند و چون مقدار t این سطح اطمینان برابر با $1/۹۶$ است، پس هر کدام از روابط که مقدار t برای آن خارج از

بازه‌ی ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ باشد از لحاظ آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید است.



نمودار ۲- ضرایب معناداری مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

آماره T معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر T بیشتر از ۱/۹۶ باشد بیشتر از ۱/۹۶ باشد؛ یعنی اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است اگر بین بازه‌ی ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ باشد؛ اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد؛ یعنی اثر منفی دارد ولی معنی دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۴ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (کلاین، ۲۰۱۰). همان گونه که در مدل نشان داده شده، تمامی فرضیه‌های مدل مورد قبول است و مقدار t آن‌ها خارج از بازه‌ی مشخص شده می‌باشد که این امر معنادار بودن تمامی فرضیات و روابط بین متغیر را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد. نتایج فرضیات پژوهش بصورت زیر می‌باشد.

جدول ۶- نتایج مدل مفهومی پژوهش

مسیر	ضریب مسیر (β)	T Statistics ضرایب آماره	سطح معناداری	نتیجه مسیر
اول فرهنگ سازمانی حسابرسان - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان	۰.۶۸۱	۱۷.۴۰۲	۰.۰۰۰	قبول
دوم هوش چند گانه حسابرسان - فرهنگ سازمانی حسابرسان	۰.۴۸۵	۹.۱۳۸	۰.۰۰۰	قبول
سوم هوش چند گانه حسابرسان - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان	۰.۱۶۱	۳.۱۴۱	۰.۰۰۲	قبول

با توجه به جدول فوق تمامی فرضیه‌ها تایید می‌باشد.

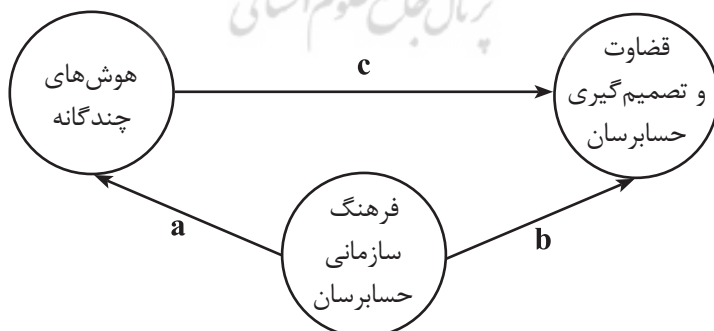
تحلیل فرضیات:

فرضیه اول: هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد. با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (هوش‌های چندگانه و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0.161$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=3.141$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: هوش‌های چندگانه بر فرهنگ سازمانی حسابرسان تاثیر دارد. با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (هوش‌های چندگانه و فرهنگ سازمانی حسابرسان) برابر $\beta=0.485$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=9.138$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، هوش‌های چندگانه بر فرهنگ سازمانی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد. با توجه به شکل ۲ و ۳ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (فرهنگ سازمانی حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر $\beta=0.681$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر $t=17.402$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد. طبق نظریه سو بل^{۲۷} و با در نظر گرفتن اثرات ضرایب در حالت میانجی‌گری در جدول ۷ می‌توان گفت:



شکل ۴- روابط میانجی‌گری

شکل ۴ روابط فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را نشان می‌دهد.

جدول ۷- اثرات ضرایب در حالت میانجی‌گری

متغیر			
c	b	a	
۰,۱۶۱	۰,۶۸۱	۰,۴۸۵	ضرایب بتا
۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معنی داری
اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	
$(a*b)+c$	c	$a*b$	
۰,۴۹۱	۰,۱۶۱	۰,۳۳	

طبق نظریه سوبل (۱۹۹۶) سه حالت پدید می‌آید:

- ۱-حالتی که c معنی دار نشود ولی a و b معنی دار شود یعنی m میانجی کامل است.
 - ۲-حالتی که c معنی دار بشود ولی a یا b یا هر دو معنی دار نشود m میانجی نیست.
 - ۳-حالتی که c معنی دار بشود a و b هم معنی دار شود m میانجی جزئی است
- با توجه به ضرایب بتا و سطح معناداری نمایش داده شده در جدول ۷ بین این سه متغیر و با توجه به شرایط ذکر شده در فوق، حالت سوم برقرار می‌باشد. بنابراین، می‌توان بیان کرد که فرضیه H_۱ رد و فرضیه H_۲ تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی جزئی دارد. و لذا فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تاثیر عواملی همچون هوش‌های چندگانه و فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان توجه داشته‌اند. و تاثیر همزمان آنها تاکنون در هیچ تحقیقی مورد بررسی قرار نگرفته است. اما برخی پژوهشگران معتقدند که هر دو بر فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان اثرگذار هستند.

نتایج حاصل از فرضیه اول بیانگر آنست که هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد. هوش‌های چندگانه، هوش‌های غیر شناختی است که مشتمل بر درک عواطف و احساسات و استفاده درست از آنها، تصمیم‌های مناسب و به موقع، توانایی اداره مطلوب خلق و خو و کنترل رفتارها و مهارت‌های اجتماعی مطلوب است. امروزه روانشناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان به هوش عاطفی، سازمانی و معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد هر چند که هوش اخلاقی و هوش تحلیلی نیز تا حدی این موفقیت را تضمین می‌کند. آنها معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس

تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا شود. نتیجه این بخش با تحقیقات، آلموفاد و نورا (۲۰۲۱)، پوتوکولام و دیگران (۲۰۲۱) و عسکری اوردکلو (۱۴۰۰) مطابقت دارد که نتیجه گرفتند هوش‌های چندگانه در افزایش اثربخشی، کارایی و کیفیت کار قضاوت حسابرسی موثر می‌باشد. همچنین نشان می‌دهند که هوش رابطه مثبت قوی با شک و تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای دارند. علاوه بر این، به بهبود تشخیص خطاها و تحریفات با اهمیت کمک می‌کند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم بیانگر آنست که هوش‌های چندگانه بر فرهنگ سازمانی حسابرسان تاثیر دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود هوش سه‌گانه معنویت، عاطفه و اخلاق سازمانی است. بروز خود تمام عیار کارکنان و رفتارهای برتر در کار با ورود عاطفه و معنویت به سازمان میسر خواهد بود. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که رابطه معنی‌دار مثبت بین هوش‌های چندگانه با فرهنگ حسابرسان وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش بالاتری برخوردار باشند، فرهنگ مطلوب‌تری خواهند داشت و هوش‌های چندگانه هم در جهت مثبت عمل خواهد کرد و فرهنگ حسابرسان بهبود خواهد یافت. نتایج این یافته با تحقیقات جعفر و جانودین (۲۰۱۸)، مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶)، بنی‌مهد و نجاتی (۱۳۹۵) و حاجیه‌ها و ملاسلطانی (۱۳۹۵) مطابقت دارد که بیان کردند، بین هوش معنوی و فرهنگ حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و در نهایت هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و فرهنگ سازمانی حسابرسان را واسطه‌گری می‌کند. و بیان کردند بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم بیانگر آنست که فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد. بنابراین، می‌توان بیان نمود که از ویژگی اصلی حسابرسان که به حسابرس شخصیت می‌دهد می‌توان به قضاوت حسابرس اشاره کرد. این موضوع، وظیفه اصلی حسابرسان گواهی دادن نسبت به این موضوع است که صورت‌های مالی صاحبکار از تمام جنبه‌های با اهمیت عاری از هرگونه تحریف اساسی باشد. این امر که مستلزم بیطرفی در قضاوت حسابرس است (جانستون و همکاران، ۲۰۰۱). با مراجعه به سایت جامعه حسابداران رسمی کشور ملاحظه می‌شود که حسابرسان مختلفی به دلیل عدم رعایت اصول و ضوابط رفتار حرفه‌ای به حالت تعلیق درآمده‌اند. این امر حاکی از آن است که برخی از حسابرسان از فرهنگ مناسبی برخوردار نیستند. به نظر می‌رسد باید برای حل مشکلات جدید به دنبال راه‌های جدید و موضوعاتی بود که حلقه مفقوده حرفه حسابرسی حال حاضر ما هستند. یکی از این موارد، فرهنگ سازمانی حسابرسان است. نتایج این یافته با تحقیقات الباوات (۲۰۲۱) و دریایی و دیگران (۱۳۹۹) مطابقت دارد. که نشان می‌دهند، فرهنگ سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان می‌باشد. همچنین شواهد این تحقیق تأیید می‌نماید که درک حسابرسان از مسئولیت‌های فردی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال برانگیز نیز از جمله متغیرهای

مؤثر بر تمایل حسابرسان به گزارش خطا کاری است.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم بیانگر آنست که فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد. تحقیقات گذشته نشان داد که فرهنگ سازمانی حسابرسان، عاملی مهم ولی مجزایی در محیط حسابرسی هستند (بامبر و آیر، ۲۰۰۷) که تأثیرات متفاوت بر روی قضاوت حسابرسان دارند؛ این امر در مورد حسابداران با تجربه، چون شرکای موسسه حسابرسی، نیز وجود دارد (سودابی و همکاران، ۲۰۰۹). اگر حسابرسان از فرهنگ سازمانی قوی برخوردار باشند، بیطرفی آنها تقویت می‌شود. (کینی، ۱۹۹۹). فرهنگ سازمانی حسابرسان در اثر گذاری‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در مقوله‌هایی همچون اجتناب از عدم اطمینان، فرد گرایی، مرد منشی و فاصله قدرت می‌باشد. نتیجه این بخش با تحقیقات الموفاد و نورا^{۲۸} (۲۰۲۱)، نادر و کادوس (۲۰۱۸)، جعفر و جانودین (۲۰۱۸)، عسکری اوردکلو (۱۴۰۰)، بختیاری و دیگران (۱۴۰۰)، دریایی و دیگران (۱۳۹۹)، مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶) و حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داده است که اولاً هوش‌های چندگانه یک عامل مؤثر بر تعامل کارکنان و قضاوت حسابرسان است و بر استفاده از هوش‌های چندگانه برای بهبود قضاوت حسابرسان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاکید دارد. دوماً، هوش‌های چندگانه بدون شک یک ترفند خوب برای صنعت خدمات‌گرای حسابرسی است. چندین محقق (به عنوان مثال، جانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ لیانگ و همکاران، ۲۰۱۷) فرض می‌کنند که هوش‌های چندگانه در صنعت حسابرسی بر نیروی کار و منابع انسانی در حال توسعه مؤثر است. آن‌ها تاکید می‌کنند که این امر اعتماد به نفس و احترام را با ترویج علاقه کارمندان به منافع سازمانی ایجاد می‌کند. بنابراین، هوش‌های چندگانه در یک فرهنگ سلسله‌مراتبی سنتی مانند موسسات حسابرسی مفید است، که در آن سازمان‌ها ارزش بیشتری دارند و کارکنان برای رسیدن به اهداف گروهی هدایت می‌شوند.

در انتها به سازمان و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد از طریق تقویت هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) حسابرسان و فرهنگ سازمانی، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین رهبران با ارتقا هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی)، قضاوت حرفه‌ای آنها را ارتقا دهند تا قضاوت حرفه‌ای افزایش و در پی آن کیفیت شان نیز بهبود یابد. جهت افزایش کارایی و اثربخشی حسابرسان، ضمن طراحی نظام پاداش و فرهنگ سازمانی اثربخش و برنامه‌ریزی جهت ارتقای فرهنگ سازمانی حسابرسان، آنها را در جهت بهبود هوش‌های چندگانه، تشویق نمایند. به متولیان حرفه (جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار) پیشنهاد می‌شود در تربیت و آموزش‌های دانشگاهی حسابرسان، هوش‌های چندگانه و فرهنگ سازمانی حسابرسان، مورد توجه ویژه قرار گیرد. هم چنین باید در دروس حسابرسی دانشجویان رشته حسابداری، تاکید بیشتری بر انواع هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) و فرهنگ سازمانی حسابرسان

شود و اساتید رشته حسابداری، دانشجویان این رشته را با انواع مختلف هوش و فرهنگ آشنا نمایند.

همچنین با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد:

- بررسی راهکارهای ارتقای سطح قضاوت اخلاقی حسابرسان توسط هوش‌های چندگانه؛
- بررسی تأثیر ویژگی‌های مؤسسات حسابرسی (مانند اندازه و محیط اخلاقی) بر هوش‌های چندگانه؛

- بررسی تأثیر شهرت و تخصص حسابرس بر هوش‌های چندگانه وی؛
- تجزیه و تحلیل چگونگی تأثیر هوش‌های چندگانه بر پیامدهای رفتاری مانند تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرس، تغییر تصمیم یا رفتار ناکارآمد.

منابع

بختیاری، عباس، حجازی، رضوان، جرجزاده، علیرضا. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۳۷)، ۱۴۳-۱۵۸.

بنی مهد، بهمن، نجاتی، امیر. (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۸(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۸.

بنی مهد، بهمن، مهرانی، نیوشا. (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های شناخت نوگرا و نوگریز بر تردید حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۲(۵)، ۵۶-۶۹.

پزشک، یاسمن، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۴۰۰). پارادایم‌های حسابرسی نوین. فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱(۴)، ۹۶-۱۱۸.

حاجیه‌ها، زهره، ملاسلطانی، جمال. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان. حسابداری مدیریت، ۹(۲۸)، ۳۹-۵۲.

خوش طینت، محسن، بستانیان، جواد. (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۵(۱۸)، ۲۵-۵۷.

رایبیز، استفن، (۱۳۸۷)، «تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی»، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فر، تهران، نشر صفار)

دریایی، مجید، نیکو مرام، هاشم، خان محمدی، محمد حامد. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۶)، ۲۷-۵۰.

قربان زاده، ام لیل (۱۳۹۲). تاثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. نشریه مدیریت منابع انسانی، ۵، ۲۲، ۵۲-۵۹.

صفرزاده، محمد حسین، مریدی، مجتبی، هوشمند کاشانی، عباس. (۱۴۰۱). تاثیر تعهد خدمت

به منافع عمومی و تعهد به اجرای استقلال در کار بر قضاوت اخلاقی: تفاوت در دیدگاه حسابرسان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی. فصلنامه پژوهش‌های حسابداری حرفه‌ای، ۲(۶)، ۸-۳۲.

عسکری اوردکلو، یوسف (۱۴۰۰) بررسی تاثیر هوش عاطفی (هیجانی) حسابرسان بر رابطه بین تعهد حرفه‌ای و قضاوت‌های اخلاقی آنها، چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.

مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابداری، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.

Alissa, W., Capkun, V., Jeanjean, T., & Suca, N. (2014). An empirical investigation of the impact of audit and auditor characteristics on auditor performance. *Accounting, Organizations and Society*, 39(7), 495-510.

Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: A systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226-246.

Almufadda; Ghayah Almezeini Nora (2021) Artificial Intelligence Applications in the Auditing Profession: A Literature Review, *Journal of Emerging Technologies in Accounting* <https://doi.org/10.2308/JETA-2020-083>

Askari Ordeklou, Yusuf (1400) Investigating the impact of auditors' emotional intelligence on the relationship between professional commitment and their ethical judgments, the fourth annual international conference on new developments in management, economics and accounting, Tehran. (In Persian)

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>

Bakhtiari, Abbas, Hejazi, Rezvan, Jarjarzadeh, Alireza. (1400). Identifying factors affecting the psychological characteristics of auditors in audit judgment. *Knowledge of Management Accounting and Auditing*, 10(37), 143-158. (In Persian)

Bani Mahd, Bahman, Mehrani, Nyusha. (1400). The effect of innovative and neo-avoidant cognitive styles on the auditor's professional doubt. *Professional Audit Research Quarterly*, 2(5), 56-69. (In Persian)

Bani Mahd, Bahman, Nejati, Amir. (2015). The relationship between organizational culture and auditors' work commitment. *Financial Accounting and Audit Research*, 8(30), 119-138. (In Persian)

Berry, B., (2018), "Organizational Culture: A Framework and Strategies for Facilitating Employee Whistleblowing", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 16, No. 1, PP.1-11

Bucaro, A.C. (2019). Enhancing auditors' critical thinking in audits of complex estimates. *Accounting Organizations and Society*, 73, 35-49.

Chen, S., Peng, J., 2019. Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-24

Dulewicz, P., & Higgs, M, (2019), "Emotional Intelligence; A Review and Evaluation Study", Henely Management College, Henely-on- Thames

Farooqi, S., Abid, G., Ahmed, A. (2017), "How Bad It Is to be Good: Impact of Organizational Ethical Culture on Whistleblowing (the Ethical Partners)", Arab

- Economic and Business Journal, Vol. 12, Issue. 2, PP. 69-80
- Ghorbanzadeh, Um Leila (2012). The effect of spiritual intelligence on the performance of employees in the organization. *Journal of Human Resources Management*, 5, 22, 52-59. (In Persian)
- Griffith, E. E., Hammersley, J. S., & Kadous, K. (2015). Audits of complex estimates as verification of management numbers: How institutional pressures shape practice. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 833-863.
- Hajiha, Zohra, Mullasultani, Jamal. (2015). Examining the relationship between emotional intelligence and analytical intelligence with the performance of auditors. *Management Accounting*, 9(28), 39-52. (In Persian)
- Huertás-Valdivia, I., Gallego-Burín, A.R., Lloréns-Montes, F.J., 2019. Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tour. Manag.* 71, 402–420.
- Jaafar, Hartini & Abdul Halim, Hazianti & Janudin, Sharul. (2018). Corporate Accounting Narratives and Self-Presentational Dissimulation Technique: An Analysis of Fraudulent Financial Reporting Firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7. 82-92. 10.6007/IJARBS/v7-i10/3360.
- Jung, H.S., Yoon, H.H., 2015. Understanding pay satisfaction: the impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *Int. J. Hosp. Manag.* 48, 22–26.
- Khosh Taynet, Mohsen, Boštianian, Javad. (2006). Professional judgment in auditing. *Financial accounting empirical studies*, 5(18), 25-57. (In Persian)
- Liang, T., Chang, H., Ko, M., Lin, C., 2017. Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 29 (1), 374–392.
- Mariya, Majid, Niko Maram, Hashem, Khan Mohammadi, Mohammad Hamed. (2019). The effect of organizational culture on organizational malpractice reporting in the auditing profession. *Financial Accounting and Audit Research*, 12(46), 27-50. (In Persian)
- Mayer, JD & Salovey, peter. (2010). Emotional Intelligence “, Imagination Cognition & and personality, 7(12), 185.
- Moradi, Mehdi, Afshar Imani, Yeganeh Al-Sadat. (2016). The relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and auditor performance. *Financial accounting and auditing research*, 9(35), 41-64. (In Persian)
- Nolder, Ch, J., Kadous, J. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward, *Accounting, Organizations and Society*, <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.03.010>
- Puthukulam, Gopalan & Ravikumar, Anitha & Sharma, Ravi & Meesaala, Krishna. (2021). Auditors' Perception on the Impact of Artificial Intelligence on Professional Skepticism and Judgment in Oman. *Universal Journal of Accounting and Finance*. 9. 1184-1190. 10.13189/ujaf.2021.090527.
- Rabiul, Md. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 92. 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- Robbins, Stephen, (2008), "Theory of Organization, Structure and Organizational Plan", translated by Mehdi Elwani and Hassan Danaifar, Tehran, Safar Publishing. (In Persian)
- Safarzadeh, Mohammad Hossein, Moridi, Mojtabi, Houshmand Kashani, Abbas. (1401). The effect of the obligation to serve the public interest and the obligation to exercise independence at work on moral judgment: Differences in the views of auditors and graduate students. *Professional Audit Research Quarterly*, 2(6), 32-8. (In Persian)

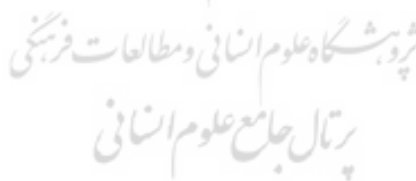
The doctor, Yasman, Rahnama Rodpashti, Fereydon. (1400). New audit paradigms. Professional Audit Research Quarterly, 1(4), 118-96. (In Persian)


Weaver, P., Mitchell, S., 2012. Lessons for Leaders from the People Who Matter. Retrieved from. https://www.ddiworld.com/ddi/media/trendresearch/lessonsforleadersfromthepeoplewhomatter_mis_ddi.pdf?ext=.pdf.

Zhao, M., Yuyue L., Jie L.(2023), The effect of audit team's emotional intelligence on reduced audit quality behavior in audit firms: Considering the mediating effect of team trust and the moderating effect of knowledge sharing, Front. Sec. Organizational Psychology., 13(2), 23-36.

پی‌نویس:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Bucaro | 15. Alissa |
| 2. Alissa | 16. Griffith, Hammersley, & Kadous |
| 3. Griffith, Hammersley, & Kadous | 17. Mingyuan Zhao |
| 4. Badi | 18. Ghayah Almufadda; Nora Almezeini |
| 5. Puthukulam | 19. Abdul Halim, Jaffar, & Janudin |
| 6. Mayer | 20. Kline |
| 7. Berry | 21. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) |
| 8. Ghayah Almufadda; Nora Almezeini | 22. Henseler |
| 9. Rabiul | 23. Henseler et al. |
| 10. Dulewicz | 24. Hu and Bentler |
| 11. Badi | 25. Normed Fit Index |
| 12. Puthukulam | 26. Bentler-Bonett |
| 13. Mayer | 27. Subell |
| 14. Bucaro | 28. Ghayah Almufadda; Nora Almezeini |



	<p>COPYRIGHTS This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.</p>
---	--



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی