

## بررسی تأثیر ابعاد منتخب هوش بر عملکرد شغلی حسابداران

### نجمه السادات زارع

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه عالی امام جواد (ع)، یزد، ایران. (نویسنده مسئول).

najmeh.s.zare@gmail.com

### دکتر سهیلا شهرستانی

استادیار گروه حسابداری، موسسه عالی امام جواد (ع)، یزد، ایران.

s.shahrestani@iju.ir

### چکیده

ابعاد هوش به طور کلی به توانایی‌ها و قابلیت‌های مختلفی اشاره دارد که انسان‌ها برای درک و مدیریت احساسات، تفکر و رفتار خود و دیگران به کار می‌برند، به نظر می‌رسد ابعاد مختلف هوش نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی حسابداران ایفا می‌کنند. عملکرد شغلی حسابداران را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک حسابدار انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند. بنابراین، پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر ابعاد منتخب هوش بر عملکرد شغلی حسابداران در بازه زمانی سه ماه اول ۱۴۰۳ صورت گرفته است. پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی بوده و از منظر هدف، کاربردی قلمداد می‌گردد. جامعه آماری متشکل از حسابداران شاغل در شرکت‌های شهرستان یزد می‌باشد و نمونه‌گیری نیز از طریق فرمول کوکران در جامعه نامعین و به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شده است که در نهایت تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده و برای سنجش متغیرها از پرسش‌نامه استاندارد گلمن (۲۰۰۱)، هامید و سیدیکیو (۲۰۲۱)، گاردنر (۲۰۰۴)، کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، و مردای و ایمانی (۱۳۹۶)، استفاده شده است. روایی واگرا و همگرا (تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا و واگرایی) ابزار پژوهش بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از ۴۰۵ پرسش‌نامه تکمیل شده، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در بخش اول جداول و نمودارهای فراوانی و در بخش دوم از روش حداقل مربعات جزئی، به‌وسیله نرم‌افزار SmartPLS3، جهت آزمون فرضیات و ارائه نتایج پژوهش استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که هوش منطقی - ریاضی، هوش معنوی، هوش هیجانی و هوش تاب‌آوری بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

**واژگان کلیدی:** هوش منطقی - ریاضی، هوش معنوی، هوش هیجانی، هوش تاب‌آوری، عملکرد شغلی حسابداران.

### مقدمه

هوش مفهومی است که از دیرباز با ایجاد چالش‌ها و مباحث جدی آدمی را به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد، ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند ساخته است، هوش یکی از باارزش‌ترین نعمت‌های خداوندی است که باگذشت سالیان متمادی هنوز هم توافق کمی بر روی چگونگی تعریف آن وجود دارد چرا که هوش به‌عنوان مفهوم انتزاعی وسیعی در نظر گرفته شده است؛ لذا معانی متفاوت و برداشت‌های گوناگونی از آن وجود دارد (علی‌آبادی، ۱۴۰۲). صاحب نظران و اندیشمندان با

رویکردهای متفاوتی به هوش پرداخته و تعاریف مختلفی از هوش را ارائه داده اند، هوش کیفیتی انتزاعی است که از طریق مشاهده و تفکر، استدلال و سایر کیفیاتی که خاص هوش است، شناسایی می‌شود ( لطفی و وزیری، ۱۳۹۰). هر چند که مفهوم هوش ممکن است در نزد افراد مختلف معانی متفاوتی داشته باشد باین حال وقتی که صحبت از هوش به میان می‌آید بلافاصله نوعی توانایی ذهنی را در یاد انسان زنده می‌کند، اگر چه در میان افراد تفاوت‌های فراوانی یافت می‌شود، اما وقتی که صحبت از دلیل موفقیت برخی از آنان و عدم موفقیت دیگری می‌شود مهم‌ترین علتی که به ذهن می‌رسد تفاوت هوشی آنان است، ممکن است ماهیت دقیق هوش کاملاً شناخته نشده باشد و مردم نتوانند آن را تعریف کنند، اما هر کسی برای خود تصور نسبتاً روشنی از آن دارد برخی از متخصصین هوش را توانایی درک و فهم امور، توانایی حل مشکلات، استعداد یادگیری، را علت پیشرفت بعضی افراد و شکست بعضی دیگر و توانایی سازگاری با موقعیت‌های دشوار و مانند اینها می‌دانند (سیف، ۱۳۹۹).

علاقه به هوش اغلب بر تفاوت‌های فردی و سنجش آن متمرکز شده است، تفاوت‌های فردی ثابت است و شامل روش‌هایی است که مردم در آنها از یکدیگر متفاوت می‌شوند (کافمن ولایستبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). بنابراین؛ هوش به‌عنوان یک مجموعه از استعدادها در نظر گرفته می‌شود که شامل تفکر منطقی، حل مسائل، تعاملات اجتماعی، استفاده از زبان، و دستورالعمل‌های عقلانی است (علی‌اکبری، ۱۴۰۱). هوش از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است، مانند: هوش معنوی، هوش هیجانی، هوش منطقی- ریاضی و هوش تاب‌آوری. هوش معنوی به‌عنوان مفهومی نوظهور در عرصه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است، این مفهوم نگاه جدیدی به معنویت داشته و آن را از زاویه هوش مورد توجه قرار می‌دهد، هوش معنوی افراد به‌عنوان سطح سوم هوش می‌تواند در نگرش‌های شغلی آنان تأثیرگذار باشد، همچنین هوش معنوی که گاهی به‌عنوان توانایی معنوی نیز ترجمه می‌شود هوشی است که بعد از هوش فکری و هیجانی قرار می‌گیرد (زوهار و مارشال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). هوش معنوی، توانایی بکارگیری منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است به طوری که بتواند کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی را ارتقا دهد (آمرام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

خاستگاه نظری اکثر پژوهش‌ها در زمینه مفهوم هوش هیجانی برگرفته از کارهای سالوی و مایر<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) است، به عقیده آنان هوش هیجانی، به‌عنوان یک توانایی ناظر بر ظرفیت ادراک، ابزار، شناخت، کاربرد و کنترل هیجانان در خود و دیگران است (سالوی و مایر، ۱۹۹۰). گلمن<sup>۵</sup> (۱۹۹۵)، اعتقاد دارد اینکه میزان قابلیت و توانایی کلی فرد در مدیریت هیجانان تا چه اندازه باشد او را به سمت هوش بالا سوق داده و شاخص‌های آن را تقویت می‌کند، هر چه قدر بهره‌مندی فرد از این شاخص‌ها بیشتر باشد، آن فرد پاسخ‌دهی مناسبی را نسبت به مشکلات و استرس‌های محیطی دارد (زیندرو و روبرتز<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). در واقع هوش هیجانی نه‌تنها به شناخت بهتر عواطف و احساسات کمک می‌کند، بلکه این قابلیت را در فرد ایجاد می‌کند تا در هنگام مواجهه با چالش‌ها و بروز حوادث ناگوار، بتواند کارایی بهتری از خود نشان دهد (فرجی و عبدالهی، ۱۳۹۹).

هوش منطقی - ریاضی به‌عنوان یکی از بعدها هوش چندگانه نظریه هوش گاردنر نیز شناخته می‌شود که توسط هوارد گاردنر معرفی شده است، هوش منطقی - ریاضی توانایی استفاده درست از اعداد و ارقام و بیان استدلال‌های منطقی و درست است، این هوش شامل توانایی کشف الگوها، دلایل قیاسی و تفکر منطقی است و فرد دارای هوش منطقی - ریاضی، قادر است زنجیره‌ای از دلایل را بسیار ماهرانه دنبال کند (مجدفرو و همکاران، ۱۳۹۴). گاردنر در سال (۲۰۱۱)،

<sup>1</sup> Kaufman and Leistenberg

<sup>2</sup> Zohar and Marshall

<sup>3</sup> Amram

<sup>4</sup> Savoy and Mayer

<sup>5</sup> Golman

<sup>6</sup> Zindro and Roberts

مفهومی از هوش را ارائه می‌کند که به توانایی حل مسئله تأکید دارد؛ بنابراین افرادی که از هوش ریاضی بالایی برخوردار هستند با استفاده از تفکر و استدلال به دنبال جواب برای حل مسائل هستند، در واقع هوش ریاضی منطقی افراد را به فهم روابط علت و معلول مسئله وادار می‌کند و جهت فهمیدن این روابط از داده‌ها، الگوریتم‌ها، اشکال و روابطی خاص استفاده می‌کنند؛ فلذا ارائه بهترین و منطقی‌ترین جواب برای مسائل ماحصل استفاده از این روابط و الگوها است (گاردنر، ۲۰۱۱).

از دیدگاه گاردنر، هوش به‌عنوان پتانسیل فکری ما تعریف می‌شود، شامل ظرفیت منطقی، درک خودآگاهی، یادگیری، مهارت حل مسئله، برنامه‌ریزی، خلاقیت و دانش فردی است (گاردنر، ۱۹۸۳).

یکی دیگر از انواع هوش، هوش تاب‌آوری است؛ مفهوم دیگری که در سال‌های اخیر در حوزه تبیین رفتار انسان توجه پژوهشگران را به خود معطوف داشته است، تاب‌آوری روان‌شناختی است که موجب می‌شود تا افراد در شرایط، موقعیت و عوامل تنیدگی‌زا بر زندگی خود و محیط پیرامون تسلط یابند مفهوم تاب‌آوری روان‌شناختی از علوم طبیعی وارد ادبیات روان‌شناسی شده است (حسین چاری، ۱۳۹۱).

تاب‌آوری به قابلیت فرد در برقرار نمودن تعادل زیستی، روانی - روحی در برابر شرایط بحرانی و تهدیدآمیز اشاره می‌کند و حاکی از توانمندی شخص در حفظ تعادل روانی و جسمانی است (کانر و دیدوید سون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). به عبارتی دیگر؛ تاب‌آوری به ظرفیت بازگشت از چالش‌های اجتماعی، مالی یا احساسی به تعادل مجدد اطلاق می‌شود و نشانگر توانمندی افراد برای سازش‌یافتگی دوباره در برابر شرایط و موقعیت‌های نابسامان و نامطلوب است به‌طوری‌که فرد به‌صورت فعال در سازندگی محیط اطراف خود گام برداشته و مقاومت فعل‌پذیر در مقابل شرایط بحرانی و مخاطره‌آمیز از خود نشان نمی‌دهد و در پی تجربه پیامدهای منفی و مشکلات هیجانی - عاطفی خود و محیط اطراف خویش است (رزنیگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). بنابراین؛ افراد با تاب‌آوری بالا دارای ویژگی‌های همچون شایستگی اجتماعی، مهارت‌های حل مسئله، آینده‌جویی و خود‌گرایی هستند (رزنیگ، ۲۰۱۰).

مطالعات نشان می‌دهد که عوامل هوش تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد و به بهبود عملکرد آنان کمک زیادی می‌کند (ایسیرانی و آستوتی، ۲۰۲۳). عملکرد نتیجه واقعی و قابل‌اندازه‌گیری تلاش است و به معنای آنچه که واقعاً حاصل شده می‌باشد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهشگران بسیاری برای واژه عملکرد شغلی تعاریفی ارائه کرده‌اند (به‌عنوان مثال روتوندو و ساکیت<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)؛ چای و چیو<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)؛ روت و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) عملکرد شغلی را به‌عنوان اعمال و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمانی کمک می‌کنند تعریف کردند و همچنین بیان نمودند که عملکرد شغلی یک عامل مهم در مدیریت منابع انسانی و منابع رفتار سازمانی است (روت و همکاران، ۲۰۱۲). چای و چو (۲۰۰۸)، نیز عملکرد شغلی را به‌عنوان توانایی کارکنان در دستیابی به معیارهای سازمان تعریف می‌کنند (کرافورد و لیپن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). پاترسون (۲۰۱۲)، عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می‌داند (اشرفی، ۱۳۹۳).

<sup>1</sup> Connor and Davidson

<sup>2</sup> Reznik

<sup>3</sup> Rotondo and Sakit

<sup>4</sup> Chai and Chiu

<sup>5</sup> Root et al

<sup>6</sup> Crawford and Lippen

بنابراین؛ حرفه حسابداری و در رأس آن عملکرد شغلی حسابداران به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان است که در طول چند دهه اخیر تغییرات و رشد فراوانی داشته است (الناگا و امران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در این راستا، عملکرد شغلی حسابداران و بهبود آن در سازمان‌ها موضوعی است که طی چند دهه اخیر از مهم‌ترین دغدغه‌ها و دل‌مشغولی‌های سازمان‌ها بوده است؛ لذا تحقیقات اندکی در این مورد صورت گرفته که خود دلیلی بر شکاف تحقیقاتی موجود پیرامون اهمیت این موضوع را نشان می‌دهد. باتوجه به اینکه امروزه حسابداران بیشترین حضور را در تمامی شریان‌های اقتصادی کشور داشته و لزوم توجه به عملکرد شغلی آنان درخور توجه ویژه است؛ لذا این پژوهش باتوجه به شکاف‌های تحقیقاتی موجود، تأثیر ابعاد منتخب هوش را بر عملکرد شغلی حسابداران مورد بررسی و سنجش قرار داده است و به این سؤال پاسخ داده است که آیا ابعاد منتخب هوش بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر معنی‌داری دارد یا خیر؟ و در ادامه ابتدا اهمیت موضوع و سپس پیشینه‌ها، مدل مفهومی، فرضیات، روش تحقیق، یافته‌های تحقیق و در آخر بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات بیان می‌شود.

## اهمیت موضوع

در این قسمت ابتدا در مورد اهمیت موضوع تحقیق بحث شده و در ادامه پیشینه‌ها ارائه می‌گردد. هوش (Intelligence) دارای تعریف‌های مختلفی است؛ به‌طور کلی به‌عنوان فرایند کسب، ذخیره، بازیابی، ترکیب، مقایسه و باز متن‌سازی اطلاعات و مهارت‌های مفهومی تعریف می‌شود. هوش به انسان این توانایی را می‌دهد تا توصیف چیزها را به‌خاطر بسپارد و از آن توصیف‌ها در رفتارهای آینده استفاده کند و همچنین هوش به انسان توانایی‌های شناختی می‌دهد تا یادگیری، دستیابی به مفهوم، فهم و عقل، از جمله ظرفیت‌های بازشناخت الگو، نوآوری، برنامه‌ریزی، مشکل‌گشایی، و زبان را به خدمت ارتباطات انسانی درآورد. بهره هوشی (IQ) یا ضریب هوشی یک نمره کل است که از مجموعه‌ای از آزمون‌های هوش یا خرده آزمون‌ها طراحی شده برای ارزیابی هوش انسان به دست می‌آید. هوش انسان‌ها را قادر می‌سازد تا به طور منطقی بیندیشد و فعالیت هدفمند داشته باشد. مصرف مواد مخدر توسط والدین، فقر یا سلامت روانی ضعیف افرادی که آن‌ها را بزرگ می‌کنند، می‌توانند تأثیر منفی چشمگیری بر رشد هوش داشته باشند. هوش، یک قابلیت ذهنی بسیار کلی که از جمله توانایی استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسائل، تفکر انتزاعی، درک ایده‌های پیچیده، یادگیری سریع و آموختن از تجربه را شامل می‌شود و صرفاً یادگیری از روی کتاب، مهارت تحصیلی، یا هوشمندی آزمون دادن نیست، بلکه منعکس‌کننده یک قابلیت گسترده‌تر و عمیق‌تر برای درک محیط اطراف است - «درک کردن»، «معناکردن چیزها»، یا «پیداکردن» آنچه باید افراد انجام دهند (گوتفرسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷).

انجمن روان‌شناسی آمریکا بیان نمود که افراد در درک ایده‌های پیچیده، سازگاری مؤثر با محیط، یادگیری از تجربه، درگیر شدن در اشکال مختلف استدلال، غلبه بر موانع با تفکر با یکدیگر متفاوت هستند؛ اگرچه این تفاوت‌های فردی می‌توانند اساسی باشند، اما هرگز کاملاً سازگار نیستند، عملکرد فکری یک فرد معین در زمان‌ها، حوزه‌ها و با معیارهای مختلف متفاوت خواهد بود، مفاهیم «هوش» کوششی برای شفاف‌سازی و سازماندهی یک مجموعه پیچیده از پدیده‌ها است، ولی هنوز تعریف مشخصی از هوش ارائه نشده است (هاگستروم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶).

به عقیده گاردنر (۱۹۸۳)، همه انسان‌ها دارای انواع مختلفی از هوش هستند مانند هوش معنوی، هوش منطقی - ریاضی، هوش هیجانی و هوش تاب‌آوری؛ بنابراین می‌توان اینطور بیان نمود که انواع هوش می‌تواند بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر گذار باشد؛ بنابراین باتوجه به اهمیت نقش قابل توجه حسابداران در تهیه و ارائه اطلاعات مالی و نیز باتوجه به بررسی

<sup>1</sup> Elnaga and Amran

<sup>2</sup> Gottferson

<sup>3</sup> Hagstrom

پیشینه مطالعات صورت گرفته در رابطه با موضوع تحقیق حاضر، مبنی بر اینکه هیچ گونه مطالعه مشابهی تاکنون در حوزه ابعاد منتخب هوش افراد به ویژه حسابداران تحقیقی صورت نگرفته است؛ لذا همین امر ضرورت انجام تحقیق حاضر را دو چندان نموده است؛ بنابراین امید است باتوجه به اهمیت و کاربرد نتایج حاصله از تحقیق، زمینه‌ای برای انجام مطالعات هر چه بیشتر در این حوزه فراهم گردد.

## پیشینه‌ها

### پیشینه‌های داخلی

در این قسمت، در ابتدا پیشینه‌های داخلی ارائه گردیده و سپس موارد خارجی ارائه می‌شود. ستاری و همکاران (۱۴۰۳)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان ابتدایی پرداختند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که رابطه معنی‌داری بین هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی وجود ندارد. نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی با عملکرد تحصیلی رابطه‌ای وجود ندارد.

آقاجری و شریفی (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی ارتباط هوش معنوی و مهارت‌های اجتماعی دانشجویان پرداختند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی با مهارت‌های اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و مهارت‌های اجتماعی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

علی‌آبادی (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی انواع هوش در دانش‌آموزان تیز هوش بر اساس نظریه هوارد گاردنر پرداخت و باتوجه به داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که دختران، تیزهوش در انواع هوش‌های کلامی، فضایی، موسیقی، حرکتی، درون‌فردی میان، فردی طبیعت‌گرا، معنوی اخلاقی و هیجانی به طور معناداری از هوش بالاتری نسبت به پسران برخوردارند درحالی‌که در هوش ریاضی تفاوت معناداری میان دختران و پسران وجود ندارد. نتایج تحلیل واریانس حاکی از آن است که نظرات سه گروه دانش‌آموزان، معلمان و والدین در خصوص ارزیابی میزان هوش دانش‌آموزان در سنجش هوش میان فردی، طبیعت‌گرا، معنوی اخلاقی و هیجانی تفاوت معناداری وجود دارد.

دلدار و همکاران (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه‌ی بین هیجانات پیشرفت و هوش منطقی- ریاضی با عملکرد ریاضی دانش‌آموزان پایه پنجم شهرستان پیرانشهر پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین هیجانات پیشرفت و هوش منطقی- ریاضی با عملکرد ریاضی دانش‌آموزان پایه پنجم شهرستان پیرانشهر رابطه معنی دار وجود دارد.

جهانیان و همکاران (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر هوش معنوی بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی با تأکید بر تئوری تعارض پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که هوش معنوی حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت اثر منفی و بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی اثر مثبت دارد. از طرفی بازداری رفتاری آنها بر قضاوت حرفه‌ای اثر مثبت داشته اما بر حل تعارض بین آنها و مدیران اثر منفی دارد.

### پیشینه‌های خارجی

آکیماس<sup>۱</sup> (۲۰۲۴)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر هوش فکری (IQ)، هوش هیجانی (EQ) و هوش معنوی (SQ) بر عملکرد کارکنان بازرسی جنوب پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که (۱) بهره فکری (IQ) به طور ناچیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. (۲) ضریب عاطفی (EQ) تأثیر ناچیزی بر عملکرد کارکنان دارد. (۳) قیمت معنوی (SQ) به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

<sup>1</sup> Akimas



پوروانگونو<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر عملکرد کارکنان بر هوش هیجانی، هوش فکری و هوش معنوی پرداخت. نتایج نشان داد که هوش فکری بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی و معنادار داشته، اما هوش هیجانی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارمندان نداشته؛ ولی هوش معنوی بر عملکرد کارکنان بیمارستان تلنگورجو تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته است.

ایسرانی و آستوتی<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر عوامل هوش بر عملکرد حسابرسان در شرکت‌های حسابداری دولتی در منطقه جاکارتا پرداختند. نتایج نشان داد که هوش فکری، هوش معنوی، هوش هیجانی، و هوش تاب‌آوری بر عملکرد حسابرسان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

پریانگین و ساری (۲۰۲۲)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش منطقی - ریاضی بر درک حسابداران و متغیر اعتماد به نفس به عنوان متغیر تعدیل‌کننده پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که هوش هیجانی و هوش منطقی - ریاضی بر درک حسابداران تأثیرگذار بوده است، اما متغیر اعتماد به نفس نتوانسته هوش هیجانی و هوش منطقی - ریاضی را نسبت به درک حسابداران تعدیل کند.

پریان تارا و کاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۱)، در مقاله‌ای به بررسی هوش هیجانی، هوش فکری و هوش معنوی به سمت کیفیت حرفه‌ای توسعه حسابدار هوش مصنوعی به عنوان تعدیل‌کننده در عصر انقلاب صنعتی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که (۱) توسعه هوش مصنوعی تأثیر منفی بر هوش هیجانی و کیفیت حرفه حسابداری داشته (۲) توسعه هوش مصنوعی تأثیر مثبتی بر هوش فکری و کیفیت حرفه حسابداری داشته (۳) توسعه هوش مصنوعی تأثیر مثبتی بر توسعه هوش معنوی در حرفه حسابداری داشته است.

## اهداف تحقیق

با توجه به مبانی نظری مطروحه و پیشینه تجربی تحقیق، این پژوهش دارای ۴ هدف به شرح ذیل می باشد:

- ✓ بررسی تأثیر هوش منطقی - ریاضی بر عملکرد شغلی حسابداران.
- ✓ بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی حسابداران.
- ✓ بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی حسابداران.
- ✓ بررسی تأثیر هوش تاب‌آوری بر عملکرد شغلی حسابداران.

## فرضیه های تحقیق

با توجه به مبانی نظری و اهداف تحقیق، فرضیه تحقیق به صورت ذیل تدوین می شود:

- ✓ هوش منطقی - ریاضی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر معنی‌داری دارد.
- ✓ هوش معنوی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر معنی‌داری دارد.

<sup>1</sup> Purvanguno  
<sup>2</sup> Isirani and Astuti  
<sup>3</sup> Priyanthara and Karan

- ✓ هوش هیجانی بر عملکرد شغلی حسابداران تاثیر معنی داری دارد.
- ✓ هوش تاب آوری بر عملکرد شغلی حسابداران تاثیر معنی داری دارد.

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از جهت نوع مطالعه کیفی و باتوجه به فرایند از نوع کمی به شمار می رود. همچنین به لحاظ روش تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی و از نظر تحلیلی از نوع همبستگی می باشد و از دو روش کتابخانه ای و میدانی برای جمع آوری اطلاعات بهره گرفته است که از روش کتابخانه ای برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق و از روش میدانی برای توزیع پرسش نامه در بین نمونه آماری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از حسابداران شاغل در شرکت های مستقر در شهرک صنعتی شهرستان یزد در بازه زمانی سه ماه اول ۱۴۰۳ خواهد بود، بدین منظور از روش نمونه گیری در دسترس و با استفاده از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است.

### مدل مفهومی

با توجه به مبانی نظری و فرضیات تحقیق، مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق به شرح زیر ارائه می شود.



شکل (۱): مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق

### یافته های تحقیق

#### آمار توصیفی

در این قسمت هدف آن است که زمینه آشنایی با پاسخگویان در نمونه مورد مطالعه از نظر متغیرهایی همچون سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان سابقه کار و مرتبه شغلی فراهم شود؛ بنابراین قبل از بررسی ارتباط میان متغیرها و نتایج آزمون فرضیات، به بیان نتایج حاصل از بررسی خصوصیات نمونه و نتایج توصیفی سؤالات پرسش نامه که توسط نرم افزار Excel صورت گرفته است، پرداخته می شود. نتایج تحلیل های انجام شده بر روی نمونه مورد بررسی در جدول های زیر ارائه گردیده است.

جدول (۱): خلاصه نتایج توصیفی

| متغیر | دامنه          | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|----------------|---------|--------------|
| سن    | کمتر از ۳۰ سال | ۲۸۱     | ۶۹.۳۸        |
|       | ۳۱ تا ۴۰ سال   | ۷۵      | ۱۸.۵۱        |
|       | ۴۱ تا ۵۰ سال   | ۳۷      | ۹.۱۳         |

|          |     |                        |                 |
|----------|-----|------------------------|-----------------|
| ۲۰۹۶۲۰۹۶ | ۱۲  | بالای ۵۱ سال           |                 |
| ۱۰۰۰۰    | ۴۰۵ | جمع                    |                 |
| ۵۷۰۵۳    | ۲۳۳ | مرد                    | جنسیت           |
| ۴۲۰۴۶    | ۱۷۲ | زن                     |                 |
| ۱۰۰۰۰    | ۴۰۵ | جمع                    |                 |
| ۳۰۰۶۱    | ۱۲۴ | کاردانی                | سطح تحصیلات     |
| ۵۵۰۰۶    | ۲۲۳ | کارشناسی               |                 |
| ۱۴۰۳۲    | ۵۸  | کارشناسی ارشد و بالاتر |                 |
| ۱۰۰۰۰    | ۴۰۵ | جمع                    |                 |
| ۵۹۰۵۰    | ۲۴۱ | کمتر از ۵ سال          | میزان سابقه کار |
| ۱۷۰۰۳    | ۶۹  | ۶ تا ۱۰ سال            |                 |
| ۱۳۰۳۳    | ۵۴  | ۱۱ تا ۲۰ سال           |                 |
| ۷۰۹۰     | ۳۲  | ۲۱ تا ۳۰ سال           |                 |
| ۲۰۲۲     | ۹   | بالای ۳۱ سال           |                 |
| ۱۰۰۰۰    | ۴۰۵ | جمع                    |                 |
| ۳۴۰۰۷    | ۱۳۸ | کمک حسابدار            | مرتبۀ شغلی      |
| ۲۶۰۹۱    | ۱۰۹ | حسابدار                |                 |
| ۲۱۲۳۳    | ۸۶  | حسابدار ارشد           |                 |
| ۱۷۰۷۷    | ۷۲  | مدیر حسابداری          |                 |
| ۱۰۰۰۰    | ۴۰۵ | جمع                    |                 |

### آمار استنباطی

تحلیل‌های استنباطی در این پژوهش در قالب شش بخش: آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)، آزمون‌های سنجش پایایی، آزمون‌های سنجش روایی، آزمون مدل درونی (مدل ساختاری)، ارزیابی برازش و کیفیت مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش به ترتیب به صورت زیر آمده است:

### آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتداءً ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود گویه‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، استفاده می‌شود. به این شکل که بار عاملی هر گویه با متغیر خود دارای مقدار  $t$  بالاتر از  $1/96$  و مقادیر  $P$  کوچک‌تر از  $0/05$  باشد. در این صورت این گویه از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا متغیر مکنون برخوردار است در جدول ۲ مقادیر بار عاملی برای گویه‌های هر متغیر آورده شده است.

جدول (۲): نتایج بررسی مقادیر بار عاملی سؤالات برای متغیرهای پژوهش

| متغیر      | گویه | بار عاملی | آماره $t$ | مقادیر $P$ |
|------------|------|-----------|-----------|------------|
| هوش هیجانی | EQ۱  | ۰.۶۸۲     | ۲۱.۱۵۹    | ۰.۰۰۰      |
|            | EQ۲  | ۰.۷۱۵     | ۲۱.۸۵۸    | ۰.۰۰۰      |
|            | EQ۳  | ۰.۸۴۸     | ۴۲.۳۲۵    | ۰.۰۰۰      |
|            | EQ۴  | ۰.۶۷۴     | ۱۹.۲۸۱    | ۰.۰۰۰      |



|       |         |       |      |                   |             |
|-------|---------|-------|------|-------------------|-------------|
| ..... | ۳۰.۲۶۱  | ۰.۷۸۷ | EQ۵  |                   |             |
| ..... | ۲۴.۷۲۶  | ۰.۷۶۱ | EQ۶  |                   |             |
| ..... | ۳۴.۹۳۵  | ۰.۷۹۴ | EQ۷  |                   |             |
| ..... | ۳۷.۶۰۰  | ۰.۸۰۸ | EQ۸  |                   |             |
| ..... | ۲۶.۲۹۶  | ۰.۷۵۹ | EQ۹  |                   |             |
| ..... | ۲۱.۱۲۹  | ۰.۶۹۴ | EQ۱۰ |                   |             |
| ..... | ۲۸.۸۷۳  | ۰.۷۴۷ | EQ۱۱ |                   |             |
| ..... | ۲۳.۴۵۱  | ۰.۷۵۷ | EQ۱۲ |                   |             |
| ..... | ۲۲.۹۹۰  | ۰.۷۳۹ | EQ۱۳ |                   |             |
| ..... | ۲۵.۷۹۲  | ۰.۷۱۱ | EQ۱۴ |                   |             |
| ..... | ۳۱.۰۶۹  | ۰.۷۸۷ | EQ۱۵ |                   |             |
| ..... | ۲۱.۶۳۴  | ۰.۷۰۱ | EQ۱۶ |                   |             |
| ..... | ۱۹.۳۲۸  | ۰.۷۰۲ | EQ۱۷ |                   |             |
| ..... | ۳۲.۵۴۵  | ۰.۸۰۰ | EQ۱۸ |                   |             |
| ..... | ۱۴.۸۷۸  | ۰.۵۳۱ | EQ۱۹ |                   |             |
| ..... | ۲۸.۰۲۹  | ۰.۸۰۰ | EQ۲۰ |                   |             |
| ..... | ۱۵.۸۲۳  | ۰.۶۷۸ | J۱   |                   | عملکرد شغلی |
| ..... | ۲۱.۸۰۳  | ۰.۷۵۹ | J۲   |                   |             |
| ..... | ۶۶.۴۰۷  | ۰.۸۷۹ | J۳   |                   |             |
| ..... | ۱۵۳.۰۹۰ | ۰.۹۴۳ | J۴   |                   |             |
| ..... | ۱۲۳.۳۶۶ | ۰.۹۱۱ | J۵   |                   |             |
| ..... | ۶۶.۵۲۶  | ۰.۸۶۷ | LQ۱  | هوش منطقی - ریاضی |             |
| ..... | ۲۹.۰۹۳  | ۰.۷۹۰ | LQ۲  |                   |             |
| ..... | ۲۲.۳۴۰  | ۰.۷۵۰ | LQ۳  |                   |             |
| ..... | ۲۷.۰۸۹  | ۰.۷۸۹ | LQ۴  |                   |             |
| ..... | ۷۳.۳۱۶  | ۰.۹۰۴ | LQ۵  |                   |             |
| ..... | ۳۴.۷۷۲  | ۰.۷۸۶ | LQ۶  |                   |             |
| ..... | ۷۲.۵۵۳  | ۰.۸۸۰ | LQ۷  |                   |             |
| ..... | ۲۶.۸۵۳  | ۰.۷۶۶ | LQ۸  |                   |             |
| ..... | ۳۱.۶۹۹  | ۰.۷۵۵ | LQ۹  |                   |             |
| ..... | ۴۱.۴۰۲  | ۰.۸۰۷ | LQ۱۰ |                   |             |
| ..... | ۲۲.۰۷۳  | ۰.۷۰۴ | R۱   | هوش تاب‌آوری      |             |
| ..... | ۴۳.۵۷۵  | ۰.۸۲۰ | R۲   |                   |             |
| ..... | ۳۱.۷۰۴  | ۰.۷۸۹ | R۳   |                   |             |
| ..... | ۲۸.۸۲۷  | ۰.۷۱۰ | R۴   |                   |             |
| ..... | ۳۴.۲۰۶  | ۰.۷۷۳ | R۵   |                   |             |
| ..... | ۳۱.۱۷۶  | ۰.۷۴۸ | R۶   |                   |             |
| ..... | ۳۴.۱۴۷  | ۰.۸۰۹ | R۷   |                   |             |
| ..... | ۱۴.۴۸۸  | ۰.۶۸۰ | R۸   |                   |             |

|       |        |       |      |
|-------|--------|-------|------|
| ۰.۰۰۰ | ۲۶.۰۷۳ | ۰.۷۶۳ | R۹   |
| ۰.۰۰۰ | ۲۷.۳۴۵ | ۰.۷۳۱ | R۱۰  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۳.۲۶۰ | ۰.۶۷۳ | R۱۱  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۰.۲۹۷ | ۰.۷۲۸ | R۱۲  |
| ۰.۰۰۰ | ۴۷.۲۹۰ | ۰.۸۴۵ | R۱۳  |
| ۰.۰۰۰ | ۱۸.۲۹۶ | ۰.۶۹۴ | R۱۴  |
| ۰.۰۰۰ | ۳۸.۳۵۵ | ۰.۸۲۳ | R۱۵  |
| ۰.۰۰۰ | ۴۵.۷۴۸ | ۰.۸۴۰ | R۱۶  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۸.۸۹۸ | ۰.۷۷۸ | R۱۷  |
| ۰.۰۰۰ | ۱۸.۲۶۰ | ۰.۷۰۳ | R۱۸  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۴.۲۹۶ | ۰.۶۱۸ | R۱۹  |
| ۰.۰۰۰ | ۴۱.۶۷۱ | ۰.۸۰۰ | R۲۰  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۳.۷۵۳ | ۰.۷۳۷ | R۲۱  |
| ۰.۰۰۰ | ۴۱.۷۱۹ | ۰.۸۲۳ | R۲۲  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۴.۲۶۱ | ۰.۷۵۱ | R۲۳  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۱.۸۲۴ | ۰.۷۲۷ | R۲۴  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۱.۶۵۸ | ۰.۷۵۸ | R۲۵  |
| ۰.۰۰۰ | ۳۳.۹۶۵ | ۰.۷۹۵ | SQ۱  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۵.۳۱۴ | ۰.۷۱۳ | SQ۲  |
| ۰.۰۰۰ | ۳۲.۲۲۹ | ۰.۷۷۰ | SQ۳  |
| ۰.۰۰۰ | ۵۱.۷۶۹ | ۰.۸۵۵ | SQ۴  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۱.۷۱۷ | ۰.۷۰۱ | SQ۵  |
| ۰.۰۰۰ | ۱۹.۵۷۶ | ۰.۶۷۱ | SQ۶  |
| ۰.۰۰۰ | ۳۱.۵۸۳ | ۰.۷۵۷ | SQ۷  |
| ۰.۰۰۰ | ۳۷.۵۳۰ | ۰.۸۲۵ | SQ۸  |
| ۰.۰۰۰ | ۲۷.۵۷۳ | ۰.۷۱۳ | SQ۹  |
| ۰.۰۰۰ | ۴۲.۸۹۱ | ۰.۸۱۰ | SQ۱۰ |
| ۰.۰۰۰ | ۳۵.۵۷۱ | ۰.۷۶۱ | SQ۱۱ |
| ۰.۰۰۰ | ۴۲.۷۴۴ | ۰.۷۹۵ | SQ۱۲ |
| ۰.۰۰۰ | ۲۷.۸۸۲ | ۰.۷۳۷ | SQ۱۳ |
| ۰.۰۰۰ | ۷۶.۹۲۵ | ۰.۸۹۳ | SQ۱۴ |
| ۰.۰۰۰ | ۳۲.۱۵۸ | ۰.۶۸۲ | SQ۱۵ |
| ۰.۰۰۰ | ۵۴.۶۷۳ | ۰.۸۱۹ | SQ۱۶ |

هوش معنوی

با وجود این که مقدار قابل قبول بارهای عاملی حداقل ۰/۷ می باشد، اما مشاهده می شود برخی از مقادیر کمتر از این مقدار به دست آمده است. براساس نظر هالند<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، مقدار بارعاملی برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ نیز قابل قبول می باشد؛ لذا باتوجه به جدول (۲) مقدار آماره t برای همه سؤالات بالاتر از ۱/۹۶ و شاخص p کمتر از ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین تمامی مقادیر بارهای عاملی در حوزه معنادار قرار دارد.

<sup>1</sup> Hulland

در نتیجه تمام گویه ها دارای آماره  $t$  بزرگتر از مقدار  $1/96$  و سطح معناداری کمتر از  $0.05$  بودند؛ از این رو بدون حذف هیچ گویه ای تحلیل داده‌ها آغاز و به بررسی مدل پرداخته می‌شود. از طرفی بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری رو در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

### آزمون سنجش پایایی

نتایج آزمون پایایی به سه روش: ضرایب آلفای کرونباخ،  $\rho_A$  و پایایی مرکب در جدول زیر نشان داده شده است. در مدل اندازه‌گیری، هماهنگی درونی مدل یا میزان پایایی، با محاسبه پایایی مرکب<sup>۱</sup> سنجیده می‌شود که این شاخص برای همه متغیرها از شاخص معیار  $0.7$  بزرگتر شده است. همچنین مقداری آلفای کرونباخ و  $\rho_A$  بالاتر از  $0.7$  نشانگر پایایی قابل قبول می‌باشد. بنابراین پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول (۳): مقادیر شاخص‌های سنجش پایایی

| متغیر             | آلفای کرونباخ ( $>0.7$ ) | ضریب Rho ( $>0.7$ ) | پایایی ترکیبی ( $>0.7$ ) |
|-------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| عملکرد شغلی       | ۰.۸۹۲                    | ۰.۹۱۱               | ۰.۹۲۲                    |
| هوش تاب‌آوری      | ۰.۹۶۸                    | ۰.۹۶۹               | ۰.۹۷۱                    |
| هوش معنوی         | ۰.۹۵۴                    | ۰.۹۵۶               | ۰.۹۵۹                    |
| هوش منطقی - ریاضی | ۰.۹۴۲                    | ۰.۹۴۳               | ۰.۹۵۰                    |
| هوش هیجانی        | ۰.۹۵۷                    | ۰.۹۵۹               | ۰.۹۶۱                    |

### آزمون سنجش روایی

به منظور بررسی مدل‌های اندازه‌گیری از دو جنبه روایی همگرا و روایی واگرا در ادامه پرداخته می‌شود. در ادامه نتایج آزمون‌های AVE، بار عاملی، بارهای عاملی متقاطع، روش فورنل و لارکر و شاخص HTMT تحلیل شده است.

### روایی همگرا

#### میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار عدد بحرانی  $0.5$  می‌باشد. در جدول زیر مقدار این ضریب برای هر یک از سازه‌ها ارائه شده است. از آنجاکه مقدار AVE برای همه متغیرها بالاتر از  $0.5$  می‌باشد؛ بنابراین روایی همگرا مدل اندازه‌گیری در این آزمون مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول (۴): مقادیر میانگین استخراج شده (AVE)

| متغیر             | میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ( $>0.5$ ) |
|-------------------|--|
| عملکرد شغلی       | ۰.۷۰۵  |
| هوش تاب‌آوری      | ۰.۵۷۰  |
| هوش معنوی         | ۰.۵۹۴  |
| هوش منطقی - ریاضی | ۰.۶۵۸  |

<sup>1</sup> Composite reliability

## روایی واگرا

روایی واگرا از سه طریق بارهای عاملی متقاطع، فورنل و لارکر و شاخص HTMT سنجیده می‌شود. در ادامه به بررسی هر یک از این شاخص‌ها پرداخته شده است.

## بار عاملی متقاطع

چنانچه در جدول زیر مشاهده می‌شود، مقدار بارعاملی هر سوال در متغیر خودش بیشتر از سایر متغیرها می‌باشد، بنابراین آزمون بارتقاعی مورد تأیید است.

جدول (۵): روش بارهای عاملی متقاطع

| گویه | عملکرد شغلی | هوش تاب‌آوری | هوش معنوی | هوش منطقی - ریاضی | هوش هیجانی |
|------|-------------|--------------|-----------|-------------------|------------|
| EQ1  | ۰.۵۱۰       | ۰.۶۱۰        | ۰.۶۷۱     | ۰.۵۱۵             | ۰.۶۸۲      |
| EQ10 | ۰.۶۲۲       | ۰.۶۱۴        | ۰.۵۰۶     | ۰.۶۰۵             | ۰.۶۹۴      |
| EQ11 | ۰.۶۱۴       | ۰.۶۵۴        | ۰.۵۱۵     | ۰.۶۰۴             | ۰.۷۴۷      |
| EQ12 | ۰.۵۸۵       | ۰.۵۹۸        | ۰.۴۲۷     | ۰.۵۵۶             | ۰.۷۵۷      |
| EQ13 | ۰.۶۷۲       | ۰.۴۸۲        | ۰.۲۳۱     | ۰.۲۲۷             | ۰.۷۲۹      |
| EQ14 | ۰.۶۰۸       | ۰.۶۲۷        | ۰.۴۶۵     | ۰.۵۵۶             | ۰.۷۱۱      |
| EQ15 | ۰.۶۴۴       | ۰.۶۵۳        | ۰.۵۲۱     | ۰.۵۸۹             | ۰.۷۸۷      |
| EQ16 | ۰.۶۴۲       | ۰.۷۰۰        | ۰.۶۷۷     | ۰.۶۹۶             | ۰.۷۰۱      |
| EQ17 | ۰.۶۵۴       | ۰.۶۴۴        | ۰.۵۶۲     | ۰.۵۳۷             | ۰.۷۰۲      |
| EQ18 | ۰.۷۹۸       | ۰.۷۶۸        | ۰.۷۲۳     | ۰.۷۸۰             | ۰.۸۰۰      |
| EQ19 | ۰.۴۷۸       | ۰.۴۶۴        | ۰.۳۱۸     | ۰.۴۸۳             | ۰.۵۳۱      |
| EQ2  | ۰.۵۹۶       | ۰.۶۲۴        | ۰.۴۸۳     | ۰.۶۲۲             | ۰.۷۱۵      |
| EQ20 | ۰.۷۵۸       | ۰.۷۲۰        | ۰.۶۲۹     | ۰.۷۴۳             | ۰.۸۰۰      |
| EQ3  | ۰.۷۹۲       | ۰.۸۰۳        | ۰.۷۷۱     | ۰.۷۲۷             | ۰.۸۴۸      |
| EQ4  | ۰.۶۵۰       | ۰.۶۴۶        | ۰.۵۷۲     | ۰.۶۳۹             | ۰.۶۷۴      |
| EQ5  | ۰.۶۳۶       | ۰.۶۷۱        | ۰.۵۰۷     | ۰.۶۰۱             | ۰.۷۸۷      |
| EQ6  | ۰.۷۰۲       | ۰.۶۴۷        | ۰.۶۲۸     | ۰.۶۵۲             | ۰.۷۶۱      |
| EQ7  | ۰.۶۸۲       | ۰.۶۷۸        | ۰.۵۳۶     | ۰.۶۲۲             | ۰.۷۹۴      |
| EQ8  | ۰.۷۵۵       | ۰.۷۱۴        | ۰.۶۸۶     | ۰.۷۲۵             | ۰.۸۰۸      |
| EQ9  | ۰.۶۴۶       | ۰.۶۶۲        | ۰.۶۲۱     | ۰.۶۰۳             | ۰.۷۵۹      |
| J1   | ۰.۶۷۸       | ۰.۶۱۵        | ۰.۶۱۰     | ۰.۶۰۶             | ۰.۵۴۳      |
| J2   | ۰.۷۵۹       | ۰.۶۳۵        | ۰.۶۶۳     | ۰.۶۰۸             | ۰.۶۵۹      |
| J3   | ۰.۸۷۹       | ۰.۸۶۲        | ۰.۷۴۴     | ۰.۸۴۹             | ۰.۷۶۶      |
| J4   | ۰.۹۴۳       | ۰.۹۳۶        | ۰.۹۲۲     | ۰.۹۱۴             | ۰.۸۶۲      |
| J5   | ۰.۹۱۱       | ۰.۸۹۵        | ۰.۸۲۴     | ۰.۸۹۲             | ۰.۸۳۸      |
| LQ1  | ۰.۷۶۱       | ۰.۸۰۵        | ۰.۷۰۵     | ۰.۸۶۷             | ۰.۶۹۷      |
| LQ10 | ۰.۷۶۱       | ۰.۷۷۰        | ۰.۸۰۶     | ۰.۸۰۷             | ۰.۶۹۳      |

|       |       |       |       |       |      |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| .۰۷۷۵ | .۰۷۹۰ | .۰۶۸۲ | .۰۷۱۲ | .۰۷۴۷ | LQ۲  |
| .۰۷۰۳ | .۰۷۵۰ | .۰۶۴۸ | .۰۷۱۳ | .۰۷۴۹ | LQ۳  |
| .۰۷۷۶ | .۰۷۸۹ | .۰۷۸۴ | .۰۷۵۱ | .۰۷۶۷ | LQ۴  |
| .۰۷۴۳ | .۰۹۰۴ | .۰۸۲۹ | .۰۸۵۸ | .۰۸۳۸ | LQ۵  |
| .۰۶۰۷ | .۰۷۸۶ | .۰۶۲۵ | .۰۶۵۵ | .۰۶۳۳ | LQ۶  |
| .۰۷۳۰ | .۰۸۸۰ | .۰۸۲۱ | .۰۸۴۹ | .۰۸۰۷ | LQ۷  |
| .۰۷۳۲ | .۰۷۶۶ | .۰۶۰۷ | .۰۷۳۹ | .۰۷۰۸ | LQ۸  |
| .۰۶۹۰ | .۰۷۵۵ | .۰۷۴۵ | .۰۷۱۴ | .۰۷۱۵ | LQ۹  |
| .۰۶۴۷ | .۰۶۷۶ | .۰۵۰۱ | .۰۷۰۴ | .۰۶۷۲ | R۱   |
| .۰۶۳۷ | .۰۷۱۳ | .۰۷۱۹ | .۰۷۳۱ | .۰۷۲۷ | R۱۰  |
| .۰۶۵۷ | .۰۵۷۳ | .۰۴۷۰ | .۰۶۷۳ | .۰۶۶۵ | R۱۱  |
| .۰۷۱۱ | .۰۶۷۱ | .۰۷۱۵ | .۰۷۲۸ | .۰۷۱۷ | R۱۲  |
| .۰۶۴۴ | .۰۸۴۳ | .۰۷۴۴ | .۰۸۴۵ | .۰۷۴۸ | R۱۳  |
| .۰۶۰۷ | .۰۶۴۹ | .۰۶۵۸ | .۰۶۹۴ | .۰۵۰۸ | R۱۴  |
| .۰۷۶۹ | .۰۷۲۰ | .۰۷۲۰ | .۰۸۲۳ | .۰۷۵۴ | R۱۵  |
| .۰۷۲۷ | .۰۷۹۷ | .۰۷۳۳ | .۰۸۴۰ | .۰۷۶۸ | R۱۶  |
| .۰۶۷۵ | .۰۷۳۰ | .۰۶۶۶ | .۰۷۷۸ | .۰۷۳۳ | R۱۷  |
| .۰۶۴۲ | .۰۵۴۶ | .۰۶۱۵ | .۰۷۰۳ | .۰۶۶۸ | R۱۸  |
| .۰۴۶۸ | .۰۶۰۲ | .۰۴۲۴ | .۰۶۱۸ | .۰۳۳۱ | R۱۹  |
| .۰۷۶۵ | .۰۷۶۹ | .۰۶۸۱ | .۰۸۲۰ | .۰۸۰۵ | R۲   |
| .۰۶۷۷ | .۰۴۰۶ | .۰۷۳۵ | .۰۸۰۰ | .۰۷۸۲ | R۲۰  |
| .۰۶۴۲ | .۰۷۱۸ | .۰۵۵۳ | .۰۷۳۷ | .۰۶۸۵ | R۲۱  |
| .۰۶۷۴ | .۰۷۵۷ | .۰۷۵۶ | .۰۸۲۳ | .۰۷۴۶ | R۲۲  |
| .۰۷۲۹ | .۰۷۲۷ | .۰۷۱۴ | .۰۷۵۱ | .۰۷۲۴ | R۲۳  |
| .۰۶۷۳ | .۰۶۷۶ | .۰۵۳۵ | .۰۷۲۷ | .۰۶۹۸ | R۲۴  |
| .۰۷۲۰ | .۰۶۸۶ | .۰۶۹۳ | .۰۷۵۸ | .۰۷۴۷ | R۲۵  |
| .۰۷۶۶ | .۰۶۹۹ | .۰۷۷۷ | .۰۷۸۹ | .۰۷۳۵ | R۳   |
| .۰۵۶۶ | .۰۶۸۷ | .۰۶۵۵ | .۰۷۱۰ | .۰۶۸۴ | R۴   |
| .۰۶۴۶ | .۰۷۰۴ | .۰۷۲۳ | .۰۷۷۳ | .۰۷۵۹ | R۵   |
| .۰۷۰۵ | .۰۶۴۶ | .۰۷۱۱ | .۰۷۴۸ | .۰۶۵۰ | R۶   |
| .۰۷۳۴ | .۰۷۷۲ | .۰۶۸۲ | .۰۸۰۹ | .۰۷۱۳ | R۷   |
| .۰۴۴۲ | .۰۶۲۱ | .۰۵۱۳ | .۰۶۸۰ | .۰۶۲۱ | R۸   |
| .۰۷۱۸ | .۰۷۴۰ | .۰۶۴۵ | .۰۷۶۳ | .۰۷۱۴ | R۹   |
| .۰۶۷۵ | .۰۶۶۳ | .۰۷۹۵ | .۰۷۱۱ | .۰۶۶۲ | SQ۱  |
| .۰۶۴۶ | .۰۷۵۳ | .۰۸۱۰ | .۰۷۶۹ | .۰۶۸۶ | SQ۱۰ |
| .۰۵۱۲ | .۰۷۴۱ | .۰۷۶۱ | .۰۶۷۹ | .۰۶۱۴ | SQ۱۱ |
| .۰۶۱۲ | .۰۶۳۵ | .۰۷۹۵ | .۰۶۷۹ | .۰۷۲۵ | SQ۱۲ |
| .۰۶۴۵ | .۰۶۸۳ | .۰۷۳۷ | .۰۶۵۱ | .۰۶۶۶ | SQ۱۳ |
| .۰۷۱۶ | .۰۸۱۱ | .۰۸۹۳ | .۰۸۴۶ | .۰۷۹۸ | SQ۱۴ |



|       |       |       |       |       |      |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| ۰.۴۸۲ | ۰.۶۷۷ | ۰.۶۸۲ | ۰.۶۶۲ | ۰.۶۷۱ | SQ۱۵ |
| ۰.۵۲۷ | ۰.۷۷۹ | ۰.۸۱۹ | ۰.۷۰۴ | ۰.۶۹۵ | SQ۱۶ |
| ۰.۵۶۵ | ۰.۷۱۲ | ۰.۷۱۳ | ۰.۶۶۲ | ۰.۵۸۷ | SQ۲  |
| ۰.۶۲۰ | ۰.۷۰۹ | ۰.۷۷۰ | ۰.۶۶۷ | ۰.۶۱۹ | SQ۳  |
| ۰.۶۳۸ | ۰.۷۵۰ | ۰.۸۵۵ | ۰.۷۲۶ | ۰.۷۵۳ | SQ۴  |
| ۰.۶۸۸ | ۰.۵۹۱ | ۰.۷۰۱ | ۰.۶۷۱ | ۰.۶۰۳ | SQ۵  |
| ۰.۵۸۰ | ۰.۶۲۷ | ۰.۶۷۱ | ۰.۴۰۱ | ۰.۶۴۴ | SQ۶  |
| ۰.۷۳۲ | ۰.۷۲۸ | ۰.۷۵۷ | ۰.۷۱۱ | ۰.۶۰۱ | SQ۷  |
| ۰.۷۶۰ | ۰.۷۴۹ | ۰.۸۲۵ | ۰.۷۹۱ | ۰.۷۴۱ | SQ۸  |
| ۰.۶۴۶ | ۰.۶۴۲ | ۰.۷۱۳ | ۰.۵۸۷ | ۰.۵۲۸ | SQ۹  |

### روش فورنل و لارکر

در جدول ۶ مقادیر ماتریس فورنل و لارکر مشخص شده است و چون در همه موارد مجذور واریانس استخراجی داده‌ها (قطر اصلی ماتریس) از اعداد پایین خود بیشتر است؛ روایی واگرایی مدل تأیید می‌شود.

#### جدول (۶): روایی واگرایی بر اساس معیار فورنل و لارکر

| هوش هیجانی        | هوش منطقی - ریاضی | هوش معنوی | هوش تاب‌آوری | عملکرد شغلی |
|-------------------|-------------------|-----------|--------------|-------------|
| عملکرد شغلی       |                   |           |              | ۰.۸۴۰       |
| هوش تاب‌آوری      |                   |           | ۰.۷۵۵        | ۰.۷۵۳       |
| هوش معنوی         |                   | ۰.۷۷۱     | ۰.۷۳۵        | ۰.۶۰۶       |
| هوش منطقی - ریاضی | ۰.۸۱۱             | ۰.۵۲۶     | ۰.۶۶۲        | ۰.۵۳۶       |
| هوش هیجانی        | ۰.۴۹۲             | ۰.۶۲۷     | ۰.۶۰۹        | ۰.۶۲۴       |

مقدار جذر واریانس استخراجی داده‌ها (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و این به آن معنی است که روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

### شاخص HTMT

هنسلر و همکاران (۲۰۱۵)، شاخص جدیدی به نام Heterotrait-Monotrait Ratio یا HTMT برای ارزیابی روایی واگرایی ارائه کرده‌اند. این شاخص با عنوان نسبت خصیصه تک‌ارزشی به خصیصه چند ارزشی ترجمه شده است. شاخص HTMT جایگزین روش فورنل - لارکر شده است. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰.۸۵ تا ۰.۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰.۹ باشد روایی واگرایی قابل قبول است. در جدول ۷ مقادیر شاخص HTMT مشخص شده است که همه مقادیر کمتر از ۰.۹ می‌باشد؛ بنابراین روایی واگرایی مدل تأیید می‌شود.

#### جدول (۷): روایی واگرایی بر اساس شاخص HTMT

| هوش هیجانی   | هوش منطقی - ریاضی | هوش معنوی | هوش تاب‌آوری | عملکرد شغلی |
|--------------|-------------------|-----------|--------------|-------------|
| عملکرد شغلی  |                   |           |              |             |
| هوش تاب‌آوری |                   |           | ۰.۸۰۹        |             |
| هوش معنوی    |                   | ۰.۶۷۱     | ۰.۷۷۲        |             |

|                   |       |       |       |       |  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|--|
| هوش منطقی - ریاضی | ۰.۶۰۸ | ۰.۵۵۶ | ۰.۸۷۶ |       |  |
| هوش هیجانی        | ۰.۴۹۱ | ۰.۵۴۱ | ۰.۸۵۰ | ۰.۶۳۱ |  |

### آزمون مدل درونی (مدل ساختاری) آزمون اثرات مستقیم

در قالب مدل درونی فرضیات مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. هراندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تأثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می‌توان به بررسی معنی‌داری اثرات بین متغیرهای پژوهش پرداخت. به منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد، از همین رو از روش بوت استرپینگ<sup>۱</sup> استفاده شد.

#### جدول (۸): اثرات مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل اصلی

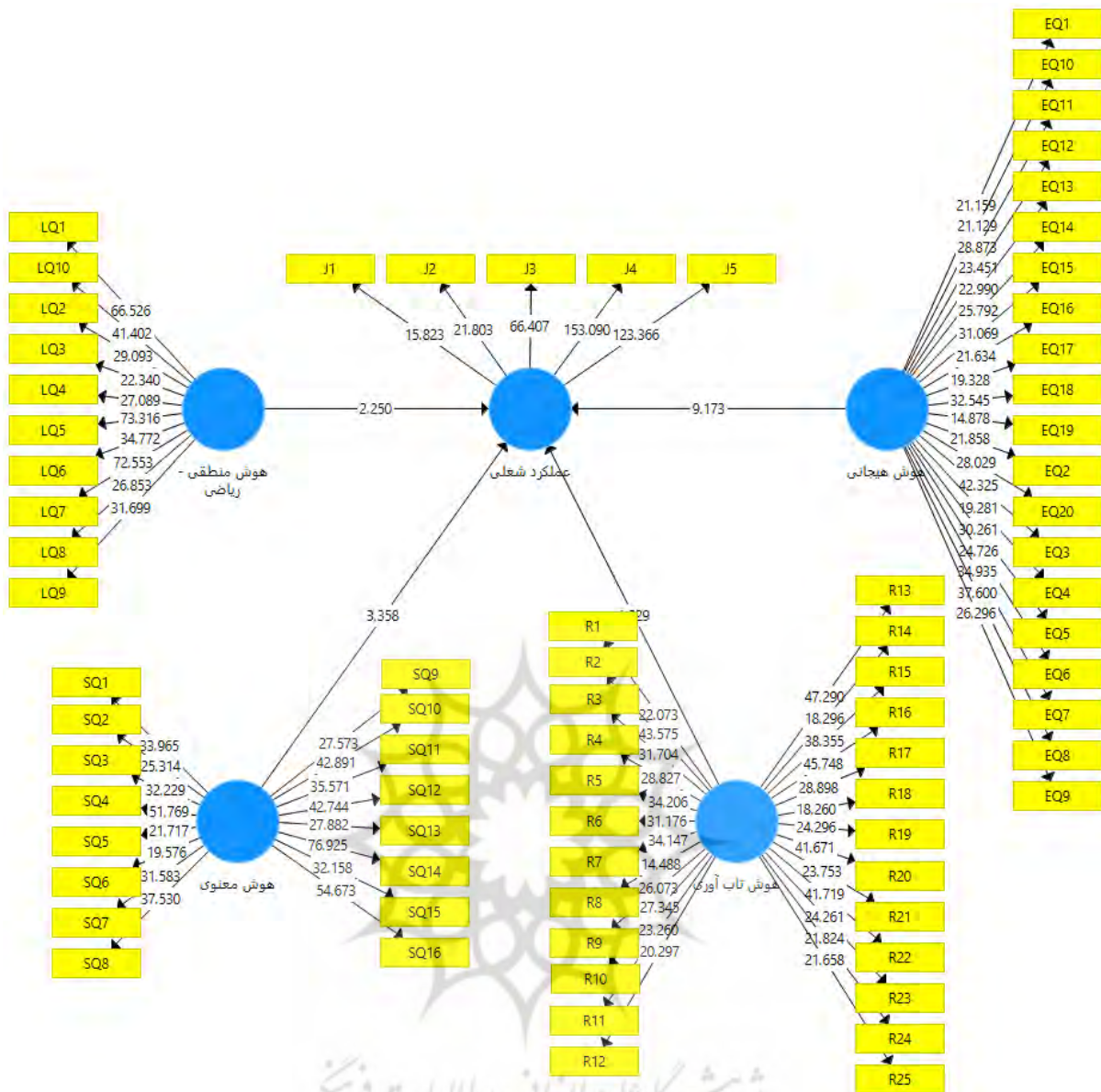
| مقادیر P | آماره t | خطای استاندارد | ضریب مسیر | مسیر                              |
|----------|---------|----------------|-----------|-----------------------------------|
| ۰.۰۰۰    | ۴.۵۲۹   | ۰.۰۸۲          | ۰.۳۷۳     | هوش تاب‌آوری - < عملکرد شغلی      |
| ۰.۰۰۱    | ۳.۳۵۸   | ۰.۰۴۸          | ۰.۱۶۰     | هوش معنوی - < عملکرد شغلی         |
| ۰.۰۲۵    | ۲.۲۵۰   | ۰.۰۵۴          | ۰.۱۲۱     | هوش منطقی - ریاضی - < عملکرد شغلی |
| ۰.۰۰۰    | ۹.۱۷۳   | ۰.۰۳۸          | ۰.۳۴۵     | هوش هیجانی - < عملکرد شغلی        |

باتوجه به مقدار آماره t و مقادیر P برای کلیه مسیرها، آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و مقادیر P کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ همه مسیرها، تأثیر معنادار داشته است.

#### خروجی‌های مدل اصلی (ضرایب مسیر و آماره t)

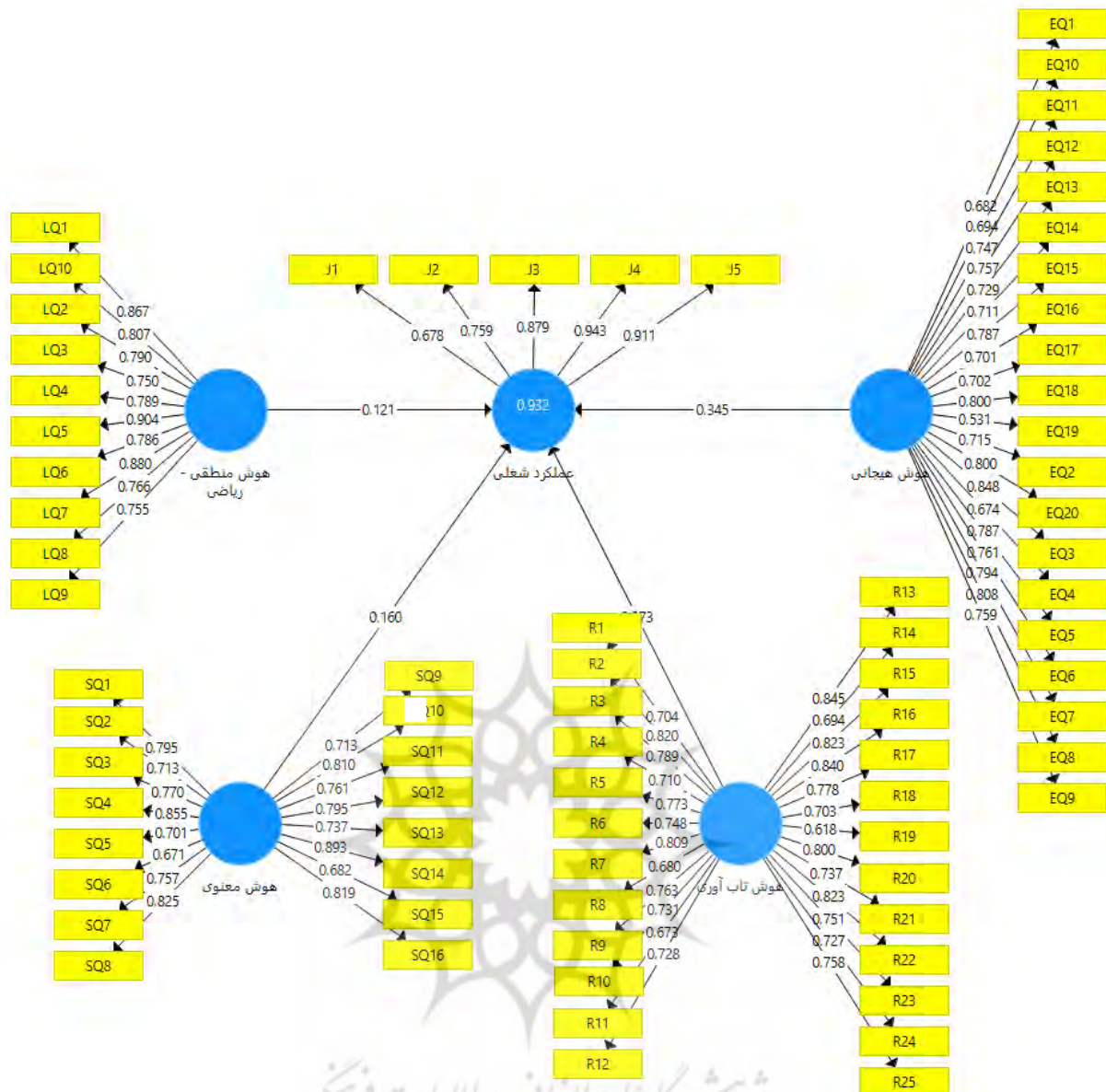
با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌ها پرداخت. با مقایسه مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر می‌توان به تأیید یا رد فرضیه پژوهش پرداخت. بدین‌سان اگر مقدار قدرمطلق آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ گردد، در سطح اطمینان ۹۵٪ و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. نتایج آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری ضرایب در شکل زیر نشان داده شده است.

<sup>1</sup> Bootstrapping



شکل (۲): مدل اصلی در حالت اعداد معناداری ( $t\_value$ )

اعداد موجود بر روی مسیرها نشانگر مقدار  $t$ -value برای هر مسیر می‌باشد. برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر لازم است تا مقدار  $t$  هر مسیر بالاتر از  $1/96$  شود. در این تحلیل مقدار آماره  $t$  برای کلیه مسیرها، بالاتر از  $1/96$  بوده و در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند.



شکل (۳): مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر

اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان دهنده مقدار ضریب تعیین  $R^2$  مدل است که متغیرهای پیش بین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده اند. ضریب تعیین برای متغیر عملکرد شغلی مقدار  $0.932$  برآورد شده و نشان می دهد که متغیرهای هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش تاب آوری و هوش منطقی - ریاضی، روی هم رفته توانسته اند  $93\%$  از تغییرات عملکرد شغلی را توضیح دهند. باتوجه به مقدار ضریب استاندارد و آماره  $t$  می توان گفت متغیرهای مذکور تأثیر معناداری داشته اند.

### ارزیابی برازش و کیفیت مدل

به منظور بررسی قدرت پیش بینی متغیرهای وابسته در مدل از آزمون های  $R^2$ ،  $F^2$  و  $Q^2$  استفاده شده است. برای سنجش برازش کلی مدل از بین شاخص ها، شاخص های نیکویی برازش (GOF) بررسی شده است.

### ضریب تعیین $R^2$

ضریب تعیین  $R^2$  معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است.

جدول (۹): ضریب تعیین  $R^2$

| سازه        | R2    |
|-------------|-------|
| عملکرد شغلی | ۰.۹۳۲ |

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود متغیر عملکرد شغلی، با مقدار ضریب تعیین ۰.۹۳۲ دارای قدرت تبیین‌پذیری قوی می‌باشد.

### شاخص اندازه تأثیر ( $F^2$ )

شاخص اندازه اثر دیگر شاخص برازش مدل است و برای متغیرهای مستقل برون‌زا مصداق دارد. شاخص  $F^2$  برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر مقدار  $F^2$  سهم متغیر مستقل در ضریب تعیین یک سازه درون‌زا را نشان می‌دهد. در مقادیر کمتر ۰/۰۲ سهم مستقل در وابسته کم، مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ ضعیف، مقادیر بین ۰/۱۵ تا ۰/۲۵ قابل‌قبول و مقادیر بالاتر از ۰/۲۵ سهم مستقل در وابسته قوی ارزیابی می‌شود. چنانچه در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود. اندازه تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی قوی می‌باشد. سایر مسیرها در سطح متوسط و ضعیف می‌باشند.

جدول (۱۰): اندازه اثر  $f^2$

| عملکرد شغلی |                   |
|-------------|-------------------|
| ۰.۹۹.۰      | هوش تاب‌آوری      |
| ۰.۴۲.۰      | هوش معنوی         |
| ۰.۱۴.۰      | هوش منطقی - ریاضی |
| ۰.۲۸۵.۰     | هوش هیجانی        |

### معیار $Q^2$

جدول (۱۱): کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی ( $Q^2$ )

| سازه        | Q2    |
|-------------|-------|
| عملکرد شغلی | ۰.۶۱۳ |

همان‌گونه که از جدول ۱۱ مشخص است قدرت پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زا عملکرد شغلی در سطح قوی می‌باشد که بیانگر برازش مناسب برای مدل ساختاری می‌باشد.



### شاخص‌های برازش کلی مدل

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکوئی برازش<sup>۱</sup> (GOF) که طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود استفاده شد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2} \quad \text{فرمول (۱)}$$

Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد و  $R^2$  نیز مقدار میانگین مقادیر  $R^2$  سازه‌های درون‌زای مدل است.

جدول (۱۲): مقادیر لازم برای ارزیابی معیار GOF

| مقادیر اشتراکی  | معیار R2 | متغیرهای درون‌زا  |
|---|----------|-------------------|
| ۷۰۵.۰   | ۹۳۲.۰    | عملکرد شغلی       |
| ۵۷۰.۰   | -        | هوش تاب‌آوری      |
| ۵۹۴.۰   | -        | هوش معنوی         |
| ۶۵۸.۰   | -        | هوش منطقی - ریاضی |
| ۵۵۱.۰   | -        | هوش هیجانی        |
| ۰.۶۱۶   | ۰.۹۳۲    | میانگین           |
| $GOF = \sqrt{\text{Communalities} \cdot R^2} = ۰.۷۵۷$ |          |                   |

وتلس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند و اطلاعات جدول ۱۲ نشان می‌دهد که GOF محاسبه شده برای پژوهش ۰/۷۵۷ است که برازش قوی مدل پژوهش را مشخص می‌کند.

باتوجه به آزمون‌های انجام شده و نتایج ارائه شده، خلاصه بررسی فرضیات تحقیق به صورت جدول زیر به دست آمده است:

جدول (۱۳): خلاصه بررسی فرضیات تحقیق

| نتیجه | مقادیر P | آماره t | خطای استاندارد | ضریب مسیر | فرضیات                          |
|-------|----------|---------|----------------|-----------|---------------------------------|
| تأیید | ۰.۲۵.۰   | ۲۵۰.۲   | ۰.۵۴.۰         | ۱۲۱.۰     | هوش منطقی - ریاضی < عملکرد شغلی |
| تأیید | ۰.۰۱.۰   | ۳۵۸.۳   | ۰.۴۸.۰         | ۱۶۰.۰     | هوش معنوی < عملکرد شغلی         |
| تأیید | ۰.۰۰.۰   | ۱۷۳.۹   | ۰.۳۸.۰         | ۳۴۵.۰     | هوش هیجانی < عملکرد شغلی        |
| تأیید | ۰.۰۰.۰   | ۵۲۹.۴   | ۰.۸۲.۰         | ۳۷۳.۰     | هوش تاب‌آوری < عملکرد شغلی      |

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج، کسب شده از آزمون فرضیه اول هوش منطقی - ریاضی بر عملکرد شغلی حسابداران تاثیر معنی داری داشته است. در واقع هوش ریاضی منطقی یکی از انواع هوش‌های چندگانه در وجود انسان است که به استدلال و تجزیه و تحلیل مسائل مرتبط است. افرادی که از هوش ریاضی بالایی برخوردار هستند با استفاده از تفکر و استدلال به دنبال جواب برای حل مسائل هستند. در واقع هوش ریاضی منطقی افراد را به فهم روابط علت و معلول مسئله وادار می‌کند. در نتیجه می‌توان بیان نمود که هوش ریاضی منطقی یکی از مهمترین هوش‌هایی است که بسیار مورد توجه

<sup>1</sup> Goodness of Fit

<sup>2</sup> Wetzels et al

است. اهمیت و کاربرد این نوع هوش بر هیچکس پوشیده نیست. هوش منطقی ریاضی به گونه‌ای حائز اهمیت است که عده‌ای آن را زیربنا و پایه دیگر هوش‌ها می‌دانند. هوش ریاضی بیشتر به تجزیه و تحلیل مربوط است و ارتباط زیادی با کلام و سخن ندارد. هوش منطقی ریاضی به توانایی استدلال، حل مسئله و استفاده از منطق در موقعیت‌های مختلف اشاره دارد. افرادی که از این هوش برخوردارند، لذت زیادی از تفکر و ارتباط دادن مسائل مختلف به یکدیگر می‌برند و این هوش به افراد کمک می‌کند تا در کوتاه‌ترین زمان ممکن، بهترین تصمیم‌ها را بگیرند؛ بنابراین این نوع هوش شامل مهارت‌هایی مانند شناسایی الگوها و تجزیه و تحلیل داده‌ها است و به افراد کمک می‌کند تا در محیط‌های ساختارمند و سازمان‌یافته، مانند حسابداری، عملکرد بهتری داشته باشند و به آن‌ها کمک می‌کند تا در وظایف خود موفق‌تر عمل کنند. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات حسین پور و همکاران (۱۳۹۳)، و ایسیرانی و آستونی (۲۰۲۳)، مطابقت دارد.

نتیجه فرضیه دوم نشان از تاثیر معنی دار و مثبت هوش معنوی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد. هوش معنوی همان توانایی است که به افراد قدرت دیدن رؤیاهای و تلاش و کوشش برای دست یافتن به آن رؤیاهای را ارزانی می‌دارد. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که افراد به آن‌ها اعتقاد دارند و نقش باورها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که برعهده می‌گیرند، را دارا می‌باشد. در نتیجه حسابدارانی که دیدگاه معنوی دارند، تغییرات را راحت‌تر پذیرفته و به دنبال هدف و معنا جهت اعتلای سازمان خود هستند. اهمیت اتصال به یک کل بزرگ‌تر را درک نموده، ادراک و بیان فردی از معنویت خود دارند. این افراد از ذهنیت وافری برخوردار می‌باشند یعنی باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست؛ بنابراین هوش معنوی در بسیاری از حوزه‌های کاری می‌تواند مؤثر واقع شود، زیرا حسابدارانی که هوش معنوی زیادتری است از توانایی بیشتری در حفظ آرامش و تمرکز در مواجهه با بحران‌ها و آشفتگی‌ها در محیط کار برخوردارند، علاوه بر این آنان با به‌کارگیری هوش معنوی باعث ایجاد گرایش‌های نوع دوستانه نسبت به دیگران و ایجاد دیدگاهی روشن‌فکرتر و آرام‌تر نسبت به زندگی می‌شوند و عملکرد بهتری دارند. در نتیجه می‌توان بیان نمود هوش معنوی بر عملکرد شغلی حسابداران نشان می‌دهد که این نوع هوش می‌تواند تأثیرات مثبتی بر عملکرد حسابداران داشته باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات جهانیان و همکاران (۱۴۰۲)، مردای و ایمانی (۱۳۹۶)، پوروانگونو (۲۰۲۳)، و کتوت و همکاران (۲۰۱۹)، مطابقت دارد.

نتیجه فرضیه سوم نیز نشان از تاثیر معنی دار و مثبت هوش هیجانی بر عملکرد شغلی حسابداران دارد. آنچه از گذشته مطرح بوده این است که بهره بالای هوشی افراد، باعث موفقیت‌هایی در شغل، زندگی، تحصیل و... می‌شود؛ اما تحقیقات اخیر نشان داده است عواملی غیر از هوش و استعداد در این موفقیت‌ها دخالت دارند و یکی از این عوامل هوش هیجانی است. هوش هیجانی نوعی از هوش درونی فرد است که افراد با درک و کشف این مهارت در خود می‌توانند به موفقیت‌های بسیاری نائل شوند. در واقع هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند. به این معنی که فرد تا چه میزان از هیجان‌ها و احساس‌های خود، آگاهی دارد و چگونه آن‌ها را کنترل و اداره می‌کند. نکته قابل توجه در مورد هوش هیجانی این است که توانایی‌های هوش هیجانی ذاتی نیستند و می‌توانند آموخته شوند. انسان با برخورداری از هوش هیجانی به زندگی خود نظم و ثبات می‌بخشد و سازگاری بیشتری از خود نشان می‌دهد. به طوری که افراد با هوش هیجانی بالا، در برقراری روابط باکیفیت، مهارت بیشتری دارند و این موضوع می‌تواند در عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر واقع شود؛ بنابراین هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل کلیدی در بهبود عملکرد حرفه‌ای حسابداران عمل می‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات شریفی و همکاران (۱۳۹۶)، مردای و ایمانی (۱۳۹۶)، پوروانگونو (۲۰۲۳)، و کتوت و همکاران (۲۰۱۹)، مطابقت دارد.

همچنین نتیجه فرضیه چهارم نشان از تاثیر معنی دار و مثبت هوش تاب‌آوری بر عملکرد شغلی حسابداران دارد. در کل تاب‌آوری به معنای توانایی سازگاری مثبت در شرایط چالش برانگیز و سخت زندگی است. افراد تاب آور در مواجهه با

مشکلات، زودتر خود را پیدا می‌کنند و با استفاده از منابع حمایتی مختلف، به سرعت بر مشکلات فائق می‌آیند و آنان آگاهانه و هشیار عمل می‌کنند، در زندگی خود دارای هدف و معنا هستند، هیجانان خود را مدیریت می‌کنند، ارتباطات خود را توسعه می‌دهند و در صورت نیاز از منابع حمایتی کمک می‌گیرند. در نتیجه می‌توان این طور بیان نمود که تاب‌آوری یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی حسابداران است. هوش تاب‌آوری به توانایی سازگاری مثبت فرد در شرایط چالش برانگیز و فشارهای شغلی اطلاق می‌شود. حسابداران با داشتن هوش تاب‌آوری بالا قادر خواهند بود استرس‌های ناشی از کار را مدیریت کرده و عملکرد موثرتری داشته باشند. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات قادری و همکاران (۱۳۹۵)، ایسیرانی و آستونی (۲۰۲۳)، مطابقت دارد.

### پیشنهادات کاربردی

در راستای تایید فرضیه های تحقیق پیشنهادات می‌شود، حسابداران باید به طور مداوم در زمینه‌های مرتبط با انواع هوش آموزش ببینند. این شامل شرکت در دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و سمینارهای مرتبط با حسابداری و مالی است. این آموزش‌ها می‌توانند به تقویت مهارت‌های آن‌ها در حل مسائل و تحلیل داده‌ها کمک کنند. همچنین حسابداران باید دارای نظم و انضباط در کار خود باشند و خلاقیت وری را چاشنی کارشان کنند. زیرا این کار باعث عملکرد بهتر آنان خواهد شد.

### پیشنهادات آتی

به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود تأثیرات فرهنگی و اجتماعی بر هوش معنوی توجه کنند. مانند بررسی چگونگی پرورش هوش معنوی در جوامع مختلف و تأثیر آن بر رفتارهای اجتماعی و فردی را بررسی نمایند. زیرا این نوع مطالعات می‌تواند به غنای تحقیقات کمک کند و همچنین محققان آتی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تاب‌آوری در گروه‌های مختلف سنی و فرهنگی صورت گیرد. زیرا این تحقیقات می‌توانند به شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری کمک زیادی نماید.

### منابع

- ✓ آقاجری، زینب، شریفی فرد، امل، (۱۴۰۲)، بررسی ارتباط هوش معنوی و مهارت‌های اجتماعی دانشجویان، هشتمین کنگره بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در علوم انسانی اسلامی، فقه، حقوق و روانشناسی، تهران.
- ✓ جهانیان، ایوب، پور علی، محمدرضا، مرانجوری، مهدی، تقی پوریان، یوسف، (۱۴۰۲)، تأثیر هوش معنوی بر بازسازی رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی با تأکید بر تئوری تعارض، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۲، شماره ۴۸، صص ۴۱۱-۴۳۰.
- ✓ دلدار، مصطفی، مصطفایی، علی، خلیل زاده، نوراله، (۱۴۰۲)، رابطه‌ی بین هیجانان پیشرفت و هوش منطقی - ریاضی با عملکرد ریاضی دانش‌آموزان پایه پنجم شهرستان پیرانشهر، هفتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.
- ✓ سیف، علی اکبر، (۱۳۹۹)، روان‌شناسی پرورشی نوین، دوران تهران.
- ✓ ستاری، فاطمه، فارسی، زهرا، فاضلی، فاطمه، مقدم، زهرا، رعیت پیشه، فرحناز، غریب نواز، رضوان، (۱۴۰۳)، رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان ابتدایی، دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.

- ✓ علی آبادی، تکتیم، (۱۴۰۲)، بررسی انواع هوش در دانش‌آموزان تیز هوش بر اساس نظریه هوارد گاردنر، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، بازرگانی، اقتصاد و حسابداری.
- ✓ علی اکبری، صفورا، (۱۴۰۱)، انواع هوش انسانی، یک هوش یا چند هوش، توسعه فردی.
- ✓ فرجی، لیلا، عبدلهی، داود، (۱۳۹۹)، رابطه هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی، علوم اجتماعی و علوم انسانی.
- ✓ لطفی، فرح، وزیری، شهرام، (۱۳۹۰)، روان‌شناسی بالینی کودک، ویرایش اول، تهران: نشر ارسباران.
- ✓ مرادی، مهدی، نرندی، زکیه، محسنی، ایمان، (۱۳۹۴)، رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران، فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، شماره ۱۹، صص ۹۷-۱۱۶.
- ✓ مجدفر، مرتضی، اصلان، ابراهیم، سلیقه دار، لیلا، (۱۳۹۴)، دست‌نامه شهاب، چاپ سوم، تهران: انتشارات مدرسه.
- ✓ Amram, Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. (Unpublished doctoral dissertation). Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto.
- ✓ Conner, K., & Davidson, J. (2003). Resilience and anger in survivors of violent trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 16.
- ✓ Chi, H. K., Yeh, H. R., & Chiou, C. Y. (2008). The mediating effects of internal marketing on transformational leadership and job performance of insurance salespersons in Taiwan. *The Business Review*, 11(1), 173-180.
- ✓ Goleman, D. (1998). *Working with The Emotional Intelligence*. A Bantam Book. Gagla At maca, Filiz Rizagglu, Turgut Turkdogan, Demet Yayli. (2020). Emotion Focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. Contents lists available at Science Direct. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103025.
- ✓ Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. NY: Basic Books.
- ✓ Gottfredson, Linda S. (1997). "Mainstream Science on Intelligence (editorial)" (PDF). *Intelligence*, 23, 13-23.
- ✓ Gardner, H. (2011). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- ✓ Häggström, Olle (2016). *Here be dragons: science, technology and the future of humanity*. Oxford: Oxford University Press, 103, 104. ISBN 978-0-19-103539-5.
- ✓ Isyarani, S. N., & Astuti, C. D. (2023). The influence of intelligence factors on the auditors performance at public accounting firms in Jakarta area. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4762-4770.
- ✓ Pinanggio, M., & Sari, G. P. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Logical-Mathematical Intelligence on Accounting Understanding with Confidence as a Moderating Variable. *Basic and Applied Accounting Research Journal*, 2(2), 46-52.
- ✓ Prianthara, I. B. T., Darmawan, N., Adriati, I. G. A. W., & Munidewi, I. A. B. (2021). Emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence towards professional quality of accountant development artificial intelligence as a moderating variable in the era of industrial revolution 4.0. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-15.
- ✓ Purwanggono, C. J. (2023). The effect of employee performance on emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3259-3267.
- ✓ Rotondo, O., Perewe, P. I. (2000). Coping with a career plateau: An empirical examination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 2622-2646.
- ✓ Resnick, B. (2010). The relationship between resilience and motivation. *Concepts Research and Outcomes* 199-215.
- ✓ Roth, Philip L, Purvis, Kristen L., & Bobko, Philip. (2012). A Meta-Analysis of Gender

Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.

- ✓ Salovey, P., & Mayer, D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- ✓ Zohar, D. & Marshall, I. (2000) *SQ: Connecting With Our Spiritual Intelligence*. Bloomsbury Publishing, New-York.
- ✓ Zhuravleva, E., & More, E. (2009). Concepts of spirituality within traditional management and organisation discourse. In *Fourth International Conference on Interdisciplinary Social Sciences*, Athens, Greece, 4, 8-11.

