



## نقش هوش عاطفی، سازمانی و معنوی در قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در موسسات حسابرسی

زانبار احمدی<sup>۱</sup>

زهرا پورزمانی<sup>۲</sup>✉

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۶

### چکیده

هدف، بررسی نقش هوش عاطفی، سازمانی و معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در موسسات حسابرسی می‌باشد. پژوهش حاضر به عنوان یک پژوهش کاربردی و ماهیتاً توصیفی - همبستگی است بخش میدانی پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه در جامعه هدف گردآوری شده است. جامعه آماری در این مطالعه، 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، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. 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 قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان از پرسشنامه هارت (۲۰۱۲) استفاده شده است. که شاخص‌های شش‌گانه 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. ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفت و روائی پرسشنامه تأیید می‌گردد. همچنین در مورد سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که از پایایی قابل قبولی برخوردار است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که هوش‌های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در موسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

**واژه‌های کلیدی:** هوش عاطفی، هوش سازمانی، هوش معنوی، قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان.

۱- گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران ahmadizaniar1@gmail.com

۲- گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) zahra.poorzamani@yahoo.com

## ۱- مقدمه

در روان‌شناسی، تعریف واحدی از هوش وجود ندارد. به طور خلاصه هوش، مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و توانایی‌ها است. بنا به اعتقاد نظریه پردازان تحلیلی، هوش توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی یا قدرت و رفتار موثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیات محیطی است (دولویچ<sup>۱</sup> و دهیگز، ۲۰۱۹). شاید بهترین تعریف تحلیلی هوش را بتوان تعریف یکی از روانشناسان آمریکایی دانست که بیان داشته است: "هوش یعنی تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار موثر در محیط" (ماریسون، ۲۰۰۰). هوشی که به واسطه آن به سؤال‌سازی در رابطه با مسایل بنیادی در زندگی‌مان می‌پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می‌شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیتها و نحوه عملکردهایمان مفهومی وسیعتر، غنی‌تر، پربارتر و پرمعناتر ببخشیم. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالمان آگاه شده و دریابیم کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی‌مان والاتر و شایسته پیمودن است (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳).

در واقع، 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 (حاجیها و سلطانی، ۱۳۹۵). هیجانات دقیقاً می‌توانند بر پیش‌بینی‌های رفتارمانند نگرش‌ها، اسناد و ادراک تأثیر بگذارند. از آنجایی که نمی‌توان یک انسان بی‌احساس، یک سازمان بدون سرنشین یا یک جامعه بدون سازمان را تصور کرد، نقش هیجانات در زندگی انسان کاملاً مشهود است. و با افزایش هوش هیجانی عملکرد حسابرسان افزایش می‌یابد (ملکی و ساعدی، ۱۴۰۱). هوش عاطفی مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که انسان را قادر به ساماندهی و مدیریت احساسات و عواطف خود و دیگران می‌کند. به علاوه، هوش هیجانی، استفاده مناسب از عواطف و حالت‌های خلقی برای حل مشکلات و داشتن یک زندگی مفید، خلاقانه و لذت‌بخش را ممکن می‌کند. (آلموفاد و نورا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). توجه به هوش عاطفی به این دلیل اهمیت دارد که به سازگاری فرد با محیط زندگی، مدرسه، کار و ... و نیز با خودش، می‌پردازد. (دولویچ<sup>۳</sup> و دهیگز، ۲۰۱۹). امروزه روانشناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان به هوش عاطفی 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 (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳).

از طرف دیگر، قضاوت در حرفه حسابرسی رخنه کرده است. فرض اولیه حسابرسان این است که صورت‌های مالی منصفانه تهیه شده‌اند. زیرا حسابرسان به دنبال کشف جرایم نیستند. افق ذهن آنها تأیید صورت‌های مالی

1 Dulewicz

2 Ghayah Almufadda; Nora Almezeini

3 Dulewicz

است. از مهم‌ترین جنبه‌های حسابرسی، قضاوت‌هایی است که حسابرسان به عنوان بخشی از کار روزمره خود با آن درگیرند. با وجود ابزار و روش‌های مختلف مورد استفاده، حسابرسی بیش از هرچیز، فرایندی قضاوتی است و حسابرسان در زمینه‌های گوناگونی ملزم به تصمیم‌گیری و قضاوت هستند. در این راستا، همه فرایندهای تصمیم‌گیری، به شکل بالقوه می‌تواند منجر به اشتباهات قضاوتی و به تبع آن، نتیجه‌گیری نادرست شود (مشایخی، ۱۳۹۸).

قضاوت حرفه‌ای از جمله ویژگی‌های حرفه‌ای حسابرسان مستقل به شمار می‌رود که بر تمامی جنبه‌های حسابرسی، از جمله برنامه‌ریزی، تعیین سطح اهمیت، کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی و در نهایت، اظهارنظر حرفه‌ای حسابرسان مستقل مؤثر است و بر گروه‌های وسیعی از ذی‌نفعان شامل مدیران، سرمایه‌گذاران، تحلیل‌گران تأثیر می‌گذارد. هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌دهی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، قضاوت حرفه‌ای را «به کارگیری آموخته‌ها، تجربه‌ها و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری و الزامات آیین رفتار حرفه‌ای، برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب با توجه به شرایط کار حسابرسی» تعریف کرده است. استانداردهای بین‌المللی حسابرسی<sup>۲</sup> (ISA200) و استانداردهای حسابرسی ایران، حسابرسان را ملزم می‌کند که در به کارگیری استانداردها، نهایت قضاوت حرفه‌ای خود را اعمال کنند؛ بطوری که این قضاوت، مستدل و دفاع‌پذیر باشد. استانداردهای مذکور دربرگیرنده اهداف، الزامات، نحوه اجرا و سایر توضیحات کاربردی هستند که برای پشتیبانی حسابرس در کسب اطمینان معقول طراحی شده‌اند. در زمینه حسابرسی، صنعت حسابرسی خدمات گرا، به حسابرسان متعهد متکی است (چن و پنگ، ۲۰۱۹). چنین حسابرسانی پایه و اساس تلاش یک کسب و کار برای کسب مزیت رقابتی، موفقیت مالی و موفقیت بلند مدت هستند، زیرا آنها انرژی بالا، فداکاری عاطفی و تمرکز عمیق را برای کار صرف می‌کنند. در مقابل، حسابرسان غیر متعهد می‌توانند سالانه تا یک تریلیون دلار هزینه بابت رفتارهای نامطلوب برای شرکت داشته باشند (رابیول<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱).

نتایج پژوهش‌های پیشین به‌صورت کلی نشان داده است که ویژگی‌های شناختی و شخصیتی فرد، در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها نقش مهمی دارد. هوش حسابرس به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شناختی و شخصیتی، در تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های حسابرس در کل فرایند حسابرسی تأثیر مثبتی دارد. در واقع، هر چقدر هوش حسابرس بیشتر باشد، کیفیت حسابرسی نیز افزایش خواهد یافت و حسابرسان با هوش بیشتر، قضاوت بهتری برای دستیابی به کیفیت حسابرسی بهتر انجام می‌دهند (بایزیدی و همکاران، ۱۴۰۱).

نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران در حوزه حسابرسی درباره سطح هوش‌های چندگانه و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در حرفه حسابرسی قرار دهد. همچنین نتایج این مقاله می‌تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات گذشته در زمینه هوش‌های چندگانه و قضاوت

1 IAASB  
2 ISA  
3 Rabiul

حرفه ای حسابرسان در حرفه حسابرسی شود. در نهایت این پژوهش می‌تواند پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره گزارش و قضاوت حرفه ای حسابرسان به پژوهشگران حسابداری و حسابرسی قرار دهد. با توجه به مطالب بیان شده در این تحقیق سوال اصلی تحقیق عبارتند: آیا هوش‌های چندگانه بر قضاوت حسابرسان تاثیر معنی داری دارد یا خیر.

## ۲-چارچوب نظری تحقیق

بررسی هوش به طور جدی با پژوهش علمی بار آن<sup>۱</sup> در اوایل دهه ۱۹۸۰ شروع شد. او برای اولین بار مخفف بهره عاطفی یا EQ را برای این دسته توانایی‌ها به کار برد و اولین آزمون را در این مورد ساخت (اکبر زاده، ۱۳۸۳) در ادامه این پژوهش‌ها در سال ۱۹۸۳ گاردنر و والکر<sup>۲</sup> کتاب هوش چند گانه<sup>۳</sup> را منتشر کردند. گاردنر با کنار گذاشتن دیدگاه‌های بلند مدت موجود درباره هوش، اجزای هوش را بر حسب توانایی‌های محاسباتی و حل مسئله که فرد را نسبت به تصمیم‌گیری درباره‌ی مسائل و مشکلات، خلق محصولات و دانش مورد نیاز قادر می‌کند، شرح داد. نظریه هوش چند گانه، هوش را مجموعه‌ای از چگونگی دانستن می‌داند که انسانها را وادار به شناسایی اهداف و یافتن مسیر مناسب جهت دستیابی به آنها میکند. این توانایی‌ها ریشه در کارکردهای زیستی در بخش‌هایی از مغز انسان دارد که به شیوه‌های شناخت و پردازش اطلاعات مرتبط است. (گاردنر، ۲۰۱۱).

بر اساس این نظریه گاردنر معتقد به دو نوع هوش بین فردی (توانایی درک نیت، انگیزه و خواسته‌های دیگران) و هوش درون فردی (توانایی درک احساسات، و انگیزه‌های خود) بود. هوش درون فردی، فرد را توانا می‌سازد تا احساسات خویش را شناسایی، طبقه بندی و از این اطلاعات در جهت هدایت رفتار خود استفاده نماید. اما هوش بین فردی، توانایی ملاحظه کردن و تفکیک قائل شدن بین افراد دیگر به ویژه بین حالتها انگیزه و تمایلات افراد دیگر است. (گاردنر، ۲۰۱۱).

سپس مبحث هوش عاطفی در سال ۱۹۸۵ توسط واین پاین<sup>۴</sup>، دانشجوی دکتری رشته هنر که در یکی از دانشگاه‌های آمریکا پایان نامه خود را به اتمام رسانید، مورد بررسی قرار گرفت. بعد از وی در سال ۱۹۸۹ ساواف<sup>۵</sup>، پژوهش‌هایی را در زمینه‌ی هوش عاطفی انجام داد و موسسه‌ای را در زمینه‌ی آموزش‌های مربوط به هوش عاطفی تاسیس کرد. کوپر<sup>۶</sup> و ساواف در این موسسه به پژوهش جهانی در این زمینه پرداختند. در نهایت اولین طرح مربوط به هوش عاطفی که از لحاظ آماری و معیار سنجی معتبر است، توسط چهار تن از صاحب‌نظران این حوزه به نامهای

<sup>1</sup>-Bar-on

<sup>2</sup>-Gardner & Walker

<sup>3</sup>-Multiple intelligence

<sup>4</sup>-Wayne Payne

<sup>5</sup>-Sawaf

<sup>6</sup>-Cooper

کوپر، ساواف، اورپولی<sup>۱</sup> و تروکی<sup>۲</sup> ارائه گردید. در سال ۱۹۹۰ مایر و سالووی با بررسی پژوهش‌های قبلی دریافتند، برخی از افراد در شناخت احساسات خود، دیگران و حل مشکلات احساسی و عاطفی توانمندتر هستند. آنها به همراه دی پائلو<sup>۳</sup> اولین تست هوش عاطفی را ارائه نمودند (هین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴).

از طرفی امروزه سازمان‌ها با شرایط دائماً متغیر در محیط اقتصادی، تکنولوژیکی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مواجه هستند. واکنش موفقیت‌آمیز و پویای سازمان‌ها بستگی به توانایی آن‌ها در ارائه اطلاعات مرتبط و یافتن به موقع راه حل مناسب برای مشکلاتی که با آن مواجه شده‌اند، دارد. با توجه به این امر توجه نظریه پردازان سازمانی، بر طراحی توانایی‌های فکری سازمان و از جهتی دیگر بر یکپارچگی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی متمرکز است که نتیجه این روند، ایجاد مفهوم جدیدی در تئوری سازمانی است که از آن به عنوان هوش سازمانی نام برده می‌شود.<sup>۵</sup> (سیمیک، ۲۰۱۵) از دیدگاه چو<sup>۶</sup> هوش سازمانی، فرآیند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی برای استفاده از درک و حافظه سازمانی است. هلال<sup>۷</sup> هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می‌داند. به عقیده او هوش سازمانی ظرفیت سازمان در جهت خلق دانش و به کارگیری راهبردهای آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط افراد است. هلال اضافه می‌کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است. پینچوت<sup>۸</sup> هوش سازمانی را هوش توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی و با قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه تعریف کرده است. از نظر گلین<sup>۹</sup> هوش سازمانی، مجموعه‌ای از فناوری‌ها و فرآیندها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می‌دهد تا داده‌ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، بستر لازم را برای کسب سود، تفاهم و انسجام از تجربیات سازمان فراهم می‌سازد. کایرن<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۷) هوش سازمانی را یک چارچوب کاری شامل فرآیندها، ابزارها و تکنولوژی‌های مختلف می‌داند که برای تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش، مورد نیاز هستند. با استفاده از دانش به دست آمده مدیران سازمان، می‌توانند بهتر تصمیم‌گیری کنند و با طرح برنامه‌های عملی برای سازمان، فعالیت‌ها را به صورت مؤثرتری انجام دهند. هوش سازمانی از نظر کارل آلبرخت<sup>۱۱</sup>، یعنی این که وقتی افراد باهوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به بی‌علاقگی دسته‌جمعی یا حماقت گروهی پیدا می‌کنند. عموماً سازمان‌ها بیش از آنکه از رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند.

<sup>1</sup>-Orioli

<sup>2</sup>-Trocki

<sup>3</sup>-De Paolo

<sup>4</sup>-Hein

<sup>5</sup> Simic, 2015

<sup>6</sup> Choo

<sup>7</sup> Halal

<sup>8</sup> Pinchut

<sup>9</sup> Glynn

<sup>10</sup> Kiren

<sup>11</sup> Carl Albrecht

کم مهارتی در اجرا، جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه‌های بی‌معنی، موانعی برای جلوگیری از یک کسب و کار موفق و به کارگیری همه نیروی مغزی است که سازمان برای آن پول می‌پردازد. ممکن است انسان‌ها برای انجام کارهای بزرگ، خیلی باهوش و توانا باشند، اما این نیروی تجمعی مغزی آن‌هاست که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ می‌شود (آلبرشت، ۲۰۱۹)<sup>۱</sup>.

در واپسین سال‌های سده بیست، شواهد روان‌شناسی، عصب‌شناسی، انسان‌شناسی و علوم شناختی نشان داد که هوش سومی هم وجود دارد که از آن به نام هوش معنوی یاد می‌شود. اصطلاح هوش معنوی را برای اولین بار زهر و مارشال، زوجی دانش‌پژوه و استادان دانشگاه آکسفورد با در هم آمیزی روان‌شناسی، فیزیک، فلسفه و مذهب ساختند که حاصل مجموعه مطالعاتی است که توسط علوم روان‌شناسی، عصب‌شناسی، انسان‌شناسی، و علوم شناختی فراهم آمده است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند، در حالی که معنویت با جستجو و تجربه عناصر مختلف به معنای هوشیاری لوح یافته و تعالی در ارتباط است. هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای باارزش استفاده می‌کند (ایموزن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

حسابرسان به عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه حسابرسی ارزشمندترین منبع آن محسوب میشوند و بدون شک یکی از پایه‌های اصلی و اساسی توسعه در این موسسه‌ها یا شرکتها می‌باشند. بنابراین عملکرد اثربخش در قضاوت حسابرسان همواره مورد توجه شرکاء و مدیران این مؤسسات بوده است (محمدزاده مقدم و همکاران، ۱۴۰۱).

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 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.

پوتوکولام<sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان درک حسابرسان از تأثیر هوش بر تردید و قضاوت حرفه‌ای در عمان بیان کردند 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.

آرامی<sup>۴</sup> و کینگ ژیانگ (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان نقش هویت اخلاقی در قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس نتیجه گرفتند که تأثیر شدت اخلاق ادراک شده حسابرس بر قضاوت اخلاقی او به طور کامل توسط

<sup>1</sup> Albrecht

<sup>2</sup> Emmons

<sup>3</sup> Puthukulam

<sup>4</sup> Arrami

هویت اخلاقی تعدیل می‌شود. و ادراک شدت اخلاق حسابرس باعث دسترسی به هویت اخلاقی می‌شود که به نوبه خود بر قضاوت اخلاقی تأثیر مثبت می‌گذارد.

هارلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان اعتماد به نفس و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان بیان کردند که عدم اعتماد به نفس در انجام وظایف، اطمینان حسابرسان را نسبت به کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری کار حسابرسان کاهش می‌دهد.

ملکی و ساعدی (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد حسابرسان بیان کردند که هوش هیجانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی حسابرسان داشته است. به عبارت دیگر با افزایش هوش هیجانی عملکرد حسابرسان افزایش می‌یابد.

بایزیدی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر بهره‌های حساسی حسابرس بر کیفیت حسابرسی بیان کردند که از لحاظ آماری، می‌توان تأثیر مثبت و معنادار بهره‌های حساسی حسابرس بر کیفیت حسابرسی را تأیید کرد. بهره‌های حساسی حسابرس به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شناختی و شخصیتی، در تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های حسابرس در کل فرایند حسابرسی تأثیر مثبتی دارد.

شاهعلی زاده و دیگران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در موسسات حسابرسی بیان کردند که بر اساس نتایج این پژوهش رعایت اصول رهبری اخلاقی و توجه به ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات کارکنان در موسسات حسابرسی، قصد هشداردهی حسابرسان را افزایش می‌دهد. همچنین بر اساس این نتایج حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا به دلیل اطلاع از احساسات و هیجانات خود و دیگران، می‌توانند عواطف خود را در شرایط پیچیده مشاهده‌تخلف توسط همکاران مدیریت نموده و بنابراین تمایل بیشتری به هشداردهی دارند.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تفاوت‌های فردی و قضاوت حسابرس، بیان کردند که کلیه متغیرهای مورد مطالعه (خوش‌بینی و اعتماد به نفس، تجربه و جنسیت) منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود.

وهاب‌زاده گروردباری و بنی‌مهد (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان اثر رابطه‌مداری بر قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان، ارتباط میان مؤلفه فرهنگی رابطه‌مداری و قضاوت اخلاقی حسابرسان در بین ۱۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی را براساس نظریه پیوندهای اجتماعی بررسی کردند. نتایج آنها بیانگر آن است که رابطه معنی‌دار و مستقیم میان قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان و رابطه‌مداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Hurley

در این پژوهش متغیر وابسته، " قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان " و متغیرهای مستقل " هوش های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی)" بودند. براساس اهداف پژوهش و با توجه به مبانی نظری مربوطه فرضیات بصورت زیر در نظر گرفته شده است.

**فرضیه اصلی:** هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر دارد.

**فرضیه فرعی ۱:** هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

**فرضیه فرعی ۲:** هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

**فرضیه فرعی ۳:** هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

### ۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به عنوان یک پژوهش کاربردی و ماهیتاً توصیفی - همبستگی است که هدف آن تبیین تاثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان و تاثیرات متقابل آنها بر قضاوت حسابرسان است. نتایج حاصل از این بررسی میتواند برای گروه های متعددی من جمله قانون گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. بخش میدانی پژوهش از طریق پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی و توزیع در جامعه هدف گردآوری شده است. در بخش عمومی سؤالات در خصوص ویژگیهای جمعیت شناختی مطرح شده که برای سنجش متغیر مستقل و وابسته مورد استفاده قرار گرفتند. جامعه آماری در این مطالعه، شامل حسابداران رسمی شاغل و مدیران حرفه ای شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می باشند. که کل تعداد جامعه آماری ۱۳۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۷ نفر تعیین، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۲۹۷ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. 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 قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان از پرسشنامه هارت (۲۰۱۲) استفاده شده است. که شاخص های شش گانه آن شامل فرهنگ آلوده به تقلب، ارتباط با دیگران و کسب و کار، فشار مالی، فرصت ارتکاب تخلف، تغییرات رفتاری متخلف و نشانه های تخلف می باشد. نحوه نمره دهی به سؤالات در پرسش نامه های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی-CFA) تایید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تاییدی، ساختار کلی پرسش نامه های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوانی قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است که بار عاملی تمامی گویه ها بزرگتر از ۰/۴ میباشد لذا روایی پرسشنامه تایید میگردد. همچنین در مورد سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. که چون



این ضرایب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است.

#### ۴. یافته‌ها

##### 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

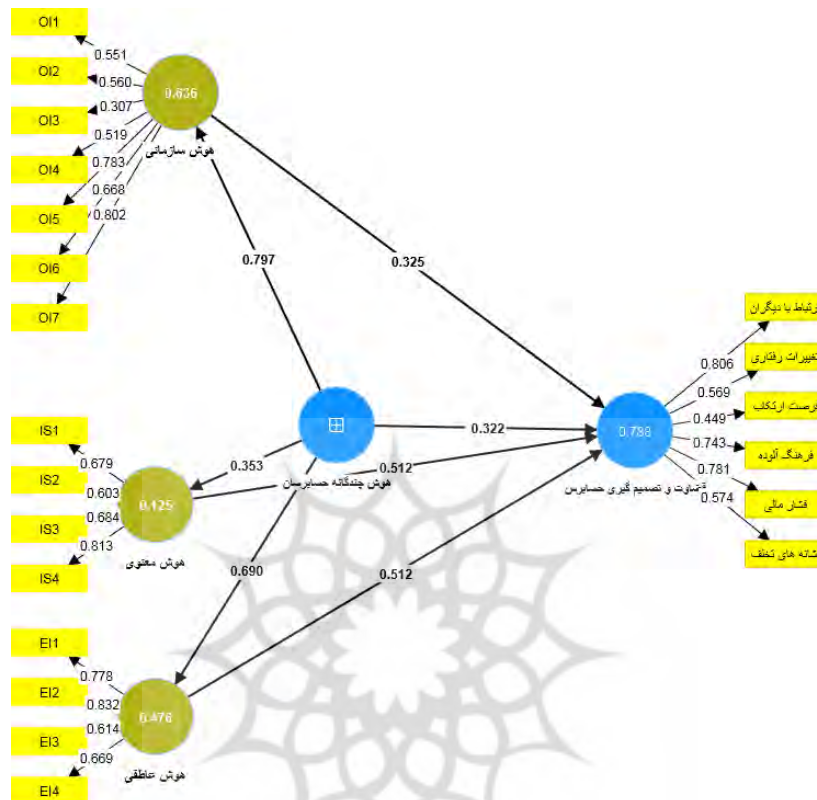
| تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده |               |              |                  | متغیر جمعیت شناختی |
|---------------------------------------|---------------|--------------|------------------|--------------------|
| زن                                    |               | مرد          |                  | جنسیت              |
| ۴۶                                    |               | ۲۵۱          |                  |                    |
| ۵۰ سال به بالا                        | ۴۱ تا ۵۰ سال  | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۲۰ تا ۳۰ سال     | سن                 |
| ۶۲                                    | ۱۲۱           | ۱۰۹          | ۵                |                    |
| دکتری                                 | کارشناسی ارشد | کارشناسی     | کمتر از کارشناسی | سطح تحصیلات        |
| ۶۶                                    | ۱۲۹           | ۹۶           | ۶                |                    |
| بیشتر از ۱۵ سال                       | ۱۰ تا ۱۵ سال  | ۵ تا ۱۰ سال  | کمتر از ۵ سال    | سابقه کاری         |
| ۴۳                                    | ۱۲۵           | ۱۱۳          | ۱۶               |                    |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

##### ۴-۲- یافته‌های استنباطی

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> می‌پردازیم. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰.۴ می‌باشد. در شکل زیر تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰.۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

<sup>۱</sup> -Composite Reliability



شکل ۱- مدل ساختاری به همراه ضرایب مسیر و بار عاملی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در SmartPLS4، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا<sup>۱</sup> است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

<sup>۱</sup> -Convergent Validity

جدول ۲. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

| متغیرهای مکنون            | ضریب آلفای کرونباخ<br>(Alpha>0.7) | ضریب پایایی ترکیبی<br>(CR>0.7) | میانگین واریانس استخراجی<br>(AVE>0.5) |
|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس | ۰.۷۳۸                             | ۰.۸۲۲                          | ۰.۶۴۴                                 |
| هوش سازمانی               | ۰.۷۱۲                             | ۰.۸۰۳                          | ۰.۶۸۳                                 |
| هوش عاطفی                 | ۰.۷۰۳                             | ۰.۸۱۷                          | ۰.۵۳۰                                 |
| هوش معنوی                 | ۰.۷۷۱                             | ۰.۷۹۰                          | ۰.۶۸۸                                 |
| هوش چندگانه حسابرسان      | ۰.۷۰۳                             | ۰.۷۱۲                          | ۰.۶۵۳                                 |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی 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. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE<sup>۱</sup>، ۰.۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده کرده ایم. که نتایج بصورت جدول ۳ می‌باشد. چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می‌باشد روایی واگرای مدل نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. محاسبه روایی واگرا

| قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس | هوش سازمانی | هوش عاطفی | هوش معنوی | هوش چندگانه حسابرسان |
|---------------------------|-------------|-----------|-----------|----------------------|
| ۰.۶۶۷                     |             |           |           |                      |
| ۰.۵۱۶                     | ۰.۶۱۹       |           |           |                      |
| ۰.۵۷۳                     | ۰.۵۵۰       | ۰.۷۲۸     |           |                      |
| ۰.۴۷۲                     | ۰.۵۱۹       | ۰.۳۹۹     | ۰.۶۹۹     |                      |
| ۰.۴۷۲                     | ۰.۴۹۷       | ۰.۵۹۰     | ۰.۳۵۳     | ۰.۶۷۳                |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

<sup>۱</sup> - Average Variance Extracted

با توجه به شکل شماره ۱ و ۲، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۳، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار

از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

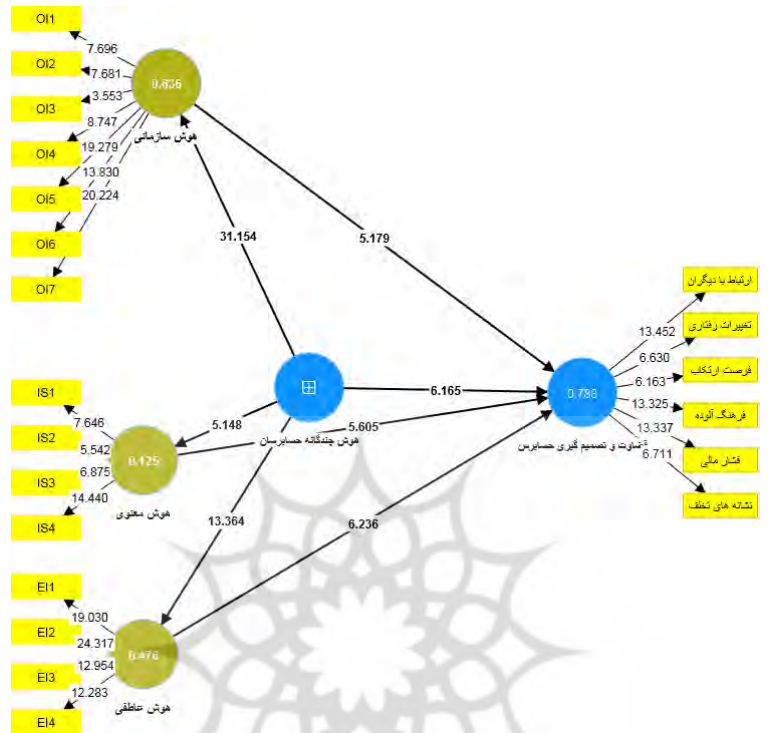
*Communalities* از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۴- میزان *Communality* و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

| Communality | $R^2$       | متغیرهای مکنون            |
|-------------|-------------|---------------------------|
| ۰.۷۱۲       | ۰.۷۸۸       | قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس |
| ۰.۶۱۹       | ۰.۶۳۶       | هوش سازمانی               |
| ۰.۵۹۷       | ۰.۴۷۶       | هوش عاطفی                 |
| ۰.۵۰۸       | ۰.۱۲۵       | هوش معنوی                 |
| ۰.۶۲۲       |             | هوش چندگانه حسابرسان      |
| GOF         | $\bar{R}^2$ | Communality               |
| ۰.۵۵۶       | ۰.۵۰۶       | ۰.۶۱۱۶                    |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۵۵۶، برازش خوب مدل کلی تأیید می‌شود. در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار SmartPLS4 پرداخته شد.



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب آماره T

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که مشاهده می‌کنید، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب آماره T در شکل ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۵- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

| نتیجه | سطح معناداری | ضریب مسیر (β) | T Statistics ضرایب آماره | مسیر   |
|-------|--------------|---------------|--------------------------|--|
| تایید | ۰.۰۰۰        | ۰.۳۲۵         | ۵.۱۷۹                    | هوش سازمانی - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس          |
| تایید | ۰.۰۰۰        | ۰.۵۱۲         | ۶.۲۳۶                    | هوش عاطفی - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس            |
| تایید | ۰.۰۰۰        | ۰.۵۱۲         | ۵.۶۰۵                    | هوش معنوی - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس            |
| تایید | ۰.۰۰۰        | ۰.۳۲۲         | ۶.۱۶۵                    | هوش چندگانه حسابرسان - قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس |

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به شکل ۱ و ۲ و جدول ۵ نتایج روابط مستقیم و ضرایب معناداری مسیرها در مدل پژوهش نمایش داده شده است.

### تحلیل فرضیات:

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

با توجه به شکل ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش‌های چندگانه و قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر  $\beta=0.322$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر  $t=6.165$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H<sub>۱</sub> رد و فرضیه H<sub>۱</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. و لذا فرضیه اصلی تأیید خواهد شد.

**فرضیه فرعی اول:** هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر  $\beta=0.512$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر  $t=6.236$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H<sub>۱</sub> رد و فرضیه H<sub>۱</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. و لذا این فرضیه تأیید خواهد شد.

**فرضیه فرعی دوم:** هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر  $\beta=0.325$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر  $t=5.179$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H<sub>۱</sub> رد و فرضیه H<sub>۱</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. و لذا فرضیه تأیید خواهد شد.

**فرضیه فرعی سوم:** هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان) برابر  $\beta=0.512$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر  $t=5.605$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H<sub>۱</sub> رد و فرضیه H<sub>۱</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت، هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معنادار دارد. و لذا فرضیه تأیید خواهد شد.

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که هوش‌های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری 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. 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، پیشین همچون آلموفاد و نورا (۲۰۲۱)، پوتوکولام و دیگران (۲۰۲۱) و عسکری اوردکلو (۱۴۰۰)، حسن الدین و پیناتیک (۲۰۲۱)، یانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، حسن الدین و سجاهرودین<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، 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 تحریرات با اهمیت کمک می‌کند. و با نتایج پژوهش‌های برادی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) ناهمخوان می‌باشد. هوش‌های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی) می‌تواند یک پیش‌بینی کننده مهم از پیامدهای سازمانی مختلف مانند عملکرد شغلی رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی باشد.

نتایج فرضیه اول فرعی پژوهش نشان داد که هوش‌های عاطفی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. هوش عاطفی شامل مدیریت احساسات و هیجانات است به طوری که آنها به طور هم مناسب بیان می‌شوند و بنابراین افراد را قادر می‌سازد تا با به سمت اهداف مشترک در یک محیط سازنده و شفاف کار کنند (گونو و الادپوه، ۲۰۱۴). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش با تقویت و کنترل هوش عاطفی عملکرد حسابرسان بهتر خواهد شد. افرادی که هوش عاطفی در سطح بالایی دارند، خودکنترلی بالاتری دارند بنابراین میتوانند به موقعیت‌ها و شرایط خوش بینانه پاسخ دهند و در صورت مواجهه با موانع در بر مشکلات در محیط کار میتوانند نگرشها و رفتارهای جایگزین مورد نیاز را تعیین کنند. بنابراین با داشتن خودکنترلی، افراد میتوانند کار را چالشی ببینند که باید با آن روبرو شد و آن را به فرصتی برای موفقیت تبدیل کنند. این نشان می‌دهد که افراد در محل کار احساسات و هیجانات مثبتی دارند که این احساسات و هیجانات می‌تواند از شکل‌گیری رضایت شغلی فرد حمایت کند. بالعکس افراد با هوش هیجانی پایین تمایل دارند تنش هیجانی را تجربه کرده و از موقعیتهای مشکل

<sup>1</sup> Hasanuddin & Pinatik

<sup>2</sup> Yang

<sup>3</sup> Hasanuddin and Sjahruddin

<sup>4</sup> Brody et al

<sup>5</sup> Gunu & Oladepo

سازی که باعث فشار بر او می‌شوند اجتناب کنند و در نتیجه نمی‌توانند بر مشکلاتی که با عملکردشان تداخل پیدا میکند، غلبه کنند. در نتیجه افرادی که خودکنترلی ندارند به شغلشان به عنوان یک اضافه بار نگاه می‌کنند. بنابراین هوش هیجانی به عنوان سرمایه اصلی در خودکنترلی عمل میکند و عملکرد خوب و رضایت شغلی را به همراه می‌آورد (اکبر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

نتایج حاصل از فرضیه دوم فرعی پژوهش نشان داد که هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد افرادی که هوش سازمانی بالایی دارند، موفق‌تر و عملکرد بالاتری دارند و دارای ویژگیهای شخصیتی سازگار و مسئولیت‌پذیر هستند (اوسلو و اوسلو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). مدیر و کارکنانی که از هوش سازمانی مناسبی برخوردار است سودآوری را برای سازمان افزایش خواهد بخشید که این مزیت منجر به بهبود کارایی آن سازمان خواهد شد. لذا حسابرسان واکنش متفاوتی نسبت به شواهد حسابرسی با توجه به باورها و قضاوتهای خود دارند. به عبارت دیگر حسابرسان نیز به عنوان یک انسان در قضاوت‌های حسابرسی خود با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز است روبرو میشوند و از هوش سازمانی خود برای قضاوت استفاده می‌نمایند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم فرعی پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اصل عینی‌گرایی حسابرسان را ملزم می‌کند که بی‌طرف از نظر فکری صادق و عاری از تعارض منافع باشد. اگر حسابرسان هوش معنوی مناسب داشته باشد عمل غیر اخلاقی و تقلب نمی‌تواند از او سر بزند و بالعکس. بنابراین حرفه‌حسابداری به حسابرسان نیاز دارد که هوش معنوی داشته، به طوری که دارای فکر باز، صادق و بی‌طرف باشد. بر اساس این صفات حسابرسان هیچ آسیبی به استفاده‌کننده گزارش مالی نخواهد زد. عمل خلاف اخلاق حرفه‌ای و تقلب مایه تقصیر و شکست حسابرسان است چون نتیجه صادقانه‌ای از حسابرسی حاصل نخواهد شد. این مورد نشان می‌دهد که حسابرسان عملکرد پایین داشته است (محمد زاده مقدم و همکاران، ۱۴۰۱).

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به نظر می‌رسد ارائه پیشنهادهایی به مؤسسات حسابرسی برای برگزاری کارگاه‌های مناسب جهت تقویت و کنترل هوش‌های چندگانه بسیار حائز اهمیت باشد. اگر مؤسسات و سازمان‌ها خواهان بهبود و ارتقای عملکرد شغلی و قضاوت حسابرسان خود هستند باید به دنبال برنامه‌هایی برای تقویت و کنترل هوش‌های چندگانه باشند. ارتقاء قضاوت حسابرسان یکی از پیامدهای مثبت تقویت هوش‌های چندگانه است. با استفاده از نتایج این پژوهش جامعه‌حسابداران می‌تواند با برنامه‌ریزی کاری انعطاف‌پذیر اعضای حرفه و مؤسسات حسابرسی را ترغیب به طی دوره‌های تقویت و کنترل هوش‌های چندگانه نمایند. این کار موجب می‌شود عملکرد و به تبع کیفیت حسابرسی افزایش و اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه ارتقاء یابد. همچنین سرپرستان

<sup>1</sup> Akbar, Musnadi & Putra

<sup>2</sup> Uslu & Uslu, 2019



حسابرسی می‌توانند با برقراری رابطه خوب شغلی با زیر دستان گامی در جهت شناسایی حسابرسان با هوش‌های چندگانه متفاوت و معرفی جهت گذراندن دوره‌ها و مشاوره‌های لازم برداشته که این نیز به نوبه خود باعث افزایش عملکرد قضاوت حسابرسان می‌شود.

### فهرست منابع

- ۱) اکبرزاده، نسرين (۱۳۸۳)، «هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و دیگران)»، انتشارات فارابی.
- ۲) بایزیدی، پیمان، مرفوع، محمد، صدیقی، روح‌الله (۱۴۰۱). تأثیر بهره‌های هوشی (IQ) حسابرس بر کیفیت حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۹(۳)، ۴۲۵-۴۴۶.
- ۳) حاجیه‌ها، زهره، ملاسلطانی، جمال (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان. حسابداری مدیریت، ۹(۲۸)، ۳۹-۵۲.
- ۴) سعیدی‌گراغانی، مسلم و احمد ناصری (۱۳۹۶). تفاوت‌های فردی و قضاوت حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۹ (۳۶): ۱۱۱-۱۲۹.
- ۵) شاهعلی‌زاده، رامین، حیدرپور، فرزانه، نیکو مرام، هاشم، رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۴۰۱). نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابرسی. مجله دانش حسابداری، ۱۳(۱)، ۳۱-۵۸.
- ۶) عسکری‌اوردکلو، 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.
- ۷) محمدزاده مقدم، محمدباقر، اسماعیل‌زاده مقری، علی، خسروی پور، نگار (۱۴۰۱). تاثیر سوگیری شناختی حسابرسان بر هوش معنوی و سبک حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۱(۴۱)، ۳۴۱-۳۵۵.
- ۸) مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه‌السادات (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.
- ۹) مشایخی‌فرد، سعید (۱۳۹۸). بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی حسابرسان و اثر آن بر قضاوت حرفه‌ای. پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ۱۰) ملکی، مرضیه، ساعدی، رحمان (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد حسابرسان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۳(۳)، ۲۶۱-۲۶۹.
- ۱۱) وهابزاده‌گردرودباری، میلاد و بهمن بنی‌مهد (۱۳۹۵). اثر رابطه‌مداری بر قضاوت‌های اخلاقی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵(۲۰): ۱-۱۲.

- 12) Akbar, R., Musnadi, S., & Putra, T. R. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Compensation on Performance of Satpol PP and WH Aceh Employee Through Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 8-22.
- 13) Albrecht, K. (2002). *The power of mind at work: organizational intelligence in action*. New York: Amancorn.
- 14) 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>
- 15) Arrami, N., & QingXiang, Y (2021). The role of moral identity in auditor's ethical decision making. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(2), 157-169. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i2.1051>
- 16) Bar-On, A. E. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psychotherapy*, 18: 13-25.
- 17) Brody, R.G., Guptab, G., Salter, S.B. (2020). The influence of emotional intelligence on auditor performance. *Accounting and Management Information Systems*, 19(3), 543-565.
- 18) Chen, S., Peng, J., 2019. Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-24
- 19) Choo, C.W.(2017), *Information, management for the intelligent organization*, Information Today, Medford, NJ.
- 20) Crowne, Kerri Anne,(2007) "The relationships among Social intelligence, Emotional intelligence and Cultrual intelligence and cultrural Exposure", Dissertation, January 2007.
- 21) Dulewicz, P., & Higgs, M, (2019), "Emotional Intelligence; A Review and Evaluation Study", Henely Management College, Henely-on- Thames.
- 22) Emmons, R. A. (2010). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- 23) Gardner, H. (2011). *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. New York. Basic books. Pp 34-42.
- 24) Glynn, M.A (1996) "Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligences to innovation", *Academy of Management Review*, 21(4), 1081-111, 1996.
- 25) Gunu, U., & Oladepo, R. O. (2014). Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers. *University of Mauritius Research Journal*, 20, 1-32.
- 26) Halal, W.E. (2006). *Organizational intelligence*. Melcrum Publishing Ltd.
- 27) Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017).The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67.
- 28) Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017).The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67.
- 29) Hein S. (2004). Short definition of emotional intelligence, *Emotional Intelligence Homepage*.
- 30) Hurley, P. (2019). Ego Depletion and Auditors' JDM Quality. *Accounting Organizations and Society*, 77, 101048.
- 31) International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) sets high-quality international standards for auditing, assurance, and quality control that strengthen public confidence in the global profession.

- 32) King D.B (2008) Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. M.Sc. Dissertation. Canada: Trent University, College of arts and sciences, 2008: 32-48.
- 33) King.D.B (2008), "Personal Meaning Production as a Component of Spiritual Intelligence", Paper submitted for presentation at The 5th Biennial International Conference on Personal Meaning.
- 34) Kim,S.(2007) "What is organizational intelligence". Research Report of The Institute of Business Informatics, 40, 2007.
- 35) Marison, J.D. (2000). Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness. International Journal for the Psychology and Religion; 10(2): 47-56.
- 36) Simic, I. (2015). Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence. Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries , 2005 (11), 189-196.
- 37) Pinatik, S. (2021). The effect of auditor's emotional intelligence, competence, and independence on audit quality. International Journal of Applied Business and International Management, 6(2), 55-67.
- 38) 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.
- 39) 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.
- 40) Uslu, O. & Uslu, M. (2019), "The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Attitudes", Journal of Applied Management and Investments, 8(1), 32-43.
- 41) Yang, L., Brink, A.G., & Wier, B. (2017). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. International Journal of Auditing, 22(3), 1-15.
- 42) Yoshida Y, Sandall J.(2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. Midwifery. 29(8), 921-6.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## The role of organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence on auditor's judgment and decision-making in auditing institutions

Zaniar Ahmadi<sup>1</sup>  
Zahra Pourzamani<sup>2</sup>

Received: 07 / December / 2023 Accepted: 29 / January / 2024

### Abstract

This research investigates the role of organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence on auditor's judgment and decision-making in auditing institutions. The current research is an applied and descriptive-correlation research in nature. The field part of the research was collected through the distribution of questionnaires in the target community. 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). To measure multiple intelligences, the 7-question questionnaire of Karl Albrecht's organizational intelligence (2003), the 8-question questionnaire of King's spiritual intelligence (SISRI-24) and the 8-question questionnaire of Krohn's emotional intelligence (2007) were used. And to measure auditors' judgment and decision-making, Hart's questionnaire (2012) has been used. whose six indicators include a culture infected with fraud, communication with others and business, financial pressure, the opportunity to commit a violation, behavioral changes of the violator, and signs of violation. The general structure of the research questionnaires was subject to content construct validity and the validity of the questionnaire is confirmed. Cronbach's alpha and composite reliability have also been used to measure reliability, which has acceptable reliability. The results indicated that multiple intelligences (organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence) had an impact on auditor's judgment and decision-making.

**Keywords:** Multiple intelligences; organizational intelligence; spiritual intelligence; emotional intelligence; Auditor's judgment and decision-making.

---

<sup>1</sup> Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.  
ahmadizaniar1@gmail.com

<sup>2</sup> Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) zahra.poorzamani@yahoo.com