

نقش هوش های چندگانه در قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان

زانبار احمدی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ahmadizaniar1@gmail.com

زهرا پورزمانی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

zahra.poorzamani@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

چکیده

هدف، بررسی نقش هوش عاطفی، سازمانی و معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در موسسات حسابرسی می باشد. 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 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. برای اندازه گیری 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 اندازه گیری قضاوت و تصمیم گیری 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. ساختار کلی پرسش نامه های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفت و روایی پرسشنامه تأیید می گردد. 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 هوش های چندگانه (هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در موسسات حسابرسی تاثیر معناداری دارد.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی، هوش سازمانی، هوش معنوی، قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان.

۱- مقدمه

حدی این موفقیت را تضمین می کند. آنها معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالا شود (یوشیدا و ساندا، ۲۰۱۳).

از طرف دیگر، قضاوت در حرفه حسابرسی رخنه کرده است. فرض اولیه حسابرسان این است که صورت های مالی منصفانه تهیه شده اند. زیرا حسابرسان به دنبال کشف جرایم نیستند. افق ذهن آنها تایید صورت های مالی است. از مهم ترین جنبه های حسابرسی، قضاوت هایی است که حسابرسان به عنوان بخشی از کار روزمره خود با آن درگیرند. با وجود ابزار و روش های مختلف مورد استفاده، حسابرسی بیش از هر چیز، فرایندی قضاوتی است و حسابرسان در زمینه های گوناگونی ملزم به تصمیم گیری و قضاوت هستند. در این راستا، همه فرایندهای تصمیم گیری، به شکل بالقوه می تواند منجر به اشتباهات قضاوتی و به تبع آن، نتیجه گیری نادرست شود (مشایخی، ۱۳۹۸).

قضاوت حرفه ای از جمله ویژگی های حرفه ای حسابرسان مستقل به شمار می رود که بر تمامی جنبه های حسابرسی، از جمله برنامه ریزی، تعیین سطح اهمیت، کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی و در نهایت، اظهار نظر حرفه ای حسابرسان مستقل مؤثر است و بر گروه های وسیعی از ذی نفعان شامل مدیران، سرمایه گذاران، تحلیل گران تأثیر می گذارد. هیئت استانداردهای بین المللی حسابرسی و اطمینان دهی^۴ (۲۰۱۸)، قضات حرفه ای را «به کارگیری آموخته ها، تجربه ها و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری و الزامات آیین رفتار حرفه ای، برای اتخاذ تصمیم های مناسب با توجه به شرایط کار حسابرسی» تعریف کرده است. استانداردهای بین المللی حسابرسی^۵ (ISA200) و استانداردهای حسابرسی ایران، حسابرسان را ملزم می کند که در به کارگیری استانداردها، نهایت قضاوت حرفه ای خود را اعمال کنند؛ بطوری که این قضاوت، مستدل و دفاع پذیر باشد. استانداردهای مذکور دربرگیرنده اهداف، الزامات، نحوه اجرا و سایر توضیحات کاربردی هستند که برای پشتیبانی حسابرس در کسب اطمینان معقول طراحی شده اند. 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

در روان شناسی، تعریف واحدی از هوش وجود ندارد. به طور خلاصه هوش، مجموعه ای از توانمندی ها و توانایی ها است. بنا به اعتقاد نظریه پردازان تحلیلی، هوش توانایی استفاده از پدیده های رمزی یا قدرت و رفتار موثر و یا سازگاری با موقعیت های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیات محیطی است (دولویچ^۱ و دهیگرز، 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 سؤال سازی در رابطه با مسایل بنیادی در زندگیمان می پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیتها و نحوه عملکردهایمان مفهومی وسیعتر، غنی تر، پربارتر و پرمعنا تر 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، هوش های چندگانه، هوش های غیر شناختی است که مشتمل بر درک عواطف و احساسات و استفاده درست از آنها، تصمیم های مناسب و به موقع، توانایی اداره مطلوب خلق و خو و کنترل رفتارها و مهارت های اجتماعی مطلوب است (حاجیه و سلطانی، ۱۳۹۵). هیجانان دقیقاً می توانند بر پیش بین های رفتار مانند نگرش ها، اسناد و ادراک تأثیر بگذارند. از آنجایی که نمی توان یک انسان بی احساس، یک سازمان بدون سرنشین یا یک جامعه بدون سازمان را تصور کرد، نقش هیجانان در زندگی انسان کاملاً مشهود است. و با افزایش هوش هیجانی عملکرد حسابرسان افزایش می یابد (ملکی و ساعدی، ۱۴۰۱). هوش عاطفی مجموعه ای از توانایی هاست که انسان را قادر به ساماندهی و مدیریت احساسات و عواطف خود و دیگران می کند. به علاوه، هوش هیجانی، استفاده مناسب از عواطف و حالت های خلقی برای حل مشکلات و داشتن یک زندگی مفید، خلاقانه و لذت بخش را ممکن می کند. (آلموفاد و نورا^۲، ۲۰۲۱). توجه به هوش عاطفی به این دلیل اهمیت دارد که به سازگاری فرد با محیط زندگی، مدرسه، کار و ... و نیز با خودش، می پردازد. (دولویچ^۳ و دهیگرز، 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

4 IAASB
5 ISA

1 Dulewicz
2 Ghayah Almufadda; Nora Almezzeini
3 Dulewicz

فرضیه فرعی ۱: هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۲: هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

۲- مبانی نظری پژوهش

عوامل فردی به حسابداران و حسابرسان کمک میکند تا بتواند در شرایطی که برای عمل به وظایف استانداردها دارای ابهام است یا استاندارد خاصی وجود ندارد، بهترین قضاوت را داشته باشد (رجب دری و همکاران، ۱۴۰۰). بررسی هوش به طور جدی با پژوهش علمی بار آن^۲ در اوایل دهه ۱۹۸۰ شروع شد. او برای اولین بار مخفف بهره عاطفی یا EQ را برای این دسته توانایی ها به کار برد و اولین آزمون را در این مورد ساخت (اکبر زاده، ۱۳۸۳) در ادامه این پژوهش ها در سال ۱۹۸۳ گاردنر و والکر کتاب هوش چند گانه^۴ را منتشر کردند. گاردنر با کنار گذاشتن دیدگاههای بلند مدت موجود درباره هوش، اجزای هوش را بر حسب توانایی های محاسباتی و حل مسئله که فرد را نسبت به تصمیم گیری درباره ی مسائل و مشکلات، خلق محصولات و دانش مورد نیاز قادر می کند، شرح داد. نظریه هوش چند گانه، هوش را مجموعه ای از چگونه دانستن می داند که انسانها را وادار به شناسایی اهداف و یافتن مسیر مناسب جهت دستیابی به آنها میکند. این توانایی ها ریشه در کارکردهای زیستی در بخش هایی از مغز انسان دارد که به شیوه های 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 خواسته های دیگران) و هوش درون فردی (توانایی درک احساسات، و انگیزه های خود) بود. هوش درون فردی، فرد را توانا می سازد 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^۵، 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^۶، پژوهش هایی را در زمینه ی

می کنند. در مقابل، حسابرسان غیر متعهد می توانند سالانه تا یک تریلیون دلار هزینه بابت رفتارهای نامطلوب برای شرکت داشته باشند (رابیول^۱، ۲۰۲۱).

نتایج پژوهش های پیشین به صورت کلی نشان داده است که ویژگی های شناختی و شخصیتی فرد، در قضاوتها و تصمیم گیری ها نقش مهمی دارد. هوش حسابرس به عنوان یکی از ویژگی های شناختی و شخصیتی، در تصمیم گیری ها و قضاوت های 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 می دهند (بایزیدی و همکاران، ۱۴۰۱).

پژوهشگران معتقدند که هوش افراد بر نحوه عملکرد موفق و کارآمد افراد و حتی در ارزیابی این عملکرد توسط خود همکاران و یا سرپرستان تأثیر می گذارد. از آنجایی که مؤسسات حسابرسی امروزی در بازاری پر رقابت و پر چالش به فعالیت مشغول هستند این تلاطم محیطی مدیران این مؤسسات را بر آن داشته که بهبود قضاوت حسابرسان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در بازار امروز برگزینند (مرادی و افشار ایمانی، ۱۳۹۶).

نتایج این پژوهش می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون گذاران و سیاست گذاران در حوزه حسابرسی درباره سطح هوش های چندگانه و قضاوت حرفه ای حسابرسان در حرفه حسابرسی قرار دهد. همچنین نتایج این مقاله می تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات گذشته در زمینه هوش های چندگانه و قضاوت حرفه ای حسابرسان در حرفه حسابرسی شود. در نهایت این پژوهش می تواند پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش های 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 هوش های چندگانه بر قضاوت حسابرسان تأثیر معنی داری دارد یا خیر.

لذا، در این پژوهش متغیر وابسته، " قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان" و "متغیرهای مستقل" هوش های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی) بودند. براساس اهداف پژوهش فرضیات بصورت زیر در نظر گرفته شده است.

فرضیه اصلی: هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر دارد.

⁴-Multiple intelligence

⁵-Wayne Payne

⁶-Sawaf

¹ Rabiul

²-Bar-on

³-Gardner & Walker

تکنولوژی های مختلف می داند که برای تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش، مورد نیاز هستند. با استفاده از دانش به دست آمده مدیران سازمان، می توانند بهتر تصمیم گیری کنند و با طرح برنامه های عملی برای سازمان، فعالیت ها را به صورت مؤثرتری انجام دهند. هوش سازمانی از نظر کارل آلبرخت^۸، یعنی این که وقتی افراد باهوش در یک سازمان استخدام می شوند، تمایل به بی علاقه‌گی دسته جمعی یا حماقت گروهی پیدا می کنند. عموماً سازمان ها بیش از آنکه از رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می زنند. کم مهارتی در اجراء، جنگ های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه های بی معنی، موانعی برای جلوگیری از یک کسب و کار موفق و به کارگیری همه نیروی مغزی است که سازمان برای آن پول می پردازد. ممکن است انسان ها برای انجام کارهای بزرگ، خیلی باهوش و توانا باشند، اما این نیروی تجمعی مغزی آن هاست که باعث انجام فعالیت های بزرگ می شود(آلبرخت، ۲۰۱۹)^{۱۳}.

در واپسین سال های سده بیست، شواهد روان شناسی، عصب شناسی، انسان شناسی و علوم شناختی نشان داد که هوش سومی هم وجود دارد که از آن به نام هوش معنوی یاد می شود. اصطلاح هوش معنوی را برای اولین بار زهر و مارشال، زوجی دانش پژوه و استادان دانشگاه آکسفورد با در هم آمیزی روان شناسی، فیزیک، فلسفه و مذهب ساختند که حاصل مجموعه مطالعاتی است که توسط علوم روان شناسی، عصب شناسی، انسان شناسی، و علوم شناختی فراهم آمده است. هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می کند، در حالی که معنویت با جستجو و تجربه عناصر مختلف به معنای هوشیاری لوح یافته و تعالی در ارتباط است. هوش معنوی مستلزم توانائی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای باارزش استفاده می کند (ایمونز^۹، ۲۰۱۰).

حسابرسان به عنوان منابع انسانی تعریف شده در هر موسسه حسابرسی ارزشمندترین منبع آن محسوب میشوند و بدون شک یکی از پایه های اصلی و اساسی توسعه در این موسسه ها یا شرکتهای می باشند. بنابراین عملکرد اثربخش در قضاوت حسابرسان همواره مورد توجه شرکاء و مدیران این مؤسسات بوده است(محمد زاده مقدم و همکاران، ۱۴۰۱).

هوش عاطفی انجام داد و موسسه‌ای را در زمینه‌ی آموزش‌های مربوط به هوش عاطفی تاسیس کرد. کوپر^۱ 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 کوپر، ساواف، اوربولی^۲ و تروکی^۳ 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 توانمند تر هستند. آنها به همراه دی پائولو^۴ اولین تست هوش عاطفی را ارائه نمودند(هین^۵، ۲۰۰۴).

از طرفی امروزه سازمان ها با شرایط دائماً متغیر در محیط اقتصادی، تکنولوژیکی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مواجه هستند. واکنش موفقیت آمیز و پویای سازمان ها بستگی به توانایی آن ها در ارائه اطلاعات مرتبط و یافتن به موقع راه حل مناسب برای مشکلاتی که با آن مواجه شده اند، دارد. با توجه به این امر توجه نظریه پردازان سازمانی، بر طراحی توانایی های فکری سازمان و از جهتی دیگر بر یکپارچگی فناوری های 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 می شود.^۶ (سیمیک، ۲۰۱۵) از دیدگاه چو^۷ هوش سازمانی، فرآیند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی برای استفاده از درک و حافظه سازمانی است. هلال^۸ هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می داند. 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 می کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است. پینچوت^۹ هوش سازمانی را هوش توانایی استفاده از پدیده های رمزی و یا قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت های جدید و تازه تعریف کرده است. از نظر گلین^{۱۰} هوش سازمانی، مجموعه ای از فناوری ها و فرآیندها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می دهد تا داده ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، بستر لازم را برای کسب سود، تفاهم و انسجام از تجربیات سازمان فراهم می سازد. کایرن^{۱۱} (۲۰۰۷) هوش سازمانی را یک چارچوب کاری شامل فرآیندها، ابزارها و

⁸ Halal

⁹ Pinchut

¹⁰ Glynn

¹¹ Kiren

¹² Carl Albrecht

¹³ Albrecht

¹⁴ Emmons

¹-Cooper

²-Orioli

³-Trocki

⁴-De Paolo

⁵-Hein

⁶ Simic, 2015

⁷ Choo

احمدی و پورزمانی (۱۴۰۲) در تحقیقی دریافته اند که فرهنگ سازمانی حسابرسان بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر دارد. در نهایت، فرهنگ سازمانی حسابرسان در تاثیر هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان نقش میانجی دارد.

ستوده و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی دریافته اند که با افزایش هوش هیجانی و هوش اخلاقی تأثیر منفی فشار شغلی بر قضاوت حسابرس کاهش می یابد و سازمان ها و نهادهای نظارتی مسئول باید عوامل ایجاد فشار شغلی را شناسایی و با اجرای راه کارهای مدیریتی نظیر برگزاری دوره های آموزشی لازم، هوش هیجانی و هوش اخلاقی حسابرسان را تقویت نموده تا بتوانند در مواجهه با این گونه فشارها منطقی و منصفانه برخورد کنند.

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 می یابد. بایزیدی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر بهره هوشی حسابرس بر کیفیت حسابرسی بیان کردند که از لحاظ آماری، می توان تأثیر مثبت و معنادار بهره هوشی حسابرس بر کیفیت حسابرسی را تأیید کرد. بهره هوشی حسابرس به عنوان یکی از ویژگی های شناختی و شخصیتی، در تصمیم گیری ها و قضاوت های 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 ارزش های اخلاقی در ارتباطات کارکنان در موسسات حسابرسی، قصد هشداردهی حسابرسان را افزایش می دهد. همچنین بر اساس این نتایج حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا به دلیل اطلاع از احساسات و هیجانات خود و دیگران، می توانند عواطف خود را در شرایط پیچیده مشاهده تخلف توسط همکاران مدیریت نموده و بنابراین تمایل بیشتری به هشداردهی دارند. سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تفاوت های فردی و قضاوت حسابرس، بیان کردند که کلیه متغیرهای مورد مطالعه (خوش بینی و اعتماد به

از طرفی قضاوت و تصمیم گیری صحیح، کارایی بازارهای مالی و تخصیص مناسب منابع را در پی خواهد داشت و منجر به تحقق اهداف اقتصادی و اجتماعی می گردد. لذا فرصتهای سرمایه گذاری نقش مهمی در حیطه مالی بازی میکنند و مسئله تأمین مالی و قضاوت حرفه ای برای شرکتهای با فرصت سرمایه گذاری بالا بیشتر دارای اهمیت است (صبغیان طوسی و همکاران، ۱۴۰۲).

پیشینه تجربی پژوهش

در مجموع می توان گفت که طبق بررسی هایی که توسط محققین انجام شده تا به حال در بستر تحقیقات و هوش های چندگانه، قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در داخل کشور و در سطح بین المللی صورت نگرفته است، لذا این تحقیق به عنوان اولین تحقیق در این حوزه محسوب می شود. در ادامه به برخی از مربوط ترین مطالعات انجام شده به صورت خلاصه اشاره می گردد.

صحیب و وهاب^۱ (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش تحلیلی بر مهارت حسابرس داخلی بیان کردند که هوش موفق تأثیر و رابطه مثبت در افزایش توانایی حسابرسان داخلی در ارزیابی ریسک، داشته و تاثیر قابل توجهی در توانایی حسابرس داخلی برای ارزیابی خطرات در صورتی که حسابرس داخلی از هوش تحلیلی بالایی برخوردار باشد دارد.

پوتوکولام^۲ و دیگران (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان درک حسابرسان از تأثیر هوش بر تردید و قضاوت حرفه ای در عمان بیان کردند که هوش رابطه مثبت قوی با شک و تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای دارند. علاوه بر این، به بهبود تشخیص خطاها و تحریفات با اهمیت کمک می کند. آرامی^۳ و کینگ ژیانگ (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان نقش هويت اخلاقی در قضاوت و تصمیم گیری حسابرس نتیجه گرفتند که تأثیر شدت اخلاق ادراک شده حسابرس بر قضاوت اخلاقی او به طور کامل توسط هويت اخلاقی تعدیل می شود. و ادراک شدت اخلاق حسابرس باعث دسترسی به هويت اخلاقی می شود که به نوبه خود بر قضاوت اخلاقی تأثیر مثبت می گذارد. هارلی^۴ (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان اعتماد به نفس و کیفیت قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان بیان کردند که عدم اعتماد به نفس در انجام وظایف، اطمینان حسابرسان را نسبت به کیفیت قضاوت و تصمیم گیری کار حسابرسان کاهش می دهد.

³ Arrami

⁴ Hurley

¹ Sahib

² Puthukulam

نفس، تجربه و جنسیت) منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه-ای 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 حسابداری و مؤسسات خصوصی حسابداری 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.

۴- 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 گروه‌های متعددی من جمله قانون‌گذاران حرفه حسابداری سازمان حسابداری، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حسابداری 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 حرفه‌ای شاغل در مؤسسات حسابداری 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. 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 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. نحوه نمره دهی به سؤالات در پرسش‌نامه‌های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی-CFA) تأیید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روایی سنجی سازه محتوایی 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 گویه‌ها بزرگتر از ۰/۴ می‌باشد لذا روایی پرسشنامه تأیید 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 مدل‌سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است.

۵- یافته‌ها

۵-۱- 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

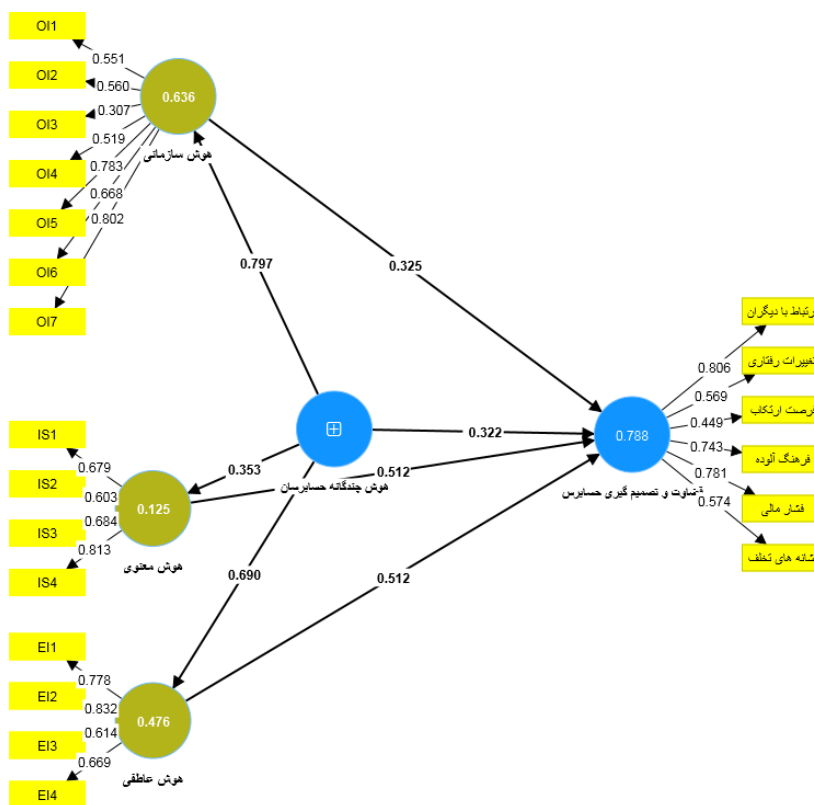
تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده				متغیر جمعیت شناختی
زن	مرد			جنسیت
۴۶	۲۵۱			
۵۰ سال به بالا	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۶۲	۱۲۱	۱۰۹	۵	
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کمتر از کارشناسی	سطح تحصیلات
۶۶	۱۲۹	۹۶	۶	
بیشتر از ۱۵ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	کمتر از ۵ سال	سابقه کاری
۴۳	۱۲۵	۱۱۳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

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۵-۲- یافته های استنباطی

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^۲ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

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^۱ 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.



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

(منبع: یافته های پژوهشگر)

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

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
قضاوت و تصمیم گیری حسابرس	0.738	0.822	0.644
هوش سازمانی	0.712	0.803	0.683
هوش عاطفی	0.703	0.817	0.530
هوش معنوی	0.771	0.790	0.688
هوش چندگانه حسابرسان	0.703	0.712	0.653

منبع: یافته های پژوهشگر

² -Convergent Validity

¹ -Composite Reliability

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.

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.

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

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^1 ، 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. 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

جدول ۳. محاسبه روایی واگرا

هوش چندگانه حسابرسان	هوش معنوی	هوش عاطفی	هوش سازمانی	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان	
				0.667	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان
			0.619	0.516	هوش سازمانی
		0.728	0.550	0.573	هوش عاطفی
	0.699	0.399	0.519	0.472	هوش معنوی
0.673	0.353	0.590	0.497	0.472	هوش چندگانه حسابرسان

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۴- میزان $Community$ و R^2 متغیرهای تحقیق

Community	R^2	متغیرهای مکنون
۰.۷۱۲	۰.۷۸۸	قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان
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	Community
۰.۵۵۶	۰.۵۰۶	۰.۶۱۱۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

¹ - Average Variance Extracted



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب آماره T

منبع: یافته های پژوهشگر

جدول ۵- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری مدل پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر (β)	T Statistics ضرایب آماره	مسیر
تأیید	0.000	0.325	5.179	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس > هوش سازمانی
تأیید	0.000	0.512	6.236	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس > هوش عاطفی
تأیید	0.000	0.512	5.605	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس > هوش معنوی
تأیید	0.000	0.322	6.165	قضاوت و تصمیم گیری حسابرس > هوش چندگانه حسابرسان

منبع: یافته های پژوهشگر

فرضیه H. رد و فرضیه H₁ تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تأثیر مثبت معناداری دارد. و لذا فرضیه اصلی تأیید خواهد شد.

فرضیه فرعی اول: هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تأثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان) برابر ۰.۵۱۲ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۶.۲۳۶ بوده (بیشتر از قدرمطلق (۱.۹۶) که نشان می دهد این تأثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H₁ تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت

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: هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش های چندگانه و قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان) برابر ۰.۳۲۲ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۶.۱۶۵ بوده (بیشتر از قدرمطلق (۱.۹۶) که نشان می دهد این تأثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین

دیگران (۲۰۲۱) و عسکری اوردکلو (۱۴۰۰)، حسن الدین و پیناتیک^۱ (۲۰۲۱)، یانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، حسن الدین و سجاهرودین^۳ (۲۰۱۷)، مطابقت دارد که نتیجه گرفتند هوش های چندگانه در افزایش اثربخشی، کارایی و کیفیت کار قضاوت حسابرسی موثر می باشد. همچنین نشان می دهند که هوش رابطه مثبت قوی با شک و تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای دارند. علاوه بر این، به بهبود تشخیص خطاها و تحریفات با اهمیت کمک می کند. و با نتایج پژوهش های برادی و همکاران^۴ (۲۰۲۰) ناهمخوان می باشد. هوش های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی) می تواند یک پیش بینی 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 هوش های عاطفی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. هوش عاطفی شامل مدیریت احساسات و هیجانات است به طوری که آنها به طور هم مناسب بیان می شوند و بنابراین افراد را قادر میسازد تا با به سمت اهداف مشترک در یک محیط سازنده و شفاف کار کنند (گونو و الادیپو^۵، 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 موقعیت ها 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 می دهد که افراد در محل کار احساسات و هیجانات مثبتی دارند که این احساسات و هیجانات می تواند از شکل گیری رضایت شغلی فرد حمایت کند. بالعکس افراد با هوش هیجانی پایین تمایل دارند تنش هیجانی را تجربه کرده و از موقعیتهای مشکل سازی که باعث فشار بر او می شوند اجتناب کنند و در نتیجه نمی توانند بر مشکلاتی که با عملکردشان تداخل پیدا میکند، غلبه کنند. در نتیجه افرادی که خودکنترلی ندارند به شغلشان به عنوان یک اضافه بار نگاه می کنند. بنابراین هوش هیجانی به عنوان سرمایه اصلی در خودکنترلی عمل میکند و عملکرد خوب رضایت شغلی را به همراه می آورد (اکبر و همکاران^۶، ۲۰۲۰). نتایج حاصل از فرضیه دوم فرعی پژوهش نشان داد که هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت

هوش عاطفی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. و لذا این فرضیه تأیید خواهد شد.

فرضیه فرعی دوم: هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان) برابر ۰.۳۲۵ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۵.۱۷۹ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این تاثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H₁ تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. و لذا فرضیه تأیید خواهد شد.

فرضیه فرعی سوم: هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد.

با توجه به شکل ۱ و ۲، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرها (هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان) برابر ۰.۵۱۲ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۵.۶۰۵ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این تاثیر مثبت، و معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H₁ تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت، هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت و معنادار دارد. و لذا فرضیه تأیید خواهد شد.

۶- بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که هوش های چندگانه (عاطفی، سازمانی و معنوی) بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. هوش های چندگانه، هوش های غیر شناختی است که مشتمل بر درک عواطف و احساسات و استفاده درست از آنها، تصمیم های مناسب و به موقع، توانایی اداره مطلوب خلق و خو و کنترل رفتارها و مهارت های 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 می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالا شود. نتیجه این بخش با تحقیقات، پیشین همچون آلفوفاد و نورا (۲۰۲۱)، پوتوکولام و

⁴ Brody et al

⁵ Gunu & Oladepo

⁶ Akbar, Musnadi & Putra

¹ Hasanuddin & Pinatik

² Yang

³ Hasanuddin and Sjahruddin

جهت شناسایی حسابرسان با هوش های چندگانه متفاوت و معرفی جهت گذراندن دوره ها و مشاوره های لازم برداشته که این نیز به نوبه خود باعث افزایش عملکرد قضاوت حسابرسان می شود.

فهرست منابع

احمدی، زانیار، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۲). تاثیر هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابرسان. فصلنامه پژوهش های حسابرسی حرفه ای، ۳(۱۱)، ۲۸-۱۴.

اکبرزاده، نسرين (۱۳۸۳)، «هوش هیجانی دیدگاه سالوی و دیگران»، انتشارات فارابی.

بایزیدی، پیمان، مرفوع، محمد، صدیقی، روح الله. (۱۴۰۱). تاثیر بهره هوشی (IQ) حسابرس بر کیفیت حسابرسی. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۹(۳)، ۴۲۵-۴۴۶.

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

رجب دری، حسین، وکیلی فرد، حمیدرضا، سالاری، حجت الله، امیری، علی. (۱۴۰۱). رابطه نظریه های اخلاقی و رفتار اخلاقی در قضاوت حسابرسان. قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری و حسابرسی، ۱(۱۱)، ۱۱۳-۱۴۲.

ستوده، مسعود، پورحیدری، امید، خدای پور، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی. مجله دانش حسابداری، ۱۴(۱)، ۲۵-۵۰.

سعیدی گراغانی، مسلم و احمد ناصری. (۱۳۹۶). تفاوت های فردی و قضاوت حسابرس. پژوهش - های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۹ (۳۶): ۱۱۱-۱۲۹.

شاهعلی زاده، 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.

صباغیان طوسی، امید، مرادی، زهرا، یزدانی، شهره. (۱۴۰۲). تبیین هموارسازی سود از منظر تأمین مالی و قضاوت

معناداری دارد. بررسی ها نشان میدهد افرادی که هوش سازمانی بالایی دارند، موفق تر و عملکرد بالاتری دارند و دارای ویژگیهای شخصیتی سازگار و مسئولیت پذیر هستند (اوسلو و اوسلو^۱، 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 قضاوت های حسابرسی خود با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز است روبرو میشوند و از هوش سازمانی خود برای قضاوت استفاده می نمایند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم فرعی پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان تاثیر مثبت معناداری دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که اصل عینی گرای حسابرس را ملزم می کند که بی طرف از نظر فکری صادق و عاری از تعارض منافع باشد. اگر حسابرس هوش معنوی مناسب داشته باشد عمل غیر اخلاقی و تقلب نمی تواند از او سر بزند و بالعکس. بنابراین حرفه حسابداری به حسابرسی نیاز دارد که هوش معنوی داشته، به طوری که دارای فکر باز، صادق و بی طرف باشد. بر اساس این صفات حسابرس هیچ آسیبی به استفاده کننده گزارش مالی نخواهد زد. عمل خلاف اخلاق حرفه ای و تقلب مایه تقصیر و شکست حسابرس است چون نتیجه صادقانه ای از حسابرسی حاصل نخواهد شد. این مورد نشان میدهد که حسابرس عملکرد پایین داشته است (محمد زاده مقدم و همکاران، ۱۴۰۱).

با توجه به یافته های پژوهش حاضر به نظر می رسد ارائه پیشنهادهایی به مؤسسات حسابرسی برای برگزاری کارگاه های مناسب جهت تقویت و کنترل هوش های چندگانه بسیار حائز اهمیت باشد. اگر مؤسسات و سازمان ها خواهان بهبود و ارتقای عملکرد شغلی و قضاوت حسابرسان خود هستند باید به دنبال برنامه هایی برای تقویت و کنترل هوش های چندگانه باشند. ارتقاء قضاوت حسابرسان یکی از پیامدهای مثبت تقویت هوش های چندگانه است. با استفاده از نتایج این پژوهش جامعه حسابداران می تواند با برنامه ریزی کاری انعطاف پذیر اعضای حرفه و مؤسسات حسابرسی را ترغیب به طی دوره های تقویت و کنترل هوش های چندگانه نمایند. این کار موجب می شود عملکرد و به تبع کیفیت حسابرسی افزایش و اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه ارتقاء یابد. همچنین سرپرستان حسابرسی می توانند با برقراری رابطه خوب شغلی با زیر دستان گامی در

¹ Uslu & Uslu, 2019

- 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.
- Chen, S., Peng, J., 2019. Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1-24
- Choo, C.W.(2017), *Information, management for the intelligent organization*, Information Today, Medford, NJ.
- Crowne, Kerri Anne,(2007) "The relationships among Social intelligence, Emotional intelligence and Cultural intelligence and cultural Exposure", Dissertation, January 2007.
- Dulewicz, P., & Higgs, M, (2019), "Emotional Intelligence; A Review and Evaluation Study", Henely Management College, Henely-on-Thames.
- 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.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. New York. Basic books. Pp 34-42.
- 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.
- 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.
- Halal, W.E. (2006). *Organizational intelligence*. Melcrum Publishing ltd.
- Hasanuddin, R., & Sjahruddin, 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.
- Hasanuddin, R., & Sjahruddin, 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.
- Hein S. (2004). Short definition of emotional intelligence, Emotional Intelligence Homepage.
- Hurley, P. (2019). Ego Depletion and Auditors' JDM Quality. *Accounting Organizations and Society*, 77, 101048.
- 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.
- 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.
- King.D.B (2008), "Personal Meaning Production as a Component of Spiritual Intelligence", Paper
- حسابرس در شرکت‌های با فرصت سرمایه‌گذاری متفاوت. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، ۲(۶)، ۱۱۵-۱۴۲.
- عسکری اوردکلو، یوسف(۱۴۰۰) بررسی تاثیر هوش عاطفی (هیجانی) حساب‌رسان بر رابطه بین تعهد حرفه ای و قضاوت های اخلاقی آنها، چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- محمد زاده مقدم، محمد باقر، اسماعیل زاده 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.
- مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.
- مشایخی فرد، سعید. (۱۳۹۸)، بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی حساب‌رسان و اثر آن بر قضاوت حرفه ای. پایان نامه دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ملکی، مرضیه، ساعدی، رحمان. (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد حساب‌رسان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۳(۳)، ۲۶۱-۲۶۹.
- وهابزاده گردودوباری، میلاد و بهمن بنی مهد. (۱۳۹۵). اثر رابطه مداری بر قضاوت های اخلاقی حساب‌رسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۵(۲۰): ۱-۱۲.
- 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.
- Albrecht, K. (2002). *The power of mind at work: organizational intelligence in action*. NewYork: Amancorn.
- 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>
- 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>
- Bar-On, A. E. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psychotherapy*, 18: 13-25.

- submitted for presentation at The 5th Biennial International Conference on Personal Meaning.
- Kirn,S.(2007) “What is organizational intelligence”. Research Report of The Institute of Business Informatics, 40, 2007.
- Marison, J.D. (2000). Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness. *International Journal for the Psychology and Religion*; 10(2): 47-56.
- Sahib, A. A., & Wahhab, A. M. A. (2023). The Influence of Analytical Intelligence on the Internal Auditor’s Skill to Evaluate Risks.: Evidence from Iraq. *Technium Social Sciences Journal*, 43(1), 55–65. <https://doi.org/10.47577/tssj.v43i1.8831>
- 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.
- 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.
- Puthukulam, Gopalan & Ravikumar, Anitha & Sharma, Ravi & Meesaala, Krishna. (2021). Auditors' Perception on the Impact of Artificial Intelligence on Professional Skepticism and Judgment in Oman. *Universal Journal of Accounting and Finance*. 9. 1184-1190. 10.13189/ujaf.2021.090527.
- Rabiul, Md. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 92. 10.1016/j.ijhm.2020.102712.
- Uslu, O. & Uslu, M. (2019), “The Impact of Emotional Intelligence on Employees’ Attitudes”, *Journal of Applied Management and Investments*, 8(1), 32-43.
- Yang, L., Brink, A.G., & Wier, B. (2017). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(3), 1–15.
- Yoshida Y, Sandall J.(2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Midwifery*. 29(8), 921-6.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 14/ No. 56/ Winter 2024

The role of multiple intelligences on auditor's judgment and decision-making

Zaniar Ahmadi

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
ahmadizaniar1@gmail.com

Zahra Pourzamani

Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(Correspond author)
zahra.poorzamani@yahoo.com

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.