

بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس

بینا مشایخی^۱قربان اسکندری^۲

چکیده:

از اوایل سال ۱۹۹۰ میلادی وظایف و مهارت های لازم برای شاغلان حسابداری و حسابرسی در محیط کسب و کار جهانی به طور قابل توجهی تغییر نموده است که در این تغییر جهت، موضوع قضاوت بسیار حائز اهمیت است. در حسابرسی برای قضاوت و تصمیم گیری از ویژگی های فردی و ساختاری استفاده می شود. با توجه به این موضوع که حسابرسی شامل قضاوت حرفه ای است، بررسی تأثیر ویژگی های حسابرسان بر قضاوت آنها، اهمیت دارد. هدف این مطالعه کمک به بهبود قضاوت حسابرسی با استفاده از ابعاد هوش هیجانی است. روش شناسی این تحقیق پیمایشی با رویکرد کمی است و این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است. جامعه آماری تحقیق، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و انتخاب نمونه به صورت تصادفی در مقطع ۱۳۹۳ انجام شده است. در پژوهش حاضر از ابعاد هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) استفاده شده است. ابعاد هوش هیجانی در این مدل شامل پنج بعد خودآگاهی، خود تنظیمی، مهارت اجتماعی، همدلی و خودانگیزی است. پرسشنامه ای منطبق با ۳۹ سوال شامل ۳۴ پرسش مرتبط با هوش هیجانی و ۵ پرسش مرتبط با قضاوت حسابرس، در بین ۳۸۵ نفر توزیع شد و از این تعداد به میزان ۹۶ پرسشنامه اصل گردید که در نهایت ۹۰ پرسشنامه نهایی شد. نتایج نشان می دهد حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب تری انجام می دهند. این مطالعه شروع بسیار مناسبی برای در نظر گرفتن آموزش های مهارت هوش هیجانی در بین حسابرسان است.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، خودآگاهی، خود تنظیمی، مهارت اجتماعی، قضاوت

۱ دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ghorbaneskandari@yahoo.com

۱. مقدمه:

از اوایل سال ۱۹۹۰ وظایف و مهارت های لازم برای شاغلان حسابداری و حسابرسی در محیط کسب و کار جهانی به طور قابل توجهی تغییر کرده است. در حال حاضر، شاغلان حسابداری و حسابرسی صرفاً وظایفی به مانند رسیدگی های متداول حسابرسی، دفترداری، تجزیه و تحلیل داده ها و انجام امور مالیاتی را انجام نمی دهند. اکنون حسابرسان و حسابداران در موقعیت فراگیر قرار دارند که نقش خود را به ارائه موثر اطلاعات، گسترش داده اند. بنابراین حسابرسان و حسابداران از کاربر حسابداری به حسابداران حرفه ای تغییر جهت داده اند (اسپینی، ۲۰۰۶ به نقل از جونز و ابراهام، ۲۰۰۸: ۴۸) که در این تغییر جهت، موضوعات تصمیم گیری و قضاوت، بخش مهم و حیاتی سیستم های حسابداری و حسابرسی محسوب می شوند که نیاز به شناخت مهارت های جدید برای آنها احساس می شود تا بتوان با آموزش این مهارت ها، قضاوت ها را بهبود بخشید و اعتماد جامعه را نسبت به حرفه حسابداری و حسابرسی تقویت نمود.

سال های متمادی، باور افراد بر این بود که هیجان ها باعث انحراف حواس می شود، به همین دلیل نمی توانند به طور منطقی بر روی اطلاعات تمرکز نمایند و به تبع نمی توانند از هوش عقلایی خود بهره گیرند. از اوایل سال ۱۹۸۰، مفهوم متفاوتی از هیجان مطرح شد. با این مقوله که هیجان نه تنها در تفکر و رفتار هوشمندانه تداخل ایجاد نمی کند، بلکه در بسیاری از امور از جمله تصمیم گیری به انسان کمک می نماید. نقش هوش هیجانی در جنبه های گوناگون زندگی فردی، اجتماعی، قضاوت و تصمیم گیری، باعث گردید این سازه به عنوان یک موضوع مورد علاقه محققان برای تحقیق مطرح شود. آنچه که در این دوره قابل توجه است، تلقی هیجان به عنوان نوعی اطلاعات است که افراد از این اطلاعات استفاده می کنند تا با محیط اطراف خود در تعامل مناسب باشند (تابش و زارع، ۱۳۹۱). در سال ۱۹۹۵ نظریه مدل القای عاطفی توسط فورگز مطرح شد که در این نظریه بیان می شود هنگامی که افراد با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز دارد روبرو می شوند، به طور گسترده ای از هوش هیجانی استفاده می کنند.

در بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی، ویژگی های لازم برای حسابرس به دو گروه ویژگی های فردی و ویژگی های ساختاری تقسیم شده است (نیکخواه آزاد ۱۳۸۸: ۲۸). از سوی دیگر حسابرسان در هر کار حسابرسی برای قضاوت و تصمیم گیری از ویژگی های فردی و ساختاری استفاده می کنند و با توجه به این موضوع که حسابرسی شامل قضاوت حرفه ای است، بررسی تأثیر این قبیل ویژگی های حسابرسان بر قضاوت آنها، هم از لحاظ عملی و هم از نظر علمی شایان توجه است و آنچه در این بین مورد توجه قرار نگرفته است، موضوع هیجان و تأثیر آن بر قضاوت حسابرس است که این موضوع در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است.

۲. بیان مسئله:

در تحقیقات فراوانی که در خصوص اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم‌گیری صورت پذیرفته است، نشان می‌دهد حتی تصمیمات ساده، متأثر از محتوای هیجانی محرک‌ها هستند. تصمیمات انسان را نمی‌توان منحصرأ بوسیله ملزومات منطقی توضیح داد، بلکه آنها به شدت از هیجان تأثیر می‌پذیرند (کوکتا، هکب و گیبسون ۲۰۱۱، کیمنز ۲۰۱۱، کورتز ۲۰۰۹). یکی از مولفه‌های مهم در تصمیم‌گیری و قضاوت، هوش هیجانی است (کوت، لوپز، سالووی و مینرز ۲۰۱۰). همچنین بر طبق استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰ با عنوان اهداف کلی حسابرس مستقل و انجام حسابرسی طبق استانداردهای حسابرسی، حسابرس باید قضاوت حرفه‌ای را در برنامه‌ریزی و اجرای حسابرسی صورت‌های مالی بکارگیرد. از سوی دیگر حسابرسی، یک رسیدگی فرایندی و مستمر است که سراسر با قضاوت حرفه‌ای همراه می‌باشد. در تحقیق مک میلن و وایت (۱۹۹۳) به این نتیجه رسیده‌اند که 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 هیجانی خود برای قضاوت استفاده می‌نمایند. اما اینکه چه رابطه‌ای بین قضاوت حسابرس و مولفه‌های هوش هیجانی وجود دارد، مشخص نیست. هدف این مطالعه کمک به بهبود قضاوت حسابرسی با استفاده از هوش هیجانی است که برای رسیدن به این هدف لازم است تا در ابتدا رابطه بین ویژگی‌های هوش هیجانی حسابرس با قضاوت و تصمیم‌گیری تعیین شود تا بتوان با تکیه بر آموزش‌های مرتبط با آن ویژگی‌ها، کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس را بهبود بخشید. از این رو، این مطالعه به دنبال پاسخ به سوال زیر است:

آیا بین ویژگی‌های هوش هیجانی حسابرس با قضاوت و تصمیم‌گیری وی رابطه وجود دارد؟
در بخش دوم این مقاله به بررسی چارچوب نظری و تدوین فرضیات تحقیق، در بخش سوم روش‌شناسی تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها و در بخش چهارم نتیجه‌گیری بیان می‌شود.

۳. مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

تأثیر مقررات و ساختار شرکت حسابرسی، سیاست‌ها و مدل‌های کسب و کار در قضاوت حسابرس به طور فزاینده در درک بهبود روبه‌های مناسب قضاوت در عملکرد حسابرسی صورت‌های مالی رو به افزایش است (دومایر، ۲۰۱۰). نقش حسابرس در فرآیند حسابرسی انجام رسیدگی‌های مناسب به منظور تعیین میزان اعتبار برخی گزاره‌ها و اظهارنظر درباره یافته‌ها است. اظهارنظر حسابرس بیانگر باورها و قضاوت او است (نیکخواه آزاد، ۱۳۸۸: ۳۶). بنابراین قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس جزء لاینفک فرایند حسابرسی است و بر همین اساس در فرایند حسابرسی، حسابرس باید همواره قضاوت حرفه‌ای انجام دهد. بر طبق استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰، قضاوت حرفه‌ای حسابرس بدین گونه تعریف شده است: «بکارگیری آموخته‌ها، تجارب و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری و الزامات آیین‌رفتار حرفه‌ای برای اتخاذ تصمیمات مناسب با توجه به

شرایط کار حسابرسی». همچنین مطابق با استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰، اعمال قضاوت حرفه‌ای برای انجام مناسب کار حسابرسی، امری اساسی است، زیرا تفسیر الزامات آیین‌رفتار حرفه‌ای و استانداردهای حسابرسی و اتخاذ تصمیمات آگاهانه در تمام مراحل حسابرسی، بدون بهره‌گیری از دانش و تجربه در خصوص واقعیت‌ها و شرایط موجود میسر نیست.

تحقیقات قبلی، قضاوت حسابرس را تابعی از ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی می‌دانند اما برخی از محققین معتقد هستند که عوامل محیطی می‌تواند الزامات مسئولیت را تحت تاثیر قرار دهد (مارتینو و فلاکراث، ۲۰۰۹). سوال اصلی اینجا مطرح می‌شود و آن این است که برای قضاوت حسابرس، چه معیارهای دیگری علاوه بر آموخته‌ها، تجارب و دانش وی لازم است؟ تحقیقات نشان می‌دهند احساسات بر هیجان‌ها و هیجان‌ها بر احساسات و در نتیجه بر قضاوت‌های افراد نسبت به موضوعات مختلف تاثیر می‌گذارند (بار- آن ۲۰۰۶).

مفهوم هوش هیجانی اولین بار در سال ۱۹۲۰ توسط ثوران‌دیک تحت عنوان هوش اجتماعی مطرح شد. وی در این مطالعه هوش شناختی افراد را مورد بازبینی قرار داد و مفهوم هوش اجتماعی را برای توصیف جنبه‌های خاصی از موفقیت بیان نمود (دولاویز و هیگس، ۲۰۰۳). بر اساس نظریه‌ی هوش چندگانه که توسط گاردنر (۱۹۸۳) مطرح شد دو نوع هوش عبارتند از: هوش درونی که منجر به تشخیص و تمایز احساسات پیچیده انسان می‌شود و آگاهی در روابط بین فردی که توانایی شناخت و تمایز عواطف و انگیزه‌های دیگران را به وجود می‌آورد. از دیدگاه گل‌من (۱۹۹۷) هوش عاطفی عبارت است از: (دولاویز و هیگس، ۲۰۰۰)

۱- شناخت فرد راجع به احساسات خود و توانایی فرد در کنترل احساسات بدون اینکه اجازه دهد احساسات بیش از اندازه او را تحت تأثیر قرار دهند.

۲- توانایی ایجاد انگیز در خود، جهت انجام کارها، داشتن خلاقیت و انجام کارها با حداکثر سرعت.

۳- توانایی درک احساسات دیگران و کنترل و هدایت روابط به نحو اثربخش.

بار-آن (۲۰۰۶) هوش هیجانی را مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌هایی می‌داند که فرد را برای سازگاری با محیط و کسب موفقیت در زندگی تجهیز می‌کند. در حوزه تفکرات ایشان، احساسات، هسته مرکزی زندگی هستند.

هیجان‌ها منجر به ترجیحات در افکار، ایجاد حافظه، خلق دیدگاه‌های مختلف حل مسئله و تسهیل خلاقیت می‌شود و هیجان‌های مختلف، الگوهای متفاوتی از پردازش اطلاعات را ایجاد می‌کند (سالووی، بدل، دتیلر و مایر، ۲۰۰۰). بسیاری از نظریه پردازان حوزه هوش هیجانی بر این باورند، بین هوش هیجانی و قدرت مقابله با موقعیت‌های مخاطره آمیز رابطه مثبت وجود دارد (همان). در برخی از مطالعات هوش هیجانی به توانایی افراد در پردازش هیجان‌ها و پرداختن مؤثر به آنها در نظر گرفته می‌شود. به بیانی دیگر، هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های مرتبط با پردازش هیجان‌ها و اطلاعات هیجانی است که نقش مهمی در قضاوت افراد بازی می‌کند (کوت، لویز، سالووی و مینرز، ۲۰۱۰). تحقیق دیگری نتایج نشان می‌دهد، مدیرانی که سبک رهبری آنها تبادلی است، از سطح هوش عاطفی ۱ بالاتری برخوردارند. این مدیران قادرند احساسات خود و دیگران را شناسایی و درک

کنند و احساسات و دانش عاطفی خود را در مواقع تصمیم گیری و قضاوت، حل مسأله، مدیریت استرس و کنترل عصبانیت خود بکار برند (داونی، پاپگیو و استاچ، ۲۰۰۶). استین، پاپادوجینز و ایپ (۲۰۰۹) با تمرکز بر هوش هیجانی رهبران، به بررسی نمرات هوش هیجانی دو گروه بزرگ از مدیران اجرایی در مقایسه با مردم عادی پرداختند. نتایج نشان داد مدیران اجرایی سطوح بالایی از همدلی، احترام به خود و حل مسئله را دارا هستند. آنجلیدز و ابراهیم (۲۰۱۱)، پژوهش های قبلی را از طریق تعیین این که آیا رابطه ای میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی مدیران وجود دارد یا خیر، پیگیری نمودند. مطالعه آنها نشان می دهد، رابطه ای قوی میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی وجود دارد. با توجه به تعاریف متعدد از هوش هیجانی دو رویکرد عمده در زمینه هوش هیجانی مطرح است: الف) رویکرد توانایی؛ در این رویکرد هوش هیجانی به عنوان هوشی تعریف می شود که شامل هیجان است که در آن هوش هیجانی، نوعی پردازش اطلاعات هیجانی تعریف شده است، به نحوی که به بهبود زندگی منجر می شود، ب) رویکرد مرکب (مختلط)؛ در این رویکرد هوش هیجانی با مهارت ها و ویژگی هایی به مانند انگیزش و توانایی برقراری رابطه با دیگران تعریف شده است که مدل های هوش هیجانی بار-آن، کوپر و گلمن و شرینگ در این طبقه جای دارند (مایر و سالوی، ۱۹۹۳). مدل های فوق از نظر مبانی و چارچوب نظری متفاوت هستند ولی با یکدیگر متضاد نیستند بلکه با چشم اندازهای متفاوت به حوزه هوش هیجانی وارد شده اند. در رویکرد توانایی، تاکید بر پردازش های شناختی اطلاعات هیجانی است ولی در مدل مختلط، توانایی های عاطفی همراه با آمادگی های شخصیتی، هیجانی و انگیزشی، سازه هوش هیجانی را شکل می دهند (جوکار، ۱۳۸۶). بنابراین می توان بیان کرد که اکثر صاحب نظران معتقدند هوش هیجانی، احساسات و افکاری است که وراي تمامی فعالیت های انسان قرار دارد و به نوعی چگونگی واکنش انسان به موقعیت های مختلف از جمله قضاوت را تحت تأثیر خود قرار می دهد که این امر در خصوص حسابرسان و قضاوت آنان نیز می تواند صادق باشد، بنابراین می توان انتظار داشت، حسابرسانی که از سطح بالای هوش هیجانی برخوردارند می توانند چنین کنش هایی را در خود و دیگران شناسایی نموده و در مسیر صحیح قضاوت و تصمیم گیری نمایند. در تحقیق حاضر از مدل هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۴) برای اندازه گیری هوش هیجانی حسابرس استفاده شده است. مدل هوش هیجانی شرینگ مبتنی بر ابعاد هوش هیجانی گلمن است. در این مدل، ابعاد هوش هیجانی به صورت زیر در نظر گرفته شده است:

۱- خود آگاهی ۲

۲- خود تنظیمی ۳

۳- مهارت اجتماعی ۴

۴- مهارت همدلی ۵

۵- خود انگیزشی ۶

مفهوم خودآگاهی در توانایی شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت، خواسته ها و ترس های خود است. از طریق خودآگاهی، فرد می تواند علم ارتباط و علت هیجان را به دست آورد و اطلاعاتی درباره چرایی و چگونگی برانگیخته شدن در وضعیت های متفاوت کسب نماید. این مهارت برای درک و

تحلیل تجربه های هیجانی به توانایی فهم خویشتن در ارتباط مناسبت تر با محیط کمک می کند که هیجان های فرد را به طور کارآء تنظیم و پایداری را پرورش می دهد که این حالت را سواد هیجانی می نامند (غفاری و احدی، ۱۳۸۶). تنظیم کارای هیجان ها و شناخت علل برانگیخته شدن در شرایط مختلف می تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذارد.

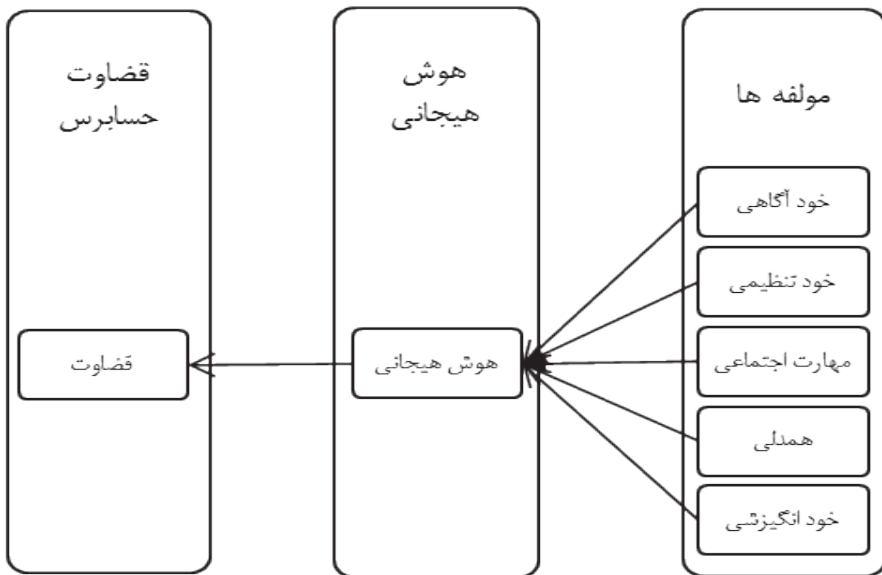
مفهوم خودتنظیمی به عنوان توانایی فرد در کنترل کارکردهای بدنی و مدیریت هیجان ها تعریف می شود. پایه و اساس رشد اولیه کودک، همان رشد خودتنظیمی است که این مهارت در تمام جنبه های رفتاری انسان در طول عمر نمایان می شود (شونکوف و فیلیپس، ۲۰۰۰). خودتنظیمی منجر به سلامتی فرد و در کنترل سلامتی نقش مهمی دارد (بندورا، ۲۰۰۵). افرادی با خودتنظیم بالا در دانش فراشناختی مهارت دارند. فرد خود تنظیم، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق می دهد. همچنین وی در مراحل مختلف یادگیری اقدام به برنامه ریزی، خودنظارتی، خودکنترلی و خودسنجی می کند (والترز، ۲۰۰۳) که این عوامل می تواند بر قضاوت حسابرسان تاثیر گذارد.

مهارت اجتماعی مجموعه رفتار هایی است که فرد در طول زندگی می آموزد که وی را قادر می سازد با دیگران رابطه اثر بخش داشته باشد و از کنش های نامتعارف اجتماعی خودداری کند (گرشام و الیوت، ۱۹۹۹). پژوهش های مختلف در روانشناسی اجتماعی نشان می دهد که مهارت های اجتماعی که افراد را قادر به تعامل با دیگران می سازد، نقشی اساسی و مهم در تبادلات اجتماعی ایفا می کند. مهارت های اجتماعی بر نتایج مذاکرات و در برخورد افراد با تعارضات و حتی بر شرایط شاد نیز تأثیر می گذارد (مارکمن و بارون، ۲۰۰۳). یکی از مسائل احتمالی در افرادی که از اختلالات یادگیری رنج می برند، مشکلات مربوط به مهارت های اجتماعی پائین آنها است (گرشام و الیوت، ۱۹۹۹). اسلاموسکی و دان (۱۹۹۶) مهارت اجتماعی را فرایندی بیان کرده اند که افراد را قادر می سازد تا رفتار دیگران را درک، پیش بینی، رفتار خود را کنترل و تعاملات اجتماعی خود را تنظیم نمایند.

هر ارتباطی به سطح بالایی از همدلی نیاز دارد. همدلی هنر درک احساس طرف مقابل است که یک رابطه صحیح عاطفی را نشان می دهد (گلمن، ۲۰۱۹۹۷). همدلی به مانند یک دارویی است که اصطکاک ارتباط را سیال می کند. (لطافتی و زرینی، ۱۳۹۴). بنابراین می توان بیان کرد که همدلی منجر به برقراری بهتر رابطه می شود که این رابطه می تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذار باشد.

خودانگیزی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاوی و تلاش های فطری برای رشد حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی و به خاطر لذتی که از آن می برند، رفتار می کنند که این رفتار به صورت خودانگیخته روی می دهد (جوزف، کریشو، امجد و استانتون، ۲۰۰۵). وجود خود انگیزی باعث درک فعالانه محیط می شود و بر قضاوت تاثیر می گذارد.

و در نهایت در شکل شماره ۱ چارچوب مفهومی تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی

۴. فرضیات پژوهش

بر اساس مبانی نظری تحقیق فرضیات به شرح زیر تدوین شده است.
 فرضیه اول: هرچه خودآگاهی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است.
 فرضیه دوم: هرچه خودتنظیمی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است.
 فرضیه سوم: هرچه مهارت اجتماعی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.
 فرضیه چهارم: هرچه مهارت همدلی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.
 فرضیه پنجم: هرچه مهارت خود انگیزشی حسابرس بالاتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.

۵. روش شناسی پژوهش

روش شناسی این تحقیق پیمایشی با رویکرد کمی است و با توجه به اینکه این تحقیق رابطه بین هوش هیجانی قضاوت حسابرس را مورد مطالعه قرار می دهد، لذا این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی می باشد و ابزار جمع آوری داده ها پرسش نامه است. پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ دارای ۵ مؤلفه به شرح زیر است: خودآگاهی (۹ سؤال)، خودتنظیمی (۷ سؤال)، مهارت اجتماعی (۶ سؤال)، همدلی (۵ سؤال) و خودانگیزشی (۷ سؤال) که در کل دارای ۳۴ سؤال می باشد. هر آزمودنی ۶ نمره جداگانه دریافت می کند که ۵ نمره آن مربوط به هر یک از مؤلفه ها و یک نمره کل مربوط به هوش هیجانی برای هر آزمودنی بدست می آید و نحوه امتیازدهی به سوالات بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. حداکثر امتیاز ابعاد هوش هیجانی برای یک فرد به صورت

زیر است: خودآگاهی (۴۵ امتیاز)، خودتنظیمی (۳۵ امتیاز)، مهارت اجتماعی (۳۰ امتیاز)، همدلی (۲۵ امتیاز) و خودانگیزشی (۳۵ امتیاز) و حداکثر امتیاز هوش هیجانی برای یک فرد برابر با ۱۷۰ است. برای اندازه گیری قضاوت حسابرس نیز از پنج گویه استفاده شده است که در طیف پنج گزینه ای لیکرت قرار دارند. حداکثر و حداقل امتیاز قضاوت برای حسابرس به ترتیب برابر با ۲۵ و ۵ است. جامعه آماری تحقیق، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی است. انتخاب نمونه به صورت تصادفی صورت گرفته است. با توجه به اینکه امکان تعیین حجم نمونه به صورت روشن و واضح وجود نداشت و آمار دریافتی همگی تقریبی بود لذا برای تعیین حجم نمونه از رابطه شماره (۱) استفاده شده است.

رابطه (۱):

$$n = \frac{z^2 \times p \times (1-p)}{E^2}$$

در رابطه (۱) داریم:

n : حجم نمونه

z : آماره توزیع نرمال در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ است.

p : نسبت موفقیت برابر است با ۰/۵

E : خطای برآوردی نمونه که برابر است با ۵ درصد

با توجه به رابطه شماره (۱) حجم نمونه برابر با ۳۸۵ نفر می شود که به همین تعداد پرسشنامه به حسابرسان ارسال شد که از ۹۶ نفر پاسخ دریافت شد که از این تعداد ۶ پرسشنامه به علت کافی نبودن اطلاعات حذف گردید و سرانجام تعداد ۹۰ پرسش نامه برای آزمون فرضیات تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و آلفای کرونباخ برای تعیین میزان هماهنگی مجموعه سؤال های پرسش نامه ها به کار گرفته شد و از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۲، داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۵-۱. یافته های تحقیق:

در این تحقیق به بررسی نقش هوش هیجانی در قضاوت حسابرس پرداخته شده است و از آزمون همبستگی استفاده و از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف نسبت به نرمال بودن توزیع داده ها اطمینان حاصل شده است. در ابتدا نتایج حاصل از آمار توصیفی برای ۹۰ آزمودنی به شرح نگاره شماره (۱) است. همچنین درنگاره شماره (۲) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

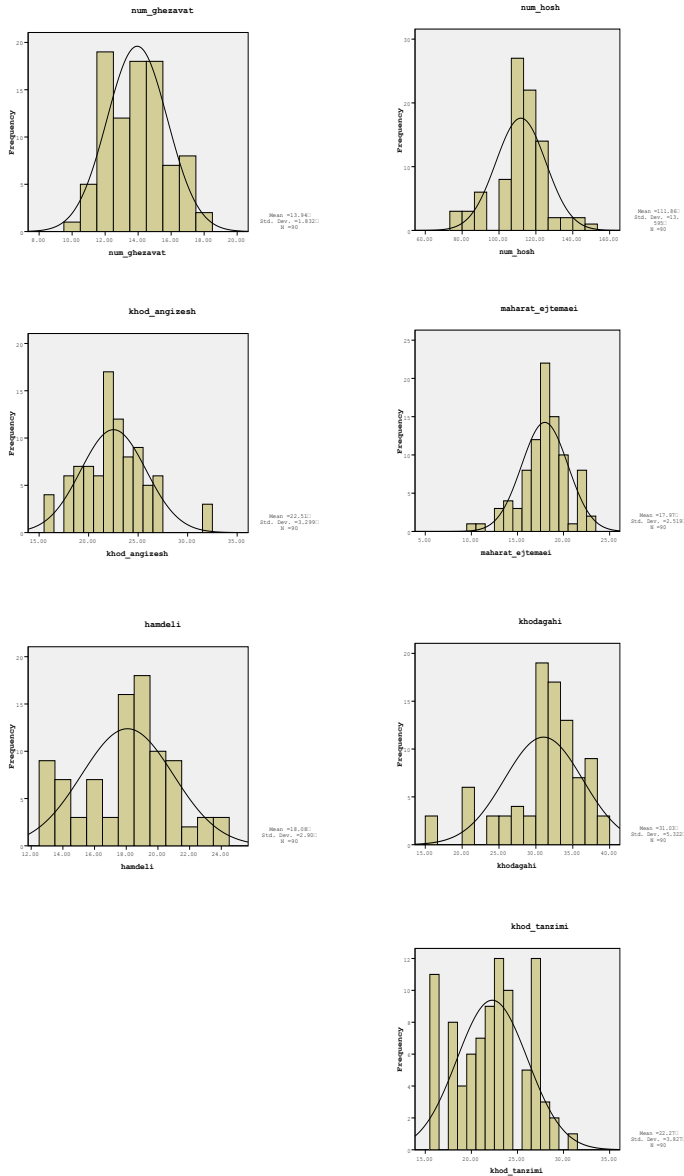
نگاره ۱. آمار توصیفی برای ۹۰ آزمودنی

جمع کل	جمع کل	دکتری				کارشناسی ارشد				کارشناسی		سابقه سن	جنسیت
		کمتر از ۵	۱۰-۱۵	۲۰-۲۵	۱۵-۱۰	کمتر از ۵	۱۰-۱۵	۲۰-۲۵	۱۵-۱۰	کمتر از ۵	۲۰-۱۵		
۶۸	۲۱	۷	۰	۱	۰	۷	۲	۱	۰	۳	۰	۳۰-۲۰	مرد
	۴۰	۷	۶	۱	۰	۹	۱۲	۲	۰	۳	۰	۴۰-۳۰	
	۷	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۱	۳	۰	۰	۵۰-۴۰	
۲۲	۱۱	۲	۰	۲	۰	۳	۱	۰	۰	۲	۱	۳۰-۲۰	زن
	۹	۶	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۴۰-۳۰	
	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۵۰-۴۰	
۹۰		۲۲	۷	۵	۳	۲۰	۱۵	۶	۳	۸	۱	جمع کل	
			۳۷				۴۴				۹	جمع کل	

نگاره ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشیدگی
خودآگاهی	۱۶	۳۹	۰۳/۳۱	۳۲/۵	۳۲۵/۲۸	-۰۵۱/۱	۹۷۷/۰
خود تنظیمی	۱۶	۳۱	۲۶/۲۲	۸۲/۳	۶۴۷/۱۴	۰۲۵/۰	۸۳۴/۰
مهارت اجتماعی	۱۰	۲۳	۹۶/۱۷	۵۱/۲	۳۴۷/۶	۵۰۵/۰	۸۴۵/۰
همدلی	۱۳	۲۴	۰۷/۱۸	۸۹/۲	۴۱۰/۸	۱۸۶/۰	۵۴۵/۰
خود انگیزی	۱۶	۳۲	۵۱/۲۲	۲۹/۳	۸۸۲/۱۰	۴۴۶/۰	۸۴۸/۰
هوش هیجانی	۷۷	۱۴۸	۸۵/۱۱۱	۵۹/۱۳	۸۲۲/۱۸۴	۲۶۰/۰	۱۴۷/۱
قضاوت حسابرسان	۱۰	۱۸	۹۴/۱۳	۸۳/۱	۳۵۶/۳	۱۹۶/۰	۶۶۶/۰

آمار توصیفی در شکل شماره (۲) به صورت نمودار که مرتبط با متغیرهای تحقیق است نشان داده شده است:



شکل (۲). نمودار متغیرهای تحقیق

براساس اطلاعات مندرج در نگاره شماره (۲) و شکل شماره (۲) می توان بیان کرد که متغیر خودآگاهی دارای کمینه ۱۶ و بیشینه ۳۹ و میانگین ۳۱ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی مثبت نشان دهنده بلندی توزیع نسبت به توزیع نرمال است. متغیر خودتنظیمی دارای کمینه ۱۶ و بیشینه ۳۱ و میانگین ۲۲ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی منفی نشان دهنده کوتاهی توزیع نسبت به توزیع نرمال است. مهارت اجتماعی دارای کمینه ۱۰ و بیشینه ۲۳ و میانگین ۱۷/۹ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی مثبت نشان دهنده بلندی توزیع نسبت به توزیع نرمال است. متغیر همدلی دارای کمینه ۱۳ و بیشینه ۲۴ و میانگین ۱۸ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی منفی نشان دهنده کوتاهی توزیع نسبت به توزیع نرمال است. متغیر خودانگیزی دارای کمینه ۱۶ و بیشینه ۳۲ و میانگین ۲۲/۵ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی منفی نشان دهنده کوتاهی توزیع نسبت به توزیع نرمال است. هوش هیجانی دارای کمینه ۷۷ و بیشینه ۱۴۸ و میانگین ۱۱۱/۸ و چولگی منفی نشان دهنده تمایل توزیع به سمت چپ و کشیدگی مثبت نشان دهنده بلندی توزیع نسبت به توزیع نرمال است و سرانجام متغیر قضاوت دارای کمینه ۱۰ و بیشینه ۱۸ و میانگین ۱۳/۹ و چولگی مثبت نشان دهنده تمایل توزیع به سمت راست و کشیدگی منفی نشان دهنده کوتاه تر توزیع نسبت به توزیع نرمال است.

۵-۲. روایی پرسشنامه:

برای اندازه گیری روایی و اعتبار پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس نتایج این ضریب که برابر با ۸۲/۹ است می توان بیان نمود که پرسشنامه از روایی و اعتبار بالایی برخوردار است. اما برای افزایش ضریب الفای کرونباخ به بررسی حذف سوالات پرسشنامه پرداخته شد که نتایج این بررسی در نگاره شماره (۳) گزارش شده است.

نگاره ۳. ضریب الفای کرونباخ بعداز حذف سوال

شماره سوال	مقدار میانگین بعداز حذف سوال	مقدار واریانس بعداز حذف سوال	مقدار الفای کرونباخ بعداز حذف سوال	شماره سوال	مقدار میانگین بعداز حذف سوال	مقدار واریانس بعداز حذف سوال	مقدار الفای کرونباخ بعداز حذف سوال
Q1	۵۴۴۴/۱۲۲	۳۹۷/۱۹۳	۸۲۱/۰	Q21	۸۴۴۴/۱۲۲	۱۲۲/۱۹۷	۸۲۴/۰
Q2	۳۵۵۶/۱۲۲	۲۹۹/۱۹۲	۸۲۱/۰	Q22	۶۸۸۹/۱۲۲	۴۳/۱۹۵	۸۲۲/۰
Q3	۷۳۳۳/۱۲۲	۰۹۷/۲۰۱	۸۲۹/۰	Q23	۶۱۱۱/۱۲۲	۹۳۷/۱۸۶	۸۱۳/۰
Q4	۸۱۱۱/۱۲۲	۳۸/۱۹۴	۸۲۳/۰	Q24	۸۳۳۳/۱۲۱	۵۴۵/۲۰۰	۸۳/۰
Q5	۹۲۲۲/۱۲۱	۴۵۵/۱۹۴	۸۲۲/۰	Q25	۹۴۴۴/۱۲۱	۲۲۲/۱۹۱	۸۲۱/۰
Q6	۷۴۴۴/۱۲۱	۱۱۴/۱۸۳	۸۱۴/۰	Q26	۳۱۱۱/۱۲۲	۲۰۵/۱۹۵	۸۲۱/۰
Q7	۲/۱۲۲	۰۰۴/۱۹۴	۸۲۱/۰	Q27	۵/۱۲۲	۱۸۵/۱۸۶	۸۱۴/۰
Q8	۵۴۴۴/۱۲۲	۶۱/۱۹۰	۸۲/۰	Q28	۹۵۵۶/۱۲۱	۲/۲۰۲	۸۲۸/۰
Q9	۲۷۷۸/۱۲۲	۷۸۷/۲۰۲	۸۳۱/۰	Q29	۰۴۴۴/۱۲۲	۶۵/۱۹۰	۸۲/۰
Q10	۰۳۳۳/۱۲۳	۰۳۳/۲۰۲	۸۳۲/۰	Q30	۵۸۸۹/۱۲۲	۳۱۲/۱۹۶	۸۲۷/۰
Q11	۱۲۲	۹۷۸/۱۸۹	۸۲/۰	Q31	۵۱۱۱/۱۲۳	۵۴۵/۲۱۰	۸۳۶/۰
Q12	۶۲۲۲/۱۲۱	۱۷/۱۹۸	۸۲۴/۰	Q32	۱۸۸۹/۱۲۳	۳۵۷/۲۰۴	۸۳۲/۰
Q13	۴۷۷۸/۱۲۳	۹۰۴/۱۸۸	۸۱۷/۰	Q33	۹۶۶۷/۱۲۲	۷۷۴/۱۸۸	۸۱۶/۰
Q14	۷۲۲۲/۱۲۱	۲۱۴/۲۰۳	۸۲۹/۰	Q34	۶۴۴۴/۱۲۱	۲۴۳/۱۹۵	۸۲۴/۰
Q15	۸۳۳۳/۱۲۲	۵۶۷/۱۹۴	۸۲۵/۰	Q35	۲۳۳۳/۱۲۳	۸۷۸/۲۰۴	۸۳۳/۰
Q16	۱۵۵۶/۱۲۳	۸۷۴/۱۹۴	۸۲۴/۰	Q36	۱۳۳۳/۱۲۳	۸۸۱/۱۹۴	۸۲۳/۰
Q17	۲۵۵۶/۱۲۳	۵۶۳/۱۹۷	۸۲۸/۰	Q37	۹/۱۲۲	۱۴۷/۱۹۹	۸۲۶/۰
Q18	۷۵۵۶/۱۲۳	۴۱۱/۲۱۲	۸۳۷/۰	Q38	۶۸۸۹/۱۲۲	۸۵۷/۲۰۷	۸۳۸/۰
Q19	۵/۱۲۲	۹۰۴/۱۸۸	۸۱۸/۰	Q39	۱/۱۲۳	۲۴۸/۲۰۴	۸۳/۰
Q20	۲۲۲۲/۱۲۲	۰۴/۲۰۰	۸۲۶/۰				

همانگونه که در نگاره شماره(۳) مشاهده می شود با حذف سوالات ۱۸،۳۱ و ۳۸ ضریب آلفای

کروناخ از ۸۲/۹ به ۸۳/۸ افزایش می یابد. اما به دلیل جلوگیری از کمبود داده ها و پائین بودن درصد افزایش ضریب آلفای کروناخ این سوالات حذف نشد.

۳-۵. ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق:

در این بخش به بررسی ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق پرداخته می شود. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون ابعاد هوش هیجانی و قضاوت حسابرس در نگاره شماره (۴) نشان داده شده است.

نگاره ۴. ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق						
خودآگاهی	خود تنظیمی	مهارت اجتماعی	همدلی	خود انگیزی	هوش هیجانی	
۰.۳۰۱	۰.۲۹۷	۰.۱۸۵	۰.۲۱۴	۰.۳۳۰	۰.۳۶۱	ضریب همبستگی
۰.۰۰۴	۰.۰۰۴	۰.۰۸۲	۰.۰۴۲	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	احتمال

ضریب همبستگی خودآگاهی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۰۱ با احتمال ۰/۰۰۴ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد. ضریب همبستگی خود تنظیمی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۲۹۷ با احتمال ۰/۰۰۴ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر دارد. ضریب همبستگی مهارت اجتماعی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۱۸۵ با احتمال ۰/۰۸۲ به معنی معنادار نبودن رابطه است و ضریب همبستگی قضاوت حسابرس با همدلی برابر با ۰/۲۱۴ با احتمال ۰/۰۴۲ نشان می دهد که رابطه معناداری بین قضاوت حسابرس و همدلی وجود دارد. ضریب همبستگی خود انگیزی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۳۰ با احتمال ۰/۰۰۱ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد و سرانجام ضریب همبستگی هوش هیجانی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۶۱ با احتمال ۰/۰۰۰ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین هوش هیجانی و قضاوت حسابرس دارد.

۴-۵. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق:

در فرضیه اول بیان شده است که هرچه خودآگاهی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است. همانگونه که در نگاره شماره (۵) مشاهده می شود ضریب خودآگاهی ۰/۱۰۴ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۴) نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودآگاهی و قضاوت حسابرس است. به عبارت دیگر هرچه میزان خودآگاهی حسابرس بالاتر رود، قضاوت وی نیز بهبود می یابد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ابراز نمود که هرچه خودآگاهی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۶۲) نشان دهنده عدم وجود خودهمبستگی جمله اخلال مدل است.

در فرضیه دوم بیان شده است که هرچه خودتنظیمی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است. ضریب خودتنظیمی ۰/۱۴۲ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۴) نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودتنظیمی و قضاوت حسابرس است. به عبارت دیگر هرچه میزان خودتنظیمی حسابرس بالاتر رود، قضاوت وی نیز بهبود می یابد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ابراز نمود که

هرچه خودتنظیمی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۸۲) نشان دهنده عدم وجود خودهمبستگی جمله اخلاص مدل است.

در فرضیه سوم بیان شده است که هرچه مهارت اجتماعی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است. ضریب مهارت اجتماعی ۰/۱۳۴ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۸۲) نشان می دهد که رابطه مثبت و معنادار بین مهارت اجتماعی و قضاوت حسابرس وجود ندارد. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی توان این فرضیه را تأیید کرد.

در فرضیه چهارم بیان شده است که هرچه مهارت همدلی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است. ضریب همدلی ۰/۱۳۵ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۴۲) نشان می دهد که رابطه مثبت و معنادار بین همدلی و قضاوت حسابرس وجود دارد. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی توان این فرضیه را رد کرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد میتوان ابراز کرد که هرچه مهارت همدلی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۰۹) نشان دهنده عدم وجود خودهمبستگی جمله اخلاص مدل است.

در فرضیه پنجم بیان شده است که هرچه مهارت خود انگیزشی حسابرس بالاتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است. ضریب خود انگیزشی ۰/۱۸۳ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۱) نشان می دهد که رابطه مثبت و معنادار بین خود انگیزشی و قضاوت حسابرس وجود دارد. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی توان این فرضیه را رد کرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ابراز کرد که هرچه خود انگیزشی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۹۸) نشان دهنده عدم وجود خودهمبستگی جمله اخلاص مدل است.

نتایج حاصل از فرضیات تحقیق به طور خلاصه در نگاره شماره (۵) بیان شده است:

نگاره ۵. آزمون فرضیات تحقیق				
فرضیه	متغیر وابسته:	مقدار		احتمال
		انحراف استاندارد	ضریب	
اول	مقدار ثابت	۱/۱۰۲	۱۰/۷۲۹	۰/۰۰۰
	خودآگاهی	۰/۰۳۵	۰/۱۰۴	۰/۰۰۴
	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	۱/۷۶۲	۰/۰۰۸
دوم	مقدار ثابت	۱/۱۰۱	۱۰/۷۷۹	۰/۰۰۰
	خود تنظیمی	۰/۰۴۹	۰/۱۴۲	۰/۰۰۴
	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	۱/۶۸۲	۰/۰۰۲
سوم	مقدار ثابت	۱/۳۸۲	۱۱/۵۳۳	۰/۰۰۰
	مهارت اجتماعی	۰/۰۷۶	۰/۱۳۴	۰/۰۸۲
	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	۱/۷۱۰	۰/۰۲۳
چهارم	مقدار ثابت	۱/۲۰۴	۱۱/۴۹۶	۰/۰۰۰
	همدلی	۰/۰۶۶	۰/۱۳۵	۰/۰۴۲
	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	۱/۷۰۹	۰/۰۳۵
پنجم	مقدار ثابت	۱/۲۷۱	۹/۸۱۷	۰/۰۰۰
	خودانگیزشی	۰/۰۵۶	۰/۱۸۳	۰/۰۰۱
	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	۱/۷۹۸	۰/۱۲۱

۶. بحث ، نتیجه گیری

تحقیقات نشان داده است که هنگامی که افراد با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز دارد روبرو می شوند، به طور گسترده ای از هوش عاطفی استفاده می کنند. (فورگز، ۱۹۹۵). قضاوت حسابرس نیز به عنوان یک تکلیف دشوار در حیطه این موضوع قرار دارد. بنابراین در این تحقیق به دنبال پاسخ این سوال هستیم که چه رابطه ای بین ابعاد هوش هیجانی و قضاوت حسابرس وجود دارد. بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی در مدل شرینگ (۱۹۹۶) با قضاوت حسابرس پرداخته شده است. براساس مبانی نظری تحقیق پنج فرضیه تدوین شد که در هر فرضیه به یکی از ابعاد هوش هیجانی اشاره شده است. ابعاد هوش هیجانی در این مدل شامل ۵ بعد خودآگاهی، خود تنظیمی، مهارت اجتماعی، همدلی و خودانگیزشی است. پرسشنامه ای منطبق با ۳۹ پرسش شامل ۳۴ پرسش مرتبط با هوش هیجانی و ۵ پرسش مرتبط با قضاوت حسابرس، در بین ۳۸۵ نفر توزیع شد و از این تعداد به میزان ۹۶ پرسشنامه واصل گردید که در نهایت ۹۰ پرسشنامه نهایی شد. نحوه امتیازدهی به سوالات بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. ضریب آلفای

کروناخ برابر با ۸۲/۹ نشان دهنده روایی بالای پرسشنامه است. در بین مشارکت کنندگان تعداد ۲۲ نفر زن و تعداد ۶۸ نفر مرد هستند که تعداد ۳۷ نفر دارای مدرک دکتری، ۴۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۹ نفر دارای مدرک کارشناسی هستند. نتایج ضرایب همبستگی نشان می دهد که ضریب همبستگی خودآگاهی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۰۱ با احتمال ۰/۰۰۴ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد. ضریب همبستگی خود تنظیمی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۲۹۷ با احتمال ۰/۰۰۴ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر دارد. ضریب همبستگی مهارت اجتماعی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۱۸۵ با احتمال ۰/۰۸۲ به معنی معنادار نبودن رابطه است و ضریب همبستگی قضاوت حسابرس با همدلی برابر با ۰/۲۱۴ با احتمال ۰/۰۴۲ نشان می دهد که رابطه معناداری بین قضاوت حسابرس و همدلی وجود دارد. ضریب همبستگی خود انگیزی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۳۰ با احتمال ۰/۰۰۱ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد و سرانجام ضریب همبستگی هوش هیجانی و قضاوت حسابرس برابر با ۰/۳۶۱ با احتمال ۰/۰۰۰ نشان از رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین هوش هیجانی و قضاوت حسابرس دارد. در نگاره ۶ شماره نتایج فرضیات پژوهش نشان داده شده است.

نگاره ۶. نتایج فرضیات پژوهش

فرضیه	شرح	نتیجه	مقایسه با پیشینه پژوهش
اول	هرچه خودآگاهی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است.	عدم رد	خودآگاهی منجر به تنظیم کارای هیجان ها و شناخت علل برانگیخته شدن در شرایط مختلف می تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذارد بر همین اساس نتایج به نتیجه تحقیق شونکوف و فیلیس(۲۰۰۰) یکسان است.
دوم	هرچه خودتنظیمی بیشتر باشد، قضاوت حسابرس مناسب تر است.	عدم رد	نتایج با نتایج تحقیق والترز(۲۰۰۳) یکسان است که این عوامل می تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذارد.
سوم	هرچه مهارت اجتماعی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.	رد	نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اسلاموسکی و دان(۱۹۹۶) که بیان می کند مهارت اجتماعی افراد را قادر می سازد تا رفتار دیگران را درک ، پیش بینی ، و بر قضاوت آنها موثر است، مغایر می باشد.
چهارم	هرچه مهارت همدلی حسابرس بیشتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.	عدم رد	نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق لطافتی و زرینی(۱۳۹۴) یکسان است در آن تحقیق بیان شده است که همدلی منجر به برقراری بهتر رابطه می شود که این رابطه می تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذار باشد.
پنجم	هرچه مهارت خود انگیزی حسابرس بالاتر باشد، قضاوت وی مناسب تر است.	عدم رد	نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق جوزف، کریشو، امجد و استانتون(۲۰۰۵) که بیان می کند وجود خود انگیزی باعث درک فعالانه محیط می شود و بر قضاوت تاثیر می گذارد، مشابه است.

۷. پیشنهادهای پژوهش

همانگونه که بیان شد مفهوم خودآگاهی در توانایی شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت، خواسته‌ها و ترس‌های خود است (غفاری و احدی، ۱۳۸۶). هنگامی که حسابرس از نقاط ضعف و قوت و خواسته‌ها و ترس‌های خود آگاه باشد بهتر می‌تواند قضاوت نماید. همچنین بیان شد که فرد خود تنظیمی، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق دهند (والترز، ۲۰۰۳) که این خود تنظیمی منجر به قضاوت مناسب تر می‌گردد. از سوی دیگر ارتباط بدون همدلی امکان پذیر نیست و بدون ارتباط قضاوت مفهومی ندارد (لطافتی و زرینی، ۱۳۹۴). بنابراین همدلی بیشتر منجر به قضاوت مناسب تر حسابرس در محیط کاری می‌شود و در نهایت فرد خود انگیزش به صورت درونی با انگیزه، به خاطر علاقه، احساس چالشی و به خاطر لذتی کاری، رفتار می‌کنند (جوزف، کریشو، امجد و استانتون، ۲۰۰۵) که این خود باعث قضاوت مناسب تر می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که هرچه هوش هیجانی حسابرس بالاتر باشد، قضاوت مناسب تری انجام می‌دهد.

این مطالعه می‌تواند شروع بسیار مناسبی برای در نظر گرفتن آموزش‌های مهارت هوش هیجانی در بین حسابرسان باشد زیرا با آموزش این مهارت‌ها حسابرس بهتر می‌تواند در محیط کاری خود قضاوت نماید. براساس نتایج فرضیات پژوهش توصیه می‌شود که در امر آموزش حسابرسان به ابعادی از ویژگی‌های هوش هیجانی از جمله خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی و ... توجه شود و این ابعاد در موسسات حسابرسی نیز مورد بررسی بیشتر قرار گیرد. همچنین لازم است تا حسابرسان در محیط کار بر روابط و مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی بیشتر دقت نمایند زیرا این مهارت‌های و ابعاد رابطه مثبتی با قضاوت حسابرس دارد و در نهایت توصیه می‌شود محققان برای تحقیقات آتی موارد زیر را در نظر بگیرند:

الف) استفاده از سایر مدل‌های هوش هیجانی در سنجش هوش هیجانی.

ب) استفاده از روش معادلات ساختاری برای تعیین رابطه همزمان بین مولفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس

ج) استفاده از روش آزمایشگاهی برای سنجش تاثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس.

پادداشت‌ها

1. The Affect Infusion Mode
2. Self-awareness
3. Self-regulation
4. Social skill
5. Empathy skill
6. Self Motivation

منابع

الف - فارسی

- ۱- کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی، (۱۳۹۲). استانداردهای حسابرسی نشریه ۱۲۴، تهران: سازمان حسابرسی.
- ۲- کمیته تدوین رهنمودهای حسابرسی، (۱۳۸۸). بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی نشریه ۱۲۱، علی نیکخواه آزاد، تهران: سازمان حسابرسی.
- ۳- تابش، فهیمه. زارع، حسین (۱۳۹۱). تاثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر سبک های تصمیم گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، وابسته و آنی، مجله علوم رفتاری، ۶(۴): ۳۲۳-۳۲۹.
- ۴- جوکار، بهرام (۱۳۸۶). نقش واسطه ای تاب آوری در رابطه بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی، روانشناسی معاصر، ۲(۲): ۳-۱۲.
- ۵- غفاری، مسعود و احدی، حسن (۱۳۸۶). بررسی تاثیر آموزش خودآگاهی هیجانی و کنترل تکانه در کاهش کماره گیری اجتماعی و کاربری اجباری اینترنت. مطالعات روان شناختی، ۳(۲): ۹۱-۱۰۷.
- ۶- لطافتی، رویا و زرینی، عاطفه (۱۳۹۴). همدلی الگوی رفتاری موثر در رابطه متقابل مدرس و زبان آموز. جستارهای زبانی، ۱(۲۲): ۲۲۹-۲۵۲.

ب - انگلیسی

1. Angelidis, J. & Ibrahim, N. (2011). The impact of emotional intelligence on the ethical judgment of managers. *Journal of Bus Ethics*, 99, 111-119.
2. Bandura A. (2005). (The primacy of Self-regulation in health promotion. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2): 245254-.
3. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-Social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 1325-.
4. Cogeta JF, Haagb Ch, Gibson DE. (2011). Anger and fear in decision making: The caSe of film directors on Set. *PubliShed in European Management Journal*. 29(6):476490-.
5. Cote, S. & Lopes, P. & Salovey, P. & Miners, C. (2010). Emotional intelligence and leadership emergence in Small groups. *The Leadership Suarterly*, 21: 496508-.
6. Downey, L.A. Papageorgiou, V. & Stough, C. (2006). Examining the relationShip between leadership, emotional intelligence and intuition in Senior female managerS”, *LeaderShip and Organization Development Journal*, 27, (4): 250264-.
7. Dulewicz, V, Higgs M, Slaski, M. (2003) . Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity, *Journal of Managerial Psychology*. 18 (5) :405 – 420

8. Dulewicz, V and Higgs, M (2000), Emotional Intelligence: An review and evaluation Study “, *Journal of Managerial Psychology* . 15 (4): 342358-.
9. Forgas JP.(1995). Mood and judgment: The affect infusion model. *Psychol Bull.*117 (1):3966-.
10. Gimenez MH. (2011). Bulimina nervosa: emotions and making decision. *Revista de psuiat salud ment (engilsh edition).*;4(2):8895-.
11. Goleman, D. (1997). *L’intelligence Emotionnelle*. Paris: Robert Laffont.
12. Jones, G & Abraham, A, (2009).The Value of Incorporating Emotional Intelligence Skills in the Education of Accounting Students, *AustralaSian Accounting Business and Finance Journal*, 3(2):4860-.
13. Joseph S, Grimshaw G, Amjad N & Stanton A. (2005). Self-motivation for Smoking cessation among teenagers:Preliminary development of a Scale for assessment of controlled and autonomous regulation, *PerSonality and Individual Differences*, 39 :895–902
14. Markman, G.D & Baron, R.A, (2003). Person–entrepreneurShip fit: why Some people are more successful as entrepreneurs than others.*Human Resource Management Review*, 13,(2), : 281–301
15. Martinov BN & Pflugrath G, (2009). The Strength of an Accounting Firm’s Ethical Environment and the Suality of Auditors’ Judgments. *Journal of Business Ethics* 87(2): 237–253.
16. Mayer, J.D. and P. Salovey (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence.” *Intelligence*, 17(4):433442-.
17. McMillan, J.J., & R.A. White. (1993).Auditors’ Belief Revisions and Evidence Search: The Effect of Hypothesis Frame, Confirmation and Professional Skepticism. *The Accounting Review*. 68(3): 443465-.
18. Salovey, P. Bedell, B. T., Detweiller, J. B. & Mayer, G.D. (2000). Coping Intelligently: Emotional intelligence and the coping process. In C. R. (Eds.), *Coping: Thepsychology of what works* .New York: Oxford UniverSity press. 141-164.
19. Shonkoff J, Phillips, D. (2000). From neurons to neighborhoods: The Science of early childhood development. A report of the National ReSearch Council. Washington, DC: National Academies:112-
20. Slawmouski, L & Dann, P (1996). Training blind adolescents in Social Skills, *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 19, 199 – 204.
21. Spanyi, A. (2006). It’s Time to Change. *Strategic Finance*, 88, (4): 3035-.
22. Stein, S. & Papadogiannis, P. & Yip, J. (2009). Emotional intelligence of leaders: a profile of top executives. *Leadership & Organization Development*



Journal, 30(1), 87101-.

23. Suartz SR. (2009). ReaSon, emotion and decision making risk and reward computation with feeling. Trends cogn Sci.;13(5):20915-

24. Wedemeyer, D (2010). A discussion of auditor judgment as the critical component in audit quality – A practitioner’s perspective International Journal of Disclosure and Governance, 7(4):320–333.

25. Wolters, CA. (2003). Regulation of motivation: Evaluating an under emphasized aspect of Self-regulated learning. Educ Psychol St; 38(4): 189205-.