



تأثیر هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی بر عملکرد حسابرِس و ارتباط آنها با سلامت مالی بنگاه‌ها، با مطالعه اثر تعدیلی جنسیت حسابرِس

امیر رحیمی آشتیانی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد تنکابن

دکتر مهران آقایی^۱

استادیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد تهران غرب

دکتر مهناز عسکریان

استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد واحد آشتیان

دکتر محمود صمدی لرگانی

استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد واحد تنکابن

(تاریخ دریافت: ۲۷ اردیبهشت ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۳ مهر ۱۳۹۹)

هدف: مطالعه حاضر با هدف تأثیر هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی بر عملکرد حسابرِس و ارتباط آنها با سلامت مالی بنگاهها، با مطالعه اثر تعدیلی جنسیت انجام گرفت. سلامت مالی یکی از عوامل توسعه‌ی پایدار در هر کشور محسوب می‌شود. در ایران، علیرغم تلاش‌های زیاد برای ارتقاء سلامت مالی، این پدیده نه تنها افزایش پیدا نکرده بلکه مطابق آمارهای منتشر شده توسط بانک جهانی در رابطه با شاخص‌های حاکمیت خوب، در طی سالیان اخیر روند نزولی نیز به خود گرفته است. روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد که در تهران فعالیت دارند. ۳۰۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید. ۲۲۵ پرسشنامه سالم برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بود. جهت بررسی روائی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری به روائی محتوا و نتایج مدل اندازه‌گیری استناد شد که نتایج روائی و پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart PLS 3 استفاده شد. یافته‌ها: جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، هوش اخلاقی، هوش فرهنگی، عملکرد حسابرِس، سلامت مالی بنگاهها، جنسیت حسابرِس.

^۱ mhrn48_gh@yahoo.com

مقدمه

فساد مالی یک پدیده‌ی گسترده است که تمامی جوامع در تمامی زمان‌ها را با درجات مختلف تحت تأثیر قرار داده است. گزارش‌های سالانه‌ی سازمان شفافیت بین‌الملل^۱ (۲۰۰۹) نشانه‌ی آن است که هیچ کشوری در دنیا عاری از فساد مالی نیست؛ اما تفاوت معناداری بین درجه‌ی فساد در کشورهای مختلف جهان وجود دارد. با توجه به وجود رابطه‌ی منفی بین سطح توسعه و سطح سلامت مالی، در سال‌های اخیر حساسیت این موضوع مضاعف شده و همین امر باعث شده، سلامت مالی مورد توجه جدی سازمانی‌هایی نظیر بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول قرار گرفته است [۲۴]. کافمن و همکاران، (۲۰۰۹) معتقدند، سلامت مالی یکی از عوامل توسعه‌ی پایدار در هر کشور محسوب می‌شود. در ایران، علیرغم تلاش‌های زیاد برای ارتقاء سلامت مالی، این پدیده نه تنها افزایش پیدا نکرده بلکه مطابق آمارهای منتشر شده توسط بانک جهانی در رابطه با شاخص‌های حاکمیت خوب، در طی سالیان اخیر روند نزولی نیز به خود گرفته است.

تحقیقات تجربی مختلف، سرداری (۱۳۸۰)، فرهادی‌نژاد (۱۳۸۲)، دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس (۱۳۸۳)، رهبر (۱۳۸۴)، سامتی (۱۳۸۵)، خضری (۱۳۸۶)، فانی و علیزاده‌ثانی (۱۳۸۶)، رفیع‌پور (۱۳۸۶)، براون^۲ (۲۰۰۵)، سازمان بین‌المللی شفافیت (۲۰۰۷)، فوکو^۳ (۲۰۰۸) و مولیار^۴ (۲۰۰۸) در کشورهای گوناگون نشان دهنده اقدامات گسترده آنها در زمینه مبارزه با فساد مالی‌اند. به صورت کلان و با در نظر داشتن عوامل فراسازمانی از قبیل عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه می‌باشد. همچنین مطالعات دادگر (۱۳۸۲)، شفیعی‌خورشیدی (۱۳۸۵)، محمدپناه (۱۳۸۶)، قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶)، آmondسن (۲۰۰۰)، یاسر (۲۰۰۵)، سلدادیو و هان^۵ (۲۰۰۶)، کیمویو^۶ (۲۰۰۷)، اسکانلان^۷ (۲۰۰۸)، آلتاس^۸ (۲۰۰۹) و سلیم (۲۰۰۹). اکثر این کشورها، عدم سلامت مالی را به مثابه یک بیماری درون سیستمی دانسته‌اند و درصدد رفع آن از طریق تدوین الگوها و برنامه‌های جامع و منسجم برآمده‌اند. از دیگر سو امروزه یکی از مسائل بحث برانگیز در مورد اعتباربخشی به صورتهای مالی شرکتها، عملکرد حسابرس در شرکتهاست. موسسات حسابرسی باکیفیت به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری موسسات حسابرسی باکیفیت بالاتر می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود [۳۳]. صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسی باکیفیت حسابرسی شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار

¹ Transparency International

² Brown

³ Focko

⁴ Molyar

⁵ Soldadyo & Hon

⁶ Kimiyo

⁷ Sconlan

⁸ Alatas

است [۲۵]. لذا با انتخاب موسسات حسابرسی باکیفیت تر می‌تواند از اهمیت بسیار زیادی برای استفاده-کنندگان از اطلاعات مالی شرکتها برخوردار باشد. شرکتهایی که نظام راهبری آنها ضعیف است، موسسات حسابرسی بی کیفیت را به عنوان حسابرسان انتخاب مینمایند [۳۳] در واقع حسابرسان نقش غیر قابل انکاری در ارتقای کیفیت گزارشگری مالی به عهده دارند. وظیفه اعتبار بخشی حسابرسان در ارتقای قابلیت اعتماد و تایید اطلاعات حسابداری، وظیفه‌ای خطیر برای انعکاس سودمندی اطلاعات برای تصمیم‌گیری و ارزیابی وظیفه مباشرت مدیر محسوب شود [۴].

هوش هیجانی متغیر نسبتاً جدیدی هست که محققان بسیاری به کاربرد آن در امور مختلف علاقمندند. تئوری‌های هوش هیجانی دیدگاه نوینی را درباره عوامل و وقایع مختلف در زندگی کاری فراهم می‌آورد [۲۷]. برای مدتهای مدیدی است که متخصصان حوزه روانشناسی در صدد پاسخ دادن به این سوالات هستند که چرا بعضی از مردم نسبت به بعضی دیگر از بهداشت روانی بهتری برخوردارند؟ چرا برخی افراد در زندگی موفق‌ترند؟ از شغلی که انجام می‌دهند رضایت، یا رضایت بیشتری دارند؟ چه چیزی این تفاوتها را رقم می‌زند؟ برای پاسخ به این سوالات بررسی عواملی که تصور می‌شود موفقیت و رضایت را تبیین می‌کنند ضرورت پیدا می‌کند. به مرور زمان روشن شده که کلید این تفاوتها تنها هوش شناختی^۱ نیست. چه بسا بسیاری از افراد باهوش شناختی بالا در زندگی سرگردانند. حال آنکه بسیاری از اشخاص با هوش شناختی پایین‌تر به موفقیت و کامیابی‌هایی دست یافته‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد که در غالب موارد تفاوت بین افراد در توانایی‌هایی نهفته است که هوش هیجانی نامیده می‌شود که شامل خویشتن‌داری، شوق و ذوق، پایداری و توانایی برانگیختن خود می‌باشد و این مهارتها را می‌توان به افراد آموخت به این صورت که برای آنها فرصت بهتری فراهم کنیم تا هوش بالقوه‌ای را که قریحه‌ی ژنتیک به آنان عطا کرده است را به کار بیندازند [۲۷].

دو نوع دیگر از انواع هوش که ارتباط آنها با عملکرد در سطوح مختلف اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، هوش اخلاقی و هوش فرهنگی هستند. هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند [۶]. هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. اخلاق یکی از ارکان کار اجتماعی و زندگی مشترک است، داشتن هوش اخلاقی بالا باعث بهبود روابط اجتماعی و عملکرد بهتر اقدامات حرفه‌ای نظیر حسابرسی خواهد شد. عملکرد بهتر حسابرسان در نتیجه بیطرفی و داشتن استقلال ظاهری و باطنی محقق خواهد شد، که یکی از عوامل مهم در این زمینه برخورداری حسابرسان از هوش اخلاقی بالا است، تا توان بی طرفی و رفتار اخلاقی مناسب در زمان تصمیمگیری و قضاوت را داشته باشند [۱۶].

از دیگر سو در شرایط کنونی که تنوع به صورت فزاینده‌ای رشد کرده است، هوش فرهنگی قابلیت مهمی برای مدیران، کارکنان و سازمانها محسوب می‌شود [۹]. چنین شرایطی تعامل با دیگران، به خصوص در

^۱ IQ

زمینه های کاری و سازمانی را دشوار می نماید. اینجاست که مفهوم هوش فرهنگی به مدد مدیریت روابط آمده و به نوعی می توان گفت، باعث تسهیل عملکرد خواهد شد [۱۱]. هوش فرهنگی به توانایی عملکرد مؤثر در ارتباط های بین فرهنگی اشاره دارد [۲۰]. حسابرسان هم به مثابه افرادی که در حرفه خود با انواع مختلف از افراد و سازمانها و با فرهنگهای متنوع در ارتباط هستند، دور از ذهن نخواهد بود که این نوع از هوش بتواند عملکرد آنها را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس مسأله اساسی در پژوهش حاضر تأثیر هوشهای چندگانه بر عملکرد حسابرسان و ارتباط آن بر سلامت مالی بنگاههای اقتصادی است. [۱۸].

پیشینه پژوهش

رستمی مازویی و صالحی مریدانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی هوش هیجانی، توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران به عنوان یک عامل کلیدی در مقابله با فشار در یک زمینه حسابرسان پرداختند و به دنبال شناسایی هوش هیجانی به عنوان عامل کلیدی در برخورد با احساسات و فشار در یک زمینه حسابرسان است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد، فشار بودجه زمانی بر قضاوت حسابرسان مثبت و معنی دار دارد و در صورت وجود متغیر تعدیلگر هوش هیجانی بی تأثیر میباشد. همچنین نتایج گزارش شده نشان دهنده این است که، فشار مشتری بر قضاوت حسابرسان بی تأثیر است اما در صورت وجود متغیر تعدیلگر هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی دار دارد. مجتبی عدیلی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که رفتار حسابرسان منعکس کننده ویژگی های شخصیتی آنها می باشد و ویژگی های شخصیتی تأثیر با اهمیتی بر انگیزه رفتاری آنها دارد. حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۷) در پژوهش خود رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که رابطه معنی دار مثبت بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند، آرامش بیشتری خواهند داشت و هوش تحلیلی هم در جهت مثبت عمل خواهد کرد و عملکرد حسابرسان بهبود خواهد یافت. صالحی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان با نقش واسطه سرمایه فکری پرداختند. نتایج به طور کلی نشان داد که بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نقش میانجی متغیر سرمایه فکری بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان مورد تأیید قرار گرفت. مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) هدف مطالعه خود را کمک به بهبود قضاوت حسابرسان با استفاده از ابعاد هوش هیجانی عنوان کردند. 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. رنو و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان حسابرسان مستقل " ارزیابی عملکرد حسابرسان داخلی، انجام دادند. ارزیابی نقاط قوت عملکرد حسابرسان داخلی مشتری توسط حسابرسان مستقل به دلیل تنظیمات قویتر در اطراف ارزیابی کنترل های داخلی بعد از SOX توجه زیادی را به خود جلب کرده است. با این حال، این تحقیق بررسی میکند که چطور این تکاملی که در عمل رخ میدهد ترکیبی و انحصاری هستند. در این مطالعه، ما بصورت تجربی بررسی میکنیم که چطور مدل نظری دسای و همکاران (۲۰۱۰) منعکس کننده این است که چطور حسابرسان

در مورد قدرت عملکرد حسابرسی داخلی مشتریان در عمل قضاوت می کنند. بطور خاص، ما شواهدی را در مورد عملکرد کار حسابرسی داخلی، صلاحیت و عینیت در شیوه مطابق با ساختار ارزیابی شواهد اعمال شده با مدل دسایبی و همکاران (۲۰۱۰) ارائه می کنیم. سپس قضاوت های قوی واقعی حسابرسان در مورد سطوح قوت پیش بینی شده توسط مدل مقایسه کرده و شباهت ها و اختلاف ها را نیز ارزیابی کردیم. نتایج نشان می دهد که هیچ عاملی در تمام مواد بر قضاوت های قوی غالب نیست. علاوه بر این، حسابرسان مستقل مدارک منفی را به میزانی که مدل ارزش گذاری می کند، موزون نمی کند. زمانی که شواهد مربوط به سه عامل متناقض است، حسابرسان مستقل به صورت متفاوت آنها را به شیوه ای متناسب در ارزیابی قضاوت قوی کلی آنها ادغام می کنند. در نهایت، ما دریافتیم که نتایج مطابق با تحقیقات قبلی نشان می دهد که حسابرسان تمایل دارند که در مورد مدارک منفی نسبت به مدارک مثبت حساس تر هستند. همچنین، انتقال اعتقادات حسابرسان به دور از موقعیت منفی با مدارک مثبت نسبت به حرکت آن اعتقادات به دور از موقعیت مثبت با مدارک منفی، دشوارتر است. نتایج نشان می دهد که آموزش اضافی و استفاده از کمک به تصمیم گیری ساختار یافته با توجه به مدل دسایبی و همکاران (۲۰۱۰) بطور خاص زمانی که نتایج مربوط به عملکرد کار حسابرسان داخلی، صلاحیت و عینیت متناقض است، بسیار مفید خواهد بود. یانگ^۱ (۲۰۱۳) هوش هیجانی، به عنوان عامل کلیدی در مواجهه با احساسات و فشار در کار حسابرسی، است. وی بر چگونگی تأثیر هوش هیجانی بر رابطه میان فشار کاری (به عنوان مثال، فشار بودجه زمانی 17 و فشار انگیزه مشتری) و قضاوت حسابرس تمرکز نمود. به طور خاص، اثر تعدیل کننده هوش هیجانی بر قضاوت های حسابرس، هنگامی که تحت هر دو فشار داخلی و خارجی قرار دارد، را بررسی شد. نتایج نشان داد که اثر تعدیل کننده هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس عملاً می تواند تمایل او به درگیری در رفتار ناهنجار را کاهش داده و موجب بهبود کیفیت حسابرسی شود. علاوه بر این، رابطه مثبتی بین هوش هیجانی و شک گرایی حرفه ای 18 وجود دارد، بدین صورت که حسابرسانی که هوش هیجانی بالاتری دارند شک گرایی بیشتری دارند و نسبت به حسابرسانی که هوش هیجانی کمتری دارند، میزان ریسک را بالاتر ارزیابی می کنند. در نهایت، تحلیل متعادل سازی 13 نشان داد که هوش هیجانی مکانیسم حائز اهمیتی است که آثار مشترک انواع مختلف فشار بر قضاوت حسابرس را جهت دهی و کنترل می کند. بهاتاچارجی و مورنو (۲۰۱۳) در مطالعه خود به بررسی این نکته می پردازد که آیا حضور اطلاعات عاطفی واقع گرایانه قضاوت حرفه ای حسابرسان با تجربه و کم تجربه را به طور متفاوت تحت تأثیر قرار می دهد یا نه. در این تحقیق، به گروهی از حسابرسان، با سطوح مختلف تجربه، اطلاعاتی داده شد که برای انگیزتن "واکنش احساس بین فردی منفی" نسبت به مشتری (صاحبکار) در آن ها، به هنگام قضاوت در "ریسک منسوخ شدن موجودی" طراحی شده بود، و به گروهی دیگر چنین اطلاعاتی ارائه نشد. نتایج نشان می دهد که ارزیابی "ریسک منسوخ شدن موجودی" توسط حسابرسان کم تجربه تر، هنگامی که اطلاعات عاطفی منفی در مورد مشتری به او داده شد، نسبت به زمانی که چنین اطلاعاتی

¹ Yang

ارائه نشده بود، به طور قابل توجهی بالاتر بود. چنین تفاوتی برای حسابرسان با تجربه تر مشاهده نشد. این مطالعه نشان می دهد که تجربه حرفه ای عاملی است که بر ارزیابی افراد از "ارزش اطلاعاتی واکنش های عاطفی" اثر می گذارد. هنیفی^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی بر عملکرد حسابرسان را بررسی نموده است. در این تحقیق مشخص شده است که بین هوش معنوی و هوش عاطفی بر عملکرد حسابرسان تاثیر وجود داشته است. جایان^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که بین موفقیت شغلی با زیرمؤلفه های هوش عاطفی (خودآگاهی، احساس مسئولیت، قاطعیت (در درون سازمان، ارتباط مستقیم معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش زیرمؤلفه های هوش عاطفی باعث افزایش موفقیت شغلی و کاهش فرسودگی می گردد. لانگرن^۳ (۲۰۰۴) در پاسخ به این سؤال که چگونه هوش هیجانی می تواند عملکرد مدیریت را بهبود بخشد؟، به کمک ابزار بارن آن در تست هوش هیجانی مدیران نشان داد رابطه - مثبت و معنی داری بین مؤلفه هوش هیجانی با سودآوری سازمان، رضایتمندی مشتری، کارکنان و عملکرد مدیریت وجود دارد. بهاتاچارجی و مورنو^۴ (۲۰۰۲) بیان می کنند واقعیت این است که حسابرسان، در طول فرایند حسابرسی، واکنش های احساسی، مانند دوست داشتن یا تنفر نسبت به پرسنل مشتری (صاحبکار)، یا اضطراب در مورد اجزای کار حسابرسی، خواهند داشت. همچنین در حین انجام حسابرسی ممکن است حالات خلقی مختلفی را تجربه کنند. تحقیق ها نشان می دهند که پیامد مهم احساسات و حالات خلقی که حسابرسان دچار آن می شوند، این است که این واکنش ها می تواند تصمیم گیری (فضاوت) آنها را تحت تاثیر قرار دهد.

اهداف تحقیق

۱. شناسایی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان؛
۲. شناسایی تأثیر هوش هیجانی بر سلامت مالی با واسطه عملکرد حسابرسان؛
۳. شناسایی اثر تعدیلی جنسیت در تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان؛
۴. شناسایی تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد حسابرسان؛
۵. شناسایی تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت مالی با واسطه عملکرد حسابرسان؛
۶. شناسایی اثر تعدیلی جنسیت در تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد حسابرسان؛
۷. شناسایی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد حسابرسان؛
۸. شناسایی تأثیر هوش فرهنگی بر سلامت مالی با واسطه عملکرد حسابرسان؛
۹. شناسایی اثر تعدیلی جنسیت در تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد حسابرسان؛
۱۰. شناسایی اثر عملکرد حسابرسان بر سلامت مالی .

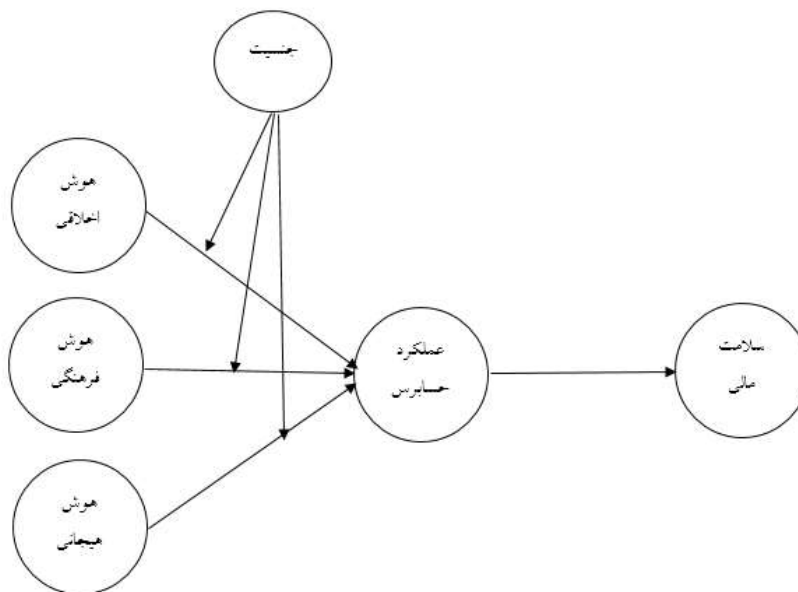
¹ hanifi

² Jayan

³ Langhorn

⁴ Bhattacharjee, S., Moreno

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می‌باشد بدلیل اینکه محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش دهد. در اینجا محقق پارامترهای جامعه‌ی آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه‌ی ای که معرف جامعه می‌باشد به بررسی متغیرهای تحقیق پرداخته است. تحقیق حاضر تحقیقی کاربردی است؛ تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از تحقیقات بنیادی برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه‌ی رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می‌شود [۲]. هدف تحقیق کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمون مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسایل واقعی است. هدف تحقیق حاضر نیز توسعه‌ی دانش کاربردی در زمینه‌ی تأثیر هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی بر عملکرد حسابرسان و ارتباط آنها با سلامت مالی بنگاهها، با مطالعه اثر تعدیلی جنسیت می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه‌ی آماری همان جامعه‌ی اصلی‌ای است که مطالعه و تحقیق می‌شود. در واقع، جامعه عبارت است از همه‌ی اعضای واقعی‌ای که علاقه‌مندیم نتایج تحقیق و یافته‌های پژوهشی را به آنها تعمیم دهیم [۷]. حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسانی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران است که در تهران فعالیت دارند، جامعه‌ی آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند.

تعیین حجم نمونه در حداقل مربعات جزئی^۱

از آنجا که روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه‌کارانه‌تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده‌اند. از دیدگاه جیمز استیونس (۱۹۹۵) و کلاین (۱۹۹۰) حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به طور کلی در روش شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. لازم به تذکر است تأکید همیشه بر این است کف نمونه نباید از ۲۰۰ نفر کمتر باشد. هر چند نباید فراموش کرد که یکی از ویژگی‌های روش حداقل مربعات جزئی عدم حساسیت زیاد به حجم نمونه است و با نمونه‌های کمتر از حد معمول در سایر روشهای معادلات ساختاری هم قابل اجرا است. در پژوهش حاضر برای اینکه نتایج تحقیق قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد، حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین شد. هدف اصلی نمونه‌گیری عبارت است از دستیابی به برآوردهای دقیق پارامترهای ناشناخته‌ی جامعه از آماره‌های نمونه که به سهولت قابل محاسبه است [۲]. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای تصادفی می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر از ۵ پرسشنامه استفاده شد. نظرات پاسخ دهندگان بصورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری شده است. در این شیوه، از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود با استفاده از مجموعه‌ای استاندارد از پاسخ‌ها، موافقت یا مخالفت خود را با یک قضیه یا اهمیت داده شده به یک عامل بیان دارند.

- پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ (۲۰۰۰)
- پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۱۱)
- پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۷)
- پرسشنامه محقق ساخته عملکرد حسابرسان برگرفته از تحقیق مالینو
- پرسشنامه محقق ساخته سلامت مالی

^۱ PLS-SEM

نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

به منظور صحت و سقم فرضیه در هر نوع تحقیق، تجزیه و تحلیل داده‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است و امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع‌آوری شده از موضوع پژوهش می‌باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی‌ترین و مهمترین بخش‌های پژوهش محسوب می‌شود. داده‌های خام با استفاده از نرم‌افزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می‌گیرند.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	هوش هیجانی	هوش فرهنگی	هوش اخلاقی	عملکرد حسابرسان	سلامت مالی	
	مرکزی	۴۰۱۷۸	۳۰۹۲۳۹	۳۰۷۵۱۳	۳۰۵۵۵۸	۳۰۵۳۳۰
پراکندگی	انحراف معیار	۱۰۰۰۷۴۵	۸۵۸۶۰	۹۶۷۱۸	۹۶۶۷۱	۹۹۸۸۲
	واریانس	۱۰۰۱۵	۷۳۷	۹۳۵	۹۳۵	۹۹۸
شکل توزیع	چولگی	-۰.۸۱۶	-۰.۸۹۶	-۰.۸۲۴	-۰.۹۴۹	-۰.۴۵۳
	کشیدگی	-۰.۴۰۱	۰.۷۹۲	۰.۶۶۲	۱۰۰۹۴	-۰.۴۳۷

در جدول ۱، برخی از مفاهیم آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. در این میان، پارامترهای مرکزی، دسته‌ای از پارامترهای توصیف‌کننده‌ی یک توزیع آماری هستند که ویژگی داده‌ها را نسبت به مرکز توزیع بیان می‌کنند. میانگین به عنوان نقطه تعادل و مرکز ثقل یک توزیع آماری، یکی از شاخص‌های مرکزی مناسب برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست. برای مثال، میانگین هوش هیجانی برابر است با ۴۰۱ که نشان می‌دهد بیشتر داده‌های مربوط به این متغیر حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. در میان متغیرهای این پژوهش، هوش هیجانی با مقدار ۱۰۰ بیشترین پراکندگی را دارد. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

نتایج پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ^۱ و پایایی مرکب^۲ و میانگین واریانس استخراج شده: شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری دارای وزن‌های یکسانی هستند و در واقع اهمیت نسبی آنها را باهم برابر می‌گیرد. به منظور رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. در این شاخص به علت اینکه هنگام محاسبه، از

^۱ Cronbachs Alpha

^۲ Composite Reliability

بارهای عاملی گویه‌ها استفاده می‌شود، مقادیر پایایی مرکب را نسبت به آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می‌دهد.

جدول ۲: آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

پایایی مرکب (AVE)	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰.۷۰۳	۰.۹۵۵	۰.۹۴۶	سلامت مالی
۰.۷۷۷	۰.۹۴۶	۰.۹۲۸	عملکرد حسابررس
۰.۵۵۵	۰.۹۱۴	۰.۹۲۰	هوش اخلاقی
۰.۸۱۴	۰.۹۲۹	۰.۸۸۶	هوش فرهنگی
۰.۶۷۲	۰.۹۲۴	۰.۸۹۹	هوش هیجانی

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۲ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰.۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۱^۱ و هیر، ۲۰۱۷). نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰.۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

آزمون فورنل - لارکر: طبق این معیار یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد [۲۴].

جدول ۳: آزمون فورنل - لارکر

سلامت مالی	عملکرد حسابررس	هوش اخلاقی	هوش فرهنگی	هوش هیجانی	
۸۴۰.۰					سلامت مالی
۸۲۸.۰	۸۸۱.۰				عملکرد حسابررس
۷۴۹.۰	۷۰۹.۰	۷۴۵.۰			هوش اخلاقی
۷۷۴.۰	۷۱۶.۰	۵۵۱.۰	۹۰۲.۰		هوش فرهنگی
۷۵۵.۰	۷۳۶.۰	۵۹۵.۰	۷۵۶.۰	۸۲۰.۰	هوش هیجانی

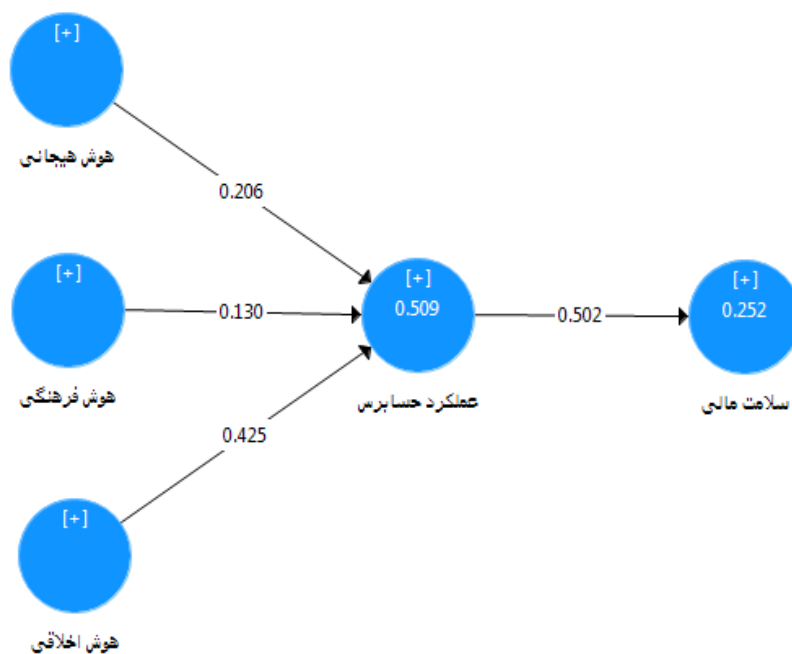
¹ Henceler et al

بر این اساس نتایج بدست آمده از جدول ۳، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل- لارکر هم تأیید شد.

آزمون مدل‌های ساختاری^۱

چند معیار اصلی برای آزمون مدل‌های ساختاری وجود دارد. در ادامه به بررسی آنها پرداخته خواهد شد.

نمودار ۱: نمودار ضریب تعیین



ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. از مشکلات ضریب تعیین^۲ این است که میزان موفقیت مدل را بیش از اندازه برآورد می‌کند و کمتر تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه را در نظر می‌گیرد، از این رو بعضی از محققان ترجیح می‌دهند از شاخص دیگری تحت عنوان ضریب تعیین تعدیل شده^۳ استفاده کنند [۷].

^۱ Structural Model

^۲ R Square

^۳ R Square Adjusted

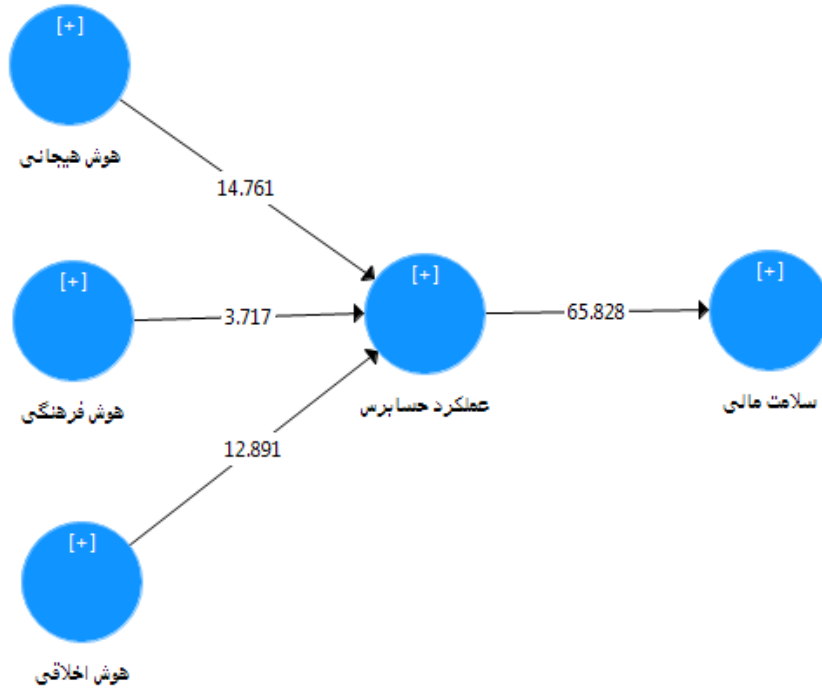
جدول ۴: ضرایب تعیین

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	
۲۴۹۰۰	۲۵۲۰۰	سلامت مالی
۴۹۷۰۰	۵۰۹۰۰	عملکرد حسابرسی

ضریب تعیین تعدیل شده عملکرد حسابرسی ۰,۴۹۷ و سلامت مالی ۰,۲۴۹ گزارش شد که این عدد بیان می‌کند که بیش از ۴۹ درصد از تغییرات عملکرد حسابرسی و بیش از ۰,۲۴ درصد تغییرات سلامت مالی تحت تأثیر هوش هیجانی، هوش فرهنگی و هوش اخلاقی حسابرسان است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۸ مقایسه می‌شود.

نمودار ۲: معناداری ضریب مسیر متغیرها



جدول ۵: نتایج برازش مدل

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	
۰,۵۱۷	۰,۸۳۹	۰,۷۰۳	۰,۶۱۶	۰,۲۵۲	سلامت مالی
		۰,۷۷۷		۰,۵۰۹	عملکرد حسابرسان
		۰,۵۵۵			هوش اخلاقی
		۰,۸۱۴			هوش فرهنگی
		۰,۶۷۲			هوش هیجانی

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۵۱۷ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰,۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۶: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	p-Value	آماره t	ضریب مسیر		
-------	---------	---------	-----------	--	--

تأیید	۰.۰۰۰	۱۴.۷۶۱	۰.۲۰۶		هوش هیجانی-عملکرد حسابررس
تأیید	۰.۰۰۰	۳.۳۶۸	۰.۱۹۹		هوش هیجانی-عملکرد حسابررس -> سلامت مالی
تأیید	۰.۰۰۰	۱۲.۸۹۱	۰.۴۲۵		هوش اخلاقی-عملکرد حسابررس
تأیید	۰.۰۰۰	۲.۷۵۴	۰.۱۸۸		هوش اخلاقی-عملکرد حسابررس -> سلامت مالی
تأیید	۰.۰۰۰۷	۳.۷۱۷	۰.۱۳۰		هوش فرهنگی-عملکرد حسابررس
تأیید	۰.۰۰۰	۲.۷۳۲	۰.۲۱۰		هوش فرهنگی-عملکرد حسابررس -> سلامت مالی
تأیید	۰.۰۰۰	۶۵.۸۲۸	۰.۵۰۲		عملکرد حسابررس -> سلامت مالی
نتیجه	p-Value	آماره t	اثر کل زنان	اثر کل مردان	اثر تعدیلی جنسیت
تأیید	۰.۰۱۱	۲.۳۱۸	۰.۵۹۹	۰.۲۸۰	هوش اخلاقی-عملکرد حسابررس
رد	۰.۲۵۹	۱.۱۳۱	۰.۱۳۵	۰.۱۳۶	هوش فرهنگی-عملکرد حسابررس
تأیید	۰.۰۰۱	۳.۳۲۶	۰.۲۷۶	۰.۱۶۰	هوش هیجانی-عملکرد حسابررس

امروزه یکی از مسائل بحث برانگیز در مورد اعتباربخشی به صورتهای مالی شرکتها، انتخاب حسابررس مستقل برای این شرکتهاست. کیفیت موسسات حسابرسی با درجه استقلال آنان نسبت به شرکتها رابطه مستقیم دارد. بنابراین موسسات حسابرسی باکیفیت به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری موسسات حسابرسی باکیفیت بالاتر می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود [۳۳]. صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسی باکیفیت حسابرسی شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار است [۲۵]. لذا با انتخاب موسسات حسابرسی باکیفیت‌تر می‌تواند از اهمیت بسیار زیادی برای استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی شرکتها برخوردار باشد. شرکتهایی که نظام راهبری آنها ضعیف است، موسسات حسابرسی بی‌کیفیت را به عنوان حسابررس انتخاب می‌نمایند [۳۳]. این در شرایطی است که جهانی شدن با توسعه و پویایی بازار و در عین حال افزایش بی‌ثباتی و درجه بالاتر شک و تردید در سطح شرکت‌های بزرگ همراه بوده است. از طرفی هم رسوایی‌های مالی اخیر در سطح جهان، نگرانی‌هایی را در رابطه با قابلیت اتکای صورتهای مالی ایجاد کرده است. این رسوایی‌ها و پیامدهای پس از آن، دلیل اصلی برای توجه بیشتر به کیفیت صورتهای مالی است. علاوه بر این، فشار بحران‌های مالی بر بسیاری از کشورهای جهان در سال‌های اخیر، تقاضا برای حسابرسی باکیفیت بالا را افزایش داده است [۳۸].

پژوهش حاضر با هدف تأثیر هوش هیجانی، اخلاقی و فرهنگی بر عملکرد حسابرس و ارتباط آنها با سلامت مالی بنگاهها، با مطالعه اثر تعدیلی جنسیت، انجام گرفت. بر اساس نتایج بدست آمده هوش‌های سه گانه بصورت مستقیم بر عملکرد حسابرس تأثیر دارند و عملکرد حسابرس نیز بر سلامت مالی تأثیر دارد و بر این اساس هوشهای سه گانه با واسطه عملکرد حسابرس بر سلامت مالی بنگاههای اقتصادی تأثیر دارند. در بررسی اثر تعدیلگر جنسیت در تأثیر هوش‌های سه گانه بر عملکرد حسابرس مشخص شد که هوش هیجانی و هوش اخلاقی اثر تعدیلگر دارند، اما این اثر برای هوش فرهنگی تأیید نشد. این بدان معناست که عملکرد گروه زنان و مردان دارای هوش‌های متفاوت، عملکرد متفاوتی دارند. بررسی میزان اثرگذاری‌ها نشان داد که این مقدار برای هر دو هوش هیجانی و اخلاقی در گروه زنان نسبت به مردان بیشتر است. نتیجه حاصل با نتیجه حنیف (۲۰۱۰) و فرامرزی و همکاران (۱۳۸۸) همسو بود. نتیجه حاصل از فرضیه دوم نشان داد بین هوش معنوی و عملکرد حسابرس رابطه معنی داری وجود ندارد. حسابرسان می‌توانند با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی، تعهد حرفه‌ای خود را تضعیف نمایند. رسوایی و تقلب در این حرفه، به علت خدمات حسابرسی ارائه شده توسط حسابرس اتفاق می‌افتد. حسابرس به راحتی و به طور هدفدار "اظهار نظر فاقد شرایط لازم" می‌کند؛ با این که حسابرسی

صحیح انجام نداده است، به راحتی درآمد خالص شرکت و هر چیز دیگر را، زیاد نمایی می‌کند. این اقدامات می‌تواند بدین علت اتفاق بیافتد که فشار و یا دستمزد بالقوه‌ای وجود داشته باشد که باعث شود حسابرس نتواند عملکرد مناسب داشته در نتیجه، حسابرس عملکرد سطح پایین ارائه می‌کند. روشن است که این اعمال اصول اخلاقی مانند: مسئولیت، نفع عمومی، صداقت، عینی‌گرایی و استقلال، و پشتکار، را در حوزه و ماهیت حسابداری حرفه‌ای، پایمال خواهند کرد. اصل عینی‌گرایی حسابرس را ملزم می‌کند که بی‌طرف، از نظر فکری صادق، و عاری از تعارض منافع باشد.

حسابرسی معمولاً در شرایطی که روابط نمایندگی حاکم است برای کاهش تضاد منافع مطرح می‌شود. حسابرسان مستقل می‌توانند به عنوان یکی از سازوکار با اهمیت خارجی راهبری شرکتی، با اطمینان دادن به سهامداران در مورد کیفیت صورتهای مالی تهیه شده، هزینه‌های نمایندگی را کاهش داده و به سهامداران این امکان را بدهند که بر مبنای صورتهای مالی حسابرسی شده، قراردادهایی دقیق، روشن و کارا با مدیران تنظیم نمایند. بنابراین موسسات حسابرسی بزرگتر به واسطه داشتن مشتریان بیشتر، کیفیت کار بالاتری دارند. به کارگیری حسابرس می‌تواند سازوکارهای راهبری شرکتی را در شرکتها اصلاح نموده و موجب بهبود آنها شود. صورتهای مالی که توسط موسسات حسابرسی بزرگتر حسابرسی شده‌اند برای استفاده‌کنندگان از میزان اعتباردهی و قابلیت اتکای بیشتری برخوردار است.

در تحقیق مشابهی که توسط لطیفیان و همکاران (۱۳۹۲) در آن به بررسی معیارهای انتخاب حسابرس توسط شرکتها پرداختند؛ نتایج تحقیق نشان داد که توانایی حسابرس در ارائه خدمات مکمل، تأیید حسابرس توسط اشخاص ثالث و داشتن تخصص و آشنایی با صنعت صاحبکار از عوامل موثر بر انتخاب حسابرس می‌باشد. بنی‌مهد و معافی (۱۳۹۲) در پژوهش خود اندازه صاحبکار، تغییر مدیریت و کیفیت اقلام تعهدی بر انتخاب موسسات بزرگ حسابرسی به عنوان حسابرس اثر گذار است. بنی‌مهد (۱۳۹۰) در

پژوهش دیگری نشان داد خصوصی سازی حسابرسی، منجر به افزایش تغییر حسابرسی در میان شرکت‌های نمونه پژوهش شده است. بازهم بنی‌مهد و وفایی (۱۳۹۲) در بررسی عوامل تعیین کننده انتخاب سازمان حسابرسی به عنوان حسابرسی، نشان دادند که متغیرهای اندازه شرکت مورد رسیدگی، سودآوری، مالکیت دولتی صاحبکار و نوع گزارش حسابرسی سال قبل از جمله عوامل تاثیرگذار بر انتخاب سازمان حسابرسی می‌باشند. نتایج پژوهش ابراهیمی کردلر و سیدی (۱۳۸۷)، نشان داد که در مجموع شرکت‌هایی که توسط سازمان حسابرسی، حسابرسی می‌شوند، مدیریت سود کمتری دارند. نورالحق و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که هر چه کیفیت دولت از نظر سیاسی و اقتصادی قوی باشد در آن صورت احتمال انتخاب موسسه بزرگ حسابرسی بیشتر است. وانگ و زین (۲۰۱۲) دریافتند شرکت‌هایی که حسابرسی آنها موسسه‌های بزرگ حسابرسی هستند کیفیت سود بالاتری در مقایسه با سایر شرکتها دارند. ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند شرکت‌هایی که شفافیت کمتری در افساء دارند در مقایسه با سایر شرکتها، موسسات حسابرسی کوچک و با کیفیت پائین را به عنوان حسابرسی انتخاب می‌نمایند. گودهامی و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی انتخاب حسابرسی در شرکت‌های خصوصی شده نشان دادند بعد از خصوصی شدن شرکت‌ها، در مقایسه با زمانی که مالکیت شرکتها دولتی بود، تقاضا برای شرکت‌های بزرگ حسابرسی با کیفیت کار بالا کاهش می‌یابد. لین و لیو (۲۰۰۹) در نشان دادند، شرکت‌هایی که نظام راهبری آنها ضعیف است، موسسات حسابرسی کوچک که کیفیت کار آنها پائین تر از موسسات بزرگ است را به عنوان حسابرسی انتخاب می‌نمایند. برگر و هان^۱ (۲۰۰۷) اظهار میدارند شرکت‌هایی که سودآوری بالایی دارند تمایل بیشتری به پنهان کردن اطلاعات محرمانه خود دارند. بنابراین انگیزه بیشتری برای انتخاب حسابرسانی با کیفیت کار پایین خواهند. البته مدیران شرکت‌های زیانده نیز ممکن است بخواهند از طریق فریب حسابرسی، عملکرد ضعیف شرکت را از دید سهامداران و سرمایه‌گذاران پنهان سازند.

پیشنهادات کاربردی

- در انتخاب حسابرسی به مهارت‌های هوشی حسابرسی همچون هوش هیجانی وی توجه کرد.
- از آنجا که هوش هیجانی، یک مهارت اکتسابی است و از طریق تمرین و آموزش تا مقدار قابل توجهی قابل بهبود است، حسابرسان می‌توانند به این مهم توجه کافی داشته باشند و از آموزش‌های مربوط به آن بهره ببرند.
- با توجه به اینکه نتایج نشان داد هوش هیجانی حسابرسان زن بیشتر از حسابرسان مرد هست و نیز با توجه به نتایج مثبت هوش هیجانی بر عملکرد، توصیه می‌شود حسابرسان مرد مهارت‌های هیجانی خود را تقویت نمایند. به شرکتها هم توصیه می‌شود، در انتخاب حسابرسان زن با فراغ خاطر بیشتری اقدام نمایند.
- با توجه به اینکه نتایج نشان داد هوش اخلاقی حسابرسان زن بیشتر از حسابرسان مرد هست و نیز با توجه به نتایج مثبت هوش اخلاقی بر عملکرد، توصیه می‌شود حسابرسان مرد آموزه‌های اخلاقی را

¹ Berger, P. & Hann

- در کار بیشتر مورد توجه قرار دهند و نسبت به مسائل اخلاقی بیشتر از قبل حساسیت به خرج دهند. به شرکتها هم توصیه می‌شود، در انتخاب حسابرسان زن با فراغ خاطر بیشتری اقدام نمایند.
- حسابرسان سعی کنند با سیستم های قانونی و اقتصادی فرهنگ های دیگر آشنایی پیدا کنند.
 - آشنایی به زبانهای مختلف در راستای تقویت هوش فرهنگی می‌تواند برای حسابرسان خیلی مفید واقع شود.
 - آشنایی با ارزش های فرهنگی و اعتقادات مذهبی فرهنگ های دیگر نیز مورد توجه حسابرسان قرار گیرد.
 - حسابرسی باید توسط افراد متخصص و آگاه به وضعیت مورد رسیدگی، صورت پذیرد؛ به طوری که در حین انجام، حسابرسی مسئولانه و متعهدانه اعمال شود تا منجر به ارائه گزارش با کیفیت شود. در این راستا، ویژگی های یک حسابرس این زمینه عبارت است از: کنجکاوی؛ توانایی تجزیه و تحلیل؛ توانایی متقاعدسازی؛ قضاوت خوب حرفه‌ای؛ آگاهی متعارف؛ بی‌طرفی؛ مهارت برقراری ارتباط؛ استقلال و اعتماد به نفس. علاوه بر ویژگی‌های بیان شده، توانایی مشخص کردن نارسایی‌های عملیاتی، توانایی مشخص کردن نواحی بحرانی و مشکل آفرین، خلاقیت در تکمیل مجموعه‌ای از ارزش‌ها و مهارت انتقال نتایج حاصل از حسابرسی از دیگر ویژگی‌های یک حسابرس اثربخش در حسابرسی عملکرد است.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی کردلر، علی و سیدی، سید عزیز. (۱۳۸۷). "نقش حسابرسان مستقل در کاهش اقلام تعهدی اختیاری"، فصلنامه بررسیهای حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۴، صص ۳-۱۶.
۲. مجتبی عدیلی، احمد، خدای پور، امید، پورحیدری، (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس". فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، انجمن حسابداری ایران، ۱۲ (۴۶)، صص ۵-۲۰.
۳. احمدی، یعقوب، (۱۳۹۰). "نگرش دینی و هوش فرهنگی"، معرفت، سال بیستم، شماره ۱۶۷، صص ۱۳۱-۱۳۰.
۴. بنی مهد، بهمن و معافی، رضا، (۱۳۹۲). "کیفیت اقلام تعهدی و انتخاب حسابرس"، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال یازدهم، شماره ۳۷، صص ۱۹-۹۹.
۵. بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۰)، "عوامل موثر بر صدور گزارش مقبول در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، فصلنامه بورس اوراق بهادار، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۵۹-۸۳.
۶. حاجیه، زهره، ملاسلطانی، جمال. (۱۳۹۵). "بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان"، حسابداری مدیریت، ۹(۲۸)، ۵۲-۳۹.
۷. حساس یگانه، یحیی و آذین فر، کاوه. (۱۳۸۹). "رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه موسسه حسابرسی"، بررسیهای حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۱ صص ۸۵-۹۹.

۸. دلاور، علی، (۱۳۸۹)، **روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی**، نشر ویرایش.
۹. رستمی مازویی، نعمت و صالحی مریدانی، سکینه، (۱۳۹۸)، "تاثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس"، سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران.
۱۰. سازمان بین المللی شفافیت، (۲۰۰۵)، "گزارش جهانی فساد اداری در سال ۲۰۰۵"، تهران، معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۱. سلیمی پور، محمد و اکبری نسب، سید یوسف، (۱۳۹۴). "بازشناسی مفهوم فساد در سازمانهای دولتی؛ علل و پیامدهای آن"، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
۱۲. صالحی، الهکرم؛ قیصری، طاهر و تامرادی، علی، (۱۳۹۷). "بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسطه برمایه فکری"، **چشم انداز حسابداری و مدیریت**، ۱ (۴)، ۶۰-۷۱.
۱۳. صفری، مهدی و زمانی، عمید. (۱۳۹۴). "عوامل موثر بر انتخاب حسابرس: مروری بر ادبیات و تحقیقات تجربی انجام شده"، دومین همایش ملی حسابداری، مدیریت و اقتصاد ایران.
۱۴. عطافر، علی، (۱۳۸۳)، "شناسایی فرایندهای فساد اداری - مالی و متغیرهای تعیین کننده و تاثیرگذار در بروز اینگونه فسادها در سازمان های دولتی و ارائه راهکارهای کاربردی جهت کاهش و اصلاح آنها". اصفهان، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان، طرح پژوهشی، بهار.
۱۵. عظیمی، فاطمه، (۱۳۹۴). "مبارزه با فساد مالی و پول شویی با تأکید بر نقش اینترپل"، **فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات بین المللی پلیس**، سال ششم، شماره ۲۱، بهار ۱۳۹۴، صفحات ۵۰-۲۸
۱۶. علیپور، رضا، (۱۳۸۶)، "راهکارهای پیشگیری از فساد مالی و اقتصادی"، **دانش حسابرسی**، دوره جدید، سال دوم، شماره ۶، زمستان، صص ۳۷-۴۳.
۱۷. قربان زاده، ام لیلا، قربانی، محمود، افراسیابی، رویا. (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه هوش معنوی و کارآفرینی فردی دانشگاه علوم پزشکی بجنورد"، **فصلنامه مهندسی مدیریت نوین**، ۳ (۲)، ۴۴-۵۲.
۱۸. لطیفیان، بهزاد؛ فیض الهی، صادق و خیرالهی، فرهاد. (۱۳۹۲). "معیارهای انتخاب حسابرس توسط شرکتها"، **کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت**
۱۹. مشایخی، بیتا اسکندری، قربان، (۱۳۹۶). **دانش حسابرسی**، سال هفدهم. بهار ۱۳۹۶، شماره ۶۶، صص ۶۱-۸۰.
۲۰. نونهال فر، علی اکبر، جبارزاده کنگر لویی، سعید و پور کریم، یعقوب. (۱۳۸۹). "رابطه بین کیفیت حسابرس و قابلیت اتکای اقلام تعهدی"، **فصلنامه بررسیهای حسابداری**، دوره ۱۷، شماره ۳، صص ۵۵-۷۰.

22. Banimahd, B. Vafaei, E., (2012), "the effect of client size , audit report , state ownership ,financial leverage and profitability on auditor selection; evidence from Iran", **African Journal of Business Management**. Vol 6, no 3, pp 4100-4105.
23. Berger, P. & Hann, R. (2007). "Segment profitability and the proprietary and agency costs of disclosure". **The Accounting Review**, Vol. 82, No. 4, pp. 869–906.
24. Bewley K, Chung J, McCracken S., (2008). "An examination of Auditor Choice Using Evidence from Andersen's Demise". **International Journal of Auditing**, Vol. 12, Issue 2, pp. 89-110
25. Broye, G., and Weill, L., (2008). "Does leverage influence auditor choice? A cross-country analysis", **Journal of Applied Financial Economics**, No.18, P 715–731.
26. Chen, W., & Wang, H. (2002). "Discretionary accruals, audit firm tenure and audit-partner tenure: Empirical evidence from Taiwan". **Journal of Contemporary Accounting and Economic**, 1 (1), 24-92.
27. Chena Ching-Lung, Gili Yenb and Fu-Hsing Chang, (2009). "Strategic auditor switch and financial distress prediction – empirical findings from the TSE-listed firms", **Applied Financial Economics**, No 19, pp 59–72.
28. Goleman D., Boyatzis R., And Mckee A., (2002), "The Emotional Reality Of Terms", **Journal Of Organizational Excellence**, 21, 55-65
29. Guedhami, O., Pittman, J. A. and W. Saffar, (2009). "Auditor Choice in Privatized Firms: Empirical Evidence on the Role of State and Foreign Owners", **Journal of Accounting & Economics**, vol. 48, pp. 151-171.
30. Hanafi, R, (2010), "Spiritual Intelligence", **Emotional Intelligence and Auditor's Performance**. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 14(1), PP.29–40.
31. Houqe, Muhammad Nurul, Zijl, Tony Van & Monem Reza. (2012), "Government Quality, the Adoption if IFRS and Audit Choice: A Cross Country Analysis", Working Paper, No. 78,
32. Khurana, M. J . and D. Ruman, (2004), "Non -Audit Services and Earnings Management: UK Evidence", **Contemporary Accounting Research**, Vol. 21, No. 4, PP. 813
33. Langhorn, S, (2004), "How Emotional Intelligence can Improve Management Performance", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 16 (4), PP. 220–230
34. li, Jun & liu, Ming. (2009). "The impact of corporate governance on auditor choice evidence from china", **Journal of international accounting, auditing and taxation**, 18, 23-59
35. Lin, Z. J. and M. Liu. (2009), "The Impact of Corporate Governance on Auditor Choice: Evidence from China". **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation**. pp. 44-59.
36. Wang Bing and Qingquan Xin, (2012). "Auditor choice and accruals patterns of cross-listed firms", **China Journal of Accounting Research**, No. 4, PP. 233–251
37. Yang, L., (2013), "The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment. Dissertation Doctor of Philosophy", URI: <http://hdl.handle.net/10156/4375>.

-
38. Zhang T, Bin S, Zhang H., (2010). "Political Connection, Transparency and Auditor Choice: Evidence from Family-Owned Firms in China". 4th Symp. China J. Account. Res., pp.17-18
39. Zureigat, Q. M. (2011). "The Effect of Ownership Structure on Audit Quality: Evidence from Jordan". **International Journal of Business and Social Science**, Vol.2, pp.38-46.



The Effect of Emotional, Moral and Cultural Intelligence on Auditor Performance and their Relationship with Financial Health of Firms, by Studying the Adjusting Effect of Auditor Gender

Amir Rahimi Ashtiani

PhD Student, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Tonekabon Azad University, Iran

Mehran Aghaei (PhD)¹©

Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Azad University, West Tehran Branch, Tehran, Iran

Mahnaz Askarian (PhD)

Assistant Professor, Department of Accounting, Assistant Professor, Ashtian Branch, Ashtian Branch, Iran

Mahmoud Samadi Largani (PhD)

Assistant Professor, Department of Accounting, Assistant Professor, Tonekabon Branch, Azad University, Iran

(Received: 16 May 2020; Accepted: 24 September 2020)

Objective: The present study aimed to investigate the effect of emotional, moral and cultural intelligence on auditor performance and their relationship with financial health of firms, by studying the effect of gender adjustment. Financial health is one of the factors of sustainable development in any country. In Iran, despite many efforts to promote financial health, this phenomenon has not only not increased, but also has declined in recent years, according to statistics released by the World Bank on indicators of good governance.

Method: This research is descriptive-correlational in terms of applied purpose and in terms of data collection method. The statistical population of this study is auditors working in all auditing firms accepted in the Iranian Society of Certified Public Accountants operating in Tehran. 300 people were selected by cluster random sampling. 225 healthy questionnaires were used for analysis. Data collection tool was a standard questionnaire. In order to evaluate the validity and reliability of the measurement tools, the validity of the content and the results of the measurement model were cited, and the results of the validity and reliability of the questionnaires were confirmed. Structural equation modeling was used to analyze the data using Smart PLS 3 software.

Results: The root mean of each hidden variable is greater than the maximum correlation of that hidden variable with other hidden variables.

Conclusion: The results of the hypothesis test showed that the auditor's emotional intelligence has an effect on the auditor's performance. The auditor's emotional intelligence affects the financial health of the firm through the performance of the auditor. Gender has a moderating effect on the effect of emotional intelligence on the auditor's performance. The auditor's ethical intelligence affects the auditor's performance. The auditor's moral intelligence affects the financial health of the firm through the performance of the auditor. Gender has a moderating effect on the effect of moral intelligence on the performance of the auditor. The auditor's cultural intelligence affects the auditor's performance. The auditor's cultural intelligence affects the financial health of the firm through the performance of the auditor. Gender has no moderating effect on the effect of cultural intelligence on the auditor's performance. The auditor's performance affects the financial health of the firm.

Keywords: emotional intelligence, moral intelligence, cultural intelligence, auditor performance, financial health of firms, gender of auditor

¹ mhrn48_gh@yahoo.com © (Corresponding Author)