



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
دوره ۱۷ / شماره ۲ (پیاپی ۶۶) / تابستان ۱۴۰۷
صفحه ۵۹ تا ۷۸

ارائه مدل تبیین رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری)

محمد شفائی قره کوشن

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد پردیس بین‌المللی قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران. (مقاله برگرفته از رساله دکتری است)
mohammad.shafaei@yahoo.com

فائق احمدی

استادیار گروه حسابداری و مالی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران (نویسنده مسئول).

Faeghahmadi@gmail.com

حمیدرضا کرد لویی

دانشیار گروه حسابداری و مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران

hamidreza.kordlouie@yahoo.com

محمد حامد خان محمدی

دانشیار گروه حسابداری، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.

dr.khanmohammadi@yahoo.com

طاهره محمودیان دستنائی

استادیار گروه روانشناسی، واحد بهشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بهشهر، ایران

mahmodian.mina@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴

چکیده

زمینه: هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل تبیین رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی است، روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. هوش هیجانی به‌عنوان متغیر مستقل و قضاوت اخلاقی به‌عنوان متغیر وابسته است. همچنین ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده است. جامعه آماری شامل حسابرسان عضو جامعه حسابرسان رسمی ایران و نیز شاغل در سازمان حسابداری در سال ۱۳۹۹ است. تعداد کل حدود ۱۴۰۰ نفر و تعداد افراد نمونه ۳۸۵ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است برای سنجش قضاوت اخلاقی از سناریو استفاده شد و برای سنجش هوش هیجانی و ویژگی شخصیتی حسابرس از پرسشنامه گلمن و پنج عاملی نئو استفاده شد. برای تحلیل نتایج از مدل ساختاری با نرم‌افزار کوواریانس محور Smart pls بهره گرفته شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین قضاوت اخلاقی حسابرس و هوش هیجانی تأثیرگذار بوده است و همه تعامل‌ها به جزء مؤلفه مهارت اجتماعی معنادار برآورد گردید. نتیجه‌گیری: وظیفه‌شناسی موجب افزایش عینیت حسابرس و در نتیجه کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. توصیه می‌شود کارفرمایان زمان‌گزینش از ابزارهای سنجش شخصیتی استفاده کنند. واژه‌های کلیدی: قضاوت اخلاقی، وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری)، هوش هیجانی، حسابرس.

۱- مقدمه

با توجه به تضاد منافع حاکم بر محیط حسابرسی و ماهیت مسائل موجود، حسابرسان باید از مهارت و صلاحیت حرفه‌ای کافی برخوردار باشند. با این وجود، تعریف یکسان از ابعاد این مفهوم در تحقیقات و ادبیات پیشین وجود ندارد و ابعاد آن به فراخور مقتضیات زمان دستخوش تغییرات اساسی قرار گرفته است (آکسنر، ۲۰۲۰). با این همه در تحقیقات پیشین به صلاحیت اخلاقی که در استانداردهای حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی مهارت حسابرسان از آن یاد شده، کمتر بها داده شده است و بعد اخلاقی مهارت حسابرسان فقط به رعایت حداقل استانداردهای موجود در آیین رفتار حرفه‌ای محدود شده است (دیگرسیون، ۲۰۱۹). قضاوت اخلاقی عاملی در فرآیند تصمیم‌گیری است و مقدم بر رفتار اخلاقی است (رست^۱، ۱۹۸۶). مطالعه‌ی عوامل اثرگذار بر درک جنبه‌های اخلاقی موضوعات از آن جهت اهمیت دارد که شیوه‌ی پردازش مسائل اخلاقی، در نهایت تعیین‌کننده تصمیم و رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف است (لاتان^۲ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به عبارت دیگر، توانایی تشخیص و ارزیابی موقعیت‌های پیچیده اخلاقی در زمان تصمیم‌گیری پیش‌نیاز رفتار اخلاقی است (رست، ۱۹۸۶). اگرچه قواعد تعریف شده و مشخصی برای تمرین و بهبود قضاوت اخلاقی وجود ندارد، تصمیم یا اقدام نهایی فرد تحت تأثیر قابل ملاحظه موقعیت اجتماعی و همچنین نگرش شخصی افراد نسبت به فلسفه اخلاقی قرار دارد که مورد اخیر تا حدود بسیار زیادی مبتنی بر ارزش‌های فردی است (پولینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). البته در خصوص قضاوت اخلاقی در حسابداری پژوهش‌های زیادی انجام شده است به‌عنوان مثال لی (۲۰۱۱) به بررسی رابطه سطح استدلال اخلاقی با سطح مهارت حسابرسان پرداخته است. نتایج بیانگر این بوده است که حسابرسانی که در سطح بالایی از استدلال اخلاقی دارند، سوگیری کمتری نسبت به منافع صاحب‌کاران خود دارد و در هنگام رسیدگی منافع همه افراد را مورد توجه قرار می‌دهند.

طبق ادبیات پژوهشی یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم در تصمیم‌گیری و قضاوت، هوش هیجانی است (یانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۸). هوش هیجانی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های فردی، می‌تواند نقش دوگانه‌ای در فرآیند تصمیم‌گیری سازمانی داشته باشد (میرزایی و همکاران، ۲۰۲۳) افراد با هوش هیجانی بالاتر با بهره‌گیری از این مهارت خود می‌توانند زمینه‌های پیشرفت سازمان را مهیا سازند، ولی از طرف دیگر ممکن است از این توانایی خود در جهت منتفع شدن خود استفاده نمایند (گلمن و همکاران، ۲۰۲۰). داف و همکاران^۵ (۲۰۱۲) و کک و همکاران^۶ (۲۰۱۱) معتقدند هوش هیجانی بالا برای حسابرسان ضروری است زیرا آنها به دلیل ماهیت شغلی خود به‌طور روزانه با افراد مختلف سروکار دارند بنابراین برخورداری از این مهارت می‌تواند به آنها در کنترل کردن استرس و هیجانات خود و دیگران کمک نماید. در واقع هیجان‌ها منبع ارزشمندی از اطلاعات هستند و در تصمیم‌گیری‌ها به ما کمک می‌کنند (آراوند و همکاران ۲۰۲۳) مطالعات نشان می‌دهد وقتی رابطه هیجان با مغز قطع می‌شود فرد

¹. Rest

². Latan

³. Pohling

⁴. Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B.

⁵. Daff & Lange

⁶. Cote, S., DeCelles, K. A., McCarthy, J. M., Van Kleef, G.A., & Hideg, I.

نمی‌تواند تصمیم بگیرد، زیرا او نمی‌داند که چه احساسی درباره انتخابش خواهد داشت (شاهد حسین، خان محمدی و محمودیان دستنائی، ۲۰۱۹)، در واقع، مدیران زمانی می‌توانند یک تصمیم صحیح و به جا بگیرند که از اطلاعات خود بهره بگیرند و هیجان‌های خود را کنترل کنند و این همان هوش هیجانی است که تعیین می‌کند که چگونه رفتار خود را اداره کنند و با مشکلات اجتماعی کنار بیایند و تصمیم‌هایی بگیرند که به نتایج مثبت ختم شود. (سرون و پروین^۱، ۲۰۲۰).

مطالعات نشان می‌دهد که وجه تمایز ویژگی‌های مدیران ممتاز و برتر با مدیران معمولی به مهارت‌های هوش هیجانی آنان بستگی دارد. افزایش مهارت‌های هوش هیجانی به مدیران سازمان امکان می‌دهد تا ضمن ترغیب دیگران به ابراز عواطفشان، سبب رشد و حفظ افراد مستعد شده و شرایطی را به وجود آورد تا با سایر افراد در محیطی کاملاً انسانی در جهت تحقق اهداف سازمانی چالش داشته باشند. گلنن نیز معتقد است که هوش هیجانی در تمامی رده‌های سازمانی کاربرد زیادی دارد، اما در رده‌های مدیریتی اهمیت حیاتی دارد؛ زیرا مدیران سازمان را به جامعه معرفی می‌کنند و با بسیاری از افراد در داخل و خارج سازمان تعامل دارند و نقش مهمی در ایجاد روحیه و انگیزش کارکنان دارند. مدیران با همدلی قادرند نیازهای کارکنان را شناخته و با دریافت بازخورد سازنده آن نیازها را برطرف نمایند (مرسینو، ۱۳۹۲، طبری و قربانی، ۱۳۸۸). البته به جزء موارد مذکور، پارامترهای فردی و سازمانی مختلفی وجود دارد که بر روی اخلاق حسابرس اثرگذار است. مدیریت ناصحیح می‌تواند منجر به ایجاد تناقض در اخلاق کاری شود. با توجه به این که اخلاق پدیده شخصی است ویژگی شخصیتی افراد نقش کلیدی در موفقیت آن دارد. از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به وظیفه‌شناسی اشاره داشت. در واقع وظیفه‌شناسی از مبانی اساسی در اخلاق کاری است. اینکه انسان به خوبی و به درستی با وظایف خویش و وظایف حوزه کاری خویش آشنا باشد و در هر لحظه نسبت به اعمال و کردار و تصمیمات خودش را پاسخگو ببیند و احساس کند که نسبت به خود و جامعه پاسخگو است و برای هر اقدام دلیلی و برای هر تصمیم توجیهی داشته باشد، آنگاه وظیفه‌شناسی سامان می‌یابد. وظیفه‌گرایی یکی از نظرات عمده در اخلاق هنجاری است که دارای انواع و تقریرهای مختلفی است. عقل‌گرایی کانت، شهودگرایی دیوید راس، قرارداد گرایی اجتماعی و اخلاق اگزستانسیالیستی جزء نظرات وظیفه‌گرا ذکر می‌شوند. وظیفه‌گرایی معادل واژه "دنتولوژی" است که ترکیبی از دو واژه یونانی به معنای: دن "به معنای الزام و وظیفه و "لوژی" به معنای شناخت است که مجموعاً "وظیفه‌شناسی معنی می‌شود. در تعریف وظیفه‌شناسی اعتقاد بر این است که، اوصاف دیگری غیر از خوبی و بدی نتایج عمل وجود دارد که تعیین کننده درستی و نادرستی آن است، مثلاً این که آن عمل مصداق وفای به عهد یا عدالت است، این که آن عمل توسط خدا امر یا نهی شده است؛ بنابراین به عقیده برخی بهترین تعریف برای وظیفه‌شناسی این است که بگوییم ضد غایت‌گرایی است. این تعریف هم شامل نظرات وظیفه‌گرایی صرف می‌شود که نتایج را اصلاً در درستی و نادرستی عمل دخیل نمی‌دانند؛ و هم شامل نظرات وظیفه‌گرایی که نتایج را هم در کنار امور دیگر دخیل می‌دانند (اسپلیتمر^۲، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰)، مهرانی و همکاران (۱۳۹۰)، گودرزی و حاجی‌ها

^۱. Cervone, D., & Pervin, L. A.

^۲. Spielthener G

(۱۳۹۶)، (محبوب، نادری، خرازی و انتظاری، ۱۳۹۵)، بیانگر این بود که ویژگی‌های فردی، سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و هیجانی حسابرس از عواملی هستند که بر تصمیمات اخلاقی حسابرسان تأثیر می‌گذارند. حال منطبق با ادبیات و پیشینه پژوهش این خلأ وجود دارد که آیا ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای حسابرس متأثر از هوش هیجانی آنان است؟ آیا ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی می‌تواند این تأثیر را تحت تأثیر قرار دهد؟ بنابراین محققان حسابداری و حسابرسی علاقه‌مند به تأثیر تفاوت‌های روان‌شناختی فردی بر چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی هستند؛ زیرا تحقیقاتی که تاکنون انجام شده است به تأثیر ویژگی‌های فردی نظیر تجربه، سابقه فعالیت در حرفه حسابداری و ویژگی‌های نظیر توانایی و مهارت حسابرس بوده است در واقع در این پژوهش تأثیر یک متغیر تعدیلگر یعنی وظیفه‌شناسی بر رابطه بین هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی حسابرس بیانگر بکر بودن و خلاقیت پژوهش است، به نوعی نقش ویژگی‌های روانشناختی بر رفتار حسابرسان و اهمیت این مبحث در جذب نیروی انسانی در جایگاه مناسب سازمانی از نوآوری‌های این پژوهش است از سویی دیگر تاکنون در هیچ پژوهشی ای به تک تک مولفه‌های هوش هیجانی پرداخته نشده است و فقط نمره کلی هوش هیجانی در نظر گرفته شده است اما در این پژوهش به تک تک مولفه‌ها پرداخته شده است.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۱-۱- قضاوت اخلاقی

قضاوت اخلاقی عاملی است در فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی است و مقدم بر قصد و رفتار اخلاقی است. مطالعه‌ی نحوه ادراک و عوامل اثرگذار بر درک جنبه‌های اخلاقی موضوعات از آن جهت اهمیت دارد که شیوه‌ی پردازش مسائل اخلاقی، درنهایت تعیین‌کننده تصمیم و رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف است (لاتان^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به عبارت دیگر، توانایی تشخیص و ارزیابی موقعیت‌های پیچیده اخلاقی در زمان تصمیم‌گیری پیش‌نیاز رفتار اخلاقی است (رست^۲، ۱۹۸۶). اگرچه قواعد تعریف شده و مشخصی برای تمرین و بهبود قضاوت اخلاقی وجود ندارد، تصمیم یا اقدام نهایی فرد تحت تأثیر قابل‌ملاحظه موقعیت اجتماعی و همچنین نگرش شخصی افراد نسبت به فلسفه اخلاقی قرار دارد که مورد اخیر تا حدود بسیار زیادی مبتنی بر شخصیت و ارزش‌های فردی است (پولینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۶).

ژان پیازه (۱۹۳۲) دو نوع اصلی از تفکر اخلاقی را که البته مختص دوران کودکی است با عنوان اخلاق دیگر پیرو (واقع‌گرایی اخلاقی) و اخلاق خود پیرو (نسبیت اخلاقی) مطرح کرده است اما کلبرگ به‌صورت جامع‌تر به

^۱. Latan
^۲. Rest
^۳. Pohling

مبحث اخلاق پرداخته است. کلبِرگ^۱ (۱۹۸۱) استدلال اخلاقی افراد را تابعی از سطح توسعه اخلاقی می‌داند. مطابق مدل کلبِرگ، سه سطح از توسعه اخلاقی وجود دارد: پیش عرفی^۲، عرفی^۳ و پس عرفی^۴. هر یک از این سطوح به دو مرحله تقسیم می‌شود که در نهایت به شش مرحله توسعه اخلاقی منجر می‌شود و هر مرحله از نظر شناختی در سطح بالاتری از مرحله قبلی قرار دارد. (شینکل و رویتر، ۲۰۱۷).

آنچه مدل توسعه اخلاقی کلبِرگ را در زمینه این پژوهش از اهمیت بسزایی برخوردار می‌کند، تأثیری است که آموزش حسابداری بر لزوم رعایت و پایبندی به اصول و استانداردهای حسابداری می‌تواند بر امتیاز حسابداران در آزمون‌های سنجش توسعه اخلاقی بگذارد. در حسابداری تأکید می‌شود که اقدام درست یعنی عدم تعارض آن اقدام آب اصول، رویه‌ها و استانداردهای حسابداری. این فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حداکثر با مراحل سوم و چهارم از مدل توسعه اخلاقی کلبِرگ در ارتباط است (عبدالحمیدی و بیکر^۵، ۲۰۰۶).

رست یک مدل حاوی چهار نوع از فرآیندهای روانی که باید برای هر فرد در تجربه رفتار اخلاقی به وقوع بپیوندد را مطرح کرد. مدل تصمیم‌گیری اخلاقی رست حاکی از این است که در فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی، توجیه یک تصمیم درباره یک مسئله اخلاقی از طریق چهار مؤلفه صورت می‌پذیرد: حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و عمل اخلاقی است و شکست اخلاقی می‌تواند نتیجه نقص در هر یک از این چهار مؤلفه باشد.

حساسیت اخلاقی: به‌عنوان تفسیر رفتارهای اشخاص از نظر پاسخ به ارزیابی یک موقعیت، وجود مسائل اخلاقی در یک وضعیت و چگونگی تأثیر رفتار اشخاص بر دیگران، تعریف می‌شود.

قضاوت اخلاقی: فرد باید در مورد این که انجام چه کاری درست است، قضاوت کند؛ به عبارت دیگر، فرد باید قادر به تعیین یک عمل مناسب باشد که به طور اخلاقی صحیح است.

انگیزش اخلاقی: ماهیت تعیین و ارجحیت تصمیم‌های اخلاقی حول آگاهی از محتوای اخلاقی. مطابق با این مدل، ارزش‌های اخلاقی بالاتر از ارزش‌های فردی است. این مرحله برای بهبود انگیزش اخلاقی است و تنها مشخص می‌کند که چه چیزی باید انجام شود. به‌عنوان بخشی از این مرحله، نقاط قوت و ضعف هر تصمیم با توجه به احساسات، برداشت و شخصیت اجتماعی هر تصمیم‌گیرنده، اندازه‌گیری می‌شود.

عمل اخلاقی: اخلاقی رفتار کردن و اخلاقی بودن در طول زمان. مطابق با این جنبه خاص از مدل، فرد برای پیروی از ارزش‌های اخلاقی، نیاز به صداقت و خودمختاری دارد. در کل، این جنبه خاص از مدل تعیین سرنوشت، یکی از ابعاد مهم مدل است (پویانسنب، ۱۳۹۱).

بر اساس تعریف حساسیت اخلاقی در مدل رست و استانداردهای حسابرسی، حسابرسان باید ارزیابی دقیق و عینی از نیت افراد و عملکرد آن‌ها داشته باشند و پس از گردآوری شواهد کافی و ارزیابی مناسب آن‌ها اظهار نظر نمایند.

^۱. Kohlberg

^۲. Pre conventional

^۳. Conventional

^۴. Post conventional

^۵. Schinkel & Ruyter

^۶. Abdolmohammadi & Baker

۲-۲- هوش هیجانی

شاید هوش هیجانی یا هوش عاطفی مفهوم جدیدی به نظر بیاید، اما واقعیت این است که همین مفهوم، با نام‌های متفاوت، بیش از یک قرن دغدغه‌ی روانشناسان بوده است (بار ان، ۲۰۰۶). ادوارد تورندایک^۱ از روانشناسان قرن ۲۰ در حوزه یادگیری، آموزش و هوش، در سال ۱۹۲۰ مفهومی به نام هوش اجتماعی^۲ را این‌گونه تعریف کرد: "هوش اجتماعی یعنی توانایی درک و مدیریت کردن مردان، زنان، دختران و پسران، برای رفتار خردمندانه در روابط انسانی" است. همچنین در مطالعات وکسلر (۱۹۴۲) در خصوص هوش عمومی ایده‌های در زمینه جنبه‌های غیر شناختی هوش عمومی به چشم می‌خورد. وکسلر (۱۹۴۳) در گزارش خود درباره هوش می‌نویسد: "کوشیده‌ام نشان دهم که علاوه بر عوامل هوشی، عوامل غیر هوشی ویژه‌ای نیز وجود دارد که می‌تواند رفتار هوشمندانه را مشخص کند (مارنات، ۲۰۰۰)؛ اما نخستین تعریف رسمی هوش هیجانی به همراه مفهوم‌پردازی و مدل‌سازی قابل‌اتکا، توسط پیتر سالووی^۳ جان مایر^۴ (۱۹۹۰) انجام شد، آنها بیان داشتند هوش هیجانی توانایی نظارت و پایش احساسات و هیجان‌ات خود و دیگران، تفکیک و تشخیص آن‌ها و استفاده از این اطلاعات به‌عنوان راهنمای تفکر و رفتار است؛ اما گلمن تعریف جامع‌تری را بیان کرد. در تعریف گلمن هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی مثل انگیزه دادن به خود، پشتکار در شرایط دشواری و سرخوردگی، کنترل رفتارهای تکانشی، به تأخیر انداختن خواسته‌ها، تنظیم هیجان‌ات، جلوگیری از غلبه‌ی استرس بر قدرت فکر کردن، همدلی با دیگران و امیدواری است.

ایشان هوش هیجانی را از IQ جدا کرده است و به نظر او هوش هیجانی شیوه استفاده بهتر از IQ را از طریق خودکنترلی، اشتیاق، پشتکار و خود انگیزی شکل می‌دهد. از نظر گلمن هوش هیجانی نوع دیگر از هوشمندی است که به‌عنوان مثال به ما نمی‌گوید، در طول دوران تحصیل چه نمره‌ای گرفته‌اید بلکه بیشتر به این نکته می‌پردازد که ما تا چه اندازه‌ای می‌توانیم احساسات و ارتباطات خود را کنترل کنیم. کفایت‌های هیجانی بعد از سال‌ها تحقیق توسط نظریه‌پردازان هوش هیجانی به منظور ارتقاء سلامت بیشتر در محیط کار مطرح شده است. پیشنهاد‌های این تحقیقات مبنی بر این بوده است که مدیران باید توانایی لازم جهت به کارگیری شیوه‌های متفاوت مدیریت را داشته باشند، زیرا آنها در طول روز با چالش‌های جدید مواجهه شوند و به نظر گلمن این افراد برای فائق شدن بر این چالش‌ها باید مؤلفه‌های هوش هیجانی را در خود پرورش دهند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: ۱- خودآگاهی، ۲- خودکنترلی یا مدیریت خود، ۳- هوشیاری اجتماعی یا توانایی‌های همدلی، ۴- مهارت‌های اجتماعی ۵- خود انگیزی (گلمن، ۲۰۲۰).

۳-۲- وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری)

وظیفه‌شناسی توصیف کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وظیفه‌شناسی ویژگی‌هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیر اندازی ارضاء

^۱. Edward Thorndike

^۲. Social Intelligence

^۳. Peter Salovey

^۴. John Mayer

خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را دربرمی‌گیرد. کنترل خود، همچنین می‌تواند به مفهوم قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، سازمان‌دهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب نیز باشد. تفاوت‌های فردی در این موارد اساس باوجدان بودن است. فرد باوجدان هدفمند، بااراده و مصمم است. افراد موفق، موسیقیدانان بزرگ و ورزشکاران به نام این صفات را در حد بالا دارند. دیگمن و تاکوموتوچوک (۱۹۸۱) این حیطة را به نام «تمایل به موفقیت» نامیده‌اند. باوجدان بودن جنبه‌ای از آن چیزی است که «منش» نامیده می‌شود. افراد با نمره بالا در این ویژگی، اصولاً دقیق، خوش‌قول و مطمئن هستند، اما افراد با نمرات پایین در این ویژگی لزوماً فاقد اصولی اخلاقی نیستند؛ اما در به کارگیری اصول اخلاقی زیاد دقیق نیستند. همچنین آنان در تلاششان برای رسیدن به هدف بی‌حال هستند. (سرون و پروین، ۲۰۲۰).

۴-۲ پیشینه پژوهش

شفاهی، فائق، کردلویی، خان محمدی و محمودیان (۲۰۲۴) در پژوهشی به نشان داده شد بین قضاوت اخلاقی و مؤلفه‌های هوش هیجانی حسابرس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد اما با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی رابطه معنادار نیست.

میرزا آقایی، خداحمی، جباری و علیپور (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر فشار اطاعت بر قضاوت حسابرسی با استفاده از متغیر شخصیتی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده پرداختند نتایج نشان داد فشار اطاعت تأثیر منفی بر قضاوت حسابرسی دارد. همچنین مشخص شد که سه ویژگی شخصیتی یعنی گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری بر رابطه فشار اطاعت و قضاوت حسابرسی تأثیر معناداری دارند. با این حال سایر ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی و توافق بر رابطه بین فشار اطاعت و قضاوت حسابرسی تأثیر معناداری ندارد.

گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی انجام رسانیدند. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران پرداخته است. نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و قضاوت‌های اخلاقی آن‌ها وجود دارد.

سیلیرز (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی هوش هیجانی به عنوان محرک اصلی شکل‌گیری شک و تردید حرفه‌ای در حسابرسان پرداخت یافته‌های این پژوهش نشان داد همپوشانی معنی‌داری بین عناصر شک‌گرایی حرفه‌ای و جنبه‌های هوش هیجانی به‌ویژه جنبه‌های خودارزیابی، وظیفه‌شناسی، آگاهی سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری و مدیریت نفوذ وجود دارد.

چن و وانگ و لی (۲۰۲۳) در پژوهشی به این سوال پاسخ دادند که چگونه ویژگی‌های شخصیتی و شک و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابرس تأثیر می‌گذارد؟ نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر تعدیل بین ویژگی‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «شک‌گرایی حرفه‌ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری دارد.

عبدو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بخش کنترل داخلی پرداختند، یافته‌ها نشان داد ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی نقش کلیدی در پرورش

جو کنترلی ایفا می‌کند علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی در تقویت اعتماد و باز بودن در ارتباطات دارند، که می‌توان آنها را به عنوان مقدماتی برای داشتن سیستمی در نظر گرفت که در آن همه متخصصان اصلی حسابرسی در سازمان بتوانند برای تقویت اثربخشی چارچوب کنترل داخلی همکاری کنند.

الا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان رانه مدلی برای انتخاب بهینه حسابداران رسمی بر اساس رعایت منشور اخلاقی برای حسابداران حرفه‌ای با رویکرد ویژگی‌های شخصیتی ارائه گردید. مدل پیشنهادی بیان داشت که قضاوت‌های اخلاقی از طریق حساسیت اخلاقی تحت تأثیر ارزش‌های شخصی قرار می‌گیرند. با این وجود، انتظار می‌رود که تأثیر ارزش‌های شخصی بر حساسیت اخلاقی در سطوح بالاتر جو اخلاقی قوی‌تر باشد.

سیلا، بامبانگ و آلیا^۱ (۲۰۱۶) در یک پژوهش تأثیر دانش و تجربه بر قضاوت حسابرس را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. نمونه مورد پژوهش شامل ۳۳۱ حسابرس بوده است و روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای بوده است. نتایج نشان داد دانش و تجربه حسابرس به‌عنوان عنصر اصلی صلاحیت شناخته شده است و تأثیر مثبت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس دارند.

آنوگرا^۲ و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی حسابرس و کیفیت کار حسابرس در کشور اندونزی پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود از ابزار پرسش‌نامه استفاده کردند و نمونه آن‌ها شامل ۲۰۶ حسابرس داخلی بوده است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین دانش، تجربه و توانایی حسابرسان داخلی با کیفیت کار حسابرسی رابطه وجود دارد.

طبق مطالعات چانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۳) بسیاری از مطالعات نسبت به ظرفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با دیده تردید نگریده‌اند و بیان می‌کنند که قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تحت تأثیر آموزش و تجربه حسابرسان است که با زمان و مسائل پیچیده دیگر وابسته و از فردی به فرد دیگر متفاوت است و حتی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس و مسائل روان‌شناختی وی مانند خوش‌بینی و بدبینی قرار می‌گیرد.

هو^۴ همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی میزان محافظه‌کاری چینی‌ها و استرالیایی‌ها در قضاوت‌های حسابداری پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که چینی‌ها در مقایسه با استرالیایی‌ها در قضاوت‌های خود محافظه‌کارانه‌تر عمل می‌کنند؛ و این موضوع ناشی از تفاوت بین فرهنگ این دو ملت است.

رئوس فیگیورا و کاردونا^۵ (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین تجربه حسابرس و قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. تعداد نمونه شامل ۲۵۰ نفر و ابزار پژوهش آن‌ها پرسشنامه است. نتایج آن‌ها نشان داد که تجربه کاری بر قضاوت حسابرس تأثیر ندارد.

¹. Sila, M., Bambang, S., Zaki, B., & Aulia Fuad, R.

². Anugerah

³. Chuang

⁴. Hu

⁵. Rois-Figueroa & Cardona

۳- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطرح شده، در این پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح و آزمون گردید:

فرضیه ۱) وظیفه‌شناسی بر رابطه بین خودآگاهی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه ۲) وظیفه‌شناسی بر رابطه بین خودکنترلی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه ۳) وظیفه‌شناسی گر بر رابطه بین خود انگیزی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه ۴) وظیفه‌شناسی بر رابطه بین همدلی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه ۵) وظیفه‌شناسی بر رابطه بین مهارت اجتماعی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

هدف این تحقیق تبیین رابطه هوش هیجانی با قضاوت اخلاقی حسابرسان با در نظر گرفتن ویژگی وظیفه‌شناسی است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از بعد روش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل جامعه آماری شامل حسابرسان رسمی عضو جامعه حسابرسی ایران و نیز شاغل در سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ است. تعداد کل حدود ۱۴۰۰ نفر است. نمونه‌گیری از طریق فرمول کوکران ۳۸۵ نفر محاسبه شد و به روش تصادفی ساده نمونه مورد نظر انتخاب شد

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و سنجش متغیرهای تحقیق، از سه ابزار بسته پاسخ استفاده شد. برای سنجش قضاوت اخلاقی از سناریو استفاده شد. سناریو این پژوهش مطابق با سناریوهای طراحی شده توسط ساموئلسون و ریکرز (۲۰۱۶) و تحقیق جانسون و همکاران (۲۰۱۶) طراحی گردیده و روایی ترجمه آن توسط اساتید صاحب‌نظر تأیید گردیده است. این سناریوها شامل سه موقعیت غیراخلاقی است که پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه در هر موقعیت در یک شرایط غیر اخلاقی تر نسبت به موقعیت قبل قرار می‌گیرند. در موقعیت اول مدیر از کارکنان تحت امر خود می‌خواهد که بخشی از هزینه‌های اختیاری را برای مدت شش ماه به تأخیر بیندازند تا سود سال جاری افزایش یابد تا با گمراه کردن سرمایه‌گذاران، انتصاب مجدد مدیرعامل و هیئت‌مدیره به خطر نیفتد. در موقعیت دوم که مدیر درخواست غیراخلاقی‌تری دارد و از کارکنان خود می‌خواهد که شناسایی زیان کاهش ارزش موجودی کالای محصول را که ظاهراً باعث زبانی معادل ۵۰٪ ارزش موجودی می‌شود را تا سال بعد به تأخیر بیندازد. این درخواست مربوط به برآوردهای حسابداری بوده و نمونه‌ای بارز از مدیریت سود حسابداری است. در موقعیت سوم که غیراخلاقی‌ترین حالت این تحقیق است، مدیر از کارکنان خود می‌خواهد تا تاریخ و ساعت کامپیوتر بخش حمل و نقل شرکت را تغییر دهند تا بتوان فروش سال بعد را در سال جاری ثبت نمود و بدین ترتیب درآمد سال جاری را به‌صورت متقلبانه متورم نمود.

برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه ۳۳ سؤالی هوش هیجانی گلمن استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱-۵) است و دارای ۵ مؤلفه (خودآگاهی، خود انگیزی، خودکنترلی، همدلی و مهارت اجتماعی) است. برای سنجش ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی از پرسشنامه پنج عاملی نئو استفاده شد و از سؤالات مربوط به سنجش ویژگی برونگرایی استفاده شد. بخش برونگرایی دارای ۱۲ سؤال است؛ و طیف نمره‌گذاری

پرسشنامه به صورت لیکرت پنج درجه‌ای (۴-۰) است. روایی و پایایی پرسشنامه در ایران مورد تأیید است. در ایران فرم بلند پرسشنامه توسط گروسی، مهریار و طباطبایی (۱۳۸۰) اعتبار یابی شد و نتایج شبیه نتایج به دست آمده در آزمون در کاستا (۱۹۹۲) نشان داد که همبستگی ۵ زیر مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ است. همچنین همسانی درونی زیر مقیاس‌های آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ برآورد شده است.

متغیر وابسته: قضاوت اخلاقی: طبق اخلاق و آیین‌نامه‌های اخلاقی حسابرسی: ۱- حسابداران نسبت به منافع جامعه و حفظ رقابت حرفه‌ای خود مسئولیت دارند و نباید منافع شخصی از انجام چنین وظیفه‌ای جلوگیری کند؛ بنابراین می‌تواند با رعایت اصول و موازین اخلاقی برای رعایت منافع عمومی نگرانی و تلاش مضاعفی داشته باشند. ۲- حسابداران به دلیل ماهیت انجام خدمات حرفه‌ای، دامنه وسیعی از اطلاعات مشتریان را در اختیار دارند. در راستای انجام چنین وظیفه‌ای به اطلاعات حساس و محرمانه‌ای دسترسی پیدا می‌کنند؛ بنابراین لازم است با در نظر گرفتن اصول اخلاقی نسبت به این اطلاعات رازدار و مستقل باشد.

متغیر مستقل هوش هیجانی: هوش هیجانی: عبارت است از مجموعه توانایی‌های ادراکی و عملیاتی در دو حوزه فردی و اجتماعی. مایر و سالووی هوش هیجانی را این‌گونه تعریف می‌کنند "هوش هیجانی عبارت است از مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی که به شما کمک می‌کند احساسات خود را درک کنید و در نهایت به توانایی تنظیم احساسات خویش نائل گردید" (مایر و سالووی، ۱۸۹، ۱۹۹۷).

متغیر تعدیل گر ویژگی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری): باوجدان بودن کنترل خویشتن به فرایند فعال طراحی، سازمان‌دهی و اجرای وظایف گفته می‌شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است. به طور خلاصه، دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی، در شاخص وظیفه‌شناسی قرار می‌گیرند (گروسی فرشی، ۱۳۹۰).

۵- بررسی پایایی و روایی مدل پژوهش

در آزمون آلفای کرنباخ نشان داده شد همه متغیرها میزان آلفای کرنباخ آنها بالاتر از ۰/۷ است و این بیانگر پایا بودن مدل است. در بررسی حاصل از پایایی اشتراکی نشان داده شد پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۰۵ است و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۹ و آلفای کرنباخ بالاتر از ۰/۷ است. این نتیجه بیانگر این است که متغیرهای مدل از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۱: مربوط به پایایی ترکیبی، اشتراکی و آلفای کرنباخ

متغیرها	پایایی ترکیبی	پایایی اشتراکی	آلفای کرنباخ
هوش هیجانی	۰/۹۵۵۶	۰/۷۹۲۳	۰/۹۳۸۱
وظیفه‌شناسی	۰/۹۷۳۵	۰/۷۵۴۲	۰/۹۷۰۲

۶- یافته‌های پژوهش

از آنجا که معادلات ساختاری دارای چند پیش برآزش است، ابتدا باید پیش فرض‌ها بررسی گردد. در تکنیک حذف افراد بی تفاوت به دلیل اینکه همه پرسشنامه‌ها مطلوب پاسخ داده شده بود، هیچ کدام از افراد نمونه از تحلیل آماری حذف نگردید. تکنیک دوم شناسایی خطاها است. در این پژوهش ابتدا خانه‌های خالی شناسایی گردید و سپس مدیریت شد. نتایج در جداول و نمودارهای زیر نمایش داده شده است.

۶-۱ توصیف متغیرها

در جدول زیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و آزمون نرمالیت (کلمونگراف اسمیرنف، چولگی^۱ و کشیدگی^۲) نمایش داده شده است.

با توجه به جدول ۲ مربوط به میانگین و انحراف استاندارد نمرات مربوط به متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین برای هوش هیجانی ۱۲۳.۵ قضاوت اخلاقی ۰.۶۵ و برای وظیفه شناسی ۳۹.۶۳ است. میانگین قضاوت اخلاقی بیانگر این است که میزان قضاوت اخلاقی حسابرسان بالاتر از میانگین است با توجه به اینکه نمره قضاوت اخلاقی بین ۰ تا ۱۰۰٪، میانگین پاسخ افراد بالاتر از میانگین برآورد گردید. همچنین داده‌های مربوط به متغیرها دارای توزیع نرمال است زیرا میزان سطح معناداری در آزمون کلمونگراف اسمیرنف (k-s) از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و میزان کجی و کشیدگی بین (±۲) قرار دارد که این نتیجه بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است.

جدول ۲: مربوط توصیف متغیرها و آزمون نرمالیت

آماره	هوش هیجانی	قضاوت اخلاقی	وظیفه‌شناسی
آزمون کلمونگراف اسمیرنف	۱.۱۴۵	۱.۱۷۵	۰.۸۱۸
سطح معناداری	۰.۱۴۵	۰.۱۲۶	۰.۵۱۶
چولگی	-۰.۶۱۱	-۰.۷۷۱	۰.۶۰۵
کشیدگی	-۰.۳۳۲	-۰.۷۹۹	-۰.۸۱۸
میانگین	۱۲۳.۵	۰.۶۵۰	۳۹.۶۳
انحراف استاندارد	۱۵.۰۷	۰.۲۲۱	۵.۸۶۰

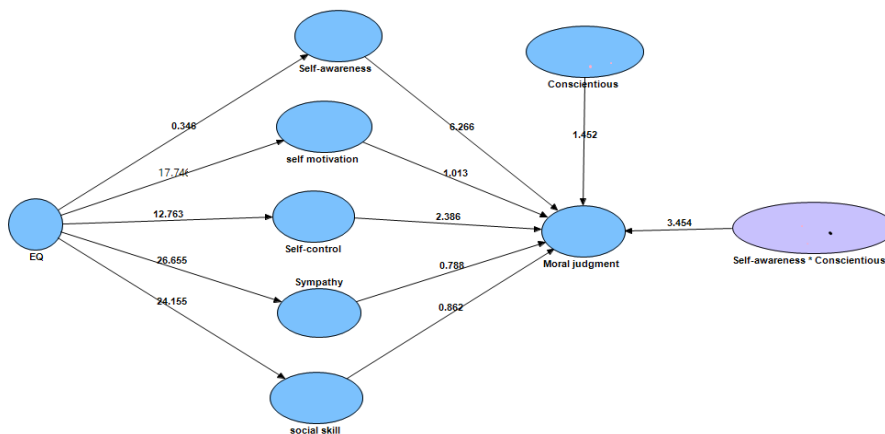
۶-۲ استنباط داده‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به برقرار بودن همه پیش فرض‌های مدل ساختاری "اسمارت پی ال اس" به ترسیم مدل صورت گرفت و مدل مربوطه در دو حالت (تخمین ضرایب استاندارد و تخمین معناداری ضرایب) برآورد

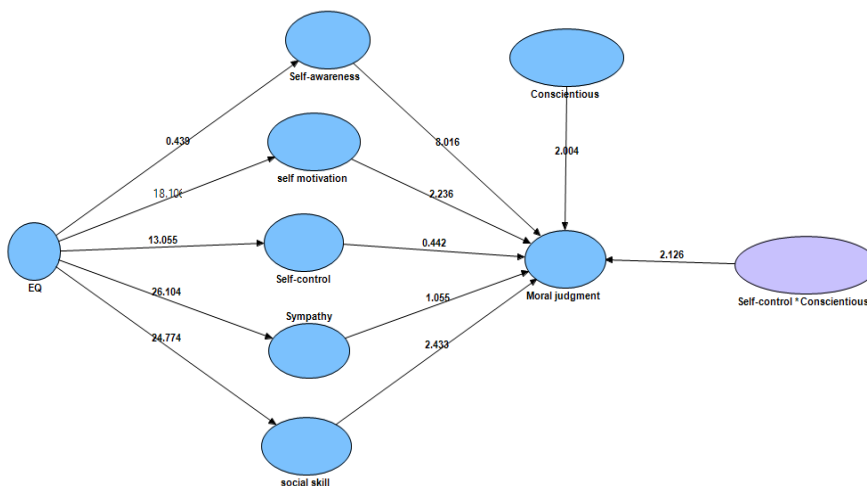
^۱. Skewness

^۲. Kurtosis

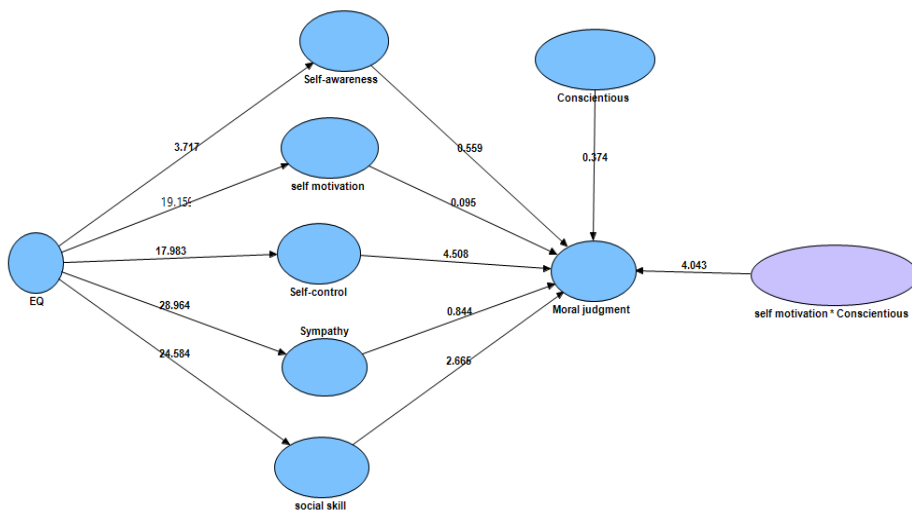
گردید. در مدل‌های زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی به‌عنوان متغیر مستقل، قضاوت اخلاقی به‌عنوان متغیر وابسته و وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر نمایش داده شده است.



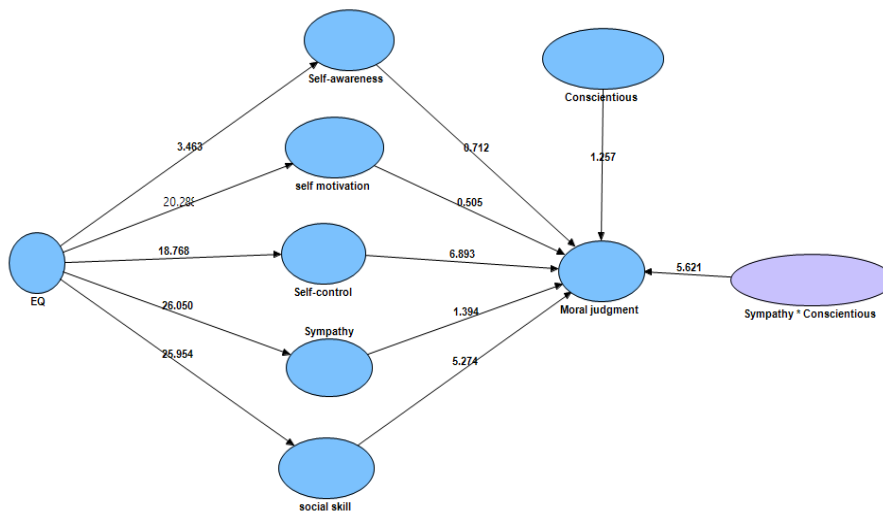
نمودار ۱. رابطه بین خودآگاهی و قضاوت اخلاقی با تعدیلگری وظیفه‌شناسی



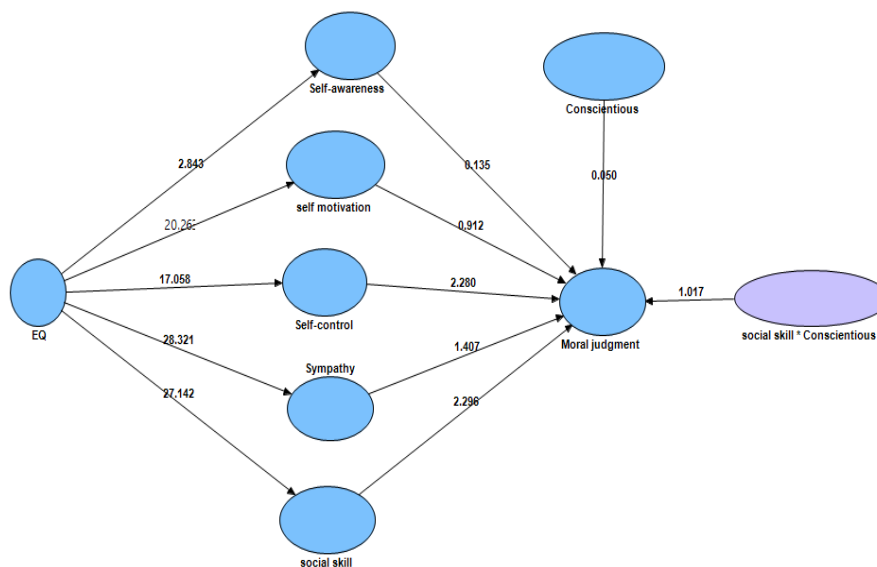
نمودار ۲. رابطه بین خودکنترلی و قضاوت اخلاقی با تعدیلگری وظیفه‌شناسی



نمودار ۳. رابطه بین خودآنگیزی و قضاوت اخلاقی با تعدیلگری وظیفه شناسی



نمودار ۴. رابطه بین هوشیاری اجتماعی و قضاوت اخلاقی با تعدیلگری وظیفه شناسی



نمودار ۵. رابطه بین مهارت اجتماعی و قضاوت اخلاقی با تعدیلگری وظیفه‌شناسی

نمودار (۱ تا ۵) مربوط به ضرایب معناداری برای بررسی اثر تعاملی مؤلفه مهارت اجتماعی با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیر) بر قضاوت اخلاقی حسابرسان است؛ که آیا زمانی که حسابرسان دارای شخصیت وظیفه‌شناس و دارای هوش هیجانی بالا قضاوت اخلاقی او چگونه است؟

جدول ۳: مربوط به آزمون فرضیات مربوط به اثر تعاملی متغیرهای وابسته و مستقل با تعدیلگر

فرض	فرضیه	ضریب مسیر	T value	R2	نتیجه
1	وظیفه‌شناسی * خودآگاهی -> قضاوت اخلاقی	۰.۶۰۸	۳.۴۵۳	۰.۸۶۰	تأیید فرض
2	وظیفه‌شناسی * خودکنترلی -> قضاوت اخلاقی	۰.۲۰۵	۲.۱۲۶	۰.۷۱۹	تأیید فرض
3	وظیفه‌شناسی * خود انگیزی -> قضاوت اخلاقی	۰.۴۱۲	۴.۰۴۲	۰.۸۰۹	تأیید فرض
4	وظیفه‌شناسی * همدلی -> قضاوت اخلاقی	۰.۵۱۵	۵.۶۲۱	۰.۸۷۶	تأیید فرض
5	وظیفه‌شناسی * مهارت اجتماعی -> قضاوت اخلاقی	-۰.۱۵۶	۱.۰۱۶	۰.۷۲۰	رد فرض

جدول (۳) مربوط به ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب اثر تعاملی ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) با متغیر مستقل و وابسته است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بین خودآگاهی و قضاوت اخلاقی حسابرسان با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) رابطه معناداری مشاهده می‌شود که میزان رابطه از نظر آماری معنادار است. همچنین میزان رابطه برابر با (T Value=3.45) است. در نتیجه فرضیه اول

تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب تعیین نشان داد ۸۶ درصد از تغییرات مربوط به قضاوت اخلاقی با توجه به اثر تعامل خودآگاهی و وظیفه‌شناسی تبیین می‌شود.

بین خودکنترلی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) میزان رابطه از نظر آماری معنادار است. همچنین میزان رابطه برابر با (T Value=2/12) است. در نتیجه فرضیه دوم تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب تعیین نشان داد ۷۱/۹ درصد از تغییرات مربوط به قضاوت اخلاقی با توجه به اثر تعامل خودآگاهی و وظیفه‌شناسی تبیین می‌شود.

بین خود انگیزی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) رابطه معناداری مشاهده می‌شود که میزان رابطه از نظر آماری معنادار است. همچنین میزان رابطه برابر با (T Value=4/04) است. در نتیجه فرضیه سوم تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب تعیین نشان داد ۸۰/۹ درصد از تغییرات مربوط به قضاوت اخلاقی با توجه به اثر تعامل خودآگاهی و وظیفه‌شناسی تبیین می‌شود. بین همدلی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) رابطه معناداری مشاهده می‌شود و میزان رابطه از نظر آماری معنادار است، همچنین میزان رابطه برابر با (T Value=5/62) است. در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می‌شود. همچنین میزان ضریب تعیین نشان داد ۸۷/۶ درصد از تغییرات مربوط به قضاوت اخلاقی با توجه به اثر تعامل خودآگاهی و وظیفه‌شناسی تبیین می‌شود.

بین مهارت اجتماعی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود و میزان رابطه از نظر آماری معنادار نیست، در نتیجه فرضیه پنجم رد می‌شود.

۷- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل تبیین رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی حسابرس با در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بوده است. در خصوص رابطه بین هوش هیجانی با قضاوت اخلاقی نتایج پژوهش مثبت و معنادار برآورد گردید یعنی حسابرسانی که هوش هیجانی بالاتری دارند در قضاوت اخلاقی رفتار اخلاقی تری نشان می‌دهند، از مطالعات همسو می‌توان به پژوهشی از شفاهی و همکاران (۲۰۲۴)، عبدو و همکاران (۲۰۲۲)، گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶) اشاره داشت.

در بررسی فرضیه‌های فرعی نشان داده شد وظیفه‌شناسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین خودآگاهی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر دارد. حسابرسانی که دارای خودآگاهی و وظیفه‌شناسی (مسئولیت‌پذیری) بالایی هستند قضاوت اخلاقی بالاتری دارند، منطبق با یافته‌های پژوهش به ازاء یک واحد افزایش در خود آگاهی و وظیفه‌شناسی، قضاوت اخلاقی حسابرس ۰.۶۰۸ افزایش می‌یابد. از پژوهش‌های همسراسر می‌توان به پژوهش‌های همکاران (۲۰۲۰) و پژوهش میرزا آقایی، خدارحمی، جباری و علیپور (۲۰۲۳) اشاره داشت، در این پژوهش نشان داده شد قضاوت‌های اخلاقی از طریق حساسیت اخلاقی تحت تأثیر ارزش‌های شخصی قرار می‌گیرند.

در فرضیه فرعی دوم که مربوط به تاثیر وظیفه‌شناسی بر رابطه بین خودکنترلی و قضاوت اخلاقی حسابرس نشان داده شد میزان اثر مثبت و معنادار است و حسابرسی که دارای خودکنترلی و وظیفه‌شناسی بالایی هستند قضاوت اخلاقی بالاتری دارند. منطبق با یافته‌های پژوهش به ازاء یک واحد افزایش در خودکنترلی و وظیفه‌شناسی، قضاوت اخلاقی حسابرس، ۰.۲۰۵ افزایش می‌یابد در این خصوص می‌توان به پژوهش شاهد حسینی، خان محمدی و محمودیان (۲۰۱۹) اشاره داشت که نشان داده شد افراد دارای هوش هیجانی بالاتر در رفتارهای رفتارهای خودشیفتگی (زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی و حقوق انسانها) کمتر از آنها سر می‌زند. یعنی به نوعی وظیفه‌شناسی و خودکنترلی می‌تواند در کاهش تکانه‌ها عمل کند و در نتیجه در تصمیم‌گیری به حقوق فردی صرفاً توجه نشود.

در فرض سوم در خصوص تاثیر وظیفه‌شناسی بر رابطه بین خود انگیزی و قضاوت اخلاقی حسابرس نتایج اینگونه بود که میزان اثر مثبت و معنادار است یعنی حسابرسی که دارای خود انگیزی و وظیفه‌شناسی بالایی هستند قضاوت اخلاقی بالاتری دارند. منطبق با یافته‌های پژوهش به ازاء یک واحد افزایش در خود انگیزی و وظیفه‌شناسی، قضاوت ۰.۴۱۲ افزایش می‌یابد. در خصوص این دو مولفه (خودکنترلی و خود انگیزی) با قضاوت اخلاقی تا کنون پژوهشی صورت نگرفته است اما مطالعات خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰)، مهرانی و همکاران (۱۳۹۰)، گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶) بیانگر تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت اخلاقی است.

همچنین در فرضیه چهارم یعنی تاثیر وظیفه‌شناسی بر رابطه بین همدلی و قضاوت اخلاقی حسابرس میزان اثر مثبت و معنادار گزارش شد و نتایج بیانگر این بود که حسابرسی که دارای همدلی و وظیفه‌شناسی بالایی هستند قضاوت اخلاقی بالاتری دارند، منطبق با یافته‌های پژوهش به ازاء یک واحد افزایش در همدلی و وظیفه‌شناسی، قضاوت اخلاقی حسابرس ۰.۵۱۵ افزایش می‌یابد.

در فرضیه آخر نشان داده شد، وظیفه‌شناسی بر رابطه بین مهارت اجتماعی و قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر معنادار ندارد. همچنین منطبق با یافته‌های پژوهش به ازاء یک واحد افزایش در مهارت اجتماعی و وظیفه‌شناسی، قضاوت اخلاقی حسابرس ۰.۲۰۵ کاهش می‌یابد که این میزان اثر از نظر آماری معنادار نیست.

در واقع در بررسی تعامل بین متغیر ویژگی شخصیتی و هوش هیجانی همه تعامل‌ها به جزء مهارت اجتماعی معنادار برآورد گردید. از پژوهش‌های همسو می‌توان به پژوهش عبدو و همکاران (۲۰۲۲)، سیلیرز (۲۰۲۳)، چن، وانگ و لی (۲۰۲۳)، الا و همکاران (۲۰۲۰) اشاره داشت. همچنین در تبیین این یافته‌ها می‌توان از ادبیات پژوهش و مطالعات پیشین بهره گرفت، اول اینکه شواهد متعددی وجود دارد که بیانگر نتایج تأثیر عوامل درونی و بیرونی بر قضاوت و تصمیم‌گیری است (محجوب، نادری، خرازی و انتظاری، ۱۳۹۵)، همچنین تصمیمات اخلاقی حسابرسان می‌تواند متأثر از ویژگی فردی نظیر (هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی) به‌عنوان عوامل درونی و سایر عوامل بیرونی باشد که البته عوامل بیرونی در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. در همین راستا، می‌توان به نظریه مارکوس و روی (۲۰۱۷) اشاره داشت، در این دیدگاه ارزش‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار در قضاوت اخلاقی افراد ارائه شده است. در واقع ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان الگوهای اجتماعی تعریف شده‌اند که برای دوره‌ای از زمان پایدارند و می‌توانند ارزش‌ها و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار

دهند. از پژوهش‌های همسو می‌توان به پژوهش گودرزی و حاجی‌ها (۱۳۹۶)، خسرو عبادی و بنی مهد (۲۰۱۶)، فرج زاده دهکردی (۱۳۹۸)، برادران حسن‌زاده، فتاحی اصل و ابوالحسن زاده (۱۳۹۱) اشاره داشت. رابطه بین وظیفه‌شناسی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس اینگونه تبیین می‌شود که در واقع وجدانی بودن (وظیفه‌شناسی) موجب افزایش عینیت حسابرس و در نتیجه منجر به کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. مسئولیت‌پذیر ویژگی است که به‌نوعی کنترل‌کننده احساسات و تکانه‌های فرد است. در واقع مسائل مالی و سوسه‌انگیز است و به‌نوعی فرد را به سمت رفتارهای سودجویانه منفی سوق می‌دهد، از سویی دیگر فرایند تصمیم‌گیری در حرفه حسابرسی، در صورتی که تحلیلی و مبتنی بر تجربه و دانش، بی‌طرفانه، محتاطانه و همراه با امانت‌داری و درک مسئولیت باشد، بیانگر این است که قضاوت به‌صورت حرفه‌ای انجام شده است. در این خصوص توصیه می‌شود، کارفرمایان زمان‌گزینش از ابزارهای سنجش شخصیتی استفاده کنند و افرادی را جذب نمایند که در ویژگی‌های نظیر مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری نمره بالایی کسب می‌کنند.

از آنجا که هیچ پژوهشی بدون مشکل و محدودیت نیست این پژوهش نیز دارای محدودیت‌های است، در اشاره به محدودیت‌های پژوهش علاوه بر محدودیت‌های ذاتی ناشی از استفاده از سناریو برای سنجش قضاوت اخلاقی حسابرس، می‌توان به این نکته اشاره داشت که همگن نبودن مشارکت‌کنندگان تحقیق از منظر خصوصیات جمعیت شناختی نظیر جنسیت، مقطع تحصیلی، سابقه کار لازم است در تعمیم نتایج احتیاط لازم را داشته باشیم، از سویی دیگر با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی ماهیتاً سازه‌های متفاوتی را می‌سنجند و به‌صورت مستقل می‌توانند قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی افراد را تحت تأثیر قرار دهند در این پژوهش یک ویژگی شخصیتی مورد بررسی قرار گرفته است و این نکته از نقاط قوت محسوب می‌شود.

نکته قابل‌توجه دیگر اینکه ویژگی‌های شخصیتی و فردی، برای هر انسانی منحصر به فرد است و تا حدود زیادی تحت تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی قرار دارند در نتیجه نمی‌توان نتایج را به جامعه وسیعی از حسابرسان دارای فرهنگ‌ها و محیط‌های کاری دیگر تعمیم داد و توصیه می‌شود به تفکیک جوامع کاری پژوهش انجام شود.

فهرست منابع

- آراوند، حاجیها، کردلوتی، خانمحمدی، محمد حامد، & محمودیان. (۲۰۲۳). ارائه مدل اثر انواع سبک‌های تصمیم‌گیری بر مدیریت سود مبتنی بر سناریو با در نظر گرفتن پنج عامل شخصیتی نئو در مدیران مالی. حسابداری مدیریت، ۱۵(۵۵)، ۶۲-۸۱.
- برادران حسن‌زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام و سودا ابوالحسن زاده، (۱۳۹۱). بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دوم، شماره ششم، صص: ۸۹-۹۹.
- خواجوی، شکرالله، کرمانی، احسان، (۱۴۰۰)، ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال سیزدهم، شماره ۵۰، صص: ۳۲-۰۱.

شاهد حسین، خان محمدی، محمدحامد، & محمودیان دستنایی. (۲۰۱۹). تبیین رابطه هوش هیجانی با انواع شیوه‌های مدیریت سود با تأکید بر خود شیفتگی مدیران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۲)، ۲۷۳-۲۸۴.

گروسی فرشی، محمد تقی، (۱۳۸۰)، رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، چاپ اول، تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.

گودرزی، سعید، حاجی‌ها، زهره، (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی، نشریه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۴، صص: ۱۶۷-۱۷۳.

محبوب، حسن، نادری، ابوالقاسم، خرازی، کمال، انتظاری، یعقوب، (۱۳۹۵)، بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مالی در دانشگاه تهران، فصلنامه انجمن آموزش عالی، شماره ۲، صص: ۸۱-۱۱۱.

میرزاده، یزدانی، خان محمدی، محمد حامد، & محمودیان دستنایی. (۲۰۲۳). بررسی نقش میانجیگری عوامل مؤثر بر رفتار (ریسک‌پذیری، اعتماد به نفس و تفکر استراتژیک) در رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران. دانش سرمایه‌گذاری، ۱۲(۴۸)، ۶۳۷-۶۷۰.

Abdolmohammadi, M.J., and Baker, C.R., (2006), Accountants value preferences and moral reasoning, *Journal of Business Ethics*, 69(1), pp: 11-25.

Abdo, M., Feghali, K., & Zgheib, M. A. (2022). The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies. *Asian Journal of Accounting Research*, 7(2), 195-207.

Ala'a Zuhair Mansour, A. A., & Popoola, O. M. J. (2020). The personality factor of conscientiousness on skills requirement and fraud risk assessment performance. *International Journal of Financial Research*, 11(2), 405-415.

Anugerah, R., Sari, R. N., Primadona, E., (2014), Personal Characteristics and Quality of Audit Work: Study on Regional Internal Audit Bodies in Indonesia, *International Accounting Business Conference*.

Bar-On, R., (2006), the Bar-On model of emotional-Social intelligence (ESI), *Psicothema*, 18, pp: 13-25.

Cervone, D., Pervin, L. A., (2020), *Personality psychology*, Wiley Publisher.

Chuang, S., Cheng, Y., Chang, C., Chiang, Y., (2013), the Impact of Self-Confidence on the Compromise Effect, *International Journal of Psychology*, 48(4), PP: 660-75.

Cilliers, S. (2023). Emotional intelligence as a key driver of the formation of professional scepticism in auditors. *South African Journal of Business Management*, 54(1), 3654.

Cook, G. L., Bay, D., Visser, B., Myburgh, J. E., Njoroge, J., (2011), Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience, *Issues in Accounting Education*, 26 (2), pp: 267-286.

Chen, Y. H., Wang, K. J., & Liu, S. H. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. *Sustainability*, 15(2), 1547.

Daff, L., Lange, P. D., (2012), A comparison of genetic skills and emotional intelligence in accounting education, *Issues in Accounting Education*, 27 (3), pp: 627-645.

Dickerson, C., (2019), *Ethical Decision-Making in Public Accounting*, PhD thesis, Claremont California.

Goleman, D., (2020), *Emotional intelligence*, Bloomsbury Publishing.

- Groth-Marnat, G. E., (2000), *Neuropsychological assessment in clinical practice: A guide to test interpretation and integration*, John Wiley & Sons, Inc.
- Hu, C., Parmod, C., and Elaine, E., (2013), the Effect of National Culture, Acculturation, and Education on Accounting Judgments: A Comparative Study of Australian and Chinese Culture, *Journal of International Accounting Research: Fall*, 12(2), PP: 51-77.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Lopes de Sousa Jabbour, A.B., (2019), Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis, *Journal of Business Ethics*, 155 (1), pp: 289-304.
- Mirza Aghaei, M., Khodarahmi, B., Jabbary, H., Arabzadeh, M., & Alipour, M. (2023). Investigating the effect of emotional intelligence on the relationship between self-interpretation and auditor objectivity. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 14(3), 261-272.
- Oxner, M. M., (2020), *is ethical judgment is dimension of auditor expertise?* PhD thesis, Edmonton Alberta UN.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., Strobel, A., (2016), what is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making, *Journal of Business Ethics*, 137 (3), pp: 449-474.
- Schinkel, A., de Ruyter, D. J., (2017). Individual Moral Development and Moral Progress, *Ethical Theory and Moral Practice*, 20 (1), pp: 121-136.
- Sila, M., Bambang, S., Zaki, B., Aulia Fuad, R., (2016), The Effect of Knowledge and Experience on Professional Auditor's Judgment: Study on State Auditor in Indonesia, *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 3(10), pp: 98-106.
- Shafaei Qarekushan, M., Ahmadi, F., KORDLOUIE, H., Khanmohammadi, M., & Mahmoodiyandastnaee, T. (2024). A Model for the Effect of Emotional Intelligence Components on Auditor's Ethical Judgment by Considering the Personality Trait of Extraversion. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 9(33), 113-128.
- Spielthener, G., (2005), Consequentialism or deontology? *Philosophia*, 33(1), pp: 217-235.
- Yang, L., Brink, A. G., Wier, B., (2018), the impact of emotional intelligence on auditor judgment, *International Journal of Auditing*, 22(1), pp: 83-97.

Presenting a model to explain the relationship between the components of emotional intelligence and the auditor's moral judgment, taking into account the character trait of conscientiousness (responsibility)

Mohammad Shafaei Qarekushan

PhD. Candidate of Accounting, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.
mohammad.shafaei@yahoo.com

Faeq Ahmadi

Assistant Professor, Department of Accounting and Finance, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran (Corresponding Author)
Faeghahmadi@gmail.com

Hamidreza Kordluei

Associate Professor, Department of Accounting and Finance, Islamic Azad University, Eslamshahr Branch, Eslamshahr, Iran.
hamidreza.kordlouie@yahoo.com

Mohammadhamed Khanmohammadi

Associate Professor, Department of Accounting, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.
dr.khanmohammadi@yahoo.com

Tahereh Mahmoudiyan Dastnaee

Assistant Professor, Department of Psychology, Behshahr Branch, Islamic Azad University, Behshahr, Iran.
mahmodian.mina@yahoo.com

Abstract

Background: The aim of the current research is to provide a model to explain the relationship between the components of emotional intelligence and auditor's moral judgment, taking into account the character trait of conscientiousness. **Method:** The descriptive research method is correlational. Emotional intelligence is the independent variable and moral judgment is the dependent variable. Also, the personality trait of conscientiousness has been considered as a moderating variable. The statistical population includes auditors who are members of the official auditors society of Iran and also working in the audit organization in 2019. The total number is about 1400 people and the number of sample people is 385 people. The random sampling method is simple, scenario was used to measure moral judgment, and Golman and Neo's five-factor questionnaire were used to measure auditor's emotional intelligence and personality. In Renheit, the structural model with Smart pls covariance software was used to analyze the results.

Findings: The results showed that conscientiousness as a moderating variable was effective in the relationship between the auditor's moral judgment and emotional intelligence, and all interactions were estimated to be significant as part of the social skill component. **Conclusion:** Conscientiousness increases the auditor's objectivity and as a result reduces unethical behaviors. It is recommended that employers use personality assessment tools during selection.

Keywords: moral judgment, conscientiousness (responsibility), emotional intelligence, auditor.