

## بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در بورس اوراق بهادار تهران

حسن احمدی<sup>۱</sup>، هاشم ولی‌پور<sup>۲\*</sup>، غلامرضا جمالی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه حسابداری، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

تاریخ دریافت: اردیبهشت ۱۳۹۷، اصلاحیه: خرداد ۱۳۹۷، پذیرش: تیر ۱۳۹۷

### چکیده

حسابداران مسؤلیت حساس و دشواری در تفسیر مبادلات و ارائه آنها به شکل گزارش‌های مالی، جهت استفاده گروه‌های ذینفع به منظور ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند، بنابراین ارائه اطلاعات با کیفیت نامطلوب موجب سلب اعتماد عموم به حسابداران می‌گردد. در این پژوهش سعی شده است تا رابطه مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی مورد مطالعه قرار گیرد، لذا تاثیر هر یک از این مولفه‌ها بر میزان بهبود کیفیت گزارشگری مالی مورد سنجش قرار گرفت. ابزارهای این پژوهش، شامل پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ (متغیر مستقل) و اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ جهت آزمون کیفیت گزارشگری مالی (متغیر وابسته) بوده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی (شامل خودآگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزی، مهارت همدلی، مهارت اجتماعی) تاثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت گزارشگری مالی دارد، به گونه‌ای که به ازای یک واحد تغییر در هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی موجب تغییرات عمده در جهت مثبت و معنادار در کیفیت گزارشگری مالی می‌گردد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، کیفیت گزارشگری مالی، بورس اوراق بهادار تهران

### ۱- مقدمه

قابل مقایسه باشد. کیفیت گزارش‌های مالی همواره موضوع مورد علاقه هیأت مدیره، سهامداران، محققین و خود حسابداران حرفه‌ای بوده و هست. در سال‌های اخیر موج رسوایی‌های حسابداری که در جامعه مالی بین‌المللی رخ داده است منجر به افزایش سؤالات و نگرانی‌هایی در مورد کیفیت گزارشگری مالی شده است [۱۶]. بنابراین کیفیت در گزارشگری مالی یک ضرورت است، زیرا کیفیت گزارشگری مالی سبب پیش‌بینی بهتر جریان‌های نقدی آتی شرکت برای سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی می‌شود، علاوه بر این اعتقاد غالب بر اینست که کیفیت گزارشگری مالی مستقیماً روی بازارهای سرمایه اثر می‌گذارد [۳۶]. سال‌های متمادی، باور افراد بر این بود که هیجان‌ها باعث انحراف حواس می‌شود، به همین دلیل نمی‌توانند به طور منطقی بر روی اطلاعات تمرکز نمایند و به تبع نمی‌توانند از هوش عقلایی خود، بهره گیرند.

با توجه به تحولاتی که در جهان امروز رخ داده است، خصوصاً در کشورهای در حال توسعه که با تهدیدهای عدیده‌ای روبه رو می‌باشند، جایگاه ارزشمند اطلاعات در توسعه اقتصادی و سرمایه‌گذاری مورد اتفاق صاحب نظران علوم اقتصادی است [۸]. گزارش‌های مالی یکی از منابع اطلاعاتی در دسترس بازارهای سرمایه است که انتظار می‌رود نقش موثری در توسعه سرمایه‌گذاری و افزایش کارایی آن ایفا نماید. در این راستا اساتید، محققان و اهل حرفه حسابداری به دنبال افزایش کیفیت گزارشگری مالی به عنوان ابزاری برای ادای مسؤلیت پاسخگویی به نیازهای جامعه خود بوده‌اند. به عنوان مثال بنا بر مفاهیم نظری گزارشگری مالی، هدف صورت‌های مالی عبارت از ارائه اطلاعاتی تلخیص و طبقه‌بندی شده درباره وضعیت مالی، عملکرد مالی و انعطاف‌پذیری مالی واحد تجاری است که برای طیفی گسترده از استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی در اتخاذ تصمیمات اقتصادی مفید واقع گردد. دستیابی به این هدف مستلزم آن است که اطلاعات مزبور در درجه نخست، مربوط و قابل اتکا بوده و در درجه دوم قابل فهم و

\* h.valipour@gmail.com

از اوایل سال ۱۹۸۰ مفهوم متفاوتی از هیجان مطرح شد. با این مقوله که هیجان نه تنها در تفکر و رفتار هوشمندانه تداخل ایجاد نمی‌کند، بلکه در بسیاری از امور از جمله تصمیم‌گیری به انسان کمک می‌نماید. نقش هوش هیجانی در جنبه‌های گوناگون زندگی فردی، اجتماعی، قضاوت و تصمیم‌گیری، 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 می‌کنند تا با محیط اطراف خود در تعامل مناسب باشند [۴]. علاوه بر این، بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه‌بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش هیجانی، یکی از مولفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند، و به گفته گل‌من (۱۹۹۸) شرط حتمی و اجتناب‌ناپذیر درسازمان به حساب می‌آید [۲۴].

بورس اوراق بهادار، یک بازار اقتصادی است که در آن، خرید و فروش اوراق بهادار تحت ضوابط و قوانین خاص صورت می‌گیرد. تصمیمات سرمایه‌گذاران بالقوه و بالفعل در این بازار صرفاً بر مبنای تجزیه و تحلیل کمی و عقلانی انجام نمی‌شود بلکه کیفیت گزارشگری مالی نیز تاثیر زیادی بر تصمیم‌گیری آنها نسبت به فعل و انفعالات بازار خواهد داشت. در تحقیقات فراوانی که در خصوص هیجان‌ها صورت گرفته است نشان می‌دهد که حسابداران نیز در تصمیمات خود از هیجان‌ها تاثیر می‌پذیرند. از این‌رو، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران اثر معناداری دارد، یا خیر؟

## ۲- مبانی نظری پژوهش

از اوایل سال ۱۹۹۰ میلادی وظایف و مهارت‌های لازم برای شاغلان حرفه حسابداری در محیط کسب و کار جهانی به طور قابل توجهی تغییر نموده است که در این تغییر جهت، موضوع کیفیت گزارشگری مالی بسیار حائز اهمیت است. از آن زمان به بعد، کیفیت گزارشگری مالی بر مبنای دو رویکرد نیازهای استفاده‌کننده و حمایت از سرمایه‌گذار تعریف می‌شود. رویکرد اول بر مبنای نیازهای استفاده‌کننده است و کیفیت با توجه به سودمندی گزارش‌ها برای استفاده‌کنندگان تعیین می‌شود. در رویکرد دوم، بر حمایت از سرمایه‌گذاری تاکید شده و کیفیت به طور عمده بر حسب «افشای کامل و منصفانه» برای سهامداران تعریف می‌شود. این دو رویکرد تفاوت بنیادی دارند. رویکرد نیازهای استفاده‌کننده، بیشتر به تأمین اطلاعات مالی برای تصمیم‌های ارزشیابی و تخصیص سرمایه تمرکز دارد، ولی رویکرد حمایت از سرمایه‌گذار به دنبال اطمینان دادن به استفاده‌کنندگان است که اطلاعات به مقدار

کافی (کفایت اطلاعات) و به شکل شفاف (کامل بودن اطلاعات) ارائه شده است [۲۲]. کیفیت بالای گزارشگری مالی باعث کاهش بی‌تقارنی اطلاعاتی بین شرکت و تأمین‌کنندگان مالی خارج از شرکت می‌شود. از سوی دیگر، کیفیت گزارشگری مالی باعث محدودکردن انگیزه‌های مدیریت برای مشغول شدن به فعالیت‌هایی که ارزش کمی دارند یا ارزش منفی دارند، خواهد شد [۲۶]. کیفیت گزارشگری مالی به این معنی است که تا چه اندازه گزارش‌های مالی، اقتصاد زیربنایی شرکت را به طور منصفانه نشان می‌دهد [۱۹]. کیفیت گزارشگری مالی از یک سو، به ویژگی‌های عملیاتی و معاملاتی شرکت و از سوی دیگر، به نحوه ارائه و انعکاس این ویژگی‌ها در گزارش‌های مالی بستگی دارد. شناسایی معیار برای اندازه‌گیری کیفیت گزارشگری مالی مشکل می‌باشد، در مطالعات حسابداری، از کیفیت سود به عنوان معیاری برای اندازه‌گیری کیفیت گزارشگری مالی استفاده شده است، زیرا سود بخش اصلی از خروجی‌های فرآیند گزارشگری مالی است. بنابراین گزارشگری مالی بایستی در بردارنده اطلاعات مربوط، قابل اعتماد، قابل مقایسه و قابل فهم باشد. قابل اعتماد بودن مربوط به کیفیت اطلاعات است و این اطمینان را ایجاد می‌کند که اطلاعات منطقی‌عاری از خطا و تعصب است و صادقانه هر آنچه را که انتظار می‌رود بیان و بازگو می‌نماید [۲۳].

از سال‌ها پیش روانشناسان متوجه شدند که برای دستیابی به موفقیت تنها داشتن ظرفیت بالای هوش شناختی کفایت نمی‌کند. از همان زمان نظر دانشمندان از جمله پیترسالووی و جان مایر در سال ۱۹۹۰ به توانمندی‌های دیگری جلب شد که بیشتر از جنس هیجان‌ها بودند تا شناخت‌ها. این توانمندی‌ها که از این پس به نام هوش هیجانی (عاطفی) نامیده می‌شوند به توانایی‌های آموخته شده‌ای اشاره دارند که به ما کمک می‌کنند که احساس‌ها و هیجان‌های خود را درک کنیم تا به نفع ما و نه بر علیه ما کار کنند [۱]. از دیدگاه گل‌من (۱۹۷۷)، هوش هیجانی عبارت است از 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. یا توانایی ایجاد انگیزه در خود، جهت انجام کارها، داشتن خلاقیت و انجام کارها با حداکثر سرعت. و در نهایت توانایی درک احساسات دیگران و کنترل و هدایت روابط به نحو اثربخش [۲۰]. 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 [۱۵].

در پژوهش حاضر از مدل هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۹) برای اندازه‌گیری مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی 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:

- خود آگاهی: مفهوم خودآگاهی در توانایی شناخت افراد از نقاط ضعف و قوت، خواسته‌ها و ترس‌های خود است. از طریق خودآگاهی، فرد

## ۳- پیشینه ی پژوهش

با مرور پیشینه موضوع، در داخل و خارج از کشور، حاکی از این است که مطالعه‌ای که به صورت منسجم به بررسی و سنجش تاثیر هوش هیجانی بر کیفیت گزارشگری مالی پرداخته باشد موجود نیست. با این وجود مفهوم هوش هیجانی، یک اصطلاح عظیم و چترگونه است که 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 [۲۱]. اولین کسی که اصطلاح هوش هیجانی را در محافل علمی و آکادمیک بکار برد، یک دانشجوی دوره‌ی دکتری رشته‌ی هنر در سال ۱۹۸۵ در یکی از دانشگاه‌های آمریکا بود [۹]. ولی تحقیقات علمی اولیه روی هوش هیجانی از سوی دو تن از استادان مطرح روانشناسی به نام‌های دکتر جان مایر و پیتر سالوی انجام شد و نتایج حاصله در قالب مقاله‌ای علمی در سال ۱۹۸۹ به جامعه‌ی علمی دنیا معرفی شد. مایر و سالوی هوش هیجانی را شامل توانایی دریافت دقیق احساسات و هیجانات، ارزیابی و بیان هیجانات، توانایی کسب احساساتی که تفکر را تسهیل می‌کند، و توانایی شناخت هیجانات و تنظیم آن‌ها به منظور رشد عقلانی، تعریف کرده‌اند. سپس دانیل گلن (۱۹۹۸) برپایه‌ی تئوری ارایه شده از سوی مایر و سالوی، با انتشار کتابی پر فروش تحت عنوان "هوش هیجانی" به تعریف و تبیین موضوع پرداخت. او در واقع، اولین کسی بود که مفهوم هوش هیجانی را وارد عرصه سازمان کرد [۱۸]. پورکیانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی که در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام داده بودند، نشان دادند که بین کارآفرینی با هوش هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۳]. اعتمادی و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی در رابطه با تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها انجام دادند که نتایج تحلیل آماری آن نشان می‌دهد که دیدگاه اخلاقی مدیران بر کیفیت گزارش‌های مالی موثر است به طوری که ۱۸ درصد تغییرات این متغیر را تبیین می‌نماید [۲]. حافظیان (۱۳۸۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران پرداخته است، نتایج این پژوهش نشان داده است که بین مولفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد [۷]. زینی وند (۱۳۸۷)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش هیجانی و عملکرد دبیران مقطع متوسطه نشان می‌دهد که بین مولفه‌های هوش هیجانی و عملکرد دبیران رابطه معناداری وجود دارد [۱۰]. جعفری (۱۳۸۶)، در تحقیقی نشان داد، مدیرانی که از قابلیت هوش هیجانی بالایی برخوردارند با دیگران رابطه‌ی اثربخش و سازنده برقرار می‌کنند، از احساسات و عواطف مثبت خود در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کنند و عملکرد بهتری در محیط کارشان دارند، همچنین در مواجهه با عوامل روانی یا استرس‌زا، بر خود تسلط دارند [۶]. ترابی (۱۳۸۲) در تحقیقی

می‌تواند علم ارتباط و علت هیجان را به دست آورد و اطلاعاتی درباره چرایی و چگونگی برانگیخته شدن در وضعیت‌های متفاوت کسب نماید. این مهارت برای درک و تحلیل تجربه‌های هیجانی به توانایی فهم خویشتن در ارتباط مناسبت‌تر با محیط کمک می‌کند که هیجان‌های فرد را به طور کارآء تنظیم و پایداری را پرورش می‌دهد که این حالت را سواد هیجانی می‌نامند [۱۱].

- خود تنظیمی: مفهوم خودتنظیمی به عنوان توانایی فرد در کنترل کارکردهای بدنی و مدیریت هیجان‌ها تعریف می‌شود. پایه و اساس رشد اولیه کودک، همان رشد خودتنظیمی است که این مهارت در تمام جنبه‌های رفتاری انسان در طول عمر نمایان می‌شود [۳۸]. فرد با خودتنظیمی بالا در دانش فرا شناختی نقش مهمی دارد. فرد خود تنظیم، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق می‌دهد، همچنین وی در مراحل مختلف یادگیری اقدام به برنامه‌ریزی، خودنظارتی، خودکنترلی و خودسنجی می‌کند [۴۱].

- خود انگیزی: خود انگیزی به طور خود انگیزه از نیازهای روان شناختی، کنجکاو و تلاش‌های فطری برای رشد حاصل می‌شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می‌شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی و به خاطر لذتی که از آن می‌برند، رفتار می‌کنند که این رفتار به صورت خود انگیزه روی می‌دهد [۳۲].

- مهارت همدلی: هر ارتباطی به سطح بالایی از همدلی نیاز دارد. همدلی هنر درک احساس طرف مقابل است که یک رابطه صحیح عاطفی را نشان می‌دهد [۲۳]. همدلی به مانند یک دارویی است که اصطکاک ارتباط را سیال می‌کند [۱۲].

- مهارت اجتماعی: مهارت اجتماعی مجموعه رفتارهایی است که فرد در طول زندگی می‌آموزد که وی را قادر می‌سازد با دیگران رابطه اثربخش داشته باشد و از کنش‌های نامتعارف اجتماعی خودداری کند [۲۵]. مهارت‌های اجتماعی که افراد را قادر به تعامل با دیگران می‌سازد، نقشی اساسی و مهمی در تبادلات اجتماعی ایفا می‌کند. مهارت‌های اجتماعی بر نتایج مذاکرات و در برخورد افراد با تعارضات و حتی بر شرایط شاد نیز تأثیر می‌گذارد [۳۵].

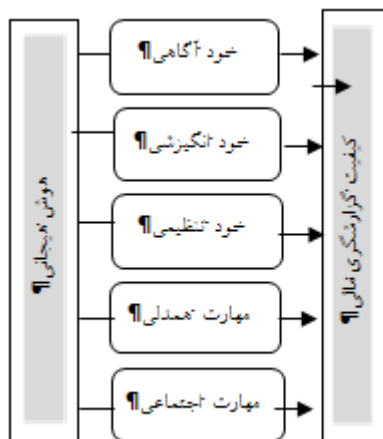
تحقیقات نشان می‌دهند که هیجان‌ها و احساسات افراد بر قضاوت و تصمیمات آنها نسبت به موضوعات مختلف تاثیر می‌گذارند (بار- آن، ۲۰۰۶). به دلیل اینکه تاکنون معیاری کمی برای سنجش تاثیر هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی در تحقیقات و نوشتار حسابداری ارائه نشده است و در واقع پژوهش حاضر، اولین گام برای ارائه الگویی در این خصوص می‌باشد، بنابراین در ادامه تاثیر هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

"رفتار مالی و تصمیم‌گیری در مورد خرید سهام شرکت‌ها" به مطالعه عوامل اقتصادی و سیاسی پرداخته که نتیجه‌ی آن منتهی به اهمیت بالاتر عوامل اقتصادی گردیده است. وی به بررسی جامعه‌ی نیازهای سرمایه‌گذاران و تاثیر انتظارات سهامداران بر فعل و انفعالات بازار توجه ویژه نموده است [۲۸].

توماس و دارای هوش هیجانی بالا از شادابی و نشاط، سرزندگی و استقلال بیشتری در کار برخوردارند و عملکرد بهتری داشتند، به زندگی خوش‌بین‌تر بوده و در برابر استرس مقاومت بیشتری دارند [۳۷].

#### ۴- مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش‌های علمی و نظام‌مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است که اصطلاحات مدل مفهومی نامیده می‌شود. در پژوهش حاضر نیز می‌توان با بررسی مفاهیم و روابط منطقی بین متغیرهای ارائه شده از هوش هیجانی و کیفیت گزارشگری مالی، مدل مفهومی آن طراحی نمود.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

مدیران مدارس به این نتیجه دست یافتند که هوش هیجانی عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی و کارهای گروهی افزایش می‌دهد، آن‌ها این حوزه‌های مدیریتی را عبارت از مدیریت تعارض، مدیریت استرس، مدیریت بحران و زمان دانسته و دریافتند بین هر کدام از این حوزه‌ها با هوش هیجانی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد [۳۹]. سارنی (۱۹۹۸)، در تحقیقی بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های مختلف دریافت است که افراد اکنون می‌توان به منظور تبیین مسئله پژوهش و دستیابی به اهداف مطالعه، فرضیه‌های پژوهش را به این صورت مطرح کرد.

- داشتن خودآگاهی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.

- داشتن خودتنظیمی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.

دریافت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد آنها وجود دارد، و بدین ترتیب کارکنان با هوش هیجانی بالاتر و مهارت در شناخت و کنترل هیجانات، عملکرد شغلی آنها در سطح بالاتری می‌باشد [۵]. جیمز دی هس (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان "بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری از طریق استفاده از مهارت‌های هوش هیجانی" انجام داده که در آن به دنبال شناسایی روش‌های عملی برای استفاده از هوش هیجانی در فرآیند تصمیم‌گیری بوده است. یافته‌ها حاکی از آن است که سازمان‌ها و افراد از یافته‌هایی منسوب به هوش هیجانی بهره‌مند می‌شوند و می‌توانند نتایج بهتری در تصمیم‌های فردی و گروهی کسب نمایند [۳۰]. آنجلیدز و ابراهیم (۲۰۱۱) پژوهشی مبنی بر تعیین این که آیا رابطه‌ای میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی مدیران وجود دارد یا خیر، پیگیری نمودند. مطالعه آنها نشان می‌دهد، رابطه‌ای قوی میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی وجود دارد [۱۴]. همفرنان و دیگران (۲۰۰۸) در تحقیقات خود در صنعت بانکداری استرالیا به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی مدیران و عملکرد مالی بانک‌ها رابطه معناداری وجود داشته است [۲۷]. برودین و همکاران (۲۰۰۸) در بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر گرایش کارآفرینانه کارکنان نشان دادند که هوش هیجانی از متغیرهای اصلی پیش‌بینی‌کننده گرایش کارآفرینانه است [۱۷]. آدیمو (۲۰۰۷) به بررسی اثر هوش سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته و نتایج تحقیقات وی نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش هیجانی اثر تعیین‌کننده‌ای بر تعهد سازمانی دارد [۱۳]. ایوچوویچ و همکاران (۲۰۰۷) "ارتباط بین توانایی هوش هیجانی و خلاقیت" را با استفاده از مقیاس‌های توانایی هوش هیجانی مورد مطالعه و بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده از این پژوهش‌ها نشان داد که ارتباط معناداری بین توانایی هوش هیجانی و خلاقیت وجود ندارد، همچنین بین هوش هیجانی و خلاقیت هیجانی ارتباط معناداری وجود نداشت [۲۹]. ایوسیا (۲۰۰۷) با بررسی جامعه‌ی ۲۱۲۰ نفری از بورس در تحقیقی با عنوان همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی با موضوع تعامل هوش هیجانی کارمندان و عملکرد شغلی آنان بیان داشت، کارمندانی که از توانایی بالاتری در ارزیابی هیجان‌های خود برخوردارند، عملکرد شغلی بهتری دارند [۴۰]. لانگ هورن (۲۰۰۴) در تحقیقی نشان داد که بین هوش هیجانی مدیران، رضایت کارکنان، و رضایت مشتریان و سودآوری سازمان، رابطه معناداری وجود داشته است [۳۴]. جوردن و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان "هوش هیجانی در محل کار" به مطالعه بر روی ۲۳۰ پرستار، پزشک و معلم و مدیر پرداخته و چنین نتیجه گرفته است که هوش هیجانی یک عامل ضروری در تعیین موفقیت و سلامت روانی است، و در نتیجه مقابله با استرس شغلی افراد، باعث پیشگیری از ایجاد تاثیرات منفی بر سلامت روانی آنها شده و موجب عملکرد شغلی بالا در آنها می‌گردد [۳۱]. اسلاسکی و کاترایت (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان "عملکرد مدیریت و هوش هیجانی" روی ۲۲۰ نفر از

استفاده شده است، بدین منظور ابتدا با آزمون کولموگروف اسمیرنوف نسبت به نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شده است، سپس با اجرای آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه فرضیه‌های پژوهش آزمون شده است. با توجه به ماهیت رابطه‌ای فرضیه‌های پژوهش و نرمال بودن توزیع عامل‌ها، ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه هوش هیجانی و کیفیت گزارشگری مالی اجرا شده است.

#### ۶- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی پرداخته شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در ابتدا از روش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، چولگی، کشیدگی، مینیمم و ماکزیمم استفاده شده است که نتایج حاصل از آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش، در جدول (۱) نشان داده شده است. سپس به منظور بیان رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است، که نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۲) نشان داده شده است. در ابتدا نتایج آمار توصیفی ارائه شده است.

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر آزمون	خود آگاهی	خود تنظیمی	خود انگیزشی	مهارت همدلی	مهارت اجتماعی	کیفیت گزارشگری مالی
مینیمم	۱۸	۱۶	۱۷	۱۴	۱۰	۰/۰۱
ماکزیمم	۴۰	۳۲	۳۴	۲۱	۲۴	۰/۴۹
میانگین	۳۰/۳۲	۲۷/۱۹	۲۶/۳۵	۱۸/۰۵	۱۹/۱۴	۰/۳۷
واریانس	۲۸/۳۰	۱۴/۵۹	۱۰/۸۲	۸/۳۵	۶/۳۰	۳/۳۱
انحراف معیار	۵/۳۲	۳/۸۲	۳/۲۹	۲/۸۹	۲/۵۱	۱/۸۲
چولگی	-۱/۰۵	-۰/۰۳	۰/۴۵	-۰/۱۹	-۰/۵۱	۰/۲۰
کشیدگی	۰/۹۸	-۰/۸۴	۰/۸۵	-۰/۵۵	۰/۸۵	-۰/۶۷

نتایج حاصل از بررسی ضریب همبستگی پیرسون مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲): ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر آزمون	خود آگاهی	خود تنظیمی	خود انگیزشی	مهارت همدلی	مهارت اجتماعی
ضریب همبستگی	۰/۳۰۴	۰/۲۹۹	۰/۳۳۲	۰/۲۱۹	۰/۲۰۸
احتمال	۰/۰۰۴	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	۰/۰۴۱	۰/۰۴۴

داشتن خود انگیزشی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.  
داشتن مهارت همدلی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.  
داشتن مهارت اجتماعی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بر کیفیت گزارشگری مالی اثر معناداری دارد.

#### ۵- روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش کلیه شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران (غیر از شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های بیمه)، از سال ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶، بوده است. در طی دوره زمانی مورد بررسی، اولاً اطلاعات مالی شرکت‌ها باید در دسترس باشد، ثانیاً تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی باید طی دوره پژوهش به صورت متوالی در گزارشگری مالی نقش داشته باشند. در انتخاب نمونه از روش حذف سیستماتیک استفاده شده است، که با در نظر گرفتن شرایط مذکور تعداد ۲۵۵ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند.

با توجه به استفاده از نتایج پژوهش در عمل، این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها از دو منبع می‌باشد. منبع اول مربوط به پرسشنامه هوش هیجانی (متغیر مستقل) است، پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ دارای ۵ مولفه شامل خود آگاهی (۹سوال)، خود تنظیمی (۷سوال) خودانگیزشی (۷سوال)، همدلی (۵سوال)، مهارت اجتماعی (۶سوال) و در مجموع دارای ۳۴ سوال می‌باشد، برای هر سوال ضریب ۵ اعمال می‌شود، بنابراین حداکثر امتیاز هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی به ترتیب ۳۵، ۳۵، ۳۵، ۲۵، ۴۵ و ۳۰ می‌باشد. بدین منظور پس از ارسال تعداد ۲۵۵ پرسشنامه از طریق پست الکترونیکی، در نهایت تعداد ۱۰۲ شرکت نسبت به تکمیل پرسشنامه توسط تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی اقدام نمودند. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کمی کردن نتایج پرسشنامه‌ها، نتایج استخراج شده با صورت‌های مالی همان شرکت‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مقیاس اندازه‌گیری مولفه‌های این پرسشنامه طیف لیکرت پنج گزینه‌ای بوده است که در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه این پژوهش ۸۷ درصد بدست آمده که نشان دهنده پایایی خوبی است. در خصوص روایی پرسشنامه با توجه به استاندارد جهانی بودن پرسشنامه روایی آن می‌تواند مورد قبول باشد. منبع دوم استفاده از اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران به منظور آزمون متغیر وابسته (کیفیت گزارشگری مالی) می‌باشد. جهت اندازه‌گیری کیفیت گزارشگری مالی از الگوی تعدیل شده جونز استفاده شده است. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲

بر اساس نتایج جدول (۲)، ضریب همبستگی خودآگاهی و کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۰/۳۰۴ با احتمال ۰/۰۰۴ نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر وجود دارد. ضریب همبستگی خود تنظیمی و کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۰/۲۹۹ با احتمال ۰/۰۰۳ نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی خود انگیزشی و کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۰/۳۳۲ با احتمال ۰/۰۰۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی مهارت همدلی و کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۰/۲۱۹ با احتمال ۰/۰۴۱ نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد. و سرانجام ضریب همبستگی مهارت اجتماعی با کیفیت گزارشگری مالی برابر با ۰/۲۰۸ با احتمال ۰/۰۴۴ نشان‌دهنده رابطه معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر می‌باشد.

#### ۷- تجزیه و تحلیل نتایج فرضیه های پژوهش

در فرضیه اول بیان شده است که هرچه خودآگاهی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بیشتر باشد، گزارشگری مالی از کیفیت مناسب‌تری برخوردار است. همانگونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، ضریب خودآگاهی ۰/۱۰۷ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۴) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودآگاهی و کیفیت گزارشگری مالی است، به عبارت دیگر هرچه میزان خودآگاهی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بالاتر رود، کیفیت گزارشگری مالی نیز بهبود می‌یابد. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۷۲) نشان‌دهنده عدم وجود خود همبستگی جمله اخلاص مدل است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ابراز نمود که فرضیه اول مبنی بر رابطه بین خودآگاهی و کیفیت گزارشگری مالی تایید می‌گردد. در فرضیه دوم بیان شده است که هرچه خودتنظیمی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بیشتر باشد، کیفیت گزارشگری مالی افزایش می‌یابد. ضریب خودتنظیمی ۰/۱۳۶ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۳) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودتنظیمی و کیفیت گزارشگری مالی است. علاوه بر آن، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۸۱) نشان‌دهنده عدم وجود خود همبستگی جمله اخلاص مدل است، بنابراین هرچه میزان خودتنظیمی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بالاتر رود، کیفیت گزارشگری مالی نیز بهبود می‌یابد. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان فرضیه دوم را تایید نمود. در فرضیه سوم بیان شده است که هرچه خودانگیزشی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بیشتر باشد، کیفیت گزارشگری مالی بهبود می‌یابد.

ضریب خود انگیزشی ۰/۱۹۲ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۲) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودانگیزشی و کیفیت گزارشگری مالی است، همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۸۲) نشان‌دهنده عدم وجود خود همبستگی جمله اخلاص مدل است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ابراز نمود که فرضیه سوم مبنی بر رابطه بین خودانگیزشی و کیفیت گزارشگری مالی تایید می‌گردد. در فرضیه چهارم بیان شده است که هرچه مهارت همدلی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بیشتر باشد، کیفیت گزارشگری مالی افزایش می‌یابد. ضریب مهارت همدلی ۰/۱۴۱ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۴۱) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین مهارت همدلی و کیفیت گزارشگری مالی است. علاوه بر آن، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۰۹) نشان‌دهنده عدم وجود خود همبستگی جمله اخلاص مدل است، بنابراین هرچه میزان مهارت همدلی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بالاتر رود، کیفیت گزارشگری مالی نیز بهبود می‌یابد. لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان فرضیه چهارم را تایید نمود.

در فرضیه پنجم بیان شده است که هرچه مهارت اجتماعی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بیشتر باشد، کیفیت گزارشگری مالی بهبود می‌یابد. ضریب مهارت اجتماعی ۰/۱۳۶ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۴۴) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین مهارت اجتماعی و کیفیت گزارشگری مالی است، همچنین مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۸۱۰) نشان‌دهنده عدم وجود خود همبستگی جمله اخلاص مدل است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ابراز نمود که فرضیه پنجم مبنی بر رابطه بین مهارت اجتماعی و کیفیت گزارشگری مالی تایید می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول (۳) بیان شده است.

جدول (۳): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	احتمال	آماره T.S	مقدار		متغیر وابسته کیفیت گزارشگری مالی	فرضیه
			انحراف استاندارد	ضریب		
اول	۰/۰۰۰	۸/۸۹۳	۱/۲۰۱	۱۱/۸۹۲	مقدار ثابت	تایید
	۰/۰۰۴	۲/۸۷	۰/۰۳۷	۰/۱۰۷	خود آگاهی	
	۰/۰۰۸		ضریب تعیین شده	۱/۶۷۲	دوربین واتسون	
دوم	۰/۰۰۰	۸/۸۲۱	۱/۲۰۲	۱۱/۸۸۶	مقدار ثابت	تایید
	۰/۰۰۳	۲/۸۱۷	۰/۰۴۸	۰/۱۳۶	خود تنظیمی	
	۰/۰۰۲		ضریب تعیین شده	۱/۷۸۱	دوربین واتسون	
سوم	۰/۰۰۰	۸/۸۲۳	۱/۲۷۳	۱۰/۸۱۶	مقدار ثابت	تایید
	۰/۰۰۲	۳/۲۷۲	۰/۰۷۲	۰/۱۹۲	خود انگیزشی	
	۰/۱۳۲		ضریب تعیین شده	۱/۷۸۲	دوربین واتسون	
چهارم	۰/۰۰۰	۹/۴۵۷	۱/۲۰۹	۱۱/۴۶۸	مقدار ثابت	تایید
	۰/۰۴۱	۲/۰۹۵	۰/۰۶۷	۰/۱۴۱	مهارت همدلی	
	۰/۰۳۶		ضریب تعیین شده	۱/۶۰۹	دوربین واتسون	
پنجم	۰/۰۰۰	۸/۳۴۵	۱/۳۴۲	۱۰/۵۴۳	مقدار ثابت	تایید
	۰/۰۴۴	۱/۷۵۶	۰/۰۸۶	۰/۱۳۶	مهارت اجتماعی	
	۰/۰۲۴		ضریب تعیین شده	۱/۸۱۰	دوربین واتسون	

کیفیت گزارشگری مالی در قالب یک مدل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول (۳)، نشان می‌دهد که ابعاد خودآگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزشی، مهارت همدلی و مهارت اجتماعی هوش هیجانی همگی می‌توانند بر کیفیت گزارشگری مالی تاثیر مثبت و معناداری داشته باشند، به گونه‌ای که به ازای یک واحد تغییر در هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی موجب تغییرات عمده درجهت مثبت و معنادار در کیفیت گزارشگری مالی می‌گردد. در فرضیه اول ضریب خودآگاهی ۰/۱۰۷ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۴) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودآگاهی و کیفیت گزارشگری مالی است، در فرضیه دوم ضریب خودتنظیمی ۰/۱۳۶ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۳) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودتنظیمی و کیفیت گزارشگری مالی است. ضریب خود انگیزشی ۰/۱۹۲ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۰۲) در فرضیه سوم نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خودانگیزشی و کیفیت گزارشگری مالی است، در فرضیه چهارم ضریب مهارت همدلی ۰/۱۴۱ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۴۱) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین مهارت همدلی و کیفیت گزارشگری مالی است. در فرضیه پنجم ضریب مهارت اجتماعی ۰/۱۳۶ و احتمال مرتبط با آن (۰/۰۴۴) نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین مهارت اجتماعی و کیفیت گزارشگری مالی است. بنابراین افراد با هوش هیجانی بالا مهارت بیشتری در شناخت و کنترل هیجانات خود داشته و توانایی درک هیجانات در محیط کار به آنها کمک می‌کند که از شیوه‌های انطباق و پاسخگویی استفاده نموده و شرایط حاکم بر محیط را کنترل و مدیریت نمایند، که این موضوع می‌تواند موجب بهبود کیفیت گزارشگری مالی گردد.

این پژوهش می‌تواند شروع بسیار مناسبی برای در نظر گرفتن آموزش مهارت‌های هوش هیجانی در بین تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی در جهت بهبود کیفیت گزارشگری مالی باشد. زیرا با آموزش این مهارت‌ها تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی بهتر می‌تواند در محیط کاری خود تغییرات مثبت را ایجاد نمایند. لذا براساس نتایج فرضیه‌های پژوهش توصیه می‌شود که در امر آموزش حسابداران به ابعادی از ویژگی‌های هوش هیجانی از جمله خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، مهارت همدلی و مهارت اجتماعی توجه شود. در این راستا به مدیران شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار توصیه می‌شود که ساز و کارهای مناسبی را در جهت طراحی سامانه هوش هیجانی به منظور شناسایی و کارآمدی دانش تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی در حوزه ابعاد هوش هیجانی ارایه دهند.

#### ۸ - نتیجه گیری

حسابداران مسؤلیت حساس و دشواری در تفسیر مبادلات و ارائه آنها به شکل گزارش‌های مالی، جهت استفاده گروه‌های ذینفع به منظور ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند، بنابراین ارائه اطلاعات با کیفیت نامطلوب موجب سلب اعتماد عموم به حسابداران می‌گردد. در این پژوهش سعی شده است تا با کشف رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در بورس اوراق بهادار تهران کمک شایانی به تهیه‌کنندگان و استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی گردد، زیرا هوش هیجانی به عنوان یک متغیر روانشناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی‌های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه‌های شغلی به عنوان یک عامل مهم و پیش‌بینی کننده مطرح می‌باشد، از این‌رو در این مطالعه نیز رابطه هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی با متغیر

- [14] Angelidis, J., Ibrahim, N., (2011), **The emotional intelligence on the ethical judgment impact of managers**, Journal of Business Ethics, 99, 111-119.
- [15] Bar-On, R., (2006), **The Bar-On model of Emotional social intelligence (ESI)**, Psicothema, 18(1), 13 - 25.
- [16] Brown, J., Falaschetti, D., Orlando, M., (2010), **Auditor Independence and Earnings Quality, evidence for Market Discipline vs. Sarbanes-Oxley Proscriptions**, American Law and Economic review, 12 (1), 39-68.
- [17] Brundin, E., Patzelt, H., Shepherd, D. A., (2008), **Managers 'Emotional Displays and employees' illingness to act-entrepreneurially**, Journal of business Venturing, 23 (2). 221-243.
- [18] Chernis, C., (2000), **Emotional intelligence: What it is and why it matters. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and organizational Psychology**, New Orleans, L A.
- [19] DeFond, M., Zhang, J., (2014), **A review of archival auditing Research**, Journal of accouing and conomics.inpress, doi: 10.1016/j.jacceco.2014.08.007.
- [20] Dulewicz, V., Higgs, M., (2000), **Emotional Intelligenece: and review and evaluation Study**, Journal of Managerial Psychology. 15 (4): 342-358.
- [21] Dulewicz, V., Higgs, M., Slaski, M., (2003), **Measuring emotional intelligence: content, construct and criterionrelated Validity**, Journal of Managerial Psychology. 18 (5):405 - 420.
- [22] Francis, j., Olsson, P., Schipper, K., (2006), **Earnings Quality**, Foundation and Trends in Accounting, 4 (1), 340-259.
- [23] Goleman, D., (1997), **L'intelligence Emotionnelle**, Paris: Robert Laffont.
- [24] Greshman, F., Elliott, S., (1999), **The social skills rating system**, Criclepin MN: American Guidance services.
- [25] Hao-Chen, Huang., Mei-Chi. L. b., Tzong-Huei, Lin., (2011), **Ali gning intangible assets to Innovation In biopharmaceutical Industry**, Expert Systems with Applications, 38, 3827-3834
- [26] Heffernan, T., Oneill, G., Travaglio, T., Droulers, M., (2008), **Relationship Marketing International Journal of Bank Marketing**, 26(3) 183-199.
- [27] IVasia, C., (2007), **The visual Investor: How to Spot market trends, Annual investor survey**,
- [28] Ivceovich, Z., Brackett, M. A., Mayer, J. D., (2007), **Emotional intelligence and emotional Creativity**, Journal of Personality, 75 (2), 199- 220.
- [29] James, D., Hess, A., Bacigalupo, C., (2011), **Enhancing decisions and decision-making Processes through the Application of emotional intelligence skills**, management Decision, Vol. 49 Iss: 5, pp.710 -721.
- [30] Jordan, P., Ashkanasy, N., Hartel. C., Hooper, G., (2012), **Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus**, Human Resource management review, Vol. 32, No, 2, pp: 195-214.
- [31] 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.
- [32] Kamaruzaman, A. J., Mazlifa, M. D., Maisarah, A.R., (2009), **The Association between Firm characteristics and Financial Statements Transparency: the Case of Egypt**, International Journa of Accounting, 18 (2), 211-223.
- [33] Langhorn, S., (2004), **How Emotional Intelligence Can Improve Management Performance**, International Journal of contemporary Hospitality Management, 16(4), 220- 230.
- [۱] آقای نژاد، جان بابا، فرامرزی، سالار، عابدی، احمد، (۱۳۹۲). تأثیر یک دوره فعالیت منظم ورزشی بر پرخاشگری دانش آموزان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر، مجله رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی، شماره ۱۲، ۹۱-۱۰۵.
- [۲] اعتمادی، حسین، دیانتی، زهرا، (۱۳۸۸). تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش های مالی شرکتها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۴)، ۲۰-۱۱.
- [۳] پورکیانی، مسعود، امیری، افلاطون، آذرپور، فاطمه، (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان، فصلنامه بهداشت و توسعه، ۳(۳)، ۲۱۴-۲۲۲.
- [۴] تابش، فهیمه، زارع، حسین، (۱۳۹۱). تأثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر سبک های تصمیم گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، وابسته و آنی، مجله علوم رفتاری، ۶(۴): ۳۲۹-۳۳۳.
- [۵] ترابی، منوچهر، (۱۳۸۲). بررسی بین هوش هیجانی و عملکرد مدیران میانی گروه های هتل های هما تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- [۶] جعفری، پریوش، حنیفی، فریبا، (۱۳۸۶). نگرش و عملکرد مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۸ بر مبنای ابعاد و مؤلفه های مدیریت تغییر و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۴ (۱۵): ۴۷-۶۶.
- [۷] حافظیان، مریم، (۱۳۸۸). رابطه بین مولفه های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه های استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- [۸] حیدری کردزنگنه، غلامرضا، عالی پور، زهره، (۱۳۸۶). مهندسی فرهنگ خصوصی سازی، تهران، پندار فارس.
- [۹] خائف الهی، احمدعلی، دوستار، محمد، (۱۳۸۲). ابعاد هوش هیجانی، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸۱.
- [۱۰] زینی وند، اکرم، (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و عملکرد دبیران متوسطه شهرستان جویبار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- [۱۱] غفاری، مسعود، احدی، حسن، (۱۳۸۶). بررسی تأثیر آموزش خودآگاهی هیجانی و کنترل تکانه در کاهش کناره گیری اجتماعی و کاربری اجباری اینترنت، مطالعات روان شناختی، ۳(۲): ۹۱-۱۰۱.
- [۱۲] لطافتی، رویا، زرینی، عاطفه، (۱۳۹۴). همدلی الگوی رفتاری موثر در رابطه متقابل مدرس و زبان آموز، جستارهای زبانی، ۱(۲): ۲۲۹-۲۵۲.
- [13] Adeyemo, D. A., (2007), **Emotional Intelligence and The Relationship between Job Satisfactin & Organizational Commitment of Employee in Public Parastatals in Oyo State, Nigeria**, Pakistan Journal of social Sciences, 324-330.



- report of the National ReSearch Council. Washington, DC: National Academies, 11-21.
- [38] Slaski, M., Cartwright, S., (2002), **Health, performance and emotional intelligence: An Exploratory study for retail managers**, Stress and health. Vol 18, PP 63-68, Availablefrom: doi.wiley.com/10.1002/smi.926.
- [39] Thomas, I., Sushama, S.R., (2006), **Emotional intelligence inventory. Trivandrum: Department of Psychology**, university of Kerala.
- [40] Wolters, C. A., (2003), **Regulation of motivation: Evaluating an under emphasized aspect of Self-Regulated learning**, Educ PsychologiSt; 38(4): 189-205.
- [34] Levitt, A., (1998), **The Importance of High-Quality Accounting Standards**, Accounting Horizons, 2(1), 79-82.
- [35] Markman, G.D., Baron, R.A., (2003), **Person-entrepreneurShip fit: why some people are more Successfully as entrepreneurs than others**, Human Resource Management Review, 13 (28), 281-301.
- [36] Sarni, (1998), **Emotional intelligence in the Prediction of Placement Success in the company Business Incentives. Multi – Ealth Systems**, Toronto, Canada: Multi – Health Systems.
- [37] Shonkoff, J., Phillips, D., (2000), **From neurons to neighborhoods: The Science of early childhood development**, A

