

بررسی رابطه هوش های معنوی و هیجانی با استرس شغلی حسابرسان

فرزانه آرامش

دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل قشم، هرمزگان، ایران.

حسین بدیعی

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، گروه حسابداری، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Badiei@iau.ac.ir

رحمت‌اله محمدی پور

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، گروه حسابداری، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۲/۰۶ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۲۱

چکیده

نقش و جایگاه هوش های معنوی و هیجانی در کنترل استرس بر کسی پوشیده نیست. زمانیکه این موضوع در رابطه با حسابرسان مطرح می شود موضوع ابعاد جالبی به خود می گیرد. هدف پژوهش فعلی بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی حسابرسان است. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۹۵ می باشد که تعداد ۵۶ نفر هستند. برای جمع آوری داده ها از مقیاس های هوش هیجانی سیبریا شرینگ، هوش معنوی جامع آمرام و درایر با هنجار ایرانی و پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ رایس استفاده شده است. داده های بدست آمده با استفاده از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته های تحقیق نشان می دهد مولفه های هوش معنوی و مولفه های هوش هیجانی بر استرس شغلی حسابرسان اثرگذار هستند.

واژه های کلیدی: هوش های معنوی و هیجانی، استرس شغلی حسابرسان.

۱- مقدمه

صحبت در رابطه با موضوع هوش بحثی جذاب و قابل توجه است. هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روانشناسان به حوزه ی دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. هوش معنوی سازنده های معنویت و هوش را درون یک سازه ی جدید ترکیب میکند (ایمونز، ۱۹۹۹). هوش معنوی برای نخستین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز مطرح شد و در سال ۱۹۹۹ توسط امونز گسترش یافت. امونز پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیتها و منابع معنوی در زمینه ها و موقعیت عملی در نظر میگیرد. به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار میگیرند که بخواهند از ظرفیتها و منابع معنوی برای تصمیم گیریهای مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند. وی هوش معنوی را چارچوبی برای تشخیص و سازماندهی مهارتها و قابلیتهایی که مستلزم کاربرد انطباقی معنویت است، تعریف میکند. او پنج مؤلفه برای هوش معنوی پیشنهاد میکند که شامل موارد زیر است: ۱. ظرفیت تعالی، گذشتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن؛ ۲. توانایی ورود به حالت‌های معنوی از هوشیاری؛ ۳. توانایی آراستن فعالیتها، حوادث و روابط زندگی روزانه همراه با احساس تقدس؛ ۴. توانایی استفاده از منابع معنوی برای حل مسائل زندگی و ۵. توانایی رفتار فضیلت مآبانه مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی و احساس شفقت (امونز، ۲۰۰۰).

از نظر نوبل (۲۰۰۱) هوش معنوی یک استعداد ذاتی بشر است. وی با مؤلفه های اصلی امونز برای هوش معنوی موافق است و دو مؤلفه دیگر به آنها اضافه میکند ۱. تشخیص آگاهانه این موضوع که واقعیت فیزیکی درون یک واقعیت بزرگتر و چندبعدی که ما هوشیارانه و ناهوشیارانه با آن به طور لحظه به لحظه تعامل داریم، صورتبندی میشود و ۲. پیگیری آگاهانه سلامت روانشناختی، نه تنها برای خودمان، بلکه برای جامعه. زوهار و مارشال (۲۰۰۰) نیز هوش معنوی را استعداد ذاتی میدانند که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود به کار میگیرد و زندگی را در حالت گسترده از غنا و معنا قرار میدهد. آنان ویژگی های هوش معنوی رشدیافته را اینگونه بیان نمودند: ۱. درجه بالایی از خودآگاهی؛ ۲. ظرفیت انعطافپذیر بودن (سازگاری فعال و خودانگیز)؛ ۳. ظرفیت رویارویی با درد و متعالی نمودن آن؛ ۴. گرایش آشکار به پرسیدن سؤالاتی چرا یا چگونه میشود و جستجوی پاسخهای اساسی؛ ۵. ویژگی الهام گرفتن از رؤیا و ارزشها؛ ۶. گرایش به دیدن پیوندهایی بین چیزهای گوناگون؛ ۷. عدم تمایل به آزار و اذیت؛ ۸. مستقل از زمینه بودن که فعالیت برخلاف عرف را تسهیل میکند.

از طرف دیگر هوش هیجانی به عنوان مجموعه ای از ظرفیتها، قابلیتها و مهارتهای غیرشناختی است که تواناییهای فرد را در برخورد موفقیت آمیز با ضرورت و فشارهای محیطی افزایش میدهد و باعث رفتارهای سازگارانه و انساندوستانه از سوی فرد میشود.

هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روانشناسان به حوزه ی دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. هوش معنوی سازنده های معنویت و هوش را درون یک سازه ی جدید ترکیب میکند (ایمونز، ۱۹۹۹؛ نقل از معلمی و همکاران، ۱۳۸۹). مفهوم هوش هیجانی به چگونگی سازگاری و موفقیت افراد در موقعیتهای زندگی اشاره دارد. نظریه هوش هیجانی حوزه وسیعی از تواناییهای مرتبط با شناخت و به کارگیری هیجانات را توجیه میکند و اظهار میدارد که هوش هیجانی در عملکرد روزانه اغلب مهمتر از هوش شناختی است. سالووی و مایر (۲۰۰۵) هوش هیجانی را شامل توانایی برای تشخیص درست هیجانها و عواطف دیگران و پاسخ متناسب به آنها، همچنین برانگیختن، آگاهی و نظم بخشیدن و کنترل پاسخهای هیجانی خویشتن میدانند. هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواستههای اجتماعی لازم است، ارتباط دارد.

آنچه در این پژوهش مد نظر است بررسی رابطه بین این هوشها و استرس شغلی برای حسابرسان است. استرس شغلی بخش لاینفک کار حسابرسان است و از طرفی اخلاق حرفه ای در حسابرسی ایجاب می کند که حسابرسان کار حسابرسی را در مراحل مختلف با درجه ای از دقت و رعایت بی طرفی و در نهایت سلامت به اجرا درآورند. در این میان با توجه به اینکه قضاوت های حرفه ای حسابرس در مراحل مختلف در کار دخالت دارد و نیز امر حسابرسی امری است بر اساس نمونه گیری، لذا در این تحقیق برآنیم که در رابطه با استرس شغلی با در نظر گرفتن دو مدل هوش هیجانی و هوش معنوی در رابطه با حسابرسان به تبیین موضوع بپردازیم.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

نتایج تحقیقات نشان میدهد که استرس آثار فراوانی بر عملکرد کارکنان در محیط کار دارد از جمله، کنش وری فرد در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی را دچار اختلال میکند. نارضایتی حرفه ای، کاهش تولید، افزایش خطاها و تضادها، تنزل سطح قضاوت و کندی زمان واکنش را در پی دارد؛ براساس ایجاد تغییرات روانشناختی مانند افزایش

راهبردهای مقابله ای (مانند ارزیابی شناختی، مهار هیجانی، مهار جسمانی) هرچند تغییرات بالینی مشاهده شد، ولی از لحاظ آماری معنادار نبوده است. مبتنی بر یافته ها می توان نتیجه گرفت که آموزش مهارت حل مسأله بطور کلی نمیتواند به تغییر در راهبردهای مقابله ای منجر گردد (غرابی و همکاران، ۱۳۸۹).

تحقیقات روی (۲۰۰۸) نشان می دهد که پاسخ های مقابله ای افراد سازش یافته با افراد سازش نیافته ی جسمی و روانی متفاوت است. در مطالعه مدی (۲۰۰۴) معلوم شد دانشجویانی که وقایع ناخوشایند را به صورت درونی، پایدار و کلی تبیین می کنند در موقعیتهای غیر قابل کنترل درماندگی بیشتری را تجربه می نمایند.

نوبل و وگان (۲۰۰۴) معتقدند که مولفه های هشت گانه ای که نشان دهنده ی هوش معنوی رشد یافته هستند، عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیاز دیگران.

مک شری و همکاران (۲۰۰۲) تاکید میکنند که هوش معنوی زیر بنای باور های فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی میشود، به گونه ای که شکل واقعی زندگی را قالب بندی می کند. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف پذیری و خودآگاهی انسان شده است؛ به طوری که در برابر مشکلات و سختی های زندگی، بردباری و صبوری بیشتری دارند. در واقع هوش معنوی ظرفیتی برای الهام است و با شهود و نگرش کل نگر به جهان هستی، در جستجوی پاسخی برای پرسش های بنیادی زندگی و نقد سنت ها و آداب و رسوم می باشد (مک شری، ۲۰۰۲).

ایمونز (۲۰۰۰) معتقد است پایه های زیست شناختی هوش معنوی را از سه سطح می توانیم بررسی کنیم: زیست شناختی تکاملی، ژنتیک رفتاری و سیستم های عصبی.

احمدی و کجیاف (۱۳۸۷) در پژوهشی، نگرش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با برخی ویژگی جمعیت شناختی را مورد بررسی قرار دادند. آنها دریافتند که دانشجویان نگرش های متفاوتی نسبت به معنویت و ارتباط آن با مذهب دارند. نتایج این پژوهش نشان داده است که بین نگرش معنوی و جنسیت ارتباط معناداری وجود دارد. به عبارتی زنان نسبت به مردان از نگرش معنوی بالاتری برخوردارند. همچنین بین نگرش معنوی با سن، نمره، پیشرفت تحصیلی، درآمد خانواده، گروه های مختلف تحصیلی و وضعیت تاهل رابطه ی معنی داری بدست نیامده است.

تحریک پذیری، اضطراب، تنش حالت عصبی و ناتوانی در مهار هوش یکی از عوامل پیشرفت انسانها می باشد، به طوری که بعضی از عوامل جسمانی و روحی می تواند در عملکرد آن تاثیر منفی یا مثبت بگذارد و امروزه در بین نوجوانان و جوانان ما که مشغول به تحصیل و فراگیری علوم هستند این موضوع خیلی حائز اهمیت است و سؤال این است که آیا عواملی مثل اضطراب و افسردگی و استرس و روحیات می تواند در در بالا رفتن هوش یا کاهش آن نقش داشته باشد؟

در این میان در رابطه با نوع کار حسابرسان و استرس خاص آن بررسی هوش های هیجانی و معنوی و تاثیر آنها می تواند جالب باشد.

امروزه، اهمیت رویدادهای استرس زا در بروز مشکلات متعدد فردی و اجتماعی بر کمتر کسی پوشیده است. استرس بخش غیر قابل انکار زندگی روزمره است که بر بهداشت جسم و روان میتواند موثر باشد برخی بر این عقیده اند که استرس با غالب بیماری های آدمی در رابطه است و چنانچه به نحو مطلوب اداره نشود، پیامدهای نامطلوب رنج، بیماری و صرف هزینه های گزاف را در پی دارد. واکنش ما به استرس ها موجب بیماری میشود. تجربه های هیجانهای ناشی از رویداد های استرس زا، معمولا به حدی ناراحت کننده است که اقدامات کنار آمدن با استرس را به دنبال خواهد داشت (داوری، ۱۳۸۶).

راهبردهای مقابله ای را روش تغییر موقعیتهای و یا تفسیر موقعیتهای می دانند. به نظر می رسد این راهبردها فرایند پویا و مداوم هستند و به طور کلی به دو نوع تقسیم می شوند: مسأله مدار و هیجان مدار. راهبردهای مقابله ای مسأله مدار بیانگر اعمالی هستند که هدفشان تغییر یا کاهش موقعیتهای فشار زاست. معمولا زمانی که موقعیت یا رویداد، قابل تغییر باشد و یا فرد چنین تصور کند که می تواند موقعیت را کنترل کرده و آن را تغییر دهد، از راهبرد مسأله مدار استفاده می کند. راهبردهای مقابله ای هیجان مدار عبارت است از تنظیم پاسخ هیجانی فرد در برابر مسئله. در صورتی که موقعیت یا رویداد، غیر قابل تغییر باشد و یا فرد چنین تصویری داشته باشد، در این حالت از راهبرد هیجان مدار استفاده می نماید (بند و درایدن، ۲۰۰۴).

غرابی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان اثر بخشی آموزش حل مسأله در تغییر راهبردهای مقابله ای دانشجویان، دریافتند که آموزش حل مسأله در تغییر راهبردهای مقابله ای تاثیرگذار است که در برخی از آنها (حل مسأله، جلب حمایت اجتماعی) تفاوت بین دو گروه آزمایش و گروه کنترل از لحاظ آماری معنادار می باشد. همچنین در سایر

ایجاد کننده استرس شغلی در این کارکنان بار کاری نقش بود که نسبت به سایر عوامل در اولویت اول قرار گرفت. آنها به این نتیجه رسیدند که با توجه به بالا بودن شدت استرس شغلی در کارکنان حسابداری، برای سازمان ها ضروری است که با به کار گیری راه کارهای حمایتی از تاثیرات دراز مدت استرس شغلی بر کارکنان این حرفه که تعداد آنها در جامعه کنونی با توجه به نیازهای جامعه رو به افزایش است پیشگیری کنند.

نتایج تحقیق مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) با عنوان "بررسی فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان" حاکی از تأیید ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. هم چنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی مبین آن است که ارتقاء عملکرد یکی از پیامدهای مثبت کاهش استرس و فرسودگی شغلی است. از این رو، با توجه به اهمیت نقش استرس و فرسودگی شغلی در عملکرد حسابرسان، پیشنهاد شده است که با کاهش عوامل استرس زای شغلی در محیط کار، موجبات ارتقاء عملکرد، بهبود کیفیت و سرانجام افزایش اعتبار حرفه حسابداری در جامعه فراهم شود.

دیویسون و همکارانش (۲۰۰۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کسانی که مراقبه عمیق آموزشی داده شده بود، فعالیت کورتکس پیشانی آنها فعالیت بیشتری نسبت به سایر افراد داشته است.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر طبقه بندی بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. این تحقیق از نظر داده کیفی می باشد.

تحقیق حاضر بدنبال بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی حسابرسان می باشد. جامعه پژوهش حاضر شامل حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۹۵ می باشد که تعداد ۵۶ نفر هستند.

برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه های هوش هیجانی سیبریا شرینگ (۱۹۹۹) و هوش معنوی جامع آمرام و درایر

یعقوبی (۱۳۸۹) در پژوهشی، رابطه ی هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان را مورد بررسی قرار داده و دریافته است که بین گروه های مختلف دانشجویان، تفاوت معناداری وجود دارد بدین معنا که با افزایش نمره هوش معنوی میزان نمره ی شادکامی نیز افزایش می یابد که در این پژوهش منظور از گروه های مختلف، گروه های آموزشی و دانشکده های مختلف موجود در دانشگاه می باشد (یعقوبی، ۱۳۸۹).

معلمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی رابطه ی بین سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان را مورد بررسی قرار دادند. یافته های این پژوهش تحت عنوان مذکور حاکی از آن است که بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی مثبت معنی دار و بین هوش معنوی و افکار ناکارآمد و بین سلامت روان و افکار ناکارآمد نیز همبستگی منفی وجود دارد. درواقع تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش معنوی و نیز افکار ناکارآمد، قادر به پیش بینی قسمتی از واریانس سلامت روان می باشد. نتیجه گیری حاصله از این یافته ها نشان داد که هوش معنوی و افکار ناکارآمد دانشجویان، بر سلامت روان ایشان موثر می باشد و این دو بر سلامت روان موثر واقع میشوند (معلمی و همکاران، ۱۳۸۹).

اسماعیلی و قدسی (۱۳۹۳) در تحقیق با عنوان "بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان زن" به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی بر هردو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر می باشد. حسینیان، قاسم زاده و نیکنام (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "پیش بینی کیفیت زندگی معلمان زن بر اساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی" به این نتیجه رسیدند که اکثر مولفه های هوش هیجانی رابطه مثبت معناداری با زیر مقیاس های کیفیت زندگی دارند و از طرف دیگر روابط مثبت معناداری میان برخی مولفه های هوش معنوی و زیر مقیاس های کیفیت زندگی مشاهده شد.

خاتونی، ملاحسن و خویینیها (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین" به این نتیجه رسیدند که شدت استرس شغلی در اکثریت حسابداران در حد شدید بود (۴۶،۲۵٪). ارتباط معناداری بین میزان استرس شغلی تجربه شده و جنس، سن و سابقه کار کارکنان وجود داشت ($p < 0.001$) به طوری که زنان شاغل در این حرفه و نیز کارکنانی که دارای سن و سابقه کار کمتری بودند شدت استرس بالاتری را تجربه می کردند. همچنین مهمترین عامل

مطالعات تئوری و تجربی نشان داده است که از بین روش‌های فوق، روش آلفای کرونباخ از قدرت و دقت بیشتری برخوردار است. لذا در این پژوهش نیز به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. همانطور که در جدول ۲ می‌بینید ضرایب آلفای کرونباخ از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین پرسشنامه‌های این پژوهش پایا و قابل اعتماد است.

جدول ۲- آزمون آلفای کرونباخ

نوع آزمون	Cronbachs Alpha
آزمون کرونباخ پرسشنامه هوش هیجانی	۰/۸۶
آزمون کرونباخ پرسشنامه هوش معنوی	۰/۸۰
آزمون کرونباخ پرسشنامه استرس شغلی	۰/۸۳

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آن‌ها، آزمون‌ها استفاده شود.

آزمون کولموگروف-اسمیرانف

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق در آزمون‌های کولموگروف اسمیرانف بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است پس فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است و در ادامه از تحلیل پیرسون برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد.

فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

- ✓ بین مولفه‌های هوش هیجانی و استرس شغلی حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.
 - ✓ بین مولفه‌های هوش معنوی و استرس شغلی حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.
- با توجه به ضرایب همبستگی و سطح اطمینان مورد اشاره در جدول ۴ به وضوح روشن است که فرضیه‌های بالا تأیید می‌شوند.

(2007) با هنجار ایرانی و پرسشنامه استرس شغلی (فیلیپ رایس، 1992) استفاده شد.

جهت بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و معنوی با استرس شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. در این پژوهش، با توجه به هدف پژوهش سه متغیر اصلی هوش هیجانی، هوش معنوی و استرس شغلی وجود دارد. همانطوری که توضیح داده شده است برای بدست آوردن این متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۹۹۹)، پرسشنامه هوش معنوی آمرام و درایر (۲۰۰۷) و نیز پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ رایس (۱۹۹۲) استفاده شده است. برخی از آماره‌های این سه متغیر در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- آماره‌های متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	ماکزیمم	مینم	انحراف معیار
هوش هیجانی	۴۰	۴۲	۶۷	۱۸	۱،۱
هوش معنوی	۶۷	۶۳	۹۳	۲۰	۱۶،۴۵
استرس شغلی	۴۳	۴۴	۷۰	۱۴	۱۴،۱۵

همانطور که در جدول فوق آمده است میانگین متغیر هوش معنوی ۶۷ و این مقدار برای متغیر هوش هیجانی و استرس شغلی به ترتیب ۴۰ و ۴۳ است. ماکزیمم و مینم متغیر هوش معنوی ۹۳ و ۲۰ و مینم متغیر استرس شغلی برابر ۱۴ است.

معمولاً به‌منظور برآورد میزان روایی پرسشنامه و سؤالات مطروحه در آن، از نظر خبرگان، کارشناسان و اساتید مسلط به موضوع پژوهش و پرسشنامه استفاده می‌شود. اعمال نظر و در صورت نیاز، اصلاحات خبرگان و اساتید، محقق را از روایی پرسشنامه و تطابق موضوع با سؤالات و قابلیت استفاده و به جا بودن سؤالات مطروحه مطمئن ساخته و مشخص خواهد نمود که سؤالات پرسشنامه تا چه اندازه قدرت توضیح دهی مدل و آزمون فرضیات را خواهند داشت. در این پژوهش نیز پرسشنامه هر یک از متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های مطرح و قابل اتکا بوده که با نظر اساتید اصلاح و نهایی شد. به همین ترتیب این پرسشنامه‌ها از روایی قابل قبولی برخوردار بوده است.

جهت محاسبه پایایی، روش‌های متفاوتی وجود دارد از جمله: روش اجرای دوباره (بازآزمایی)، روش موازی یا همتا، روش تصنیف یا دو نیمه کردن و ضریب آلفای کرونباخ.

جدول ۳- بررسی نرمال بودن داده ها

متغیر	سطح معنا داری	نتیجه آزمون
هوش هیجانی	۰,۶۸۱	نرمال می باشد
خودآگاهی	۰,۶۵۱	نرمال می باشد
خودانگیزی	۰,۶۶۱	نرمال می باشد
خودکنترلی	۰,۶۴۰	نرمال می باشد
همدلی	۰,۶۳۸	نرمال می باشد
مهارت‌های اجتماعی	۰,۶۹۰	نرمال می باشد
هوش معنوی	۰,۲۸۱	نرمال می باشد
هوشیاری	۰,۲۶۱	نرمال می باشد
خوبی	۰,۲۷۲	نرمال می باشد
جهتگیری درونی	۰,۲۷۰	نرمال می باشد
معنا و مفهوم	۰,۲۸۱	نرمال می باشد
وجود و شخصیت	۰,۲۵۵	نرمال می باشد
حقیقت و صداقت	۰,۲۶۳	نرمال می باشد
تمامیت و کلیت	۰,۲۵۹	نرمال می باشد
استرس شغلی	۰,۷۲۱	نرمال می باشد

در فرضیه اول این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس شغلی حسابرسان پرداختیم. مقادیر احتمال برای بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و استرس شغلی حسابرسان برای مقدار همبستگی برابر ۰,۶۲۵- است؛ یعنی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه ی معناداری بین این دو متغیر وجود دارد به نحوی که با افزایش هوش هیجانی استرس کاهش می یابد.

همانطوری که توضیح داده شد فرضیه دوم پژوهش در خصوص رابطه بین هوش معنوی و استرس شغلی حسابرسان است. مقادیر احتمال برای بررسی ارتباط بین هوش معنوی و استرس شغلی حسابرسان برای همبستگی به ترتیب برابر با ۰,۴۳۲- است؛ یعنی با اطمینان ۹۵ درصد بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. به این گونه که هر چه هوش معنوی حسابرسان بیشتر (کمتر) باشد استرس شغلی کمتر(بیشتر) خواهد بود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین مولفه های هوش هیجانی(خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) و استرس شغلی حسابرسان پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه می شود:

خودآگاهی به عنوان یکی از مولفه های اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده است، لازم است مراجع حرفه ای و استاندارددگذار در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید.

خودکنترلی به عنوان یکی از مولفه های اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده است، لازم است مراجع حرفه ای و استاندارددگذار در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید.

خودانگیزی به عنوان یکی از مولفه های اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده است، لازم است مراجع حرفه ای و استاندارددگذار در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران روانشناسی توصیه می شود.

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیه اول و دوم

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی پیرسون(شدت)	SIG	نتیجه آزمون
هوش هیجانی	-۰,۶۲۵	۰,۰۰۲	H0 رد می شود
خودآگاهی	-۰,۷۴۱	۰,۰۰۱۵	H0 رد می شود
خودانگیزی	-۰,۶۶۱	۰,۰۰۲	H0 رد می شود
خودکنترلی	-۰,۶۴۰	۰,۰۰۱۵۶	H0 رد می شود
همدلی	-۰,۶۲۹	۰,۰۰۱۲۱	H0 رد می شود
مهارت‌های اجتماعی	-۰,۶۱۱	۰,۱۱۱	H0 رد می شود
هوش معنوی	-۰,۴۳۲	۰,۰۰۲	H0 رد می شود
هوشیاری	-۰,۵۰۰	۰,۰۰۴	H0 رد می شود
خوبی	-۰,۴۹۰	۰,۰۲۱۰	H0 رد می شود
جهتگیری درونی	-۰,۴۸۰	۰,۰۲۵۰	H0 رد می شود
معنا و مفهوم	-۰,۴۶۰	۰,۰۲۱۰	H0 رد می شود
وجود و شخصیت	-۰,۴۴۱	۰,۰۲۱۰	H0 رد می شود
حقیقت و صداقت	-۰,۴۱۰	۰,۰۲۱۳	H0 رد می شود
تمامیت و کلیت	-۰,۴۰۰	۰,۰۲۱۰	H0 رد می شود

۵- نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به تجزیه و تحلیل ارائه شده که در خصوص هر فرضیه انجام گرفت، ابتدا به تفکیک، به نتایج هر فرضیه اشاره نموده و سپس به نتیجه گیری کلی در خصوص یافته‌های این پژوهش می‌پردازیم.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین مولفه های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارتهای اجتماعی) و استرس شغلی حسابرسان باید توجه داشت که:

هوش هیجانی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود است. به عبارت دیگر، شخصی که هوش هیجانی بالایی دارند، سه مؤلفه هیجان‌ها را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند: مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری. متون علم مدیریت بر این باورند که رهبران و مدیران، با هوش‌های هیجانی بالاتر، توان بیشتری برای هدایت سازمان تحت کنترل‌شان دارند. یافته‌های جدید نشان می‌دهد کارکنانی که دارای وجدان کاری و احساس وظیفه شناسی بالایی هستند، اما فاقد هوش هیجانی و اجتماعی اند، در مقایسه با کارکنان مشابهی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، عملکرد ضعیف تری دارند. اینگونه بر می‌آید که، کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرایند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند. با توجه به موارد گفته شده و نقشی که این موضوع در رابطه با کنترل استرس شغلی حسابرسان دارد موسسات حسابرسی می‌توانند در بکارگیری نیروها این موضوعات را مد نظر داشته باشند و در تقسیم نیروها و انتخاب برای کارهای مختلف به نحوی به این مولفه ها توجه داشته باشند. معمولاً برخی صاحبکاران استرس های خاص خود را دارد که در صورت توجه به این نکته می‌توان استرس های بعدی را کنترل کرده و کاهش داد. همچنین لازم است مراجع حرفه ای و استانداردها در رابطه با تقویت این جنبه ها در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می‌شود تا این جنبه ها از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عواملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران روانشناسی در این خصوص توصیه می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی (هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت، تمامیت و کلیت) و استرس شغلی حسابرسان باید توجه داشت که:

تاثیر فوق العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و ... و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می‌شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و

همدلی و مهارتهای اجتماعی نیز به عنوان مولفه های اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده اند، لازم است مراجع حرفه ای و استانداردها در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می‌شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران روانشناسی توصیه می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی (هوشیاری، خوبی، جهت گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت، تمامیت و کلیت) و استرس شغلی حسابرسان پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌شود:

هوشیاری به عنوان یکی از مولفه های هوش معنوی اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده است، موسسات حسابرسی می‌توانند در بکارگیری نیروها این موضوع را مد نظر داشته باشند و در تقسیم نیروها و انتخاب برای کارهای مختلف به نحوی به این مولفه توجه داشته باشند. معمولاً برخی کارهای صاحبکاران استرس های خاص خود را دارد که در صورت توجه به این نکته می‌توان استرس های حرفه ای و استانداردها در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می‌شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران روانشناسی توصیه می‌شود.

خوبی به عنوان یکی از مولفه های هوش معنوی اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان تشخیص داده شده است، موسسات حسابرسی می‌توانند در بکارگیری نیروها این موضوع را مد نظر داشته باشند و در تقسیم نیروها و انتخاب برای کارهای مختلف به نحوی به این مولفه توجه داشته باشند. معمولاً برخی کارهای صاحبکاران استرس های خاص خود را دارد که در صورت توجه به این نکته می‌توان استرس های بعدی را کنترل کرده و کاهش داد. همچنین لازم است مراجع حرفه ای و استانداردها در رابطه با تقویت این جنبه در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می‌شود تا این جنبه از شخصیت را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عاملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران روانشناسی در این خصوص توصیه می‌شود.

کند و به جای مطرح کردن خود، فروتنی نشان می دهد. مدیر معنوی بر ارزش های اخلاقی مثل صداقت، درستی، آزادی و عدالت تاکید دارد. او هویت اخلاقی کارکنان خود را بهبود داده و تعهد عمیقی در آنان ایجاد می کند و بین آنها روابط سازنده را حاکم می سازد.

مدیر معنوی بر توسعه فردی، تصمیم گیری مشترک، و کمک به خودشکوفایی تاکید دارد. اگر ارزش های اصلی اش مورد تهدید قرار گیرد، به جای تطبیق با عقاید و افکار دیگران، آنها را به چالش می کشد تا به نتیجه والا برسد. مدیر معنوی اجازه نمی دهد مقام و موقعیت ذهن او را درگیر سازد، زیرا ذهن همواره با این تهدید روبرو است که توسط موقعیت ها و حاشیه های به ظاهر مهم به گروگان گرفته شود. مدیر معنوی به جای هدایت شدن توسط موقعیت، خودش موقعیت را خلق و هدایت می کند.

۵- پیشنهاد برای تحقیقات آتی

پیشنهاد می شود برای پژوهش های آتی موضوعات زیر مورد بررسی قرار گیرد:

- بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر مدیریت سود
- بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران و میزان دستیابی به اهداف در موسسات حسابداری
- بررسی رابطه بین هوش معنوی و ترک شغل در کارکنان حسابداری
- بررسی رابطه هوش معنوی و گزارشگری متقابلانه و مدیریت سود
- بررسی رابطه میان هوش معنوی حسابداران و کیفیت صورت های مالی
- بررسی رابطه میان هوش معنوی و هیجانی و روابط متقابل کارکنان

فهرست منابع

- * داوری، رحیم (۱۳۸۶)، رابطه ی خلاقیت و هوش هیجانی، با سبک های کنارا آمدن با استرس، فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره ی دوم، شماره ی ۶، زمستان ۱۳۸۶
- * رجایی، علیرضا. (۱۳۸۷). درمان شناختی هیجانی - دینی. چکیده مقالات همایش منطقه ای شیوه های نوین ارتقای سلامت روانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام
- * غفرانی، فاطمه و همکاران (۱۳۹۰). «بررسی نقش هوش معنوی در کیفیت زندگی دانشجویان». اولین همایش ملی

سازمان تبدیل شود. مدیرانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیراتر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. اهمیت اتصال به یک کل بزرگتر را می فهمند، ادراک و بیانی فردی از معنویت خود دارند. این افراد از ذهنیت وفور برخوردارند یعنی باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست. در نتیجه افراد راحت تر به یکدیگر اعتماد می کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. افراد در سلسله مراتب سازمان هایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می کنند. در موقعیت های تعارض از راهبردهای همکاری برد - برد استفاده می کنند. امروزه روانشناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد آنها معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره وری بالا شود. یک مدیر معنوی قادر می شود طوری سازمان خود را به موفقیت برساند که همه مشتریان، کارکنان و افراد جامعه از آن منتفع شوند.

با توجه به موارد گفته شده و نقشی که این موضوع در رابطه با کنترل استرس شغلی حسابرسان دارد موسسات حسابداری می توانند در بکارگیری و چینش نیروها در کارهای حسابداری این موضوعات را مد نظر داشته باشند و در تقسیم نیروها و انتخاب برای کارهای مختلف به نحوی به این مولفه ها توجه داشته باشند. از آنجاکه کارهای صاحبکاران استرس های خاص خود را دارد که در صورت توجه به این نکات می توان استرس های بعدی را کنترل کرده و کاهش داد اذ توجه به ابعاد و مولفه های هوش معنوی برای حسابرسان از اهمیت خاصی برخوردار است. انجمن حسابداران رسمی میتواند از موارد گفته شده در ارزیابی حسابرسان استفاده نماید و همچنین در رده بندی موسسات حسابداری میتواند عوامل فوق را در نظر گرفت. همچنین لازم است مراجع حرفه ای و استاندارددگذار در رابطه با تقویت این جنبه ها در وجود حسابرسان از طریق برنامه های آموزشی و ... تلاش نمایند. از طرفی به حسابرسان توصیه می شود تا این جنبه های هوش معنوی را در خود تقویت نمایند تا بعنوان عواملی در مقابل استرس از آنها حمایت نماید. استفاده از مشاوران و دوره های روانشناسی در این خصوص میتواند گره گشا باشد.

مدیر معنوی در برخورد با موقعیت ها به جای مداخله در امور، به ایجاد بصیرت می پردازد؛ به جای کنترل، اعتماد می

- * Wolff, P.H. & G. Fesseha (2005). "The Orphans of Eritrea: What are the Choices?". *Am J. Orthopsychiatr*, 75: 475-84
- بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، ۱۳ و ۱۴ اردیبهشت.
- * غرایبی، بنفشه، زنونیان، سعیده، یکه یزدان دوست، رخساره (۱۳۸۹). اثر بخشی آموزش حل مسئله در تغییر راهبردهای مقابله ای دانشجویان، فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز
- * معلمی، صدیقه، بخشانی، نور محمد، رقیبی، مهوش (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان، زمستان ۱۳۸۹، فصلنامه ی اصول بهداشت روانی .
- * یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان، تابستان ۸۹، فصلنامه ی پژوهش در نظام های آموزشی،
- * Amram, Y. (2007). *Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and spiritual intelligence to effective business. Leadership. Institute of Transperson psychology.*
- * Bar- on , R. (2002). *Bar- On Emotional Quotient Inventory (EQI). Technical Manual. Toronto, Canada: Multi- Health Systems. www. Eiconsortium. org.*
- * Cobb, C. D. & J. D. mayer (2000), *Emotional Intelligence: what the Research says, Educational Leadership, 58, pp. 14-18*
- * Emmons, R. A. (2000b). *Is spirituality intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26. integrated spiritual intelligences scale (ISIS). Institute of transpersonal*
- * Gardner, H. (2000). *A case against spiritual intelligence. International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 27-34. Gardner, H. (2002). New horizons for learning.*
- * King DB.(2008)*Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure.[thesis]. Ontario: Trent University*
- * Mayer, J. D. , & salovey , P. (1997). *What is emotional intelligence ? In P. Salovey & D. J. sluyter (Eds). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.*
- * Noble, K. D. (2001). *Riding the windhorse: Spiritual intelligence and the growth of the self. New Jersey: Hampton Press.*
- * Noble, K. D. (2001). *Riding the windhorse: spiritual intelligens and the growth of the self. New jersey: Hampton press.*
- * Sternberg , R. R. (2001). *Successful intelligence: A new approach to leadership. In R. Riggio, S. Murphy ,& F. Pirozzolo (Eds.) Multiple intelligences and leadership (pp. 3- 12). Mahwah , NJ: Lawrence Erlbaum*