

The Impact of Emotional Intelligence on The Professional Judgment of External Auditors in Saudi Arabia

Mrs. Atheer Khalaf Owid Al-Juaid*, Prof. Fahdah Sultan Al-Sudairi

Faculty of Economics and Management | King Abdulaziz University | KSA

Received:

03/05/2024

Revised:

18/05/2024

Accepted:

20/06/2024

Published:

30/11/2024

* Corresponding author:

atheer_1398@icloud.com

Citation: Al-Juaid, A. KH., & Al-Sudairi, F. S. (2024). The Impact of Emotional Intelligence on The Professional Judgment of External Auditors in Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(13), 1 – 24.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.A060524>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: This study aims to determine the extent to which emotional intelligence affects the professional judgment of external auditors in Saudi Arabia. The study followed the traditional methodology by employing a positive theory that depends on explaining, interpreting, and predicting a specific phenomenon by reviewing the previous literature and linking it to reality; and then formulating the questions and hypotheses that represent the axes on which the study is based. Accordingly, this questionnaire designed and was directed at a random sample of 152 external auditors from the study community consisting of external auditors working in audit offices in Saudi Arabia year 2023-2024. The study concluded that there is a direct relationship between the role of the emotional intelligence of the external auditor and the professional judgment of the external auditor, which classifies the strength of the relationship as a weak relationship. She also concluded that there is a direct relationship between the role of the emotional intelligence of the external auditor and the good management of time pressure, work pressure, feeling pressure, and emotions. This study recommends that audit offices pay attention to emotional intelligence skills by training employees, to cope with pressures faced by auditors within the office and while performing audit work. It also recommends that external auditors be further educated in how colleagues within the audit office and office clients work and establish and maintain good working relationships. In addition to training auditors to organize their work time and make sure to implement it without procrastination. Finally, prioritizing business and starting the most important then the important, and developing and improving the work environment.

Keywords: emotional intelligence - professional judgment - time pressure - work pressure - feeling and emotional pressure, audit.

مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجعين الخارجيين في المملكة العربية السعودية

أ. أثير خلف عويض الجعيد*, الأستاذ الدكتور / فهدة سلطان السديري

كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجع الخارجيين في المملكة العربية السعودية. وقد اتبعت الدراسة المنهجية التقليدية بتوظيف النظرية الإيجابية التي تعتمد على الشرح والتفسير والتنبؤ بظاهرة معينة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وربطها بالواقع؛ ومن ثم صياغة التساؤلات والفرضيات التي تمثل المحاور التي تقوم عليها الدراسة. وعليه فقد صمم استبيان ووجه إلى عينة عشوائية من 152 مراجع خارجي من مجتمع الدراسة المتكون من المراجعين الخارجيين العاملين في مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية عام 2023-2024. استنتجت الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجيين والحكم المهني للمراجع الخارجيين، تصنف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة. كذلك استنتجت أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجيين وحسن إدارة كلاً من ضغط الوقت، وضغط العمل، وضغط الشعور والعواطف. توصي هذه الدراسة مكاتب المراجعة بالاهتمام بمهارات الذكاء العاطفي من خلال تدريب الموظفين، وذلك لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها المراجعين داخل المكتب وأثناء أداء أعمال المراجعة. كذلك توصي بتثقيف المراجعين الخارجيين أكثر في طريقة التعامل مع الزملاء داخل مكتب المراجعة وعملاء المكتب، وإنشاء علاقات عمل جيدة والمحافظة عليها. بالإضافة إلى تدريب المراجعين على تنظيم وقت أداءهم لعملهم والحرص على تنفيذها بدون ممانعة. وأخيراً ترتيب أولويات الأعمال والبدء بالأهم فالمهم وتطوير بيئة العمل وتحسينها.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الحكم المهني، ضغط الوقت، ضغط العمل، ضغط الشعور والعواطف، المراجعة الخارجية.

1- المقدمة:

يُعد الحكم المهني وسيلة تمكن المراجعين الخارجيين من إخبار مستخدمي تقارير الشركة بوجهة نظرهم عن مدى عدالة القوائم المالية وخلوها من التحريفات الجوهرية (النعماني ومرتعى، ٢٠١٦)، "ويعتبر أحد أهم الركائز الرئيسية التي يعتمد عليها المراجع في اتخاذ قراراته عند القيام بالتخطيط وأداء عملية المراجعة والتقرير عنها، كما يؤدي وجود خطأ أو خلل في الحكم المهني إلى صدور أحكام مهنية غير رشيدة" (البوايز، ٢٠٢١، ٢). حيث أن الحكم المهني عرضه للتأثر بالضغوط والمعوقات التي تمر على المراجع أثناء أداءه لعملية المراجعة، وتتحكم في تلك الضغوط مجموعة من العوامل السلوكية والنفسية والأفكار والمعتقدات في إطار قوى اجتماعية مختلفة قد تؤثر على رأي المراجع عن مدى عدالة القوائم المالية (حامد، ٢٠١٨). ويهتم الجانب السلوكي بتطوير الفهم لكل من العناصر المعرفية (المدركة) والمؤثرات الوجدانية (العاطفية) للسلوك البشري والتي تؤثر على عملية صنع القرار (جلال، ٢٠٢١).

لا يتوقف نجاح وسعادة الفرد على ذكائه العقلي فقط بل على مهاراته وصفاته المعروفة باسم الذكاء العاطفي، حيث يعد مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم التي لها دور مهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية للأفراد والمنظمات والمجتمعات المختلفة (حسون وصخر، ٢٠٢١). وتعود جذوره إلى مفهوم "الذكاء الاجتماعي" الذي عرفه Thorndike لأول مرة في عام ١٩٢٠ بأنه القدرة على فهم وإدارة الأفراد والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية (لطرش، ٢٠٢١). وأشارت بحه (٢٠٢١) إلى أن الذكاء العاطفي يركز بشكل كبير على كيفية احتواء وتفهم الفرد لمشاعره أولاً، ومن ثم مشاعر غيره ممن يتعامل معهم في حياته اليومية، وقد استطرده بتعريف آخر أعم وأشمل ذكرته فيه أن الذكاء العاطفي هو قدرة الفرد على إدراك مشاعره وانفعالاته الذاتية وفهمها، وفهم وإدراك مشاعر الآخرين من حوله وفهمها وتقديرها، وقدرته على التكيف بمرورته تجاه ما يحيط به من تغيرات، وتعامله بصورة إيجابية لحل المشكلات اليومية التي تواجهه. ويعد الذكاء العاطفي من أنواع الذكاء الذي له تأثير قوي على نجاح الأفراد اجتماعياً ومهنيًا وأسرًا وعاطفيًا ونفسيًا. فهو ذا أهمية في حياة الأفراد إلى جانب الذكاء العقلي، حيث أنه من بين (١٠٪ - ٢٠٪) فقط من التباين في اختبارات النجاح المهني يمكن أن يُعزى إلى القدرات العقلية، في حين يتطلب النجاح المهني قدرات أوسع من ذلك، نحو: المهارات الاجتماعية، وضبط الانفعالات، وحفز الذات (الخطاطبة، ٢٠٢٠).

إن بعض المهن لا تتطلب الكثير من الذكاء العاطفي إلا أن البعض الآخر بحاجة ماسة إليه، وهي تلك التي تتطلب التعاطف والإتصال بالناس وفهم الآخرين وتتضمن العمل كفريق. يُساعد السلوك الذكي عاطفياً المديرين (بشكل عام والمراجعين بشكل خاص) في التخطيط بشكل أفضل من خلال عدة طرق منها تغيير الخطط لتلبي حاجاتهم الحالية، والتكيف مع المواقف واللجوء إلى الخطط المتعاقبة وتغييرها عند الفشل. المديرون الأذكياء عاطفياً لديهم القدرة على فهم انفعالاتهم وانفعالات الآخرين كي تساعدهم على تحفيز الموظفين وتحفيز أنفسهم ومساعدة الأفراد على الاستمرار في العمل، كما أن لديهم القدرة على اتخاذ قرارات هامة. وذلك من خلال استخدام انفعالاتهم لتيسير تفكيرهم ورؤية الأشياء بوضوح عندما تكون المشاعر قوية (أبو عفش، ٢٠١١). كما لا يخلو من ذلك حاجة المراجع الخارجي للذكاء العاطفي نظراً للأطراف المتعددة التي يتعامل معها، فهو من جهة يتعامل مع مكتب المراجعة والموظفين فيه، حيث يتم العمل كفريق وما يتطلبه ذلك من التعاون بين الأعضاء وتبادل الآراء والخبرات، كذلك إنجاز العديد من أعمال المراجعة بدرجة من الدقة والموضوعية وفي وقت محدد، ومن جهة أخرى فهو يتعامل مع عملاء المراجعة مما قد يعرضه لبعض الضغوط من العميل للتأثير في حكمه المهني؛ كالتهديد بتغيير مكتب المراجعة أو التهديد بمقاضاته مما يعرضه للجهاد الذهني والنفسي، وقد تؤثر مثل هذه الضغوط على الحكم المهني للمراجع وجعله يصدر أحكام مهنية لا تعبر بصدق عن مدى عدالة القوائم المالية. ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجعين الخارجيين في المملكة العربية السعودية.

2- أهداف وأهمية الدراسة:

ربط (Phan et al, 2021) الذكاء العاطفي بالحكم المهني ممثلاً بإدارة ضغط العمل (القدرة على إدارة الاجتهاد) وإدارة العواطف (قدرة العلاقات الشخصية)، حيث يعبر المصطلح الأول على أن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يمكنهم إدارة الضغط بشكل فعال وذلك بسبب قدرتهم على التحكم في عواطفهم، بينما يعبر المصطلح الآخر على القدرة على التعرف وفهم الآخرين والتعاطف معهم لإنشاء علاقات إيجابية والحفاظ عليها، حيث أن الذكاء العاطفي عاملاً يؤثر على قدرة العمل في فريق بنجاح وعلى أسلوب حل النزاعات مما قد يؤثر على الحكم المهني للمراجع. وربط (Yang et al, 2018) الذكاء العاطفي بالحكم المهني من خلال إدارة ضغط الوقت، حيث أن ضغط الوقت عامل رئيسي يؤثر على سلوك المراجع وبالتالي يؤثر على حكمه المهني.

بناءً على الدراستين السابقتين يتضح وجود علاقة بين الذكاء العاطفي والحكم المهني ممثلاً بإدارة ضغط الوقت وإدارة ضغط العمل وإدارة العواطف، حيث نستنتج أن الذكاء العاطفي له تأثير مباشر على هذه المتغيرات الفرعية مما قد يؤثر على الحكم المهني للمراجع الخراجي في المملكة العربية السعودية.

وعليه، يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجع الخارجي في المملكة العربية السعودية، وتمثل الأهداف الفرعية للدراسة في:

1- التعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة ضغط الوقت.

2- التعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة ضغط العمل.

3- التعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة الشعور والعواطف.

كما تتبع أهمية الدراسة العلمية من اكتشاف أهمية الذكاء العاطفي في تحسين الأحكام المهنية الصادرة من المراجع الخارجي، حيث أدت ندرة الأبحاث العربية في هذا المجال إلى ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة لأغراض إثراء البحث العلمي، ولما قد يترتب عليها من تطور مفاهيم جديدة في المهنة تؤدي بالنهوض بها إلى مستوى جديد من الاحترافية. بينما تتمثل الأهمية العملية للدراسة فيما ينطوي على الذكاء العاطفي من مهارات يحتاج إليها المراجع الخارجي لأداء عمله مثل، حسن إدارة ضغط الوقت وضغط العمل، كذلك فهم الذات وفهم مشاعر الآخرين مما يساهم في تحسين التواصل بين فريق عمل المراجعة والتوصل لأحكام مهنية سديدة، حيث تحتاج المهنة لمثل هذه المهارات بجانب المعرفة والخبرة لتساعد في إنتاج أعمال مراجعة ذات جودة عالية.

3- مراجعة الأدبيات ذات العلاقة:

ناقشت بعض الدراسات تأثير الذكاء العاطفي على أداء المراجع (Amarin & Sukirman, 2016; Sukirman, 2017; Sahin & Uzey, 2018) وعلى الحكم المهني للمراجعين، كما قاس (Phan et al (2021) تصور المراجع وفهمه لمكونات الذكاء العاطفي وتأثيره على حكم المراجع واستدامة المراجعة في السوق الفيتنامية، وتوصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي له تأثير على رأي المراجعين، كما يؤثر بشكل إيجابي على استدامة المراجعة، ويؤدي إلى تحسين جودة المراجعة. وأوصت بإيلاء المزيد من الاهتمام لجانب الذكاء العاطفي من خلال صياغة سياسات الرفاهية، وتعزيز بيئة العمل وتحسينها، وإنشاء علاقات عمل جيدة والحفاظ عليها بين موظفيها. بينما تبحث دراسة (Yang et al (2018) في القدرة على إدراك وإدارة مشاعر الفرد ومشاعر الآخرين كعامل رئيسي في التعامل مع الضغوط في سياق المراجعة على وجه التحديد، كذلك البحث المسبق في التأثير الوسيط للذكاء العاطفي على أحكام المراجع لحالة افتراضية حيث يكون المراجع عرضة لضغوط داخلية وخارجية. يتكون مجتمع الدراسة من المراجعين في الصين، أما العينة النهائية التي تم الاحتفاظ بها للتحليل تكونت من 173 محاسب ومراجع حسابات موظفين في شركات مراجعة في شرق الصين، تم تزويد المشاركين بتعليمات الدراسة العامة وأداة البحث (الاستبيان) وطلب منهم إكمال كل من مقياس الذكاء العاطفي EI المكون من 16 عنصراً ومقياس الشك المهني المكون من خمسة عناصر، استندت أداة البحث على قياس متغيرين (ضغط ميزانية الوقت) و(ضغط العمل). تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي مهم للغاية في فهم تأثير الضغط على أحكام المراجعين، تم العثور على أنماط سلوك مختلفة بين المراجعين ذوي الذكاء العاطفي العالي والذكاء العاطفي المنخفض، حيث أظهر المراجعين ذوو الذكاء العاطفي المرتفع أحكاماً أكثر تحفظاً من المراجعين ذوو الذكاء العاطفي المنخفض عبر المعالجات، بشكل عام من المرجح أن يكون المراجعين ذوي الذكاء العاطفي العالي قادرين على الاستجابة لضغوط متعددة بشكل أكثر ملاءمة من المراجعين ذوي الذكاء العاطفي المنخفض.

وفي سياق آخر ناقشت العديد من الدراسات العلاقة بين الأخلاقيات ومحددات الذكاء العاطفي (Latan et al, 2019; Alsudari, 2022) وفي سياق آخر ناقشت العديد من الدراسات العلاقة بين الأخلاقيات ومحددات الذكاء العاطفي (Latan et al, 2019; Alsudari, 2022) وفي سياق آخر ناقشت العديد من الدراسات العلاقة بين الأخلاقيات ومحددات الذكاء العاطفي (Latan et al, 2019; Mahmud et al (2022) فقد بحثت دراسة (Mahmud et al (2022) تأثير الأخلاقيات المهنية والذكاء العاطفي على أداء المراجعين في Regency Inspectorate Office في مدينة اندونوسيا، ونتج وجود علاقة إيجابية بين الوعي الأخلاقي والذكاء العاطفي للمراجعين وبين مستوى أداء المراجع بشكل عام. بينما ناقشت دراسة (Shahalizadeh et al (2022) الدور الوسيط للذكاء العاطفي فيما يتعلق بالقيادة الأخلاقية مع نية الإبلاغ عن المخالفات حول سوء السلوك في المراجعة، واستنتجت هذه الدراسة أنه يمكن للمراجعين الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع وبمكثرتهم معرفة مشاعرهم وعواطفهم ومشاعر الآخرين إدارة العواطف في الموقف المعقد المتمثل في ملاحظة سوء السلوك من قبل الزملاء، وبالتالي يكونون أكثر ميلاً إلى الإبلاغ عن المخالفات.

وفيما يتعلق بالإبلاغ عن الاحتيال والتحريفات الجوهرية، أظهرت نتائج دراسة (Geng (2021 وجود دور حاسم للذكاء العاطفي للقائد وما له من تأثير قوي لمنع واكتشاف الاحتيال المحاسبي من خلال إبلاغ المرؤوسين على المخالفات والتحريفات. كما توصي هذه الدراسة الشركات بأن تضع وزن أكبر على الذكاء العاطفي للموظفين عندي توظيفهم أو تدريبهم أو ترقيتهم. كما هدفت دراسة الربيعي وصخر (٢٠٢١) إلى استعراض دور الذكاء العاطفي في تعزيز واجبات والتزامات مراجع الحسابات، واستنتجت الدراسة إلى أن مهارات الذكاء العاطفي لمراجعي الحسابات تسهم بشكل إيجابي في التعامل الناجح مع الزملاء والمرؤوسين والعملاء، كما استنتجت الدراسة إلى وجوب اعتماد أبعاد ومهارات الذكاء العاطفي عند التخطيط لعملية المراجعة وتنفيذها من قبل المراجع لدورها في تحقيق جودة المراجعة.

توصي الدراسة بإدراج مهارات الذكاء العاطفي وتطبيقاته كجزء من برامج المراجعة المعتمدة في مكاتب المراجعة لتحقيق التفاعل الناجح بين أعضاء فريق المراجعة.

وفيما يتعلق بالجوانب النفسية فقد هدفت دراسة Salehi & Dastanpoor (2021) إلى تقييم تأثير العوامل النفسية على المراجعين الإيرانيين المستقلين. واستنتجت الدراسة أن احترام الذات وضغط المساءلة والكفاءة الذاتية والذكاء الروحي يساهم في زيادة كفاءة المراجعين، لكن الذكاء العاطفي لم يؤثر على كفاءة المراجعين. وتوصي الدراسة بالتحقيق في الدور الوسيط للضغط الخارجي والراتب والميزانية على كفاءة المراجعين. وهدفت دراسة Rapina et al (2020) لمعرفة تأثير الذكاء الفكري والعاطفي والروحي والاستقلالية وثقافة الفلسفة التقليدية للحياة في البيئة المحيطة على أداء المراجع، وتوصلت إلى أنه يمكن للمراجعين تحسين جودة المراجعة من خلال تحسين القدرة العاطفية وذلك بنشر الوعي والتحفيز ومشاركة المراجعين من خلال الاجتماعات والأنشطة المشتركة حتى يتمكن المراجعون من الانتباه والتواصل الجيد بين زملائهم المراجعين، كذلك عند القيام بالعمل لا يشعر المراجعون بالملل بسرعة ولا يتوترون بسهولة.

وتتميز الدراسة الحالية عدا عن كونها مطبقة في بيئة مختلفة عن الدراسات السابقة وهي المملكة العربية السعودية، بأنها ربطت الذكاء العاطفي بمحددات ثلاث تتمثل في إدارة ضغط الوقت وإدارة ضغط العمل وإدارة العواطف، حيث أنه لا توجد دراسة سابقة شملت المتغيرات السابقة جميعها حسب علم الباحثين.

4- الإطار النظري:

4-1 الذكاء العاطفي:

نشأة الذكاء العاطفي: في بدايات القرن الثاني عشر حيث وضع علماء النفس تقسيماً ثلاثي الأبعاد لعقل الإنسان يتضمن المعرفة والعاطفة والدافعية. حيث يتضمن الجانب المعرفي وظائف الذاكرة والاستدلال بالحكم والتفكير المجرد. بينما تتضمن العاطفة الإنفعالات والغضب والحالات المزاجية والإحباط. أما الدافعية فهي الدوافع التي يسعى الفرد إلى تحقيقها (عبدالرؤوف وعيسى، ٢٠١٨). وتعود جذور الذكاء العاطفي تحديداً إلى الذكاء الاجتماعي الذي عرفه ثرونديك لأول مرة عام ١٩٢٠م بأنه قدرة الافراد على فهم الآخرين والتصرف بحكمه في العلاقات الإنسانية (لطرش، ٢٠٢١). وفي عام 1950م ظهرت دراسات عن الذكاء الانفعالي كانت معتمدة على فكرة ويكسلر (Wechler) عن النواحي اللامعرفية للذكاء التي يمكن أن تسهل السلوك العقلي كالفضول والمثابرة والإصرار لتحقيق الأهداف والضمير، أو تكبح السلوك العقلي كالقلق وعدم الأمان العاطفي (المطيري، ٢٠١٧).

كما رأى Guilford عام ١٩٦٥م أن القدرات العقلية تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية هي (المحتوى، والعمليات، والنواتج)، وتوصل إلى أن عدد من القدرات تنتمي إلى ما يسمى بالمحتوى السلوكي، وذكر أن الذكاء الاجتماعي هو القدرة على تذكر وتجهيز المعلومات عند الأشخاص الآخرين فيما يتصل بمدركاتهم، وأفكارهم ومشاعرهم وهي قدرة لها أهميتها عند أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع الآخرين (عبد الصادق ومحمد، ٢٠٢٢). قام بعد ذلك جاردرنر بتقديم نظريته عن الذكاء المتعدد (Multiple Intelligence Theor) عام 1983م فارتبط بعدان من أبعاد نظرية الذكاء المتعدد مع مفهوم الذكاء العاطفي وهما البعد الشخصي والبعد الاجتماعي (العويدي والروسان، ٢٠١٣). كما ساهم Sternberg عام ١٩٨٥م في نظريته المعروفة باسم النظرية الثلاثية للذكاء البشري، والتي يؤكد فيها أن الذكاء الاجتماعي يندرج ضمن المكون البيئي، ويظهر في عدة مظاهر تشمل: التأثير في الآخرين، وإصدار الأحكام العادلة، والحساسية تجاه رغبات الآخرين، وحسن التصرف، والصراحة والأمانة مع النفس والآخرين وإظهار الاهتمام بهم (عبد الصادق ومحمد، ٢٠٢٢). وفي عام ١٩٨٦م اعتبر Payn أن العاطفة هي القوة الرئيسية للسلوك الإنساني، كما أنها محفز أساسي للتغيير في داخل الشخصية وخارجها (العجبي وآخرون، ٢٠١٩). نشر بعد ذلك كلاً من Salovey & Mayer في الفترة بين عام ١٩٩٠م و١٩٩٣م سلسلة من المقالات في الذكاء الوجداني، ووصفوه بأنه شكل من أشكال الذكاء الاجتماعي، وذلك من حيث تعبيره عن قدرة الفرد على توجيه وتقييم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم واستخدام هذه المعرفة في توجيه السلوكيات (محمود وآخرون، ٢٠١٣). ثم أَلَّف دانيال جولمان وهو أحد أهم البارزين في مجال الذكاء العاطفي كتابين بعنوان (الذكاء العاطفي)، (العمل مع الذكاء العاطفي) بتاريخ ١٩٩٥م، ١٩٩٨م على التوالي، كان لهما الأثر الكبير في نشر مفهوم الذكاء العاطفي في الأوساط العلمية والأدبية (السمول، ٢٠١٩).

مفهوم الذكاء العاطفي في المراجعة:

تعددت مفاهيم الذكاء العاطفي حسب وجهة نظر الباحثين والمهتمين في هذا المجال، إلا أنها بالغالب تتفق على النقاط الرئيسية أو المكونات الأساسية التي يرتكز عليها الذكاء العاطفي، وأن الاختلافات البسيطة بين الباحثين تبين أن المفاهيم الإدارية

النفسية مثار جدل دائر بين العلماء والباحثين. حيث لا يمكن الجزم والتأكيد بدقة متناهية بالعلوم المرتبطة بالأحاسيس والشعور والعواطف داخل الإنسان والتي مازال يكتنفها الكثير من الغموض (الخرابشة والساعد. ٢٠٢١). فقد عرف سالوفي وماير الذكاء العاطفي بأنه: "القدرة على التفكير بشأن العواطف، والقدرة على تعزيز التفكير. ويشمل القدرات على إدراك العواطف بدقة، والوصول إلى العواطف وتوليدها لمساعدة التفكير، وفهم العواطف والمعرفة العاطفية، وتنظيم العواطف بشكل انعكاسي من أجل تعزيز النمو العاطفي والفكري" (Salovey & Mayer, 1990, 2). ولقد عرف بار-أون (Bar-On) الذكاء العاطفي في نموذجه بأنه: "مجموعة من القدرات والمهارات التي لم يتم التعرف عليها، وتؤثر على قدرة الفرد ليستمر في التأقلم مع الضغوط والمطالب البيئية" (الحراصي، ٢٠٢٢، ١٦٨) بينما عرف دانيال جولمان الذكاء العاطفي في كتابه بأنه: قدرات ومهارات متنوعة يمتلكها الأفراد، ويُمكن تعلمها وتحسينها وتشمل المعرفة الانفعالية، وإدارة الانفعالات، والحماس، والمثابرة، وحفز النفس، وإدراك انفعالات الآخرين، وإدراك العلاقات الاجتماعية" (العجبي وآخرون، ٢٠١٩، ٢٧٦). من خلال سرد التعريفات السابقة يتضح أن هناك بعض التشابهات لمفهوم الذكاء العاطفي حسب ماورد، وعليه نستنتج أن الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي يتمثل في القدرات والمهارات التي يتمتع بها المراجع الخارجي، والتي بدورها تساعده على إدراك المشاعر الإيجابية والسلبية التي يتعرض لها، وفهمها والقدرة على إدارتها، كذلك ملاحظة مشاعر الآخرين وفهمها والقدرة على التصرف معها، مما تجعل المراجع أكثر قدرة على إصدار أحكام مهنية واتخاذ قرارات سليمة في ظل الضغوط.

أبعاد الذكاء العاطفي:

يوجد في مجال الذكاء العاطفي ما لا يقل عن ثلاثة نماذج متداولة ورئيسية مع متغيرات عديدة لكل نموذج، وتناولها بالتفصيل كالآتي:

أولاً - النموذج المختلط لبار- أون (Bar-On):

يعتبر بار - أون من أنصار النموذج المختلط (Mixed Model) لمفهوم الذكاء العاطفي حيث يربط بين المكونات الانفعالية والاجتماعية للفرد، وفيه تتكامل محاور فهم الذات وإدارة العواطف، وبناء العلاقات مع الآخرين، والتكيف مع التغيرات البيئية والاجتماعية المحيطة (أبو شندي، ٢٠٢٢). وتعتبر نظرية بار- أون من أوائل النظريات التي فسرت الذكاء العاطفي عند ظهورها في عام 1988م، عندما صاغ مصطلح "النسبة العاطفية كنظرية لمصطلح نسبة الذكاء العقلي" وبذلك يكون أول من ذكر "معامل الانفعال (EQ)" بوصفه نظيراً "لمعامل الذكاء (IQ)". وأعد أول أداة لقياس الذكاء العاطفي. واستخدم مقياس التقرير الذاتي المكون من 360 فقرة، (الحراصي، ٢٠٢٢). ويرى بار- أون أن الذكاء العاطفي مكون من ١٥ مهارة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية كالآتي: (Bar-On, 1997)

التُّعد الأول: مهارات داخل الشخص Intrapersonal skills: تمثل القدرات والمهارات والكفاءات المرتبطة بداخل الفرد، ويندرج تحت هذا المكون خمس مهارات فرعية هي: الوعي الذاتي (Self-Awareness) تأكيد الذات (Self- Assertiveness) تقدير الذات (Self- Regard) تحقيق الذات (Self-Independence) الاستقلالية (Actualization).

التُّعد الثاني: مهارات العلاقات بين الأشخاص Interpersonal skills: هي الاستفادة من القدرات والمهارات الشخصية التي يتمتع بها الفرد في إدارة علاقاته مع الآخرين، وهذه المهارات تتضمن الآتي: التعاطف (Empathy) والعلاقات الاجتماعية (Social Relationship) والمسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility).

التُّعد الثالث: التكيف Adaptability: تبين هذه القدرة كيفية نجاح الفرد في مواكبة الظروف والمتطلبات البيئية والتكيف معها من خلال زيادة مهارات المرونة في التعامل مع الآخرين وحل المشكلات بمنطقية. وهذه القدرة لها ثلاث مكونات فرعية هي: اختبار الواقعية (Reality Testing) المرونة (Problems Solving) حل المشكلات (Flexibility).

التُّعد الرابع: إدارة الضغوط Stress management: وتتمثل في القدرة على إدارة الضغوط والتكيف معها بفاعلية كبيرة، وهذا المكون له فرعين هما: تحمل الضغوط (Stress Tolerance) السيطرة على الاندفاع (Impulse Control).

التُّعد الخامس: المزاج العام General Mood ويتألف من قديرتين هما: التفاؤل (Optimism) السعادة (Happiness).

ثانياً- نموذج القدرات المعرفي لسالوفي وماير (Salovey & Mayer):

في عام ١٩٩٠م قدم سالوفي وماير مقاليتين تُشيران إلى الضرورة الملحة في وضع نظرية تفترض نوعاً جديداً من الذكاء يُركّز فيها على طرق معالجة المعلومات العاطفية. بالإضافة إلى قدرة الفرد في التعرف على الانفعالات الذاتية، وانفعالات الآخرين. حيث يرى سالوفي وماير أن المقاييس التقليدية للذكاء فشلت في دراسة الفروق في الوعي وإدارة الانفعالات والمعلومات العاطفية. وعملاً على تحليل الذكاء العاطفي ليأخذ منحى القدرة بطريقة تميزه عن الذكاء المعرفي (الحراصي، ٢٠٢٢). وعليه يتكون الذكاء العاطفي عند سالوفي وماير من أربعة أبعاد رئيسية. ويتكون كل بُعد من قدرات فرعية، ويمكن وصف هذه الأبعاد كالآتي: (Salovey & Mayer, 1990)

1. البُعد الأول: إدراك العواطف: يبدأ الذكاء العاطفي مع قدرة الفرد على إدراك مشاعره وتقييمها بشكل واضح بالإضافة إلى القدرة على التعبير عنها بصورة مناسبة.
2. البُعد الثاني: استخدام العواطف: وهي القدرة على التفرقة بين المشاعر المختلفة ورؤية الأمور من زوايا متعددة تساعدنا على اتخاذ القرارات الصحيحة.
3. البُعد الثالث: فهم العواطف: قدرة الفرد على فهم وتحليل العواطف المعقدة والمختلفة مثل، شعور الشخص بالفرح والحزن في نفس الوقت بالإضافة إلى القدرة على الانتقال من شعور إلى آخر.
4. البُعد الرابع: إدارة العواطف: وهي قدرة الفرد أن يفهم مشاعره ويتعرف عليها بالإضافة إلى التحكم بها. حيث أوضح سالوفي وماير أن الفرد لا يستطيع أن يتحكم في نوع العواطف التي يشعر بها ولكن يجب عليه أن يحدد مدى تأثير العواطف على سلوكه.

ثالثاً- نموذج السمات الشخصية لجولمان Goleman Mode

في عام ١٩٩٥ قدم جولمان نموذجاً حول الذكاء الانفعالي في كتابه بعنوان (Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ). حيث صنف المهارات والقدرات التي يتكون منها الذكاء العاطفي إلى خمسة أبعاد رئيسية، ويمكن عرض هذه الأبعاد كالآتي: (Goleman, 1995)

1. الوعي الذاتي Self – awareness: وتعني القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية المعبرة عن السعادة والحزن والغضب والخوف، مما يساعد في القدرة على إدراك الانفعالات وتحديدتها عند حدوثها، والتعبير عنها.
 2. إدارة العواطف Self – Regulation: تعني القدرة على التحكم بالانفعالات، وضبط الاستجابات الذاتية في المجالات المثيرة للانفعالات، وتهذيب النفس بصورة مستمرة، والابتعاد عن مصادر الانفعال والتعامل مع الحالة السيئة بصورة إيجابية لتحقيق الاستقرار النفسي.
 3. الدافعية Motivation: ويقصد بها توجيه انفعالات الفرد نحو هدفٍ ما لتحقيق أو إنجاز عمل بغض النظر عن التعزيز الخارجي، أو صعوبة العمل، ويكون لديه الحماس والمثابرة للاستمرار في السعي من أجله ويُعد الأمل مكوناً أساسياً في الدافعية.
 4. التعاطف Empathy: ويقصد به الحساسية لمشاعر الآخرين وهمومهم، ورؤية الأمور من منظورهم، والاستجابة المناسبة في التواصل معهم أو ما يطلق عليه المشاركة الوجدانية.
 5. المهارات الاجتماعية Social skills: وتعني المهارات والكفايات الاجتماعية في التعامل مع الآخرين والتأثير فيهم، عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم والتصرف معهم بطريقة ملائمة. حيث أن الأفراد ذوي المهارات الاجتماعية العالية يمكنهم إقناع الآخرين بسهولة كذلك التفاوض وحل النزاعات.
- ثم راجع جولمان بعد ذلك هذا النموذج وطوره عام (2000م)، ووَزَع المهارات والقدرات إلى خمسة أبعاد وهي: الوعي الذاتي (Self Awareness) – إدارة الذات (Self-Management) الوعي الاجتماعي (Social Awareness) إدارة العلاقات (Relationships Management) اتخاذ القرارات المسؤولة (Responsible decision making). (Goleman et al, 2006).

4-2 الحكم المهني للمراجع الخارجي:

مفهوم الحكم المهني للمراجع الخارجي: Auditor Professional Judgment

يعتمد الحكم المهني على النظرة الفاحصة للمراجع المبنية على خبرته الشخصية وتقديره المهني (محمد وآخرون، ٢٠١٦). وقد تعددت تعريفات الحكم المهني إلا أنها تتفق في نفس المفهوم، ونستطرد هنا مجموعة لأهم تعريفات الحكم المهني: فيُعَرَّف "بأنه إدراك متبصر من جانب المراجع يركز على الاجتهاد والقياس على السوابق والتأهيل العلمي والخبرة العلمية المتميزة تستخدم في المشكلات والمهمّات أو الموضوعات المتعلقة بالتقدير أو الحكم التي تواجه المراجع، لمساعدته في اتخاذ القرارات المناسبة" (النعامي ومرتجي، ٢٠١٦، ٢٤٠). كما عُرِّف على أنه "اجتهاد من جانب المراجع اعتماداً على معرفته وخبرته في حال غياب النصوص المهنية بهدف اتخاذ قرارات تساعد على تكوين رأي محايد" (عويس وبواعنة، ٢٠٢١، ٤٣٢). وعُرِّف أيضاً بأنه "القدرة على تقييم مخاطر المراجعة وتخصيص موارد المراجعة وفقاً لذلك" (Gao & Zhang, 2019, 2).

أهمية الحكم المهني:

إن الهدف من عملية المراجعة هو إبداء رأي حول مدى عدالة القوائم المالية وهذا يتطلب اتخاذ العديد من القرارات طوال عملية تنفيذ المراجعة، ومن هنا جاءت أهمية الحكم المهني في مساعده المراجع على اتخاذ القرارات. يُعد الحكم المهني متغيراً تابعاً للعديد من المتغيرات المستقلة المتمثلة في مجموعة من العوامل أو المحددات التي تتعلق بالمراجع نفسه أو تتعلق بعملية المراجعة، وتستمد

الأحكام المهنية أهميتها منها، حيث تتطلب مهام المراجعة المعقدة (الغير روتينية) مستويات أعلى من الخبرة المهنية أما المهام الروتينية فتحتاج إلى مستوى منخفض من الخبرة (صداقة، ٢٠١٤). كما تنبع أهمية الحكم المهني للمراجع في أن رأيه الفني يضيف الثقة والمصدقية على المعلومات الواردة بالقوائم المالية وبالتالي يساعد أصحاب المصالح في ترشيد قراراتهم بناءً على رأي المراجع (أبو العز وآخرون، ٢٠١٩).

خصائص الحكم المهني:

تتطلب عملية الحكم المهني في بعض الأحيان إشراك الأفراد ذوي المعرفة والخبرة الكافية، بحيث يساعدون في تحديد البدائل المعقولة دون تحيز. كذلك لابد من الدراسة المتأنية والموضوعية للمعلومات قبل إصدار الأحكام المهنية (Akenbor & Onuoha, 2013). ويصف البواليز (٢٠٢١) عملية الحكم المهني للمراجع بأنها عملية إدراكية ذهنية تتميز بعدة خصائص تتمثل في الآتي:

- اجتهاد المراجع وبذل ما في وسعه عند إصدار الحكم المهني.
- يقوم الحكم المهني للمراجع على أساس المعرفة العلمية والخبرة العملية، وهذا يتفق مع معيار التأهيل العلمي والعملية للمراجع.
- تنشأ الحاجة لإصدار الحكم المهني في حالة عدم وجود معيار معين يلائم موقف المراجع.
- يهدف الحكم المهني إلى مساعدة المراجع في اتخاذ قرارات ملائمة أكثر لموقف المراجعة، والتي تسهم في تكوين الرأي الفني.
- عملية إصدار الحكم المهني ليست عملية منفردة، إنما هي عملية مستمرة.

تتمثل عناصر الحكم المهني فيما يلي:

يطبق الحكم المهني في مرحلة التخطيط لعملية المراجعة وفي مراحل تنفيذها، كذلك في مرحلة الفحص النهائي للقوائم المالية للحكم على مدى معقولية النتائج النهائية (محمد وآخرون، ٢٠١٦)، فعند ممارسة الحكم المهني يجب على المراجع مراعاة ما يلي: (Akenbor & Onuoha, 2013؛ محمود، ٢٠١٨)

1. تحديد المشكلة أو موضع الحكم المهني: تحديد مسألة المراجعة التي تتطلب استخدام الحكم المهني. مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:
 - هل تم صياغة المشكلة بشكل كافٍ؟
 - هل هناك أي قضايا ذات صلة يجب أخذها في الاعتبار في العملية؟
2. تجميع الحقائق والمعلومات: للحصول بشكل موضوعي على فهم شامل للحقائق والمعلومات ذات الصلة المتاحة فيما يتعلق بالمعاملة أو الحدث أو الموقف. يجب الأخذ في الاعتبار ما يلي:
 - هل تم فحص وثائق المصدر والمواد الأخرى، وإجراء مقابلات مع العملاء، ومصادر المعلومات المتاحة الأخرى؟
 - هل تم تقييم مدى ملاءمة وموثوقية الافتراضات والبيانات التي سيتم استخدامها في تحليل المعاملة بشكل كافٍ واختبارها؟
3. تحديد وتحليل البدائل: تحديد أدبيات المراجعة أو غيرها من المعايير والقواعد ذات الصلة بالموضوع، مع الأخذ في الاعتبار التصريحات الموثوقة المختلفة في التسلسل الهرمي لمبادئ المحاسبة المقبولة عمومًا والمصادر المختلفة للمراجعة المهنية وبيانات التصديق.
4. اتخاذ القرار بمعالجة موضوع الحكم المهني: تطبيق أدبيات المراجعة على الحقائق ذات الصلة والمعلومات الأخرى المتعلقة بالمعاملة أو الحدث أو الموقف وتقييم المعالجة المحاسبية أو نهج المراجعة الأنسب في ظل هذه الظروف. مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:
 - هل يمتلك الأفراد الذين يعالجون المشكلة المعرفة والخبرة والموضوعية الكافية للمسألة التي يتم تقييمها؟
 - هل يلزم استخدام موارد إضافية لمعالجة المشكلة؟ هل تم تحديد البدائل المعقولة؟
 - هل تم تحليل البدائل المعقولة بما في ذلك إيجابيات وسلبيات كل بديل؟ على سبيل المثال: هل تم النظر في جميع الأدلة، بما في ذلك الأدلة التي يحتمل أن تكون متناقضة، وما إذا كانت الأدلة الإيجابية تفوق أي دليل سلبي؟
 - هل تم النظر في الأفضلية أو التنوع في الممارسة؟
 - هل تم تحليل الغرض التجاري وشكل وجوه المعاملة؟ هل تم تحليل مخاطر المراجعة والاستجابات المحتملة لتلك المخاطر؟
 - هل تم النظر فيما إذا كان العلاج الناتج عن تطبيق الأدبيات ذات الصلة قد تم تطبيقه باستمرار على معاملات أو أحداث أو مواقف مماثلة؟

5. الخاتمة والتوثيق: تتمثل المرحلة الأخيرة في توثيق الاستنتاج الذي تم التوصل إليه مع مناقشة محددة للمسألة، كذلك جمع الحقائق والأدلة القابلة للتطبيق، والأدبيات والسياسات والإرشادات ذات الصلة، والأفراد الذين تمت استشارتهم، والبدائل التي تم النظر فيها، والاستنتاج الذي تم التوصل إليه. مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:

- هل تم توثيق الأساس المنطقي للبدائل المختار بما في ذلك سبب تفضيل البديل المختار على البدائل الأخرى أو أسباب عدم اختيار البديل المفضل؟
- هل تم إجراء تقييم لمعرفة ما إذا كان الجهد المبذول في العملية ومدى التوثيق متوافقين مع أهمية وتعقيد الحكم المهني الذي تم التوصل إليه؟

تنويه: المراجع مُلزم بتوثيق الأحكام المهنية على نحوٍ مناسب، حيث أنه مطالب بإعداد توثيق كافٍ لأعمال المراجعة؛ وذلك لتمكين أي مراجع خبير لم تكن له صلة في السابق بالمراجعة من فهم الأحكام المهنية المهمة التي تم اتخاذها للتوصل إلى الاستنتاجات بشأن الأمور المهمة التي ظهرت أثناء المراجعة. ولا يمكن استخدام الحكم المهني كمبرر لاتخاذ قرارات لا تدعمها حقائق الارتباط وظروفه أو ما يكفي من أدلة المراجعة المناسبة (كساب، ٢٠٢٢).

4-3 العلاقة بين الذكاء العاطفي والحكم المهني للمراجع الخارجي:

مهارات الذكاء العاطفي اللازمة للمراجع الخارجي:

يرعى المراجعين مصالح أطراف مختلفة بالتالي يجب عليهم أن يعملوا على أساس القواعد والمعايير المعتمدة التي وضعها المهنة، وهذا يجعلهم في مواجهه دائمة مع العملاء الذين يتوقعون أن نتائج المراجعة وصفت الموقف كما هو في أفضل مستوى. في الوقت نفسه قد يتحتم على المراجعين اتخاذ قرارات قد لا تكون مرضية لأطراف أخرى، في مثل هذه المواقف يتعرض المراجعين لتحديات عقلية ومهنية تفرض عليهم اتخاذ أفضل الحلول التي ترعى مصالح مكتب المراجعة ومصالح العملاء (Sila et al, 2016). بالتالي هم يحتاجون إلى مهارات تواصل فريدة للتعامل مع أنواع عملاء المراجعة وفي كافة مواقف المراجعة، حيث ينبغي على المراجع الخارجي أن يمتلك القدرة على التعامل بشكل جيد مع موظفي العميل. ومن الضروري عليه إظهار التقدير والثناء للعميل، كما تُعد المهارات الاجتماعية ضرورية للغاية داخل شركة المراجعة وضمن فريق عمل المراجعة، إذ يعمل هذا الفريق بكامل أفرادها صوب تحقيق هدف جماعي مشترك (الطائي وجابر، ٢٠٢٢). بالإضافة إلى ذلك أكد المجلس الدولي لمعايير المراجعة والتأكد (IAASB) على أهمية تحديد وفهم العناصر غير الملحوظة التي تؤثر على جودة المراجعة مثل التأثير الشخصي. فقد تتأثر أحكام المراجعين سلبياً وذلك من خلال ردود الفعل العاطفية الناتجة عن التفاعلات بين المراجعين والعملاء. لذلك فإن الذكاء العاطفي مهم للغاية بالنسبة للمراجعين ليمكنوا من التعرف على ردود أفعالهم العاطفية وإدارتها عند التعامل مع العملاء (خليل، ٢٠٢١). كما أن الأشخاص الذين يتمتعون بذكاء عاطفي عالٍ ينقلون إحساساً بالهدوء والاستقرار، بينما قد ينقل الأشخاص الذين يعانون من ضعف الذكاء العاطفي شعوراً بالتمركز حول الذات واللامبالاة تجاه أي تأثيرات حولهم. يمكن أن يساعد الذكاء العاطفي في مكان العمل من خلال تحفيز التعاطف، وتركيز الاهتمام على تخفيف الضغط وتسهيل العمليات وتبسيطها والبحث عن خيارات أفضل (Geng, 2021). أيضاً يتمتع الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المرتفع بمجموعة من المهارات منها القيادة وإدارة العلاقات الشخصية الأمر الذي جعله مهم في مجال المراجعة، حيث يجب أن يتمتع المراجعين بهذه المهارات في مجال عملهم. كما يمكن الذكاء العاطفي المراجعين في أن يصبحوا أفضل في مواضع مختلفة مثل بناء الفريق واتخاذ القرارات، ويساعد أيضاً في حل المشكلات والتحفيز أثناء أداء أعمال المراجعة (Sahin & Uzay, 2018). لأن المراجعين عرضة لبعض الضغوط من أشهرها ضغط الوقت فالمراجعون ملزمون بإنجاز أعمال المراجعة في فترة زمنية محددة وهذا بشأنه قد يضعف من جودة الأحكام المهنية التي يطلقها المراجع، بالتالي هم يحتاجون إلى مهارات خاصة للتعامل مع مثل هذه الضغوط بحكمة وبدون تسرع.

أهمية الذكاء العاطفي في اتخاذ الأحكام المهنية:

تدعم الأبحاث في الوعي الاجتماعي وعلم النفس فكرة أن اتخاذ القرارات يتطلب توازناً مناسباً بين الإدراك والعاطفة. إن قدرة المراجع الخارجي على معرفة مشاعره وعواطفه وإدارتها ومعرفة مشاعر الآخرين وإدارة العلاقات أمر بالغ الأهمية للحكم المهني واتخاذ القرارات؛ ذلك لأن العواطف يمكن أن تخلق بسهولة التحيزات عندما لا يتم إدارتها بشكل مناسب (Bhattacharjee & Moreno, 2002). كما أوجدت الأبحاث السابقة أن موقف الأقران يمكن أن يؤثر على السلوك الفردي واتخاذ الأحكام المهنية لأنه يفرض تأثيراً اجتماعياً على الأفراد لمتابعة أقرانهم والتوافق مع توقعات أقرانهم (Ying et al, 2020).

إن مفتاح اتخاذ القرار الفعال هو تحديد ما إذا كانت ردود الفعل العاطفية ذات صلة أو غير ذات صلة بالقرار المطروح. فعند قيام المراجعين باتخاذ القرارات والأحكام المهنية يجب عليهم استبعاد مشاعرهم وعواطفهم خاصةً إذا كانت لا تعكس رد فعل مناسب أو

مفيد على القرار، حيث ينبغي ألا تؤثر مشاعرهم وعواطفهم على أحكامهم المهنية؛ لأن ردود الفعل العاطفية بإمكانها التأثير على صناعة القرار واتخاذ أحكام مهنية غير سليمة (Bhattacharjee & Moreno, 2002)

نستنتج إذن أنه لكي يقوم المراجع الخارجي بعمله بالشكل المطلوب يجب أن يكون مؤهل مهنيًا بالإضافة إلى تمتعه بمهارات الذكاء العاطفي؛ لأن الاعتماد على التأهيل المهني وحده غير كافٍ إذا لم يصاحبه تحكم عاطفي أو نضج. ليس للمراجعين الخيار في تحمل الضغط عند حل المشكلات، أو في حالة وجود انحرافات جوهرية أو احتيالية نظرًا لأن المراجع الذي يتمتع بذكاء عاطفي مرتفع يمكنه إدارة الضغوط بشكل جيد ومعرفة عواطفه والتعامل معها وإدارتها بشكل فعال (Mahmud et al, 2022). لذلك فمن المهم جدًا التعرف على الخصائص الشخصية للمراجع الخارجي عند اختيار المراجعين وتدريبهم لتأثير ذلك على أحكامهم المهنية (Fard et al, 2020).

ماهي وجهة نظر شركات المحاسبة الكبرى في الذكاء العاطفي:

تهتم شركات المحاسبة الكبرى الأربعة بشكل متزايد بتنمية مهارات الذكاء العاطفي (Daff et al, 2012)، فهي تعي أهمية مهارات الذكاء العاطفي وتستثمره حيث تقوم بتدريب المراجعين على الإدارة الذاتية والتحكم في العواطف ومهارة المناقشة وإدارة العلاقات. وتميل المنظمات الناجحة لاستخدام مثل هذه المهارات في حل المشكلات وتوصيل المتطلبات بطريقة واضحة ومنظمة لكي يتم قبولها (Supramaniam & Singaravelloo, 2021). يعتبر المراجعين أن المهارات العامة مهمة للغاية ويسردون المؤهلات المطلوبة في عروض التوظيف مثل مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين جنبًا إلى جنب مع المهارات التقنية على وجه التحديد والمخاطرة والإبداع (Sahin & Uzay, 2018)، فقد أصبح من الشائع بشكل ملحوظ الإعلان عن مهارات الذكاء العاطفي كمهارة مطلوبة في إعلانات التوظيف. كما يؤكد الرئيس لمكتب المراجعة برايس ووترهاوس كوبرز على أهمية الذكاء العاطفي قائلاً "ستظل القدرات الفنية والتحليلية ذات صلة، لكن الذكاء العاطفي والبراعة الثقافية سيكونان من السمات الحاسمة لقادتنا في المستقبل" (Daff et al, 2012)، حيث يعتبر الذكاء العاطفي العالي ضروريًا للقادة الناجحين لأنه يمكن من القيادة الفعالة ويقوي ثقة المرؤوسين في القائد (Geng, 2021).

5. الإطار العملي للدراسة:

5-1 مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة على جميع المراجعين الخارجيين العاملين في المملكة العربية السعودية. أما العينة فقد تم نشر الاستبانة على عينة عشوائية من المراجعين الخارجيين، وكانت عدد الاستبانات المستردة (152) استبانة، جميعها صالح للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (152).

5-2 منهج وفرضيات الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهجية التقليدية بتوظيف النظرية الإيجابية (Positive Theory) حيث تهدف إلى تفسير الظواهر والتنبؤ بها من خلال استقراء هذه الظواهر ومعرفة أسباب حدوثها، وإيجاد العلاقة السببية بين أبعادها (حسب الله، 2011). وتعتمد النظرية الإيجابية على الشرح والتفسير والتنبؤ بظاهرة معينة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وربطها بالواقع؛ ومن ثم صياغة التساؤلات والفرضيات التي تمثل المحاور التي تقوم عليها الدراسة. وتتمثل الفرضية الأساسية لهذه الدراسة في أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والحكم المهني للمراجع الخارجي في المملكة العربية السعودية، وتتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط الوقت.

H2: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل.

H3: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف.

5-3 أداة الدراسة:

وظفت هذه الدراسة أداة الاستبيان الذي يعد من أشهر طرق جمع البيانات شيوعًا، نظرًا لأنه يخدم أغراض الدراسة ولما له من قدرة على تغطية عينة كبيرة بأسرع وقت وأقل تكلفة. توصف الاستبانة بأنها مجموعة من الأسئلة المسحية يطلب الإجابة عليها من قبل مجموعة من المشاركين في البحث (أفراد العينة) (علام، 2012، 296). قُسم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام بحيث يختص القسم الأول بالبيانات الديموغرافية للمستجيب، ويختص القسم الثاني بالذكاء العاطفي للمستجيب، بينما يختص القسم الثالث بقياس الحكم المهني للمراجع الخارجي تحت ضغط الوقت وضغط العمل وضغط مجموعة من العواطف. تم صياغة أسئلة القسم المختص بالذكاء العاطفي من دراسة الحراصي (٢٠٢٢) والذي اعتمد هو بدوره على أكاديمية القيادة بلندن (London-Leadership Academy) في أسئلة

الذكاء العاطفي، مع إجراء بعض التعديلات حسب الحاجة وبناء على تحكيم الأداة من قبل أكاديميين ومهنيين متخصصين وبما يتناسب مع أهداف الدراسة. صُممت الأسئلة وفقًا لنموذج جولمان للذكاء العاطفي حيث تكونت من خمسة أبعاد (الوعي الذاتي، تحفيز الذات، إدارة العواطف، التعاطف، المهارات الاجتماعية). كما اعتمد تصميم القسم المختص بالحكم المهني للمراجع الخارجي على دراسة (Yang et al, 2018). حيث استُخدمت حالات افتراضية يتعرض لها المراجعين الخارجيين أثناء عملية المراجعة وطُلب منهم اتخاذ أحكام مهنية في مثل هذه المواقف.

وتم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال والثانية وتسمى الاتساق الداخلي وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها للتحقق من صدق الأداة طبقًا لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة بلغ عددهم (3) محكمين (2) منهم من أعضاء هيئة التدريس و(1) منهم من ذوي الخبرة العملية. طُلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور/البعد الذي تنتهي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يروونه مناسبًا، وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وعدلت على الأداة مما جعلها تخدم أغراض الدراسة. وبذلك تكون أداة الدراسة في صورتها النهائية قد حققت ما يسعى بالصدق الظاهري.

ثانيًا: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه لعينة استطلاعية بلغ عددها (20) من المراجعين الخارجيين كما توضح نتائجها في الجدول التالي:

جدول رقم (1) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الذكاء العاطفي							
ضغط الشعور والعواطف				ضغط العمل		ضغط الوقت	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*0.765	9	*0.959	1	*0.902	1	*0.638	1
*0.839	10	*0.950	2	*0.820	2	*0.927	2
*0.833	11	*0.898	3	*0.879	3	*0.860	3
*0.746	12	*0.864	4	*0.873	4	*0.880	4
*0.808	13	*0.700	5	*0.927	5	*0.959	5
*0.696	14	*0.865	6				
*0.685	15	*0.855	7				
		*0.875	8				
الحكم المهني							
ضغط الشعور والعواطف				ضغط العمل		ضغط الوقت	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*0.813	1	*0.852	1	*0.956	1		
*0.775	2	*0.680	2	*0.932	2		
*0.687	3	*0.791	3	*0.857	3		
				*0.591	4		

* وجود دلالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن جميع معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05): مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية بلغ عددها (20) من المحاسبين القانونيين المعتمدين المؤهلين للتوقيع على تقارير المراجعة ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول (٢) معاملات ثبات أداة الدراسة

المعامل الفاكرونباخ	عدد الفقرات	البُعد/ المحور
0.850	5	ضغط الوقت
0.966	5	ضغط العمل
0.887	15	ضغط الشعور والعواطف
0.973	25	أبعاد الذكاء العاطفي
0.969	4	ضغط الوقت
0.872	3	ضغط العمل
0.813	3	ضغط الشعور والعواطف
0.903	10	أبعاد الحكم المهني
0.874	35	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق رقم (٢) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول (الذكاء العاطفي) جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (0.850-0.966) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (0.973) في حين تراوحت أبعاد المحور الثاني (الحكم المهني) بين (0.813-0.969) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (0.903) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.874).

تصحيح أداة الدراسة:

ولتحديد مستوى الإجابة عن بنود الأداة، تم إعطاء وزن للبدائل لتتم معالجتها إحصائياً كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

وتم تصنيف تلك الإجابات إلى (5) مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:
 طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $0.80 = 5 \div (1 - 5)$
 لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٤) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

درجة الاستجابة	المتوسط المرجح
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00
موافق	من 3.40 إلى 4.19
محايد	من 2.60 إلى 3.39
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون" ومعامل "ألفا كرونباخ" فإنه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. أساليب الإحصاء الوصفي:
 - التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.
 - المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل بعد/محور.
 - الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين للفقرات والأبعاد والمحاور.
2. أساليب الإحصاء الاستدلالي:
 - اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى فئتين.

- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- اختبار شيفية (Scheffe) للتعرف على اتجاه صالح للفروق نحو أي فئة من فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين وذلك إذا ما بين اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

5-4 تحليل وتفسير النتائج

المحور الأول: البيانات الديموغرافية

أ- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس كما تبينه النتائج بجدول (٥) التالي:

جدول رقم (٥) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
81.6%	124	ذكر
18.4%	28	أنثى
100%	152	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٥) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (81.6%) في حين بلغت نسبة

الإناث (18.4%).

ب- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي كما تبينه النتائج بجدول (٦) التالي:

جدول رقم (٦) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
0.7%	1	دبلوم محاسبة
70.4%	107	بكالوريوس محاسبة
2.6%	4	دبلوم عالي في المحاسبة
18.4%	28	درجة الماجستير في المحاسبة
7.9%	12	دكتوراه في المحاسبة
100.0%	152	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٦) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الحاصلون على البكالوريوس في المحاسبة حيث بلغت

نسبتهم (70.4%) وبلغت نسبة الحاصلون على درجة الماجستير في المحاسبة (18.4%) ونسبة الحاصلون على الدكتوراه في المحاسبة (7.9%)

ونسبة الحاصلون على دبلوم عالي في المحاسبة (2.6%) في حين بلغت نسبة الحاصلون على دبلوم المحاسبة (0.7%).

ج- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي كما تبينه النتائج بجدول (٧) التالي:

جدول رقم (٧) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
49.3%	75	مراجع حسابات
28.9%	44	مدير مراجعة
21.7%	33	أخرى
100.0%	152	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٧) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من مراجعي الحسابات حيث بلغت نسبتهم (49.3%) وبلغت

نسبة مدراء المراجعة (28.9%) في حين بلغت نسبة ذوي المسميات الأخرى (21.7%)

د- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل المهني:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل المهني كما تبينه النتائج بجدول (٨) التالي:

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل المهني

المؤهل المهني	العدد	النسبة المئوية %
SOCPA	67	44.1%
CPA	9	5.9%
ACCA	3	2.0%
CIA	3	2.0%
CPA و SOCPA	12	7.9%
CIA و SOCPA	1	0.7%
SOCPA و أخرى	1	0.7%
CPA و CMA	1	0.7%
أخرى	4	2.6%
لا يوجد	51	33.6%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (٨) أن نسبة الحاصلين على SOCPA (44.1%) وبلغت نسبة الحاصلين على CPA و SOCPA (7.9%) ونسبة الحاصلين على CPA (5.9%) ونسبة الحاصلين على مؤهلات مهنية أخرى (2.6%) ونسبة الحاصلين على ACCA والحاصلين على CIA (2.0%) لكلٍ منهما. ونسبة الحاصلين على SOCPA و CIA والحاصلين على CPA و CMA والحاصلين على SOCPA وأخرى (0.7%) لكلٍ منهم. في حين بلغت نسبة غير الحاصلين على مؤهلات مهنية (33.6%).

هـ- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة الوظيفية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة الوظيفية كما تبينه النتائج بجدول (٩) التالي:

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة الوظيفية

الخبرة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من (5) سنوات	40	26.3%
من (5) إلى أقل من (10) سنوات	39	25.7%
من (10) إلى أقل من (15) سنة	32	21.1%
(15) سنة فأكثر	41	27.0%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (٩) أن معظم أفراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية (15) سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم (27.0%) وبلغت نسبة من كانت خبرتهم الوظيفية أقل من (5) سنوات (26.3%) ونسبة من كانت خبرتهم الوظيفية من (5) إلى أقل من (10) سنوات (25.7%) في حين بلغت نسبة من كانت خبرتهم الوظيفية من (10) إلى أقل من (15) سنة (21.1%).

المحور الثاني: الذكاء العاطفي

التساؤل الأول: ما مستوى الذكاء العاطفي لدى المحاسبين القانونيين المعتمدين المؤهلين للتوقيع على تقارير المراجعة؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوافر أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين

م	البُعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
1	ضغط الوقت	4.16	79%	0.525	أوافق	1
2	ضغط العمل	4.06	76%	0.535	أوافق	2
3	ضغط الشعور والعواطف	3.98	75%	0.517	أوافق	3
	أبعاد الذكاء العاطفي ككل	4.03	76%	0.460	أوافق	

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن توافر أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة جاء بدرجة استجابة (أوافق) حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (4.03) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19). كما يتضح من خلال الجدول السابق أن توافر تحمل ضغط الوقت جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.16)، يليه في الترتيب الثاني توافر تحمل ضغط العمل بمتوسط حسابي (4.06) وفي الترتيب الثالث والأخير توافر تحمل ضغط الشعور والعواطف بمتوسط حسابي (3.98).

ولمزيد من التفاصيل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل بُعد على حده.

1. ضغط الوقت:

تم تخصيص (5) عبارات لبحث مدى توافر تحمل ضغط الوقت من أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر تحمل ضغط الوقت من أبعاد الذكاء العاطفي لدى

المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
2	أقوم بأعمال المراجعة بدون ملاحظة وتضييع الوقت	4.54	٪88	0.597	أوافق بشدة	1
1	أعي أهمية القيام بمهام المراجعة في مواعيدها بدون تأخير	4.50	٪88	0.719	أوافق بشدة	2
3	أنظم جدول زمني لإنجاز أعمال المراجعة وأحرص على الالتزام به	4.40	٪85	0.730	أوافق بشدة	3
5	أملك القدرة على توجيه نفسي عند مواجهة ضغط الوقت	4.11	٪78	0.794	أوافق	4
4	تحت ضغط الوقت نادراً ما أشعر بالتعب والإرهاق لذا أقدم نفس مستوى جودة أعمال المراجعة	3.23	٪56	1.082	محايد	5
	تحمل ضغط الوقت ككل	4.16	٪79	0.525	أوافق	

يتضح من الجدول رقم (١١) أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر تحمل ضغط الوقت لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة بلغ (4.16) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق). كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات درجة توافر تحمل ضغط الوقت لدى المحاسبين الخارجيين عينة الدراسة حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.23 إلى 4.54 من 5) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتان الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (محايد، أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب.

2. ضغط العمل:

تم تخصيص (5) عبارات لبحث مدى توافر تحمل ضغط العمل من أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر تحمل ضغط العمل من أبعاد الذكاء العاطفي لدى

المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
1	أعي أهمية تحفيز نفسي طوال فترة أداء أعمال المراجعة	4.38	٪85	0.680	أوافق بشدة	1
2	لدي شغف بترتيب مهام المراجعة حسب الأولوية واتأقلم معها	4.28	٪82	0.741	أوافق بشدة	2
3	لدي القدرة على فهم الحالات الانفعالية أثناء العمل وأستطيع الاستجابة لاحتياجات فريق العمل	4.25	٪81	0.712	أوافق بشدة	3
4	أستطيع توجيه مشاعري السلبية عند اتخاذ القرارات	3.97	٪74	0.833	أوافق	4
5	استخدم انفعالاتي كمصدر للتغيير في عملي	3.41	٪60	1.032	أوافق	5
	تحمل ضغط العمل ككل	4.06	٪76	0.535	أوافق	

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر تحمل ضغط العمل لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة بلغ (4.06) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق). كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات درجة توافر تحمل ضغط العمل لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.41 إلى 4.38 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب.

3. ضغط الشعور والعواطف:

تم تخصيص (15) عبارة ليبحث مدى توافر تحمل ضغط الشعور والعواطف من أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر تحمل ضغط الشعور والعواطف من أبعاد الذكاء العاطفي لدى المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
12	أستطيع تمييز الأشخاص الذين لا ينسجمون (يتألفون) بعضهم مع بعض	4.27	٪82	0.772	أوافق بشدة	1
11	الوعي بعواطف الخاصة مهم جداً بالنسبة لي في جميع الأوقات	4.23	٪81	0.723	أوافق بشدة	2
1	لا أجد صعوبة في بناء علاقات متينة مع فريق عمل المراجعة	4.21	٪80	0.811	أوافق بشدة	3
7	أستطيع التعبير بثقة عندما أفهم مشاعري بشكل واضح	4.15	٪79	0.867	أوافق	4
13	أستطيع إدراك ما بنفسني عندما أشعر بالتوتر	4.14	٪79	0.749	أوافق	5
10	أستطيع فهم ما إذا كانت أفعالي وتصرفاتي تُسيء إلى الآخرين	4.14	٪78	0.781	أوافق	6
15	أنا أدرك مباشرة عندما أفقد أعصابي	4.09	٪77	0.825	أوافق	7
2	أملك السيطرة على مشاعري المختلفة بحيث لا تؤثر على عملي	4.07	٪77	0.854	أوافق	8
14	أنا قادر على رؤية الأشياء من وجهة نظر الآخرين	3.97	٪74	0.809	أوافق	9
8	أنا قادر على فهم مشاعري ومشاعر الآخرين عندما أكون عاطفياً	3.95	٪74	0.844	أوافق	10
9	يمكنني التعاطف بشدة مع مشاكل الآخرين	3.85	٪71	0.954	أوافق	11
3	أستطيع طرد مشاعري السلبية عندما احتاج لذلك	3.83	٪71	0.961	أوافق	12
5	أستطيع تحويل الحالة الانفعالية السلبية إلى الحالة الإيجابية عند الضرورة	3.74	٪68	0.988	أوافق	13
4	أنا هادئ تحت أي ضغط	3.67	٪67	1.028	أوافق	14
6	اعتمد بشكل كبير على زملاء العمل لتخفيف القلق والتوتر عني	3.45	٪61	1.103	أوافق	15
	تحمل ضغط الشعور والعواطف ككل	3.98	٪75	0.517	أوافق	

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر تحمل ضغط الشعور والعواطف لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة بلغ (3.98) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (أوافق). كما يتضح من خلال الجدول أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات درجة توافر تحمل ضغط الشعور والعواطف لدى المحاسبين الخارجيين عينة الدراسة حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3.45 إلى 4.27 من 5) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (أوافق، أوافق بشدة) على الترتيب.

المحور الثالث: الحكم المهني

يحتوي هذا المحور على (9) أسئلة موزعة على (3) فقرات لقياس الحكم المهني لدى المراجعين الخارجيين من عينة الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

الفقرة الأولى: ضغط الوقت

افتراض أنك تعمل على مراجعة شركة اتصالات للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢، عند اختبار أحد معاملات البيع بقيمة ٥,٠٠٠,٠٠٠ ريال لم تجد مستند يوثق عملية البيع هذه، وعند تواصلك مع إدارة الشركة بشأن المشكلة أبلغتكم الإدارة أن مستند المعاملة فُقد لكن الإدارة تضمن أن المستند قد تم تسجيله بشكلٍ صحيح. للتأكد من صحة عملية البيع هذه يتوجب عليك الاتصال بطرف خارجي مع العلم أن الاتصال سيستغرق وقتاً طويلاً. مع علمك بأن مدير المراجعة قد نفى تمديد الوقت في مجالات أخرى من عملية المراجعة بسبب ضيق الوقت:

1- مع اقتراب وقت انتهاء أعمال المراجعة ما احتمالية أن تقوم بطلب المدير المزيد من الوقت للتحقق من عملية البيع هذه؟

جدول رقم (١٤) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية طلب المزيد من الوقت

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	3	2.0%
احتمال ضعيف	14	9.2%
متوسط	18	11.8%
محتمل	58	38.2%
أكيده	59	38.8%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن معظم أفراد عينة الدراسة أكدوا مطالبهم بمزيد من الوقت حيث بلغت نسبتهم (38.8%) وبلغت نسبة من أفادوا باحتمالية طلبهم المزيد من الوقت (38.2%) ونسبة من كانت احتمالية طلب مزيد من الوقت متوسطة (11.8%) ونسبة من كانت الاحتمالية بسيطة في طلبهم لمزيد من الوقت (9.2%) في حين بلغت نسبة من أفاد بعدم حاجتهم لمزيد من الوقت (2.0%). وقد يرجع السبب في أن غالبية عينة الدراسة أكدوا مطالبهم بالمزيد من الوقت إلى كفاءة المراجعين وتأهيلهم المهني وذكايتهم العاطفي. يتضح هنا أن المراجعين أكثر حذر في اتخاذ الاحكام المهنية.

2- ما احتمالية أن تعتمد على تبريرات الإدارة بشأن المستند المفقود في عملية البيع؟

جدول رقم (١٥) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	37	24.3%
احتمال ضعيف	49	32.2%
متوسط	33	21.7%
محتمل	26	17.1%
أكيده	7	4.6%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (١٥) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة ضعيفة حيث بلغت نسبتهم (32.2%) وبلغت نسبة من كانت احتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة لديهم غير محتملة (24.3%) ونسبة من كانت احتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة لديهم متوسطة (21.7%) ونسبة من كانت احتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة لديهم كبيرة (17.1%) في حين بلغت نسبة من كانت احتمالية الاعتماد على تبريرات الإدارة لديهم أكيد (4.6%).

يتضح هنا أن النسبة الأكبر من المراجعين لا يعتمدون على تبريرات الإدارة بشأن المستند المفقود بشكل كلي أو باحتمال ضعيف، وهذا يؤكد النتيجة السابقة في الجدول (١٤).

3- احتمالية تعرض مكتب المراجعة لخطر التقاضي بسبب عملية البيع هذه هي؟

جدول رقم (١٦) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية تعرض مكتب المراجعة لخطر التقاضي بسبب عملية البيع هذه

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	9	5.9%
احتمال ضعيف	11	7.2%
متوسط	31	20.4%
محتمل	62	40.8%
أكيده	39	25.7%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية تعرض مكتب المراجعة لخطر التقاضي بسبب عملية البيع هذه لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (40.8%) وبلغت نسبة من كانت احتمالية تعرض مكتب المراجعة لخطر التقاضي بسبب عملية البيع هذه لديهم ضعيفة (7.2%) في متوسطة (20.4%) ونسبة من كانت احتمالية تعرض مكتب المراجعة لخطر التقاضي بسبب عملية البيع هذه لديهم معدومة (5.9%).

الفقرة الثانية: ضغط العمل

مع انتهاء السنة المالية وتهافت الشركات على مكاتب المراجعة وكل المدير العديد من الأعمال عليك مما جعلك تعمل بجهد أكبر. أراد أحد الزملاء "وليد" أخذ إجازة لكن المدير أبلغه بأنه يجب عليه الانتهاء من عمله أولاً. فطلب وليد منك القيام بالعمل بدلاً منه ليتسنى له أخذ الإجازة:

1- في ظل ضغط العمل ما احتمالية اتخاذك لأحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة؟

جدول رقم (١٧) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	2	1.3%
احتمال ضعيف	5	3.3%
متوسط	26	17.1%
محتمل	64	42.1%
أكيده	55	36.2%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (١٧) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (42.1%) وبلغت نسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة لديهم أكيدة (36.2%) ونسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة لديهم ضعيفة (3.3%) في حين بلغت نسبة من أفاد بعدم احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة (1.3%).

2- ما احتمال قبولك لعمل وليد إذا علمت أنه يمر بظرف صعب ويتحتم عليه الحصول على الإجازة؟

جدول رقم (١٨) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية قبول عمل وليد

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	4	2.6%
احتمال ضعيف	11	7.2%
متوسط	28	18.4%
محتمل	62	40.8%
أكيده	47	30.9%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (١٨) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية قبول عمل وليد لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (40.8٪) وبلغت نسبة من كانت احتمالية قبول عمل وليد لديهم أكيدة (30.9٪) ونسبة من كانت احتمالية قبول عمل وليد لديهم متوسطة (18.4٪) ونسبة من كانت احتمالية قبول عمل وليد لديهم ضعيفة (7.2٪) في حين بلغت نسبة من كانت احتمالية قبول عمل وليد لديهم معدومة (2.6٪).

3- في حال قبولك لعمل وليد ومع تراكم أعمال المراجعة عليك ما احتمالية اتخاذك لأحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة؟

جدول رقم (١٩) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	3	2.0٪
احتمال ضعيف	12	7.9٪
متوسط	32	21.1٪
محتمل	50	32.9٪
أكيدة	55	36.2٪
المجموع	152	100.0٪

يلاحظ من الجدول رقم (١٩) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة لديهم أكيدة حيث بلغت نسبتهم (36.2٪) وبلغت نسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة لديهم كبيرة (32.9٪) ونسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة متوسطة (21.1٪) ونسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة لديهم ضعيفة (7.9٪) في حين بلغت نسبة من كانت احتمالية اتخاذ أحكام مهنية سليمة للانتهاء من أعمال المراجعة لديهم معدومة (2.0٪).

الفقرة الثالثة: ضغط الشعور والعواطف

عند قيامك لمراجعة رصيد أحد الحسابات واجهتك مشكلة معقدة نوعاً ما وقمت على الفور بطلب المساعدة من مديرك إلا أنك تفاجأت بردة فعل المدير شديدة اللهجة حيث قام برفع صوته عليك وتوبيخك معاتباً وطلب منك الانصراف وحل المشكلة بنفسك!

1- ما احتمال تأثير ردة فعل المدير على إيجادك للحل الصحيح للمشكلة؟

جدول رقم (٢٠) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	3	2.0٪
احتمال ضعيف	21	13.8٪
متوسط	38	25.0٪
محتمل	53	34.9٪
أكيدة	37	24.3٪
المجموع	152	100.0٪

يلاحظ من الجدول رقم (٢٠) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (34.9٪) وبلغت نسبة من كانت احتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة لديهم متوسطة (25.0٪) ونسبة من كانت احتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة لديهم أكيدة (24.3٪) ونسبة من كانت احتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة لديهم ضعيفة (13.8٪) في حين بلغت نسبة من أفاد بعدم احتمالية تأثير ردة فعل المدير على إيجاد الحل الصحيح للمشكلة (2.0٪).

2- ما احتمالية تفهمك للضغط الذي يمر به المدير مما جعله يتصرف هكذا؟

جدول رقم (٢١) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	10	6.6%
احتمال ضعيف	21	13.8%
متوسط	37	24.3%
محتمل	55	36.2%
أكيده	29	19.1%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (٢١) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (36.2%) وبلغت نسبة من كانت احتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير لديهم متوسطة (24.3%) ونسبة من كانت احتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير لديهم أكيدة (19.1%) ونسبة من كانت احتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير لديهم ضعيفة (13.8%) في حين بلغت نسبة من كانت احتمالية التفهم للضغط الذي يمر به المدير لديهم معدومة (6.6%).

3- في حال واجهتك مشكلة أخرى ما احتمال قيامك بطلب المساعدة من زملاء العمل؟

جدول رقم (٢٢) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لاحتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل

الاحتمالية	العدد	النسبة المئوية %
غير محتمل	5	3.3%
احتمال ضعيف	13	8.6%
متوسط	19	12.5%
محتمل	61	40.1%
أكيده	54	35.5%
المجموع	152	100.0%

يلاحظ من الجدول رقم (٢٢) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانت احتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل لديهم كبيرة حيث بلغت نسبتهم (40.1%) وبلغت نسبة من كانت احتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل لديهم أكيدة (35.5%) ونسبة من كانت احتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل متوسطة (12.5%) ونسبة من كانت احتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل لديهم ضعيفة (8.6%) في حين بلغت نسبة من كانت احتمالية القيام بطلب المساعدة من زملاء العمل لديهم معدومة (3.3%).

الفرضية الأولى: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط الوقت".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي

وحسن إدارة ضغط الوقت ويوضح الجدول رقم (٢٣) النتائج:

جدول (٢٣) معامل الارتباط بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط الوقت

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
0.171	0.039	دالة

يتضح من الجدول (٢٣) وجود علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط الوقت حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.171) وكان مستوى الدلالة (0.035) وهي قيمة داله عند مستوى (0.05). يمكن تصنيف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة وذلك حسب التصنيف الذي أورده (الزعي وطلافة، 2006) وهو:

أقل من 0.30 علاقة ضعيفة.

من 0.30 الى أقل من 0.70 علاقة متوسطة.

من 0.70 الى اقل من 1.00 علاقة قوية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Yang et al, 2018) التي ترجح بشكل عام أن المراجعون ذووا الذكاء العاطفي المرتفع قادرين على الاستجابة لضغط الوقت بشكل أكثر ملاءمة من مراجعي الذكاء العاطفي المنخفض. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Phan et al, 2021) التي استنتجت أن مكونات الذكاء العاطفي من ضمنها (القدرة على إدارة الضغوط) لها تأثير إيجابي على الحكم المهني للمراجع الخارجي.

الفرضية الثانية: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل".
للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل ويوضح الجدول رقم (٢٤) النتائج:

جدول (٢٤) معامل الارتباط بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
العلاقة بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل	0.257	دالة

يتضح من الجدول (٢٤) وجود علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.257) وكان مستوى الدلالة (0.001) وهي قيمة داله عند مستوى (0.05). ويمكن تصنيف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Phan et al, 2021) التي استنتجت أن مكونات الذكاء العاطفي من ضمنها (القدرة على إدارة الضغوط) لها تأثير إيجابي على الحكم المهني للمراجع الخارجي.

الفرضية الثالثة: "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف ويوضح الجدول رقم (٢٥) النتائج:

جدول (٢٥) معامل الارتباط بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
العلاقة بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف	0.280	دالة

يتضح من الجدول (٢٥) وجود علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.280) وكان مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة داله عند مستوى (0.05). ويمكن تصنيف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Phan et al, 2021) التي استنتجت أن مكونات الذكاء العاطفي من ضمنها (القدرة على إدارة العلاقات الشخصية) لها تأثير إيجابي على الحكم المهني للمراجع الخارجي.

6. النتائج:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجع الخارجي في المملكة العربية السعودية، وتمثل الأهداف الفرعية للدراسة في التعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة ضغط الوقت، والتعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة ضغط العمل، كذلك التعرف على دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي في حسن إدارة الشعور والعواطف. وبناءً عليه تظهر نتائج التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر تحمل ضغط الوقت وضغط العمل وضغط الشعور والعواطف لدى المراجعين الخارجيين عينة الدراسة بلغ (4.16) و(4.06) و(3.98) على التوالي وهي نسبة مرتفعة؛ أي أن أغلبية المراجعين الخارجيين العاملين في المملكة العربية السعودية لديهم القدرة على تحمل ضغط الوقت وضغط العمل وضغط الشعور والعواطف بدرجة مرتفعة، وبما أن المراجعين الخارجيين تتوافر لديهم أبعاد الذكاء العاطفي المتمثلة في حسن إدارة ضغط (الوقت - العمل - الشعور والعواطف) بنسبة مرتفعة بالتالي تعتبر نسبة الذكاء العاطفي في عينة الدراسة ككل مرتفعة. كذلك استنتجت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات عينة الدراسة للأبعاد ككل (ضغط الوقت - ضغط العمل - ضغط الشعور والعواطف) تُعزى لمتغير (الجنس - المسعى الوظيفي - الحصول على مؤهل مهني - عدد سنوات الخبرة الوظيفية). كما استنتجت الدراسة أن المراجعين الخارجيين العاملين في المملكة العربية السعودية حريصين على اتخاذ أحكام مهنية سليمة لتخفيف خطر المراجعة حتى مع توافر ضغط الوقت أو ضغط العمل أو ضغط الشعور والعواطف.

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي استنتجت الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط الوقت، وتصنف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Yang et al, 2018) التي تشير إلى أن الذكاء العاطفي المرتفع للمراجعين الخارجيين يساعد على التعامل مع ضغط الوقت بشكل أفضل من المراجعين ذوي الذكاء العاطفي

المنخفض. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (Moura et al, 2022) التي استنتجت أن الذكاء العاطفي لا يساهم في التخفيف من ضغط الوقت. كما استنتجت هذه الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة ضغط العمل، وتصنف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Phan et al, 2021) التي استنتجت أن الذكاء العاطفي يساعد على إدارة الإجهاد بالتالي يؤثر في الاحكام المهنية للمراجعين الخارجيين. كذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة (لطرش، 2021) التي استنتجت أن الذكاء العاطفي يخفف من ضغوط العمل للأستاذ الجامعي. أيضاً استنتجت هذه الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي وحسن إدارة الشعور والعواطف، وتصنف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسون وصخر، ٢٠٢١؛ Phan et al, 2021; Shahalizadeh et al, 2022) التي استنتجت أن الذكاء العاطفي يساهم بشكل إيجابي في التعامل الناجح مع الزملاء والمرؤوسين والعملاء. كما استنتجت هذه الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين دور الذكاء العاطفي والحكم المهني للمراجع الخارجي، وتصنف قوة العلاقة على أنها علاقة ضعيفة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Yang et al, 2018; Phan et al, 2021) التي تؤكدان على الدور المهم للذكاء العاطفي على الحكم المهني للمراجع الخارجي. كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (Salehi & Dastanpoor, 2021) التي تشير إلى أن الذكاء العاطفي ليس له تأثير على الحكم المهني للمراجعين الخارجيين.

تساهم هذه الورقة في تسليط الضوء على مهارات الذكاء العاطفي التي تؤثر على الاحكام المهنية للمراجعين الخارجيين العاملين في المملكة العربية السعودية، وذلك لترشيد الاحكام المهنية والنهوض بالمهنة لمستوى عالي من الاحترافية، كذلك مساعدة المراجعين على تطوير مهاراتهم وكفاءتهم لتأثيرها على قراراتهم واحكامهم المهنية. أيضاً تساهم هذه الورقة في مساعدة مكاتب المراجعة في اختيار الموظفين الجدد وتدريب الموظفين العاملين فيها للمحافظة على بيئة عمل صحية وإنتاج أعمال مراجعة أكثر دقة وجودة.

7. التوصيات:

توصي هذه الدراسة بما يلي

1. البحث على تطوير مهارات المراجعين الخارجيين بالتعامل مع الزملاء داخل مكتب المراجعة وعملاء المكتب، وإنشاء علاقات عمل جيدة والمحافظة عليها.
2. الاهتمام بتدريب المراجعين على مهارات تنظيم وقت أداءهم لعملهم والحرص على تنفيذها بدون ممانعة.
3. الاهتمام بمهارات ترتيب الأولويات والبدء بالأهم فالمهم وتطوير بيئة العمل وتحسينها.
4. حث مكاتب المراجعة بالاهتمام بمهارات الذكاء العاطفي وذلك من خلال تدريب الموظفين وذلك لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها المراجعين داخل المكتب وأثناء أداء أعمال المراجعة، حيث أن مهارات الذكاء العاطفي يمكن تعلمها وتعليمها.

8. المقترحات المستقبلية:

- إجراء دراسات تقيس دور الذكاء العاطفي للمراجع الخارجي على متغيرات أخرى كالشك المهني، وأداء المراجع.
- إجراء دراسات تقيس أبعاد أخرى للذكاء العاطفي بخلاف (ضغط الوقت وضغط العمل وضغط الشعور والعواطف) وقياس أثرها على الحكم المهني للمراجع الخارجي.
- تغيير أداة الدراسة لجمع البيانات كإجراء المقابلات وجعل الإجابات مفتوحة أكثر لقياس الاحكام المهنية بطرق أكثر دقة.

المراجع العربية

- أبو العز، محمد السعيد صديق الشحات وأبو عجوة، منى أحمد السيد محمد وخلييل، شيما فكري مهني (2019) أثر ضغوط العمل وتصعيد التزام المراجع بالأحكام السابقة على الحكم المهني للمراجع بالتطبيق على البيئة المصرية: دراسة تجريبية. مجلة البحوث التجارية، مج41 ع3: 156 - 191.
- أبو شندي، نصر الدين امحمد عمر (٢٠٢٢) مستوى الذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات التعليم المتوسط ببلدية جزور وفقاً لنظرية (بار-أون ، ودانييل جولمان. النموذج المختلط)، مجلة الأضالة، ٣ع.
- أبو عفش، إيناس شحتة (٢٠١١) أثر الذكاء العاطفي على مقدرة مدراء مكتب الأونروا بغزة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البواليز، أحمد علي عوض (٢٠٢١) أثر الشك المهني للمحاسب القانوني في تحسين مستوى الحكم المهني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، ص٩٩-١، الأردن.
- الحراصي، سيف درويش (٢٠٢٢) تقنين مقياس الذكاء العاطفي لجولمان وترجمته ودراسة خصائصه السيكومترية: نموذج من البيئة العمانية، المجلة التربوية، مج ٣٦ ع١٤٢ع: ١٦٥-٢٠٣.

- الخرايشة، طارق عبدالفتاح والساعد، رشاد محمد (٢٠٢١) أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٢٩ ع ١٤: ١٩٥-٢٢١.
- الخطاطبة، محمد عبدالقادر أحمد (٢٠٢٠) مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام وعلاقته بالذكاء العاطفي لديه، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٩ ع ٣: ٧١٠-٧٣٠.
- السمول، عيسى محمد علي (٢٠١٩) الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأندية الطلابية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وفق نموذج جولمان العاطفي في القيادة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث- مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٣ ع ٢٤: ٤٦-٦٤.
- المطاوي، محمد محمود جاسم وجابر، حيدر سعيد عبد الكاظم (٢٠٢٢) أثر مهارات المدقق الخارجي في جودة التدقيق، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٢ ع ٣: ٦٥-٨٦.
- العجمي، زينب بنت عباس والعياصرة، محمد عبدالكريم والمحززي راشد بن سيف (٢٠١٩) أثر برنامج تعليمي مستند إلى مكونات الذكاء العاطفي وفق نموذج جولمان في تنمية السلوكيات الأخلاقية في مادة التربية الإسلامية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، مج ١٣ ع ٢: ٢٧٥-٢٩٩.
- العويدي، عليا محمد صلح والروسان، فاروق فاروق قفطان (٢٠١٣) اشتقاق معايير أردنية لمقياس بار- أون: نسخة الشباب للذكاء العاطفي في عينة أردنية من الطلبة العاديين والموهوبين، العلوم التربوية، مج ٤٠ ع ١: ٥٤٨-٥٦٨.
- المطيري، خالد بن مبرك (٢٠١٧) العلاقة بين الذكاء الانفعالي والسمات القيادية لدى مدرّاء المدارس الثانوية في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، العلوم التربوية، مج ٤٤ ع ٤: ٢٢٥-٢٣٩.
- النعماني، علي ومرتجي، أحمد كمال (٢٠١٦) دور معايير المراجعة الدولية في ترشيد الحكم المهني للمراجعين في قطاع غزة- "دراسة تطبيقية"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، مج ٣٩ ع ٣: ٢٢٧-٢٥٢.
- بجه، رهنه فيصل معنوق (٢٠٢١) التأصيل الإسلامي للذكاء العاطفي في الإدارة التربوية، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٩ ع ٢: ٥٣٣-٥٥١، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- جلال، أمل رمضان نعمان (٢٠٢١) دور الاتجاهات السلوكية والحكم المهني في إعداد التقديرات المحاسبية: دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ع ٧١ ص ١٥-٤٦، جامعة أسيوط.
- حامد، داليا فتحي (٢٠١٨) نموذج مقترح لقياس أثر الذكاء الوجداني على جودة الحكم المهني لمراقبي الحسابات: دراسة تجريبية، جامعة عين شمس- كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة، مج ٢٢ ع ٣: ١٠-٢٩.
- حسب الله، محمد إبراهيم الجاك (2011)، "الاتجاهات الحديثة لمنهج البحث العلمي في الفكر المحاسبي: دراسة تحليلية نقدية"، مجلة كلية العلوم الإدارية للبحوث العلمية، مج ٢، ع ١، ص 1-41 جامعة أم درمان الإسلامية.
- حسون، نجلاء سادة وصخر، نجاة حميد (٢٠٢١) دور الذكاء العاطفي في تعزيز الأداء الوظيفي لمراقبي الحسابات وتخفيف مسؤوليتهم: بحث تطبيقي في عينة من مكاتب التدقيق في العراق، رسالة ماجستير، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١١ ع ٣: ١٨٣-٢٠٣، جامعة النهرين العراق.
- خليل، وسام ناصر (٢٠٢١) أنموذج مقترح لتقويم الذكاء العاطفي للمدققين بحث تطبيقي في عينة للرقباء الماليين في ديوان الرقابة المالية الاتحادي، مجلة دنانير، مج ١ ع ٢١: ٤٠٨-٤٣٧.
- صداقة، زينب رجب شحات (٢٠١٤) أثر الخبرة المهنية على الحكم المهني للمراجع الخارجي بشأن تقييم مقدرة المنشأة على الاستمرارية (دراسة تجريبية في ليبيا)، المجلة العربية للمحاسبة، مج ١٧ ع ٢: ٥٥-٧٣.
- عبدالرؤف، طارق وعيسى، إيهاب (٢٠١٨) الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي، ط ١، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عبد الصادق، آمنه عبد الخالق ومحمد، الشيماء عبد الكريم (2022) دور كلية التربية بالغردقة في تنمية قيم المواطنة لدي طلابها وعلاقتها بالشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي لديهم، مجلة كلية التربية (أسيوط)، مج ٣٨ ع ١٢: ١٧٧-٢٦١.
- علام، صلاح الدين محمود (2012). البحث التربوي كفايات للتحليل والتطبيقات، عمان، دار الفكر للنشر.
- عويس، وليد عمر وبواعنة، أحمد علي (٢٠٢١) أثر الإجراءات التحليلية في تعزيز الحكم المهني ومدق الحسابات القانوني في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ١٧ ع ٣: ٤٢٨-٤٥٧.
- كساب، ياسر السيد (٢٠٢٢) قياس مستي الشك المهني لدي المراجع الخارجي والمراجع الداخلي في بيئة الأعمال السعودية دراسة مقارنة، مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية قسم المحاسبة والمراجعة، مج ٦ ع ٢.
- لطرش، محمد (٢٠٢١) دور الذكاء العاطفي في التخفيف من ضغوط العمل، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، مج ٧ ع ٢: ١٠٦-١٢١، جامعة باتنة، الجزائر.

- محمد، ساره محمد برمه و خليل، عبدالرحمن عادل وحسين، أسعد مبارك (٢٠١٦) دور المراجعة التحليلية في تحسين جودة المراجعة الخارجية "دراسة ميدانية علي ديوان المراجعة القومي ومكاتب المراجعين الخارجيين في السودان". مجلة العلوم الاقتصادية، مج ١٧ ع: ٢٤: ١٨٥٨-٦٧٤.
- محمود، إيناس محمد عبدالله وأبو مسلم، محمود أحمد ويوسف، يوسف جلال (2013) أثر التفاعل بين الأسلوب المعرفي (الاستقلال/الاعتماد على المجال الإدراكي) والذكاء الوجداني على التحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية*، مجلة بحوث التربية النوعية، مج ٢٠١٣ ع ٣١٤: ١٠١٧-١٠٣٩، جامعة المنصورة.
- محمود، حسن شلقامي (2018) نموذج وصفي مقترح للعلاقات المتشابهة بين الفروق الفردية للمراجع الخارجي ومدعمات حكمه المهني وخصائص مكتب المراجعة وأثار ذلك على جودة المراجعة: دراسة ميدانية. مجلة المحاسبة والمراجعة، ع: ٦٤ - 142.

References

- Akenbor, C. A., & Onuoha, T. E. (2013). Ethical concept and professional judgment in corporate financial reporting: empirical evidence from Nigeria. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 1(3).
- Alsudairi, F. S., & Khalid, K. (2020). Impacts of stress arousal and ethical organizational culture on the relationship of audit quality practices and ethical organizational culture. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11(13), 1-12.
- Amarin, H. & Sukirman. (2016). PENGARUH INDEPENDENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA AUDITOR. *Accounting Analysis Journal*, 5(2), 131-138.
- Bar-On, R. (1997). BarOn emotional quotient inventory, Vol 40. Multi-health systems.
- Bhattacharjee, S., & Moreno, K. (2002). The impact of affective information on the professional judgments of more experienced and less experienced auditors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 361-377.
- Daff, L., De Lange, P., & Jackling, B. (2012). A comparison of generic skills and emotional intelligence in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 27(3), 627-645.
- Fard, S. M., Jahanshad, A., & Poorzamani, Z. (2020). The Impact of Social Responsibility and Social Intelligence on Auditor's Professional Judgment with the Role of Mediating a Philosophical Mindset. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 5(17), 55-65.
- Gao, P. Zhang, G. (2019). Auditing standards, professional judgement, and audit quality. *Accounting Review*, 94(6), 201-225.
- Geng, X. (2021). The Effects of Perceived Leader Emotional Intelligence and Group Prototypicality on Subordinate Whistleblowing Intentions. *Journal of Forensic Accounting Research*, 6(1), 87-110.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D., Cherniss, C., Extein, M., & Weissberg, R. P. (2006). Emotional intelligence: what does the research really indicate? *Educational psychologist*, 41(4), 239-245.
- Latan, H. Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. (2019). Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*, 155 (1), 289-304.
- Mahmud, M., Soetjipto, B. E., & Wardoyo, C. (2022). The influence of professional ethics and emotional intelligence implementation on auditor performance. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 507-515.
- Moura, C. S., Imoniana, J. O., Santos, E., & Santos, L. M. R. (2022). Effects of Emotional Intelligence on the Relationship Between Individual and Contextual Factors on the Quality of Internal Auditing in Federal Educational Institutions in Brazil. *International Journal of Finance & Banking Studies* (2147-4486), 11(2), 118-127.
- Phan, H. T., Nguyen, P. H., Nguyen, C. T., Vo, T. T., & Nguyen, T. T. (2021). Effect of emotional intelligence on auditors' judgment and audit sustainability: Empirical evidence from Vietnam. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 1810-5467.

- Rapina, R., Ivanna, F. T., Hartono, I. L., Hermanto, M. F., Purnama, W., Purba, T. S J., & Manullang, R. (2020). Is the success of the audit determined by the auditor's emotional intelligence? *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 5(32), 2414-1305.
- Şahin, U. O. N. & Uzay, S. (2018). EMOTIONAL INTELLIGENCE IN INDEPENDENT AUDIT: A STUDY ON INDEPENDENT AUDITORS. *World of Accounting Science*, Vol 20, 553-589.
- Salehi, M., & Dastanpoor, Z. (2021). The effects of psychological factors on the performance of independent auditors in Iran. *Current Psychology*, 40(4), 1621–1630.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Shahalizadeh, R. Heidarpoor, F. Nikoomaram, H. & Roodposhti, F. R. (2022). The role of mediator emotional intelligence in relation to ethical leadership with whistleblowing intention about misconduct in auditing firms. *Journal of Accounting knowledge*, 13(1), 31-58.
- Sila, M., Subroto, B., Baridwan, Z., & Rahman, A. F. (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), 98-106.
- Sukirman, S. P. K. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Auditor's Experience on Audit Quality with Independence as A Moderating Variable. *Accounting Analysis Journal*, 6(3), 370-379.
- Sulastri, S., & Kasanah, I. U. (2021). Does Emotional Intelligence and Religiosity Affect the Ethical Judgment of Accounting Students? *JABE (Journal of Accounting and Business Education)*, 5(2), 21-30.
- Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2021). Impact of emotional intelligence on organisational performance: an analysis in the Malaysian public administration. *Administrative Sciences*, 11(3), 76-76.
- Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83-97.
- Ying, S. X., Patel, C., & Pan, P. (2020). The influence of peer attitude and inherent scepticism on auditors' sceptical judgments. *Accounting and Business Research*, 50(2), 179-202.
- Yuniar, R. E. D. & Sayidah, N. (2022). The Effect of Intellectual, Emotional, and Spiritual Intelligence on the Ethical Behavior of Accounting Students. *Asian Institute of Research*, 5(2), 83-93.