

بررسی نقش میانجی عوامل هوش هیجانی بر فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی در حسابرسی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۲۰

■ آنوسا خیرالهی^۱

■ قربان اسکندری^۲

■ سید رسول حسینی^۳

چکیده:

تغییرات اخیر در فرآیندهای حسابرسی نیاز به اشکال جدید و متفاوتی از قضاوت حسابرسان دارد که این فرآیندها در نهایت می‌تواند بر کیفیت حسابرسی تأثیر مستقیمی داشته باشد. حسابرسی، به دلیل وجود فشارهای سیاسی و زمانی، اغلب استرس‌زا با ویژگی‌های منحصر به فرد است که می‌تواند فشار کار را تشدید و بر کیفیت حسابرسی لطمه وارد نماید. هدف این مطالعه بررسی نقش تأثیر میانجی عوامل هوش هیجانی بر فشار بوجه زمانی و فشار سیاسی در حسابرسی است. براین اساس با استفاده از طرح تحقیق کمی و استراتژی پیمایشی، نتایج حاکی از آن است که هوش هیجانی در کاهش تنش فشار بوجه زمانی و فشار سیاسی بر حسابرسی بسیار موثر است. الگوهای رفتاری متفاوتی بین حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا و هوش هیجانی پایین مشاهده شد به طوری که حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، در شرایط فشار، نسبت به حسابرسان با هوش هیجانی پایین‌تر، واکنش‌های منطقی‌تری ارائه می‌نمودند.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، فشار بودجه‌زمانی، فشار سیاسی، حسابرسی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران
۲. دکتری حسابداری دانشگاه تهران، ایران. نویسنده مسئول. ایمیل: ghorbaneskandari@gmail.com
۳. استادیار رشته حسابداری دانشگاه زنجان، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر وظایف و مهارت‌های لازم برای حسابرسان در محیط تجارت جهانی به‌طور قابل توجهی تغییر نموده است. در کشور ایران نیز به دلیل تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و نیز پیچیده‌تر شدن مبادلات و وظایف حسابرسان در رسیدگی نیز خطرتر شده است و اکنون حسابرسان در وضعیت بسیار حساس قرار دارند که نقش خود را به ارائه مؤثر اطلاعات باکیفیت و قابل اعتماد گسترش داده‌اند. بنابراین، حسابرسان به سمت حرفه‌ای شدن تغییر جهت داده‌اند (جونز و ابراهام^۱، ۲۰۰۸). تغییرات اخیر در فرآیندهای حسابرسی نیاز به اشکال جدید و متفاوتی از قضاوت حسابرس دارد که می‌توان به مواردی از جمله شناسایی و درک عناصر غیرقابل رسیدگی مربوط باشد که می‌تواند بر کیفیت حسابرسی تأثیر گذارد (هیئت استاندارد بین‌المللی حسابرسی و تضمین^۲، ۲۰۰۹). یکی از مهمترین این عوامل نامشهود، احساسات و عواطف هستند که در محیط فرهنگی جامعه ایران نیز به وضوح قابل مشاهده است. احساسات ممکن است با متغیرهای دیگر در تعامل باشد تا بر کیفیت حسابرسی و قضاوت‌های حسابرسان تأثیر بگذارد (تورمن^۳، ۲۰۱۱). هوش هیجانی و تأثیر آن بر قضاوت و تشخیص آنچنان اهمیت دارد که در پژوهش‌های فراوانی که به بررسی اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم‌گیری پرداخته اند که نتایج آنها نشان می‌دهد حتی تصمیمات ساده، متأثر از محتوای هیجانی محرک‌ها هستند. تصمیمات انسان را نمی‌توان منحصرأ به وسیله ملزومات منطقی توضیح داد بلکه آن‌ها به‌شدت از هیجان تأثیر می‌پذیرند (کوکتا، هکب و گیبسون^۴، ۲۰۱۱؛ کیمنز^۵، ۲۰۱۱). رولین و ترنز (۲۰۱۹) در تحقیقی بیان نمودند که در بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی، به عنوان مثال در بازجویی‌های پلیس یا مصاحبه‌های استخدامی، تشخیص اینکه شخص حقیقت را می‌گوید یا دروغ می‌گوید ضروری است. متأسفانه، مردم در تشخیص دروغ به صورت صحیح عمل نمی‌کنند زیرا هوش هیجانی بالایی ندارند و قادر به شناسایی نکات غیر کلامی برای فریب نیستند، لیکن افرادی که داراید هوش هیجانی بالا هستند، در قضاوت و در وضعیت‌های حساس، رفتارهای منطقی‌تری انجام می‌دهند.

شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد افراد با هوش هیجانی بالا می‌توانند عواطف را متقاعد کنند (پورتر و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر این، هوش هیجانی با تمرکز بیشتر روی احساسات (مثبت) همراه است (لی و همکاران، ۲۰۱۸) و می‌تواند در شناخت دقیق احساسات (الفنبین، مارش و امبودی، ۲۰۰۲) و شناسایی ناسازگاریها از جمله بین عبارات و پیامهای کلامی (ورجیسوسکی و همکاران، ۲۰۱۴) و تبعیض قابل اعتماد از چهره‌های غیرقابل اعتماد (اسکون و همکاران، ۲۰۱۶) نقش داشته باشد. با این حال، شواهد مستقیم برای رابطه بین هوش هیجانی و تشخیص صحیح در قضاوت تقریباً وجود ندارد. تنها مطالعه مستقیمی که به بررسی این رابطه می‌پردازد حتی

1. Jones & Abraham
2. International Auditing and Assurance Standards Board [IAASB]
3. Trotman
4. Cogeta , Haagb & Gibson
5. Gimenez

نشان می‌دهد که هوش هیجانی می‌تواند برای تشخیص صحیح در قضاوت مفید نباشد (بیکر و همکاران، ۲۰۱۳). بیکر و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشت که افراد دارای هوش هیجانی بالا ممکن است فاقد شک و تردید باشند، که باعث می‌شود آنها ساده لوح شوند و توانایی آنها در قضاوت صحیح را به خطر بیندازند.

یکی از مؤلفه‌های مهم در تصمیم‌گیری و قضاوت، هوش هیجانی است (رولین و ترنز، ۲۰۱۹؛ کوت، لوپز، سالووی و مینرز^۱، ۲۰۱۰). از سوی دیگر تحقیقات قبلی نشان می‌دهد هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است و نقش بسزایی در کاهش استرس شغلی ایفا می‌کند (نیکولا و تساوویس^۲، ۲۰۰۲). آکرز و پورتر^۳ (۲۰۰۳) اظهار داشتند که مهارت‌های هوش هیجانی برای موفقیت حرفه حسابداری بسیار مهم است. رایلی^۴ (۲۰۱۲) نیاز حسابرسان برای مدیریت احساسات خود را تأیید می‌کند و پیشنهاد می‌دهد که تحقیقات آینده روش‌هایی را برای آموزش حسابرسان برای مدیریت احساسات خود بررسی کند.

همچنین بر طبق استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰ با عنوان اهداف کلی حسابرسان مستقل و انجام حسابرسی طبق استانداردهای حسابرسی، حسابرسان باید قضاوت حرفه‌ای را در برنامه‌ریزی و اجرای حسابرسی صورت‌های مالی بکار گیرند. از سوی دیگر محیط اقتصادی در کشور ایران نیز به دلیل توسعه‌های مرتبط با افزایش مسئولیت پاسخگویی به ذینفعان گسترده، مورد توجه بسیار زیادی قرار گرفته است که نیاز است حسابرسان در این محیط از ابزارهای مختلف و پیشرفته برای حسابرسی استفاده کنند. با توجه به اینکه در محیط فعلی حسابرسی در کشور ایران به دلیل کمبود منابع انسانی و افزایش برنامه‌های حسابرسی و عدم تعادل بین این دو، فشارهای بودجه زمانی وجود دارد و همچنین وجود طیف‌های مختلف سیاسی و فرهنگ آمیخته به سیاست عموم مردم، فشارهای سیاسی را بر حسابرسان وارد می‌نماید و لذا اهمیت این مطالعه را دوچندان می‌نماید.

فشارهای مرتبط با شغل نقش مهمی در حرفه حسابداری دارند. تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که فشار بودجه زمانی (کورمن و وودلیف^۵، ۲۰۰۳) و فشار مشتری (مورنو و هتاچری^۶، ۲۰۰۳) بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارند به همین دلیل اهمیت دارد تا با مطالعه بیشتر به درک در مورد چگونگی کاهش اثرات سوء این فشارها، بر رفتارهای حسابرسان و کیفیت حسابرسی پرداخته شود. بنابراین، هدف از این مطالعه، بررسی شکاف در ادبیات تحقیق با بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسان از طریق کنترل فشارهای زمانی و سیاسی در حسابرسی است. در چنین محیطی، حسابرسان در نیاز به ارائه گزارش‌های باکیفیت دارند تا اعتماد و

1. Mayer and Salovey
2. Nikolaou & Tsaousis
3. Akers and Porter
4. Riley
5. Coram & Woodliff
6. Moreno & Bhattacharjee

سرمایه‌های اجتماعی را حفظ و تقویت نمایند. یکی از مواردی که می‌تواند به کیفیت حسابرسی در کمک شایان توجهی نماید، استفاده از حسابرسانی است که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار هستند. هدف این مطالعه بررسی این پرسش است که آیا حسابرسان باهوش هیجانی بالا می‌توانند فشارهای ایجاد شده (فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی) در محیط حسابرسی را به‌طور مؤثر ارزیابی و به‌گونه‌ای رفتار نمایند که قضاوت‌های مناسب را ارائه دهند. در ادامه مقاله به بررسی مبانی نظری، تدوین فرضیه‌ها، روش‌شناسی پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش هوش هیجانی

هوش هیجانی بیش از دو دهه در رشته‌های مختلفی از جمله مدیریت، رفتار سازمانی و روانشناسی مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. در اوایل دهه ۱۹۹۰، سالووی و مایر (۱۹۹۰) در ابتدا هوش هیجانی را به‌عنوان زیرمجموعه هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی نظارت بر احساسات و احساسات شخصی و دیگران، تبعیض در بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات است. بر اساس این ساختار، یک الگوی توانایی ذهنی از هوش هیجانی ایجاد شد (مایر و سالووی، ۱۹۹۷). این مدل شامل چهار مؤلفه است: (۱) آگاهی از احساسات خود و دیگران، (۲) درک عاطفی، (۳) درک عاطفی و (۴) مدیریت احساسات خود و دیگران. کارمندان باهوش هیجانی بالا احتمالاً احساسات خود را شناسایی و تنظیم می‌کنند، این امر باعث می‌شود آن‌ها بتوانند با استرس ناشی از شغل کنار بیایند (مایر و سالووی، ۱۹۹۷). بنابراین، هوش هیجانی می‌تواند نتایج استرس منفی را بهبود بخشد و برای عملکرد مؤثر شغل بسیار مهم است. نیکولا و تساوویس (۲۰۰۲) بیش از ۲۰۰ متخصص بهداشت را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که افراد دارای هوش هیجانی بالا نسبت به افراد دارای هوش هیجانی پایین، استرس، وفاداری سازمانی و تعهد بالاتری از خود نشان می‌دهند. علاوه بر این، آموزش هوش هیجانی به‌عنوان مکانیسمی در کارمندان امکان می‌دهد تا استرس شغلی خود را به‌طور مؤثر کاهش دهند. از آنجاکه حسابرسان در طول فرآیند حسابرسی با مدیریت مشتری ارتباط گسترده‌ای دارند، بنابراین، حسابرسی شغلی است که دارای پیامدهای شدید هوش هیجانی است. این تعامل نه‌تنها برای موفقیت‌آمیز بودن فعالیت حسابرسی فعلی بلکه برای تعامل‌های آینده بسیار مهم است. به‌عنوان مثال، حسابرسان انگیزه‌هایی برای حفظ مشتری‌های بزرگ و کشف فرصت‌های شغلی بالقوه با مشتریان فعلی دارند (مورنو و هتاچری، ۲۰۰۳). درواقع، مهارت‌های هوش هیجانی می‌تواند توانایی کارمندان را در کنار آمدن با فشارهای شغلی تسهیل کند (جردن، اشکاناسی و هورتل^۱، ۲۰۰۲؛ نیکولا و تساوویس^۲، ۲۰۰۲).

1. Jordan, Ashkanasy, & Härtel

2. Nikolaou & Tsaousis

مفهوم هوش هیجانی اولین بار در سال ۱۹۲۰ توسط ثوران‌دیک تحت عنوان هوش اجتماعی مطرح شد (مشایخی و اسکندری، ۱۳۹۶). هیجان‌ها منجر به ترجیحات در افکار، ایجاد حافظه، خلق دیدگاه‌های مختلف حل مسئله و تسهیل خلاقیت می‌شود و هیجان‌های مختلف، الگوهای متفاوتی از پردازش اطلاعات را ایجاد می‌کند. بسیاری از نظریه‌پردازان حوزه هوش هیجانی بر این باورند که بین هوش هیجانی و قدرت مقابله با موقعیت‌های مخاطره‌آمیز رابطه مثبتی وجود دارد (سالووی، بدل، دتیلر و مایر^۱، ۲۰۰۰). در برخی از مطالعات هوش هیجانی به توانایی افراد در پردازش هیجان‌ها و پرداختن مؤثر به آن‌ها در نظر گرفته می‌شود. به بیانی دیگر، هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های مرتبط با پردازش هیجان‌ها و اطلاعات هیجانی است که نقش مهمی در قضاوت افراد بازی می‌کند (کوت، لوپز، سالووی و مینرز^۲، ۲۰۱۰). پژوهش داوونی، پاپگیو و استاچ^۳، ۲۰۰۶، نتایج نشان می‌دهد، مدیرانی که سبک رهبری آن‌ها تبادلی است از سطح هوش عاطفی بالاتری برخوردارند. این مدیران قادر هستند تا احساسات خود و دیگران را شناسایی و درک کنند و احساسات و دانش عاطفی خود را در مواقع تصمیم‌گیری و قضاوت، حل مسئله، مدیریت استرس و کنترل عصبانیت خود بکار ببرند (داوونی، پاپگیو و استاچ، ۲۰۰۶). آجلیدز و ابراهیم^۴ (۲۰۱۱)، پژوهش‌های قبلی را از طریق تعیین این‌که آیا رابطه‌ای میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی مدیران وجود دارد یا خیر، پیگیری نمودند. مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد، رابطه‌ای قوی میان هوش هیجانی و قضاوت اخلاقی وجود دارد.

با توجه به تعاریف متعدد از هوش هیجانی دو رویکرد عمده در زمینه هوش هیجانی مطرح است: الف) رویکرد توانایی؛ در این رویکرد هوش هیجانی به‌عنوان هوشی تعریف می‌شود که شامل هیجان است که در آن هوش هیجانی، نوعی پردازش اطلاعات هیجانی تعریف شده است، به‌نحوی که به بهبود زندگی منجر می‌شود، ب) رویکرد مرکب (مختلط)؛ در این رویکرد هوش هیجانی بامهارت‌ها و ویژگی‌هایی به‌مانند انگیزش و توانایی برقراری رابطه با دیگران تعریف شده است که مدل‌های هوش هیجانی بار-آن، کوپر و گلمن و شرینگ در این طبقه جای دارند (مایر و سالووی^۵، ۱۹۹۳).

تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی به دو دلیل برای متخصصان حساس‌بری مهم است. اول، از آنجاکه هوش هیجانی تأثیر مثبتی در عملکرد شغلی دارد، منطقی است که نتیجه‌گیری شود که بین هوش هیجانی و کیفیت حساس‌بری ارتباط وجود دارد. دوم، برنامه‌های مربوط به هوش هیجانی می‌توانند فرآیندهای استخدام و آموزش در زمینه حساس‌بری را بهبود بخشند. داف و همکاران^۶ (۲۰۱۲) ادعا کرد که کارفرمایان حسابداری باید به‌شدت مهارت هوش هیجانی را

1. Salovey, Bedell, Detweiller & Mayer
2. Cote, Lopes, Salovey & Miners
3. Downey, Papageorgiou & Stough
4. Angelidis & Ibrahim
5. Mayer and Salovey
6. Daff et al

ارزیابی کنند، زیرا آن‌ها باعث ارتقاء عملکرد شغلی بالا در زمینه‌های تصمیم‌گیری استراتژیک، روابط مشتری، رهبری و کار تیمی می‌شوند. باوجود این تأکید فزاینده بر هوش هیجانی در عمل، کمبود تحقیقات تجربی در مورد نقش هوش هیجانی در تصمیم‌گیری حسابداری وجود دارد. مطالعات قبلی (به‌عنوان مثال، کورمن و همکاران، ۲۰۰۳، ۲۰۰۴) نشان دادند که فشارهای کاری منجر به قضاوت‌های محافظه‌کارانه می‌شود و این اثرات تهدیدکننده کیفیت حسابرسی است. به همین ترتیب، انگیزه‌ها و فشارهای مشتری‌مبتنی بر مشتری می‌توانند بر قضاوت حسابرسان تأثیر منفی بگذارند و به طبع به کیفیت حسابرسی آسیب برسانند.

فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی در حسابرسی

تأثیر مقررات و ساختار مؤسسات حسابرسی، سیاست‌ها و مدل‌های کسب‌وکار در کیفیت حسابرسی و قضاوت حسابرسان به‌طور فزاینده در درک بهبود رویه‌های مناسب قضاوت در حسابرسی صورت‌های مالی رو به افزایش است (ودمایر^۱، ۲۰۱۰). پژوهش‌های قبلی، قضاوت حسابرسان را تابعی از ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی می‌دانند اما برخی از محققین معتقد هستند که عوامل محیطی می‌تواند الزامات مسئولیت را تحت تأثیر قرار دهد (مارتینو و فلاکرا^۲، ۲۰۰۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهند احساسات بر هیجان‌ها و هیجان‌ها بر احساسات و در نتیجه بر قضاوت‌های افراد نسبت به موضوعات مختلف تأثیر می‌گذارند (بار-آن^۳، ۲۰۰۶). استاندارد بین‌المللی در مورد حسابرسی شماره ۵۰۰ (AASB، ۲۰۰۹) حسابرسان را ملزم می‌کند تا شواهد حسابرسی کافی را به دست آورند تا اظهارنظر منطقی ارائه دهند. اساس نظرات خود را استانداردها حاکی از آن است که حسابرسان باید خطر سوءتفاهم مواد ارزیابی کرده و تعیین کنند که چه روش‌های حسابرسی دیگری لازم است. با افزایش سطح ریسک، حسابرسان باید رویه‌های اساسی‌تری را انجام دهند. از ما خواسته می‌شود سناریوی فرضی را ارزیابی کند، ما انتظار داریم حسابرسان باهوش هیجانی بالایی ریسک ناسازگاری بالاتر را ارزیابی کنند و در صورت وجود فشارهای زیاد (انگیزه مشتری و فشار بودجه‌زمانی) در مقایسه با حسابرسان باهوش هیجانی کم، تمایل به تحقیق بیشتر داشته باشند.

شواهد قابل توجهی شواهد نشان می‌دهد که فشارهای حسابرسی می‌تواند منجر به رفتارهای ناکارآمد شود. طبق گفته‌های دیزود و لورد^۴ (۱۹۹۷)، فشار با ارائه انگیزه‌های موقعیتی برای یک قضاوت یا تصمیم خاص، به عنوان پیشگویی در پاسخ‌های استرس فردی و نتایج تأثیر می‌گذارد. بنابراین، فشار یکی از ابعاد اصلی استرس شغلی است (لارسون^۵، ۲۰۰۴). این مطالعه به بررسی اثرات دو نوع فشار: فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد.

1. Wedemeyer
2. Martinov & Pflugrath
3. Bar-On
4. DeZoort and Lord
5. Larson

فشار بودجه‌زمانی «نوعی فشار مزمن و گسترده است که ناشی از محدودیت در منابع اختصاص‌یافته برای انجام یک کار است» (دیزود و لورد، ۱۹۹۷). این امر زمانی اتفاق می‌افتد که حسابرسان برای انجام مراحل حسابداری ساعات‌های محدودی اختصاص دهند. از آنجاکه بودجه‌زمانی یک عنصر مهم ارزیابی عملکرد حسابرسان است، فشار بودجه‌زمانی عامل اصلی تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است (شاپیرو، کوه و کیلوگی^۱، ۲۰۰۳). شرکت‌کنندگان در یک آزمون حسابداری در استرالیا در تحقیق کورمن و همکاران (۲۰۰۳) پذیرفتند شواهد حسابداری مشکوک را برای آزمایش سریع حسابداری تحت فشار بودجه‌زمانی انجام دهند که نتایج نشان می‌داد هرچه فشار زمانی بیشتر باشد از کیفیت حسابداری کاشته می‌شود. در یک مطالعه دیگر، کورمن و همکاران (۲۰۰۴) اظهار داشتند که علاوه بر پذیرش شواهد مشکوک، حسابرسان تحت فشار بودجه‌زمانی بالا نتوانستند تمامی موارد را در یک نمونه منتخب آزمون کنند تا به سطح ریسک‌پذیری صحیح برسند.

در طی ۱۵ سال گذشته، حرفه حسابداری در زمان‌های مختلف مورد انتقاد شدید مطبوعات تجاری، استفاده‌کنندگان صورتهای مالی و/یا دانشگاه‌ها قرار گرفته است. جلسات کنگره ایالات متحده که در اواسط اواخر دهه ۱۹۸۰ انجام شد، به سؤالات مربوط به اثربخشی حسابداری‌های بانکی، کیفیت حسابداری‌های دولتی متمرکز شده است (کلی^۲، ۱۹۸۸). نشانه دیگری از عدم موفقیت حسابرسان با ضررهای ثبت‌شده در پرونده‌های دادخواست مانند ارنست و یانگ به مبلغ ۴۰۰ میلیون دلاری تسویه‌حساب با دولت ایالات متحده در مورد حسابداری خود در پس‌انداز و وام‌های ناکام بود (بیکن^۳، ۱۹۹۲). شاید از انتقاد آمیزترین انتقادات در مطبوعات، چند سال پیش در گزارشی به نام اکونومیست (۱۹۹۲) منتشر شد که خاطر نشان می‌کند رابطه حسابرس با مشتری شبیه «اجازه دادن به مجرمان برای انتخاب پلیس خود یا تعیین روباه برای محافظت از مرغ است».

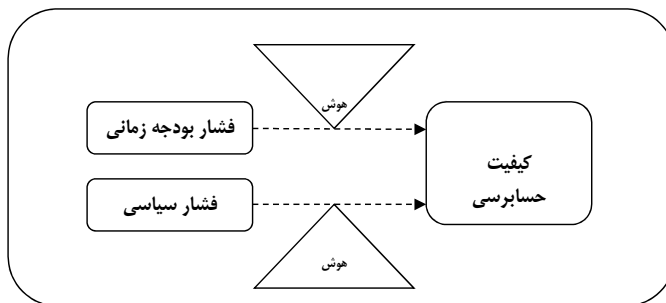
فرآیند قضاوت در حسابداری شامل چهار مؤلفه گسترده مبتنی بر محیط حسابداری کلی است: (۱) حسابرس، (۲) جمع‌آوری و تحلیل شواهد، (۳) قرارداد با حسابرس/حسابرسی و (۴) قرارداد اجتماعی. مؤلفه حسابداری که با مقولات بیان‌شده توسط راییت (۱۹۹۲) سازگار است مربوط به محدودیت‌های پردازش اطلاعات انسانی و آموزش و تجربه حسابرس است. استدلال رویکرد ترکیبی این است که هر دو بخش با مسئله یکسان عملکرد حسابداری کافی سروکار دارند و تصور نمی‌شود که مؤلفه‌های فرآیند به‌طور قابل توجهی متفاوت باشند (کرکام^۴، ۱۹۹۲). یک انتقاد معمول از تحقیقات قضاوت حسابداری سنتی، عدم توجه کافی در مورد فرآیندهای تصمیم‌گیری حسابرس در یک محیط متناقض و پرفشار است (همفری و موزر^۵، ۱۹۹۰). قرارداد

1. Shapeero, Koh & Killough
2. Kelley
3. Byington
4. Kirkham
5. Humphrey & Moizer

حسابرس/ حسابرسی به فشارهای اقتصادی و سیاسی ناشی از رابطه بین حسابرس و حسابرسی اشاره دارد. این فشارها شامل نگرانی در مورد موانع استقلال حسابرس است که به‌طور گسترده مستند شده است. از جمله این موانع می‌توان به فشار زمان، فشار هزینه و سایر عوامل محور رقابت اشاره کرد که ممکن است باعث کاهش استقلال حسابرس شود (همفری و موزر، ۱۹۹۰ و کرکام، ۱۹۹۲). اما آنچه در یک محیط دولتی برای حسابرسی بسیار حائز اهمیت می‌باشد کاهش‌های فشار سیاسی بر حسابرس و حسابرسی است.

بر اساس مبانی نظری، شکل ۱ نمایش نموداری از مدل پیشنهادی رابطه بین سازه‌های مورد بررسی در این پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل ۱- نمایش نموداری از مدل پیشنهادی در حسابرسی



بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی فوق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:
فرضیه اول: هنگامی که فشار بودجه‌زمانی افزایش می‌یابد، ارزیابی ریسک نادرست و تمایل به بررسی بیشتر برای حسابرسان باهوش هیجانی بالا، نسبت به حسابرسان باهوش هیجانی کم، بیشتر خواهد بود.

فرضیه دوم: با افزایش فشار سیاسی، ارزیابی ریسک نادرست و تمایل به بررسی بیشتر برای حسابرسان باهوش هیجانی بالا، نسبت به حسابرسان باهوش هیجانی کم، بیشتر خواهد بود.

یافته‌های پژوهش

نمونه آماری این مطالعه به صورت تصادفی و از جامعه آماری از بین شرکا، مدیران حسابرسی، سرپرستان حسابرسی و حسابرسان ارشد موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند. این مطالعه یک طرح آزمایشی است. دو متغیر مستقل، فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی، بین شرکت‌کنندگان دست‌کاری شد. در این مطالعه متغیر میانجی، هوش هیجانی است. فرآیند انجام تحقیق بدین صورت بود که ابتدا از شرکت‌کنندگان خواسته شد که پرسشنامه هوش هیجانی اردن و لارنس^{۳۷} (۲۰۰۹) را تکمیل کنند. بعداز تکمیل پرسشنامه، نمرات هوش هیجانی شرکت‌کنندگان محاسبه شد و پرسشنامه‌های فشار بودجه‌زمانی و فشار سیاسی، بین ۱۲۰ نفر

توزیع شد و ۱۰۶ پرسشنامه واصل شد که ۵ مورد از آن به دلیل عدم تکمیل اطلاعات پایه ای، کنار گذاشته شدند و تحلیل بر روی اطلاعات ۱۰۱ پرسشنامه انجام شد. در ابتدا نتایج حاصل از آمار جمعیت شناختی نمونه‌های آماری برای ۱۰۱ آزمودنی به شرح جدول شماره (۱) است.

جدول (۱). آمار جمعیت شناختی

جمع کل	جمع	دکتری				کارشناسی ارشد				کارشناسی		سابقه کار سن	جنسیت
		کمتر از ۵	۵-۱۰	۱۰-۲۰	۱۵-۲۰	کمتر از ۵	۵-۱۰	۱۰-۲۰	۱۵-۲۰	کمتر از ۵	۵-۱۰		
۷۲	۲۳	۶	۱	۱	۱	۶	۱	۱	۱	۴	۱	۳۰-۲۰	مرد
	۳۴	۳	۶	۱	۱	۱۱	۳	۲	۱	۵	۱	۴۰-۳۰	
	۱۵	۱	۰	۰	۲	۱	۴	۱	۳	۲	۱	۵۰-۴۰	
۲۹	۱۵	۳	۴	۲	۱	۱	۱	۰	۰	۲	۱	۳۰-۲۰	زن
	۱۰	۵	۱	۳	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۴۰-۳۰	
	۴	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۲	۰	۱	۰	۵۰-۴۰	
۱۰۱		۱۸	۱۳	۷	۵	۱۹	۹	۶	۵	۱۵	۴	جمع کل	
			۴۳				۳۹				۱۹	جمع کل	

از کل مشارکت کنندگان، ۷۲ نفر مرد و ۲۹ نفر زن هستند. همچنین بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی دکتر با فراوانی ۴۳ نفر است.

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش؛ موضوع آمار توصیفی بیان دقیق داده‌های تجربی و نتایج عینی پژوهش و موضوع آمار استنباطی، تبیین نتایج توصیفی، تفسیر و تعیین میزان اهمیت و اعتبار آنها است. تعبیر و تفسیر نتایج عینی و تعیین احتمال درست بودن آن از ضروریات پژوهش علمی است که با استفاده از همین تفسیر احتمالی نتیجه پژوهش از گروه نمونه به جامعه آماری تعمیم داده می‌شود. در جدول شماره ۲ نتایج متغیرهای توصیفی در پژوهش در آزمون فرضیه‌ها آمده است:

جدول (۲). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	کیفیت حساسی	فشار بودجه زمانی	فشار سیاسی	هوش هیجانی
میانگین	۱,۸۲	۱۲,۷۷	۴,۷۹	۱,۸۵
میانه	۱,۱۷	۶,۳۸	۱,۰۶	۰,۸۸
ماکزیمم	۳,۸۴	۱۴,۳۱	۹,۱۳	۳,۲۸
مینیمم	۰,۰۹	۴,۰۱	۰,۰۰	۰,۱۵
چولگی	۰,۴۰	۱,۰۶	۱,۰۳	۱,۰۹

نام متغیر	کیفیت حساسی	فشار بودجه زمانی	فشار سیاسی	هوش هیجانی
کشیدگی	۱,۸۸	۱,۲۶	۰,۸۷	۲,۲۸
تعداد مشاهدات	۱۰۱	۱۰۱	۱۰۱	۱۰۱

برای اندازه‌گیری روایی و اعتبار پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس نتایج این ضریب که برابر با ۸۰/۱ است می‌توان بیان نمود که پرسشنامه از روایی و اعتبار بالایی برخوردار است. برای افزایش ضریب الفای کرونباخ به بررسی حذف سوالات پرسشنامه پرداخته شد که نتایج این بررسی در جدول شماره (۳) گزارش شده است.

جدول (۳). ضریب الفای کرونباخ بعد از حذف سوال

شماره سوال	مقدار میانگین بعد از حذف سوال	مقدار واریانس بعد از حذف سوال	مقدار الفای کرونباخ بعد از حذف سوال	شماره سوال	مقدار میانگین بعد از حذف سوال	مقدار واریانس بعد از حذف سوال	مقدار الفای کرونباخ بعد از حذف سوال
Q1	۱۲۰,۰۹	۱۸۹,۵۳	۰,۸۰	Q17	۱۲۰,۳۹	۱۹۳,۱۸	۰,۸۱
Q2	۱۱۹,۹۱	۱۸۸,۴۵	۰,۸۰	Q18	۱۲۰,۲۴	۱۹۱,۵۲	۰,۸۱
Q3	۱۲۰,۲۸	۱۹۷,۰۸	۰,۸۱	Q19	۱۲۰,۱۶	۱۸۳,۲۰	۰,۸۰
Q4	۱۲۰,۳۵	۱۹۰,۴۹	۰,۸۱	Q20	۱۱۹,۴۰	۱۹۶,۵۳	۰,۸۱
Q5	۱۱۹,۴۸	۱۹۰,۵۷	۰,۸۱	Q21	۱۱۹,۵۱	۱۸۷,۴۰	۰,۸۰
Q6	۱۱۹,۳۱	۱۷۹,۴۵	۰,۸۰	Q22	۱۱۹,۸۶	۱۹۱,۳۰	۰,۸۰
Q7	۱۱۹,۷۶	۱۹۰,۱۲	۰,۸۰	Q23	۱۲۰,۰۵	۱۸۲,۴۶	۰,۸۰
Q8	۱۲۰,۰۹	۱۸۶,۸۰	۰,۸۰	Q24	۱۱۹,۵۲	۱۹۸,۱۶	۰,۸۱
Q9	۱۱۹,۸۳	۱۹۸,۷۳	۰,۸۱	Q25	۱۱۹,۶۰	۱۸۶,۸۴	۰,۸۰
Q10	۱۲۰,۵۷	۱۹۷,۹۹	۰,۸۲	Q26	۱۲۰,۱۴	۱۹۲,۳۹	۰,۸۱
Q11	۱۱۹,۵۶	۱۸۶,۱۸	۰,۸۰	Q27	۱۲۱,۰۴	۲۰۶,۳۳	۰,۸۲
Q12	۱۱۹,۱۹	۱۹۴,۲۱	۰,۸۱	Q28	۱۲۰,۷۳	۲۰۰,۲۷	۰,۸۲
Q13	۱۲۱,۰۱	۱۸۵,۱۳	۰,۸۰	Q29	۱۲۰,۵۱	۱۸۵,۰۰	۰,۸۰
Q14	۱۱۹,۲۹	۱۹۹,۱۵	۰,۸۱	Q30	۱۱۹,۲۱	۱۹۱,۳۴	۰,۸۱
Q15	۱۲۰,۳۸	۱۹۰,۶۸	۰,۸۱	Q31	۱۲۰,۷۷	۲۰۰,۷۸	۰,۸۲
Q16	۱۲۰,۶۹	۱۹۰,۹۸	۰,۸۱	Q32	۱۲۰,۶۷	۱۹۰,۹۸	۰,۸۱

آزمون فرضیه‌های پژوهش؛ اگر سوالات به صورت مستقیم خود شخص را مخاطب قرار دهد، تمایل این است که شرکت کنندگان خود را در بهترین حالت ممکن ارائه کنند. این امر به عنوان تعصب مطلوبیت اجتماعی شناخته می‌شود. استفاده از پاسخ‌های شخص ثالث یک روش مؤثر برای کاهش تأثیر سوگیری مطلوب اجتماعی در یک محیط آزمایشی است (کوهن، پانت و شارپ، ۲۰۰۱؛ فیشر، ۱۹۹۳؛ کاپلان، پاپ و ساموئل، ۲۰۱۱). تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته با یک مدل خطی تعمیم یافته چند متغیره انجام شد و معادله زیر تخمین زده شده است:

$$A_i = \alpha_0 TB + \alpha_1 CP + \alpha_3 EI + \alpha_4 TB \times EI + \alpha_5 CP \times EI + \alpha_6 TB \times CP + \alpha_7 TB \times CP \times EI + \epsilon_i$$

در رابطه فوق داریم:

A_1 ؛ کیفیت حسابرسی: (۱) احتمال بیشتر کشف تحریم بااهمیت در مبادلات مالی. برای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی، پرسشنامه ای حاوی پنج وضعیت (۵ پرسش) که دارای تحریم بااهمیت بود، طراحی گردید و بین مشارکت کنندگان توزیع شد. پاسخ‌ها در طیف ۵ درجه ای لیکرت با امتیازات ۱ عدم وجود تحریف، ۲ احتمال ۲۰ درصد وجود تحریف، ۳ احتمال ۵۰ درصد وجود تحریف، ۴ احتمال ۷۰ درصد وجود تحریف و ۵ احتمال ۱۰۰ درصد وجود تحریف طراحی شد.

TB ؛ فشار زمان بودجه: در پاسخ به سوالات کیفیت حسابرسی، برای برخی از مشارکت کنندگان زمان محدود (فشار بودجه زمان) و برای برخی دیگر بدون محدودیت زمان (بدون فشار بودجه زمان)، امکان پاسخ به سوالات ایجاد شد. اگر فشار بودجه زمان وجود نداشت، متغیر برابر با عدد صفر بود و اگر فشار بودجه زمان وجود داشت، متغیر برابر با عدد یک بود.

CP ؛ فشار سیاسی است: برای اندازه‌گیری فشار سیاسی، برخی از مشارکت کنندگان در صورتی که پاسخ از پیش تعیین شده به سوالات را نمی‌دادند، سه نمره منفی برای آنها لحاظ می‌شد (فشار سیاسی) و برای برخی دیگر این محدودیت وجود نداشت (بدون فشار سیاسی). اگر فشار سیاسی وجود نداشت، متغیر برابر با عدد صفر و اگر فشار سیاسی وجود داشت، متغیر برابر با عدد یک است.

EI ؛ هوش هیجانی است که برای اندازه‌گیری آن، پرسشنامه هوش هیجانی اردن و لارنس (۲۰۰۹) بین مشارکت کنندگان توزیع شد.

نتایج حاصل از برآورد مدل به شرح جدول شماره ۴ است.

جدول شماره ۴- نتایج حاصل از برآورد مدل

P	آماره F	ضرایب مدل	متغیر
۰,۰۰۱	۲۴,۶	-۱۱,۵۴	فشار بودجه زمان (TB)
۰,۰۰۱	۹۴,۵	-۴۷,۷	فشار سیاسی (CP)
۰,۰۰۱	۲۷۱,۶	۱۳۹,۴۵	هوش هیجانی EI
۰,۰۰۱	۱۰,۰۸	۵,۶۸۵	TB × CP
۰,۰۰۳	۸,۲۶	۴,۷۱	TB × EI
۰,۰۰۱	۴۵,۶	۲۲,۳	CP × EI
۰,۱۶	۱,۹۲	۱,۲	TB × CP × EI
--	--	۵۴,۱۱	مقدار ثابت

براساس اطلاعات جدول فوق، مدل برآوردی پژوهش به شرح زیر خواهد بود.

$$A_i = 54.11 - 11.54TB - 47.7CP + 139.45EI + 4.71TB \times EI + 22.3CP \times EI + 5.685TB \times CP + 1.2TB \times CP \times EI + \epsilon_i$$

همانگونه که مشاهده می‌شود ضریب فشار بودجه زمانی و فشار سیاسی، منفی است به عبارت دیگر با افزایش فشار بودجه زمانی و یا با افزایش فشار سیاسی، کیفیت حسابرسی کاهش پیدا می‌کند. ضریب هوش هیجانی به تنهایی مثبت و معنادار است به عبارت دیگر با افزایش هوش هیجانی می‌توان بیان نمود که کیفیت حسابرسی افزایش پیدا می‌کند. نکته قابل توجه این است که ضریب مثبت است به عبارت دیگر با هرچند فشار زمانی به تنهایی باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود لیکن با وارد نمودن متغیر هوش هیجانی به عنوان متغیر میانجی، علامت ضریب مثبت می‌شود و هوش هیجانی باعث تعدیل فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی می‌شود. همچنین ضریب مثبت است به عبارت دیگر با هرچند فشار سیاسی به تنهایی باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود لیکن با وارد نمودن متغیر هوش هیجانی به عنوان متغیر میانجی، علامت ضریب مثبت می‌شود و هوش هیجانی باعث تعدیل فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حسابرسی علی‌الخصوص در بخش دولتی، به دلیل وجود فشارهای سیاسی و زمانی، اغلب شغل استرس‌زا با ویژگی‌های منحصر به فرد است که می‌تواند فشار کار را تشدید کند (فیشر، ۲۰۰۱). به عنوان مثال، در برهه‌های زمانی خاصی به دلیل افزایش فشار و تعدد کارهای حسابرسی، انجام

وظایف در بازه‌های زمانی مشخص در طول فصل شلوغ می‌شود و می‌تواند پیامدهای منفی در کیفیت حساسی داشته باشد. علاوه بر این، حسابرسان باید در طول فرآیند حساسی با مدیریت دستگاه‌های اجرایی ارتباط برقرار کنند و این تعامل می‌تواند باعث استرس شغلی شود (فیشر، ۲۰۰۱؛ نلسون و تان، ۲۰۰۵). علی‌رغم این استرس، حسابرسان باید به حفظ استقلال حرفه‌ای و رابطه مناسب با دستگاه مورد رسیدگی مبادرت ورزد (نلسون، ۲۰۰۹). تحقیقات حسابداری قبلی، اهمیت تأثیر احساسات را در فرآیندهای تصمیم‌گیری متخصصان حساسی تشخیص داده است. مطالعات حساسی و حسابداری اخیر نیز اهمیت هوش هیجانی را در عملکرد شغلی حسابداران و حسابرسان در رابطه با تصمیم‌گیری، کار تیمی و روابط با مشتری برجسته نموده‌اند (کوک، بی، میبورگ، و نیگورگ، ۲۰۱۱؛ داف و همکاران، ۲۰۱۲).

در این مطالعه تلاش شد تا به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت حساسی در شرایط و وضعیت‌هایی خاصی از جمله فشار زمانی و فشار سیاسی پرداخته شود. نتایج حاصل از این مطالعه، ضمن کمک به حسابرسان برای تقویت هوش هیجانی، منجر به بسط ادبیات موجود را در حوزه حساسی می‌شود. نتایج حاکی از آن است که هوش هیجانی در درک تأثیر فشار بر کیفیت حساسی بسیار مهم است. الگوهای رفتاری متفاوتی بین حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا و هوش هیجانی پایین مشاهده شد. همانطور که انتظار می‌رفت، حسابرسان با هوش هیجانی بالا نسبت به حسابرسان هوش هیجانی کم، در سراسر آزمون‌ها، قضاوت‌های محافظه‌کارانه تری از خود نشان دادند که منجر به بهبود کیفیت حساسی شد.

نتایج این مطالعه پیامدهای بسیاری برای محققان و تدوین‌کنندگان استانداردهای حساسی دارد. از دیدگاه پژوهش، این مطالعه شواهدی از تأثیرات مشترک و بی‌نظیر فشارهای سازمانی و محیطی بر کیفیت حساسی را ارائه می‌دهد. همچنین، به اهمیت درک تأثیر هوش هیجانی قضاوت و تصمیم‌گیری در حرفه حساسی تأکید می‌کند. درک نقش هوش هیجانی در کاهش فشار بر حسابرسان و تأثیرگذاری بر قضاوت و تصمیم‌گیری برای عملکرد حسابرسان برایتصمیم‌گیری در مورد استخدام افراد با هوش هیجانی بالا، آموزش و ارتقاء در این حوزه اهمیت دارد. پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که فعالیت‌های آموزشی می‌تواند هوش هیجانی را بهبود بخشد (به عنوان مثال، جانکر، ۲۰۰۹؛ مورایتی و باکلا، ۲۰۰۳). بر این اساس، آموزش هوش هیجانی می‌تواند به حسابرسان کمک کند تا با واکنش‌های عاطفی مختلفی که هنگام برخورد با محیط سیاسی، تشخیص دهند که چگونه باید با آنها برخورد کنند (هاتاچری و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، این مطالعه نشان می‌دهد که موسسات عالی حساسی در بایستی به طور عاقلانه در خصوص سرمایه‌گذاری برای توسعه برنامه‌های آموزشی در بهبود هوش هیجانی حسابرسان خود در برنامه ریزی نمایند. از آنجا که فشارها به رفتارهای ناکارآمد حسابرسان منجر می‌شود و کیفیت حساسی را مختل می‌کند، استراتژی‌های خاص مانند آموزش هوش هیجانی می‌تواند آگاهی حسابرسان را از تعصبات قضاوت بالا ببرد و اثرات تهدیدآمیز کیفیت این فشارها را کاهش دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که هوش هیجانی تأثیر تعدیل‌کننده در بهبود کیفیت حساسی

در تحت دو نوع فشار زمانی و سیاسی دارد. پژوهش‌های آتی می‌تواند، تأثیر هوش هیجانی را بر قضاوت و تصمیم‌گیری در سایر زمینه‌های حسابرسی بررسی کند. به عنوان مثال، تحقیقات آینده می‌تواند این مطالعه را در تنظیمات تأثیرگذاری اجتماعی گسترش دهد. اثر تعدیل بالقوه هوش هیجانی تحت فشارهای اجتماعی و مشوقها برای مطالعات آینده مورد توجه است. علاوه بر این، تحقیقات آینده ممکن است بخواهد کشف کند که آیا تفاوت‌های فرهنگی و فاکتورهای دیگری مانند شخصیت فردی بر نقش هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر خواهند گذاشت یا خیر.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. مشایخی، بیتا، اسکندری، قربان(۱۳۹۶). بررسی رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس، دانش حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۶؛ از صفحه ۶۱ تا صفحه ۸۰.

ب- منابع خارجی:

1. Aguinis, H., & Gottfredson, R. K. (2010). Best-practice recommendations for estimating interaction effects using moderated multiple regression. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 776–786.
2. Akers, M. D., & Porter, G. L. (2003). Your EQ skills: Got what it takes? *Journal of Accountancy*, 195(3), 65–70.
3. Angelidis, J., & Ibrahim, N. (2011). The impact of emotional intelligence on the ethical judgment of managers. *Journal of Bus Ethics*, 99, 111–119.
4. Bacon, K. H., "Ernst Agrees To Pay U.S. 400 Million", *Wall Street Journal*, November 24, 1992, p. A4.
5. Baker, A., ten Brinke, L., & Porter, S. (2013). Will get fooled again: Emotionally intelligent people are easily duped by high-stakes deceivers. *Legal and Criminological Psychology*, 18, 300–313. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8333.2012.02054.x>.
6. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-Social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
7. Bhattacharjee, S., Moreno, K., & Riley, T. (2012). The interplay of interpersonal affect and source reliability on auditors' inventory judgments. *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1087–1108.
8. Cahan, S. F., & Zhang, W. (2006). After Enron: Auditor conservatism and ex Andersen clients. *The Accounting Review*, 81(1), 49–82.
9. Chen, F., Lam, K., Smieliauskas, W., & Ye, M. (2016). Auditor conservatism and banks' measurement uncertainty during the financial crisis. *International Journal of Auditing*, 20, 52–65.
10. Cogeta JF, Haagb Ch, Gibson DE. (2011). Anger and fear in decision making: The case of film directors on Set. Published in *European Management Journal*. 29(6):476-490.
11. Cook, G. L., Bay, D. B., Myburgh, J. E., & Njoroge, J. (2011). Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience. *Issues in Accounting Education*, 26(2), 267–286.
12. Cook, G. L., Bay, D. B., Myburgh, J. E., & Njoroge, J. (2011). Emotional intelligence: The role of accounting education and work experience. *Issues in Accounting Education*, 26(2), 267–286.
13. Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A survey of time budget pressure and reduced

- audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(1), 38–45.
14. Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2004). The effect of risk of misstatement on the propensity to commit reduced audit quality acts under time budget pressure. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 23(2), 159–167.
 15. Cote, S. & Lopes, P. & Salovey, P. & Miners, C. (2010). Emotional intelligence and leadership emergence in Small groups. *The Leadership Quarterly*, 21: 496-508.
 16. Daff, L., de Lange, D., & Jackling, B. (2012). A comparison of generic skills and emotional intelligence in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 27(3), 627–645.
 17. DeZoort, F. T., & Lord, A. T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28–85.
 18. Downey, L.A., Papageorgiou, V. & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in Senior female managers», *Leadership and Organization Development Journal*, 27, (4) : 250-264.
 19. Dulewicz, V., Higgs M., Slaski, M. (2003). Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity, *Journal of Managerial Psychology*. 18 (5) :405 – 420
 20. Dulewicz, V and Higgs, M (2000), Emotional Intelligence: An review and evaluation Study “, *Journal of Managerial Psychology*. 15 (4) : 342-358.
 21. Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143–170.
 22. Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143–170.
 23. Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115–134.
 24. Gimenez MH. (2011). Bulimina nervosa: emotions and making decision. *Revista de psisuiat salud ment(english edition)*.;4(2):88-95.
 25. Hatfield, R. C., Jackson, S. B., & Vandervelde, S. D. (2011). The effects of prior auditor involvement and client pressure on proposed audit adjustments. *Behavioral Research in Accounting*, 23(2), 117–130.
 26. Humphrey, C. & Moizer, P., “From Techniques to Ideologies: An Alternative Perspective on the Audit Function”, *Critical Perspectives on Accounting*, September 1990, pp. 217–238.
 27. International Auditing and Assurance Standards Board (2004). International standard of accounting 240: The auditors’ responsibilities relating to fraud in an audit of financial statements. New York, NY: IAASB.
 28. International Auditing and Assurance Standards Board (2009). International standard of accounting 500: Audit evidence. New York, NY: IAASB.
 29. Johnstone, K. M. (2000). Client-acceptance decisions: Simultaneous effects of client business risk, audit risk, auditor business risk, and risk adaptation. *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, 19(1), 1–25.
 30. Jones, G & Abraham, A, (2009).The Value of Incorporating Emotional Intelligence Skills in the Education of Accounting Students, *AustralaSian Accounting Business and Finance Journal*, 3(2):48-60.
 31. Jonker, C. S. (2009). The effect of an emotional intelligence development programme on accountants. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1–9.
 32. Jonker, C. S. (2009). The effect of an emotional intelligence development programme on accountants. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1–9.
 33. Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2009). Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the workgroup emotional intelligence profile – short version (WEIP-S). *Journal of Management and Organization*, 15(4), 452–469.
 34. Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a mod-

- erator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361–372.
35. Kelley, T. P., “The Dingell Hearings and Related AICPA Initiatives”, *Advances in Public Interest Accounting*, Vol. 2, 1988, pp. 157–166.
 36. Kim, J. B., Chung, R., & Firth, M. (2003). Auditor conservatism, asymmetric monitoring, and earnings management. *Contemporary Accounting Research*, 20(Summer), 323–359.
 37. Kirkham, L. M., “Putting Auditing Practices in Context: Deciphering the Message in Auditor Responses to Selected Environmental Cues”, *Critical Perspectives on Accounting*, September 1992, pp. 291–314.
 38. Larson, L. L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130.
 39. Lu, T., & Sapra, H. (2009). Conservatism and investment efficiency. *The Accounting Review*, 84(6), 1933–1958.
 40. Martinov BN & Pflugrath G ,(2009). The Strength of an Accounting Firm’s Ethical Environment and the Suality of Auditors’ Judgments. *Journal of Business Ethics* 87(2): 237–253.
 41. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence*. New York, NY: Basic Books. 27(2–4), 98–110.
 42. Mayer, J.D. and P. Salovey (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence.» *Intelligence*, 17(4):433-442.
 43. Moreno, K., & Bhattacharjee, S. (2003). The impact of pressure from potential client business opportunities on the judgments of auditors across professional ranks. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 22(1),13–28.
 44. Moriarty, P., & Buckley, F. (2003). Increasing team emotional intelligence through process. *Journal of European Industrial Training*,
 45. Moriarty, P., & Buckley, F. (2003). Increasing team emotional intelligence through process. *Journal of European Industrial Training*, 27(2–4), 98–110.
 46. Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 1–34.
 47. Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 1–34.
 48. Nelson, M. W., & Tan, H. T. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 24, 41–71.
 49. Nelson, M. W., & Tan, H. T. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 24, 41–71.
 50. Nikkhah azad, A. (2009). *Statement fundamental concepts of audit*, Tehran: Audit Organization. (in Persian)
 51. Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327–342.
 52. Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327–342.
 53. *Personality and Individual Differences*, 51, 133–137. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.031>.
 54. Porter, S., Brinke, L.t., Baker, A., & Wallace, B. (2011). Would I lie to you? “Leakage” in deceptive facial expressions relates to psychopathy and emotional intelligence.
 55. Roulin Nicolas, Ternes Marguerite (2019). Is it time to kill the detection wizard? Emo-

tional intelligence does not facilitate deception detection. *Personality and Individual Differences* 137 (2019) 131–138.

56. Salovey, P. Bedell, B. T., Detweiler, J. B. & Mayer, G.D. (2000). Coping Intelligently: Emotional intelligence and the coping process. In C. R. (Eds.), *Coping: The psychology of what works*. New York: Oxford University press. 141-164.
57. Shapeero, M., Koh, H. C., & Killough, L. N. (2003). Underreporting and premature sign-off in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6–7), 478–489.
58. Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health*, 19, 233–239.
59. Trotman, K. T. (2011). A different personal perspective through the behavioral accounting literature. *Behavioral Research in Accounting*, 23(1), 203–208.
60. Wedemeyer, D. (2010). A discussion of auditor judgment as the critical component in audit quality – A practitioner's perspective *International Journal of Disclosure and Governance*, 7(4):320–333.
61. Wojciechowski, J., Stolarski, M., & Matthews, G. (2014). Emotional intelligence and mismatching expressive and verbal messages: A contribution to detection of deception. *PLoS ONE*, 9, e92570. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0092570>.