

## The Role of Mediator Emotional intelligence in Relation to ethical leadership with Whistleblowing Intention about Misconduct in Auditing Firms

*Ramin Shahalizadeh\**

*Farzaneh Heidarpour\*\**

*Hashem Nikoomaram\*\*\**

*Fraydoon Rahnamay Roodposhti\*\*\*\**

### Abstract

**Objective:** emotional intelligence as the ability to recognize, reach and evoke feelings in order to assist thought, to understand the feelings and its meaning, and a sense of control in a manner that fosters intellectual emotion. Emotion does not interfere with intelligent thinking and behavior, also helps a person in many things, including decision making. The role of emotional intelligence in various aspects of individual and social life, judgment and decision-making, made this structure as a topic of interest for researchers. Emotion is a type of information that people use to interact with their surroundings. Recent accounting studies highlight the importance of emotional intelligence on accountants' job performance related to decision-making, teamwork, and client relations. Emotional intelligence that leads to the ability to understand and manage the feelings of themselves and others and helps to make better decisions in difficult situations. Ethical leadership as a demonstration of normative appropriate behavior through conduct through personal actions and interpersonal relationships, and the promotion of such conduct to followers. That these behaviors result in subordinates being more likely to trust the leader and believe the leader is acting in their best interest; as a result, subordinates are more willing to follow the leader's direction. One of the worst problems facing society today is the continued separation of business and ethics. especially since growing unethical business practices have a profound impact on individuals and society as a whole. One way of drawing attention to wrongdoings in business is through whistleblowing. Whistleblowing is the disclosure by organization members of illegal,immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action. Whistleblowing Intention auditors as a mechanism to prevent and detect unethical behaviors and wrongdoing in the audit profession.

Journal of Accounting Knowledge, Vol. 13, No. 1, pp. 31-58.

\* Ph.D Candidate, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. **Email:** ra.shahalizadeh@gmail.com

\*\* **Corresponding Author**, Associate Professor, Department of Accounting, Economic and Accounting Faculty, Tehran Central Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. **Email:** far.heidarpour@iauctb.ac.ir

\*\*\* Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. **Email:** h-nikoomaram@srbiau.ac.ir

\*\*\*\* Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. **Email:** rahnama.roodposhti@srbiau.ac.ir

**Submitted:** 26 July 2021 **Revised:** 23 August 2021 **Accepted:** 26 September 2021

**Published:** 14 May 2022

**Publisher:** Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

**DOI:** 10.22103/jak.2021.17962.3538

©The Authors.



## Abstract

---

**Methods:** The statistical population of the study includes independent auditors working in private and public sector audit firms in 2020. In structural equations, at least 200 samples are proposed and according to Cochran's formula in an unlimited community, 385 samples are required. Based on this, 500 questionnaires were sent in paper and electronic and 441 of them were collected and reviewed. In this study, Taylor and Curtis questionnaire was used for whistleblowing variable, Kalshon et al. Questionnaire was used for ethical leadership variable and Schering's Emotional Intelligence Questionnaire was used for emotional intelligence variable. Cronbach's alpha and composite reliability were used for the reliability of the questionnaire. Its validity with convergent and divergent validity has been investigated and confirmed using the average variance extracted (AVE) and Fornell and Larker matrices. Data were collected through a questionnaire and analyzed using structural equations using LISREL software.

**Results:** In order to evaluate the conceptual model of the research and also to ensure the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to examine the appropriateness of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were tested using structural equation modeling. The first hypothesis examines the relationship between ethical leadership and auditors' whistleblowing intention, second hypothesis examines the relationship between ethical leadership and auditors' emotional intelligence and third hypothesis is to examine the relationship between emotional intelligence and auditors' whistleblowing intention. The results of this study show that ethical leadership has a direct positive and significant effect on auditors' intention to whistleblowing and this relationship is also significant and strengthened due to emotional intelligence. Thus, emotional intelligence is a good mediator for the relationship between ethical leadership and the intention to whistleblowing auditors.

**Conclusion:** According to the results of this study, heed the principles of ethical leadership and paying attention to ethical values in employee relations in auditing firms, increase the intention to whistleblowing auditors. On the other hand, it can be said that ethical leadership in auditing firms leads to strengthening and paying attention to employees' emotional abilities and increasing their emotional intelligence. Also, based on these results, auditors with high emotional intelligence due to knowing their feelings and emotions and those of others, can manage their emotions in the complex situation of observing misconduct by colleagues and therefore are more inclined to whistleblowing. The present study can lead to more attention to the issue of whistleblowing, ethical behavior of managers, management and perception of employees' emotions and reduce misconduct in the auditing profession in Iran.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Ethical leadership, Whistleblowing.*

**Paper Type:** *Research Paper.*

**Citation:** Shahalizadeh, R., Heidarpour, F., Nikoomaram, H., Rahnamay Roodposhti, F. (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 [In Persian].

## نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابداری

رامین شاهعلی زاده\*

فرزانه حیدرپور\*\*

هاشم نیکومرام\*\*\*

فریدون رهنمای رودپشتی\*\*\*\*

### چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی حسابرسان مستقل است. روش: جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان مستقل شاغل در مؤسسات حسابداری بخش خصوصی و بخش دولتی در سال ۱۳۹۹ است. در معادلات ساختاری حداقل نمونه ۲۰۰ مورد پیشنهاد شده و بر اساس فرمول کوکران در جامعه نامحدود تعداد نمونه ۳۸۵ مورد نیاز است. بر این مبنای تعداد ۵۰۰ پرسشنامه به صورت کاغذی و الکترونیکی ارسال شد و تعداد ۴۴۱ نفر از آن‌ها گردآوری و مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و با استفاده از معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حسابرسان به صورت مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد و این رابطه با واسطه هوش هیجانی نیز معنادار بوده و تقویت می‌شود. بنابراین، هوش هیجانی میانجی‌گری مناسب برای رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی حسابرسان است.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این پژوهش رعایت اصول رهبری اخلاقی و توجه به ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات کارکنان در مؤسسات حسابداری، قصد هشداردهی حسابرسان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر می‌توان بیان کرد رهبری اخلاقی در مؤسسات حسابداری، تقویت و توجه کارکنان به قابلیت‌های هیجانی و افزایش هوش هیجانی آنها را به همراه دارد. همچنین بر اساس این نتایج حسابرسان دارای هوش هیجانی بالا به دلیل اطلاع از احساسات و هیجانات خود و دیگران، می‌توانند عواطف خود را در شرایط پیچیده مشاهده تخلف توسط همکاران مدیریت نموده و بنابراین، تمایل بیشتری به هشداردهی دارند. پژوهش حاضر می‌تواند منجر به توجه بیشتر به موضوع هشداردهی، رفتار اخلاقی مدیران، مدیریت و درک عواطف کارکنان و کاهش تخلفات در حرفه حسابداری در ایران شود.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، رهبری اخلاقی، هشداردهی.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: شاهعلی زاده، رامین؛ حیدرپور، فرزانه؛ نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۴۰۱). نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابداری. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۱)، ۵۸-۳۱.

مجله دانش حسابداری، دوره سیزدهم، ش ۱، صص. ۳۱-۵۸.

\* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [ra.shahalizadeh@gmail.com](mailto:ra.shahalizadeh@gmail.com) **رایانامه:**

\*\* نویسنده مسئول، دانشیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [far.heidarpoor@iauctb.ac.ir](mailto:far.heidarpoor@iauctb.ac.ir) **رایانامه:**

\*\*\* استاد گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [h-nikoumaram@srbiau.ac.ir](mailto:h-nikoumaram@srbiau.ac.ir) **رایانامه:**

\*\*\*\* استاد گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [rahnama.roodposhti@srbiau.ac.ir](mailto:rahnama.roodposhti@srbiau.ac.ir) **رایانامه:**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۴ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۶/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۴ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۱/۲/۲۴

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

©The Authors.

DOI: 10.22103/jak.2021.17962.3538



## مقدمه

امروزه فساد یکی از موضوعات حل نشده برای سازمان‌ها است. بر اساس شاخص درک فساد<sup>۱</sup> در سال ۲۰۲۰، ایران در رتبه ۱۴۹ از ۱۸۰ کشور جهان است. این آمار بیانگر ضرورت انجام اقداماتی برای رسیدن به وضعیت مطلوب است. یکی از عوامل کاهش فساد و رسیدن به وضعیت مطلوب، اجرای سیستم هشداردهی<sup>۲</sup> است (نیک‌کار و همکاران، ۱۳۹۹). در سالیان اخیر رسوایی‌های مالی شرکت‌های بزرگ در سراسر دنیا که ناشی از پدیده تقلب و خطاکاری در گزارشگری مالی بوده است، نه تنها زیان‌های هنگفتی را به شرکت‌ها و سهامداران آن‌ها وارد نموده، بلکه اعتماد به شفافیت اطلاعات مالی و همچنین قابلیت اتکای آن را نیز خدشه‌دار کرده است که چرا علیرغم اینکه از اطلاعات مالی و عملیاتی شرکت‌ها مطلع بوده‌اند، اما هیچ اقدامی در راستای هشداردهی نمودند (کاشانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). حرفه حسابرسی نقش مهمی در روند هشداردهی دارد. حسابرسان احتمالاً شاهد سو رفتارهای مربوطه بوده و انتظار می‌رود حسابرسان مستقل و حرفه‌ای باشند و با صداقت و بی‌طرفی در جهت حفاظت از منافع عمومی عمل کنند (تیوان منصور<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

پیامد عدم اجرای سیستم هشداردهی و افشای خطاکاری‌ها، آسیب بالقوه‌ای است که در کل متوجه مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی خواهد شد، همان‌طور که مؤسسه آرتور اندرسون را به ورطه نابودی کشاند (آلین<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). زمانی که فرآیند حسابرسی از کیفیت مناسب برخوردار باشد، به صورت‌های مالی اعتبار بخشیده و سبب می‌شود در فرآیند تصمیم‌گیری بیشتر مورد اتکا قرار گیرند (حسن‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). هم‌اکنون از حرفه حسابرسی و دیگر نهادهای قانونی ذینفع خواسته شده است که هشداردهی را به‌عنوان یک بخش مهم و حساس از فرهنگ سازمانی بگنجانند (ساربنز آکسلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). وقتی حسابرسان عملی سؤال‌برانگیز را مشاهده می‌نمایند، به‌واقع در یک دو راهی اخلاقی قرار می‌گیرد که مستلزم قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی است (کاشانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). کارکنانی که تخلفات سازمانی را مشاهده می‌کنند به دلیل در معرض خطر بودن اقدامات تلافی‌جویانه مانند لغو همکاری، منزوی شدن، تهمت و بدگویی ممکن است سکوت نمایند (مسمر مگنوس<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). ایجاد یک رویه هشداردهی زمانی مناسب است که رهبران سازمان رفتار اخلاقی را تشویق و تقویت نمایند (لویس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱).

بروز خطاکاری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی آن توجه افکار عمومی را به رفتار کسانی که سمت‌های حساس و مؤثر سازمانی را بر عهده دارند (مانند سرپرستان و مدیران) جلب می‌کند که این امر نیاز سازمان به داشتن رهبران اخلاقی را برجسته‌تر از پیش کرده است (نویس و استوری<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳). اهمیت رهبری اخلاقی<sup>۹</sup> به دلیل تأثیری است که این رهبران بر هدایت، سلوک و عملکرد سازمان دارند. رهبری اخلاقی اعضای سازمان را به سوی اهداف و مقاصدی که سازمان، اعضای آن، ذی‌نفعان و جامعه را بهره‌مند گرداند سوق می‌دهد (السی<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). در ارتباط با فرآیندی که به‌وسیله آن رهبری اخلاقی منجر به ترویج هشداردهی توسط کارکنان می‌شود اطلاع‌اندکی

<sup>1</sup> Corruptions Perception Index

<sup>2</sup> Whistleblowing

<sup>3</sup> Tuan Mansor

<sup>4</sup> Alleyne

<sup>5</sup> Sarbanes Oxley

<sup>6</sup> Mesmer Magnus

<sup>7</sup> Lewis

<sup>8</sup> Neves and Story

<sup>9</sup> Ethical Leadership

<sup>10</sup> Elci

وجود دارد (دلما<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). رهبران اخلاقی محیط اخلاقی ایجاد کرده و ویژگی‌های اخلاقی را میان کارکنان افزایش می‌دهند. در این شرایط انتظار می‌رود کارمندان پنهان‌سازی سوء رفتارها در سازمان را کار درستی ندانند و اهداف مرتبط با هشداری آن‌ها تقویت گردد (سینتیا و یاستینا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). محققان حسابداری و رهبری از تحقیقات و توجه بیشتر در مورد چگونگی توسعه و راهنمایی رهبران در مورد رفتارهای اخلاقی حمایت کرده‌اند. یکی از دلایل مهم آن سهم بالقوه‌ای است که رفتارهای رهبری اخلاقی ممکن است در شکل‌گیری و افزایش اثربخشی رهبران و رفتار اخلاقی پیروان داشته باشد (کاپلند<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر برخی از مدیران به خاطر رابطه ضعیف خود با دیگران قادر نیستند بازخورد دریافت کنند و به بازخوردها پاسخ درست بدهند. بنا به نظر گلنن، رهبر قوی و مؤثر، کسی است که الهام‌بخش است، انگیزه ایجاد می‌کند و تعهد به وجود می‌آورد، قابلیت‌های هوش هیجانی<sup>۴</sup> خود و کارکنان را به طور پیوسته تقویت می‌کند (دیربورن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). بعضی از نظریه‌پردازان بر این عقیده‌اند هوش هیجانی برای رهبران و مدیران و کسانی که سمت‌های بالایی دارند بسیار پر اهمیت و ضروری است. زیرا تعامل صحیح، شناخت ویژگی‌های شخصی افراد و انعطاف‌پذیری جزء ویژگی‌های مهم مدیران و رهبران مؤثر است (علامه و همکاران، ۱۳۹۴).

در این ارتباط انجمن حسابداران رسمی امریکا حیاتی بودن مهارت‌های هوش هیجانی برای موفقیت در حرفه حسابرسی را تصدیق می‌کند و از حساب‌رسان که در انجام کار روزانه خود با چالش‌های اخلاقی روبرو هستند، انتظار می‌رود که هوش هیجانی‌شان آن‌ها را برای گرفتن تصمیمات و قضاوت‌های اخلاقی مناسب هدایت کند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷). در تحقیقات فراوانی که در خصوص اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم‌گیری صورت پذیرفته است، نشان می‌دهند حتی تصمیمات ساده، متأثر از محتوای هیجانی هستند (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۶). هیجان‌ها بخش گسترده‌ای از زندگی ما را در بر می‌گیرند و تقویت و تحصیل آن، زمینه‌ساز موفقیت‌های بزرگ خواهد بود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷). روانشناسان بر این باورند موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش هیجانی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد (یوشیدا و ساندا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳).

همان‌گونه بیان شد نقش هوش هیجانی و عواطف کارکنان و سبک رهبری اخلاقی بر قصد هشداری در تحقیقات انجام‌شده کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است. از این رو هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداری در حرفه حسابرسی در مؤسسات حسابرسی در ایران بوده است. از سوی دیگر با توجه به اینکه تحقیقات اندکی در خصوص رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن در حرفه حسابرسی شده نتایج این تحقیق منجر به توجه بیشتر به رویکردهای اخلاقی مدیران و نحو تأثیرپذیری کارکنان برای تقویت هوش هیجانی و قصد هشداری خطاکاری در ایران می‌گردد.

<sup>1</sup> Delmas

<sup>2</sup> Cintya and Yustina

<sup>3</sup> Copeland

<sup>4</sup> Emotional Intelligence

<sup>5</sup> Dearborn

<sup>6</sup> Yoshida and Sandall

## مبانی نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش

### هوش هیجانی

مفهوم هوش هیجانی اولین بار در سال ۱۹۲۰ توسط **ثوراندیک<sup>۱</sup>** تحت عنوان هوش اجتماعی مطرح شد. وی در این مطالعه هوش شناختی افراد را مورد بازبینی قرار داد و مفهوم هوش اجتماعی را برای توصیف جنبه‌های خاصی از موفقیت بیان نمود (**مک کلسکی<sup>۲</sup>**، ۲۰۱۴). **سالووی و مایر<sup>۳</sup>** (۱۹۹۰) در مقالات خود از هوش هیجانی استفاده کردند و در سال ۱۹۹۵ گلن هوش هیجانی را در مسیر اصلی آن قرار داد و الگوی هوش هیجانی خود را ارائه کرد (**کودی<sup>۴</sup>** و **همکاران**، ۲۰۱۸).

**مایر و سالووی<sup>۵</sup>** (۱۹۹۷) هوش هیجانی را توانایی برای درک دقیق، ارزیابی و بیان احساسات، توانایی برای دسترسی یا ایجاد احساساتی که تأمل و تفکر را تسهیل می‌کنند؛ توانایی برای درک احساس و دانش مربوط به احساسات و عواطف و توانایی برای ارتقاء رشد عاطفی و فکر، تعریف کرده‌اند (**شیه و سوسانتو<sup>۶</sup>**، ۲۰۱۰). هوش هیجانی توانایی ایجاد انگیزه در خود و ایستادگی در شرایطی است که فرد شرایط ناامیدکننده‌ای را تجربه می‌کند، انگیزه‌های خود را کنترل و حالات عاطفی خود را تنظیم می‌کند و همچنین توانایی هالگوی از فشار استرس جلوگیری و آن را کاهش می‌دهد (**مسلم<sup>۷</sup>** و **همکاران**، ۲۰۱۹).

نظریه‌های هوش هیجانی را می‌توان در دو دیدگاه کلی مطرح کرد؛ ۱- دیدگاه توانایی: در این رویکرد هوش هیجانی به‌عنوان نوعی پردازش اطلاعات هیجانی تعریف شده است. این نظریه‌ها هوش هیجانی را یک توانایی ذهنی می‌پندارند (**مشایخی و همکاران**، ۱۳۹۶؛ **مایر<sup>۸</sup>** و **همکاران**، ۲۰۱۶). مایر چهار توانایی اصلی درک احساس، تسهیل احساس؛ فهم احساس و تنظیم احساس در ارتباط با هوش هیجانی بیان کرده است (**مک کلسکی**، ۲۰۱۴). ۲- دیدگاه ترکیبی (مختلط): در این رویکرد هوش هیجانی با مهارت‌ها و ویژگی‌هایی به مانند انگیزش و توانایی برقراری رابطه با دیگران تعریف شده است. الگوهای ترکیبی، هوش هیجانی را ترکیبی از توانایی‌های ذهنی و ویژگی‌های شخصیتی معرفی می‌کنند (**مشایخی و همکاران**، ۱۳۹۶؛ **مایر و همکاران**، ۲۰۱۶).

**گلن<sup>۹</sup>** (۱۹۹۸) هوش هیجانی را در دو بعد کلی بیان کرده است: ۱- شایستگی فردی یعنی افراد چگونه خودشان را مدیریت می‌کنند. این بعد شامل سه مؤلفه خودآگاهی<sup>۱۰</sup>، خودتنظیمی<sup>۱۱</sup> و خودانگیزشی<sup>۱۲</sup> است. ۲- شایستگی اجتماعی یعنی افراد چگونه روابط خود و دیگران را مدیریت می‌کنند. این بعد شامل دو مؤلفه هالگوی<sup>۱۳</sup> و مهارت اجتماعی<sup>۱۴</sup> است (**گلن**، ۱۹۹۸).

<sup>1</sup> Thorndike

<sup>2</sup> McCleskey

<sup>3</sup> Salovey and Mayer

<sup>4</sup> Coady

<sup>5</sup> Mayer and Salovey

<sup>6</sup> Shih and Susanto

<sup>7</sup> Muslim

<sup>8</sup> Mayer

<sup>9</sup> Goleman

<sup>10</sup> Self Awareness

<sup>11</sup> Self Regulation

<sup>12</sup> Self Motivation

<sup>13</sup> Empathy

<sup>14</sup> Social Skill

تفکر رایج این است که هوش ریاضی و تجسمی در عملیات حسابداری و حسابرسی دارای اهمیت بیشتری است. در حالی که حسابرسان نیز به عنوان یک انسان در قضاوت‌های حسابرسی خود با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز است روبرو می‌شوند و از هوش هیجانی خود برای قضاوت استفاده می‌نمایند (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۶). بهاتاچارجی و مورنو<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) بیان می‌کنند حسابرسان در حین انجام حسابرسی ممکن است حالات خلقی مختلفی را تجربه کنند. تحقیقات نشان می‌دهند که پیامد مهم احساسات و حالات خلقی که حسابرسان دچار آن می‌شوند، این است که این واکنش‌ها می‌تواند تصمیم‌گیری (قضاوت) آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. مدیریت استرس، سازگاری، خود انگیزی، عزت‌نفس و تنظیم عاطفی از اهمیت بالای در حرفه حسابرسی برخوردار است (بویلی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، بایستی به آموزش و کسب مهارت‌های لازم برای مدیریت عواطف در میان حسابرسان توجه بیشتری شود (یانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

### رهبری اخلاقی

در اندیشه‌های جدید، رهبر صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست. فرآیند رهبری با تأکید بر توانایی شخصی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال دیگران شکل می‌گیرد. یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، تلاش و در نهایت رضایت، سبک رهبری مدیران سازمان است (علامه و همکاران، ۱۳۹۴). در دوران پسا انرون، پژوهشگران به صورت جدی به بررسی نقش اخلاق در رهبری و شکل‌گیری و توسعه رهبری اخلاق مدار روی آوردند (براون و تروینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). تئوری رهبری اخلاقی به عنوان یک تئوری مستقل در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی برای اولین بار بر اساس مطالعات براون بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی<sup>۵</sup> و تبادل اجتماعی<sup>۶</sup> گسترش و به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. البته این دو نظریه برای توضیح پیچیدگی روابط رهبران اخلاقی و پیروان کافی نبوده و نظریه هویت اجتماعی<sup>۷</sup> نیز در تحقیقات بعدی جهت توضیح این رابطه مورد استفاده قرار گرفته است (والومبوا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

براون<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری، تعریف کردند. این تعریف دو نقش اساسی رهبر اخلاقی شامل شخص اخلاقی<sup>۱۰</sup> و مدیر اخلاقی<sup>۱۱</sup> را بیان می‌کند (شکیل<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). رهبری اخلاقی را می‌توان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف کرد (ایلماز<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۰).

<sup>1</sup> Bhattacharjee and Moreno

<sup>2</sup> Boyle

<sup>3</sup> Yang

<sup>4</sup> Brown and Trevino

<sup>5</sup> Socail Learning Theory

<sup>6</sup> Socail Exchange Theory

<sup>7</sup> Socail Identity Theory

<sup>8</sup> Walumbwa

<sup>9</sup> Brown

<sup>10</sup> Moral Person

<sup>11</sup> Moral Manger

<sup>12</sup> Shakeel

<sup>13</sup> Yilmaz

محققان گوناگون ابعاد و مؤلفه‌های متفاوتی را برای رهبری اخلاقی بیان کرده‌اند. کالشن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی ادبیات موضوع رهبری اخلاقی و جمیع ابعاد پیشنهاد شده توسط محققان برای رهبری اخلاقی هفت بعد را در نظر گرفتند که شامل جهت‌گیری مردمی<sup>۲</sup>، انصاف<sup>۳</sup>، تسهیم قدرت<sup>۴</sup>، نگرانی برای ثبات<sup>۵</sup>، هدایت اخلاقی<sup>۶</sup>، وضوح نقش<sup>۷</sup> و صداقت<sup>۸</sup> می‌شود. انصاف به این معنی است که اقدامات رهبری از گروه خاصی طرفداری نکند و با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌هایش منصفانه و اصولی باشد. تسهیم قدرت به معنای اجازه به پیروان برای اظهارنظر در تصمیمات و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنها است. وضوح نقش به معنی مشخص کردن مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد است. مردم‌گرایی، مراقبت، حمایت و احترام برای پیروان است. صداقت به معنای عمل به وعده‌ها و باثبات بودن اقدامات و سخن رهبری است. راهنمایی اخلاقی به معنای گفتگو کردن درباره اخلاقیات، توضیح دادن قواعد اخلاقی و ترویج و پاداش دادن به رفتار اخلاقی است و نهایتاً مفهوم نگرانی برای ثبات، بیانگر پایش محیطی است (کالشن و همکاران، ۲۰۱۱).

#### هشداردهی

هشداردهی از روش مورد استفاده توسط نیروهای پلیس گشتی انگلستان در باخبر کردن دیگر همکاران خود از وجود افراد خلاف‌کار گرفته شده است. آنان بر پایه یک سنت قدیمی، هنگام مواجهه با یک فرد خلاف‌کار در شهر، هم‌زمان با تعقیب وی، در سوت همراهشان می‌دمیدند تا از این طریق با اطلاع به سایر همکاران خود، با همکاری یکدیگر فرد خلاف‌کار را دستگیر کنند (گاو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷).

هشداردهی ابزاری برای این است که گروه، سازمان یا جامعه استانداردهای اخلاقی خودش را ترویج و تقویت کند. این امر یک مکانیسم مهم برای جلوگیری و کشف خطاکاری در بخش دولتی یا خصوصی است (انواری<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹). سازوکارهای حاکمیت شرکتی در شرکت‌هایی که رویه‌هایی در خصوص هشداردهی دارند از شرکت‌های فاقد این رویه‌ها مؤثرتر است (العسی<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). آلین<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند هشداردهی، عمل داوطلبانه‌ای است که بر اساس آن کارکنان رفتارهای غیراخلاقی که کارکنان سازمان مرتکب آن شده‌اند را صرف نظر از استانداردها و الزامات قانونی موجود، به هر نهادی (داخلی یا خارجی) که توانایی اصلاح چنین خطاکاری‌هایی را دارند، گزارش می‌دهند. اقدام به هشداردهی خود متشکل از پنج جز اصلی شامل این موارد است: خصوصیات و ویژگی‌های هشداردهنده، خصوصیات و ویژگی‌های گیرنده گزارش، ویژگی‌های تخلف یا رفتاری که نسبت به آن هشدار داده می‌شود، ویژگی‌ها و خصوصیات فرد متخلف و ویژگی‌های سازمانی که در آن هشداردهی صورت می‌گیرد (نیر و میسلی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۶).

<sup>1</sup> Kalshoven

<sup>2</sup> Ethical Guidance

<sup>3</sup> Power Sharing

<sup>4</sup> Role Clarification

<sup>5</sup> Concern for Sustainability

<sup>6</sup> Fairness

<sup>7</sup> Integrity

<sup>8</sup> People Orientation

<sup>9</sup> Gao

<sup>10</sup> Anvari

<sup>11</sup> Al-Absy

<sup>12</sup> Alleyne

<sup>13</sup> Near and Miceli



هشداردهندگان می‌توانند خطاکاری‌های سازمانی را به مقامات داخلی و خارجی مسئول گزارش نمایند (کولبرگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). شخص گزارش‌گیرنده در هشداردهی داخلی ممکن است یک مدیر ارشد، حسابرس داخلی و یا هر شخص مسئول در داخل سازمان باشد. هشداردهی خارجی اشاره به افشای یک مورد خلاف در سازمان به مراجع ذی‌صلاح بیرونی دارد که این مراجع از یک سازمان نظارت‌کننده (در ایران دیوان محاسبات کشور، سازمان حسابرسی، سازمان بازرسی کل کشور و نظایر آن‌ها) گرفته تا رسانه‌ها و جراید را در بر می‌گیرد (نیک‌کار و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این هشداردهی در حوزه مالی ممکن است به دو صورت رسمی و غیررسمی انجام شود؛ هشداردهی رسمی هنگامی است که افراد گزارش را با ذکر مشخصات و آدرس خود ارائه می‌کنند و در هشداردهی غیررسمی افراد به صورت ناشناس مبادرت به ارائه گزارش می‌کنند (کولبرگ و همکاران، ۲۰۱۷).

قانون ساریینز آکسلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) مقرراتی را برای حمایت از هشداردهندگان و همچنین مقرراتی را برای شرکت‌ها جهت ایجاد یک سیستم هشداردهی داخلی تعیین نموده است. قانون داد-فرانک<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) نیز مشوق‌هایی را برای هشداردهی در شرکت‌ها تصویب کرده است (لی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در ایران قانونی مختص هشداردهی و حمایت از هشداردهندگان در حال حاضر وجود ندارد. در این ارتباط طرح «حمایت از افشاکنندگان فساد» در مجلس مطرح شده ولی تاکنون به قانون تبدیل نشده است. با این حال طبق قانون سلامت اداری حساب‌برسان موظف هستند در صورت مشاهده هرگونه فساد، مراتب را به مراجع نظارتی یا قضایی ذی‌صلاح اعلام نمایند و در صورت عدم گزارش مجازاتی پیش‌بینی شده و همچنین حمایت‌های از هشداردهندگان شامل جبران خسارت، جلوگیری از اخراج و برخورد تبعیض‌آمیز و عدم افشای هویت در نظر گرفته شده است (دریایی و همکاران، ۱۳۹۹).

در حرفه حسابرسی، هشداردهی درون‌سازمانی نسبت به گزارشگری به بیرون مؤسسه حسابرسی، محتمل‌تر است. انتظار می‌رود حساب‌برسان مستقل و حرفه‌ای باشند و با صداقت و بی‌طرفی در جهت حفاظت از منافع عمومی به هشداردهی اقدام نمایند (تیوان منصور<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات انجام‌شده در جهان و ایران بیانگر اهمیت و نقش هشداردهی بر کاهش تخلفات و رفتارهای غیراخلاقی در حرفه حسابرسی و تأثیر مثبت نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، جو اخلاقی، ارزش‌های انگیزشی، فرهنگ سازمانی بر قصد هشداردهی حساب‌برسان است (نیر<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰؛ دریایی و همکاران، ۱۳۹۹).

### رهبری اخلاقی و هشداردهی

در عصر پسانرون حساب‌برسان سرمایه‌گذاران از حساب‌برسان مستقل انتظار دارند تا همه تحریف‌های با اهمیت، شامل اشتباه و تقلب را کشف و گزارش کنند (بزرگ‌اصل و همکاران، ۱۴۰۰). مسئولیت حساس و دشواری در بررسی و اعتباردهی به اطلاعات مالی شرکت‌ها و ارائه آن‌ها به شکل گزارش‌های مالی که قابل اتکا و قابل استفاده برای گروه‌های ذینفع جهت ارزیابی عملکرد شرکت‌ها دارند، بنابراین، انجام رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی، می‌تواند کیفیت حسابرسی را کاهش داده و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی از بین برده و به حیثیت کل حرفه لطمه وارد

<sup>1</sup> Culiberg

<sup>2</sup> Sarbanes-Oxley Act

<sup>3</sup> Dodd-Frank Act

<sup>4</sup> Lee

<sup>5</sup> Tuan Mansor

<sup>6</sup> Near

سازد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۱). حرفه حسابرسی مبتنی بر یک کار گروهی بوده و تعامل مثبت حسابرسان با یکدیگر از اهمیت زیادی برخوردار است، بروز برخی رفتارهای غیراخلاقی در حسابرسان می‌تواند به اعتبار این حرفه خدشه وارد نماید (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

رهبران اخلاقی برای سازمان مجموعه‌ای از روش‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های اخلاقی را فراهم می‌کنند و به کارکنان آنچه را که مورد انتظار، مورد تشویق و با ارزش است، نشان می‌دهند. در نتیجه، این رفتارها و رویه‌های رهبر احتمال رخ دادن رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار را کاهش می‌دهد. این فرآیند را با توجه به نظریه یادگیری اجتماعی به این طرح می‌توان بیان کرد که مردم رفتارهای خاص را از طریق فرآیند الگوسازی نقش، یعنی با مشاهده رفتارهای فردی که مشروع و معتبر ادراک می‌شود، یاد می‌گیرند (منتخب یگانه و همکاران، ۱۳۹۵).

از پیامدهای رهبری اخلاقی می‌توان به تصمیم‌گیری اخلاقی، رفتار بیش‌ازحد اجتماعی شده، کاهش رفتار غیرمولد، نگرش‌های مثبت، رضایت شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان اشاره کرد (براون و تروینو، ۲۰۰۶). پیامدهای رهبری اخلاقی می‌تواند بر سطح استدلال اخلاقی هشداردهندگان و شناخت و تفسیر آن‌ها از مسائل اخلاقی و تصمیم آن‌ها برای هشداردهی تأثیرگذار باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درک اخلاقی بالاتر، انگیزه هشداردهی در خصوص سوء رفتارهای مرتبط با حسابداری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). رهبر اخلاقی محیط اخلاقی ایجاد کرده و ویژگی‌های اخلاقی را میان پیروان افزایش می‌دهد. کارمندان به این فکر می‌کنند که پنهان‌سازی خطاکاری در سازمان کار درستی نیست و اهداف هشداردهی آن‌ها را تشویق می‌کند. این موضوع می‌تواند باعث می‌شود کارکنان تمایل به هشداردهی پیدا نمایند (سینتیا و یاستینا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

چنگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود بیان کرده‌اند رهبری اخلاقی به سه دلیل با هشداردهی می‌تواند در ارتباط باشد. اول رهبری اخلاقی بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی می‌تواند نقش یک الگو را برای تأثیرگذاری بر پیروان بازی کند؛ دوم بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی رهبران اخلاقی، در خصوص کارمندان احساس نگرانی می‌کنند و با آن‌ها بر مبنای رویه‌های سازمانی یا ارتباطات شخصی در تعامل هستند؛ بدین ترتیب، کارکنان در زمان مشاهده رفتارهای غیراخلاقی در سازمان، تصمیم می‌گیرند برای منافع سازمان رفتار غیراخلاقی را گزارش کنند. سوم رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق پایین آوردن ریسک انتقام‌جویی، هشداردهی داخلی را تقویت کند. بنابراین، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

### رهبری اخلاقی و هوش هیجانی

هیجان نه تنها در تفکر و رفتار هوشمندانه تداخل ایجاد نمی‌کند، بلکه در بسیاری از امور از جمله تصمیم‌گیری به انسان کمک می‌نماید. بررسی‌ها نشان داده است گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به‌طور اثربخش و نتیجه‌بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش هیجانی، یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند به

<sup>1</sup> Brown and Trevino

<sup>2</sup> Lee

<sup>3</sup> Cintya and Yustina

<sup>4</sup> Cheng

میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷). رابینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) معتقد است برای بهبود عملکرد در سازمان‌ها می‌توان از دانش مربوط به احساسات و هیجانات استفاده کرد و این دانش در عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری، انگیزش، رهبری، تعارضات بین فردی به افراد کمک می‌کند (رابینز، ۲۰۰۲). ماهیت تغییرات امروزی مؤید چالشی کلی برای تمامی کسانی است که در سمت‌های رهبری قرار دارند. برای رفع این چالش‌ها، رهبران باید بتوانند فضایی سازمانی خلق کنند که در آن نه تنها عملکرد بلکه حس غرور و هدفمندی تقویت می‌شود (علامه و همکاران، ۱۳۹۴).

رهبری یک نوع تعامل اجتماعی تخصصی و یک فرآیند دوجانبه، تبادلی و گاهی تحول‌ساز است که طی آن یک همکار یا عضو اجازه می‌یابد ضمن تأثیرگذاری بر سایر اعضا و مردم، به آن‌ها انگیزه بدهد تا به هدف‌های گروهی و فردی خویش برسد. رهبران، خواه‌ناخواه، باید بر حال و هوای سازمان خود مسلط باشند. بیش‌تر رهبرانی که استعداد خداداد دارند، خلق و خوی سازمان خود را به کمک آمیزه‌ای غریب از توانایی‌های روان‌شناختی کنترل می‌کنند و این آمیزه همان است که هوش هیجانی می‌نامیم. صاحب‌نظران بر مبنای تحقیقات خود چنین بیان می‌دارند که روحیه رهبر و رفتارهای آن تأثیرات به‌سزایی بر عملکرد کلی سازمان دارد؛ زیرا روحيات کاملاً مسری و قابل انتقال به دیگران هستند (لی و پجسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

در این ارتباط رهبران اخلاقی با توجه به مؤلفه‌های مختص این سبک رهبری تلاش می‌کنند تصمیمات منصفانه بگیرند، و مراقب احساسات کارکنانشان باشند و همچنین سعی می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه ایجاد کنند، پس انتظار می‌رود کارکنان مثبت‌تر و خوش‌بین‌تر درباره موقعیت سازمان و کارشان باشند و بیشتر تمایل داشته باشند که در موفقیت آن مشارکت کنند (دی هوگ و دن هارتوگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸).

یوان<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) و کویان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش‌های انجام‌شده بیان می‌کنند کارکنان با هوش هیجانی بالا از احساسات خود و دیگران آگاهی بیشتری دارند و از آن مهم‌تر، آن‌ها قادر به درک اطلاعات عاطفی، شناخت روابط بین آن‌ها و مدیریت دقیق احساسات هستند. کارکنان باهوش هیجانی مستقیماً با محتوای عاطفی برخورد می‌کنند و می‌توانند نیازهای سرپرستان خود را برطرف کنند. با این توانایی، آن‌ها به راحتی می‌توانند روابط عاطفی با سرپرستان خود را تقویت کنند و کارکنان باهوش از نظر احساسی قادر به استفاده از احساسات برای تسهیل تفکر هستند و تمایل دارند احساسات منفی را با اطلاعات مثبت جایگزین و بیشتر بر اقدامات تمرکز می‌کنند. در مقابل، کارکنان با سطح پایین هوش هیجانی، نمی‌توانند احساسات سرپرستان را به‌طور دقیق تشخیص دهند. بعلاوه، کسانی که از هوش هیجانی پایینی برخوردار هستند، پرخاشگرتر عمل می‌کنند و احتمالاً رفتارهای تعارضی دارند. به نظر می‌رسد این رفتارها می‌تواند روابط آن‌ها با رهبران اخلاقی را مختل کند و کیفیت روابط آن‌ها ممکن است پایین باشد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر بیان‌شده است:

<sup>1</sup> Robbins

<sup>2</sup> Lee and Peccei

<sup>3</sup> DeHoogh and DenHartog

<sup>4</sup> Yuan

<sup>5</sup> Qian

فرضیه دوم: رهبری اخلاقی بر هوش هیجانی در مؤسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

### هوش هیجانی و هشداردهی

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، بین هوش هیجانی و قدرت مقابله با موقعیت‌های مخاطره‌آمیز رابطه مثبت وجود دارد (سالووی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۰).

مؤلفه‌های هوش هیجانی به فرد اجازه می‌دهد تحت شرایط سخت، بهتر فکر کند و از هدر رفتن زمان به‌واسطه احساساتی همچون خشم، اضطراب و ترس جلوگیری نماید. افرادی که دارای هوش هیجانی بالایی هستند، بهتر با دیگران کنار می‌آیند و اجازه نمی‌دهند اضطراب و پریشانی آنان را از حل موفقیت‌آمیز مشکل باز دارد (شائمی و همکاران، ۱۳۹۲). افراد دارای هوش هیجانی بالا هنگام افشای اقدامات غیراخلاقی تمایل دارند کمترین اختلال ناشی از هشداردهی به وجود آید و از رفتارهای تلافی‌جویانه شدید خودداری می‌کنند. این افراد نسبت به احساسات خود و دیگران آگاهی بیشتری دارند و آن‌ها توانایی درک اطلاعات عاطفی، توجه به روابط بین آن‌ها و مدیریت دقیق احساسات را دارند و می‌توانند به راحتی ارتباطات عاطفی با سرپرستان خود را تقویت کنند. (عیسی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهش‌ها و نظریه‌های نوین هشداردهی بویژه در حوزه مالی به دلیل تأثیر آن بر جامعه و اقتصاد به بررسی و شناخت عواطف کارکنان تأکید شده است (نیر<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

افراد با هوش هیجانی بالا در استدلال از طریق رفتارهای پیشین (احساسی) خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و عمل مهارت بیشتری دارند. هوش هیجانی درک دقیق احساسات و رفتارهای متمرکز بر احساسات دیگران را امکان‌پذیر می‌کند. هوش هیجانی درک هالگوانه از ریشه یا گذشته احساسات را تسهیل می‌کند و بنابراین، افکار منفی راجع به دیگران را کاهش می‌دهد. افراد دارای هوش هیجانی بالا قادر به کنترل احساسات خود خواهند بود و کمتر به رفتارهای دیگران واکنش نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد که افراد با هوش هیجانی بالا در رمزگشایی رفتارهای دیگران (اخلاقی یا غیراخلاقی) مهارت بیشتری نسبت به افراد با هوش هیجانی پایین دارند. این توانایی به آن‌ها در تشخیص رفتارهای اخلاقی اشخاص دیگر کمک می‌کند. به طور ویژه، افراد با سطح بالای هوش هیجانی به احتمال زیاد با رفتارهای دیگران هالگویی می‌کنند و انگیزه‌های منفی کمتری را به رفتارهای دیگران نسبت می‌دهند. از آنجاکه افراد با هوش هیجانی بالا بهتر می‌توانند احساسات دیگران را به درستی استنباط کنند، ممکن است رفتارهای غیراخلاقی دیگران را با در نظر گرفتن شرایط نادیده بگیرند. این بدان معنا نیست که افراد با هوش هیجانی بالا از چنین رفتاری چشم‌پوشی می‌کنند زیرا احساسات قربانیان را نیز در نظر می‌گیرند. فقط ممکن است که آن‌ها کمتر به دیگران رفتارهای غیراخلاقی را نسبت دهند (مسمرمگنوس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

<sup>1</sup> Salovey

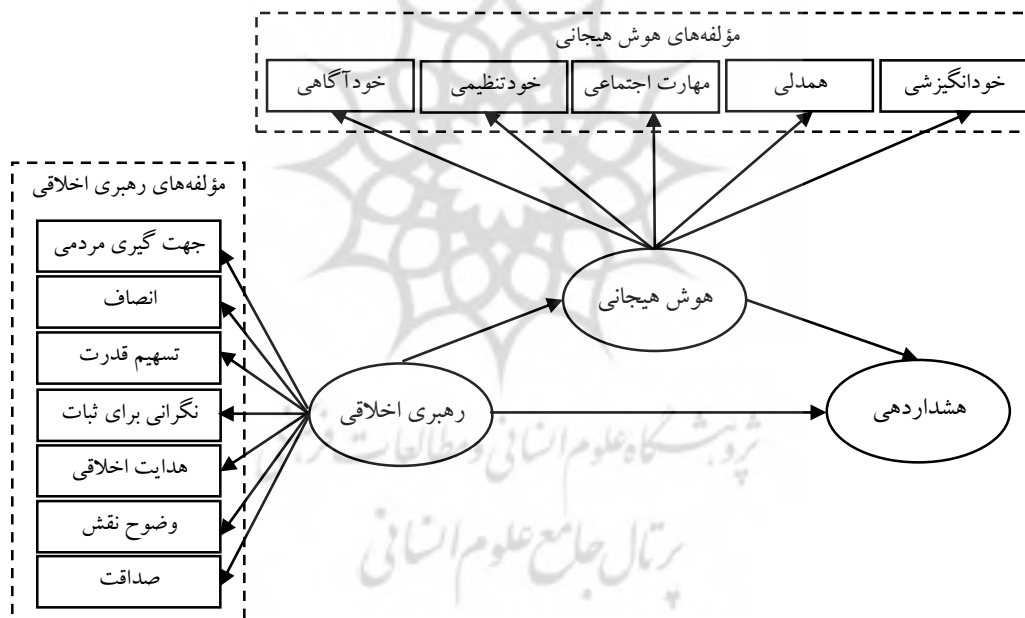
<sup>2</sup> Isa

<sup>3</sup> Near

<sup>4</sup> Mesmer Magnus

در سال ۱۹۹۵ نظریه الگوی القای عاطفی توسط فورگز<sup>۱</sup> مطرح شد که در این نظریه بیان می‌شود هنگامی که افراد با یک تکلیف دشواری که به تفکر اساسی نیاز دارد روبرو می‌شوند، به‌طور گسترده‌ای از هوش هیجانی استفاده می‌کنند. نقش هوش هیجانی در جنبه‌های گوناگون زندگی فردی، اجتماعی، قضاوت و تصمیم‌گیری، باعث گردید این سازه به‌عنوان یک موضوع مورد علاقه محققان برای تحقیق مطرح شود (مشایخی و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین اسماعیل<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود بیان می‌کنند هوش هیجانی بر مدیریت احساسات و قضاوت اخلاقی کارکنان مؤثر است. حساب‌رسان باید مهارت‌های هوش هیجانی قوی داشته باشند، زیرا عملکرد آن‌ها را در زمینه تصمیم‌گیری استراتژیک، روابط با مشتری، رهبری و کارگروهی ارتقا می‌دهد (یانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه سوم: هوش هیجانی بر قصد هشداردهی در مؤسسات حسابرسی تأثیر معناداری دارد.  
 با توجه به مبانی نظری از جمله تحقیقات جنگ<sup>۴</sup> (۲۰۲۱)، عیسی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، چنگ<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، ژانگ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، بهال و دادهیچ<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) الگوی مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

### پیشینه پژوهش

بهال و دادهیچ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و تبادل رهبر-عضو بر هشداردهی و نقش تعدیل‌کننده شدت اخلاقی، با توجه به گسترش تقلب در شرکت‌ها و اهمیت هشداردهی به‌عنوان سازوکاری برای گزارش در مورد تقلب پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که علاوه بر این که رهبری اخلاقی و تبادل رهبر-عضو بر هشداردهی تأثیر

<sup>1</sup> Forgas

<sup>2</sup> Ismail

<sup>3</sup> Yang

<sup>4</sup> Geng

<sup>5</sup> Isa

<sup>6</sup> Cheng

<sup>7</sup> Zhang

<sup>8</sup> Bhal and Dadhich

گذار هستند، این روابط با نقش میانجی شدت اخلاقی تقویت می‌شوند. **ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶)** در پژوهشی به بررسی رهبری اخلاقی با هشداردهی با نقش تعدیل‌کننده شدت اخلاقی جمعی و هویت شخصی در میان ۴۹۵ نفر از کارمندان صنعت بانکداری پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رهبران اخلاقی کارمندان را به هشداردهی تشویق می‌کنند و رهبران اخلاقی می‌توانند شدت اخلاقی جمعی و هویت شخصی کارکنان را تقویت کنند، که این موضوع می‌تواند انگیزه افراد را برای هشداردهی افزایش دهد.

**لاتان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹)** با بهره‌گیری از الگوی جامع تصمیم‌گیری اخلاقی شوارتز اثر عوامل غیرمنطقی از جمله احساسات را بر تصمیم حسابرسان کشور اندونزی نسبت به تخلفات همکاران خود مورد بررسی قرار دادند. بر اساس یافته‌های آنان، قصد هشداردهی، بستگی به ادراک اخلاقی و قضاوت اخلاقی داشته و این ارتباط بر اثر عواملی همچون احساسات و شدت مسئله اخلاقی تحت تأثیر قرار گرفته و تعدیل می‌شود. **یانگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸)** به بررسی و شناسایی تأثیر هوش هیجانی به عنوان یک عامل کلیدی در برخورد با هیجان و فشارها در زمینه حسابرسی پرداختند. آن‌ها بر روی چگونگی اثرگذاری هوش هیجانی بر رابطه بین فشارهای شغلی و قضاوت حسابرسان در ایالات متحده متمرکز شده‌اند. نتایج آن‌ها نشان داد تأثیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی می‌تواند به‌طور مؤثر تمایل حسابرسان را به رفتار ناکارآمد کاهش داده و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. علاوه بر این، تحلیل کلی نشان می‌دهد هوش هیجانی مکانیسم مهمی است که تأثیر انواع مختلف فشار را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می‌نماید.

**چنگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹)** نقش رهبری اخلاقی و هشداردهی را با نقش تعدیل‌کننده سیاست‌های سازمانی درک شده و شجاعت اخلاقی در پژوهشی در چین مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هشداردهی رفتاری است که به بهبود مدیریت سازمان و جلوگیری از آسیب رساندن به توسعه پایدار کمک می‌کند. همچنین جهت افزایش هشداردهی در سازمان‌ها پیشنهاد نمودند که سازمان‌ها استانداردهای اخلاقی را در پیدا کردن، استخدام و ارتقای رهبران اخلاقی ایجاد نمایند. **عیسی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۱)** در پژوهش خود ارتباط رهبری اخلاقی با هشداردهی یا میانجی‌گری هوش هیجانی را مورد بررسی قرار دادند. کارکنانی که سو رفتار در سازمان را شاهد هستند ممکن است ترجیح دهند به دلیل عناصر پرخطر و ابهام مرتبط با رفتار هشداردهی، برای افشای تخلف ساکت بمانند. در این موارد، مدیران دارای ویژگی‌های رهبری اخلاقی با تشویق کارکنان بر هشداردهی و هوش هیجانی نقش مهمی بر قصد هشداردهی کارکنان دارد باید بلافاصله با تشویق کارمندان برای افشای هرگونه خلاف مشاهده شده، به این مسئله رسیدگی کند. دو عامل به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده اصلی قصد افشاگری مطرح شده است. این دو عامل رهبران اخلاقی و هوش هیجانی هستند که نقش مهمی در تأثیرگذاری بر قصد افشاگری کارکنان داشته باشند.

**چنگ<sup>۶</sup> (۲۰۲۱)** در پژوهشی نقش هوش هیجانی بر هشداردهی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در میان ۲۱۸ مشارکت‌کننده اگر هوش هیجانی بالا باشد امکان هشداردهی خطاکاری‌ها حسابداری توسط

<sup>1</sup> Zhang

<sup>2</sup> Latan

<sup>3</sup> Yang

<sup>4</sup> Cheng

<sup>5</sup> Isa

<sup>6</sup> Geng

کارکنان واحد حسابداری در سازمان افزایش می‌یابد. آن‌ها بر اساس یافته‌های خود پیشنهاد کردند که آموزش‌های مهارت‌های هوش هیجانی و اخلاقی جهت افزایش تمایل کارکنان به هشداردهی توسط شرکت‌ها صورت پذیرد و در زمان استخدام و ارتقاء کارکنان توانایی‌های هوش هیجانی مورد توجه قرار گیرد.

**حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۵)** رابطه بین هوش هیجانی و تحلیلی با عملکرد حسابرسان مستقل را مورد آزمون قرار دادند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه و تعداد ۲۹۹ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب کردند. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که رابطه معنادار مثبت بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان وجود دارد. بنابراین، هرچه حسابرسان از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند، آرامش بیشتری خواهند داشت و عملکرد حسابرسان بهبود خواهد یافت. **بیگی و همکاران (۱۳۹۵)** به بررسی تأثیر ویژگی رفتاری فرصت‌طلبی بر هشداردهی حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فرصت‌طلبی تأثیر منفی و معناداری بر هشداردهی حسابرسان دارد. همچنین این تأثیر به‌واسطه برداشتی که حسابرسان از عواقب خطاکاری‌های سازمانی و مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری‌ها دارند و نیز برداشت آنان از هزینه‌های مترتب با افشای این خطاکاری‌ها شدت می‌یابد. **مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶)** به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس در میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پرداختند. آن‌ها در این پژوهش از پرسشنامه ابعاد **هوش هیجانی (۱۹۹۶)** با پنج بعد خودآگاهی، خودتنظیمی مهارت اجتماعی، هالگوی و خودانگیزی با تعداد نمونه ۹۰ حسابرس استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از این است که حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب‌تری انجام می‌دهند. **مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶)** به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس پرداختند. نمونه آن‌ها شامل ۱۴۸ حسابرس شاغل در مؤسسه حسابرسی عضو جامعه و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه است. آنان دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسی رابطه‌ای معنادار وجود ندارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان رابطه وجود دارد. نتیجه دیگر پژوهش حاکی از این است که هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

**بنی‌مهد و گل‌محمدی (۱۳۹۶)** به بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق الگوی گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران میان ۳۳۰ نفر از حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد جو اخلاقی از طریق تأثیر بر برداشت حسابرسان از مسئولیت فردی در قبال هشداردهی و برداشت حسابرسان از عواقب عمل سؤال‌برانگیز، بر هشداردهی تأثیر می‌گذارد. **صالحی و همکاران (۱۳۹۷)** تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان را با نقش واسطه سرمایه فکری در میان ۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی مورد پژوهش قرار دادند. در این پژوهش از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها و از الگوی روابط ساختاری در نرم‌افزار لیزرل جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نقش میانجی متغیر سرمایه فکری بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان مورد تأیید قرار گرفت.

**درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸)** در تحقیق خود تحت عنوان تحلیل روابط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل، روابط متغیرهای مذکور را در میان ۲۳۹ نفر از حسابرسان شاغل در

مؤسسات حسابرسی بررسی نمودند. برای تحلیل داده‌ها از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده کردند و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان‌دهنده توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان از طریق مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی است و همچنین نتایج نشان می‌دهد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی، میانجی‌گری می‌شود.

**کاشانی‌پور و همکاران (۱۳۹۸)** قصد هشداردهی حسابرسان مستقل درباره خطاکاری با استفاده از کاربرد نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده را در میان ۳۷۲ حسابرس شاغل در مؤسسات حسابرسی بررسی کردند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده شامل نگرش نسبت به هشداردهی، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتار درک شده بر روش قصد هشداردهی تأثیر مستقیم و معناداری دارند. **نیک‌کار و همکاران (۱۳۹۹)** در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی روان‌شناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روان‌شناختی، تأثیر متغیرهای روان‌شناسی بر هشداردهی را در میان ۴۳۰ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، خودکنترلی و انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر هشداردهی تقلب توسط حسابرسان دارد.

**دریایی و همکاران (۱۳۹۹)** در پژوهشی تحقیق تأثیر فرهنگ سازمانی را در گزارش و افشای خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی است که ۳۰۲ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. بر اساس نتایج این تحقیق استقرار فرهنگ سازمانی مناسب در مؤسسات حسابرسی می‌تواند مکانیسم مؤثری برای گزارش خطاکاری‌های سازمانی در حرفه حسابرسی باشد.

### روش پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود چرا که هدف آن توسعه دانش و آگاهی در زمینه رهبری، هویت و رفتار اخلاقی در حرفه حسابرسی است و به لحاظ شیوه اجرا، از نوع تحقیقات پیمایشی بوده است. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. همچنین این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روش الگویابی معادلات ساختاری انجام می‌گیرد. این روش در دو مرحله به آزمون الگو می‌پردازد که شامل آزمون الگوی اندازه‌گیری و ساختاری است. الگوی اندازه‌گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه‌گیری می‌پردازد و الگوی ساختاری فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. برای آزمون متغیر میانجی از آزمون سوبل و همچنین جهت تعیین شدت تأثیر متغیر میانجی از آزمون شدت تأثیر VAF استفاده شده است.

### ابزار اندازه‌گیری پژوهش

برای سنجش هشداردهی از پرسشنامه **تیلور و کورتیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)** استفاده شده است. این پرسش‌نامه سه موقعیت فرضی در زمینه حسابرسی را به تصویر می‌کشد و در هر سناریو پرسش‌شونده را در وضعیتی قرار می‌دهد که نسبت به هشداردهی عملی سؤال برانگیز تصمیم‌گیری نماید. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای است که امتیاز ۱ برای کم‌ترین انگیزه

<sup>1</sup> Taylor and Curtis



هشداردهی و امتیاز ۵ برای بالاترین انگیزه هشداردهی است. پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی آن با روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس فورنل و لارکر و همچنین استفاده این پرسشنامه در تحقیقات انجام شده در ایران در زمینه حسابرسی از جمله تحقیقات **بیگی و همکاران (۱۳۹۵)**، **بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶)**، **کاشانی پور و همکاران (۱۳۹۸)**، **نیک کار و همکاران (۱۳۹۹)** و **دریایی و همکاران (۱۳۹۹)** و اخذ نظر صاحب نظران مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

برای اندازه گیری رهبری اخلاقی و ابعاد آن (جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، نگرانی برای ثبات، وضوح نقش، صداقت) از پرسش نامه **کالشنون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)** با ۳۸ سؤال و ۷ مؤلفه که پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی آن با روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس فورنل و لارکر و همچنین استفاده این پرسشنامه در تحقیقات انجام شده در ایران از جمله تحقیق **کریمی و همکاران (۱۳۹۵)** و اخذ نظر صاحب نظران مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

همچنین برای اندازه گیری هوش هیجانی و مؤلفه های آن (خودآگاهی، خودتنظیمی، مهارت اجتماعی، هالگوی و خودانگیزی) از پرسشنامه شرینگ با ۳۳ سؤال و پاسخها بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه ای است و پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی آن با روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس فورنل و لارکر و همچنین استفاده این پرسشنامه در تحقیقات انجام شده در ایران از جمله تحقیق در زمینه حسابرسی **مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶)** و اخذ نظر صاحب نظران مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

### جامعه و نمونه پژوهش

جامعه آماری این تحقیق حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ است. در الگویابی معادلات ساختاری حجم نمونه می تواند ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده، تعیین شود و یا محقق باید روی گردآوری دست کم ۲۰۰ مورد پرسشنامه برنامه ریزی کند (**هومن، ۱۳۹۵**). بنابراین، با توجه به اینکه تعداد گویه ها (سوالات) پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۷۳ مورد بوده، حداقل به ۳۶۵ نمونه نیاز است. در جامعه نامحدود نیز با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۳۸۵ نفر به دست آمد. در این پژوهش از روش نمونه گیری افراد در دسترس استفاده شده و جهت افزایش اعتبار تحقیق و با توجه به اندک بودن نرخ بازگشت پرسشنامه تعداد ۵۰۰ پرسشنامه کاغذی میان حسابرسان توزیع گردید و همچنین پرسشنامه الکترونیکی از طریق ایمیل و نرم افزارهای شبکه های اجتماعی بر حسابرسان در سراسر کشور ارسال گردید که در نهایت ۴۴۵ پرسشنامه عودت گردید که ۴ مورد آن به دلیل ناقص بودن اطلاعات حذف و تعداد ۴۴۱ مورد پرسشنامه مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

### یافته های پژوهش

#### جمعیت شناختی و آمار توصیفی

بررسی ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان به پرسشنامه نشان داد، از ۴۴۱ نمونه که به صورت تصادفی پاسخ داده اند، ۷۲٪ مرد و ۲۸٪ زن بوده اند. همچنین ۸۰٪ از پاسخگویان از حسابرسان مؤسسات عضو جامعه حسابداران

<sup>1</sup> Kalshoven

رسمی ایران و ۲۰٪ سازمان حسابرسی هستند. ۷٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دکتری، ۵۹٪ کارشناسی ارشد، ۴۳٪ کارشناسی و پایین‌تر از آن است. ۴۴٪ از حساب‌رسان دارای رده سنی کمتر از ۳۰ سال، ۴۰٪ دارای رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۶٪ دارای رده سنی بالای ۵۰ سال است. همچنین ۴۲٪ از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال تجربه، ۴۰٪ درصد دارای سابقه کاری ۵ تا ۱۵ سال، ۸٪ درصد دارای سابقه کاری ۱۵ تا ۲۵ سال و ۱۰٪ درصد بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری داشتند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	میانه	واریانس	انحراف معیار
قصد هشداردهی	۴۴۱	۳/۳۳	۰/۸۵	۰/۹۲
رهبری اخلاقی	۴۴۱	۳/۴۴	۰/۴۰	۰/۶۳
جهت‌گیری مردمی	۴۴۱	۳/۴۳	۰/۵۳	۰/۷۳
انصاف	۴۴۱	۳/۵۰	۰/۴۹	۰/۷۰
تسهیم قدرت	۴۴۱	۳/۳۳	۰/۴۳	۰/۶۵
نگرانی برای ثابت	۴۴۱	۳/۳۳	۰/۵۹	۰/۷۶
هدایت اخلاقی	۴۴۱	۳/۵۷	۰/۶۸	۰/۸۳
وضوح نقش	۴۴۱	۳/۶۰	۰/۸۶	۰/۹۳
صداقت	۴۴۱	۳/۵۰	۰/۹۶	۰/۹۸
هوش هیجانی	۴۴۱	۳/۴۳	۰/۳۴	۰/۵۹
خودآگاهی	۴۴۱	۳/۳۳	۰/۷۰	۰/۸۴
خودتنظیمی	۴۴۱	۳/۲۸	۰/۶۹	۰/۸۳
مهارت اجتماعی	۴۴۱	۳/۶۰	۰/۷۰	۰/۸۴
هالگوی	۴۴۱	۳/۵۰	۰/۶۶	۰/۸۱
خود انگیزشی	۴۴۱	۳/۴۴	۰/۴۹	۰/۷۰

نتایج جدول ۱ بیانگر این است که بیشترین میانه مربوط به مؤلفه وضوح نقش رهبری اخلاقی و مؤلفه مهارت اجتماعی هوش هیجانی است که نشان می‌دهد تعیین مناسب اهداف، انتظارات و مسئولیت‌ها و ارتباط مناسب برقرار کردن با دیگران و شرکت در کار گروهی و مذاکره با دیگران در میان حساب‌رسان مورد توجه است. میانه سایر متغیرها نیز بیش از عدد ۳ است که بیانگر اهمیت متغیرهای در حرفه حسابرسی و توجه حساب‌رسان به آن است. شاخص‌های واریانس و انحراف معیار برای متغیر هوش هیجانی کمترین و برای مؤلفه صداقت رهبری اخلاقی بیشترین میزان است که بیانگر حداقل و حداکثر میزان پراکندگی داده‌ها نسبت به میانگین در متغیرهای مورد بررسی پژوهش است. همچنین این نتایج بیانگر آن است که در مورد هوش هیجانی دیدگاه‌های حساب‌رسان مشارکت‌کننده در پژوهش نزدیک به هم بوده و بیشترین اختلاف نظر در خصوص مؤلفه صداقت رهبری اخلاقی است.

### بررسی پایایی و روایی پژوهش

پایایی الگوی اندازه‌گیری به وسیله آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفته است و جهت آزمون روایی الگوی اندازه‌گیری روایی همگرا، روایی واگر و ضرایب بارهای عاملی (تحلیل عاملی تأییدی) استفاده می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. همان‌طور که در جدول ۲ و ۳ نشان داده شده است، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ است و بدین

ترتیب می‌توان از پایایی متغیرهای پژوهش نیز تا حد زیادی اطمینان حاصل نمود. برای بررسی سنجش اعتبار درونی الگوی اندازه‌گیری، روایی همگرا<sup>۱</sup> با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> (AVE) است. برای این شاخص میزان ۰/۵ در نظر گرفته شده است ولی باین حال برخی پژوهش‌گران مقدار ۰/۴ به بالا را هم معیار کافی دانستند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده در جدول ۲ و ۳ برای هر یک از متغیرهای پژوهش محاسبه شده که مقدار آن برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۴ بوده و بیانگر روایی همگرا متغیرها است.

تحلیل عاملی تأییدی (ضریب بارهای عاملی<sup>۳</sup>) از طریق محاسبه مقدار همبستگی سؤالات یک متغیر با آن سازه محاسبه می‌شوند. در صورتی که این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد، مؤید این مطلب است که واریانس متغیر و سؤالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده است. در این صورت این گویه از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا متغیر مکنون برخوردار است. در جدول ۲ و ۳ مقادیر بار عاملی برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰/۴ است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، بررسی روایی و پایایی رهبری اخلاقی

نام متغیر	مؤلفه	سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
جهت‌گیری مردمی		ELPO1	۰/۷۰	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۵۴	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۵۴
		ELPO2	۰/۶۸						
		ELPO3	۰/۷۷						
		ELPO4	۰/۷۷						
		ELPO5	۰/۷۳						
		ELPO6	۰/۷۳						
		ELPO7	۰/۷۸						
انصاف		ELF1	۰/۷۷	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۵۱	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۵۱
		ELF2	۰/۸۲						
		ELF3	۰/۸۱						
		ELF4	۰/۵۲						
		ELF5	۰/۷۱						
		ELF6	۰/۵۹						
تسهیم قدرت		ELPS1	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۴۴	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۴۴
		ELPS2	۰/۴۷						
		ELPS3	۰/۶۴						
		ELPS4	۰/۶۸						
		ELPS5	۰/۶۲						
		ELPS6	۰/۷۹						
نگرانی برای ثابت		ELCS1	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۵۷	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۵۷
		ELCS2	۰/۷۳						
		ELCS3	۰/۷۳						
هدایت اخلاقی		ELEG1	۰/۶۸	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۵۹	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۵۹
		ELEG2	۰/۷۲						
		ELEG3	۰/۸۶						
		ELEG4	۰/۸۶						

<sup>1</sup> Convergent Validity

<sup>3</sup> Factor Loadings

<sup>2</sup> Average Variance Extracted

نام متغیر	مؤلفه	سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
	وضوح نقش	ELEG5	۰/۸۰						
		ELEG6	۰/۷۰						
		ELEG7	۰/۷۶						
		ELRC1	۰/۵۹						
		ELRC2	۰/۶۳						
	صدافت	ELRC3	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۸۷	۰/۵۹			
		ELRC4	۰/۸۴						
		ELRC5	۰/۸۱						
	صدافت	ELI1	۰/۸۶						
		ELI2	۰/۵۵	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۵۶			
		ELI3	۰/۶۹						
		ELI4	۰/۸۶						

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند: ( $p < ۰/۰۵$ ) و ( $t > ۱/۹۶$ )

### جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، بررسی روانی و پایایی هوش هیجانی و قصد هشداردهی

نام متغیر	مؤلفه	سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
	خود آگاهی	EISA1	۰/۶۵						
		EISA2	۰/۷۴						
		EISA3	۰/۸۶	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۵۳			
		EISA4	۰/۷۲						
		EISA5	۰/۶۲						
		EISA6	۰/۷۶						
	خود تنظیمی	EISR1	۰/۷۱						
		EISR2	۰/۷۱						
		EISR3	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۸۸	۰/۵۰			
		EISR4	۰/۶۸						
		EISR5	۰/۶۹						
		EISR6	۰/۶۶						
		EISR7	۰/۷۵						
	مهارت اجتماعی	EISS1	۰/۷۷						
		EISS2	۰/۶۵						
		EISS3	۰/۷۳	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۴۷			
		EISS4	۰/۷۲						
		EISS5	۰/۵۳						
	هالگویی	EIE1	۰/۸۲						
		EIE2	۰/۸۱						
		EIE3	۰/۸۰	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۵۹			
		EIE4	۰/۷۴						
		EIE5	۰/۷۷						
		EIE6	۰/۶۹						

نام متغیر	مؤلفه	سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی میانگین واریانس
		EIM1	۰/۶۹				
		EIM2	۰/۶۴				
		EIM3	۰/۶۷				
		EIM4	۰/۶۲				
	خود انگیزی	EIM5	۰/۶۷	۰/۸۳	۰/۹۰	۰/۴۹	
		EIM6	۰/۶۹				
		EIM7	۰/۷۵				
		EIM8	۰/۷۷				
		EIM9	۰/۷۶				
		WB1	۰/۵۸				
	قصد هشداردهی	WB2	۰/۸۵	-	-	۰/۷۶	۰/۷۷
		WB3	۰/۷۵	-	-		۰/۵۴

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند: ( $p < ۰/۰۵$ ) و ( $t > ۱/۹۶$ )

در این پژوهش جهت بررسی روایی واگرا<sup>۱</sup> از ماتریس فورنل و لارکر استفاده شده است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس اشتراکی برای هر سازه در قطر اصلی بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در الگو باشد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است. از این جهت می‌توان اظهار داشت که در تحقیق حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در الگو، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر، به عبارت دیگر روایی واگرایی الگو در حد مناسب است.

جدول ۴. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	هشداردهی	رهبری اخلاقی	هوش هیجانی
هشداردهی	۰/۷۴	-	-
رهبری اخلاقی	۰/۶۰	۰/۸۰	-
هوش هیجانی	۰/۶۲	۰/۶۰	۰/۷۳

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

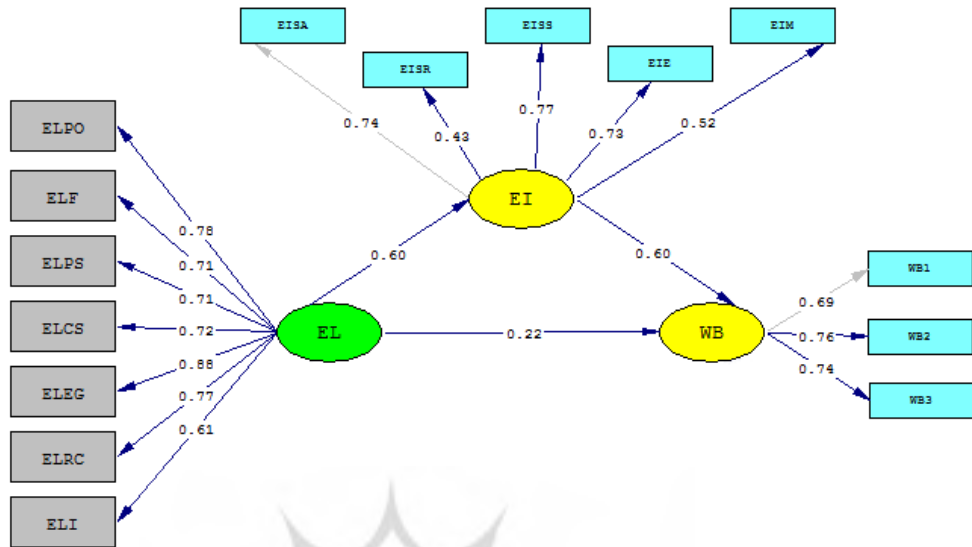
خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول (۵) و شکل (۲) ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

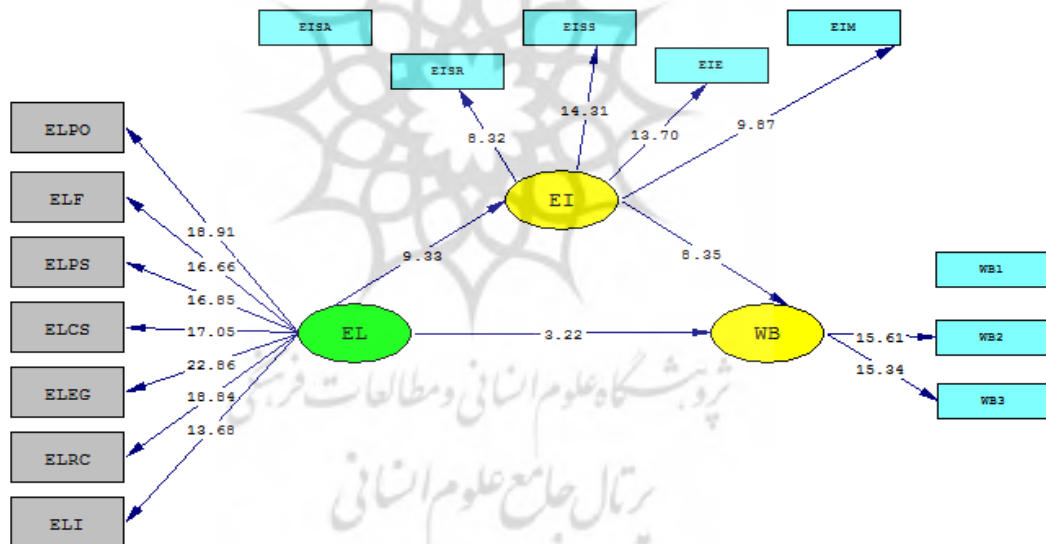
فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	آماره t	سطح اطمینان	نتیجه
آزمون فرضیه اول بررسی رابطه رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حساب‌برسان	۰/۲۲	۳/۲۲	۰/۹۵	تأیید شد
آزمون فرضیه دوم بررسی رابطه رهبری اخلاقی بر هوش هیجانی حساب‌برسان	۰/۶۰	۹/۳۳	۰/۹۵	تأیید شد
آزمون فرضیه سوم بررسی رابطه هوش هیجانی بر قصد هشداردهی حساب‌برسان	۰/۶۰	۸/۳۵	۰/۹۵	تأیید شد

<sup>1</sup> Discriminant Validity

در صورتی که آماره t گزارش شده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه مربوطه تأیید می‌شود و در غیر این صورت، شرایط را نشان می‌دهد.



شکل ۲. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در حالت ضریب بارهای عاملی



شکل ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در حالت معناداری آماره t

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۵ و شکل ۲ و ۳، آماره t برای فرضیه اول تأثیر معنادار رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حسابرسان مقدار (۳/۲۲)، آماره t برای فرضیه دوم تأثیر معنادار رهبری اخلاقی بر هوش هیجانی مقدار (۹/۳۳) و آماره t برای فرضیه سوم تأثیر معنادار هوش هیجانی بر قصد هشداردهی حسابرسان مقدار (۸/۳۵) است که برای هر سه فرضیه پژوهش آماره t بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین، رابطه متغیرهای رهبری اخلاقی و هوش هیجانی با قصد هشداردهی معنادار و مثبت بوده و با توجه به اینکه هوش هیجانی رابطه مذکور را تقویت می‌نماید میانجی‌گیری مناسب در این ارتباط است و بر این اساس هر سه فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مقادیر شاخص‌های برازش الگوی معادلات ساختاری در جدول ۶، ارائه گردیده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش الگوی پژوهش را تأیید می‌نمایند.

جدول ۶. شاخص‌های برازش الگو پژوهش

وضعیت	مقدار مطلوب	مقدار محاسبه شده	عنوان شاخص
تأیید	$CHI\ Square/DF \leq 3$	۲/۰۳	CHI Square/DF
تأیید	$RMSEA \leq 0.08$	۰/۰۴۶	RMSEA
تأیید	$CFI \geq 0.90$	۰/۹۶	CFI
تأیید	$IFI \geq 0.90$	۰/۹۶	IFI
تأیید	$GFI \geq 0.90$	۰/۹۷	GFI
تأیید	$AGFI \geq 0.90$	۰/۹۴	AGFI
تأیید	$NFI \geq 0.90$	۰/۹۳	NFI
تأیید	$NNFI \geq 0.90$	۰/۹۵	NNFI
تأیید	$SRMR \leq 0.05$	۰/۰۴۲	SRMR

برای بررسی آثار متغیرهای میانجی از آزمون سوپل استفاده شده است. آزمون سوپل از پرکاربردترین آزمون‌ها جهت بررسی معناداری متغیر میانجی (واسطه) در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته است. همچنین برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده شده است که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. نتایج حاصل از تأثیر متغیر میانجی هوش هیجانی در رابطه غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی به شرح جدول ۷ است:

جدول ۷. نتایج حاصل از آثار متغیرهای میانجی

ردیف	مسیر	اثر غیرمستقیم شدت تأثیر (VAF)	آماره t	سطح معناداری نتیجه آزمون
۱	نقش میانجی هوش هیجانی بر رابطه رهبری اخلاقی و قصد هشداردهی	۰/۳۶	۶/۲۲	تأیید شد

رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیم (۰/۳۶) بر قصد هشداردهی از طریق هوش هیجانی دارد. با توجه به اینکه سطح معناداری در آزمون سوپل کمتر از (۰/۰۵) بوده و آماره t برابر با (۶/۲۲) است این تأثیر معنادار بوده چرا که بیشتر از مقدار (۱/۹۶) است. علاوه بر آزمون سوپل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده است، نتایج این آماره بدان معنی است که تقریباً ۳۶ درصد از اثر کل رهبری اخلاقی بر هشداردهی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی هوش هیجانی تبیین می‌شود.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری اخلاقی به‌عنوان مؤلفه‌ای جدید که در پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی به آن کمتر توجه شده و منجر به درک اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی مناسب‌تر حساب‌رسان می‌گردد و همچنین هوش هیجانی که موجب مدیریت عواطف و درک و فهم عواطف خود و دیگران می‌شود بر قصد هشداردهی حساب‌رسان مستقل شاغل در مؤسسات حسابرسی است. از این‌رو سه فرضیه تدوین شد، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق در خصوص تأثیر رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی بیانگر این است که رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت و معناداری با رهبری اخلاقی

است. این نتیجه در انطباق با تحقیقات چنگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، ژانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) و بهال و دادهیچ<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) است. رهبران اخلاقی در مؤسسات حسابرسی با انجام رفتارهای اخلاقی و توجه به اصول اخلاقی در تعاملات کارکنان و رعایت مؤلفه‌های اخلاقی شامل داشتن نگاه خیرخواهانه، تعیین اهداف به صورت شفاف، توجه به منافع عمومی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، انصاف و صداقت هشداردهی کارکنان را تقویت و ترویج می‌کنند. رهبران اخلاقی هشداردهندگان را برای سازمان مفید می‌دانند، از آن‌ها حمایت و قدرانی می‌کنند و حتی پاداش‌هایی را برای آن‌ها در نظر می‌گیرند.

فرضیه دوم و سوم در خصوص نقش میانجی هوش هیجانی در ارتباط رهبری اخلاقی با هشداردهی در حرفه حسابرسی است. نتایج این فرضیه بیانگر رابطه معنادار و مثبت رهبری اخلاقی با هوش هیجانی و هوش هیجانی با قصد هشداردهی است. لذا، هوش هیجانی میانجی‌گری مناسبی برای رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی حسابرسان بوده و این رابطه را تقویت می‌کند. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های پیشین با تحقیق مسمرمگنوس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، لاتان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۹)؛ چنگ<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) و عیسی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در انطباق است.

بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان بیان کرد رفتار اخلاقی مدیران، تقویت و توجه کارکنان به قابلیت‌های هیجانی و کسب آگاهی از عواطف خود و دیگران را به همراه دارد. درک و فهم عواطف سبب کسب بینش نسبت به انگیزه‌های افراد شده، کارکنان را نسبت به نقطه‌نظرها و دیدگاه‌های دیگران آگاه‌تر می‌نماید و تقویت روح همکاری گروهی را فراهم می‌آورد. توانایی استفاده از عواطف سبب کسب نتایج مطلوب، حل مسائل و استفاده از فرصت‌ها، استفاده از عواطف برای برانگیختن افراد می‌گردد. هر چه میزان پایداری مدیران در سازمان‌ها به اصول اخلاقی در ارتباطات با کارکنان بیشتر باشد، کارکنان با استفاده از هوش هیجانی در ارتباطات خود به خوبی می‌توانند عواطف و احساسات دیگران را درک نموده و متناسب با آن عکس‌العمل نشان دهند و همین توانایی باعث ایجاد بستر مناسب در سازمان برای تصمیم‌گیری در شرایط دشوار و پیچیده می‌شود.

از سوی دیگر افراد دارای هوش هیجانی بالا به دلیل اینکه از احساسات و هیجانات خود مطلع‌اند می‌توانند آن‌ها را کنترل و مدیریت نموده و کمتر دچار استرس شده و همچنین با تشخیص هیجانات دیگران، کنترل بیشتری روی روابط داشته باشند و بیشتر روی کارشان متمرکز شده و با هنجارها و قوانین سازمان سازگاری بیشتر و تمایل بیشتری به هشداردهی داشته باشند. افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند، با تکیه بر مهارت‌های خود از قبیل، فرونشاندن تنش‌ها، حل تعارضات، هالگوی با دیگران، تشخیص و مدیریت احساسات منفی که منجر به عدم تصمیم‌گیری مناسب آن‌ها می‌گردد، در حین هشداردهی موفق‌تر عمل می‌نمایند. از این رو هوش هیجانی می‌تواند موجب بهبود هشداردهی در مؤسسات حسابرسی شود.

<sup>1</sup> Cheng

<sup>5</sup> Latan

<sup>2</sup> Zhang

<sup>6</sup> Geng

<sup>3</sup> Bhal and Dadhich

<sup>7</sup> Isa

<sup>4</sup> Mesmer Magnus



با توجه به نتایج این پژوهش توصیه می‌شود هوش هیجانی و معیارهای اخلاقی، ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان در کنار تخصص و تجربه در مؤسسات حسابرسی داشته باشند. همچنین اهداف و منشور اخلاقی و آیین‌نامه‌های اصول و رفتار حرفه‌ای با توجه به مفاهیم هوش هیجانی و رهبری اخلاقی بروز رسانی شده و اطلاع‌رسانی گردد. بر اساس یافته‌های این پژوهش به قانون‌گذاران حرفه حسابرسی، همچون جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس و اوراق بهادار پیشنهاد می‌شود، مکانیسم‌هایی را شامل رویه‌ها و دستورالعمل‌هایی با در نظر گرفتن مؤلفه‌های هوش هیجانی و رهبری اخلاقی جهت هشداردهی خطاکاری در مؤسسات حسابرسی تدوین و اجرایی و از هشداردهندگان حمایت لازم گردد. از طرفی دیگر مؤسسات حسابرسی با برگزاری دوره‌های آموزشی موجب بهبود و تقویت هوش هیجانی کارکنان شوند. همچنین در کنار دوره‌های آموزشی تخصصی، کارگاه‌هایی با محتوای سلامت روحی، ارتباطات مطلوب و خود مدیریتی در سازمان برای کارکنان برگزار گردد تا با کسب مهارت‌های لازم بتوانند نوع احساسات خود را تشخیص دهند تا حسابرسان در مسیر پیشرفت شغلی علاوه بر ارتقاء کیفی در کار به گسترش ظرفیت مهارت‌های عاطفی خود پردازند و در مواجهه با شرایط دشوار و پیچیده تصمیم‌گیری‌ها در حرفه حسابرسی از جمله هشداردهی از آن بهره‌مند گردند.

وجود موانع و محدودیت در مراحل اجرای هر پژوهشی متصور است و این پژوهش نیز از این موضوع مستثنا نبوده و انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه است که شامل محدودیت ذاتی است که از آن جمله می‌توان در نظر نگرفتن زمینه‌های ذهنی نظیر احساسات، عواطف و نگرش‌ها و برداشت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بیان کرد.

### تقدیر و تشکر

بدینوسیله از تمامی اشخاصی که وقت ارزشمند خود را جهت مشارکت در این پژوهش و تکمیل پرسشنامه پژوهش اختصاص دادند و همچنین داوران محترم مجله که با ارائه نظرات و راهنمایی خود موجب ارتقاء این مقاله شدند، صمیمانه قدردانی می‌گردد.

### منابع

- احمدی، حسن؛ ولی پور، هاشم؛ جمالی، غلامرضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، (۳۳)، ۴۳-۵۱.
- بزرگ اصل، موسی؛ بهشور، اسحاق؛ احمدی پاک، فرشته (۱۴۰۰). خودشیفتگی مدیرعامل و ریسک تقلب در گزارشگری مالی با تأکید بر نقش حسابرسان و کمیته حسابرسی. مجله دانش حسابداری، (۲)۱۲، ۱۳۹-۱۵۵.
- بنی‌مهد، بهمن؛ گل محمدی، آرش (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق الگو گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، (۳)۲، ۸۶-۶۱.
- بیگی هرچگانی، ابراهیم؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رئیس‌زاده، سید محمدرضا؛ رؤیایی، رضوانعلی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی رفتاری فرصت‌طلبی بر هشداردهی حسابرسان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، (۲)۱، ۹۵-۶۵.
- حاجیه‌ها، زهره؛ ملاسلطانی، جمال (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان. حسابداری مدیریت، (۲۸)۹، ۵۳-۳۹.
- حسن پور، شیوا؛ جهانشاد، آریتا؛ نیکومرام، هاشم (۱۴۰۰). پیامدهای اقتصادی گزارش حسابرسی تعدیل شده: آزمون نظریه‌های توجیه‌کننده حسابرسی. مجله دانش حسابداری، (۱)۱۲، ۱۷-۱.

- حسینی، سید حسین؛ بنی مهد، بهمن؛ صفری، زهرا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرس بر ارزیابی ریسک تقلب، با توجه به اثر مداخله‌کنندگی مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۱(۲)، ۷۱-۱۰۵.
- درخشانمهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلوئی، سعید؛ بحری ثالث، جمال؛ فلاوندی، حسن (۱۳۹۸). تحلیل روابط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. *دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۶)، ۱۹۵-۲۳۰.
- دریایی، مجید؛ نیکومرام، هاشم؛ خان‌محمدی، محمدحامد (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۲(۴۶)، ۲۷-۵۰.
- رؤیایی، رمضانعلی؛ طالب نیا، قدرت اله؛ حساس یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۷(۲۵)، ۱-۲۰.
- شائمی، علی؛ علامه، سیدمحسن؛ عسکری، محبوبه (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۳(۷۰)، ۴۷-۵۷.
- صالحی، اله کرم؛ قیصری، طاهر؛ تامرادی، علی (۱۳۹۷). تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسطه سرمایه فکری. *چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۱(۴)، ۶۰-۷۱.
- علامه، سیدمحسن؛ عباسی رستمی، نجیبه؛ صفری شاد، فرانک (۱۳۹۴). بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران. *مدیریت توسعه و تحول*، ۷(۲۲)، ۶۳-۷۰.
- کاشانی‌پور، محمد؛ کرمی، غلامرضا؛ خنیفر، حسین؛ شعبانی، کیوان (۱۳۹۸). بررسی قصد هشداردهی حسابرسان مستقل درباره خطاکاری: کاربرد نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۸)، ۶۳-۹۱.
- کرمی، محمدرضا؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۷(۲)، ۱۷-۳۴.
- مرادی، مهدی؛ افشارایمانی، یگانه السادات (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی* (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۹(۳۵)، ۶۴-۴۱.
- مشایخی، بیتا؛ اسکندری، قربان (۱۳۹۶). بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس. *دانش حسابرسی*، ۱۷(۶۶)، ۸۰-۶۱.
- ملانظری، مهناز؛ شمس، زهرا (۱۳۹۵). تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. *فصلنامه پژوهش حسابداری*، ۲۳، ۱۴۵-۱۵۸.
- منتخب یگانه، محمد؛ بشلیده، کیومرث؛ شمسی، مرجان؛ هزاریان، سولماز (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۱)، ۱۱۴-۱۳۷.
- نیک کار، بهزاد؛ آزادی، کیهان؛ بنی مهد، بهمن؛ باقرسلیمی، سعید (۱۳۹۹). توانمندسازی روانشناختی و هشداردهی تقلب در حرفه حسابرسی: آزمون نظریه امنیت روانشناختی. *دانش حسابداری و حسابرسی*، ۹(۳۴)، ۴۷-۵۸.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۵). *الگو بایبی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. چاپ هفتم، تهران: انتشارات سمت.

## References

- Ahmadi, H., Valipour, H., Jamali, Q. (2018). Investigating the relationship between emotional intelligence components and financial reporting quality in Tehran Stock Exchange. *Journal of Development & Evolution Management*, 33, 43-51 [In Persian].
- Al-Absy, M.S.M., Ismail, K.N.I.K., Chandren, S. (2019). Corporate governance mechanisms, whistle-blowing policy and earnings management practices of firms in Malaysia. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 13(6), 917-922.
- Allameh, S., Abassi Rostami, N. (2015). Study of effect social intelligence and emotional intelligence on managers' leadership style. *Journal of Development & Evolution Management*, 1394(22), 63-70 [In Persian].

- Alleyne, Ph., Hudaib, M., Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45, 10-23.
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., Haslam, S.A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model, *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- Banimahd, B., Golmohamadi, A. (2017). Investigating the relationship between ethical climate and Whistleblowing through optional reporting model in Iran's audit profession. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 2(3), 61-86 [In Persian].
- Beigi Harchegani E., Banimahd B., Raiiszade S.M.R., Royaei, R. (2017). The effect of auditors' feature machiavellian behavior on their whistle blowing. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 1(2), 65-95 [In Persian].
- Bhal, K., Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485-496.
- Bhattacharjee, S., Moreno, K.K. (2013). The role of auditors' emotions and moods on audit judgment: a research summary with suggested practice implications. *Current Issues in Auditing*, 7(2), 1-8.
- Brown, M.E., Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M.E., Treviño, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Boyle, E.J., Schwarzbach, H.R., Cooper, E.A. (2016). The importance of emotional intelligence traits for auditors. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation, Inderscience Enterprises Ltd*, 12(2), 151-166.
- Bozorgasl, M., Behshour, I., Ahmadi Pak, F. (2021). Chief executive officer (CEO) narcissism and risk of financial reporting fraud with placing emphasis on the roles of auditors and audit committees. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(2), 139-155 [In Persian].
- Cheng, J., Bai, H., Yang, X. (2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics*, 155, 115-130.
- Cintya, L., Yustina, A.I. (2019). From intention to action in whistleblowing: Examining ethical leadership and affective commitment of accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24(4), 412-433.
- Coady, P., Byrne, S., Casey, J. (2018). Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: Employer and graduate requirements. *Accounting Education*, 27, 94-120.
- Copeland, M.K. (2015). The importance of ethics and ethical leadership in the accounting profession", research on professional responsibility and ethics in accounting (research on professional responsibility and ethics in accounting. *Emerald Group Publishing Limited*, 19, 61-98.
- Culiberg, B., Mihelič, K.K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: A critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146, 787-803.
- Daryaei, M., Nikoomaram, H., Khanmohammadi, M. (2020). The effect of organizational culture on whistleblowing intention in audit profession. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 12(46), 27-50 [In Persian].
- DeHoogh, A.H. Den Hartog, D.N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Delmas, C. (2015). The ethics of government whistleblowing. *Social Theory and Practice*, 41(1), 77-105.
- Dearborn, K. (2002). Studies in emotional intelligence redefine our approach to leadership development. *Public Personnel Management*, 31(4), 523-530.
- Derakhshanmehr, A., Jabbarzadeh kangarluie, S., Bahri sales, J., Ghalavandi, H. (2019). Analysis of the relationship between the components of professional ethics, ethical leadership, social responsibilities and the performance of independent auditors. *Journal of Audit Science*, 19(76), 195-230 [In Persian].
- Dodd-Frank (2010). Wall street reform and consumer protection act. <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/4173/text>.

- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., Alpkın, L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 289-297.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1), 39-66.
- Gao, L., Brink, A. (2017). Whistleblowing Studies in accounting research: A review of experimental studies on determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38, 1-13.
- 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. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102.
- Hajiha, Z., Molla Soltani, J. (2016). The investigation of relationship between emotional intelligence and analytic intelligence with performance auditors. *Management Accounting*, 9(28), 39-52 [In Persian].
- Hassanpour, S., Jahanshad, A., Nikomaram, H. (2021). The economic consequences review of modified audit reporting: Testing the theories of audit assumptions. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(1), 1-17 [In Persian].
- Hooman, A. (2016). *Scientific guide to qualitative research*. Tehran: Organization for the study and compilation of humanities books of universities, (7 Edition) [In Persian].
- Hosseini, S., Banimahd, B., Safari, Z. (2020). Examining the effect of auditor's professional skepticism on fraud risk assessment, considering moderator effect of communication skill and social undermining. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(2), 71-105 [In Persian].
- Isa, A., Latiff, A., Osman, M., Haji Ahmad, A. (2021). Determinants of whistleblowing intention in organization. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 9(1), 54-58.
- Ismail, S. (2015). Influence of emotional intelligence, ethical climates, and corporate ethical values on ethical judgment of Malaysian auditors. *Asian Journal of Business Ethics*, 4, 147-162.
- Karami, M., Mirkamali, S.M., PoorKarimi, J. (2016). Review and clarify ethical leadership and its dimensions Case study: employees of University of Tehran. *Public Policy in Administration*, 7(2), 17-34 [In Persian].
- Kalshoven, K., Den Hartogh, D., De Hoogh, A. (2011). Ethical at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22, 51-69.
- Kashanipour M., Karami Gh., Khanifar H., Shabani, K. (2020). Study of whistleblowing intention of independent auditors about misconduct: An application of theory of planned behavior. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 4(8), 63-91 [In Persian].
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C.J., Lopes de Sousa Jabbour, A.B. (2019). Ethical awareness, ethical judgment and whistleblowing: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Ethics*, 155, 289-304.
- Lee, J., Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization based self esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Lee, G., Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41, 22-46.
- Lewis, D. (2011). Whistleblowing in a changing legal climate: Is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace? *Business Ethics: A European Review*, 20(1), 71-87.
- Mansouri, B. (2001). Standardization of cyber or sharing emotional intelligence test for M.A students of state universities In Tehran. Tehran: Allameh Tabatabaee University. [In Persian].
- Mashayekhi, B., Eskandari, Gh. (2016). Investigating the relationship between the components of emotional intelligence and auditor's judgment. *Journal of Audit Science*, 17(66), 61-80 [In Persian].
- Mayer, J.D., Caruso, D.R., Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Mayer, J.D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. salovey & D. J. sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3-34.

- McCleskey, J. (2014). Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1), 76-93.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, Chockalingam (Vish), Jacob, J. (2010). Emotional intelligence, individual ethicality, and perceptions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 35-45.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Molanazari, M., Shams, Z. (2017). The influence of professional identity and outcome knowledge on professional judgment. *Journal of Accounting and Social Interests*, 6(4), 145-163 [In Persian].
- Montakhab yeganeh, M., Beshalideh, K., Shamsi, M., Hazarian, S. (2016). Investigate of the relationship between ethical leadership and workplace deviance behaviors: Mediating role of affective commitment and ethical climate. *Organizational Culture Management*, 14(1), 137-153 [In Persian].
- Moradi, M., Afshar Imani, Y. (2017). The relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence & auditor's performance. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 9(35), 41-64 [In Persian].
- Muslim, M., Ahmad, H., Rahim, S. (2019). The effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on auditor professionalism at the inspectorate of South Sulawesi Province. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 73-84.
- Near, J.P. (2020). Review of whistleblowing, toward a new theory by Kate Kenny. *Journal of Business Ethics*, 165, 753-755.
- Near, J., Miceli, M. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Journal of Business Horizons*, 59, 105-114.
- Neves, P., Story, J. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 555(1), 165-176.
- Nikkar, B., Azadi, K., Banimahd, B., Bagersalimi, S. (2020). Psychological empowerment and whistle-blowing in the auditing profession: A test of psychological safety theory. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9(34), 47-58 [In Persian].
- Qian, J., Wang, B., Han, Z., Song, B. (2017). Ethical leadership, leader-member exchange and feedback seeking: A double-moderated mediation model of emotional intelligence and work-unit structure. *Front. Psychol*, 8-1174.
- Robbins, S. (2002). *Organizational behavior*, 9th ed. prentice-hall, Inc.
- Royai, R., Talebnia, Gh., Hassas Yeganeh, Y., Jalili, S. (2013). The impact of auditor's perception of authentic leadership and ethical organizational culture on reduced audit quality practices. *Iranian Journal of Management Sciences*, 7(25), 1-20 [In Persian].
- Sarbanes, P., Oxley, M. (2002). *Sarbanes-Oxley act of 2002*. Washington, D.C: US Congress.
- Salehi, A., Ghesari, T., Tamoradi, A. (2018). The effect of emotional intelligence on auditor's performance with the interface of intellectual capital. *Journal of Accounting and Management Vision*, 1(4), 60-71 [In Persian].
- Salovey, P., Bedell, B.T., Detweiler, J.B., Mayer, J.D. (2000). Current directions in emotional intelligence research. In Lewis, M. and Haviland-Jones, J.M. (Eds), *Handbook of Emotions*, 2nd ed., The Guilford Press, New York, NY, 20-504.
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Shaemi, A., Allameh, S., Askari, M. (2013). Talent management strategies and its relation with employees' emotional intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(70), 47-75 [In Persian].
- Shakeel, F., Kruyen, P.M., Thiel, S.V. (2019). Ethical leadership as process: A conceptual proposition. *Public Integrity*, 21(6), 613-624.
- Shih, H.A., Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. *International Journal of Conflict Management*, 21(2), 147 - 168.
- Taylor, E.Z., Curtis, M.B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37.
- Thorndike, E.I. (1920). Intelligence and its uses. *Harpers Magazine*, 140, 227-235.

- Tuan Mansor, T.M., Mohamad Ariff, A., Hashim, H.A. (2020). Whistleblowing by auditors: The role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033-1055.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., Christensen, A.L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.
- Yang, L., Brink, A.G., Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22, 83-97.
- Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principle's ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.
- Yoshida, Y., Sandall, J. (2013). Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis. *Midwifery*, 29(8), 921-926.
- Zhang, F.W., Liao, J.Q., Yuan, J.M. (2016). Ethical leadership and whistleblowing: Collective moral potency and personal identification as mediators. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 44(7), 1223-1232.
- Yuan, L., Vu, M.C., Nguyen, T.T.N. (2018). Ethical leadership, leader-member exchange and voice behavior: Test of mediation and moderation processes. China: Proceedings of the 2018 2nd international conference on management engineering. *Software Engineering and Service Sciences*, 33-42, <https://doi.org/10.1145/3180374.3181326>.

