



The Effect of Audit Job Pressure on Auditors' Judgment and Mental Norms by Considering the Mediating Role of Emotional Intelligence and Moral Intelligence

Masoud Sotoudeh^{1b*}

Omid Pourheidari^{1b**}

Ahmad Khodamipour^{1b***}

Abstract

Objective: The auditing profession is a hard and stressful job with emotional reactions to job pressures with a strong emotional intelligence concept that emotional intelligence and moral intelligence are expected to mediate in reducing the impact of job pressure on auditors' judgment and affect the quality of their work. Therefore, this study investigates the effect of Audit Job Pressure on Auditors' Judgment and Mental Norms by Considering the Mediating Role of Emotional Intelligence and Moral Intelligence.

Method: The methodology of this research is a descriptive survey. The study's statistical population is auditors working in the auditing organization and auditing firms, a members of the Iranian Society of Certified Public Accountants. The selected sample includes 384 questionnaires distributed and collected in the winter of 2021 and 2022 in the spring. Research hypotheses have been tested using structural equation techniques.

Results: The findings of the research in connection with hypothesis testing, the investigation of the impact of job pressure on auditors' judgment, showed that the job pressure of the auditor, including time budget pressure and client incentive pressure, has a negative and significant effect on the auditor's judgment. This means that the job pressure of the auditor leads to poor professional judgment. Findings related to hypothesis testing- the effect of emotional intelligence on the relationship between the job pressure of the auditor and auditor's judgment- showed emotional intelligence has a mediation effect and affects the relationship between the job pressure of the auditor and auditor's judgment. In other words, emotional intelligence weakens the negative relationship between the job pressure of the auditor and the auditor's judgment. With the increase in emotional intelligence, the negative effect of the job pressures of the auditor on the auditor's judgment decreases. The findings in connection with hypothesis testing-the effect of moral intelligence on the relationship between the job pressure of the auditor and auditor's judgment- showed moral intelligence has a mediation effect and affects the relationship between the job pressure of the auditor and auditor's judgment. This means that moral intelligence reduces the negative impact of the job pressure of the auditor on the auditor's judgment.

Journal of Accounting Knowledge, Vol. 14, No. 1, 25-50.

* Ph.D. Candidate of Accounting, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Email: sotoudeh.m@gmail.com

** **Corresponding Author**, Professor of Accounting, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

Email: opourheidari@uk.ac.ir

*** Professor of Accounting, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. **Email:** khodamipour@uk.ac.ir

Submitted: 26 April 2022 **Revised:** 14 June 2022 **Accepted:** 19 June 2022 **Published:** 7 June 2023

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

DOI: 10.22103/jak.2022.19414.3701

©The Author(s).



Abstract

Conclusion: The research results show that the time budget influences auditors' judgment, and the pressure of the time budget in the audit of annual financial statements overshadows the auditors' judgment. In other words, the limitation of time and work overload has resulted in increased burnout and decreased performance among auditors, and as a result, the auditor cannot make accurate and fair judgments. Also, client pressure as one of the criteria for measuring audit pressure, is a factor that affects auditors' judgment during the auditing. When the auditor faces the pressure of the employer in his work environment, it causes the auditors to accept the reports imposed by the client in order to keep the client and to propose less necessary audit adjustments, and as a result, the quality of the auditor's decisions and judgment decreases. The research results show that with the increase in emotional intelligence, the negative effect of job pressure on the auditor's judgment decreases. This means that auditors with high emotional intelligence in interacting with their owners are less affected by their demands, and as a result, the quality of their work is not reduced and they will have more conservative judgments; Therefore, the mediation effect of emotional intelligence as a key factor can reduce the negative effects of job pressures on auditors' judgment. Also, the negative impact of the job pressure of the auditor on the auditor's judgment is reduced under the influence of the moral intelligence variable; because auditors with high moral intelligence will be able to structure dynamic and stable rules and identify their activities in the environment; Therefore, the more the components of auditors' moral intelligence such as integrity, responsibility, compassion and forgiveness have a positive change, in addition to increasing the level of work commitment, they will also improve the level of their communication and decision-making skills. Therefore, it is recommended that auditing institutions prepare their time budget appropriately and conventionally. On the other hand, audit contracts in Iran are often prepared with a certain amount and a certain period; Therefore, in order to protect the quality of operations, audit institutions are advised to be aware of the performance of personnel in dealing with time budget pressure and to increase the awareness of auditors in order to reduce the threatening effects of this type of audit pressure. Also, auditing institutions should use experienced auditors alongside less experienced auditors in working groups to reduce the pressure imposed by the client, especially on less experienced auditors, and help the quality of audit judgment. Also, regulatory bodies and institutions should strengthen auditors' emotional and moral intelligence by implementing management strategies such as holding training courses so that they can deal rationally and fairly in the face of such pressures. Researchers are advised to investigate the effect of emotional and moral intelligence on the auditor's judgment in other dimensions of job pressures, such as social pressures. Also, due to the existence of different individual characteristics and cultural differences, it is recommended in future research to investigate how cultural differences or other factors, such as individual characteristics can play a role in the effect of emotional intelligence and moral intelligence on the auditor's judgment.

Keywords: *Audit Job Pressure, Auditor Judgment, Moral Intelligence, Emotional Intelligence.*

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2023). The effect of audit job pressure on auditors' judgment and mental norms by considering the mediating role of emotional intelligence and moral intelligence. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(1), 25-50 [In Persian].

بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی

مسعود ستوده*
امید پورحیدری**
احمد خدای پور***

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر فشار حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی است.

روش: روش‌شناسی این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بوده و نمونه انتخابی شامل ۳۸۴ پرسشنامه که در زمستان ۱۳۹۹ و بهار ۱۴۰۰ توزیع و جمع‌آوری گردیده است. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد فشار شغلی حسابرسی شامل فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر قضاوت حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد. بدین معنا که فشار شغلی حسابرسی منجر به قضاوت نامناسب حسابرسان می‌شود. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد هوش هیجانی و هوش اخلاقی دارای اثر میانجی است و بر رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرسان تأثیر می‌گذارد. بدین معنا که هوش هیجانی و هوش اخلاقی تأثیر منفی فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرسان را کاهش می‌دهد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد با افزایش هوش هیجانی و هوش اخلاقی تأثیر منفی فشار شغلی بر قضاوت حسابرسان کاهش می‌یابد و سازمان‌ها و نهادهای نظارتی مسئول باید عوامل ایجاد فشار شغلی را شناسایی و با اجرای راه‌کارهای مدیریتی نظیر برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، هوش هیجانی و هوش اخلاقی حسابرسان را تقویت نموده تا بتوانند در مواجهه با این گونه فشارها منطقی و منصفانه برخورد کنند.

واژه‌های کلیدی: فشار شغلی حسابرسی، قضاوت حسابرسان، هوش اخلاقی، هوش هیجانی.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید و خدای پور، احمد (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۱)، ۵۰-۲۵.

مجله دانش حسابداری، دوره چهاردهم، ش ۱، صص. ۲۵-۵۰.

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. **رایانامه:** sotoudeh.m@gmail.com

** نویسنده مسئول، استاد گروه حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. **رایانامه:** pourheidari@uk.ac.ir

*** استاد گروه حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. **رایانامه:** khodamipour@uk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۲۹ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۲/۳/۱۷

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

DOI: 10.22103/jak.2022.19414.3701

©The Author(s).



مقدمه

حساب‌رسان به دلیل ماهیت شغلی‌شان در معرض فشارهای روانی شغلی قرار دارند که می‌تواند بر عملکرد آن‌ها تأثیر داشته باشد. فشار به‌عنوان یک ساختار محرک عینی با توجه به ویژگی‌های فردی یا ترکیبی از ویژگی‌ها و رویدادهایی که بر فرآیندهای ادراکی و شناختی فرد تأثیر می‌گذارد، تعریف می‌شود (فیشر^۱، ۲۰۰۱). **دزورت و لورد^۲ (۱۹۹۷)** سه شکل فشار را در زمینه حسابداری توصیف نموده که عبارت‌اند از: فشارهای سازمانی، فشارهای محیطی و فشارهای مبتنی بر نقش. فشارهای سازمانی که از طریق نیروهای داخل مؤسسه اعمال می‌گردد مانند فشار بودجه زمانی و پاسخ‌گویی، فشارهای محیطی که از نیروهای خارج از مؤسسه ناشی می‌شود مثل فشار محرک مشتری و دعوی حقوقی و فشارهای مبتنی بر نقش که دلالت بر نقش استرس و تأثیر بر رفتارهای حساب‌رسان مثل ابهام، تعارض و عدم قطعیت دارد. دو شکل رایج فشار شغلی حساب‌رسان شامل فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری است (لارسون^۳، ۲۰۰۴). فشار بودجه زمانی نوعی فشار مزمن و فراگیر است که ناشی از محدودیت منابع برای انجام یک کار است و فشار مشتری اشاره به فشار دریافتی از سوی مشتریان به‌منظور تسلیم شدن در برابر خواسته‌های مناسب یا نامناسب ایشان دارد. بودجه زمانی ابزار مهمی در برنامه‌ریزی کارهای حساب‌رسان بوده و چارچوب مشخصی را به‌منظور زمان اتمام کار حساب‌رسان و کنترل هزینه‌ها ارائه می‌دهد. انگیزه مشتری نیز باعث می‌شود که حساب‌رسان با قبول خطاها یا تخطی از اصول اخلاقی تصمیماتی اتخاذ نموده که در نهایت استقلال و کیفیت قضاوت حساب‌رسان را از بین ببرد. در نتیجه بودجه زمانی و انگیزه مشتری می‌تواند تأثیرات مهمی در ارزیابی عملکرد و قضاوت حساب‌رسان داشته باشد.

در جامعه امروز ایران نیز به دلیل وجود مشکلات عدیده اقتصادی و معیشتی، معمولاً افراد جامعه تحت فشارهای روحی و روانی زیادی قرار دارند. حرفه حساب‌رسان نیز به دلیل پیچیدگی مسائل اقتصادی و مالی جامعه و نیاز بخش‌های مختلف به خدمات حساب‌رسان به‌منظور ارائه اطلاعات شفاف و باکیفیت به‌عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت، فشار شغلی بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند. به اعتقاد **داویس^۴ و همکاران (۲۰۰۶)** و **هارتمن و ماس^۵ (۲۰۱۰)** فشارهای شغلی نقش مهمی در حرفه حسابداری و حساب‌رسان ایفا می‌کنند که نیاز به بهبود درک ما از چگونگی کاهش آثار منفی این فشارها وجود دارد، زیرا چنین فشارهایی ممکن است منجر به عملکرد ضعیف حساب‌رسان و کاهش کیفیت حساب‌رسان گردد. پژوهش‌های پیشین نشان داده که چگونه قضاوت حساب‌رسان تحت تأثیر منفی فشار بودجه زمانی و یا فشار محرک مشتری قرار گرفته است (مک‌نایر^۶، ۱۹۹۱؛ **کورام^۷ و همکاران، ۲۰۰۴** و **مورنو و بتاچارجی^۸، ۲۰۰۳**)؛ بنابراین، درک عوامل مؤثر در کاهش اثرات منفی فشارهای شغلی بر قضاوت حساب‌رسان مهم است. در همین راستا، هوش هیجانی و اخلاقی دو عامل اساسی مهم است که ممکن است در تعامل با عوامل دیگر از جمله فشار بر قضاوت و تصمیمات حساب‌رسان اثر داشته باشد؛ زیرا هوش هیجانی به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده سلامت روانشناختی، اجتماعی و پیشرفت شغلی از اهمیت شایانی برخوردار شده است و هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه است (حاجیها و ملاسلطانی، ۱۳۹۵). چنانکه پژوهش‌های انجام شده، هوش هیجانی و اخلاقی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در تمامی سطوح زندگی از جمله کاهش

¹ Fisher

² Dizoort and Lord

³ Larson

⁴ Davis

⁵ Hartmann and Mass

⁶ MCNair

⁷ Coram

⁸ Moreno and Bhattacharjee

فشار شغلی و قضاوت معرفی نموده‌اند (پارکر^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). مایر و سالووی^۲ (۱۹۹۷) هیجان را واکنش سازمان یافته، عبور از مرز بسیاری از سیستم‌های روانی از جمله متغیرهای فیزیولوژیکی، شناختی، انگیزشی و تجربی تعریف نمودند. اصطلاح هوش هیجانی نیز نخستین بار توسط ایشان مطرح گردید. آن‌ها اظهار نمودند کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند، می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز قائل شده و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرآیند اندیشه و اقدامات شخصی استفاده کنند. گلمن^۳ (۱۹۹۵) بیان نمود هوش هیجانی از هوش فردی برای موفقیت در زندگی شخصی و حرفه‌ای مهم‌تر است. نلسون و تان^۴ (۲۰۰۵) اهمیت درک تأثیر هیجان‌ات بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان را توصیف کرده و خواستار تحقیق بیشتر در این زمینه شده‌اند؛ بنابراین، یافته‌های پژوهش‌های پیشین، اهمیت هوش هیجانی و اخلاقی را به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و نقش آن در کاهش فشار شغلی و قضاوت مناسب‌تر نشان می‌دهد (جوزف و نیومن^۵، ۲۰۱۰؛ سمادر^۶ و همکاران، ۲۰۰۶). با وجود این، اگرچه مطالعاتی در بورس اوراق بهادار تهران به بررسی تأثیر فشار شغلی بر قضاوت حساب‌رس پرداخته‌اند (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸)؛ اما در این مطالعات اغلب به بررسی این موضوع پرداخته نشده که در شرایطی که هوش هیجانی و اخلاقی حساب‌رسان متفاوت باشد، تفاوت در هوش هیجانی و اخلاقی چه تأثیری می‌تواند بر رابطه بین فشار شغلی و قضاوت حساب‌رس بگذارد؛ بنابراین، شکاف قابل توجهی در ادبیات موجود وجود دارد که این پژوهش به دنبال پر کردن آن است. در این پژوهش تلاش شده با استفاده پرسشنامه، معیاری جامع ارائه شود و به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود. آیا فشار شغلی حساب‌رسی بر قضاوت حساب‌رس تأثیر می‌گذارد؟ آیا هوش هیجانی در رابطه بین فشار شغلی و قضاوت حساب‌رس نقش میانجی‌گری دارد؟ آیا هوش اخلاقی در رابطه بین فشار شغلی و قضاوت حساب‌رس نقش میانجی‌گری دارد؟

در ادامه، ابتدا مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. سپس روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش تشریح و در نهایت نتیجه‌گیری و پیشنهادها بر گرفته از پژوهش بیان شده است.

مبانی نظری پژوهش

فشار شغلی حساب‌رسی و قضاوت حساب‌رس

قضاوت حرفه‌ای در حساب‌رسی، به معنای اظهار نظر معقول و مستدل درباره مطلوبیت صورت‌های مالی به‌وسیله شخصی است که هم دارای تحصیلات لازم و تجربه کافی و ارزشمند بوده و هم ویژگی‌های لازم برای اظهار نظر بی‌طرفانه را دارا است. نقش حساب‌رس در فرآیند حساب‌رسی انجام رسیدگی‌های مناسب به منظور تعیین اعتبار برخی از گزارش‌ها و اظهار نظر درباره یافته‌ها است. اظهار نظر حساب‌رس بیانگر باورها و قضاوت اوست؛ بنابراین، تصمیم‌گیری و قضاوت حساب‌رس جزء لاینفک فرآیند حساب‌رسی است و بر همین اساس در فرآیند حساب‌رسی، حساب‌رس همواره باید قضاوت حرفه‌ای انجام دهد (نیکخواه آزاد، ۱۳۸۸). انجمن حساب‌داران خبره کانادا (۱۹۹۵) بیان نموده قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حساب‌رسی است. ارزشی که با حساب‌رسی صورت‌های مالی ایجاد می‌شود، ناشی از قضاوت حساب‌رس و در مجموع ناشی از قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حساب‌رسی انجام می‌شود (خوش‌طینت و همکاران، ۱۳۸۶). در

¹ Parker

² Mayer and Solovey

³ Golman

⁴ Nelson and Tan

⁵ Joseph and Newman

⁶ Semadar

همین راستا بر اساس استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰، قضاوت حرفه‌ای حساب‌رس بدین گونه تعریف شده است: به کارگیری آموخته‌ها، تجارب و دانش به دست آمده درباره استانداردهای حسابرسی و حسابداری و الزامات آیین رفتار حرفه‌ای برای اتخاذ تصمیمات مناسب با توجه به شرایط کار حسابرسی (مشایخی و اسکندری، ۱۳۹۶).

حسابرسی بیش از هر چیز یک فرایند قضاوت است و قضاوت منتج از رفتارهای انسان است که در حوزه روانشناسی مورد بحث و مطالعه قرار می‌گیرد. عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل انسانی عوامل مهمی در تعیین رفتار هستند (خوش‌طینت و همکاران، ۱۳۸۶)؛ لذا، این عوامل موجب می‌شوند قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رس تحت تأثیر قرار گیرد. در حوزه عوامل سازمانی، فشار یکی از عوامل مهم سازمانی است. **دزورت و لورد (۱۹۹۷)** بیان کردند موضوع فشار را می‌توان در سه سطح سازمانی، محیطی و ویژگی‌های نقش مورد بررسی قرار داد. فشارهای سازمانی عمدتاً از درون شرکت ایجاد می‌شود (مانند فشار بودجه زمانی و پاسخگویی) در حالی که فشارهای محیطی از خارج شرکت تحمیل می‌شود (مانند فشار صاحبکار). در زمینه حسابرسی فشار بودجه زمانی نوعی فشار مزمن و فراگیر است که ناشی از محدودیت منابع برای انجام یک کار است (**دزورت و لورد، ۱۹۹۷**). در حرفه حسابرسی، فشار بودجه زمانی هنگامی اتفاق می‌افتد که برای حساب‌رسان ساعات کار محدودی به منظور تکمیل مراحل حسابرسی اختصاص داده می‌شود (**مارجیم^۱ و همکاران، ۲۰۰۵**). فشار بودجه زمانی می‌تواند دارای جنبه‌های مثبت یا منفی باشد. جنبه مثبت فشار این است که حساب‌رسان را وادار کند سخت‌تر کار کرده و تلاش بیشتری به منظور افزایش کارایی کنند؛ اما اگر فشار بودجه زمانی نامتعارف باشد، جنبه منفی آن بروز می‌کند. اولین جنبه منفی فشار بودجه زمانی این است که فشار نامتعارف ممکن است موجب ایجاد استرس در حساب‌رسان گردیده و باعث شود که آنها دست به واکنش‌های متفاوتی بزنند. این واکنش می‌تواند به اشکال مختلفی ظاهر شود. حساب‌رسان ممکن است به دلیل محدودیت زمانی، حجم کاری خود را فشرده کرده و برای اجرای کامل رویه‌های حسابرسی زمان کافی نداشته و برخی از آنها را نادیده بگیرند؛ بنابراین، وجود استرس می‌تواند حساب‌رسان را در جهت رعایت کردن بودجه زمانی به انجام کارهایی وادار کند که منجر به کاهش کیفیت کار حسابرسی آنها شود. این استرس، زمانی شدت می‌یابد که رعایت بودجه زمانی عامل مهم و اثرگذاری در ارزیابی عملکرد حساب‌رسان محسوب شود. **دزورت و لورد (۱۹۹۷)** بر این باورند فشار به عنوان مقدمه‌ای برای پاسخ‌های استرس فردی عمل می‌کند و عملکرد حساب‌رس را از طریق ایجاد انگیزه‌های موقعیتی برای قضاوت یا تصمیم‌های خاص تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین، فشار یکی از ابعاد اصلی و موثر بر قضاوت حساب‌رس است.

جنبه منفی دیگر فشار بودجه زمانی این است که فشار بودجه زمانی باعث می‌شود حساب‌رس به جنبه‌های ظاهری و آشکار مسائل مالی به وجود آمده، اکتفا کرده و ذهن خود را متوجه عمق مسائل نکند. از آنچه می‌بیند چیزهای نامحسوس را استخراج نمی‌کند و به معانی تلویحی و ربط امور حساس بی‌تفاوت است؛ زیرا فقط مدنظرش تمام نمودن کار در زمان بودجه شده است. در حقیقت فشار بودجه زمانی موجب می‌شود حساب‌رس، ذهنیت فلسفی (دیدن امور به طور جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر) را کنار گذاشته و به صورت سطحی قضاوت کرده که این باعث تنزل کیفیت قضاوت حرفه‌ای حساب‌رس می‌شود (**فتحی و همکاران، ۱۴۰۰**).

^۱ Margheim

در رابطه با فشارهای محیطی، یک مسئله محیطی مهم در زمینه حسابرسی، فشار مشتری است که به فشار برای تسلیم یا فشار درک شده برای تسلیم به خواسته‌های مشتری، خواه مناسب یا نامناسب اشاره دارد (دزورت و لورد، ۱۹۹۷). هنگامی که مشتری به حساب‌برسان به منظور پذیرش مدارک مشکوک حسابداری خود فشار وارد می‌کند، حساب‌برسان ممکن است به دلیل نقض استقلال حرفه‌ای خود، از دانش مربوط به استانداردهای حرفه‌ای استفاده نموده و شک و تردید حرفه‌ای خود را در مورد مدارک حسابداری مشتری افزایش دهند. در مقابل ممکن است که مشتری، ذهن حساب‌برسان را به سمت مدیریت منافع مشترک سوق داده و به آن‌ها القا نماید که این معامله برد-برد خواهد بود و حساب‌برسان نیز به منظور حفظ مشتری و ادامه همکاری با ایشان، شک و تردید حرفه‌ای خود را کاهش و از برخی مسائل و مدارک مشکوک چشم‌پوشی نموده و آن‌ها را بپذیرند (هاتفلد^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). چانگ و هوانگ^۲ طی یک نظرسنجی از ۵۵ شرکت حسابرسی و مدیران ۵ شرکت بزرگ در چین دریافتند که هنگامی که حساب‌برسان انگیزه بالایی برای نگهداری مشتری و نگرانی کمتری برای ریسک تجاری داشته باشند، ممکن است تمایل به پذیرش گزارش تحمیلی مشتری داشته باشند. پژوهش‌های صورت گرفته قبلی، تأثیر فشار مشتری بر رفتارهای ناکارآمد حساب‌برسان را نشان می‌دهد می‌تواند به دلیل قضاوت مغرضانه، کیفیت حسابرسی را کاهش دهد.

هاکن برک و نلسون^۳ (۱۹۹۶) دریافتند حساب‌برسان رتبه پایین‌تر ممکن است به مشتریان اجازه دهند از روش‌های مختلف گزارش‌دهی به منظور تحمیل نظرات خود در موقعیت‌های تعاملی استفاده کنند. هوستون^۴ (۱۹۹۹) اثرات مشترک دو فشار محیطی (فشار هزینه و ریسک مشتری) را در رابطه با قضاوت حساب‌برسان بررسی و به این نتیجه رسید حساب‌برسان در تصمیم‌گیری خود، واکنش کمتری نسبت به افزایش ریسک مشتری نشان داده و در صورت وجود فشار هزینه، رویه‌های حسابرسی کمتری را برنامه‌ریزی می‌کنند.

مورنو و بتاچارجی^۵ (۲۰۰۳) در تحقیق خود بررسی نمودند آیا قضاوت حساب‌برسان تحت فشار ناشی از فرصت‌های شغلی احتمالی مشتری قرار می‌گیرد. نتایج پژوهش نشان داد حساب‌برسان رتبه پایین‌تر، بیشتر اولویت‌های مشتری را پشتیبانی می‌کنند تا رابطه خوبی با مشتری برقرار کنند و فرصت‌های تجاری بالقوه را ایجاد کنند، زیرا ایجاد خدمات اضافی برای مشتری به منظور ارزیابی عملکرد و فرآیند پذیرش جامعه در کارکنان رتبه پایین‌تر بسیار مهم است. بر این اساس، ارزیابی عملکرد و فرآیند جامعه‌پذیری می‌تواند نقش مهمی در رفتار حساب‌برسان ایفا کند که باعث کاهش کیفیت حسابرسی گردد؛ بنابراین، پذیرش فشار به منظور ناامید نکردن مشتری می‌تواند تأثیر منفی بر قضاوت حساب‌برسان بگذارد. سیانسی و بیرستکر^۶ (۲۰۰۹) استدلال کردند که قضاوت‌های اخلاقی حساب‌برسان، برخلاف قانون موردنظر برای افزایش کیفیت حسابرسی تحت تأثیر فشار مشتری قرار می‌گیرند. جانستون^۶ (۲۰۰۰) بیان می‌کند دعوی حقوقی باعث می‌گردد حساب‌برسان جدی‌تر و شکاک باشند. به عبارت دیگر، ریسک قانونی حساب‌برسان به تعادل بین تجربه و روابط مشتری کمک می‌کند و منجر به قضاوت محافظه‌کارانه‌تر می‌گردد.

¹ Hatfield

² Chang and Hwang

³ Hackenbrack and Nelson

⁴ Houston

⁵ Cianci and Bierstaker

⁶ Johnstone

هوش اخلاقی و هیجانی

هوش، به توانایی فکر کردن و یادگیری اطلاق می‌شود و عمدتاً برای توضیح یادگیری و استفاده از مهارت‌ها در واقعیت بکار می‌رود. میزان هوش به ترکیب ویژگی‌های ذاتی، ارثی و اکتسابی بستگی دارد. برخی پژوهشگران معتقدند هوش مفهومی کلی و واحد دارد که به‌طور گسترده به توانایی شناختی مرتبط است (کلارکن^۱، ۲۰۰۹). به بیانی دیگر، هوش را به عنوان مؤثر بودن فرد در فعالیت‌هایی که به‌طور مستقیم در ارتباط با آن‌ها است، تعریف می‌کنند (گدنی^۲، ۱۹۹۹). روانشناسان، هوش را توانایی عملکرد مؤثر در پیرامون می‌دانند. افراد باهوش کسانی هستند که مهارت‌ها و دانش‌هایی را کسب کرده‌اند که به آن‌ها در انجام وظایف روزمره‌شان کمک می‌کند. با وجود این، یک جنبه مهم از هوش این حقیقت است که جهان پیرامون بشر پویا بوده و محیط در حال تغییر است؛ بنابراین، مهارت‌ها و دانشی که افراد در گذشته تجربه کرده‌اند، ممکن است برای حل چالش‌های امروز مناسب نباشد. افزون بر هوش، مفاهیم اخلاقی نیز تا حدودی در شکل‌دهی ساختار اجتماعی وارد شده‌اند. اخلاق به معنی روش، شخصیت و رفتار مناسب است و معرف رفتاری است که فضیلت یا حمایت از ارزش‌های اخلاقی را تایید می‌کند (زاک^۳، ۲۰۱۱). ارزش‌های اخلاقی، گرچه تغییرپذیرند؛ اما ویژگی‌های شخصیتی یک فرد را نشان می‌دهند. لنینک و کیل^۴ (۲۰۰۶) مفهوم هوش اخلاقی را گسترش دادند. آن‌ها مفهوم هوش اخلاقی را مجزا از IQ در نظر گرفته و آن را مرتبط با ارزش‌ها و رفتار افراد دانستند. هوش اخلاقی مفهومی جدیدتر و کمتر بررسی شده نسبت به هوش‌های اجتماعی، هیجانی و شناختی است؛ اما پتانسیل زیادی برای گسترش فهم افراد از یادگیری و رفتار دارد (کلارکن، ۲۰۰۹). هوش اخلاقی توانایی ذهن برای تعیین چگونگی انطباق اصول کلی بشریت با ارزش‌ها، اهداف و اعمال افراد است (لنینک و کیل، ۲۰۰۶).

هوش هیجانی در حدود سه دهه است که در رشته‌های مختلف دانشگاهی توجه زیادی را به خود جلب نموده است. هوش هیجانی از نظر مایر و سالوی (۱۹۹۷) عبارت است از توانایی ادراک عواطف، جهت دستیابی به عواطفی سازنده که به کمک آن‌ها بتوان به ارزیابی افکار، فهم عواطف و دانش عاطفی خود پرداخت و با استفاده از آن بتوان موجبات پرورش احساسات و رشد هوشی خود را فراهم ساخت. گلن (۱۹۹۵) هوش هیجانی را به‌عنوان خودکنترلی، شور و پایداری و توانایی تحریک کردن خود معرفی کرد. ایشان اظهار می‌دارد هوش شناختی در بهترین شرایط، تنها ۲۰ درصد از موفقیت‌ها را باعث می‌شود و ۸۰ درصد از موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته‌اند و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها، در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهند. اگرچه تعاریف زیادی از هوش هیجانی وجود دارد، اما بسیاری از این تعاریف مربوط به مدل مایر و سالوی (۱۹۹۷) هستند که در حال حاضر این مدل به‌طور گسترده‌ای پذیرفته شده است (چرنس^۵، ۲۰۱۰). این مدل از چهار مؤلفه تشکیل شده که عبارت‌اند از: ۱) آگاهی از احساسات خود و دیگران (۲) تسهیل عاطفی (۳) درک عاطفی (۴) مدیریت احساسات خود و دیگران. تحقیقات قبلی در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت بر اهمیت هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و نقش آن در کاهش استرس شغلی تأکید می‌کند. داس و اشکانزی^۶ (۲۰۰۵) استدلال کردند مشاغلی که در تعامل با مشتریان هستند، نیازمند توانایی‌های عاطفی در برخورد با خود

¹ Klarkan

² Gedney

³ Zak

⁴ Lennick and Kiel

⁵ Cherniss

⁶ Daus and Ashkanasy

و دیگران هستند؛ بنابراین، حرفه حسابرسی به عنوان یک شغل با مفهوم هوش هیجانی قوی محسوب می‌گردد، زیرا حسابرسان به طور مداوم با مشتری در طول فرآیند حسابرسی تعامل دارند (نلسون و تان، ۲۰۰۵). این تعاملات نه تنها برای توفیق مشارکت حسابرسی فعلی حیاتی هستند، بلکه برای مشارکت در آینده نیز اهمیت دارند.

اهمیت هوش هیجانی و اخلاقی توسط انجمن حسابداران رسمی آمریکا و انجمن حسابداران مدیریت شناخته شده است، زیرا مهارت هوش هیجانی و اخلاقی برای موفقیت حرفه حسابداری حیاتی است (آکرز و پرترا، ۲۰۰۳). **بای و مک کیچ**^۲ (۲۰۰۶) استدلال کردند اثرات هوش هیجانی بر عملکرد شغلی به دو دلیل مهم است. نخست، از آنجا که هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد، منطقی است که استنباط شود بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری حسابرسی رابطه وجود دارد. دوم، برنامه‌های مرتبط با هوش هیجانی می‌تواند برنامه‌های استخدامی و آموزشی در زمینه حسابداری را بهبود بخشد. **داف**^۳ و **همکاران** (۲۰۱۲) نیاز حسابداران برای داشتن مهارت کلی و هوش هیجانی مانند اهمیت مهارت‌های هوش هیجانی بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند مهارت‌های هوش هیجانی، حسابداران را قادر می‌سازد تا در ارتباط با احساسات خود و دیگران عملکرد بهتری داشته باشند.

پیشینه پژوهش

مارجیم و همکاران (۲۰۰۵) در یک مطالعه موردی به بررسی تأثیر انواع مختلف فشار زمانی شامل فشار بودجه زمانی و فشار مهلت زمانی مشتری بر رفتار حسابرس پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که فشار بودجه زمانی طیف وسیعی از رفتارهای ناکارآمد را نسبت به فشار مهلت زمانی ایجاد می‌کند، زیرا به طور قابل ملاحظه‌ای درک حسابرسان از استرس را افزایش می‌دهد. **اوبیل**^۴ و **همکاران** (۲۰۱۰) بررسی کردند هوش هیجانی با عملکرد شغلی به گونه‌ای در ارتباط بوده که با ویژگی‌های شخصیتی و توانایی شناختی توضیح داده نشده است. نتایج این بررسی که بر روی بیش از ۱۰۰۰ مطالعه صورت گرفته نشان داد هوش هیجانی رابطه مثبت با اهمیت با نتایج مربوط به کار دارد و یک عامل پیش‌بینی کننده مهم عملکرد شغلی است.

یانگ^۵ و **همکاران** (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس، به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر ارتباط بین فشار شغلی و قضاوت حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی می‌تواند به طور مؤثر تمایل حسابرسان را به مشارکت در رفتارهای ناکارآمد کاهش داده و باعث بهبود کیفیت حسابرسی گردد. همچنین، هوش هیجانی مکانیزم مهمی است که اثرات انواع فشار شغلی را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می‌کند.

آریفین^۶ و **همکاران** (۲۰۲۱) در پژوهش خود، تأثیر فشار بودجه زمانی و پیچیدگی کار بر عملکرد حسابرسان داخلی دولتی را با نقش تعدیل‌گری هوش هیجانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می‌دهد که فشار بودجه زمانی تأثیر منفی و کم‌اهمیتی بر عملکرد حسابرس داشته و پیچیدگی کار تأثیر مثبت و کم‌اهمیتی بر عملکرد حسابرس دارد. همچنین هوش هیجانی رابطه بین فشار بودجه زمانی را به طور مثبت نسبت به عملکرد حسابرس تعدیل نموده و رابطه بین پیچیدگی کار را به طور منفی نسبت به عملکرد حسابرس تعدیل می‌کند.

¹ Akers and Porter

² Bay and Mckeage

³ Daff

⁴ O' Boyel

⁵ Yang

⁶ Arifin

ساماگایو و فلیسیو^۱ (۲۰۲۲) با استفاده از نظریه پنج عاملی شخصیت رابرت مک کری و پل کاستا تأثیر شخصیت حسابرس بر تردید حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به طور مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است؛ در حالی که وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری بر کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد.

مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس پرداخته‌اند. در این پژوهش از ابعاد هوش هیجانی شرینگ استفاده شده که شامل پنج بعد خودآگاهی، خودتنظیمی، مهارت اجتماعی، همدلی و خودانگیزی است. نتایج نشان می‌دهد حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب‌تری انجام می‌دهند. مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶) در پژوهش خود رابطه هوش معنوی، هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داده که بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد. بین هوش هیجانی و عملکرد رابطه معناداری وجود دارد و در نهایت هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را واسطه‌گری می‌کند.

عالی‌پور و صالحی (۱۳۹۷) در پژوهش خود، تأثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین استرس کار حسابرس و کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، چنانچه استرس کار حسابرس افزایش یابد، میزان اقلام تعهدی اختیاری نیز افزایش می‌یابد و در نتیجه منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد که این رابطه منفی در کار حسابرسی اولیه، بیشتر است.

قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند ویژگی رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل و مؤلفه‌های آن شامل ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود رأی بودن، رابطه معنادار و منفی دارد. شاهعلی زاده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود دریافتند رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حسابرسان به صورت مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد و هوش هیجانی میانجی‌گری مناسب برای رابطه رهبری اخلاقی با قصد هشداردهی حسابرسان است. ستوده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حسابرس را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داده که فشار بودجه زمانی به عنوان یک معیار سازمانی و فشار محرک مشتری به عنوان یک معیار محیطی بر قضاوت و کیفیت کار حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد و حسابرسان دارای تردید حرفه‌ای بالاتر قضاوت منصفانه‌تری خواهند داشت.

فرضیه پژوهش

بر مبنای سؤالات و مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده است.

فرضیه اول: فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرس تأثیر می‌گذارد.

فرضیه دوم: هوش هیجانی در رابطه بین فشار شغلی و قضاوت حسابرس نقش میانجی‌گری دارد.

فرضیه سوم: هوش اخلاقی در رابطه بین فشار شغلی و قضاوت حسابرس نقش میانجی‌گری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی با رویکرد همبستگی است. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه و برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

در بخش اول پرسشنامه، سؤال‌های مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی، شامل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه کار، مرتبه شغلی و محل خدمت مطرح شد. در بخش دوم، سؤال‌های مربوط به اندازه‌گیری متغیر فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری مطرح شد. در بخش سوم پرسشنامه، سؤال‌های مربوط به اندازه‌گیری متغیر قضاوت حسابرس و در بخش چهارم سؤال‌های مربوط به اندازه‌گیری متغیر هوش هیجانی ارائه شده است. در ادامه، امتیازهای هر بخش محاسبه شد و به کمک نرم‌افزار، خروجی‌های استاندارد و تعدیل شده به دست آمد و نتایج آزمون فرضیه‌ها مشخص شد. تمامی سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گانه لیکرت سنجیده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی در نظر گرفته شده است به منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد که بر این اساس، تعداد نمونه در سطح خطای ۵ درصد، ۳۷۴ نفر به دست آمد. در همین راستا تعداد پرسشنامه‌ها جهت توزیع، ۴۵۰ عدد در نظر گرفته شد که بین افراد شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی از طریق ایمیل، گروه‌های واتس‌آپی، تلگرامی و به صورت حضوری توزیع شد تا در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه معتبر مورد تایید قرار گرفت که شرایط استفاده در تجزیه و تحلیل نهایی پژوهش را داشتند. پرسش‌نامه این پژوهش در زمستان ۱۳۹۹ و بهار ۱۴۰۰ توزیع و جمع‌آوری شده است.

متغیرهای پژوهش

قضاوت حسابرس

متغیر وابسته این پژوهش قضاوت حسابرس است. استراتژی تصمیم‌گیری و قضاوت انتخاب رایج برای مقایسه راه حل‌ها با یک ویژگی برگزیده به منظور حذف راه‌های نامطلوب است. پرسشنامه مربوط به قضاوت حسابرس از پژوهش اسپینوزا و باراینکوآ^۱ (۲۰۱۶) و باراینکوآ و اسپینوزا (۲۰۱۸) اقتباس شده است. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است و در آن از پاسخ‌دهندگان سؤال شده که هر یک از عوامل زیر تا چه اندازه قضاوت حسابرس مؤثر است؟ انجام حسابرسی در شرایط عدم استقلال؛ اولویت منافع شخصی به منافع عمومی؛ قضاوت متأثر از آشنایی و اعتماد به مشتری؛ حسابرسی بدون داشتن صلاحیت فنی لازم و شایستگی فردی؛ فشار مافوق برای تغییر نتیجه‌گیری یا نظرات؛ گزارش نکردن ساعت کار واقعی.

فشار شغلی حسابرسی

در این پژوهش همانند لارسون (۲۰۰۴) برای اندازه‌گیری فشار شغلی حسابرسی از دو بعد فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری استفاده شده است. روش‌های تحقیقی که در مطالعات پیشین فشار حسابرسی برای اندازه‌گیری فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری استفاده شده، عمدتاً شامل پرسشنامه است. با این وجود، در این پژوهش‌ها فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر اساس طراحی چندین سناریو از حوادث احتمالی به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیرهای

¹ Espinosa and Barrainkua

مجازی اندازه‌گیری شده است؛ لذا، این مطالعات فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری را به طور مستقیم اندازه‌گیری نکرده‌اند؛ از این رو در این پژوهش برای بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر قضاوت حساب‌رس تلاش شده ابتدا با استفاده روش تحلیل محتوا مؤلفه‌های موثر بر فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری شناسایی و سپس با طراحی یک پرسشنامه و توزیع آن بتوان متغیر فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری را به طور مستقیم اندازه‌گیری کرد.

با توجه به این که موضوع پژوهش در ایران کاملاً بدیع بوده و شاخص‌های مشخص و شناسایی شده‌ای در این ارتباط وجود ندارد، برای طراحی پرسشنامه فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری با استفاده روش تحلیل محتوا، ابتدا با بررسی کتب، مقالات و پرسشنامه‌های مشابه در زمینه فشار حسابرسی تعریفی از فشار حسابرسی صورت گرفت و اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. سپس از یک مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با رویکرد اکتشافی استفاده شده است. جامعه آماری این بخش را استادان راهنما و مشاور، برخی اعضای هیات علمی رشته حسابداری و حسابرسی که دارای تخصص در این زمینه بوده و حساب‌رسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی تشکیل می‌دهد که در حوزه تحقیق اطلاعات مناسبی دارند. جهت تعیین حجم نمونه آماری از فن نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. در این روش مصاحبه‌ها به تعدادی انجام می‌شود که اطلاعات لازم و کافی جهت طراحی مدل در اختیار محقق قرار گیرد. در پژوهش حاضر ۱۶ مصاحبه انجام شد که از مصاحبه ۱۲ مفهوم جدیدی از داده‌ها به دست نیامد، با وجود این برای اطمینان از حصول اشباع نظری، چهار مصاحبه دیگر نیز به اجرا درآمد و با توجه به این که هیچ مفهوم و طبقه جدیدی از داده‌های مصاحبه‌ها به دست نیامد، اشباع نظری حاصل شد. از میان مصاحبه‌های صورت گرفته در مواردی که اجازه ضبط داده شد، مصاحبه‌ها ضبط گردید و در حین مصاحبه نیز نت برداری‌ها توسط پژوهشگر صورت گرفت. این نت برداری‌ها شامل ثبت برخی کلیدواژه‌ها به عنوان کد و همزمان یادداشت نظرات مصاحبه‌شوندگان به صورت کلی بود. پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده در قالب فایل WORD مرتب و جهت انجام تحلیل کدگذاری وارد نرم‌افزار Maxqda گردید. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	سابقه کار	فراوانی
مرد	۱۰	کمتر از ۱۵ سال	۱۱
زن	۶	۱۵ تا ۳۰ سال	۵
تحصیلات	فراوانی	مصاحبه‌شوندگان	فراوانی
کارشناسی ارشد	۴	حسابرس	۳
دکتری	۱۲	استادان دانشگاه	۱۳

در روش تحلیل محتوا پس از گردآوری داده‌های مصاحبه‌ای و متنی، مفاهیم استخراج شده کدگذاری گردید؛ بدین معنا که با خواندن هر مصاحبه، هر مفهومی که با تأثیر فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری مرتبط بود و قابلیت تبدیل به سؤال را داشت، به مثابه یک کد، شماره‌گذاری گردید. پس از مرور مکرر کدها، موارد مشابه، ترکیب و موارد تکراری، حذف شدند. کدها دسته‌بندی و چندین بار مرور و اصلاح شدند تا حیطه‌های اصلی و زیر گروه‌های هر حیطه مشخص

شوند و پیش نویس اولیه پرسشنامه طراحی و چندین بار مرور شد تا جمله بندی سؤالات و گزینه های پاسخ مناسب سطح فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری و همچنین هیچ مفهومی از کدهای استخراجی از نظر دور نمانده باشد.

پس از ویرایش و طراحی نسخه پرسشنامه، برای تعیین روایی صوری و محتوا به سه نفر از استادان که در زمینه حسابرسی و یا طراحی پرسشنامه تبحر داشتند و نیز به دو حسابرس ارائه و از آنها خواسته شد تا با مطالعه و تکمیل نسخه پرسشنامه، چنانچه پرسشنامه مزبور گویا نیست و یا تمامی ابعاد فشار حسابرسی را پوشش نمی دهد، کتباً تذکر دهند و در صورتی که سؤالات دیگری را نیز که به نظر می رسد باید در پرسشنامه گنجانده شوند، به صورت اضافی در پایان آن یادداشت نمایند. سپس نظرات آنان در مورد سؤالات اعمال گردید. نتایج نهایی تحلیل محتوای مصاحبه ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. معرفی گویه های پرسشنامه محقق ساخته فشار بودجه زمانی و مشتری

ردیف	شاخص های اصلی	گویه
۱		میزان بودجه زمانی برای مشاغلی که در سال گذشته روی آنها کار کرده اید چه میزان مناسب بوده است؟
۲		معمولاً در حین کار هر چند وقت یک بار به بودجه زمانی خود می رسید؟
۳		تا چه حد بر اهداف و استانداردهایی که انتظار می رود به آن دست یابید تأثیر می گذارید؟
۴		آیا تا به حال در کار خود به عنوان حسابرس، یک مرحله حسابرسی الزامی را که توسط مرحله حسابرسی دیگری پوشش داده نشده است، بدون تکمیل کار یا توجه به حذف رویه ها، امضا کرده اید؟
۵	فشار بودجه زمانی	هریک از موارد زیر تا چه حد بر بودجه زمانی تعیین شده برای مشتریان شما تأثیر می گذارد؟ الف) گزارش واقعی سال گذشته ب) زمان تخمینی برای تکمیل برنامه حسابرسی ج) هزینه های مورد انتظار مشتریان
۶		در طول سال گذشته، چند بار در هنگام انجام حسابرسی به روش زیر عمل کرده اید؟ الف) توضیحات ضعیف مشتری پذیرفته شده. ب) بررسی سطحی اسناد مشتری. ج) عدم تحقیق در مورد یک اصل حسابداری. د) میزان کار انجام شده در مرحله حسابرسی را کمتر از آنچه که معقول می دانید کاهش داده اید. ه) یک مرحله برنامه حسابرسی را بدون تکمیل کار یا توجه به حذف، امضا داده اید.
۷	فشار مشتری	فشار صاحبکار برای تغییر در نوع گزارش
۸		فشار صاحبکار برای انجام کار در دوره زمانی کمتر

بعد از این مرحله، برای مطالعه اولیه، ۱۵ حسابرس با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند و نسخه نهایی پرسشنامه فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری جهت بررسی پایایی تحت آزمون قرار گرفت. داده های آزمون با کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا ضمن تعیین ضریب آلفای کرونباخ برای تأیید پایایی پرسشنامه، نقایص احتمالی آن در ارزیابی عملی نیز رفع گردد. نتایج آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه، تقریباً ۷۴ درصد به دست آمده که نشان دهنده پایایی مناسب متغیرها و پرسشنامه توزیع شده است.

هوش هیجانی

در این پژوهش از مدل هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) برای اندازه‌گیری هوش هیجانی حساب‌برس استفاده شده است. مدل هوش هیجانی شرینگ مبتنی بر ابعاد هوش هیجانی گلن است. این پرسشنامه توسط شرینگ (۱۹۹۶) براساس ابعاد هوش هیجانی گلن طراحی شده است و شامل ۳۳ سؤال است که پنج بعد خودآگاهی (سؤالات ۱-۷)، خودمدیریتی (سؤالات ۸-۱۴)، آگاهی اجتماعی (سؤالات ۱۵-۲۰)، مهارت‌های اجتماعی (سؤالات ۲۱-۲۶) و خودانگیزی (سؤالات ۲۷-۳۳) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

حداکثر امتیاز ابعاد هوش هیجانی برای یک فرد به صورت زیر است. خودآگاهی (۴۵ امتیاز)، خودتنظیمی (۳۵ امتیاز)، مهارت اجتماعی (۳۰ امتیاز)، همدلی (۲۵ امتیاز) و خودانگیزی (۳۵ امتیاز) و حداکثر امتیاز هوش هیجانی برای یک فرد برابر با ۱۷۰ است.

هوش اخلاقی

برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه هوش اخلاقی **لنیک و کیل (۲۰۰۶)** دارای ۴ بعد درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش، علاقه و توجه و ۲۰ سؤال استفاده شده است.

علیرغم این که پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگران و نظریه‌پردازان شهیری تدوین شده و چنانچه آمد در بسیاری از پژوهش‌ها به کار گرفته شده؛ اما پس از تدوین نهایی روایی و پایایی این پرسشنامه مورد بررسی مجدد قرار گرفت. بدین منظور، ابتدا پرسشنامه مذکور به تعدادی از خبرگان شامل اساتید حسابداری، دانشجویان دکتری حسابداری و جمعی از حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی ارائه گردید تا پرسشنامه را مطالعه نموده و نظرات آنها نیز مورد توجه قرار گیرد که این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مورد بررسی مجدد قرار گرفت و توسط آنها تأیید شد؛ لذا، از اعتبار (روایی) لازم برخوردار است. در رابطه با پایایی، تعداد ۲۰ پرسشنامه (پرسشنامه نهایی) به عنوان نمونه آماری اولیه بین حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی توزیع شده و به کمک نرم افزار SPSS میزان ضریب اعتماد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج آزمون آلفای کرونباخ در جدول ۳ گزارش شده است. نتایج آلفای کرونباخ برای این پژوهش، تقریباً ۸۰ درصد به دست آمده که نشان دهنده پایایی بالای متغیرها و پرسشنامه توزیع شده است. نحوه سنجش متغیرهای پژوهش به طور خلاصه به شرح جدول ۳ است.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و نرم‌افزار لیزرل بهره گرفته شد. همچنین به منظور تحلیل آماری فرضیه‌ها، از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

جدول ۳. نحوه سنجش متغیرها و ضریب آلفای کرونباخ

نام متغیر	نماد	نحوه سنجش	گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
قضاوت حساب‌برس	AJ	پرسشنامه اسپینوزا و باراینکوآ (۲۰۱۶) و باراینکوآ و اسپینوزا (۲۰۱۸)	۶-۱	
فشار بودجه زمانی	TP	محقق ساخته	۱۲-۷	۰/۸۰۴
فشار محرک مشتری	CP	محقق ساخته	۱۴-۱۳	
هوش هیجانی	EI	شرینگ (۱۹۹۶)	۴۷-۱۵	
هوش اخلاقی	MI	لنیک و کیل (۲۰۰۶)	۶۷-۴۸	

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش موارد مورد اندازه‌گیری، متغیرهای ادراکی هستند که در مقیاس طیف لیکرت تعریف شده‌اند. بر این اساس، از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل برای تحلیل استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش لیزرل در دو مرحله ارزیابی و تفسیر می‌شود. این مراحل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و آزمون مدل ساختاری (مدل درونی) است که در هر کدام از این مراحل شاخص‌هایی گزارش می‌شود، در ادامه به توضیح هر یک از این مراحل پرداخته شده است.

مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

منظور از مدل اندازه‌گیری، ارزیابی روایی و پایایی الگوی سنجش در مورد ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون است که در مدل معادلات ساختاری، به آن مدل اندازه‌گیری نیز می‌گویند. آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی صحت سنجش سازه‌ها است.

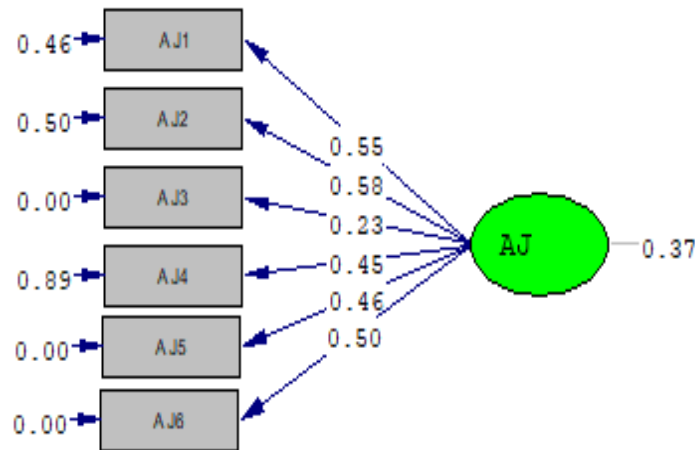
در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، ساختار کلی پرسشنامه‌ها ابتدا از نظر قابلیت برازش و صحت سنجش سازه‌ها با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی سنجیده می‌شود. در فن تحلیل عاملی تأییدی، به منظور بررسی صحت سنجش سازه‌ها مقادیر بار عاملی استاندارد شده و آماره t متغیرهای مشاهده‌پذیر با متغیر مکنون متناظر با آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است؛ که اگر کمتر از $0/2$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/2$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگتر از $0/6$ باشد، بسیار مطلوب است (بایرن^۱، ۱۹۹۸). حداقل بار عاملی قابل قبول در برخی منابع و مراجع $0/2$ نیز ذکر شده است؛ اما معیار اصلی برای قضاوت آماره t است. چنانچه آماره آزمون یعنی آماره t بزرگتر از مقدار بحرانی $0/05$ یعنی $1/96$ باشد، بار عاملی مشاهده شده معنادار است.

تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های برونزا

به منظور بررسی تحلیل عاملی تأییدی سازه برونزا قضاوت حسابرسان مدل تخمین استاندارد و مدل اعداد معناداری سازه مورد تحلیل قرار می‌گیرد. مدل تخمین استاندارد سازه بدین جهت ارائه می‌شود که با داشتن ضرایب همبستگی دوتایی امکان مقایسه بین شاخص‌ها و بین ابعاد فراهم می‌شود. در این مدل میزان روابط بین سازه و بعد و بعد به شاخص نشان داده می‌شود. در صورتی که بارهای عاملی بیشتر از $0/2$ باشد می‌توان بیان کرد سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین بالایی برخوردار هستند.

مدل تخمین استاندارد سازه قضاوت حسابرسان در شکل ۱ نشان داده شده است. شکل ۱ سازه قضاوت حسابرسان بر حسب ۶ متغیر را نشان می‌دهد. در شکل ۱ داده‌های مندرج در پیکان اتصال متغیر مکنون به متغیر مشاهده شده، همان بارهای عاملی استاندارد هستند. برای نمونه بار عاملی نخستین متغیر مشاهده شده برای سازه قضاوت حسابرسان (AJ) $0/55$ و مقدار خطای این محاسبه نیز $0/46$ است. مدل تخمین استاندارد در شکل ۱ نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده در تمامی موارد بزرگتر از $0/2$ است؛ لذا سازه قضاوت حسابرسان از آماره‌های نسبتاً مناسبی برخوردار هست.

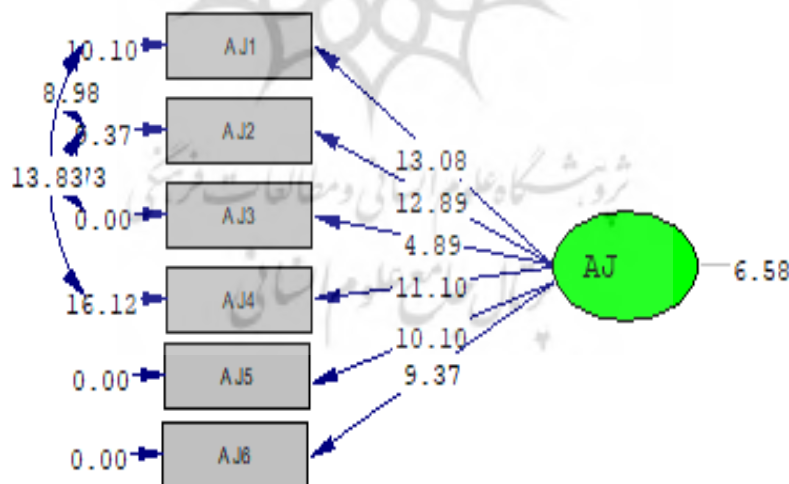
¹ Byrne



Chi-Square=1279.50, df=690, P-value=0.00000, RMSEA=0.007

شکل ۱. مدل تخمین استاندارد سازه قضاوت حسابرس

پس از بیان مدل استاندارد، مدل اعداد معناداری ارائه می‌شود. این مدل به این دلیل ارائه می‌شود که معناداری رابطه بین سازه و بعد و رابطه بین بعد و شاخص تعیین گردد. مدل اعداد معناداری سازه قضاوت حسابرس در شکل ۲ ارائه شده است و نشان می‌دهد اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر است (مقادیر آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- نشان دهنده معناداری بودن روابط در سطح ۰/۰۵ است)؛ لذا همبستگی مدل اندازه‌گیری متغیر مکنون قضاوت حسابرس تأیید می‌شود و احتیاجی به اصلاح مدل نیست.



Chi-Square=1279.50, df=690, P-value=0.00000, RMSEA=0.007

شکل ۲. مدل اعداد معناداری استاندارد سازه قضاوت حسابرس

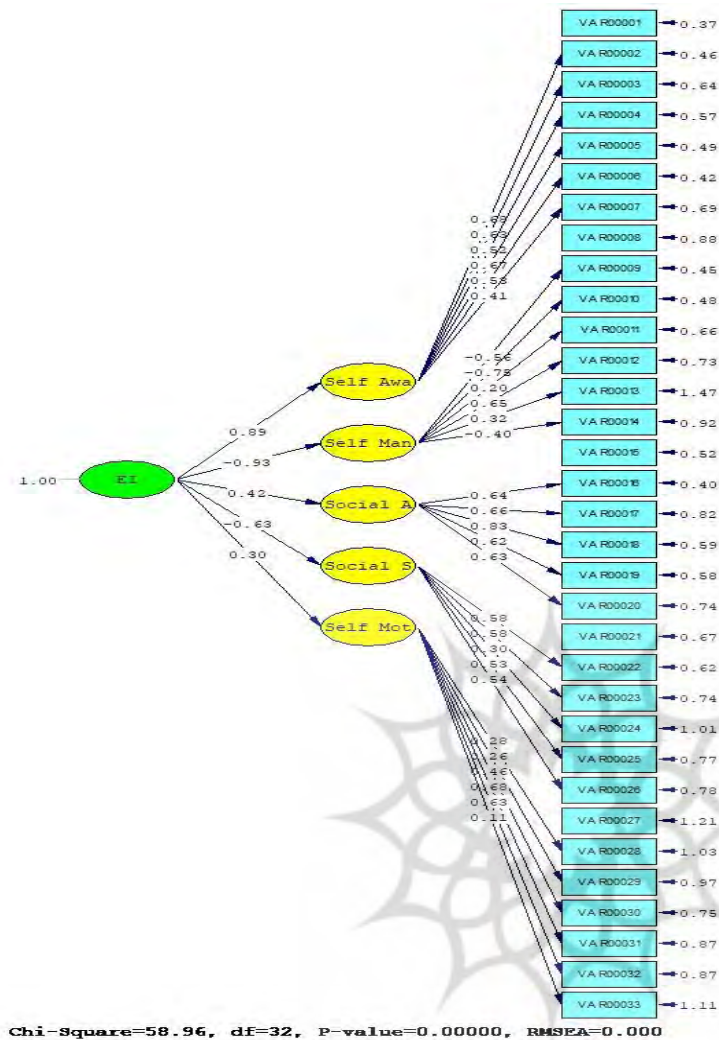
گام بعدی بررسی نیکویی وضعیت سازه است. بدین معنا که مدل تخمین زده شده چه میزان با مشاهدات واقعی تطابق دارد. یکی از شاخص‌های عمومی برای تعیین پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص کای دو بهنجار است که از تقسیم ساده کای دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد، این شاخص

مطلوب است (قاسمی، ۱۳۸۹). در این پژوهش کای دو بهنجار برابر با $1/854$ بوده و لذا نتیجه مطلوب است. همچنین، شاخص RMSEA در بیشتر تحلیل‌های عاملی تأییدی و مدل‌های معادلات ساختاری به عنوان یک شاخص برازش اصلی استفاده می‌شود. اگر این شاخص کوچکتر از $0/05$ باشد نتیجه مطلوب است. در مدل حاضر این شاخص برابر با $0/007$ است که نشان می‌دهد برازش مدل نیز مطلوب است.

تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های درونزا

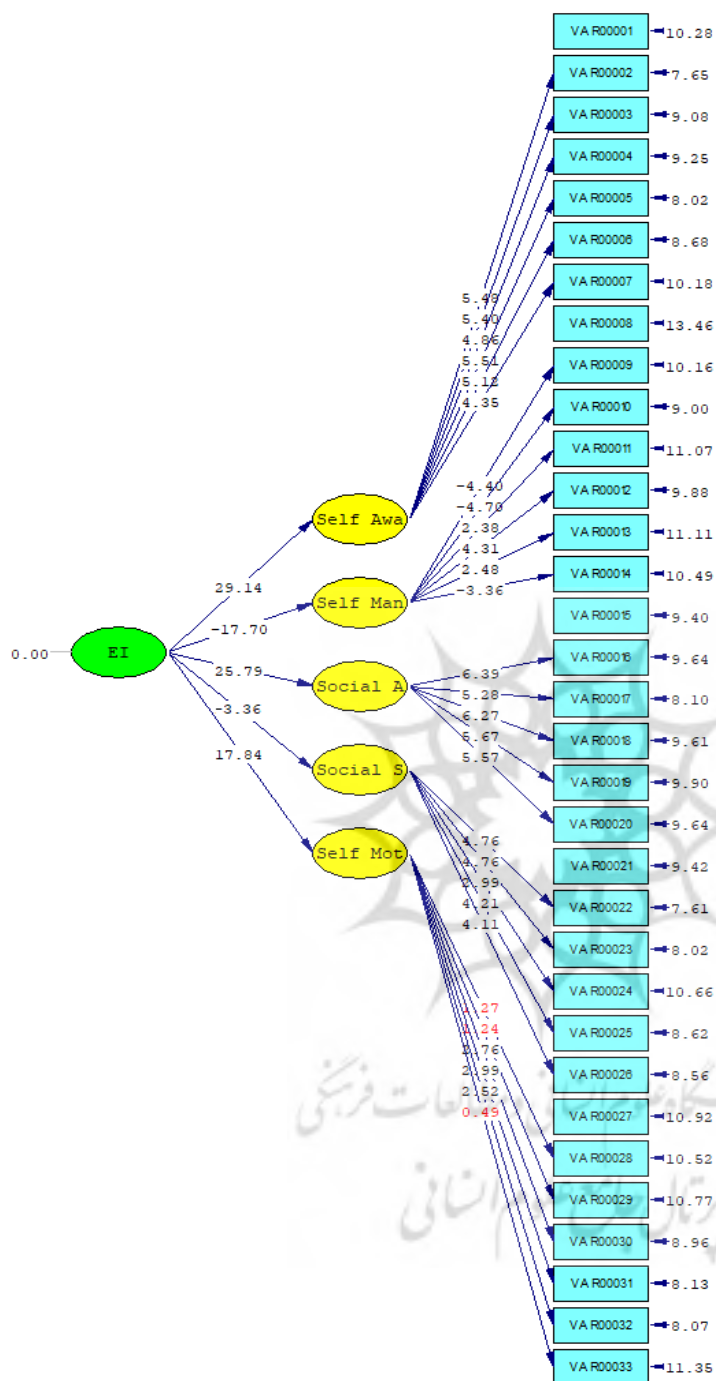
مدل تخمین استاندارد سازه‌های درونزا شامل هوش هیجانی (برحسب ۵ شاخص خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی) و فشار حسابرسی (برحسب ۲ شاخص فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری) است. برای بررسی صحت سنجش سازه‌های هوش هیجانی و فشار حسابرسی از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. هدف تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، آزمون سازه‌ها در زمینه تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگرها و برازش مدل اندازه‌گیری است؛ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم زمانی به کار می‌رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها دارای چند سطح باشند، به طوری که عامل‌های مکنون خود ناشی از عوامل مکنون دیگر باشند؛ بنابراین جهت اطمینان از اینکه داده‌ها درست اندازه‌گیری شده باشند، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده می‌شود.

نتایج حاصل از بارهای عاملی سازه هوش هیجانی در شکل ۳ ارائه شده است. در شکل ۳ داده‌های مندرج در پیکان اتصال متغیر مکنون به متغیر مشاهده شده، همان بارهای عاملی استاندارد هستند. هرچه بار عاملی بزرگتر و به عدد ۱ نزدیکتر باشد، متغیرهای مشاهده شده بهتر می‌تواند متغیر مکنون را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر $0/2$ از باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. مدل تخمین استاندارد در شکل ۳ نشان می‌دهد به جزء بار عاملی آخرین گویه مؤلفه خودانگیزی که مقدار آن $0/11$ است، بارهای عاملی مربوط به بقیه مؤلفه‌های سازه هوش هیجانی از آماره‌های نسبتاً مناسبی برخوردار هستند.



شکل ۳. مدل تخمین استاندارد سازه هوش هیجانی

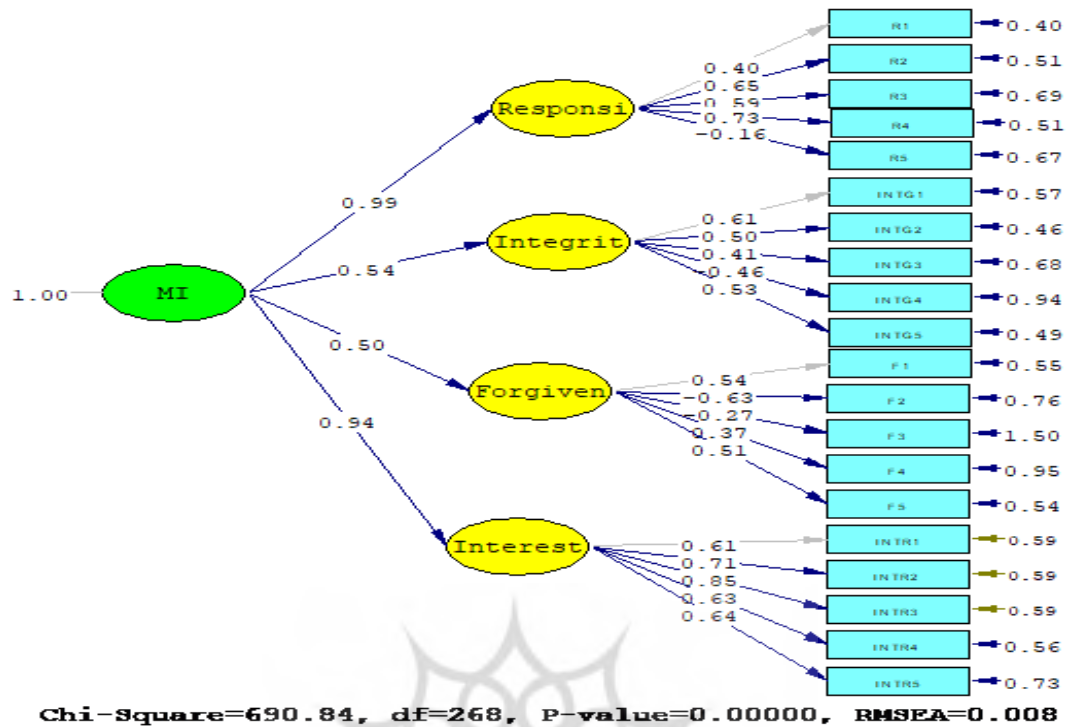
پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی شد، آزمون معناداری سازه‌های درون‌زا مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. مدل اعداد معناداری سازه هوش هیجانی در شکل ۴ ارائه شده است و نشان می‌دهد به استثنای سه گویه از میان سؤالات مربوط به مؤلفه خود انگیزی که از سطح معناداری کافی برخوردار نیست، بقیه اعداد معناداری کلیه پارامترهای مدل از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر است (مقادیر آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از -۱/۹۶- نشان دهنده معناداری بودن روابط در سطح ۰/۰۵ است)؛ لذا این سه گویه مربوط به مؤلفه خود انگیزی از سازه هوش هیجانی حذف شد.



Chi-Square=58.96, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.000

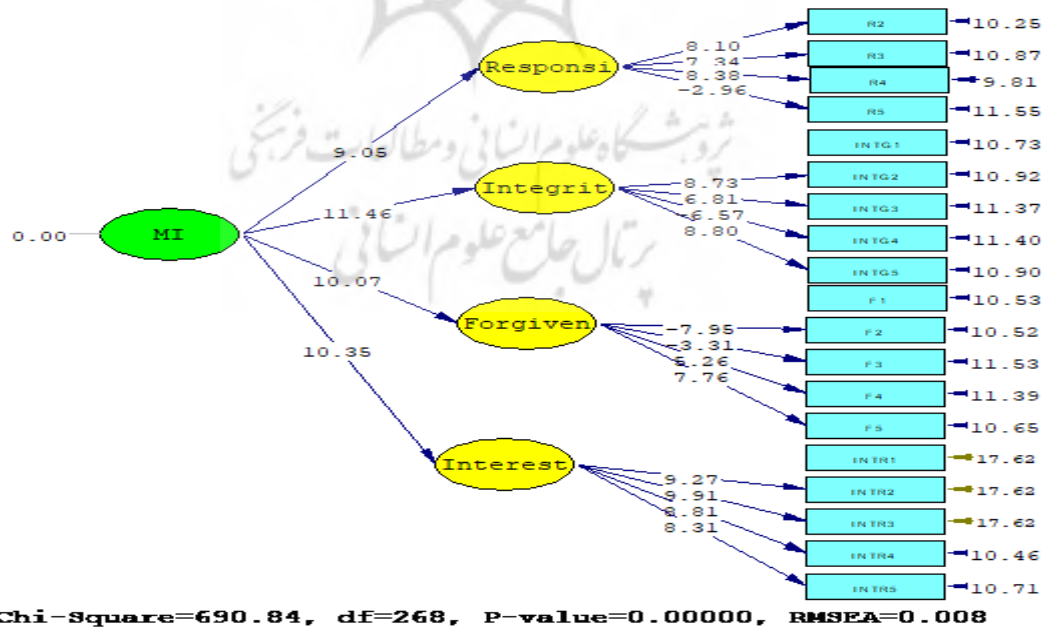
شکل ۴. مدل اعداد معناداری استاندارد سازه هوش هیجانی

نتایج حاصل از بارهای عاملی سازه هوش اخلاقی در شکل ۵ ارائه شده است. مدل تخمین استاندارد سازه هوش اخلاقی نشان می‌دهد بار عاملی مشاهده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۲ است؛ لذا سازه هوش اخلاقی از آماره‌های نسبتاً مناسبی برخوردار هست.



شکل ۵. مدل تخمین استاندارد سازه هوش اخلاقی

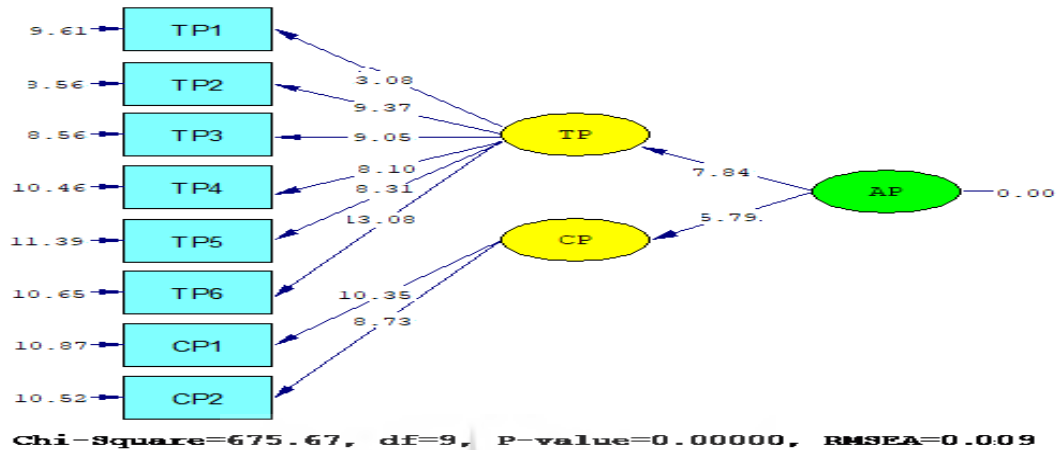
نتایج مدل اعداد معناداری سازه هوش اخلاقی در شکل ۶ ارائه شده و نشان می‌دهد مقدار آماره t شاخص‌های سنجش هریک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵٪ بزرگتر از ۱/۹۶ است که حاکی از آن است که همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است؛ لذا همبستگی مدل اندازه‌گیری متغیر مکنون سازه هوش اخلاقی تأیید می‌شود.



شکل ۶. مدل اعداد معناداری استاندارد سازه هوش اخلاقی

نتایج حاصل از بارهای عاملی سازه فشار حسابرسی نشان می‌دهد تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۲ هستند؛ لذا سازه مورد تأیید قرار می‌گیرند و نیاز به حذف هیچ گویه‌ای نیست. همچنین نتایج مدل اعداد معناداری سازه فشار

حسابرسی در شکل ۷ ارائه شده و نشان می‌دهد مقدار آماره t شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵٪ بزرگتر از ۱/۹۶ است که حاکی از آن است که همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است؛ لذا همبستگی مدل اندازه‌گیری متغیر مکنون سازه فشار حسابرسی تأیید می‌شود.



شکل ۷. مدل اعداد معناداری استاندارد سازه فشار حسابرسی

برازش مدل

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری لازم است تا اعتبار و کارایی الگوی برازش شده به داده‌ها ارزیابی شود. در نرم افزار لیزرل این ارزیابی با استفاده معیارهای متعددی انجام می‌شود. در این پژوهش برای ارزیابی اعتبار مدل از شاخص‌های کای دو (χ^2)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (مقایسه‌ای) (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است. نتایج شاخص‌های برازش و برآوردهای مدل اصلی در جدول ۴ نشان داده شده است. از آزمون χ^2 اغلب به عنوان شاخص موفقیت نام برده می‌شود. این شاخص به سادگی نشان می‌دهد آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. در مورد نسبت مجذور کای دو به درجه آزادی قطعیت وجود ندارد اما در اغلب منابع مقدار زیر ۳ قابل قبول است که در مدل پژوهش حاضر این مقدار ۱/۶۱ محاسبه شده است. معیار GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها است که توسط مدل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر است و هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. در مدل معادلات ساختاری هر چه مقدار GFI بالاتر از ۰/۸ باشد مدل از لحاظ این شاخص در وضعیت خوبی قرار دارد (جارج کاک و سوربوم، ۱۹۸۸). مقدار GFI محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۸۴ است. برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده می‌شود. شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب است. این شاخص برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ و کمتر است، مقدار RMSEA در این پژوهش (۰/۰۰۹) محاسبه شده است و نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. برای بررسی این موضوع که یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از شاخص‌های برازندگی نرم شده (NFI)، برازندگی نرم نشده (NNFI)، برازندگی فزاینده (IFI) و برازندگی تطبیقی (CFI)

استفاده می‌شود. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده است. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد مقادیر شاخص‌های اشاره شده در این پژوهش بیشتر از ۰/۹ است. این نتایج حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل نهایی تحقیق

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	مقادیر قابل قبول شاخص‌های برازش
کای دو بر درجه‌ی آزادی	۱/۶۱	کمتر از ۳
GFI (نیکویی برازش)	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۸۷	بالاتر از ۰/۸
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۰۹	کمتر از ۰/۰۸
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
IFI (برازندگی فزاینده)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹

نتایج آزمون فرضیه‌ها

در این بخش با در نظر گرفتن نتایج برازش مدل نهایی به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. جهت بررسی صحت و سقم فرضیه‌های پژوهش حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جدول ۵ ضرایب روابط علی میان متغیرها و مقدار آماره t مربوط به ضرایب را نشان می‌دهد.

هدف از آزمون فرضیه اول پژوهش بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرس است. ضریب استاندارد شده مسیر میان فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس $-۰/۱۰۱$ و معنادار است. منفی و معنادار بودن ضریب مسیر بدین معناست که فشار شغلی حسابرسی رابطه‌ای معکوس با قضاوت حسابرس دارد. به بیانی دیگر، افزایش فشار شغلی حسابرسی بر تصمیمات و قضاوت حسابرس تأثیر منفی دارد؛ لذا، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود.

هدف از آزمون فرضیه دوم پژوهش بررسی نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس است. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و هوش هیجانی $۰/۱۸۶$ و آماره t بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ است؛ لذا، بین دو متغیر فشار شغلی حسابرسی و هوش هیجانی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر رابطه بین هوش هیجانی و قضاوت حسابرس $۰/۱۴۲$ و آماره t بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ و سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است، بدین ترتیب بین دو متغیر هوش هیجانی و قضاوت حسابرس با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این دو مسیر بدین معناست که هوش هیجانی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس دارای اثر میانجی است. به بیانی دیگر با افزایش هوش هیجانی تأثیر منفی فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرس کاهش می‌یابد؛ بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

هدف از آزمون فرضیه سوم پژوهش بررسی نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس است. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد ضریب استاندارد شده مسیر میان فشار شغلی حسابرسی و هوش اخلاقی از لحاظ آماری مثبت و معنادار است. مثبت و معنادار بودن مقدار ضریب مسیر میان فشار شغلی حسابرسی و هوش

اخلاقی ۰/۲۱۴ نشان می‌دهد فشار شغلی حسابرسی تأثیری مستقیم بر هوش اخلاقی دارد. همچنین ضریب استاندارد شده مسیر میان هوش اخلاقی و قضاوت حسابرسی برابر با ۰/۳۲۵ و معنادار است. معنادار بودن مقدار ضریب دو مسیر فشار شغلی حسابرسی و هوش اخلاقی و مسیر هوش اخلاقی و قضاوت حسابرسی بدین معناست که هوش اخلاقی دارای اثر میانجی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرسی است. مثبت بودن ضریب متغیر دو مسیر نیز بدین معناست که هوش اخلاقی تأثیر منفی فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرسی را کاهش می‌دهد. به بیانی دیگر، مثبت و معنادار بودن ضریب این دو مسیر حاکی از آن است که هوش اخلاقی دارای اثر میانجی می‌باشد و بر رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرسی تأثیر دارد. لذا، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵. خلاصه ضرایب و معناداری مسیر بین متغیرها

تأثیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فشار شغلی حسابرسی --> قضاوت حسابرسی	-۰/۱۰۱	-۳/۴۱۲	۰/۰۰۰	تأیید
فشار شغلی حسابرسی --> هوش هیجانی	۰/۱۸۶	۴/۵۴۱	۰/۰۰۰	تأیید
هوش هیجانی --> قضاوت حسابرسی	۰/۱۴۲	۷/۸۵۱	۰/۰۰۰	تأیید
فشار شغلی حسابرسی --> هوش اخلاقی	۰/۲۱۴	۶/۴۲۰	۰/۰۰۰	تأیید
هوش اخلاقی --> قضاوت حسابرسی	۰/۳۲۵	۵/۳۹۲	۰/۰۰۰	تأیید

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فشارهای شغلی حسابرسی مانند فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری می‌تواند بر قضاوت حسابرسان تأثیر گذاشته و کیفیت کار آنها را تحت تأثیر قرار دهد. در همین راستا، هوش هیجانی و اخلاقی نیز جزء جدایی‌ناپذیر از ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بوده و تأثیر با اهمیتی بر رابطه بین فشارهای شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرسان دارد؛ لذا، در این پژوهش به بررسی تأثیر فشار حسابرسی بر قضاوت و هنجارهای ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و هوش اخلاقی پرداخته شده است. در راستای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه و روش معادلات ساختاری استفاده شده است. جهت تعیین حجم نمونه آماری در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده شده که بر اساس این روش حجم نمونه آماری ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش در ارتباط با آزمون فرضیه اول، بررسی تأثیر فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرسان نشان داد، بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد قضاوت حسابرسان تحت تأثیر بودجه زمانی بوده و فشار بودجه زمانی در صورت‌های مالی سال مورد رسیدگی، قضاوت حسابرسان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. به بیانی دیگر، محدودیت زمان و حجم کار زیاد، منتج به افزایش فرسودگی و کاهش عملکرد در میان حسابرسان شده و در نتیجه حسابرسان نمی‌توانند قضاوت دقیق و منصفانه‌ای داشته باشند. نتایج این فرضیه از دید پاسخ‌دهندگان که اعضای مؤسسات حسابرسی معتمد بورس و عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودند بیانگر این است که با کاهش فشار بودجه زمانی، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بهبود می‌یابد. همچنین این نتیجه حاکی از آن است که فشار مشتری به عنوان یکی از معیارهای اندازه‌گیری فشار حسابرسی عاملی است که باعث می‌شود قضاوت حسابرسان در جریان رسیدگی تحت تأثیر قرار گیرد. وقتی حسابرسان در محیط کاری خود با فشار صاحبکار مواجه شود، باعث می‌گردد که حسابرسان به منظور حفظ مشتری تمایل به پذیرش گزارش‌های تحمیلی مشتری پیدا کرده و تعدیلات حسابرسی با اهمیت

کمتری پیشنهاد داده و در نتیجه کیفیت تصمیمات و قضاوت حسابرس کاهش پیدا می‌کند. نتایج آزمون فرضیه اول با نتایج پژوهش‌های چانگ و هوانگ (۲۰۰۳)، کورام و همکاران (۲۰۰۴)، مارجم و همکاران (۲۰۰۵)، هاتفلد و همکاران (۲۰۱۱) و کرمی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است.

یافته‌ها در ارتباط با آزمون فرضیه دوم پژوهش، بررسی نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس نشان داد، هوش هیجانی دارای اثر میانجی است و بر رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس تأثیر می‌گذارد. به بیانی دیگر، هوش هیجانی موجب تضعیف رابطه منفی فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس می‌شود و با افزایش هوش هیجانی تأثیر منفی فشار محرک مشتری بر قضاوت حسابرس کاهش می‌یابد، بدین معنی که حسابرسان با هوش هیجانی بالا در تعامل با صاحب کاران خود، کمتر تحت تأثیر خواسته آنها قرار گرفته و در نتیجه کیفیت کار آنها کاهش نیافته و قضاوت منصفانه‌تری خواهند داشت. لذا، اثر میانجی هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل کلیدی می‌تواند اثرات منفی انواع فشارهای شغلی بر قضاوت حسابرسان را کاهش دهد. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش با نتایج پژوهش‌های یانگ و همکاران (۲۰۱۸) و آریفن و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

یافته‌ها در ارتباط با آزمون فرضیه سوم پژوهش، بررسی نقش میانجی‌گری هوش اخلاقی در رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس نشان داد، هوش اخلاقی دارای اثر میانجی است و بر رابطه بین فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس تأثیر می‌گذارد. این نتیجه نشان می‌دهد تأثیر منفی فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرس تحت تأثیر متغیر هوش اخلاقی کاهش می‌یابد؛ زیرا حسابرسان با هوش اخلاقی بالا قادر خواهند بود که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی و فعالیت‌های خود را در محیط شناسایی کنند؛ لذا، هر چه مؤلفه‌های هوش اخلاقی حسابرسان از قبیل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش تغییر مثبت داشته باشند، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری آنها نیز خواهند شد. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش با نتایج پژوهش‌های جوزف و نیومن (۲۰۱۰) و سمادر و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول که نشان داد فشار شغلی حسابرسی بر قضاوت حسابرس تأثیر منفی دارد و این اثر منفی باعث کاهش کیفیت حسابرسی و نهایتاً موجب وارد شدن خسارت به مؤسسات حسابرسی می‌گردد؛ لذا، توصیه می‌شود مؤسسات حسابرسی بودجه زمانی عملیات خود را به طور مناسب و متعارفی تهیه و تنظیم کنند. از سوی دیگر، قراردادهای حسابرسی در ایران اغلب با مبلغ معین و مدت زمان مشخص تهیه و تنظیم می‌شود؛ لذا، با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول توصیه می‌شود مؤسسات حسابرسی به منظور حفظ کیفیت عملیات از عملکرد پرسنل در برخورد با فشار بودجه زمانی آگاه و نسبت به افزایش آگاهی حسابرسان در جهت کاهش اثرات تهدیدکننده این نوع فشار حسابرسی اقدام کنند. همچنین توصیه می‌شود مؤسسات حسابرسی در گروه‌های کاری از وجود حسابرسان باتجربه در کنار حسابرسان کم‌تجربه‌تر استفاده کنند تا از میزان فشار تحمیلی مشتری خصوصاً بر حسابرسان کم‌تجربه‌تر کاسته شده و به کیفیت قضاوت حسابرسی کمک کنند. نتایج فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش نشان داد هوش هیجانی و هوش اخلاقی در رابطه فشار شغلی حسابرسی و قضاوت حسابرس دارای اثر میانجی هستند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود با توجه به اکتسابی بودن

هوش هیجانی و اخلاقی، ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی، سعی بر بالابردن سطح هوش هیجانی و اخلاقی به منظور بهبود در قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌برسان گردد.

به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حساب‌برسان در ابعاد دیگر فشارهای شغلی نظیر فشارهای اجتماعی یا فشارهای مبتنی بر نقش مورد بررسی قرار گیرد. همچنین به دلیل وجود خصوصیات متفاوت فردی و تفاوت‌های فرهنگی، توصیه می‌شود در تحقیقات آتی این موضوع بررسی شود که تفاوت‌های فرهنگی و یا عوامل دیگر نظیر خصوصیات فردی تا چه اندازه می‌تواند در تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حساب‌برسان نقش داشته باشد. پیشنهاد می‌شود تأثیر انواع دیگر هوش، نظیر هوش اجتماعی و هوش معنوی بر رابطه فشار شغلی و قضاوت حساب‌برسان مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود تأثیر سبک‌های شناختی حساب‌برسان و پیچیدگی محیط کار بر قضاوت حساب‌برسان مورد بررسی گیرد.

این پژوهش نیز همانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از محدودیت‌های اصلی، شرایط حادث شده ناشی از شیوع ویروس کرونا بوده که فرآیند ارسال و جمع‌آوری پرسشنامه را بسیار سخت نمود. محدودیت مهم دیگر، محدودیت ذاتی پرسشنامه است. از مهمترین محدودیت‌های پرسشنامه نیز می‌توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل پاسخ‌دهندگان از موضوع، دخالت داشتن تعصبات حرفه‌ای و عدم صداقت در پاسخ‌ها اشاره کرد. محدودیت دیگر اعتبار ابزار سنجش متغیرها است. هرچند اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از طریق پرسشنامه‌های معتبر و مستند شده در پژوهش‌های پیشین، انجام گرفت و در این پژوهش هم اعتبارسنجی شد؛ اما با توجه به محیط و بازار حساب‌برسی در ایران، کماکان احتمال ناکارآمدی سنجش متغیرها را باید در نظر گرفت. همچنین، روش پژوهش به لحاظ بعد زمانی از نوع مقطعی بود؛ از اینرو برای تبیین روابط علی، از استحکام تحقیقات تداومی برخوردار نیست.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود. همچنین از تمامی عزیزانی که وقت ارزشمند خود را صرف تکمیل پرسشنامه این پژوهش و یا با ارائه نظرات و راهنمایی خود موجب ارتقاء این پژوهش شدند، صمیمانه تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

منابع

- حاجیها، زهره و ملاسلطانی، جمال (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حساب‌برسان. *حسابداری مدیریت*، ۲۸(۹)، ۳۹-۵۲.
- خوش‌طینت، محسن و بستانیان، جواد (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حساب‌برسی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۸(۵)، ۲۵-۵۷.
- ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید و خدای پور، احمد (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حساب‌برسان. *تحقیقات حسابداری و حساب‌برسی*، ۱۵(۵۸)، در دست انتشار.
- شاهعلیزاده، رامین؛ حیدرپور، فرزانه؛ نیکومرام، هاشم و رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۴۰۱). نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه رهبری اخلاقی با قصد همداردهی خطا کاری در مؤسسات حساب‌برسی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۱)، ۳۱-۵۸.
- عالی پور، مریم و صالحی، اله کرم (۱۳۹۷). بررسی تأثیر استرس کار حساب‌برسان بر کیفیت حساب‌برسی. *دانش حساب‌برسی*، ۱۸(۷۲)، ۱۹۲-۱۷۱.
- غلامرضایی، محسن و حسنی، محمد (۱۳۹۸). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۰(۲)، ۴۳-۷۶.
- فتحی، زهرا؛ بهارمقدم، مهدی و پورحیدری، امید (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی بر رابطه ابعاد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان: رویکرد معادلات ساختاری. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۸(۶۹)، ۱-۲۸.

- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد *Amos Graphics* تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
- قاسمی نژاد، احسان؛ بنی‌مهد، بهمن و بشکوه، مهدی (۱۴۰۰). تأثیر ویژگی رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل: آزمونی از نظریه روانشناسی شخصیتی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۲(۱)، ۸۹-۶۹.
- کریمی، غلامرضا؛ و کیلی فرد، حمیدرضا و مزینانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور. *دانش حسابرسی*، ۱۶(۶۳)، ۳۴-۵.
- مرادی، مهدی و افشار ایمانی، یگانه السادات (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۹(۳۵)، ۶۴-۴۱.
- مشایخی، بیتا و اسکندری، قربان (۱۳۹۶). بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرسان، *دانش حسابرسی*، ۱۷(۶۶)، ۸۰-۶۱.
- نیکخواه آزاد، علی (۱۳۸۸). *بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی*، نشریه ۱۲۱. تهران، سازمان حسابرسی.

References

- Akers, M.D., & Porter, G.L. (2003). Your EQ skills: Got what it takes? *Journal of Accountancy*, 195(3), 65-70.
- Alipour, M., & Salehi, A. (2018). Investigating the effect of auditor work stress on auditing quality. *Journal of Audit Science*. 18(72), 171-192 [In Persian].
- Arifin, A., Mediaty, M., Arifuddin, A., & Karim, R.A. (2021). The effect of time budget pressure and task complexity on the performance of government internal auditors with emotional intelligence as moderation variables. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 5(8), 138-151.
- Barrainkua, I., & Espinosa, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 176-187.
- Bay, D., & Mckeage, K. (2006). Emotional intelligence in undergraduate accounting students: Preliminary assessment. *Accounting Education*, 15(4), 439-454.
- Byrne, B.M. (1998). *Structural Equation Modeling with Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic Concepts, Applications, and Programming* (1st Ed.).
- Canadian Institute of Chartered Accountants. (1995). *Professional judgment and the auditor*, CICA Research Study Group, Toronto, CICA.
- Chang, C.J., & Hwang, N. (2003). The impact of retention incentives and client business risks on auditors decisions involving aggressive reporting practices. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 22(2), 207-218.
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: New insights and further clarifications. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 183-191.
- Cianci, A.M., & Bierstaker, J.L. (2009). The impact of positive and negative mood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 119-144.
- Clarcken, R.H. (2009). Moral intelligence in the schools. *Online Submission*.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D.R. (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 & Theory*, 23(2), 159-167.
- Daff, L., Lange, P.D., & Jackling, B. (2012). A comparison of generic skills and emotional intelligence in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 27(3), 627-645.
- Daus, C.S., & Ashkanasy, N.M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 453-466.
- Davis, S., Dezoort, F.T., & Kopp, L.S. (2006). The effect of obedience pressure and perceived responsibility on management accountants creation of budgetary slack. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1), 19-35.
- DeZoort, F.T., & Lord, A.T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.
- Espinosa, M., & Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. *Revista de Contabilidad*, 19(1), 10-20.

- Fathee, Z., Bahar Moghaddam, M., & Pourheidari, O. (2021). Investigating the impact of time budget pressure on the relationship between dimensions of philosophical mindset and auditor professional judgment: A structural equation approach. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 18(69), 1-28 [In Persian].
- Fisher, R.T. (2001). Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
- Gedney, C.R. (1999). Leadership effectiveness and gender. Air command and Staff College. Air University Maxwell Air Force Base.
- Ghasemi, Vahid (2010). *Structural equation modeling in social research using Amos graphics*. Tehran: Sociologists Publications [In Persian].
- Ghaseminezhad, E., Banimahd, B., & Beshkooch, M. (2021). The impact of Machiavellianism behavior on auditor professional skepticism: A test of personality psychology theory. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(1), 69-89 [In Persian].
- Gholamrezaee, M., & Hassani, M. (2019). The effects of personality disorder on auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*, 10(2), 43-76 [In Persian].
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
- Hackenbrack, K., & Nelson, M.W. (1996). Auditors' incentives and their application of financial accounting standards. *The Accounting Review*, 71, 43-59.
- Hajiha, Z., & Mulla Soltani, J. (2016). Investigating the relationship between emotional intelligence and analytical intelligence with the performance of auditors. *Management Accounting*, 9(28), 39-52 [In Persian].
- Hartmann, F.G., & Maas, V.S. (2010). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and Machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 27-49.
- 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.
- Houston, R. (1999). The effects of fee pressure and client risk on audit seniors' time budget decisions. *Auditing: Journal of Practice and Theory*, 18(2), 70-86.
- 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 Practice and Theory*, 19, 1-26.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. (1988). *LISREL, 7: A guide to the program and applications*. Chicago: SPSS.
- Joseph, D.L., & Newman, D.A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78.
- Karami, Gh., Vakilifard, H., & Mazinani, M. (2016). Investigating the relationship between time pressure, complexity of work and audit effectiveness in supreme audit court. *Audit Science*, 16(63), 5-34 [In Persian].
- Khoshtinat, M., & Bostanian, J. (2007). Professional judgment in auditing. *Empirical Studies in Financial Accounting Quarterly*, 5(18), 25-57 [In Persian].
- Larson, L.L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2006). Moral intelligence for successful leadership. *Leader to Leader*, 2006(40), 13-16.
- Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21(1), 23-35.
- Mashaiekh, M., & Eskandari, Q. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence components and auditor judgment. *Journal of Audit science*, 17(66), 61-80 [In Persian].
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: Basic Books.
- McNair, C. (1991). Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7), 635-653.
- Moradi, M., & Afshariani, Y.A. (2017). The relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and auditors' performance. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 9(35), 41-64 [In Persian].
- 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 & Theory*, 22(1), 13-28.

- Nelson, M., & Tan, H. (2005). Judgment and decision-making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(S-1), 41-71.
- Nikkhah Azad, A. (2008). *Statement of Fundamental Concepts of Auditing*, Journal 121. Tehran, Auditing Organization [In Persian].
- Oboyle, E.H., Humphrey, R.H., Pollack, J.M., Hawver, T.H., & Story, P.A. (2010). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- Parker, J.D., Creque Sr, R.E., Barnhart, D.L., Harris, J.I., Majeski, S.A., Wood, L.M., & Hogan, M.J. (2004). Academic achievement in high school: Does emotional intelligence matter? *Personality and individual differences*, 37(7), 1321-1330.
- Samagaio, A., & Felício, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research*, 142(3), 794-807.
- Semadar, A., Robins, G., & Ferris, G.R. (2006). Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 443-461.
- Shahalizadeh, R., Heidarpoor, 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].
- Sotoudeh, M., Pourheidari, O., & Khodamipour, A. (2022). The Effect of Job Pressure and Professional Skepticism on Auditor's Judgment. *Journal of Accounting & Auditing Research*, 15(58), Forthcoming. [In Persian].
- Yang, L., Brink, A.G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83-97.
- Zak, P.J. (2011). Moral markets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 77(2), 212-233.