

## The Effect of Emotional Intelligence Skills on Reduced Audit Quality Behaviors<sup>1</sup>

Mohammad Hossein Setayesh<sup>2</sup>, Elias Dehdari<sup>3</sup>, Mina Sadeghi<sup>4</sup>,  
Younes Masoudi<sup>5</sup>

Received: 2024/06/19

Accepted: 2024/09/27

Research Paper

### Abstract

The auditor's behaviors during the audit process significantly affect the concerns related to reducing the effectiveness of the collected evidence and the quality of the audit. Understanding this issue can identify potential risks and adjust the auditor's behavior to improve audit quality. Therefore, this article seeks to answer the question of whether emotional intelligence competencies can affect Reduced Audit Quality Behaviors or not. From the perspective of the result of its implementation, the current research is of an applied type, from the perspective of the implementation process, it is part of quantitative research, and from the perspective of the implementation goal, it is descriptive and survey. The tool used in this type of research is a questionnaire. The statistical population of this research consists of partners, managers, and chartered accountants in the employment of auditing institutions that are members of the Iranian Chartered Accountants Society, which according to the website of the Chartered Accountants Society of Iran in 1402 were equal to 416 people, although in the end 204 questionnaires were tested. The results of the research show that optimism, self-awareness, and empathy hurt audit quality-reducing behaviors, and self-management and flexibility do not affect audit quality-reducing behaviors. Therefore, according to the obtained results, it can be stated that emotional intelligence affects reducing the Reduced Audit Quality Behaviors.

**Keyword:** Emotional Intelligence, Optimism, Self-Awareness, Self-Management, Reduced Audit Quality Behaviors.

**JEL Classification:** G40, M42.

---

1. doi: 10.22051/JERA.2024.47477.3262

2. Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author). (setayesh@shirazu.ac.ir).

3. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. (el.dehdari@gmail.com).

4. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. (mina\_sadeghi96@yahoo.com).

5. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. (younes.masoudi@mail.um.ac.ir).

## تأثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری<sup>۱</sup>

محمدحسین ستایش<sup>۲</sup>، الیاس دهداری<sup>۳</sup>، مینا صادقی<sup>۴</sup>، یونس مسعودی<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۶

مقاله پژوهشی

### چکیده

رفتارهای حسابداری در طول فرآیند حسابداری، به طور قابل توجهی بر نگرانی‌های مربوط به کاهش اثربخشی شواهد جمع‌آوری شده و کیفیت حسابداری نقش دارد. درک این موضوع، می‌تواند خطرات بالقوه را شناسایی کرده و رفتارهای حسابداری را برای بهبود کیفیت حسابداری تنظیم نمود. لذا این مقاله در پی پاسخ به این سؤال است که آیا شایستگی‌های هوش هیجانی می‌تواند بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری اثرگذار باشد یا خیر؟ پژوهش حاضر از منظر نتیجه اجرای آن، از نوع کاربردی، از منظر فرآیند اجرا، جزء پژوهش‌های کمی و از منظر هدف اجرا، توصیفی و پیمایشی است. ابزار مورد استفاده در این نوع پژوهش، پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش را شرکاء، مدیران و حسابداران رسمی در استخدام موسسه‌های حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی رتبه الف ایران تشکیل می‌دهد که بر اساس سایت جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۲ برابر با ۴۱۶ نفر بوده‌اند، هرچند در نهایت ۲۰۴ پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خوش بینی، خودآگاهی و همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری به گونه‌ای منفی اثرگذار است و خودمدیریتی و انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری اثرگذار نمی‌باشد. لذا با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری اثرگذار است.

**واژه‌های کلیدی:** هوش هیجانی، خوش بینی، خودآگاهی، خودمدیریتی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری.

طبقه‌بندی موضوعی: G40, M42.

doi: 10.22051/JERA.2024.47477.3262

۲. استاد، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول). (setayesh@shirazu.ac.ir).

۳. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (el.dehdari@gmail.com).

۴. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (mina\_sadeghi96@yahoo.com).

۵. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (younes.masoudi@mail.um.ac.ir).

https://jera.alzahra.ac.ir

## مقدمه

هیجان‌ها همیشه مورد توجه انسان بوده‌اند، زیرا در هر اقدام مهم بشری به نوعی نقش دارند. بنابراین شناسایی، کاربرد، مدیریت و کنترل از هیجان‌ها بخش عمده‌ای از تلاش روزمره ما برای تعاملات اجتماعی است. پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهند که بررسی‌ها و مطالعات در مورد هوش هیجانی به عنوان موضوعی جدید و مهم به صورتی جدی و مستمر از اواخر قرن بیستم با پژوهش‌های بار-اون<sup>۱</sup>، (۱۹۸۸) آغاز گردیده است که هنوز ادامه دارد. هوش هیجانی، به توانایی فرد در تشخیص، درک و مدیریت احساسات خود و دیگران اشاره دارد که آن را می‌توان زیرمجموعه‌ای از روانشناسی مثبت‌گرا دانست که دانشمندان بسیاری از جمله پیتر سالووی، بار-اون، دانیل گلمن و مارتین سلیگمن برای توسعه‌ی آن زحمت کشیده‌اند. در تعریفی دیگر، هوش هیجانی به توانایی افراد در درک احساسات خود و احساس توانایی برای تنظیم روابط خود و روابط میان فردی و همچنین سازگاری با محیط خاص اشاره دارد (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۹). بسیاری از محققان نشان داده‌اند که هوش هیجانی می‌تواند بسیاری از پیامدهای مربوط به کار را پیش بینی کند. روئیز-آریزا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) هوش هیجانی را یکی از عواملی می‌دانند که می‌تواند با شایستگی حرفه‌ای رابطه داشته باشد. هوش هیجانی عبارت است از مجموعه‌ای از قابلیت‌های مرتبط به درک و فهم، تنظیم و مهار احساسات و عواطف خود و دیگری که مستلزم ظرفیت ذهنی برای کنترل و به کارگیری احساسات به شکل عاقلانه است.

رفتارهای حسابرس در طول فرآیند حسابرسی در ضعف حسابرس در کشف تحریف‌ها نقش دارد (دی آنجلو<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱). رفتارهای کاری به طور قابل توجهی نگرانی‌های مربوط به کیفیت حسابرسی را در طول فرآیند حسابرسی کاهش داد (هریباخ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱) همچنین رفتارهایی ناکارآمد هستند که می‌توانند به طور مستقیم کیفیت حسابرسی را کاهش دهند و به عنوان رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نامیده می‌شوند (دانلی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳، کورام<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، آنوگراه<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با کاهش کیفیت کار حسابرسی می‌تواند نظر حسابرسی نامناسب ایجاد کند که رفتاری غیراخلاقی است

1. Bar- On
2. Royai, Ramzan
3. DeAngelo
4. Herrbach
5. Donnelly
6. Coram
7. Anugerah

(کورام و همکاران، ۲۰۰۸). رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به عنوان رفتار حسابرسان در طول توافقات قراردادی تعریف می‌شود که اثربخشی شواهد جمع‌آوری شده را کاهش می‌دهد، مانند از کار زدن و کاهش کار، پذیرش توضیحات ضعیف مشتری، بررسی اسناد و مدارک مشتری بصورت سطحی و صوری و جایگزینی روش‌های حسابرسی (مالون<sup>۱</sup> و رابرتز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶، هرباخ، ۲۰۰۱، خلیل<sup>۳</sup> و نهمه<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱، آنلین<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲)

مسئله‌ای که انجام این پژوهش را توجیح می‌کند وجود نظریه‌های موافق و مخالف مبنی بر تاثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است. بنابراین، این مقاله با توسعه شناخت عواملی که می‌تواند رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و موثر بر تعاملات بین حسابرس و صاحبکار است، به پر کردن شکاف ادبیات کمک می‌کند. لذا، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا شایستگی‌های هوش هیجانی می‌تواند بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد یا خیر؟ به منظور پاسخ به پرسش اصلی پژوهش پس از تدوین فرضیه‌ها مطابق با چارچوب نظری، مدل‌های رگرسیونی هر فرضیه تهیه و اقدام به تحلیل و نتیجه‌گیری از آن شده است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند شواهدی را از میزان تاثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ارائه دهد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش امکان استفاده از حافظه، دانش، تجربه، درک، استدلال، تخیل و قضاوت را به منظور حل مشکلات و انطباق با موقعیت‌های جدید در سازمان فراهم می‌کند (لگک و هاتر، ۲۰۰۷). شایستگی‌ها، دیدگاه رفتاری درباره هوش هیجانی، اجتماعی، و شناختی هستند. (پالایما و اسکارزوسکینه، ۲۰۱۰). شایستگی‌های هوشی ترکیبی است از شایستگی هوش عاطفی، شایستگی هوش اجتماعی و شایستگی هوش شناختی است (بویاتزیس و رأتی، ۲۰۰۹). هوش هیجانی یک مفهوم به نسبت جدید و رو به گسترش است که برای بسیاری از رشته‌ها مانند تجارت، مدیریت و محیط کار بسیار حیاتی است و می‌تواند بر موفقیت کارکنان در یک سازمان

1. Malone
2. Roberts
3. Khalil
4. Nehme
5. Annelin

اثر مثبتی بگذارد (گلمن، ۲۰۰۱) توجه به هیجان‌ها و کاربرد مناسب آن در روابط انسانی، تسلط بر خواسته‌های لحظه‌ای، اندیشه و شناخت، موضوع هوش هیجانی است (مایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). هوش هیجانی به توانایی‌های فرد برای دانستن هیجان‌های خود و مدیریت آن‌ها، انگیزش، شناخت هیجان‌های دیگران و اداره نمودن روابط اشاره دارد (بویاتزیس و همکاران، ۲۰۰۸). هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های مرتبط با پردازش هیجان‌ها و اطلاعات هیجان تعریف می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۲) شایستگی هوش هیجانی به توانایی تشخیص، درک و فهم و توانایی اطلاعات عاطفی با دیگران با هدف رهبری یا عملکرد موثرتر تعریف می‌شود (بویاتزیس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). در دهه‌های گذشته، هوش هیجانی براساس متداول‌ترین مدل‌های نظری پیشرفت کرده و توسعه یافته است (کاستا<sup>۳</sup> و فاریا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). از زمان مفهوم سازی هوش هیجانی سه مدل برای ساختار هوش هیجانی پیشنهاد شده است؛ مدل‌های توانایی با تاکید بر منشا کاملاً عقلایی (مایر و سالووی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷)، مدل‌های غیرشناختی با تاکید بر سلامت روانی افراد (بار - اون، ۱۹۹۷) که هوش هیجانی را مجموعه‌ای از توانایی‌های غیرشناختی، شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای دستیابی به موفقیت در مقابله با فشارهای محیطی و مدل‌های شایستگی با تاکید بر عملکرد سازمانی تعریف می‌کند (گلمن، ۲۰۰۱). ویزنگر<sup>۶</sup> (۲۰۰۶)، مولفه‌های هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزگی، ارتباطات، و جهت‌دهی هیجان‌ها می‌داند. گلمن<sup>۷</sup> (۱۹۹۵)، ابعاد هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، مهارت‌های خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی معرفی می‌کند. بویاتزیس و همکاران (۲۰۰۰)، مولفه‌های هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، خودنظم‌دهی، انگیزش، همدلی، ارتباط با دیگران، و تنظیم روابط می‌دانند. پالایما<sup>۸</sup> و اسکرزاسکرین<sup>۹</sup> (۲۰۱۰)، بر اساس بویاتزیس (۲۰۰۸)، و بویاتزیس و گلمن (۲۰۰۷)، ابعاد شایستگی‌های هوش هیجانی را شامل خودآگاهی و خودکنترلی، خوشبینی، همدلی، مدیریت استرس، انعطاف پذیری و تحمل اشاره می‌کنند.

1. Mayer
2. Boyatzis
3. Costa
4. Faria
5. Salovey
6. Weisinger
7. Goleman
8. Palaima
9. Skaržauskienė

مهمترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی، حسن شهرت حسابرسان و اندازه مؤسسه حسابرسی است (ستایش و صیادی، ۱۳۹۶)، رفتارهای غیر حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب کاهش اثربخشی در جمع‌آوری شواهد حسابرسی می‌شود. این رفتارها کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار داده و نیز به اعتبار حرفه خدشه وارد می‌کند. کیفیت مدارک در حرفه حسابرسی همیشه در اولویت بوده است. اغلب تحقیقات تجربی حسابرسی، کیفیت حسابرسی را به عنوان معیاری از کیفیت شواهد گردآوری شده برای پشتیبانی از اظهارنظر حسابرسی تعریف کرده‌اند (انجمن حسابداران رسمی آمریکا، ۲۰۰۶). رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه‌ها و ادبیات مختلف مورد بررسی قرار گرفته است: هیجان اخلاقی (کورام و همکاران، ۲۰۰۸) ویژگی‌های شخصیتی، کنترل کیفیت درک شده (مالون و رابرتز، ۱۹۹۶) بودجه زمانی (نهمه و همکاران، ۲۰۲۱)، تعهد عاطفی (هرباخ، ۲۰۰۱)، منع کنترل، تعهد سازمانی (آنیوگراه و همکاران، ۲۰۱۶)، ابهام در نقش حسابرسان (امیرالدین، ۲۰۱۹)، تیم حسابرسی (آنلین، ۲۰۲۲)، هوش هیجانی (گاسپار<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) و تجربه حسابرسان، حجم کار، شک و تردید حرفه‌ای (عارف‌الدین و ایندریجاواتی، ۲۰۲۰).

رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی و توانایی کشف تقلب توسط حسابرسان، به رفتار آن‌ها در طول فرآیند حسابرسی بستگی دارد. همچنین، رفتارهای حسابرسان در طول فرآیند حسابرسی بر توانایی حسابرسان در کشف تحریف‌ها اثر منفی دارد (دی آنجلو، ۱۹۸۱). به عنوان مثال، مشغله شرکای حسابرسی، باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود (پورحیدری و همکاران، ۱۴۰۳). رفتارهای کاری به طور قابل توجهی نگرانی‌های مربوط به کیفیت حسابرسی را در طول فرآیند حسابرسی کاهش داد (هرباخ، ۲۰۰۱)، همچنین رفتارهایی ناکارآمد هستند که می‌توانند به طور مستقیم کیفیت حسابرسی را کاهش دهند و به عنوان رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نامیده می‌شوند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳، کورام و همکاران، ۲۰۰۸، آنیوگراه و همکاران، ۲۰۱۶).

با افزایش هوش هیجانی عملکرد حسابرسان افزایش می‌یابد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷ و ملکی و ساعدی، ۱۴۰۱). هوش هیجانی بالا به قوانین اخلاقی حرفه‌ای پایبند است (سویونو<sup>۲</sup> و فاروک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). حسابرسانی که اخلاق حرفه‌ای را به کار می‌گیرند، به طور موثر از رفتارهای

1. Gaspar  
2. Suyono  
3. Farooque

کاهنده کیفیت حسابرسی اجتناب می‌کنند (لو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). اسمیت<sup>۲</sup> و امرسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) به طور تجربی دریافتند که حساب‌رسان با خویش‌تر شدن داری بالا در غلبه بر ضعف عاطفی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی کمتری دارند. علاوه بر این، فردی با هوش هیجانی بالا رفتار کاری معکوس کمی خواهد داشت که این در رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد (کاندی<sup>۴</sup> و بادار<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). نصیر و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مطالعه ادراکی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان بخش آموزش عالی در عربستان سعودی، دریافتند که هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت می‌گذارد. حساب‌رسان با عملکرد بالا از رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی جلوگیری می‌کنند و توانایی خود را برای کشف تقلب افزایش می‌دهند. عالی پور و زنگنه (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان مطالعه انجام شده از عوامل موثر بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. حمصیان و حاجیان (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تبیین مدل کیفیت اظهار نظر حسابرسی مبتنی بر هوش اخلاقی، هوش معنوی و پیشینه رفتاری شرکای حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی و هوش اخلاقی و پیشینه رفتاری بر کیفیت اظهار نظر حسابرس تأثیر مستقیم دارند. یولیانتی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۳) با مطالعه تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی در کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و افزایش توانایی کشف تقلب بسیار مهم می‌شود. علاوه بر این، نهادهای دولتی از طریق آموزش قاطعیت در هوش هیجانی حساب‌رسان داخلی و منبع کنترل داخلی نقش دارند. این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی بالا بر کاهش رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی و توانایی کشف تقلب تأثیر مثبت دارد. تحقیق مذکور دیدگاه کاور<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۳)، نهمه (۲۰۲۱)، سوینو و فاروگک (۲۰۱۹) و اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) را پشتیبانی می‌کند. فردی با هوش هیجانی بالا تمایل به آرامش، اعتماد به نفس و مقاومت در

1. Lou
2. Smith
3. Emerson
4. Kundi
5. Badar
6. Yulianti
7. Kaur

برابر استرس دارد (هلریگل و اسلوکام، ۲۰۱۱) براساس چنین درکی، حتی در صورتیکه مانعی در انجام وظیفه حسابرسی وی وجود داشته باشد، حسابرسان حرفه‌ای عمل می‌کنند و به استانداردهای حرفه‌ای رایج و اخلاق حرفه‌ای پایبند خواهند بود. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که در کیفیت اظهارنظر حسابرس نسبت به صورتهای مالی که نیاز به قضاوت حرفه‌ای دارد، عامل هوش هیجانی دارای اهمیت بالایی باشد. بنابراین، حسابرسان برای انجام بهتر حسابرسی و تلاش بهینه برای کسب شواهد حسابرسی مرتبط، به هوش هیجانی بالایی نیاز دارند. علاوه بر این، آنها از رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی جلوگیری می‌کنند.

### فرضیه‌های پژوهش

برای سنجش شایستگی‌های هوش هیجانی مشارکت کنندگان در پژوهش، از پرسش‌نامه بار - اون، (۱۹۹۷) استفاده شده است. همچنین از پرسشنامه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی محققین قبلی (مانند پژوهش رویائی و همکاران، ۱۳۹۲، کرام و همکاران، ۲۰۰۸ و هرباچ، ۲۰۰۱) برای اندازه‌گیری رفتارهای مزبور مورد استفاده و سنجش قرار گرفته است. بر این اساس، فرضیه اصلی پژوهش و فرضیه‌های مرتبط با آن به شرح زیر تدوین گردید:

### فرضیه اصلی پژوهش

هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

### فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. خوش بینی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.
۲. خودآگاهی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.
۳. خودمدیریتی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.
۴. همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.
۵. انعطاف پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

### روش پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش عمده استفاده شد، ابتدا برای تبیین ادبیات نظری پژوهش، با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای به جمع‌آوری مبانی نظری مبادرت گردید.



پس از مطالعه نظری، با استفاده از پرسش‌نامه، داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، جمع‌آوری شد.

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی است که در طی مراحل اجرای آن به دنبال توصیف تأثیر متغیرهای پژوهش است. جامعه آماری این پژوهش را شرکاء، مدیران و حسابداران رسمی در استخدام موسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی رتبه الف ایران تشکیل می‌دهد که بر اساس سایت جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۲ برابر با ۴۱۶ نفر بوده‌اند. با توجه به جامعه مورد نظر و استفاده از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه، باید حداقل شامل ۱۹۹ پرسشنامه جمع‌آوری شده باشد که پس از انتشار ۳۰۰ پرسشنامه به صورت حضوری و آنلاین، از مجموع ۲۲۱ پرسشنامه دریافتی، ۲۰۴ پرسشنامه مورد تایید برای انجام آزمون‌های آماری قرار گرفت.

سنجه‌های متغیرهای پرسشنامه پژوهش به شرح زیر است:

مؤلفه	زیرمؤلفه	شماره سوال‌ها
شایستگی‌های هوش هیجانی	خوش بینی	۱-۶
	خودآگاهی	۷-۱۲
	خودمدیریتی	۱۳-۱۷
	همدلی	۱۸-۲۳
	انعطاف پذیری	۲۴-۲۹
رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	۳۰-۳۹

در این پژوهش روایی پرسشنامه از طریق روش روایی صوری با استفاده از نظرات اصلاحی بررسی شده است، بدین نحوه که پرسشنامه مقدماتی برای هشت نفر از اشخاص صاحب نظر ارسال و از پرسش‌شوندگان درخواست شده ضمن تکمیل آن، نظرات خود را در خصوص محتوای پرسشنامه اعلام نمایند. پس از دریافت پاسخ‌ها، اصلاحات پیشنهادی انجام و پرسشنامه نهایی تهیه و مورد استفاده قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ آزمون شده است، که مقدار آن برابر با ۰/۸۱ بوده است، این میزان از آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که پایایی پرسشنامه در حد قابل قبولی است و می‌توان به دقت نتایج حاصل از آن اعتماد کرد.

برای تعیین رابطه همبستگی و انجام آزمون فرض همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t، آنالیز واریانس و تجزیه تحلیل رگرسیون چند متغیره در سطح اطمینان ۹۵٪ استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

### الف. آمار توصیفی

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۸۱	۳۹/۷۰
	مرد	۱۲۳	۶۰/۳۰
سن	زیر ۳۰ سال	۱۳	۶/۴۰
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۵۸	۷۷/۵۰
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۱۷	۸/۳۰
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۶	۷/۸۰
سطح تحصیلات	کارشناسی	۶۷	۳۲/۸۰
	کارشناسی ارشد	۱۰۰	۴۹/۰۰
	دکتری	۳۷	۱۸/۲۰
سابقه‌ی کار	زیر ۵ سال	۳۹	۱۹/۱۰
	۵ تا ۱۰ سال	۵۱	۲۵/۰۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۹۸	۴۸/۰۰
	بیش از ۱۵ سال	۱۶	۷/۹۰

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به پژوهش را نشان می‌دهد. از ۲۰۴ پاسخ‌دهنده ۸۱ نفر آن‌ها زن و ۱۲۳ نفر مرد بودند که از این تعداد ۱۳ نفر زیر ۳۰ سال، ۱۵۸ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۷ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۶ نفر بیش از ۵۰ سال سن داشته‌اند. از نظر سطح تحصیلات ۶۷ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳۷ نفر دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین از نظر سابقه‌ی کار ۳۹ نفر دارای سابقه‌ی زیر ۵ سال، ۵۱ نفر دارای سابقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال، ۹۸ نفر دارای سابقه‌ی ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۶ نفر دارای سابقه‌ی بیش از ۱۵ سال بوده‌اند.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

گویه	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خوش بینی	۲۰۴	۱۸/۰۰	۲۷/۰۰	۲۱/۴۰	۲/۱۶	۱/۱۹	۱/۴۳
خودآگاهی	۲۰۴	۱۶/۰۰	۲۶/۰۰	۲۰/۵۲	۲/۴۵	۰/۲۲	-۰/۱۴
خودمدیریتی	۲۰۴	۱۳/۰۰	۲۵/۰۰	۱۶/۰۵	۲/۶۰	۱/۵۸	۳/۸۳
همدلی	۲۰۴	۲۰/۰۰	۳۰/۰۰	۲۵/۰۶	۲/۱۶	-۰/۴۴	۰/۲۵
انعطاف پذیری	۲۰۴	۱۵/۰۰	۲۶/۰۰	۱۸/۹۰	۲/۸۰	۰/۷۶	۰/۳۶
هوش هیجانی	۲۰۴	۹۴/۰۰	۱۲۹/۰۰	۱۰۱/۹۴	۷/۸۲	۱/۸۱	۳/۹۷
رفتارهای کاهنده	۲۰۴	۱۰/۰۰	۲۶/۰۰	۱۸/۶۴	۳/۷۶	۰/۱۶	-۰/۰۳

جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه شامل حداقل، حداکثر، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی را نشان می‌دهد. باتوجه به این که مقدار چولگی مشاهده شده برای تمامی متغیرها در بازه (۲و-) قرار دارد، بنابراین از لحاظ چولگی نرمال هستند و توزیع آن‌ها متقارن است، همچنین مقدار کشیدگی نیز برای تمامی متغیرها به جز خودمدیریتی و هوش هیجانی در بازه (۲و-) قرار دارد، لذا توزیع متغیرهای خوش بینی، خودآگاهی، همدلی، انعطاف و رفتارهای کاهنده از کشیدگی نرمال نیز برخوردار است.

### ب. آمار استنباطی و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. باتوجه به این موضوع که فرضیه‌های پژوهش به صورت یک طرفه نوشته شده است، لذا برای نتیجه‌گیری نهایی سطح معناداری (sig) هر فرضیه بر دو تقسیم گردید.

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون

رفتارهای کاهنده	هوش هیجانی	خوش بینی	خودآگاهی	خودمدیریتی	همدلی	انعطاف پذیری	تعداد	همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون
۱	-۰/۱۶۴	-۰/۳۸۰	۰/۳۶۷	-۰/۰۰۶	-۰/۴۹۵	-۰/۰۹۹	۲۰۴	همبستگی پیرسون	رفتارهای کاهنده
	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۶۵	۰/۰۰۰	۰/۰۸۱	۲۰۴	ضریب (sig)	رفتارهای کاهنده
	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	تعداد	رفتارهای کاهنده
۱	۰/۵۹۳	۰/۵۰۲	۰/۷۷۹	۰/۶۱۱	۰/۷۰۴	۰/۷۰۴	۲۰۴	همبستگی پیرسون	هوش هیجانی

انعطاف پذیری	همدلی	خودمدیریتی	خودآگاهی	خوش‌بینی	هوش هیجانی	رفتارهای کاهنده	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			ضریب (sig)
۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴		تعداد
۰/۲۱۴	۰/۴۲۴	۰/۴۶۵	-۰/۱۰۱	۱			همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۷				ضریب (sig)
۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴			تعداد
۰/۱۲۴	۰/۳۱۸	۰/۲۵۵	۱				همبستگی پیرسون
۰/۰۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰					ضریب (sig)
۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴				تعداد
۰/۵۶۹	۰/۱۲۵	۱					همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۳۶						ضریب (sig)
۲۰۴	۲۰۴	۲۰۴					تعداد
۰/۲۱۵	۱						همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱							ضریب (sig)
۲۰۴	۲۰۴						تعداد
۱							همبستگی پیرسون
							ضریب (sig)
۲۰۴							تعداد

**فرضیه فرعی اول:** خوش‌بینی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیر گذار است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) کمتر از ۰/۰۵ و علامت همبستگی منفی است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که خوش‌بینی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. لذا با توجه به توضیحات فوق فرضیه فرعی اول پژوهش تایید می‌شود.

**فرضیه فرعی دوم:** خودآگاهی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیر گذار است.

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) کمتر از ۰/۰۵ و علامت همبستگی مثبت است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که خودآگاهی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد. لذا با توجه به توضیحات فوق فرضیه فرعی دوم پژوهش رد می‌شود. با این وجود با توجه به نتایج حاصل شده، ارتباط بین این دو متغیر تایید می‌شود.

**فرضیه فرعی سوم:** خودمدیریتی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که خودمدیریتی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار نمی‌باشد. لذا با توجه به توضیحات فوق فرضیه فرعی سوم پژوهش رد می‌شود.

**فرضیه فرعی چهارم:** همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) کمتر از ۰/۰۵ و علامت همبستگی منفی است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. لذا با توجه به توضیحات فوق، فرضیه فرعی چهارم پژوهش تایید می‌شود.

**فرضیه فرعی پنجم:** انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار نمی‌باشد. لذا با توجه به توضیحات فوق فرضیه فرعی پنجم پژوهش نیز رد می‌شود.

**فرضیه اصلی:** هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به گونه‌ای منفی تأثیرگذار است.

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد سطح معناداری (sig) کمتر از ۰/۰۵ و علامت همبستگی منفی است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. لذا با توجه به توضیحات فوق فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله به بررسی تاثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری پرداخته است. ابتدا شایستگی‌های هوش هیجانی برای اندازه‌گیری به پنج متغیر تفکیک شد و پس از اندازه‌گیری هر یک از آن‌ها و تحلیل آماره‌های توصیفی و استنباطی که در صفحات قبل ارائه گردید، یافته‌هایی قابل انتظار و در مواردی غیر قابل انتظار به دست آمده است. بر اساس یافته‌های پژوهش از مجموع پنج فرضیه فرعی، سه فرضیه فرعی تایید و همچنین فرضیه اصلی پژوهش نیز تایید شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که خوش‌بینی، خودآگاهی و همدلی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری تأثیر معناداری دارد. در نهایت با اندازه‌گیری متغیرهای هوش هیجانی، مطابق نتایج به دست آمده از پژوهش مشخص شد که هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری تأثیر معناداری دارد که با نتایج اسمیت و امرسون، (۲۰۱۷)، سوینو و فارووک، (۲۰۱۹)، کاندی و بادار، (۲۰۲۱)، نهمه، (۲۰۲۱)، نصیر و همکاران (۲۰۲۲)، یولیانتی و همکاران، (۲۰۲۳) و کاتور و همکاران (۲۰۲۳)، مطابقت دارد.

بر اساس نتایج پژوهش به سازمان حسابداری پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها و کنفرانس‌های روانشناسی کار، در جهت تقویت مهارت‌های هوش در میان حسابرسان در تمامی سطوح کاری گامی اساسی برداشته، همچنین به مدیران حسابداری در سطح مؤسسات پیشنهاد می‌گردد جهت پرورش هرچه بیشتر مهارت‌های هوشی حسابرسان خود، اقدامات لازم جهت انتقال تجربه و مهارت مبادرت انجام دهند. بدیهی است برخورداری از سطح بالایی از هوش می‌تواند بر بهبود عملکرد حسابرسان بسیار مؤثر باشد.

به پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌شود که تاثیر هوش معنوی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری بررسی و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه نمایند. همچنین روش‌های آموزش حسابرسان برای مدیریت احساسات خود را بررسی کند.

### ملاحظات اخلاقی

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده‌است.

## منابع

- پورحیدری، امید؛ سلطانی نژاد، احمدصادق؛ سلطانی نژاد، ابراهیم (۱۴۰۳). اثر مشغله شریک حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تاخیر گزارش حسابرس و هزینه سرمایه. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*. ۱۴(۱). ۱۱۵-۱۳۸.
- حمصیان کاشانی، زهرا؛ حاجیها، زهره (۱۴۰۲). تبیین مدل کیفیت اظهارنظر حسابرسی مبتنی بر هوش اخلاقی، هوش معنوی و پیشینه رفتاری شرکای حسابرسی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*. ۱۳(۴). ۱۶۵-۱۹۴.
- رویائی، رمضانعلی؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ حساس یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت*. ۶(۱۶). ۱۵-۲۶.
- ستایش، محمدحسین؛ صیادی، لیدا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین جریان‌های نقد آزاد مازاد و مدیریت سود با تاکید بر نقش تعدیل‌کنندگی کیفیت حسابرسی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران). *مجله‌ی پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز*. ۹(۱). ۶۸-۱۰۰.
- سعیدی، الهام؛ صبوری مقدم، حسن؛ هاشمی، تورج (۱۳۹۹). پیش‌بینی رابطه هوش هیجانی و نشخوار خشم با پرخاشگری در دانشجویان دانشگاه تبریز. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*. ۱۰(۳۸). ۶۵-۸۲.
- صالحی، اله کرم؛ قیصری، طاهر؛ تامرادی، علی (۱۳۹۷). تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسطه سرمایه فکری. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*. ۱(۴). ۶۰-۷۱.
- ملکی، مرضیه؛ ساعدی، رحمان (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد حسابرسان. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. ۲۳(۳). ۲۶۱-۲۶۹.
- عالی پور، نعمت‌اله؛ زنگنه، مهسا (۱۴۰۲). مطالعه انجام شده از عوامل موثر بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. *اولین کنفرانس ملی رهیافت‌های نوین مدیریت، اقتصاد، تجارت جهانی، حسابداری و بانکداری در هزاره سوم*.

## Reference

- Adetula, G. A. (2016). Emotional, Social, and Cognitive Intelligence as Predictors of Job Performance among Law Enforcement Agency Personnel. *Journal of Applied Security Research*, 11(2). 149-165.
- Albrecht, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*. John Wiley & Sons.
- Alipour, Nematullah; Zanganeh, Mehssa (2023). A study of factors affecting the ability to detect fraud through behaviors that reduce audit quality. *The first*

- national conference on new approaches to management, economics, world trade, accounting and banking in the third millennium.* (In Persian)
- American Institute of Certified Public Accountants. (2006). *AICPA professional standards*, Vol. 1, New York: AICPA.
- Amiruddin, P.G. (2019), "Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior". *International Journal of Law and Management*. 61(2), 434-454.
- Annelin, A. (2022), "Audit team equality and audit quality threatening behaviour". *Managerial Auditing Journal*. Vol. 38 No. 2.
- Anugerah, R; Anita, R; Sari, R.N; Abdillah, M.R. and Iskandar, T.M. (2016), "The analysis of reduced audit quality behavior: the intervening role of turnover intention". *International Journal of Economics and Management*. 10(2), 341-353.
- Arifuddin, H.S.R. and Indrijawati, A. (2020). "Auditor experience, work load, personality type, and professional auditor skepticism against auditor's ability in detecting fraud". *Talent Development and Excellence*. 12 (2). 1878-1890.
- Bar-On, R. (1988), the development of an operational concept of psychological well-being- unpublished doctoral dissertation, *Rhodes University. South Africa*.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto, Canada: *Multi-Health Systems*.
- Boyatzis, R. E. & Ratti, F. (2009), "Emotional, social and cognitive competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives". *Journal of Management Development*. 28, (9), 821- 833.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*. 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>.
- Boyatzis, R; & Goleman, D. (2007). Emotional and Social Competency Inventory Version 3. *ESCI User Guide: Hay Group*
- Boyatzis, R; Boyatzis, R. E; & Ratti, F. (2009). Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies Distinguishing Effective Italian Managers and Leaders in a Private Company and Cooperatives. *Journal of Management Development*, 28(9), 821-838.
- Boyatzis, R; Boyatzis, R. E; & Ratti, F. (2009). Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies Distinguishing Effective Italian Managers and Leaders in a Private Company and Cooperatives. *Journal of Management Development*, 28(9), 821-838. <https://doi.org/10.1108/02621710910987674>.
- Boyatzis, R; Boyatzis, R. E; & Saatcioglu, A. (2008). A 20-Year View of Trying to Develop Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies in Graduate Management Education. *Journal of Management Development*, 27(1), 92-108. <https://doi.org/10.1108/02621710810840785>



- Coram, P; Glavovic, A; Ng, J. and Woodliff, D.R. (2008). "The moral intensity of reduced audit quality acts". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 27(1), 127-149.
- Costa, A; & Faria, L. (2020). Implicit Theories of Emotional Intelligence, Ability and Trait-Emotional Intelligence and Academic Achievement. *Psychological Topics*. 29(1), 43-61.
- Danacefard, H; Salehi, A; Hasiri, A; & Noruzi, M. R. (2012). How Emotional Intelligence and Organizational Culture Contribute to Shaping Learning Organization in Public Service Organizations. *African Journal of Business Management*. 6(5). 1921-1931. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1733>.
- DeAngelo, L.E. (1981), "Auditor size and audit quality". *Journal of Accounting and Economics*. 3 (3), 183-199.
- Donnelly, D.P; Quirin, J.J. and O'Bryan, D. (2003), "Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics". *Behavioral Research in Accounting*. 15(1), 87-110.
- Gaspar, J.P; Methasani, R. and Schweitzer, M.E. (2022). "Emotional intelligence and deception: a theoretical model and propositions". *Journal of Business Ethics*, 177(3), 567-584.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). Emotional intelligence that lead to success. *EI* 2, 9-42.
- Goleman, D. (2001). *An EI-Based Theory of Performance. The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for. Measure. and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. 1(1), 27-44.
- Herrbach, O. (2001), "Audit quality, auditor behavior and the psychological contract". *European Accounting Review*. 10(4). 787-802.
- Homsian Kashani, Zahra; Hajiha, Zahra (2024). Explanation of the audit opinion quality model based on moral intelligence. Spiritual intelligence and behavioral background of audit partners. *Experimental accounting research*. 13(4). 165-194. (in Persian)
- Kaur, B; Sood, K. and Grima, S. (2023). "A systematic review on forensic accounting and its contribution towards fraud detection and prevention". *Journal of Financial Regulation and Compliance*. 31(1). 60-95.
- Khalil, S. and Nehme, R. (2021). "Performance evaluations and junior auditors' attitude to audit behavior: a gender and culture comparative study". *Meditari Accountancy Research*. 31(2), 239-257.
- Kundi, Y.M. and Badar, K. (2021), "Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: the moderating roles of emotional intelligence and gender", *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 514-534.
- Legg, S; & Hutter, M. (2007). A Collection of Definitions of Intelligence. *Frontiers in Artificial. Intelligence and Applications*, 157(1), 17-24.

- Lou, Z; Wang, C. and Zhang, C. (2018), "Government auditors' ethics commitment and audit quality". *SSRN Electronic Journal*. 1-24
- Maleki, Marzieh; Saedi, Rahman (2022). Investigating the relationship between emotional intelligence and auditors' performance. *Knowledge and research in applied psychology*. 23(3). 261-269. (in Persian)
- Malone, C.F. and Roberts, R.W. (1996), "Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 15(2). 49-64.
- Mayer, J. D; Caruso, D. R; & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*. 27(4), 267- 298. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1).
- Nasir, S.Z; Bamber, D. and Mahmood, N. (2022). "A perceptual study of relationship between emotional intelligence and job performance among higher education sector employees in Saudi Arabia". *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1), 60-76.
- Nehme, R; Michael, A. and Haslam, J. (2021). "The impact of time budget and time deadline pressures on audit behaviour: UK evidence", *Meditari Accountancy Research*. 30(2). 245-266.
- Palaima, T; & Skaržauskienė, A. (2010). Systems Thinking as a Platform for Leadership Performance in a Complex World. *Baltic Journal of Management*, 5(3), 330-355.
- Pourhydari, Omid; Soltaninejad, Ahmadsadegh; Soltaninejad, Ibrahim (2024). The effect of auditor partner's busyness on audit quality, auditor report delay and capital cost. *Experimental accounting research*. 14(1). 115-138. (in Persian)
- Royai, Ramzan Ali; Talibnia, the power of God; The only sensitive, Yahya; Jalili, Saber (2012). Investigating the relationship between individual moral philosophy and demographic characteristics with behaviors that reduce audit quality. *Management accounting scientific research quarterly*. 6(16). 15-26. (in Persian)
- Ruiz-Ariza, A; Casuso, R. A; Suarez-Manzano, S; & Martínez-López, E. J. (2018). Effect of augmented reality game Pokémon GO on cognitive performance and emotional intelligence in adolescent young. *Computers & Education*, 116, 49-63.
- Ryan, G; Emmerling, R. J; & Spencer, L. M. (2009). Distinguishing High-Performing European Executives: The Role of Emotional, Social and Cognitive Competencies. *The Journal of Management Development*, 28(9), 859-875.
- Saidi, Elham; Sabouri Moghadam, Hassan; Hashemi, Toraj (2019). Predicting the relationship between emotional intelligence and anger rumination with

- aggression in Tabriz University students. *Social psychology research*. 10(38). 65-82. (in Persian)
- Salehi, Allah Karam; Kayseri, Taher; Tamradi, Ali (2017). The effect of emotional intelligence on the auditor's performance with the mediating role of intellectual capital. *Accounting and Management Perspective Quarterly*. 1(4). 60-71. (in Persian)
- Satish, Mohammad Hossein; Sayadi, Lida (2016). Examining the relationship between excess free cash flows and earnings management with emphasis on the moderating role of audit quality (evidence from Tehran Stock Exchange). *Journal of Shiraz University Accounting Advances*. 9(1). 68-100. (in Persian)
- Smith, K.J. and Emerson, D.J. (2017), "An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm". *Advances in Accounting*. 3. 1-14.
- Suyono, E. and Farooque, O.A. (2019). "Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia". *Journal of Asia Business Studies*. 13(4). 543-558.
- Weisinger, H. (2006). *Emotional Intelligence at Work*: John Wiley & Sons.
- Yulianti, Y; Zarkasyi, M. W; Suharman, H. and Soemantri, R. (2023). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 15(3), 385-401

#### COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC-ND 4.0 license.