



The Effect of Locus of Control and Emotional Intelligence on Audit Quality

Fatemeh Amadeh¹, Karim Nakhaei²

Received: 2024/10/20

Accepted: 2024/12/20

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose: High-quality audits play an essential role in enhancing investors' trust in financial reports. They contribute to improving the transparency of financial markets and serve as a critical mechanism for monitoring managerial activities, limiting opportunistic behavior, and reducing agency costs in the relationship between managers and owners. This research examines the effects of locus of control and emotional intelligence on audit quality, highlighting their significance in promoting accountability and strengthening the reliability of financial reporting.

Methodology: The statistical population for this study consists of accountants and financial managers employed by executive bodies in the city of Birjand, totaling 80 individuals. A representative sample of 66 participants was selected from this group using the Karjisi-Morgan (1970) table. Questionnaires were distributed among the participants through the convenience sampling method, ensuring accessibility and practicality in data collection. This study employs a descriptive approach with a causal focus and is categorized as applied research in terms of its objectives. Data were collected using three standardized questionnaires: Sirgaro et al.'s (2018) instrument for the locus of control, Daniel Goleman's (2007) emotional intelligence scale, and audit quality questionnaires developed by Nechel et al. (2013) and Kirwan et al. (1991). The research supervisor reviewed and validated the standardised tools for their suitability in achieving the study's aims. Reliability was assessed using Cronbach's alpha, which yielded coefficients of 0.937, 0.906, and 0.894, respectively, demonstrating high internal consistency across the instruments. The data analysis was conducted in two distinct stages. In the first stage, descriptive statistics were processed using SPSS software to summarize the demographic characteristics of the respondents and provide a general overview of the data. In the second stage, inferential statistics were applied, utilizing structural equation modeling (SEM) with Smart PLS software to test the research hypotheses. This dual-phase methodology allowed for a detailed examination of the relationships between the variables under study and their respective effects on audit quality.

Findings: This study tested two primary hypotheses along with five sub-hypotheses. The results demonstrated that locus of control, with a path coefficient of 0.255, and emotional intelligence, with a path coefficient of 0.658, significantly impact audit quality. Further

1. Department of Accounting Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand,, Iran
(Email: fatemeh.amadeh64@gmail.com)

2. Department of Accounting Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand,, Iran (Corresponding author)
(Email: karim_nakhaei_1360@yahoo.com)



analysis of the sub-hypotheses revealed that self-awareness (path coefficient: 0.160), self-regulation (path coefficient: 0.350), empathy (path coefficient: 0.251), and social skills (path coefficient: 0.359) also exert significant influences on audit quality. These findings highlight the multifaceted contributions of emotional intelligence to the auditing process. The t-values for these variables exceed 1.96, and their significance levels are below 0.05, confirming that the path coefficients are statistically significant at the 0.05 error level. However, spontaneity, with a path coefficient of 0.063, was found to have no significant effect on audit quality. The corresponding t-value of 0.717 falls below the threshold of 1.96, and the significance level exceeds 0.05, indicating that this path coefficient is not statistically significant. The results also suggest that emotional intelligence exerts a stronger influence on audit quality compared to locus of control.

Discussion: Emotional intelligence is an essential factor that enhances the effectiveness of the auditing process. Attributes such as strong motivation, the ability to regulate emotions, empathy, and well-developed social skills empower auditors to identify and analyze relevant audit evidence more effectively. These abilities, supported by attribution theory, contribute to improved audit quality. Emotional intelligence also plays a key role in strengthening auditor independence, vital for maintaining professional integrity and reducing the likelihood of fraudulent activities in financial statement audits. Auditors with heightened emotional intelligence are better equipped to understand their emotions and those of others. This understanding enables them to manage interpersonal relationships effectively and approach their responsibilities more efficiently. On the other hand, auditors who lack emotional control often experience internal conflicts that undermine their performance and decision-making capabilities. Locus of control is another significant factor influencing audit quality, as it directly impacts individual behavior and motivation. Individuals with a strong internal locus of control, who believe that their actions determine outcomes, tend to demonstrate higher motivation levels and are better prepared to acquire new skills and achieve their objectives. This perspective encourages persistence and resilience, which are essential qualities for auditors working in complex and high-pressure professional environments. Success achieved through these efforts reinforces self-esteem and builds self-confidence, further enhancing an auditor's ability to perform their duties effectively.

Keywords: Locus of Control, Emotional Intelligence, Audit Quality

JEL Classification: G40, G41, M40, M51



بررسی تأثیر منبع کنترل و هوش هیجانی بر کیفیت حسابداری

فاطمه آماده^۱، کریم نخعی^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

چکیده

حسابرسی رشته و حرفه‌ای مبتنی بر رفتار حسابرس و صاحب‌کار بوده و به‌نوعی به رفتار وابسته است؛ بنابراین کیفیت حرفه‌ای همچون حسابرسی می‌تواند با متغیرهای رفتاری مانند هوش هیجانی و منبع کنترل، ارتباط تنگاتنگی داشته باشد. از این رو هدف این پژوهش تأثیر منبع کنترل و هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی است. جامعه آماری پژوهش ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی شهر بیرجند می‌باشد. حجم جامعه در این پژوهش ۸۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش بر مبنای جدول کرجسی/مورگان (۱۹۷۰) ۶۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که پرسش‌نامه به روش نمونه‌گیری در دسترس، بین آن‌ها توزیع شد. این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش، یک تحقیق توصیفی از نوع علی و از منظر هدف یک تحقیق کاربردی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد منبع کنترل سیرگار و همکاران (۲۰۱۸)، هوش هیجانی دانیل گلن (۲۰۰۷) و کیفیت حسابرسی نچل و همکاران (۲۰۱۳) و کروان و همکاران (۱۹۹۱) استفاده شد. روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها تأیید گشت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسپاس و اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی و هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی (با ضریب مسیر ۰/۶۵۸) تأثیر معنادار دارد.

کلیدواژه‌ها: منبع کنترل، هوش هیجانی، کیفیت حسابرسی.

طبقه‌بندی موضوعی: G40, G41, M40, M51

۱. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (Email: fatemeh.amadeh64@gmail.com)

۲. گروه حسابداری واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول) (Email: karim_nakhaei_1360@yahoo.com)



مقدمه

کیفیت اظهارنظر حسابرس جنبه‌ای مهم برای ماندگار شدن وی در حرفه برای مدتی طولانی تلقی می‌شود که هم‌اکنون توجه مراجع حرفه‌ای حسابداری را به خود جلب کرده است (روایی و همکاران، ۱۳۹۱). کیفیت حسابرسی به‌عنوان کار حسابرسان در قالب کار قابل‌اعتماد و مطابق با استانداردهای قابل‌اجرا توضیح داده می‌شود. کیفیت حسابرسی به‌عنوان ویژگی‌ها و توصیف حسابرسی مطابق با استانداردهایی تعریف می‌شود که منعکس‌کننده وظایف و مسئولیت‌های حسابرسان حرفه‌ای است (رملاح و همکاران^۱، ۲۰۰۹). تحقیق ایلات و همکاران^۲ (۲۰۱۶) بیان کرد که کیفیت حسابرسی احتمال مواجهه حسابرسان با بی‌نظمی یا تقلب در سیستم گزارشگری مالی حسابرسان شونده است که به استانداردهای قابل‌اجرا ارجاع می‌دهد. کیفیت حسابرسی بسیار ضروری است، زیرا زمانی که کیفیت حسابرسی زیاد باشد، صورت‌های مالی تولید می‌کند که قابل‌اعتماد است و می‌تواند برای جامعه به‌عنوان مبنایی برای تصمیم‌گیری مفید باشد.

مطالعات مختلف در مورد کیفیت حسابرسی یافته‌های متناقضی را ارائه می‌دهند. نتایج تحقیقات جایا و همکاران^۳ (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معناداری دارد، به این معنی که هرچه حسابرسان از هوش بیشتری برخوردار باشد، کیفیت نتایج حسابرسی بهتر است؛ اما این نتایج با تحقیق انجام‌شده حکیم و اسفندری (۲۰۱۷) متفاوت است که نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و کیفیت حسابرسان حسابرسان ارتباطی وجود ندارد؛ اما با این حال هوش هیجانی بر کیفیت نتایج حسابرسی تأثیر می‌گذارد، زیرا بدون هوش هیجانی نمی‌توان از توانایی‌های شناختی خود با توجه به حداکثر توان استفاده کرد. هوش هیجانی انجام یک بررسی را برای حسابرسان آسان‌تر می‌کند. داشتن انگیزه قوی، کنترل هیجان، همدلی و مهارت در معاشرت به حسابرسان در ردیابی شواهد حسابرسی و اطلاعات مرتبط کمک می‌کند. نظریه اسناد، هوش هیجانی را پشتیبانی می‌کند. تئوری اسناد می‌تواند توضیح دهد که چگونه عوامل داخلی و خارجی بر رفتار حسابرسان در تکالیف حسابرسی خود تأثیر می‌گذارد. در این نظریه همچنین توضیح داده شده است که رفتار با ترکیب عوامل درون فرد و محیط تعیین می‌شود، در این صورت هوش هیجانی یکی از عواملی است که از درون فرد حسابرسان ناشی می‌شود که ممکن است بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد. هوش هیجانی می‌تواند باعث شود حسابرسان از ارتکاب تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی صاحب‌کار جلوگیری کند، به عبارت دیگر هوش هیجانی حسابرسان استقلال وی را بهبود می‌بخشد و در نتیجه کیفیت حسابرسی حاصل را افزایش می‌دهد (کاسما و ساکیرمن^۴، ۲۰۱۷). شواهد بسیاری ثابت می‌کنند که افراد دارای مهارت هیجانی، یعنی کسانی که احساسات خود را به‌خوبی می‌شناسند، هدایت می‌کنند و احساسات دیگران را نیز درک و به طرز اثربخشی با آن برخورد می‌کنند و در حوزه‌های عملی مختلف زندگی، موفق و کارآمد می‌باشند؛ اما افرادی که نمی‌توانند به لحاظ هیجانی بر زندگی خود تسلط داشته باشند، درگیر کشمکش‌های درونی هستند (یاریاری و همکاران، ۱۳۸۶).

از طرف دیگر حسابرسی رشته و حرفه‌ای مبتنی بر رفتار حسابرسان و صاحب‌کار بوده و به‌نوعی به رفتار وابسته است؛ بنابراین حرفه‌ای همچون حسابرسی می‌تواند با نظریه‌های رفتاری مانند شناخت اجتماعی، ارتباط تنگاتنگی داشته باشد (وارسته و همکاران، ۱۴۰۱). متغیر منبع کنترل درونی در برابر منبع کنترل بیرونی یکی از متغیرهایی

1. Ramlah et al.
2. Ilat et al.
3. Jaya et al.
4. Kusuma & Sukirman

است که ریشه در نظریه یادگیری اجتماعی داشته که جولیان راتر بیان کرده است. بر پایه این نظریه، اشخاص دوست دارند که دلیل موفقیت یا شکست خود را، عوامل درونی یا بیرونی بدانند. منبع کنترل درونی میزان اعتقاد فرد به کنترل رویدادهایی را که برای او پیش می‌آید، سنجیده و منبع کنترل بیرونی، اعتقاد فرد به این موضوع که حوادث و رویدادهایی که برای او پیش می‌آید، در اثر متغیرها و عوامل بیرونی نظیر تقدیر و بخت او بوده، دلالت دارد (دمینو و همکاران^۱، ۲۰۱۵). سازه منبع کنترل به این موضوع می‌پردازد که آیا نتایج کنش یا رفتار فرد تحت کنترل خود (درونی) می‌باشد یا نه؟ این نظریه که براساس دیدگاه‌های جولیان راتر ارائه شده است، متعاقب به‌وجود آمدن یکی از نظریه‌های بسیار مهم انگیزه‌شناختی تحت عنوان نظریه اسناد شکل گرفت (حیدری تفرشی، ۱۳۹۱). تفاوت اقدامات انجام‌شده حسابربان با منبع کنترل داخلی و حسابربان با منبع کنترل خارجی، این دیدگاه را تأیید می‌کند که حسابربان با منبع کنترل خارجی ممکن است نسبت به حسابربان دارای منبع کنترل داخلی، احتمال بیشتری در رفتار کیفیت حسابرسی کاهش یافته داشته باشند (ملون و رابرتز^۲، ۱۹۹۶). بررسی این پژوهش در سطح دستگاه‌های اجرایی یک منطقه می‌تواند دید یکنواختی نسبت به وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی آن منطقه بدهد و فراتر از بررسی یک موضوع در سطح یک سازمان می‌باشد که از این جهت این پژوهش دارای نوآوری است. با توجه به اهمیت متغیر کیفیت حسابرسی، بررسی عوامل مؤثر بر آن مهم می‌باشد؛ لذا این پژوهش به دنبال بررسی این مسئله است که آیا منبع کنترل و هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد؟ این تأثیر مثبت است یا منفی؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

منبع کنترل و کیفیت حسابرسی

گزارش حسابرسی، عامل کلیدی در واکنش بازار به شمار می‌آید، اما این واکنش به کیفیت حسابرسی بستگی دارد (پالمروز^۳، ۱۹۸۸). مطالعات پیشین (بوشمن و اسمیت^۴، ۲۰۰۱؛ داس و پاندیت^۵، ۲۰۱۰؛ بای^۶، ۲۰۱۲) اشاره کرده‌اند که کیفیت حسابرسی می‌تواند پیامدهای اقتصادی مهمی، از جمله افزایش کارایی سرمایه‌گذاری، قابلیت اتکای اقلام تعهدی و کیفیت سود را داشته باشد. از این رو، کیفیت حسابرسی فرایندی است که اطمینان می‌دهد با بهبود عوامل کیفیت حسابرسی در محیط انجام حسابرسی‌ها، کیفیت حسابرسی‌ها نیز بهبود می‌یابد (اسدی و دارابی، ۱۳۹۱). عوامل متعددی در اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی مؤثرند که در این میان نمی‌توان از نقش استقلال و صلاحیت حسابرس غافل ماند. بر مبنای این ملاحظات، فرض شده است که مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ، حسابرسی باکیفیت‌تری در مقایسه با مؤسسه‌های حسابرسی کوچک فراهم می‌کنند (فورمن^۷، ۲۰۰۴). مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ‌تر، کمتر وابسته به صاحب‌کاران خاص هستند؛ زیرا آن‌ها تعداد زیادی صاحب‌کار دارند. البته برخی پژوهش‌ها نشان دادند که تفاوتی در کیفیت خدمات مؤسسه‌های بزرگ و غیربزرگ وجود ندارد (جونگ و رو^۸، ۲۰۰۴). دلیل وجود رابطه مثبت بین اندازه مؤسسه حسابرسی و کیفیت حسابرسی این‌گونه قابل تبیین است: ۱. موجود بودن منابع کافی؛ ۲. استانداردهای سطح بالای کنترل؛ ۳. استقلال بیشتر از صاحب‌کار؛ ۴. توجه بیشتر به حسن شهرت؛ ۵.

1. Domino et al.
2. Malone & Robert
3. Palmrose
4. Bushman & Smith
5. Das & Pandit
6. Bae & Choi
7. Fuerman
8. Jeong & Rho

دریافت حق الزحمه بیشتر که به آن‌ها اجازه می‌دهد بررسی دقیق‌تری داشته باشند؛ ۶. هزینه‌های اقتصادی قابل‌ملاحظه در صورت شکست حسابرسی (فرانسیس^۱، ۲۰۰۴). همچنین استقلال از مدیریت صاحب‌کار پیش‌نیازی برای کیفیت حسابرسی است. برای استقلال نیز تعریف‌های مختلفی وجود دارد؛ برای نمونه: احتمال شرطی گزارش خطای کشف‌شده (دی آنجلو، ۱۹۸۱)، توانایی مقاومت در برابر فشارهای صاحب‌کار و فقدان منافعی که ریسک سوگیری غیر قابل‌قبول ایجاد کند (بیتی و همکاران^۲، ۲۰۰۱).

کیفیت حسابرسی دارای سه جنبه مختلف داده‌ها، ستاده‌ها و عوامل محتوایی است.

۱- داده‌ها: شامل ویژگی‌های شخصی حسابرس (تجربه، مهارت، ارزش‌های اخلاقی و نظام فکری) و فرایند حسابرسی (استحکام روش‌شناسی، کارایی ابزار حسابرسی به‌کاررفته و دسترسی به کمک‌های فنی مناسب و ...) است.

۲- خروجی‌ها (ستانده‌ها): شامل گزارش حسابرس و ارتباط حسابرس با ارکان اداره‌کننده واحد تجاری در مورد جنبه‌های مؤثر بر کیفیت گزارشگری مالی بنگاه و ضعف‌های موجود در کنترل‌های داخلی است.

۳- عوامل محیطی (محتوایی): شامل استقرار نظام حاکمیت شرکتی و ایجاد چارچوبی برای قوانین و مقررات ناظر بر کیفیت حسابرسی است (ایمانی برند و همکاران، ۱۳۹۵).

حسابرسی رشته و حرفه‌ای مبتنی بر رفتار حسابرس و صاحب‌کار بوده و به‌نوعی به رفتار وابسته است؛ بنابراین حرفه‌ای همچون حسابرسی می‌تواند با نظریه‌های رفتاری مانند شناخت اجتماعی ارتباط تنگاتنگی داشته باشد (وارسته و همکاران، ۱۴۰۱). متغیر منبع کنترل درونی در برابر منبع کنترل بیرونی یکی از متغیرهایی است که ریشه در نظریه یادگیری اجتماعی داشته که جولیان راتر بیان کرده است. راتر^۳ ۱۹۶۹، معتقد است منبع کنترل مبتنی بر تبیین تفاوت‌های فردی در ادراک یک رویداد ویژه، به‌عنوان عامل تقویت است (مساواتی آذر و حسینی‌نسب، ۱۳۹۵). منبع کنترل به توانایی فرد در میزان کنترلی که بر محیط و تعامل با آن دارد (یاتس^۴، ۲۰۰۹) و نظامی از اعتقادات که براساس آن فرد موفقیت‌ها و شکست‌های خود را ارزیابی می‌کند، اشاره دارد (مساواتی آذر و حسینی‌نسب، ۱۳۹۵). روتر مدلی برای منبع کنترل رفتار معرفی کرد که بر پایه دو بعد است: منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی. روتر بیان می‌کند که درون‌گرایان، موفقیت یا شکست خود به عوامل درونی از قبیل تلاش، توانایی فردی خویش، کارها و رفتار خویش مرتبط می‌دانند. حال آنکه، برون‌گرایان شکست یا موفقیت خود را به عواملی همچون تقدیر، اثرگذاری دیگران و شانس نسبت می‌دهند (موسویان راد و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین، به گمان راتر (۱۹۹۶)، وقتی فرد ادراک می‌کند که رفتارها و نگرش‌های خودش سبب پاداش مثبت می‌شوند، این بیان‌کننده منبع کنترل درونی است و وقتی ادراک می‌کند که عوامل بیرونی و خارج از کنترلش (مثل تقدیر یا شانس) سبب رفتار منجر به پاداش می‌شوند، این بیان‌کننده منبع کنترل بیرونی است (زیگلر هیل و شاکلفرد^۵، ۲۰۱۷). بر این اساس، مردم در دو مقوله کنترل درونی و کنترل بیرونی قرار می‌گیرند (احمدی، ۱۳۹۹). از طرفی، لونیسون^۶، بیرونی‌ها را به دو دسته فرعی تقسیم می‌کند: کسانی که معتقدند سرنوشت آن‌ها را افراد قدرتمند کنترل می‌کنند و کسانی که معتقدند زندگی‌شان در اختیار شانس است. هر دو گروه منبع کنترل بیرونی دارند. بیرونی‌هایی که در مقیاس‌های شانس و

1. Francis

2. Beattie et al.

3. Rutter

4. Yates

5. Zeigler-Hill & Shackelford

6. Levinson

افراد مسلط نمرات بهتری به دست می‌آورند، برگه‌های برنده زیادی در دست ندارند. آن‌ها عصبی، مملو از کینه، بی‌اعتماد، تحریک‌پذیر و افسرده هستند و عزت نفس اندکی دارند (مشتاق و بهرام‌زاده، ۱۳۸۹).

از آنجا که کنترل، هسته مرکزی و اساسی زندگی انسان است، نظریه‌های زیادی درباره آن ارائه شده است. بیشتر این نظریه‌ها معتقدند که حالت عاطفی و رفتارهای انسانی بیشتر تحت تأثیر باورها و عقاید آنان در مورد خودشان است، از جمله، باورهای آن‌ها در مورد کنترل آن‌ها بر عملکردشان است. دلایل اهمیت منبع کنترل عبارت‌اند از:

0 جستجو و پردازش اطلاعات: افراد با منبع کنترل درونی نسبت به افراد با منبع کنترل بیرونی بیشتر به جستجوی اطلاعات می‌پردازند و در دقت، هوشیاری و استفاده از اطلاعات محیطی، بسیار فعال‌تر از افراد با منبع کنترل بیرونی هستند.

0 موفقیت: افراد با منبع کنترل درونی به‌خصوص در وظایف عملی و هوشی دارای موفقیت بیشتری هستند.

0 استقلال: افراد با منبع کنترل درونی تمایل دارند که در عین استقلال، در کارها با یکدیگر همکاری کنند. همچنین روش این افراد در زندگی زناشویی، مستقیم، فعال و متمایل به موفقیت است.

0 سلامت: راتر، نشان داد که بین علائم اختلال روانی و منبع کنترل، ارتباط خطی وجود دارد؛ یعنی، افرادی که به منبع کنترل درونی معتقدند، نسبت به افراد بیرونی علائم کمتری گزارش کردند.

0 جنسیت: دختران در منبع کنترل، بیرونی‌تر از پسران هستند (مرادی، ۱۳۹۴).

براساس مبانی نظری و مطالعات انجام‌گرفته در زمینه منبع کنترل و کیفیت حساسی می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که منبع کنترل بر کیفیت حساسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

هوش هیجانی و کیفیت حساسی

براساس نتایج تحقیقات جایا و همکاران^۱ (۲۰۱۶) هوش هیجانی بر کیفیت حساسی تأثیر مثبت معنادار دارد، به این معنی که هرچه حساسی از هوش بیشتری برخوردار باشد، کیفیت نتایج حساسی بهتر است. فرد باهوش کسی است که در هنگام قرار گرفتن در یک جمع بتواند احساسات و عواطف دیگران را به‌خوبی درک کرده و با آن‌ها روابط خوبی برقرار سازد و این همان هوش هیجانی است (سلیمانی و علی بیگی، ۱۳۸۸). در اوایل دهه ۱۹۹۰ دانیل گلمن با انتشار کتاب خود تحت عنوان هوش هیجانی با تأکید بر جنبه‌های غیرشناختی هوش به این اصطلاح رسمیت بخشید (گودرزی، ۱۳۸۸). در سال ۱۹۹۸ دانیل گلمن در دیگر کتابش تحت عنوان کارکرد هوش هیجانی می‌گوید «در محیط کار هوش هیجانی نقش بارزتری در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل هوش شناختی یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند لذا با پرورش و رشد هوش هیجانی و قابلیت‌های آن هم سازمان و هم کارکنان از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند» (آقایار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۶). بنابراین گلمن که نقش قابل توجهی در عمومی کردن مفهوم هوش هیجانی داشته، مهم‌ترین الگو مبتنی بر شایستگی را در سال ۲۰۰۱ ارائه کرده است (جمالی و همکاران، ۲۰۰۸). این الگو ترکیبی است از توانایی‌های ذهنی و برخی ویژگی‌های شخصیتی که متفاوت از الگوهای مبتنی بر توانایی می‌باشد. ابعاد هوش هیجانی براساس این الگو شامل دو مقوله می‌باشد و موارد زیر را در بر می‌گیرد:

۱. قابلیت‌های فردی^۲: شامل ابعاد خودآگاهی، خودمدیریتی و خودانگیزی.

۲. قابلیت‌های اجتماعی^۳: شامل ابعاد آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی.

1. Jaya et al.

2. Personal Competence

3. Social Competence

البته لازم به ذکر است که بر مبنای این الگو یک فرد برای موفقیت لازم نیست که همه شایستگی‌ها را داشته باشد، بلکه مطابق با شرایط آن فرد، ترکیبی از شایستگی وجود دارند که منجر به اثربخشی فرد می‌شوند. گلמן ادعا می‌کند که شایستگی‌های هیجانی، همان مهارت‌های شغلی هستند که می‌توان آن‌ها را فرا گرفت. به‌طور کلی هوش هیجانی به توانایی‌های فرد در شناخت صحیح هیجان‌های خود و دیگران جهت پیشبرد امور مختلف زندگی اشاره دارد (سید جوادین و حسین‌پور، ۱۳۸۶).

۱. خودآگاهی: توانایی تشخیص، دنبال کردن و معلوم کردن هیجان در زمان وقوع (جمالی و همکاران، ۲۰۰۸) و شناخت احساسات و عواطف خود به‌طور آنی و عمیق و استفاده از آن برای راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های مناسب (ملکی‌آوارسین و سیدکلان، ۱۳۸۷).

۲. خودتنظیمی: یا خودمدیریتی، توانایی مهار و مدیریت هیجانات و حفظ آرامش و امید و خوش‌بینی علی‌رغم شکست (جمالی و همکاران، ۲۰۰۸). برای کمک به تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی به نحو مناسب، هماهنگی با هیجانات به نحوی که به‌جای اختلال در کارها، در تسهیل آن به ما یاری رساند.

۳. خودانگیختگی^۲: استفاده از عمیق‌ترین علایق خود برای حرکت دادن و هدایت به سمت اهداف تا کمک کند پیش‌قدم شده در جهت تکامل و پیشرفت تلاش کنیم، نه اینکه منتظر مانده تا اینکه یک واقعه یا شخص ایجاد انگیزه و حرکت در ما گردد.

۴. مهارت همدلی: یا آگاهی اجتماعی، درک آنچه افراد احساس می‌کنند، توانایی در نظر گرفتن دیدگاه‌های دیگران و توسعه حسن تفاهم و هماهنگی با انسان‌های گوناگون به‌منظور ارتقای کار گروهی (به‌ویژه در محیط کاری و سازمانی) است (ملکی‌آوارسین و سیدکلان، ۱۳۸۷).

۵. مهارت‌های اجتماعی: ارتباط با دیگران در موقعیت‌های مختلف اجتماعی و مهارت در مدیریت روابط است (جمالی و همکاران، ۲۰۰۸).

براساس مبانی نظری و مطالعات انجام‌گرفته در زمینه هوش هیجانی و کیفیت حسابرسی می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

در تأیید این موضوع یولیانتی و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، پژوهشی را با عنوان "تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی"، بر روی حساب‌رسان داخلی در واحد کنترل داخلی در آموزش عالی دینی اسلامی در اندونزی، انجام دادند. نتایج نشان داد که تعهد حرفه‌ای و هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. تعهد به اخلاق و هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که تعهد به اخلاق و هوش هیجانی به‌طور غیرمستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد.

حسن‌پور لاشکا و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان "ارائه مدل کیفیت حسابرسی مبتنی بر سلامت عمومی، هوش معنوی و منبع کنترل حساب‌رسان با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری"، بر روی ۱۸۲ نفر از حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی تهران، انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد سلامت عمومی حساب‌رسان شامل علائم فیزیکی، علائم اضطراب، عملکرد اجتماعی و علائم افسردگی بر کیفیت حسابرسی در مدل پیشنهادی تأثیر مثبت و معناداری دارد. ابعاد هوش معنوی حساب‌رسان شامل تفکر وجودی انتقادی، ساخت

1. Self – Regulation

2. Self-motivation

3. Yulianti et al.

4. Hassanpour Labeshka et al.

معنای شخصی، آگاهی متعالی و گسترش کیفیت آگاهی بر کیفیت حسابرسی در مدل پیشنهادی تأثیر مثبت و معناداری دارد. ابعاد منبع کنترل حسابرِس شامل منبع کنترل داخلی و منبع کنترل خارجی بر کیفیت حسابرسی در مدل پیشنهادی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سوکری و همکاران^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان "تأثیر شایستگی و هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی" انجام دادند. نتایج مطالعه نشان داد که شایستگی به میزان ۰/۹۳۵ واحد بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد. هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی ۰/۰۵۵ واحد تأثیری ندارد. تأثیر مشترک شایستگی و هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی ۹۶/۳ درصد است در حالی که ۳/۷ درصد تحت تأثیر سایر متغیرهایی است که در این مطالعه بررسی نشده است.

پارلوهوتان و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان "تأثیر اخلاق حسابرِس، انگیزه حسابرِس، منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی: نقش شک و تردید حرفه‌ای"، بر روی ۵۹ نفر از حسابرسان حسابرسی امور مالی دولتی، انجام دادند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که اخلاق حسابرِس، انگیزه و منبع کنترل همگی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارند، در حالی که شک حرفه‌ای حسابرِس تأثیری بر کیفیت حسابرسی ندارد.

کارولینا امس و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان "تأثیر منبع کنترل و تاب‌آوری در ارتباط استرس شغلی با شیوه‌های کاهش کیفیت حسابرسی"، بر روی ۱۲۴ حسابرِس ثبت‌شده در CNAI شورای حسابداری فدرال، انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای رفتاری، مانند استرس و منبع کنترل، بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند.

ژائو و همکاران^۴ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش هیجانی تیم حسابرسی بر کاهش رفتار کیفیت حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی: با در نظر گرفتن تأثیر میانجی اعتماد تیم و تأثیر تعدیل‌کننده اشتراک دانش"، بر روی ۳۲۶ نفر از حسابرسان شرکت‌های حسابرسی چینی، انجام دادند. حاصل تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که هوش هیجانی تیم حسابرسی به‌طور مستقیم با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی مرتبط است و هوش هیجانی به‌طور غیرمستقیم با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی، از طریق اعتماد به تیم، ارتباط دارد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده مدل میانجیگری است که در آن اعتماد تیم به‌طور منفی با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی مرتبط است و اشتراک دانش سازوکار مهمی است که آثار انواع مختلف هوش هیجانی را بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی تعدیل می‌کند.

کالپین ساراگیه و راپینا^۵ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی"، بر روی ۴۴ حسابرِس در شرکت‌های حسابداری دولتی جاکارتا و باندونگ، انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد.

پیناتیک^۶ (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش هیجانی، شایستگی و استقلال حسابرِس بر کیفیت حسابرسی"، بر روی ۶۱ نفر از حسابرسان نمایندگان BPK RI استان سولاوسی شمالی، انجام داد. نتایج نشان داد که متغیر هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار، صلاحیت بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار و استقلال بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار دارد.

1. Sukri et al.
2. Parluhutan et al.
3. Carolina Ames et al.
4. Zhao et al.
5. Kalpin Saragih & Rapina
6. Pinatik

هاربانی^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان "تأثیر فشار زمان بودجه، منبع کنترل، استقلال، شک و تردید حرفه‌ای و قضاوت حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در اندونزی" انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. منبع کنترل و استقلال بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد. شک و تردید حرفه‌ای، قضاوت حسابرسی تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی نشان می‌دهد.

فواد^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "فشار زمان بودجه، منبع کنترل حسابرسان و رفتار کاهش کیفیت حسابرسی"، بر روی ۲۴۰ نفر از حسابرسان در اندونزی انجام دادند. نتایج نشان داد که بین فشار بودجه زمانی و رفتار کاهش کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. منبع کنترل ارتباط مستقیمی با رفتار کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما تعامل بین منبع کنترل و فشار بودجه زمانی حسابرسی بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

باوقار و صوری (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان "اثرگذاری تعهد حرفه‌ای، تعهد اخلاقیات، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد حرفه‌ای، تعهد اخلاقیات، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در شرکت‌های منطقه ویژه پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. بنابراین، وجود مؤلفه‌هایی همچون تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاقیات، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی می‌تواند رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و نگرانی‌های مربوط به شناخت تقلب را به حداقل برساند.

زمانی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان "تأثیر منبع کنترل درونی بر رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان و کیفیت حسابرسی"، بر روی کلیه کارکنان حرفه‌ای مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری با کیفیت حسابرسی دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که با افزایش منبع کنترل درونی حسابرسان رابطه مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت حسابرسی بهبود پیدا می‌کند.

جمال عباسی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان "تأثیر استقرار کنترل‌های داخلی بر کیفیت حسابرسی در شرکت‌های دانش‌بنیان پذیرفته‌شده در بورس"، در شهر تهران، انجام داد. مشخص گردید در بررسی تأثیر شاخص‌های شناسایی‌شده، استقرار کنترل‌های داخلی، بر روی کیفیت حسابرسی شرکت‌های دانش‌بنیان پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، مقادیر معناداری مربوط به شاخص‌های کارایی و اثربخشی عملیاتی، قابلیت اطمینان گزارش‌های داخلی، قابلیت اطمینان گزارش‌های خارجی، انطباق با قوانین و مقررات و سیاست‌های داخلی، رعایت دستورالعمل‌های داخلی و اهداف امنیتی دارای تأثیر مستقیم بر کیفیت حسابرسی هستند.

وارسته و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان "تأثیر منبع کنترل و خودکارآمدی حسابرسان بر گزارش تخلفات با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی" انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد ویژگی‌های شخصیتی آزمون‌شده (خودکارآمدی و منبع کنترل بیرونی) تأثیر مثبت و معناداری بر گزارش تخلفات حسابرسان دارد. همچنین اثر غیرمستقیم متغیرهای یادشده به واسطه رضایت شغلی (متغیر میانجی) تشدید شده است که میزان این تأثیر معنادار می‌باشد.

عسکری اوردکلو (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین ایده‌آل‌گرایی حسابرسان و تعهد آن‌ها به حرفه حسابرسی با توجه به نقش منبع کنترل درونی (مطالعه موردی: حسابرسان سازمان حسابرسی)"، بر روی ۱۲۳ نفر از حسابرسان سازمان حسابرسی (که هم‌زمان عضو جامعه حسابداران رسمی می‌باشند)، انجام داد. نتایج حاصل از آزمون

فرضیه پژوهش نشان داد که بین ایده‌آل‌گرایی حسابرسان و تعهد آن‌ها به حرفه حسابرسی با توجه به نقش منبع کنترل درونی رابطه وجود دارد.

بایزیدی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان "تأثیر بهره‌های هوشی (IQ) حسابرس بر کیفیت حسابرسی"، انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که از لحاظ آماری، می‌توان تأثیر مثبت و معنادار بهره‌های هوشی حسابرس بر کیفیت حسابرسی را تأیید کرد.

آرایش و آزادی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان "تأثیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس (مورد مطالعه: سازمان‌های حسابرسی شهر ایلام)"، بر روی ۸۰ نفر از حسابرسان شهر ایلام، انجام دادند. تحلیل یافته‌ها نیز بدین صورت بود که خودآگاهی، خود مدیریت، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط بر عملکرد حسابرس تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

محمدی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان "تأثیر حرفه‌ای بودن، سبک رهبری، تعهد سازمانی و منبع کنترل بر عملکرد حسابرس"، بر روی ۱۱۲ شرکت‌کننده در مؤسسه‌های حسابرسی، انجام داد. نتایج نشان داد که حرفه‌ای بودن، سبک رهبری و منبع کنترل بر عملکرد حسابرس تأثیر مستقیم دارد.

رستمی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان "تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی براساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده"، بر روی ۳۱۰ نفر از حسابرسان شاغل عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۹۷، انجام دادند. نتایج نشان داد که منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی تأثیر منفی و منبع کنترل بیرونی تأثیر مثبت بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

بنی‌علی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "نقش تعدیل‌کنندگی حسابرسی ضمنی بر رابطه هوش هیجانی با کیفیت گزارش حسابرسی"، بر روی ۱۳۰ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران، انجام داد. نتایج آزمون رگرسیون انجام شده حاکی از رابطه معنادار و مثبت بین میزان هوش هیجانی حسابرسان و کیفیت گزارش حسابرسی صادرشده آنان بوده است. همچنین تحلیل انجام‌شده بر روی ۴ گروه از مؤسسه‌های حسابرسی که بر حسب انجام و یا عدم انجام حسابرسی ضمنی و نیز بر حسب هوش هیجانی بالا و یا پایین دسته‌بندی شده‌اند، نشان داد که میانگین میزان کیفیت گزارش حسابرسی در این چهار گروه با همدیگر تفاوت معناداری دارد؛ یعنی انجام حسابرسی ضمنی تأثیر معناداری بر روی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت گزارش حسابرسی داشته است.

خوشبخت و علین حقیقی‌فرد (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابرس"، بر روی ۱۰۰ نفر از کارشناسان مؤسسه‌های حسابداری در استان فارس، انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابرس در میان کارشناسان مؤسسه‌های حسابداری در استان فارس تأثیر معنادار دارد. همچنین هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری عقلانی حسابرس، کیفیت تصمیم‌گیری شهودی حسابرس و کیفیت تصمیم‌گیری وابستگی حسابرس در میان کارشناسان مؤسسه‌های حسابداری در استان فارس تأثیر معنادار دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

- منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
- هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی

- 0 خودآگاهی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
- 0 خودتنظیمی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
- 0 خودانگیزگی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
- 0 همدلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
- 0 مهارت‌های اجتماعی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر زمان انجام پژوهش، مقطعی؛ از لحاظ ماهیت و روش، تحقیق توصیفی از نوع علی و از منظر هدف، تحقیق کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ذی‌حسابان و مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۸۰ نفر می‌باشد. نمونه متناسب با این جامعه براساس جدول مورگان ۶۶ نفر تعیین شد؛ اما برای اطمینان از بازگشت پرسش‌نامه‌ها ۸۰ پرسش‌نامه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد که ۷۰ نفر پرسش‌نامه را پر کردند و ۴ نفر هم پرسش‌نامه را به‌صورت کامل پر نکردند و در نهایت ۶۶ پرسش‌نامه به‌صورت دقیق و درست تکمیل شد. جدول زیر نحوه توزیع جامعه آماری را نشان می‌دهد.

جدول (۱). نحوه توزیع جامعه آماری

نوع دستگاه اجرایی	نام دستگاه	تعداد
اداره کل	اداره کل صنعت، معدن و تجارت استان؛ اداره کل اوقاف و امور خیریه استان؛ اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان؛ اداره کل ثبت اسناد و املاک استان؛ اداره کل میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی استان؛ اداره کل حفاظت محیط زیست استان؛ اداره کل امور مالیاتی استان؛ اداره کل گمرکات استان؛ اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان؛ اداره کل بهزیستی استان؛ اداره کل دامپزشکی استان؛ اداره کل هواشناسی استان؛ اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات استان؛ اداره کل راه آهن شرق کشور؛ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان؛ اداره کل راه و شهرسازی استان؛ اداره کل ثبت احوال استان؛ اداره کل استاندارد استان؛ اداره کل آموزش و پرورش استان؛ اداره کل بنیاد شهید و ایثارگران استان؛ اداره کل امور عشایری استان؛ اداره کل ورزش و جوانان استان؛ اداره کل نوسازی و توسعه و تجهیز مدارس استان؛ اداره کل تعزیرات حکومتی استان؛ اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان؛ اداره کل تبلیغات اسلامی استان؛ اداره کل زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی استان؛ اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان؛ اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره)؛ اداره کل پست استان؛ اداره کل تأمین اجتماعی استان؛ اداره کل حج و زیارت استان؛ اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای استان؛ اداره کل انتقال خون استان؛ اداره کل بازرسی استان؛ اداره کل مدیریت امور اراضی استان؛ اداره کل پزشکی قانونی استان؛ اداره کل صدا و سیما استان؛ اداره کل فرودگاه‌های استان؛ اداره کل دادگستری کل استان؛ اداره کل مدیریت شعب بیمه ایران؛ اداره کل دیوان محاسبات استان	۴۲

سازمان	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان؛ سازمان جهاد کشاورزی استان؛ سازمان بسیج سازندگی استان؛ سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان؛ سازمان تعاون روستایی استان؛ سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان؛ سازمان جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی	۷
شرکت	شرکت شهرک‌های کشاورزی استان؛ شرکت توزیع نیروی برق استان؛ شرکت شهرک‌های صنعتی استان؛ شرکت گاز استان؛ شرکت آب و فاضلاب استان؛ شرکت آب منطقه‌ای استان؛ شرکت ارتباطات زیرساخت استان؛ شرکت مخابرات استان؛ شرکت پخش فرآورده‌های نفتی استان	۹
دانشگاه	جهاد دانشگاهی استان؛ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند؛ دانشگاه بیرجند؛ دانشگاه پیام نور استان؛ دانشگاه صنعتی بیرجند؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند؛ دانشگاه جامع علمی کاربردی استان؛ دانشگاه ملی مهارت استان	۸
سایر	نماینده‌ی وزارت امور خارجه بیرجند؛ پارک علم و فناوری استان؛ بنیاد ملی نخبگان استان؛ اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی استان؛ مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی استان؛ اتاق اصناف استان؛ اتاق تعاون استان؛ بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس؛ جمعیت هلال احمر استان؛ فرماندهی انتظامی استان؛ ستاد احیای امر به معروف؛ ستاد اقامه نماز؛ کانون پرورش فکری کودکان؛ تالار بورس منطقه‌ای استان	۱۴
جمع		۸۰

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های استاندارد بود که برای سنجش منبع کنترل از پرسش‌نامه منبع کنترل **سیرگار و همکاران^۱ (۲۰۱۸)** استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ گویه است و ابعاد ندارد. برای سنجش هوش هیجانی از پرسش‌نامه استاندارد هوش هیجانی **دانیل گلمن (۱۹۹۵)** استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۵ بعد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیختگی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و ۳۳ گویه می‌باشد. ترکیب سؤالات این پرسش‌نامه به صورت زیر است:

جدول (۲). ترکیب سؤالات پرسش‌نامه هوش هیجانی

ابعاد	ترکیب سؤالات	تعداد سؤالات
خودآگاهی	۱-۸	۸
خودتنظیمی	۹-۱۵	۷
خودانگیختگی	۱۶-۲۲	۷
همدلی	۲۳-۲۸	۶
مهارت‌های اجتماعی	۲۹-۳۳	۵
پرسش‌نامه هوش هیجانی	۱-۳۳	۳۳

برای سنجش کیفیت حساسی از پرسش‌نامه **نجل^۲ و همکاران (۲۰۱۳)** و **کروان^۳ و همکاران (۱۹۹۱)** استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه دارای چهار بعد مدیریت و رهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری و ۱۶ گویه می‌باشد.

ترکیب سؤالات این پرسش‌نامه به صورت زیر است:

جدول (۳). ترکیب سؤالات پرسش‌نامه کیفیت حسابرسی

ابعاد	ترکیب سؤالات	تعداد سؤالات
مدیریت و رهبری	۱-۵	۵
کیفیت حرفه‌ای	۶-۹	۴
هدف و مأموریت	۱۰-۱۳	۴
ارزش مشتری	۱۴-۱۶	۳
پرسش‌نامه کیفیت حسابرسی	۱-۱۶	۱۶

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسپاس و اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش یعنی هوش هیجانی و کیفیت حسابرسی و ابعاد آن ذکر شده است.

جدول (۴). شاخص‌های توصیفی متغیرهای هوش هیجانی و کیفیت حسابرسی

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	بازه نمرات سؤالات		بازه نمرات کسب‌شده	
				کمترین	بیشترین	کمترین	بیشترین
کنترل منبع	۶۶	۳/۴۹	۰/۶۹	۱	۵	۱/۸۸	۴/۶۳
خودآگاهی	۶۶	۳/۱۵	۰/۵۶	۱	۵	۱/۵	۴/۵
خودتنظیمی	۶۶	۲/۷۴	۰/۶۹	۱	۵	۱/۱۴	۴/۷۱
خودانگیزگی	۶۶	۲/۷۱	۰/۶۶	۱	۵	۱	۴/۱۴
همدلی	۶۶	۳/۱۳	۰/۶۴	۱	۵	۱/۳۳	۴/۳۳
مهارت‌های اجتماعی	۶۶	۲/۶۳	۰/۶۸	۱	۵	۱	۴/۴
هوش هیجانی	۶۶	۲/۸۷	۰/۴۴	۱	۵	۱/۹۴	۴/۱۴
مدیریت و رهبری	۶۶	۳/۵۸	۰/۷۰	۱	۵	۲/۲	۵
کیفیت حرفه‌ای	۶۶	۳/۹۴	۰/۵۹	۱	۵	۲/۲۵	۵
هدف و مأموریت	۶۶	۳/۸	۰/۶۴	۱	۵	۲	۵
ارزش مشتری	۶۶	۳/۷۸	۰/۶۴	۱	۵	۲	۵
کیفیت حسابرسی	۶۶	۳/۷۸	۰/۵۰	۱	۵	۲/۲۸	۴/۷۳

همچنین از آنجایی که متغیر کنترل منبع ابعاد ندارد، به جای ابعاد شاخص‌های توصیفی ۱۶ گویه این متغیر در جدول (۵) ذکر شده است.

جدول (۵). شاخص‌های توصیفی متغیر کنترل منبع

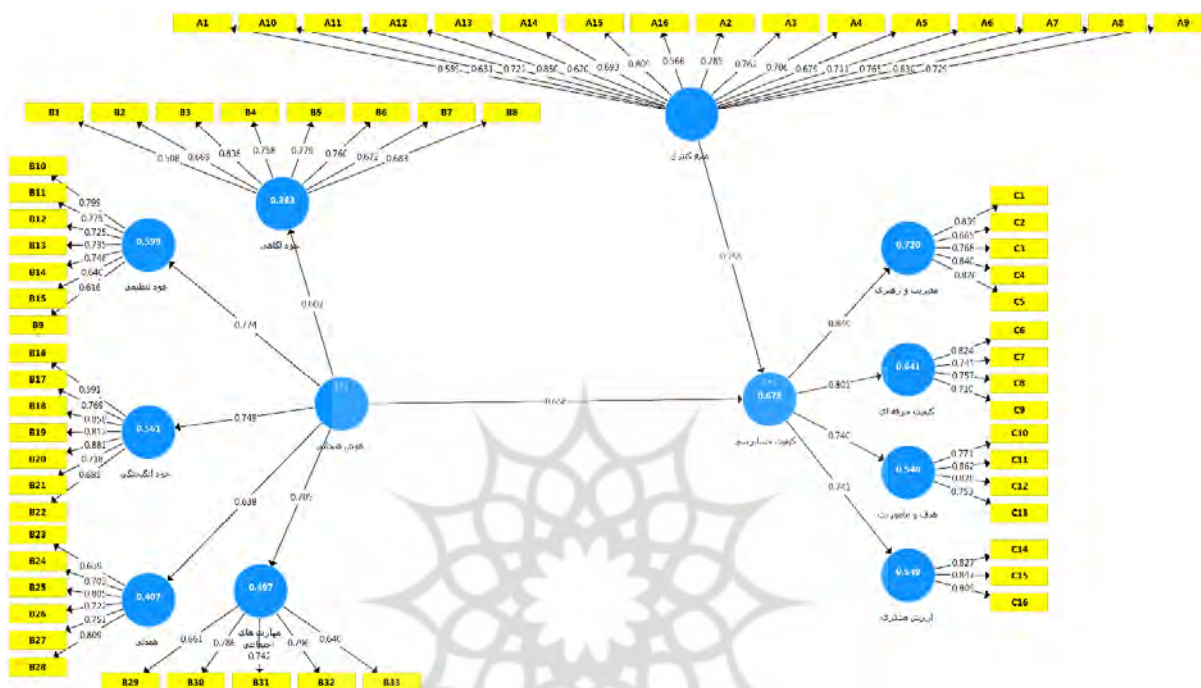
متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	بازه نمرات سؤالات	بازه نمرات کسب‌شده
				کمترین	بیشترین
منبع کنترل	۶۶	۳/۴۹	۰/۶۹	۱	۵
کار فعالیتی است برای به‌دست آوردن نتیجه مطلوب	۶۶	۴/۱۴	۰/۷۶۲	۱	۵
نتیجه کار همان‌طور می‌شود که انتظار دارم	۶۶	۳/۵۳	۱/۰۱۱	۱	۵
اگر برنامه‌ریزی خوبی وجود داشته باشد، می‌توان کار را به درستی انجام داد	۶۶	۳/۴۵	۱/۲۳۰	۱	۵
زیردستان باید همیشه به مافوق خود مشاوره یا نظر بدهند	۶۶	۳/۷۹	۰/۸۶۹	۱	۵
یافتن شغل مناسب یک سرمایه است	۶۶	۴/۱۷	۰/۹۲۱	۱	۵
گرفتن پاداش شانس می‌خواهد	۶۶	۳/۸۲	۰/۹۴۳	۱	۵
کاری می‌تواند به درستی اجرا شود که به‌طور جدی انجام شود	۶۶	۳/۸۶	۰/۹۲۶	۱	۵
برای یافتن شغل باید دوستان یا افرادی شناخته‌شده وجود داشته باشند که کمک کنند	۶۶	۳/۴۵	۰/۹۸۰	۱	۵
ارتقا، یک شانس خوب است	۶۶	۳/۱۴	۱/۰۵۱	۱	۵
برای به‌دست آوردن شغل مناسب، افرادی که شناخته شده یا دوست هستند مهم‌تر از توانایی هستند	۶۶	۳/۰۵	۱/۰۲۹	۱	۵
ترفیع به کارمندی داده شد که عملکردشان خوب است	۶۶	۳/۳۹	۱/۱۰۸	۱	۵
برای رسیدن به موارد مطلوب باید افراد مناسب را شناخت	۶۶	۳/۷۰	۰/۸۲۲	۱	۵
برای اینکه به موفقیت برسیم به شانس نیاز داریم	۶۶	۲/۸۹	۰/۹۷۹	۱	۵
کارمندی که خوب کار می‌کند، پاداشی متناسب دریافت خواهند کرد	۶۶	۳/۳۲	۱/۰۹۸	۱	۵
تأثیر یک کارمند معین بر مافوقش بیشتر از آن چیزی است که کارمندان فکر می‌کنند	۶۶	۳/۴۲	۰/۸۲۴	۱	۵
شانس عاملی است که افراد موفق و شکست‌خورده را متمایز می‌کند	۶۶	۲/۷۹	۰/۸۶۹	۱	۵

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، میانگین نمرات منبع کنترل برابر با ۳/۴۹ با انحراف معیار ۰/۶۹ می‌باشد. به‌نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۱/۸۸ و بیشترین مقدار این متغیر ۴/۶۳ می‌باشد. میانگین نمرات هوش هیجانی برابر با ۲/۸۷ با انحراف معیار ۰/۴۴ می‌باشد؛ به‌نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۱/۹۴ و بیشترین مقدار آن ۴/۱۴ می‌باشد. میانگین نمرات کیفیت حسابداری برابر با ۳/۷۸ با انحراف معیار ۰/۵ می‌باشد که کمترین مقدار این متغیر ۲/۲۸ و بیشترین مقدار آن ۴/۷۳ می‌باشد. کمترین مقدار میانگین مربوط به متغیر مهارت‌های اجتماعی (۲/۶۳) و بیشترین مقدار میانگین مربوط به متغیر کیفیت حرفه‌ای (۳/۹۴) می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

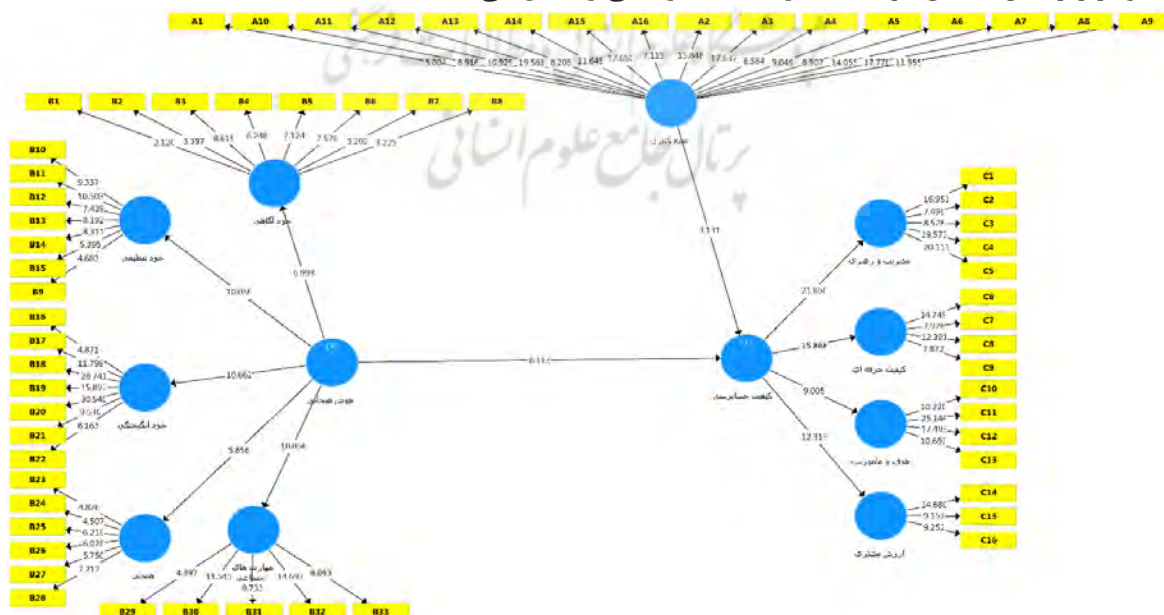
مدل اندازه‌گیری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون و سؤالات (گویه‌ها) را بررسی می‌کند، به همین دلیل نام دیگر آن مدل بیرونی است.

نمودار زیر مدل در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل (۱). مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری)

نمودار زیر مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می‌دهد.



شکل (۲). مدل با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری)

فرضیه اصلی اول به بررسی تأثیر منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول زیر آمده است.

جدول (۶). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده				
مسیر مستقیم	ضریب مسیر	مقدار تی	سطح معناداری	نتیجه
	(B)	(t-value)		
منبع کنترل ← کیفیت حسابرسی	۰/۲۵۵	۳/۱۳۱	۰/۰۰۲	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین منبع کنترل و کیفیت حسابرسی به ترتیب برابر ۳/۱۳۱ و ۰/۲۵۵ به دست آمده است.

در واقع با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۰۲) کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد و با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات منبع کنترل، شاهد افزایش در نمرات کیفیت حسابرسی به اندازه ۰/۲۵۵ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. فرضیه اصلی دوم به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول زیر آمده است.

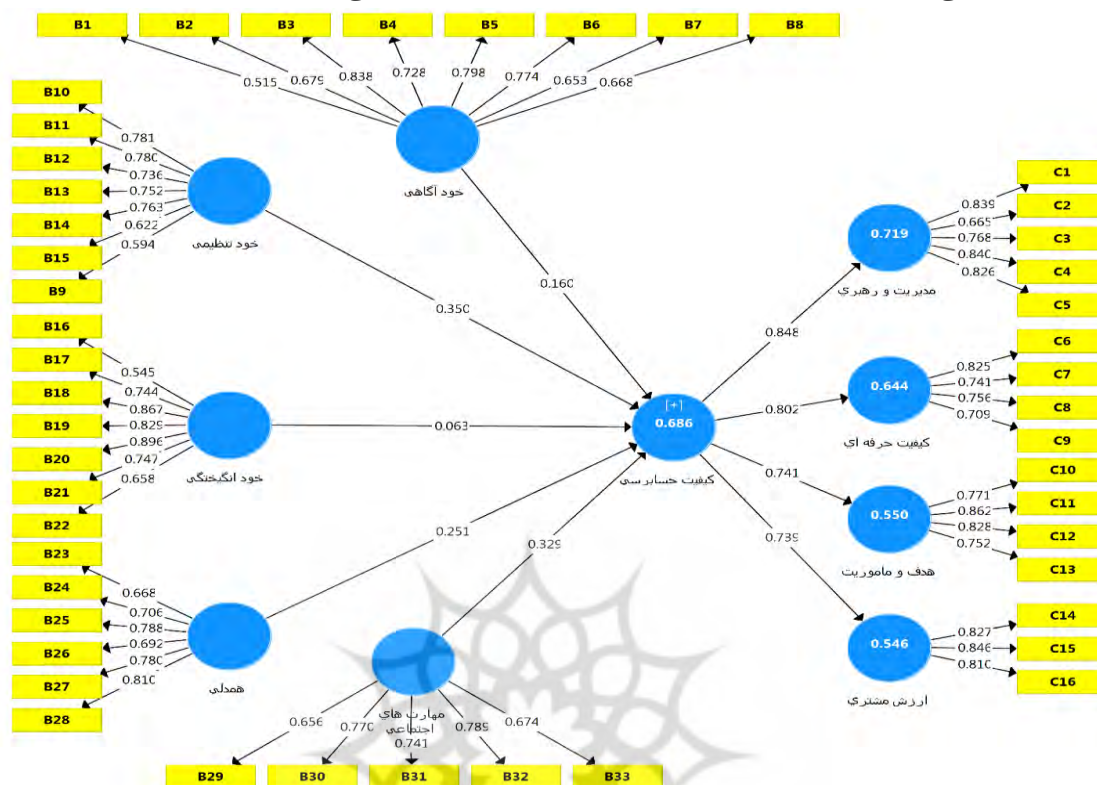
جدول (۷). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده				
مسیر مستقیم	ضریب مسیر	مقدار تی	سطح معناداری	نتیجه
	(B)	(t-value)		
هوش هیجانی ← کیفیت حسابرسی	۰/۶۵۸	۸/۱۱۳	۰/۰۰	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین هوش هیجانی و کیفیت حسابرسی به ترتیب برابر ۸/۱۱۳ و ۰/۶۵۸ به دست آمده است.

با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد و با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات هوش هیجانی، شاهد افزایش در نمرات کیفیت حسابرسی به اندازه ۰/۶۵۸ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

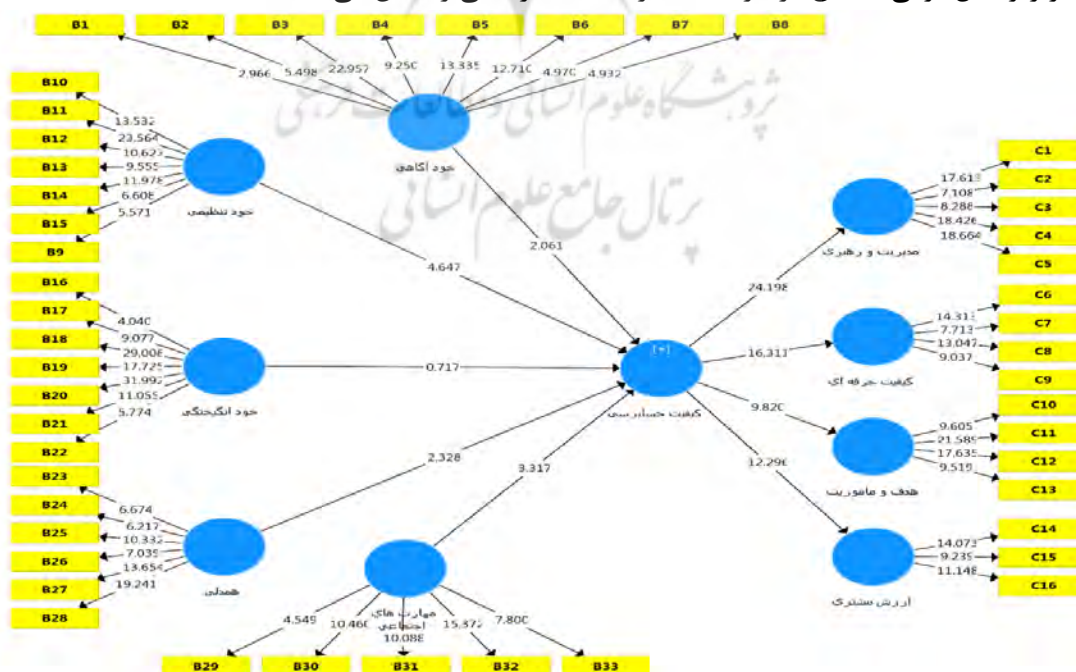
آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

نمودار زیر مدل فرعی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می‌دهد.



شکل (۳). مدل فرعی در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

نمودار زیر مدل فرعی تحقیق در هر حالت ضرایب معناداری تی را نشان می‌دهد.



شکل (۴). مدل فرعی در حالت معناداری تی

فرضیه فرعی اول به بررسی تأثیر خودآگاهی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۸ آمده است.

جدول (۸). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
خودآگاهی ← کیفیت حسابرسی	۰/۱۶۰	۲/۰۶۱	۰/۰۴۰	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوط به ترتیب برابر ۲/۰۶۱ و ۰/۱۶۰ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۴۰ و کمتر از ۰/۰۵۰ به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵۰ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی دوم به بررسی تأثیر خودتنظیمی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۹ آمده است.

جدول (۹). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
خودتنظیمی ← کیفیت حسابرسی	۰/۳۵۰	۴/۶۴۷	۰/۰۰۰	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوط به ترتیب برابر ۴/۶۴۷ و ۰/۳۵۰ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۰ و کمتر از ۰/۰۵۰ به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵۰ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی سوم به بررسی تأثیر خودانگیختگی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۱۰ آمده است.

جدول (۱۰). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
خودانگیختگی ← کیفیت حسابرسی	۰/۰۶۳	۰/۷۱۷	۰/۴۷۴	رد

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی مربوط برابر ۰/۷۱۷ برآورد شده است. بنابراین با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۴۷۴ و بیشتر از ۰/۰۵۰ به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵۰ معنادار نیست و با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه فرعی سوم رد می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم به بررسی تأثیر همدلی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول

۱۱ آمده است.

جدول (۱۱). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
همدلی ← کیفیت حسابرسی	۰/۲۵۱	۲/۳۲۸	۰/۰۲۰	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوط به ترتیب برابر ۲/۳۲۸ و ۰/۲۵۱ برآورد شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۲۰ و کمتر از ۰/۰۵۰ به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵۰ معنادار است و با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم به بررسی تأثیر مهارت‌های اجتماعی بر کیفیت حسابرسی می‌پردازد. نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۱۲ آمده است.

جدول (۱۲). نتایج ضریب مسیر استاندارد شده

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
مهارت‌های اجتماعی ← کیفیت حسابرسی	۰/۳۲۹	۳/۳۱۷	۰/۰۰۱	تأیید

با توجه به جدول بالا مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوط به ترتیب برابر ۳/۳۱۷ و ۰/۳۲۹ برآورد شده است و سطح معناداری ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵۰ به دست آمده است و می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵۰ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی اول پژوهش نشان داد منبع کنترل بر کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد. در تبیین این نتیجه باید اظهار داشت منبع کنترل در توضیح و تشریح عملکرد رفتار افراد، متغیر مهمی تلقی می‌گردد؛ زیرا این متغیر می‌تواند به عنوان عامل تسهیل‌کننده پیشرفت یا عامل بازدارنده پیشرفت و کسب مهارت جدید عمل کند. زمانی که فرد عقیده دارد که پیروزی و شکست در فعالیت‌هایش به خودش وابسته است، با انگیزه بهتری دست به فعالیت می‌زند. این در حالی است که با افزایش موفقیت‌ها، نگرش فرد نسبت به خود و ارزشی که برای خود قائل است، بهبود می‌یابد که در نتیجه باعث افزایش عزت نفس و اعتماد فرد به خود خواهد شد (حسن‌العامری، ۱۴۰۲). تفاوت اقدامات انجام‌شده حسابرسان با منبع کنترل داخلی و حسابرسان با منبع کنترل خارجی، این دیدگاه را تأیید می‌کند که حسابرسان با منبع کنترل خارجی ممکن است نسبت به حسابرسان دارای منبع کنترل داخلی، احتمال بیشتری در رفتار کیفیت حسابرسی کاهش یافته داشته باشند (ملون و رابرتز، ۱۹۹۶). نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های بنی‌علی (۱۳۹۸)، خوشبخت و علیین حقیقی‌فرد (۱۳۹۸)، یولیانتی و همکاران (۲۰۲۳)، ژائو و همکاران (۲۰۲۲)، کالپین ساراگیه و راپینا (۲۰۲۲)، پیناتیک (۲۰۲۱)، کاسما و ساکیرمن (۲۰۱۷) هم‌راستا است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی دوم پژوهش نشان داد هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری

دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت هوش هیجانی انجام یک بررسی را برای حسابرس آسان‌تر می‌کند. داشتن انگیزه قوی، کنترل هیجان، همدلی و مهارت در معاشرت به حسابرس در ردیابی شواهد حسابرسی و اطلاعات مرتبط کمک می‌کند. نظریه اسناد، هوش هیجانی را پشتیبانی می‌کند. تئوری اسناد می‌تواند توضیح دهد که چگونه عوامل داخلی و خارجی بر رفتار حسابرس در تکالیف حسابرسی خود تأثیر می‌گذارد. در این نظریه همچنین توضیح داده شده است که رفتار با ترکیب عوامل درون فرد و محیط تعیین می‌شود، در این صورت هوش هیجانی یکی از عواملی است که از درون فرد حسابرس ناشی می‌شود که ممکن است بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد. هوش هیجانی همچنین می‌تواند باعث شود حسابرس از ارتکاب تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی صاحب‌کار جلوگیری کند، به عبارت دیگر هوش هیجانی حسابرس استقلال وی را بهبود می‌بخشد و در نتیجه کیفیت حسابرسی حاصل را افزایش می‌دهد (کاسما و ساکیرمن، ۲۰۱۷). شواهد بسیاری ثابت می‌کنند که افراد دارای مهارت هیجانی، یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می‌شناسند، هدایت‌گرند و احساسات دیگران را نیز درک کرده و به طرز اثربخشی با آن برخورد می‌کنند و در حوزه‌های عملی مختلف زندگی، موفق و کارآمد می‌باشند؛ اما افرادی که نمی‌توانند به لحاظ هیجانی بر زندگی خود تسلط داشته باشند، درگیر کشمکش‌های درونی هستند (یاریری و همکاران، ۱۳۸۶). نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های جمال عباسی (۱۴۰۱)، حسن‌پور لاشکا و همکاران (۲۰۲۳)، پارلوهوتان و همکاران (۲۰۲۲)، کارولینا امس و همکاران (۲۰۲۲) و هاریانی (۲۰۱۹) هم‌راستا است.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد خودآگاهی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد. در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه باید گفت خودآگاهی به معنای شناخت احساسات و عواطف خود به‌طور آنی و عمیق و استفاده از آن برای راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های مناسب است و زمانی که فرد بتواند از عواطف و احساسات خود تصمیم مناسب بگیرد، در هر موقعیت شغلی که باشد، آن را به نحو احسن انجام خواهد داد؛ لذا این عامل می‌تواند بر کیفیت حسابرسی حسابرسان نیز تأثیرگذار بوده و آنان را از انحراف در این مسیر بازدارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش آرایش و آزادی (۱۴۰۰) هم‌راستا است.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش حاکی از آن بود که خودتنظیمی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد. در تبیین نتایج این فرضیه باید اظهار نمود خودتنظیمی یا خودمدیریتی، توانایی مهار و مدیریت هیجانات و حفظ آرامش و امید و خوش‌بینی علی‌رغم شکست، برای کمک به تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی به نحو مناسب، هماهنگی با هیجانات به نحوی که به جای اختلال در کارها، در تسهیل آن به ما یاری رساند. این عامل نیز به دلیل اینکه موجب تصمیم‌گیری بجا و درست فرد می‌شود، کیفیت حسابرسی را بهبود می‌بخشد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتیجه پژوهش آرایش و آزادی (۱۴۰۰) هم‌راستا است.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان داد خودانگیختگی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار ندارد. در تبیین این فرضیه می‌توان اظهار داشت خودانگیختگی به معنای استفاده از عمیق‌ترین علایق خود برای حرکت دادن و هدایت به سمت اهداف است تا به فرد کمک کند پیش‌قدم شده در جهت تکامل و پیشرفت تلاش کند، نه اینکه منتظر مانده تا اینکه یک واقعه یا شخص باعث ایجاد انگیزه و حرکت در فرد گردد؛ اما در جامعه پژوهش حاضر این عامل بر کیفیت حسابرسی تأثیر نداشت و خودانگیختگی فرد در حدی فراوان نبوده که بتواند بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان داد همدلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد. همدلی یا آگاهی اجتماعی، درک آنچه افراد احساس می‌کنند، توانایی در نظر گرفتن دیدگاه‌های دیگران و توسعه

حسن تفاهم و هماهنگی با انسان‌های گوناگون به منظور ارتقای کارگروهی (به‌ویژه در محیط کاری و سازمانی) است. این عامل در افراد جامعه مورد مطالعه فراوان بوده و می‌تواند موجب گسترش کارگروهی شود و دیدگاه‌های دیگران را نیز در نظر بگیرد؛ بنابراین چنین فردی زمانی که در یک فضای کار گروهی قرار بگیرد، کار و وظیفه خود را به درستی انجام می‌دهد و کیفیت حسابرسی بهبود می‌یابد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی پنجم پژوهش نشان داد مهارت‌های اجتماعی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد. در تبیین این فرضیه نیز می‌توان گفت ارتباط با دیگران در موقعیت‌های مختلف اجتماعی و مهارت در مدیریت روابط، موجب می‌شود که فرد در محیط کاری خویش احساس خوشایندی را تجربه کند و وظیفه خود را در هر حرفه بهتر و شایسته‌تر از دیگران انجام دهد؛ لذا در چنین شرایطی، جامعه پژوهش نیز با همدلی و برقراری روابط دوستانه می‌تواند کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. لازم به ذکر است که پژوهش حاضر محدودیت خاصی نداشته است.

براساس نتایج حاصل از فرضیه اصلی اول پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در هنگام استخدام، افراد با منبع کنترل درونی زیاد را جذب کنند و زمینه استفاده از توانایی‌ها، مهارت و ابتکار کارکنان خود را فراهم کنند؛ همچنین اقدام به اندازه‌گیری منبع کنترل کارکنان خود کرده و بر کار کارکنانی که منبع کنترل درونی کمتری دارند، نظارت بیشتری کنند.

براساس نتایج حاصل از فرضیه اصلی دوم پیشنهاد می‌شود احساسات و عواطف کارکنان توسط مدیران به‌طور عمیق شناخته شود و از آن برای راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های مناسب استفاده شود؛ همچنین هیجانات کارکنان و آرامش و امید و خوش‌بینی علی‌رغم شکست در آنان مهار و مدیریت شود. عمیق‌ترین علایق مدیران و کارکنان برای حرکت دادن و هدایت به سمت اهداف سازمان در جهت تکامل و پیشرفت استفاده شود. دیدگاه‌های کارکنان در راستای توسعه حسن تفاهم و هماهنگی با انسان‌های گوناگون به منظور ارتقای کارگروهی در نظر گرفته شود و مهارت افراد در ارتباط با دیگران در موقعیت‌های مختلف اجتماعی تقویت شود.

براساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی اول پیشنهاد می‌شود به کارمند به گونه‌ای کمک شود که حتی اگر جایی برای پیشرفت وجود داشته باشد، خود را همان‌طور که هست دوست داشته باشد. احساس قدرت، توانایی و شایستگی در کارکنان تقویت شود و از کارکنانی که واقعا مستحق تعریف (تقدیر) هستند، تقدیر شود.

براساس نتایج فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می‌شود قانع بودن و احساس رضایت از خود در بین کارکنان ترویج پیدا کند. همچنین حس بدبینی در بین کارکنان کاهش یابد تا نسبت به کارهای خود یا همکاران خود بدبین نباشند و در نهایت حس تلاش برای رسیدن به هدف و از پای ننشستن تا رسیدن به آن در بین کارکنان سازمان تقویت شود.

براساس نتایج فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می‌شود آموزش‌هایی به کارکنان ارائه شود به جهت اینکه بتوانند هیجانات و آمادگی برای مواجهه با شرایط استرس‌زا را مدیریت کنند و خودباوری را در خود تقویت کنند. حس اعتماد به همکاران در کارکنان تقویت شود تا شک و تردید در آن‌ها کاهش یابد و حس توانمندی در بین کارکنان برای غلبه بر مشکلات سازمانی افزایش یابد.

براساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه فرعی چهارم پیشنهاد می‌شود این حس در بین کارکنان که خود را همان‌طور که هستند دوست داشته باشند، تقویت شود و در جهت تربیت کارکنانی که خواهان تغییر باشند و از آن استقبال کنند، گام برداشته شود. مدیریت احساسات در بین کارکنان آموزش داده شود و جوی صمیمی و همدل در سازمان ایجاد شود.

براساس نتایج حاصل از فرضیه فرعی پنجم پیشنهاد می‌شود کارکنان اشتباهات خود را قبول کنند و برای رفع آن‌ها تلاش کنند؛ همچنین کارکنان باید سنجیده حرف بزنند یا عمل کنند تا در آینده از اعمال خود پشیمان نشوند و به افکاری بپردازند که واقعاً لازم و مفید است و از فکر کردن به موارد غیرضرور خودداری کنند.

References

- Aghayar, S., & Sharifi Dramadi, P. (2006). Emotional intelligence: the application of intelligence in the realm of emotion, Isfahan: Sepahan Publishing House. (In Persian)
- Ahmadi, S. (2019). A study of work ethics and its relationship with locus of control between Iranian and Italian employees, *Applied Sociology*, 31(2). (In Persian)
- Parluhutan, C. A., Ermawati, E., & Widyastuti, S. (2022). The Influence of Auditor Ethics, Auditor Motivation, Locus of Control on Audit Quality: Role of Professional Skepticism, *Universal Journal of Accounting and Finance*, 10(1), 267-275.
- Arayesh, M., & Azadi, K. (2021). The impact of emotional intelligence components on the auditor's performance (case study: auditing organizations in Ilam city), the fourth international conference on knowledge and technology of the third millennium of Iran's economy, management and accounting, Tehran. (In Persian)
- Asadi, M., & Darabi, M. (2013). Auditing quality, *Hesabres*, 14(62). (In Persian)
- Askari Ordkelo, Y. (2022). Investigating the relationship between auditors' idealism and their commitment to the auditing profession with regard to the role of the internal control source (case study: auditors of the auditing organization), the 9th Scientific Research Conference on the Development and Promotion of Management and Accounting Sciences in Iran, Tehran. (In Persian)
- Bae, G. (2012). Do industry specialist auditors improve investment efficiency?
- Bayazidi, P.; Marfoo, M., & Sediqi, R. (1401). The effect of auditor's intelligence quotient (IQ) on audit quality, *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 29(3). (In Persian)
- Bani Ali, R. (2018). The moderating role of implicit audit on the relationship between emotional intelligence and audit report quality. Master's thesis in accounting, Raja University. (In Persian)
- Bavaghar, M., & Saboori, N. (2024). The effect of professional commitment, ethical commitment, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through audit quality reducing behaviors, *Accounting and management perspective*, 7(95), 106-121. (In Persian)
- Beattie, V. A., Fearnley, S., & Brandt, R. T. (2001). *Behind closed doors: what company audit is really about*. Basingstoke: Palgrave
- Bushman, R. A., & Smith, A. J. (2001). Financial accounting information and corporate governance, *Journal of Accounting Economics*, 32(1-3), 237-333.
- Carolina Ames, A., Haveroth, J., Roberto da Cunha, P., & Ié, P. (2022). Influence of locus of control and resilience in relating occupational stress to audit quality reducing Practices Universidad Federal de Minas Gerais, *Belo Horizonte*, 33(3), 1-26.
- Cervone, D., Jiwani, N., & Wood, R. (1991). Goal setting and the differential influence of self-regulatory processes on complex decision-making performance. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 257.
- Das, S., & Pandit, S. H. (2010). Audit Quality, Life-Cycle Stage and the management earnings forecasts in IPO prospectuses. *Journal of Business Finance & Accounting*, 30, 125-167.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality, *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199.
- Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals: a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, 131, 453-467.
- Francis, J. R. (2004). What do we know about audit quality?. *The British accounting review*, 36(4), 345-368.

- FUAD, F. (2017). Time budget pressure, auditor locus of control and reduced audit quality behavior. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(12).
- Fuerman, R. D. (2003). Audit Quality Examined One Large Cpa Firm at a Time: Empirical Evidence of a Precursor of Arthur Andersen's Collapse.
- Godarzi, A. (2008). emotional intelligence Effective leadership. Empowerment of human resources, dream or reality, the third conference on empowerment of human resources - empowerment of human resources as an approach for the sustainable success of organizations, Tehran. (In Persion)
- Golmen D. (1995). Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ. New York: Bantambook.
- Hakim, A. R., & Esfandari, A. Y. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Auditor, dan Due Profesional Care Terhadap Kualitas Audit, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 21-40.
- Hariani, S. (2019). Impact of Time Budget Pressure, Locus of Control, Independence, Professional Skeptisism and Audit Judgement on Audit Quality in Indonesian, *European Journal of Business and Management*, 11(27), 93-100.
- Hasan al-Amari, I. (2023). The effect of locus of control on math test anxiety among middle school students in Najaf city, master's thesis in the field of educational management, Urmia University. (In Persion)
- Hassanpour Labeshka, R., Pourali, M. R., Shakerinia, I., & Samadi Largani, M. (2023). Provide an audit quality model based on general health, spiritual intelligence and auditor's locus of control with the structural equation modeling approach. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 14(3), 175-187.
- Heydari Tafarshi, G. (2011). Structural equation modeling approach in explaining the relationship between attachment style and locus of control with marital satisfaction, *Journal of Educational Management Research*, 3 (3). (In Persion)
- Ilat, V., Saerang, D. P. E., & Wokas, H. R. N. (2016). Determinant's audit quality of local government in Indonesia, *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(2), 213-224.
- Imanibrand, M.; Mehrani, K., & Hojat Shamami, R. (2015). Identifying the determinants of auditing quality in Iran from the perspective of certified accountants, *Journal of Accounting Knowledge*, 7(25). (In Persion)
- Jamal Abbasi, B. (2022). The effect of the establishment of internal controls on audit quality in knowledge-based companies admitted to the stock exchange (Master's thesis in the field of accounting, Tehran University of Science and Culture). (In Persion)
- Jamali, Y. Sidani, A., & Abu-Zaki, D. (2008). Emotional intelligence and management development implications, *Journal of Management Development*, 27(3), 348-360. (In Persion)
- Jaya, I. M. I., Yuniarta, G. A., AK, S., & Wahyuni, M. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kualitas Audit di Pemerintah Daerah Bali (Studi Empiris pada 3 Kantor Inspektorat di Provinsi Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 6(3).
- Jeong, S. W., & Rho, J. (2004). Big six auditors and audit quality: The Korean evidence, *International Journal of Accounting*, 39, 175-196.
- Kalpin Saragih, A., & Rapina, R. (2022). The Effect of Emotional Intelligence on Audit Quality, *International Journal of Entrepreneurship, Business and Creative Economy (IJEBC)*, 2(2), 57-69.
- Khoshbakht, I., & Aliin Haghighifard, F. (2018). Investigating the effect of emotional intelligence on the quality of auditor's decision-making", *Iranian Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, (18), 103-113. (In Persion)
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A journal of practice & theory*, 32(Supplement 1), 385-421.

- Kusuma, S. P., & Sukirman, S. (2017). The effect of emotional intelligence and Auditor's experience on audit quality with Independence as a moderating variable. *Accounting Analysis Journal*, 6(3), 370-379.
- Maleki Avarsin, S. & Seyed Kalan, M. (2008). Investigating the relationship between emotional intelligence and the effectiveness of faculty members in Islamic Azad University, Parsabad, Moghan Branch, *Educational Leadership and Management Quarterly, Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 2(2). (In Persian)
- Malone, C. F., & Robert, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behavior, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15(2), 49-64.
- Mohammadi, M. (2021). The effect of professionalism, leadership style, organizational commitment and source of control on the auditor's performance. Master's thesis in accounting, Zand Institute of Higher Education. (In Persian)
- Moradi, M. (2014). Investigating the role of locus of control in the relationship between the dimensions of family communication patterns and the tendency to think critically Master's thesis in the field of general psychology, Islamic Azad University. (In Persian)
- MosavatiAzar, P., & Hosseini Nesab, S. D. (2015). Comparison of learning styles and locus of control in student study groups, *Applied Psychology Quarterly*, 10(38). (In Persian)
- Mousaviyan Rad, S. E.; Elahi Shirvan, M., & Ghorbani, M. (2021). Ecological investigation of the control source of Iranian students' behavior from the perspective of complex and dynamic systems theory, *Bimonthly Journal of Linguistic Studies*, 12(2). (In Persian)
- Mushtaq, A., & Behramzadeh, H. (2010). Examining the relationship between the source of control (internal-external) of school principals and their decision-making styles (authoritarian-participatory), *Islamic Azad University of Bojnord*, (23). (In Persian)
- Palmrose, Z.V. (1988). 1987 Competitive Manuscript Co-Winner: An analysis of auditor litigation and audit servicequality, *Accounting Review*, 62(1), 55-73.
- Pinatik, S. (2021). The Effect of Auditor's Emotional Intelligence, Competence, and Independence on Audit Quality, *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 55-67.
- Ramlah, S., Sappewali, B., Ishak, Dwiyantri, E., & Pontoh, G. T. (2009). The effect of honesty (integrity) auditors, genders and education levels on audit quality, International Conference on Accounting, Management and Economics.
- Rostaminia, R.; Hijazi, R.; Talebnia, Q., & Hassanzadeh, R. (2019). The effect of locus of control and organizational commitment on acceptance of ineffective audit behavior based on the theory of planned behavior, *Journal of Educational Management Research* 5(10). (In Persian)
- Royai, R.; Talibnia, Q., & Hassas Yaganeh, Y. (2011). Auditors' perception of trusted leadership and ethical culture on audit quality-reducing behaviors, *Iranian Management Sciences*, (25). (In Persian)
- Seyed Javadin, S., & Hosseinpour, H. (2006). Investigating the effect of emotional intelligence on the performance of employees in the social security organization, the third national performance management conference. (In Persian)
- Siregar, H., Muda, I., & Fachrudin, K. A. (2019, January). The impact of locus of control, ethics audit, time pressure, and commitment to deviant behavior in audit at foreign affiliated public accountants in Medan, Indonesia. In 1st Aceh Global Conference (AGC 2018) (pp. 416-423). Atlantis Press.
- Soleimani, N., & Ali Beigi, F. (2009). Investigating the relationship between the emotional intelligence of the managers of educational groups and their self-efficacy in the Islamic Azad University units of the Ten-Khiri region, *the Quarterly Journal of Educational Leadership and Management of the Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 3(4). (In Persian)
- Sukri, S., Salju, S., Anwar, S. M., & Sapar, S. (2022). Effect of Competency and Emotional Intelligence on Audit Quality. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 342-347.
- Varasteh, H.; Jahanshad, A., & Bani Mahd, B. (2022). The effect of the source of control and auditor self-efficacy on the reporting of violations with regard to the mediating role of job satisfaction,

- Financial Accounting Knowledge, *Financial Accounting Knowledge Quarterly*, 3(2). (In Persion)
- Yaryari, F. Moradi, A., & Yahiizadeh, S. (2006). The relationship between emotional intelligence and the source of control with psychological health among Mazandaran University students, *Psychological Studies*, 3(1). (In Persion)
- Yates, R. (2009). *Locus of control and academic achievement: a study of gender and grade level differences among low-income African-American students in a middle school*. Southern Illinois University at Carbondale.
- Yulianti, Y., Zarkasyi, M.W., Suharman, H., & 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.
- Zamani, R. Bagharpour welashani, M., & Moradi, M. (2022). The effect of internal control source on the relationship between auditors' psychological empowerment and audit quality, *Auditing Knowledge*, 22 (86). (In Persion)
- Zeigler-Hill, V., & Shackelford, T. K. (2017). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, New York: Springer International Publishing.
- Zhao, M., Li, Y., & Lu, J. (2022). The effect of audit team's emotional intelligence on reduced audit quality behavior in audit firms: Considering the mediating effect of team trust and the moderating effect of knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1082889.

