



Doi:

## بررسی تأثیر هوش راهبردی بر کیفیت حسابداری

محمدحسین ستایش<sup>۱</sup>

مینا صادقی<sup>۲</sup>

یونس مسعودی<sup>۳</sup>

الیاس دهداری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

### چکیده

مطالعات گسترده‌ای به بررسی و شناسایی عوامل موثر بر کیفیت حسابداری، هم در سطح حرفه‌ای و سازمانی و هم در سطح ویژگی‌های فردی، پرداخته‌اند. با این حال، هوش راهبردی به‌عنوان یک مولفه اساسی در تصمیم‌گیری‌های افراد تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی نقش هوش راهبردی و ابعاد آن (شامل آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزه) در ارتقا و بهبود کیفیت حسابداری انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از توزیع پرسشنامه بین شرکا، سرپرستان، مدیران و حسابداران در استخدام موسسه‌های حسابداری استفاده شد. نتایج به دست آمده با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که هوش استراتژیک و ابعاد تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزه آن تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر کیفیت حسابداری دارند. با این حال، تأثیر بعد آینده‌نگری بر کیفیت حسابداری مورد تأیید قرار نگرفته است. بنابراین، هر چه هوش راهبردی و ابعاد چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش آن در بین حسابداران بیشتر باشد، کیفیت حسابداری نیز بهبود خواهد یافت. به عبارتی دیگر، هر چه سطح کاربرد مفاهیم ابعاد هوش راهبردی بهتر باشد، منجر به ارتقای کیفیت حسابداری خواهد شد.

**واژه‌های کلیدی:** هوش راهبردی، کیفیت، حسابداری، گزارشگری.

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

۲ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. Mina\_sadeghi96@yahoo.com

۳ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. younes.masoudi@mail.um.ac.ir

۴ گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. El.dehdari@gmail.com



## ۱- مقدمه

کیفیت خدمات حسابرسی یکی از عواملی است که در رابطه با بحران‌های مالی اخیر و ورشکستگی شرکت‌های بزرگ شناسایی شده است. به عبارتی، کیفیت حسابرسی از طریق بهبود کیفیت گزارش‌های مالی، نقش اساسی در تحلیل بازار و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها دارد (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱). از سویی دیگر، یک سیستم نظارتی مناسب، مدیریت موفق را نیز به همراه خواهد داشت که به نوبه خود مستلزم دریافت اطلاعات می‌باشد تا بینش فرد را نسبت وضعیت موجود فراهم کند. از سویی، حسابرسی به‌عنوان یک ساز و کار اجتماعی جهت کمک به نظارت و کنترل رفتار مدیران و به‌عنوان ابزار نظارتی دولت‌ها محسوب می‌شود. حسابرسان به‌عنوان یک سازمان یا فرد مستقل و بی‌طرف در روابط اقتصادی، طرف‌های قراردادهای جهت کاهش مخاطرات بالقوه اطلاعات عمل می‌نمایند و اطمینان خاطر و آرامش تصمیم‌گیران و عموم جامعه را فراهم می‌آورند. در حقیقت، حسابرسان از طریق اعتباردهی به صورت‌های مالی، تضمین قابلیت اتکا و تأیید کیفیت اطلاعات مالی، موجب حمایت از حقوق تمام ذینفعان شرکت می‌شوند (ستایش و همکاران، ۱۳۹۵). البته جایگاه حرفه حسابرسی خود نیازمند کسب اعتماد عمومی است و وظیفه اصلی حسابرسان ارائه گزارش حسابرسی با کیفیت به جامعه است (نوشادی و همکاران، ۱۳۹۸).

در یک شرکت حسابداری دولتی، نقش یک حسابرس مستقل از اهمیت بسیاری برخوردار است. حسابرسان اشخاص ثالث مستقلی هستند که برای ارزیابی صورت‌های مالی لازم است. تحقق پاسخگویی و شفافیت در گزارش‌های مالی، نقش حسابرسان است. حصول اطمینان از دقت بودن گزارش‌های مالی و پیروی از استانداردهای قابل اجرا نیز نقش حسابرسان است. همچنین، ارائه ضمانت‌ها و قابلیت اتکای صورت‌های مالی شرکت و ارائه شواهدی مبنی بر عاری بودن صورت‌های مالی از تحریف بااهمیت، وظیفه حسابرسان مستقل است. این موضوع می‌تواند اعتماد عمومی را افزایش دهد، زیرا صورت‌های مالی توسط یک حسابرس مستقل حسابرسی شده است (ساراگیو و راپینا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲).

بر اساس رسوایی‌هایی که در حسابداران عمومی رخ داده است، مردم نسبت به عملکرد، صداقت و عینیت حسابرسان مستقل تردید دارند. در واقع، حرفه حسابرسان مستقل، حرفه‌ای است که باید عاری از نقض اصول اخلاقی و تحریف بااهمیت باشد (ساراگیو و راپینا، ۲۰۲۲). بر اساس نظر تریچلر<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، شکست‌های حسابرسی رخ داده بر کاهش کیفیت حسابرسی یک حسابرس مستقل تأثیر می‌گذارد. ارائه اطلاعات کامل و دقیق، کشف تحریف‌های بااهمیت و مستقل بودن در گزارش تخلفات صورت‌های مالی، نوعی کیفیت حسابرسی است.

<sup>1</sup> Saragih & Rapina

<sup>2</sup> Tritschler

دی‌آنجلو<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) کیفیت حسابرسی را به‌عنوان احتمال ارزیابی بازار از تحریف‌های موجود در صورت‌های مالی تعریف نموده که توسط حسابرس کشف و گزارش شده است و تا به امروز اکثر تعریف‌های کیفیت حسابرسی به رغم تفاوت‌ها، برخی از ویژگی‌های دی‌آنجلو (۱۹۸۱) را منعکس می‌کنند.

هر حسابرس مستقل ملزم به داشتن توانایی و مهارت در ارزیابی صورت‌های مالی برای ارائه نتایج حسابرسی با کیفیت است. توانایی و مهارت‌های حسابرس با درک شرکت صاحبکار، شناسایی تحریفات با اهمیت و پیروی از استانداردهای قابل اجرا در حرفه حسابرس مستقل مورد سنجش قرار می‌گیرد. کیفیتی که حسابرس مستقل دارد می‌تواند گزارش‌های مالی را با دقت و نظارت تنظیم کند (ساراگیو و راپینا، ۲۰۲۲).

بهبود هر چه بیشتر کیفیت گزارش حسابرسی می‌تواند پاسخی مناسب به انتقادهایی باشد که امروزه حسابرسان به علت فروپاشی شرکت‌های مطرح و رسوایی‌های مالی و لغزش‌های اخلاقی با آن مواجه‌اند (حساس یگانه و عموزاد، ۱۳۹۹). به منظور ارتقاء سطح کیفی گزارش حسابرسی، توجه به قضاوت حرفه‌ای حسابرسان و چگونگی برخورد آنها با جامعه و شرکت‌های مورد رسیدگی بسیار حیاتی است (حساس یگانه و آذین‌فر، ۱۳۸۹). در این بین، شناخت مؤلفه‌های حسابرسی در راستای افزایش کیفیت حسابرسی از اهمیت بالایی برخوردار است. پژوهشگران بسیاری به موضوع کیفیت حسابرسی و عوامل موثر بر آن پرداخته‌اند و در این رابطه عوامل مختلفی را نیز شناسایی نموده‌اند. افزون بر این، پژوهشگران توجه ویژه‌ای به هوش راهبردی داشته‌اند. با این حال، مطالعات در خصوص استفاده از هوش راهبردی جهت گزارشگری مالی و ارائه خدمات حسابرسی با کیفیت‌تر، بسیار محدود می‌باشد. به عبارتی، درک اینکه چگونه هوش راهبردی به‌عنوان یک ویژگی فردی حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، موضوع مهمی است که تاکنون مورد تحقیق و مطالعه قرار نگرفته است. از همین رو، این مطالعه با هدف بررسی تاثیر هوش راهبردی و ابعاد مختلف آن بر کیفیت حسابرسی صورت گرفته است.

## ۲. چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

شفافیت در عصر کنونی جهانی شدن مستلزم صلاحیت یک شرکت در ارائه صورت‌های مالی است. اصول حسابداری باید در ارائه صورت‌های مالی به کار گرفته شود تا بتواند مورد استقبال طرف‌های مرتبط با تصمیم‌گیری قرار گیرد. شفافیت در صورت‌های مالی از طریق بهبود کیفیت حسابرسی حاصل می‌شود. کیفیت حسابرسی یکی از مهمترین موضوعات در حرفه حسابرسی است. اگر حسابرس بتواند تعریف‌های بااهمیت موجود را شناسایی و گزارش کند، فرآیند حسابرسی با کیفیت بالاتری در نظر گرفته می‌شود (محمد و حبیب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). علی‌رغم این که نمی‌توان تعریف جامعی از کیفیت حسابرسی به دلیل چند بعدی بودن آن ارائه نمود، با این حال چند ویژگی مشترک وجود دارد که در اغلب تعریف‌های بیان شده است. به عبارتی، تعریف مشترک کیفیت حسابرسی که دی‌آنجلو (۱۹۸۱)

<sup>1</sup> DeAngelo

<sup>2</sup> Mohamed & Habib

نیز به آن اشاره کرده به این صورت است که، کیفیت حسابرسی به معنی احتمال شناسایی و کشف تحریف‌های موجود در گزارش‌های مالی می‌باشد که این وظیفه بر عهده حسابرسان می‌باشد (رمضانی و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع، کیفیت حسابرسی همان مبنای کیفیت گزارشگری مالی و این عمل حسابرسان در شرایطی که با کیفیت بالا انجام گیرد، یقیناً صورت‌های مالی فاقد تقلب و تحریف‌های با اهمیت خواهد بود. از سویی دیگر، کیفیت پایین حسابرسی نیز می‌تواند هزینه‌هایی را برای تمام‌ی‌نفعان به همراه داشته باشد (علی‌اکبری و وقفی، ۱۴۰۰).

اطلاعات مربوط به ارائه صورت‌های مالی باید دارای دو ویژگی اساسی مرتبط و قابل اعتماد بودن باشد. برای دستیابی به این معیارها، صورت‌های مالی تولید شده توسط حسابداران داخلی شرکت نیازمند بررسی بیشتر است. این کار توسط یک حسابدار عمومی یا حسابرسان خارجی انجام خواهد شد (پیناتیک<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

وظیفه حسابرسان بررسی و ارائه نظر در مورد عادلانه بودن صورت‌های مالی یک واحد تجاری بر اساس استانداردهای تعیین شده است. بر اساس موارد فوق، حسابرسان موظف به حفظ کیفیت حسابرسی هستند. کیفیت حسابرسی را می‌توان به روش‌های مختلفی از جمله توانایی حسابرسان در کشف و گزارش تحریف‌ها، برآورده کردن الزامات قانونی و حرفه‌ای و برآورده کردن نیازهای سرمایه‌گذاران، تعریف کرد. اگرچه تعریف و اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی ممکن است دشوار باشد، نیاز به حسابرسی با کیفیت بالا به طور جهانی حائز اهمیت و شناخته شده است. حسابرسی با کیفیت بالا باعث افزایش اعتماد سرمایه‌گذاران می‌شود و در نتیجه به بازارهای مالی کارآمد کمک می‌کند (دیکینز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

کیفیت حسابرسی اغلب یک عامل تعیین‌کننده مهم در ارتباط ارزش اطلاعات حسابداری در فرآیند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری در نظر گرفته می‌شود. دی فوند و ژانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) کیفیت حسابرسی بالاتر را به‌عنوان اطمینان بیشتر از کیفیت گزارشگری مالی بالا تعریف کردند. کیفیت حسابرسی با افزایش اعتبار گزارش‌های مالی، کیفیت گزارش‌های مالی را بهبود می‌بخشد. بنابراین کیفیت حسابرسی جزء مهمی از کیفیت گزارشگری مالی است.

مطالعات گذشته عوامل مختلفی را در خصوص کیفیت حسابرسی شناسایی کرده‌اند. یکی از عواملی که می‌تواند بر کیفیت حسابرسی تأثیر بگذارد، هوش در ابعاد مختلف، به ویژه هوش راهبردی، است (شیخ‌ادریس<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳). در رابطه با مفهوم هوش تعریف جامع و واحدی وجود ندارد. با این حال در یک تعریف جامع‌تر، هوش شامل مجموعه‌ای از توانمندی‌ها توانایی‌ها است که قابلیت استفاده از پدیده‌های رمزی یا قدرت و رفتار موثر و یا سازگاری با موقعیت‌ها و شرایط جدید و یا تشخیص حالات و کیفیت‌های محیطی را به فرد می‌دهد. به بیانی دیگر، هوش به معنای تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار موثر در محیط می‌باشد (احمدی و پورزمانی، ۱۴۰۳).

<sup>1</sup> Pinatik

<sup>2</sup> Dickins et al

<sup>3</sup> DeFond and Zhang

<sup>4</sup> Sheikhdries

هوش راهبردی نیز در تعریف، شامل جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل داده‌های محیطی و توزیع این اطلاعات در مورد استراتژی سازمان‌ها است (کوسا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). اطلاعات استراتژیک شامل قوانین، امور مالی و مالیاتی، گستره سیاسی و اقتصادی و منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر، هوش استراتژیک یا راهبردی، رفتار اجتماعی، سیاسی و اقتصادی سازمان‌ها را مورد توجه و تحلیل قرار می‌دهد. هوش راهبردی با عواملی مانند چشم انداز استراتژیک، منابع انسانی و اجتماعی و مسائل اقتصادی و سیاسی سازمان‌ها ارزیابی می‌شود (گاببر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). به طور خاص، هوش راهبردی به سیستم برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان‌ها وابسته است. با تعریفی دیگر، هوش راهبردی به‌عنوان مفهومی تعریف می‌شود که به طور گسترده با هوش سازمان، استراتژی‌های سازمان، منابع استراتژیک سازمان و مدیریت استراتژیک مرتبط است (راسل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). در واقع از نظر برخی پژوهشگران، هوش راهبردی مفهومی فراگیر و چند جانبه است که تعریف ثابت و مشخصی برای آن وجود ندارد (مک‌کوبی و اسکادر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

پیرتیماکي<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) مشاهده کرد که هوش راهبردی می‌تواند مدیریت استراتژیک را به ویژه با مشارکت در جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات پشتیبانی کند. به اعتقاد وی هر چه سطح تصمیم‌گیری بالاتر باشد، اطلاعات باید یکپارچه‌تر باشد و نتیجه‌گیری و پیشنهادات بیشتری به آن اضافه شود. همچنین وی استدلال کرد که هوش راهبردی در مورد داشتن درک موقعیتی واقع بینانه و استفاده از آن برای توسعه استراتژی مناسب، متناسب با شرایط و کارآمد است.

از دیدگاه زرافیلی و زرافیلی<sup>۶</sup> (۲۰۲۳) برخی ابعاد هوش راهبردی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند عبارتند از:

### (۱) آینده‌نگری

آینده‌نگری را می‌توان به‌عنوان توانایی درک و فهمیدن روندهای تجاری که فرصت‌ها و یا تهدیدهایی را برای سازمان‌ها ارائه می‌کنند، تعریف کرد. مک‌کوبی<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) بیان کرد که آینده‌نگری توانایی شناسایی نیروها و تغییرات آتی است که آینده را شکل می‌دهند و درک فرصت‌ها و تهدیدهایی که این نیروها و تغییرات ممکن است به همراه داشته باشند.

<sup>1</sup> Kuosa

<sup>2</sup> Gabber

<sup>3</sup> Russell

<sup>4</sup> Maccoby & Scudder

<sup>5</sup> Piirtimäki

<sup>6</sup> Zarafili & Zarafili

<sup>7</sup> Maccoby

آینده‌نگیری به تلاشی نظام‌مندی برای ترسیم کم و کیف تغییرات فعلی و تاثیرات آن بر حقایق و واقعیت‌های آینده است و می‌کوشد تا منبع، الگوها و عوامل تغییرات و ثبات جهت تقویت پیش‌بینی و ترسیم آینده مورد ارزیابی قرار دهد. آینده‌نگرها می‌توانند امکان وقوع رویدادهای آینده و گزینه‌های احتمالی پیش روی را پیش‌بینی کنند. نقش متمایز آینده‌پژوهی، تفکر احتمالی است، به ویژه برای کشف و نوآوری، بررسی، تحلیل و طرح آینده‌های ممکن، محتمل و مطلوب. آینده‌پژوهشان تلاش می‌کنند تصاویر جدیدی از آینده را خلق کنند. در واقع، منظور از آینده‌شناسی، شناخت آینده و مطالعه آینده‌های محتمل و مطلوب یک جامعه یا سازمان است. اطلاعات اولیه چنین مطالعاتی تاریخ و همچنین وضعیت فعلی است و در سیستم‌های پویای متعارف، چنین اطلاعات و شناخته اولیه‌ای جهت پیش‌بینی آینده می‌تواند کافی باشد. به عبارتی دیگر، با احتمال زیادی می‌توان بیان کرد که با شناخت اولیه گذشته جامعه یا سازمان چه مجموعه اتفاقاتی در آینده در انتظار آنها خواهد بود. همچنین، در مورد این که کدام یک از آینده‌ها به وقوع بپیوندد به گام‌هایی که اکنون و یا در آینده برداشته می‌شود بستگی دارد (تقوایی یزدی و صادقی، ۱۳۹۴).

## ۲) چشم‌انداز

چشم‌انداز را می‌توان به‌عنوان توانایی رهبران برای تصور وضعیت آینده ایده آل برای سازمان خود بر اساس پیش‌بینی آینده در همکاری با سایر کارکنان و ایجاد فرآیندهای مورد نیاز برای درگیر کردن سایرین برای اجرای این چشم‌اندازهای راهبردی تعریف کرد. در واقع، چشم‌انداز به این اشاره دارد که سازمان‌ها به کجا می‌روند و این سازمان‌ها باید در آینده چه شکلی داشته باشند و موقعیت‌ها و شرایط فعلی را منعکس می‌کند تا تصور یا تصویری از آینده مطلوب ایجاد کند و به منظور دستیابی به هماهنگی، وابستگی متقابل و تعامل بین تمامی کارکنان و فعالیت‌های انجام شده توسط آنها یکپارچه شده و این سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا وضعیت فعلی را کنترل کنند و در عین حال آینده را نیز تضمین کنند (زرافیلی و زرافیلی، ۲۰۲۳).

## ۳) تفکر سیستمی

تفکر سیستمی را می‌توان به‌عنوان توانایی درک، ترکیب و ادغام جنبه‌ها و عناصر مختلف که به طور کلی برای انجام یک هدف مشترک عمل می‌کنند، تعریف کرد. تفکر سیستمی شامل توانایی ترکیب و ادغام گروهی از متغیرهای مرتبط با یکدیگر به منظور تجزیه و تحلیل واضح این متغیرها به روشی مشخص و واضح‌تر است. تفکر سیستمی همچنین به‌عنوان توانایی ترکیب و ادغام چندین عنصر و درک نحوه تعامل آنها با یکدیگر و سپس تجزیه و تحلیل و ارزیابی این عناصر و متغیرها به گونه‌ای که در خدمت و سود عملیاتی سازمان باشند و به توسعه استراتژی‌های مناسب برای آینده کمک کند، تعریف می‌شود (الفوائه و الخطیب<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

<sup>۱</sup> Al-Fawaeer & Alkhatib

#### ۴) مشارکت

مشارکت را می‌توان به‌عنوان توانایی ایجاد روابط بلندمدت و اتحاد استراتژیک با افراد، گروه‌ها و نهادها در داخل و خارج از سازمان برای دستیابی به اهداف مشترک تعریف کرد. به گفته مک‌کوبی (۲۰۱۵)، مشارکت به ایجاد یک تیم رهبری از افرادی اشاره دارد که استعدادهای ترکیبی آنها همه عناصر هوش راهبردی را در بر می‌گیرد و ارتباطات مشارکتی متنوعی را در داخل و خارج سازمان خود با مشتریان، تامین‌کنندگان، سازمان‌ها، افراد، بخش‌ها و حوزه‌های مربوطه ایجاد می‌کند، به طوری که مشارکت‌های استراتژیک به‌عنوان تعاملات مبتنی بر اعتماد در نظر گرفته می‌شود که در آن شرکا اطلاعات زیادی را مبادله می‌کنند و به دنبال راه‌های مشترک می‌گردند.

#### ۵) انگیزه

انگیزه را می‌توان به‌عنوان توانایی الهام بخشیدن به انواع مختلف کارمندان و همکاران، درک آنچه که هر یک از آنها را تحریک می‌کند و انتقال احساسی که هر یک از آنها در اجرای چشم‌انداز راهبردی درگیر هستند، تعریف کرد. انگیزش شامل توانایی رهبران برای مدیریت برنامه‌ها و اهداف مختلف چشم‌انداز جدید، تشویق افراد مختلف برای مشارکت فعال در اجرای این برنامه‌ها و الهام بخشیدن و ایجاد انگیزه در آنها برای دستیابی به عملکرد بالا است (ابوزید<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). شناخت انواع شخصیت و ایجاد فرهنگ‌های انگیزشی در حالی که به عوامل مختلف درونی و بیرونی بستگی دارد، همگی بخشی از انگیزش هوشمند هستند که شامل دلیل، مسئولیت، شناخت، پاداش و روابط است (مک‌کوبی و اسکادر، ۲۰۱۱).

سایر عوامل تشکیل‌دهنده هوش راهبردی شناخته شده در مطالعات مختلف نیز عبارتند از: هوش منابع انسانی<sup>۲</sup>، هوش فرآیند سازمانی<sup>۳</sup>، هوش اطلاعاتی<sup>۴</sup>، هوش منابع مالی<sup>۵</sup>، هوش فناوری<sup>۶</sup>، هوش رقبا<sup>۷</sup> و هوش مشتریان<sup>۸</sup> (اسماعیلی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴).

#### هوش منابع انسانی

نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه بسیار مهم است و به‌عنوان مؤثرترین عامل در تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی به شمار می‌رود. تحولات اجتماعی و اقتصادی نیازمند توجه ویژه به نیروی انسانی و هوش آن است. در محیط مدیریتی، از نظر مفهومی، منابع انسانی هوشمند به نهادهایی گفته می‌شود که قادر به درک وضعیت خاصی

<sup>1</sup> Abuzaid

<sup>2</sup> Human Resource Intelligence

<sup>3</sup> Organization Processes Intelligence

<sup>4</sup> Information Intelligence

<sup>5</sup> Financial Resource Intelligence

<sup>6</sup> Technological Intelligence

<sup>7</sup> Competitor Intelligence

<sup>8</sup> Customer Intelligence

<sup>9</sup> Esmaeili

هستند و بر اساس برخی دستوالعمل‌ها و رویکردها عمل می‌کنند. هوش منابع انسانی به قدرت تحلیل اطلاعات مربوط به حوزه‌های تصمیم‌گیری منابع انسانی در محیط رقابتی دلالت دارد (کوین و بل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

### اطلاعات فرآیندهای سازمان

کوسا (۲۰۱۱) معتقد است که اگر سازمانی مصمم باشد که موقعیت استراتژیک در برابر رقبای خود داشته باشد، باید بتواند فرآیندهای سازمانی هوشمند را به کار گیرد و همچنین بتواند از فرآیندها و تجهیزات هوشمند بهتر از رقبا استفاده کند. هوشمندی فرآیند سازمان شامل حوزه‌های گسترده‌ای از کاربردها در زمینه نظارت و تجزیه و تحلیل فرآیندها به منظور بهینه‌سازی و مطالعه و پیش‌بینی و کشف فرآیندهای سازمان است.

### هوش اطلاعاتی

هوش اطلاعاتی فرآیند گردآوری، سازماندهی، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات در بین تمام بخش‌های سازمان و همچنین مدیریت با احترام و کدهای اخلاقی است. هوش اطلاعاتی بخشی از مدیریت دانش است تا اثربخش باشد. هوش اطلاعاتی یک مدل مدیریتی همراه با فناوری ارتباطی و قدرت دانش در سازمان است که امروزه به‌عنوان دارایی سازمان تلقی می‌شود (سابرینا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

### اطلاعات منابع مالی

هوش منابع مالی شامل یکپارچه‌سازی، تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی، پیش‌بینی، بودجه‌بندی، شبیه‌سازی و مدیریت ریسک است که نقش کلیدی در برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان ایفا می‌کند. حوزه رقابت باعث می‌شود که سازمان‌ها با نیاز به منابع مالی موثر مواجه شوند. همچنین آنها را تشویق می‌کند تا از هوش منابع مالی برای ارتقای کارایی منابع انسانی استفاده کنند. هوش منابع مالی باعث می‌شود که سازمان بتواند از ابزارها و تجهیزات مالی خود بیشتر استفاده کند (اسماعیلی، ۲۰۱۴).

### هوش فناوری

در واقع هوش فناوری به ارزیابی فناوری‌های حال و جدید و همچنین پیش‌بینی فناوری‌های آینده و پرداختن به تحقیقات پایه، ثبت اختراعات و غیره می‌پردازد. هوش فناوری با عواملی مانند سطح تحقیقات بنیادی و کاربردی ارزیابی می‌شود. همچنین هوش فناوریانه ابزار جدیدی برای هوش راهبردی است که از طریق آن مکانیسمی برای ایجاد سیستم‌های پایدار مدیریت دانش نسبت به فناوری‌های موجود ارائه می‌دهد. هوش فناوریانه مزایا و هزینه‌های فناوری جدید و فعلی و فناوری ناپیوستگی آینده را ارزیابی می‌کند. به طور کلی، این هوش شامل جمع‌آوری اطلاعات از تحقیقات بنیادی و کاربردی، روش‌ها، هنجارها و فرآیندهای صنعتی است (آپرل و بسا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

<sup>1</sup> Coyne and Bell

<sup>2</sup> Sabrina et al

<sup>3</sup> April and Bessa



## هوش مشتری

این هوش نیازهای حال و آینده مشتریان و همچنین فرصت‌های خلاقانه جدید در توزیع بازار را به تصویر می‌کشد و تغییرات عمده‌ای که در فرآیندهای بازاریابی و توزیع رخ می‌دهد را نشان می‌دهد. در این هوشمندی عمدتاً اطلاعات مشتریان، تامین کنندگان، خریداران و توزیع کنندگان تجزیه و تحلیل و گردآوری می‌شود. هوش مشتری تابعی از ارزش‌های مشتریان و سهامداران است که در بین قدرت‌های مالی نقش مهمی در محیط‌های استراتژیک ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، هوش مشتری بر مبادلات مشتریان فعلی و بالقوه، ویژگی‌ها و اطلاعات خصوصی آنها همراه با دانش و تبادل اطلاعات و تمایلات رو به رشد جامعه هدف دلالت دارد (کاولکانتی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

### ۲-۱ هوش راهبردی و کیفیت حسابرسی

تقاضا برای خدمات حسابرسی از نیاز به تسهیل معاملات بین طرف‌های درگیر در روابط تجاری از جمله سهامداران، طلبکاران، مقامات دولتی، کارکنان و مشتریان و غیره ناشی می‌شود. مبادلات بین طرفین معمولاً پرهزینه است، زیرا عدم تقارن اطلاعاتی باعث عدم اطمینان در مورد اجرای تعهدات قراردادی می‌شود. تنظیم حساب‌ها و گزارش‌ها معمولاً توسط یکی از طرفین (اعم از مدیران شرکت یا یک فرد تاجر در شرکت‌های کوچکتر) کنترل می‌شود. این ظرفیت دوگانه مدیران و بازرگانان به‌عنوان عواملی که باید نظارت شوند و به‌عنوان کسانی که مسئول تهیه واقعی حساب‌ها و صورت‌های مالی هستند، ارزش حساب‌ها را برای اشخاص ثالث کاهش می‌دهد. بررسی حساب‌ها توسط یک کارشناس مستقل یا حسابرس خارجی، برای افزایش قابلیت اطمینان آن‌ها مفید است (آرونادا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

از سویی، هوش راهبردی یک نقشه راه است که می‌تواند حسابرسان را با برآوردن فوری نیازهای اطلاعاتی خود و ارائه دقیق آن در زمان، کمیت و کیفیت مورد نیاز برای تصمیم‌گیری منطقی و آگاهانه‌تر هدایت کند. (کولمان و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). هوش راهبردی با محیط بازار، تقاضا، هویت سازمانی، منبع‌یابی، تغییرات محیطی و پیش‌بینی فناوری و اجتماعی به منظور دستیابی به دسترسی و اثربخشی گسترده و کسب تجربه و خرد ذهنی سر و کار دارد. همچنین هوش راهبردی به‌عنوان ویژگی متمایز کننده رهبران سازمان‌ها به گونه‌ای تعریف می‌شود که آنها را قادر می‌سازد با وجود تمایلات مختلف افراد را جذب کنند، شور و شوق و رقابت سازنده را گسترش دهند و رفتار کارآفرینانه را در آنها القا کنند. این یک سیستم اطلاعاتی یکپارچه و جامع است که ارائه اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن از همه جنبه‌ها، به منظور استفاده از آن در جهت تقویت جایگاه سازمان در محیط کاری خود (شیخ‌ادریس، ۲۰۲۳).

<sup>1</sup> Cavalcanti

<sup>2</sup> Arruñada

<sup>3</sup> Kuhlmann et al

در واقع، حسابرسان و موسسات حسابرسی که به دنبال بقا و دستیابی به موقعیت‌های رقابتی پیشرفته از طریق بهبود کیفیت خدمات حسابرسی در پرتو تحولات سریع در محیط خارجی هستند، می‌بایست به شیوه‌ای هوشمندانه‌تر و خلاقانه‌تر با تحولات همگام شوند. از این رو، موسسات حسابرسی در تلاش هستند تا از طریق تقویت مفاهیم هوش راهبردی و کاربرد آن در سطح عملکرد و خدمات، به هوش راهبردی در عملیات خود توجه کنند و از فعالیت‌های تحقیق و توسعه برای بقای رقابت حمایت کنند. در واقع، هوش راهبردی ذهن یک سازمان یا موسسه است، از این رو هدف آن درک و پیش‌بینی آینده سازمان و یافتن راه‌هایی برای حفظ رقابت‌پذیری آن است. بنابراین، هوش راهبردی پیش‌نیاز موفقیت تجاری است و فرآیندهای اطلاعاتی مختلف را بهبود می‌بخشد و ارزش فرآیندهای عملیاتی را افزایش می‌دهد.

### ۲-۳ پیشینه پژوهش

#### پیشینه داخلی

درخشان و همکاران (۱۴۰۳) در ارزیابی موانع ارتقای کیفیت حسابرسی با تأکید بر شناسایی رویه‌های معیوب نشان دادند که علاوه بر ضرورت توجه به اصول اخلاقی، موانع ارتقای کیفیت حسابرسی در شش گروه اصلی شامل رویه‌های قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی و نتایج حاصل از بکارگیری آن‌ها، حق‌الزحمه حسابرسی و نحوه پرداخت آن، چگونگی رقابت بین مؤسسات حسابرسی و سهم آن‌ها از بازار حسابرسی و عوامل مؤثر بر آن، نحوه و شرایط ارائه انواع خدمات و صدور گزارش حسابرسی توسط مؤسسات حسابرسی، اندازه مؤسسات حسابرسی و چگونگی و آثار ادغام آن‌ها بایکدیگر، طول دوران تصدی مؤسسات حسابرسی و عوامل مؤثر بر انتخاب و تغییر حسابرسان طبقه‌بندی شده‌اند که رفع ایرادات موجود در آن‌ها می‌تواند در نهایت منجر به ارتقای کیفیت حسابرسی گردد.

افسای (۱۴۰۳) رابطه بین تخصص مالی و تجربه رئیس کمیته حسابرسی با انتخاب حسابرسان، حق‌الزحمه حسابرسی و کیفیت حسابرسی را بررسی نمود و دریافت شرکت‌هایی که رؤسای کمیته حسابرسی آنها دارای تخصص مالی هستند، احتمال اینکه سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی دارای امتیاز کنترل کیفیت الف را به عنوان حسابرسان مستقل خود انتخاب نمایند، بیشتر است. همچنین، تخصص مالی رؤسای کمیته حسابرسی منجر به افزایش حق‌الزحمه حسابرسی و کیفیت حسابرسی می‌شود. با این حال رابطه بین تجربه رئیس کمیته حسابرسی با انتخاب حسابرسان و حق‌الزحمه حسابرسی تأیید نشده است، اما رابطه بین تجربه رئیس کمیته حسابرسی و کیفیت حسابرسی مورد تأیید قرار گرفته است.

روستائی و تقوی (۱۴۰۲) با بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش راهبردی بر کسب مزیت رقابتی نشان دادند که هوش راهبردی با در نظر داشتن نقش میانجی کارآفرینی بر کسب مزیت رقابتی تأثیر مثبت دارد. از میان مؤلفه‌های هوش راهبردی تنها هوش تجاری رابطه مثبت و معنی‌داری با کارآفرینی سازمانی و کسب مزیت رقابتی با در نظر داشتن نقش میانجی کارآفرینی ندارد.

بایزیدی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تأثیر متغیر بهره هوشی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شناختی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی دریافتند که بهره هوشی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. خوشبخت‌علیین حقیقی‌فرد (۱۳۹۸) با بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان که هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر معنی‌دار دارد. همچنین هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری عقلانی حسابرسان، کیفیت تصمیم‌گیری شهودی حسابرسان و کیفیت تصمیم‌گیری وابستگی حسابرسان تأثیر معنی‌دار دارد.

### پیشینه خارجی

سافیتری و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) چگونگی تأثیر حرفه‌ای بودن، منبع کنترل، هوش هیجانی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قرار داده و دریافتند که حرفه‌ای بودن و هوش هیجانی تأثیر معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی داشته است. با این حال، تأثیر منبع کنترل و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی تأیید نشده است. یولیانتی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) در مطالعه خود شواهد تجربی را نشان دادند که هوش هیجانی و تعهد به اخلاق بر کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. همچنین، این مطالعه همچنین هوش هیجانی و تعهد به اخلاق به طور غیر مستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. شیخ‌ادریس<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) با بررسی این که چگونه ابعاد هوش راهبردی، از جمله آینده‌نگری، چشم‌انداز آینده و انگیزه، به افزایش کیفیت خدمات کمک می‌کند، بر نقش مهم ابعاد مختلف هوش راهبردی در ارتقای کیفیت خدمات تأکید کرد.

ساراگیو و راپینا (۲۰۲۲) در بررسی این که آیا هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد یا خیر دریافتند که هوش هیجانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد. یعنی وقتی هوش هیجانی افزایش می‌یابد، کیفیت حسابرسی نیز افزایش می‌یابد.

ژائو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۲) در بررسی رابطه بین رابطه بین هوش هیجانی و رفتار کیفیت حسابرسان به این نتیجه رسیدند که ۱- تیم حسابرسی به طور مستقیم با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی مرتبط است. ۲- اعتماد تیم به طور منفی با کاهش رفتار کیفیت حسابرسی مرتبط است. ۳- اشتراک دانش مکانیزم مهمی است که اثرات انواع مختلف هوش هیجانی را بر رفتار کاهش کیفیت حسابرسی تعدیل می‌کند. به طوری که در تیم حسابرسی با اشتراک دانش بالا، هوش هیجانی تیم حسابرسی می‌تواند از رفتار کاهش کیفیت حسابرسی خودداری کند.

<sup>1</sup> Safitri et al

<sup>2</sup> Yulianti et al

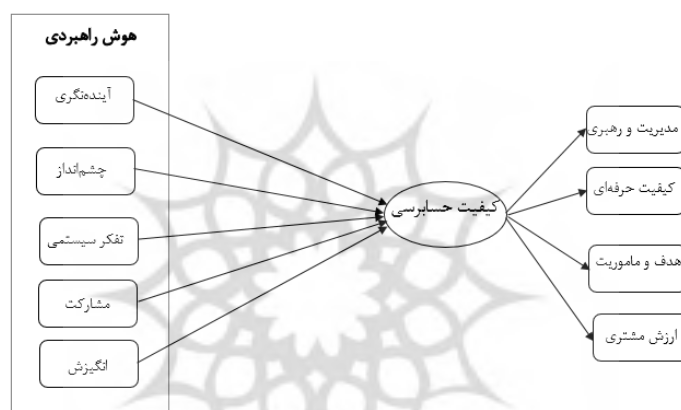
<sup>3</sup> Sheikhidries

<sup>4</sup> Zhao et al

امیلین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که ۱- حرفه‌ای بودن حسابرس تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی دارد. ۲- استقلال حسابرس تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسی دارد. ۳- هوش معنوی قادر به تعدیل اثر حرفه‌ای بودن حسابرس بر کیفیت حسابرسی نیست و ۴- هوش معنوی قادر است اثر کیفیت حسابرسی استقلال حسابرس را در جهت منفی تعدیل کند.

#### ۴. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر آورده شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۵. فرضیه‌ها

به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، فرضیه‌ها به شرح زیر بیان می‌شود:

- فرضیه اول:** هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه دوم:** آینده‌نگری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه سوم:** چشم‌انداز حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه چهارم:** تفکر سیستمی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد.

<sup>1</sup> Amilin et al

**فرضیه پنجم:** مشارکت حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

**فرضیه ششم:** انگیزش حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

## ۶. روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام می‌شود، روش پژوهش از نظر هدف و به لحاظ شیوه استدلال استقرایی می‌باشد. همچنین، به لحاظ شیوه استدلال و استقرایی می‌باشد. روش‌های جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش را می‌توان به دو دسته کتابخانه‌ای و پیمایشی تقسیم نمود. روش کتابخانه‌ای در پژوهش حاضر، در ارتباط با گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش استفاده شده است. روش پیمایشی نیز با توجه به ماهیت متغیرها که از طریق پرسشنامه گردآوری می‌گردد در این پژوهش استفاده شده است.

جهت بررسی فرضیه‌ها نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. جامعه آماری پژوهش شرکا، مدیران و حسابداران رسمی استخدام در موسسه‌های حسابرسی خواهد بود و نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۶۵ نفر تعیین شد که با روش تصادفی ساده که زیرمجموعه‌ای از نمونه‌گیری احتمالی است، انتخاب می‌گردند. داده‌ها نیز از طریق توزیع پرسشنامه کیفیت حسابرسی و هوش راهبردی در بین جامعه آماری جمع‌آوری خواهد شد. تعداد ۱۷۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد که نشان دهنده نرخ بازگشت ۴۷ درصدی پرسشنامه‌ها می‌باشد. نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نیز به شرح زیر است.

### متغیر مستقل

هوش راهبردی: پرسشنامه هوش راهبردی توسط مکوبی (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال و پنج بعد شامل توانایی آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم‌انداز، انگیزش و مشارکت می‌باشد. سوالات پرسشنامه نیز براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً موافق (۵) تا کاملاً مخالف (۱) نمره گذاری می‌شود.

### متغیر وابسته

کیفیت حسابرسی: جهت اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی از پرسشنامه استاندارد کنچل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه و ۴ مولفه شامل مدیریت و رهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری است که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) ارزش‌گذاری می‌شود.

<sup>۱</sup> Knechel et al

### متغیرهای کنترلی

افزون بر این، برخی شاخص‌ها و متغیرها نیز به‌عنوان متغیرهای کنترلی به مدل اضافه می‌شوند که شامل رده سازمانی، تحصیلات، سن و جنسیت است و از طریق پرسشنامه (جمعیت‌شناختی) اندازه‌گیری می‌شود.

### ۷. یافته‌های پژوهش

#### ۷-۱ آمار توصیفی

در ابتدا مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان ارائه شده است. نتایج مربوط به آمار پاسخ‌دهندگان به شرح جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان

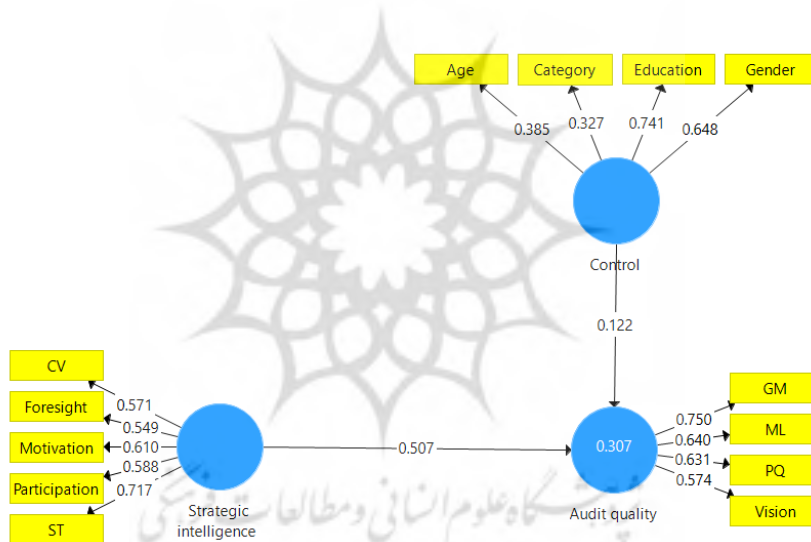
درصد	تعداد	شاخص
۹۲ درصد	۱۵۶	مرد
۸ درصد	۱۴	زن
۳۲ درصد	۵۵	کمتر از ۳۰ سال
۶۲ درصد	۱۰۶	بین ۳۰ تا ۴۰ سال
۵ درصد	۸	بین ۴۱ تا ۵۰ سال
۱ درصد	۱	بیش از ۵۰ سال
۵۴ درصد	۹۱	کارشناسی
۳۹ درصد	۶۷	کارشناسی ارشد
۷ درصد	۱۲	دکتر
۶۸ درصد	۱۱۶	سرپرست
۲۶ درصد	۴۴	مدیر
۶ درصد	۱۰	شریک

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که اغلب پاسخ‌دهندگان مرد، بین ۳۰ تا ۴۰ سال، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و همچنین دارای رده حرفه‌ای سرپرستی هستند.

## ۷-۲ آمار استنباطی

جهت آزمون فرضیات تحقیق از مدلیابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. در ابتدا بررسی روایی مدل در دو مرحله انجام شده و سپس برازش الگوی اندازه‌گیری و سنجش بار عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۳ می‌باشد (پوربهرامی، ۱۴۰۲). از این رو، پس از برآورد مدل اولیه، مولفه‌ها و متغیرهای بیرونی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۳ بود از مدل حذف و مدل مجدداً برآورد گردید. در این پژوهش جهت بررسی فرضیه‌ها از دو مدل استفاده گردید. مدل اول به منظور بررسی فرضیه اول و بررسی تاثیر هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی و مدل دوم نیز به منظور بررسی فرضیه‌های دوم تا ششم و تاثیر ابعاد هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی برآورد شد. در مدل اول پس از حذف مولفه‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۳، مدل به صورت زیر تخمین زده شد:



شکل ۲- مدل آزمون فرضیه اول پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌گونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تمام ابعاد متغیرهای کیفیت حسابرسی، هوش راهبردی و متغیر کنترلی دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ هستند. بنابراین، در این مدل هیچ مولفه و شاخصی حذف نمی‌شود. جهت بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به منظور بررسی پایایی و روایی همگرا و روایی واگرا به ترتیب از طریق میانگین واریانس استخراجی و روش فورنل و لارکر استفاده گردید.

جدول ۱- معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا متغیرهای پنهان مدل اول پژوهش

متغیر	نماد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
کیفیت حسابرسی	Audit quality	۰/۸۰	۰/۷۵	۰/۵۲
هوش راهبردی	Strategic intelligence	۰/۸۸	۰/۷۵	۰/۵۷
کنترلی	Control	-	۰/۷۱	۰/۵۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مطابق با جدول ۱، با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تایید نمود. همچنین، روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده شده و با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE برابر با ۰/۵ است، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تایید شد. نتایج مربوط به بررسی روایی واگرایی مدل نیز در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- بررسی روایی واگرایی از طریق ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی شاخص‌های مدل اول

متغیر	کیفیت حسابرسی	هوش راهبردی	کنترلی
کیفیت حسابرسی	۰/۷۲		
هوش راهبردی	۰/۵۴	۰/۷۶	
کنترلی	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۷۱

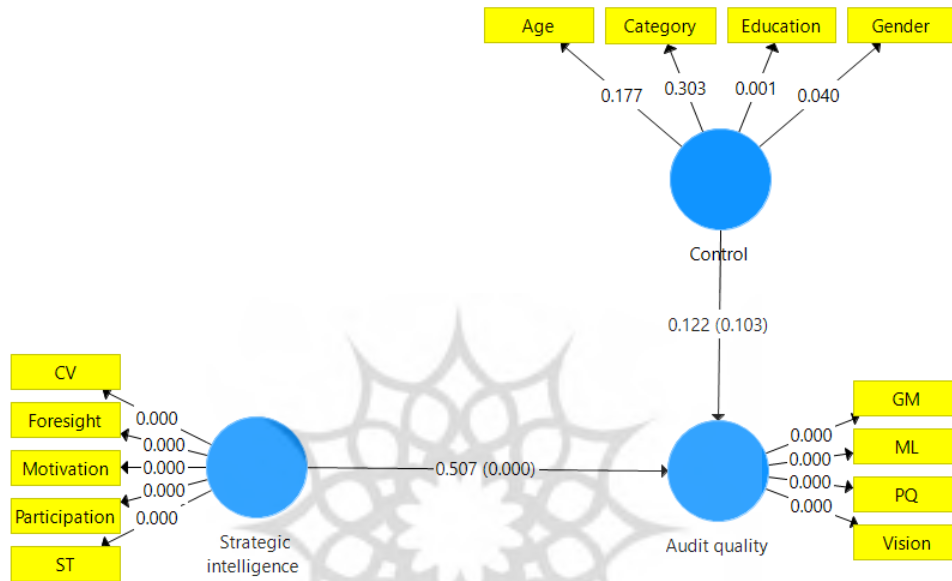
منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌گونه که در جدول ۲ برگرفته از روش فورنل و لارکر مشخص می‌باشد، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرهای مکنون در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری سه معیار به کار می‌روند که عبارتند از: ضرایب معنی‌داری Z و سطح احتمال آن، مقادیر R<sup>2</sup> و معیار اندازه تأثیر (F<sup>2</sup>). با توجه به شکل زیر برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب Z و سطح احتمال آن به این صورت است که سطح احتمال ضرایب باید از ۰/۰۵ کمتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ معنی‌دار بودن آن‌ها را تایید نمود که برای متغیر هوش راهبردی کمتر از ۰/۰۵ بوده و برای متغیر



کنترلی بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین، تاثیر هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی تایید و تاثیر متغیر کنترلی رد می‌شود.



شکل ۳- مدل برآورد شده اول پژوهش (ضریب مسیر و آماره p)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

شکل ۳ مدل برآورده شده اول پژوهش به همراه ضریب مسیر متغیرها و همچنین سطح معنی‌داری آن را نشان می‌دهد.

جدول ۳- معیار  $R^2$  و  $Q^2$  برای سازه‌های درون‌زای مدل اول پژوهش

متغیر	$R^2$	SSO	SSE	$Q^2$
کیفیت حسابرسی	۰/۳۱	۶۸۰	۶۱۱/۶۹	۰/۱۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در جدول ۳ دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش، یعنی ضرایب R مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) نشان داده شده است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار مالک برای مقادیر ضعیف،

متوسط و قوی R در نظر گرفته می‌شود. در مورد معیار Q که در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را که به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا را نشان می‌دهد. بنابراین، با توجه به جدول ۳، ضریب R تقریباً در محدوده متوسط و معیار Q نیز در محدوده ضعیف تا متوسط قرار دارد.

جدول ۴- معیار F<sup>2</sup> مدل اول پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	F <sup>2</sup>
کیفیت حسابرسی	هوش راهبردی	۰/۳۴
	کنترلی	۰/۰۲

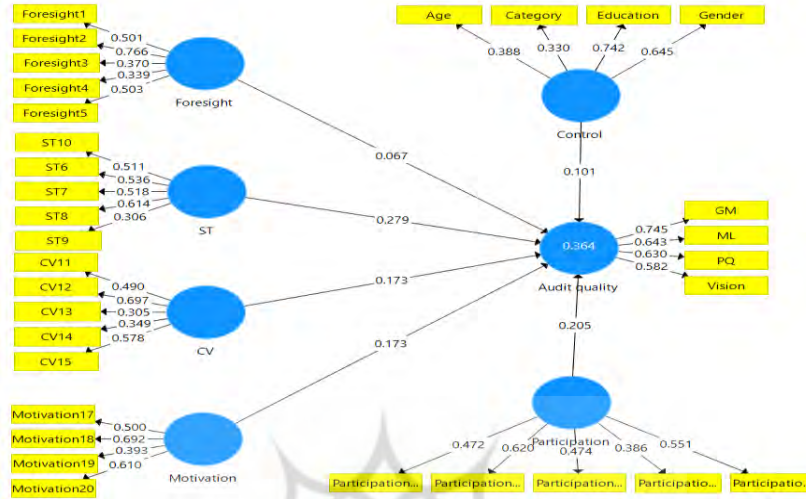
منبع: یافته‌های پژوهشگر

در نهایت، مطابق با جدول ۴ با محاسبه ضریب تعیین با حضور متغیر و با حذف متغیر، می‌توان اندازه اثر حضور متغیر در مدل را برآورد نمود. در رابطه با این شاخص مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. در این پژوهش، متغیر هوش راهبردی تقریباً قدرت پیش‌بینی بالا و متغیر کنترلی نیز قدرت پیش‌بینی ضعیفی دارد.

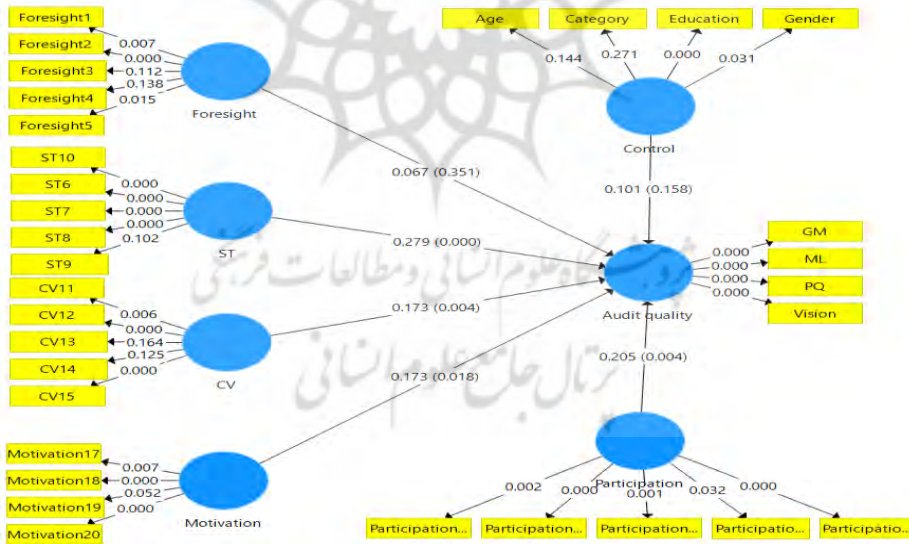
علاوه بر این، به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی و تاثیر ابعاد هوش راهبردی بر کیفیت حسابرسی مدل دوم که بر اساس ابعاد متغیر هوش راهبردی به‌عنوان متغیرهای پنهان است، بر آورد گردید. نتایج مربوط به مدل دوم نیز به صورت زیر ارائه شده است.

در مدل دوم نیز پس از حذف مولفه‌ها و سوالات با بار عاملی کمتر از ۰/۳، مدل به صورت زیر تخمین زده شد: همان‌گونه که در شکل ۴ مشاهده می‌شود، تمام ابعاد کیفیت حسابرسی دارای بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ بوده، و در بین ابعاد هوش راهبردی تنها در بعد انگیزش (Motivation) سوال ۱۶ حذف شده و سایر ابعاد شامل آینده‌نگری (Foresight)، سیستمی (ST)، تدوین چشم‌انداز (CV) و مشارکت (Participation) تمامی سوالات دارای بارعاملی بیشتر از ۰/۳ هستند. همچنین، در رابطه با متغیرهای کنترلی نیز تمامی مولفه‌های سن و رده حرفه‌ای، سطح تحصیلات و جنسیت دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۳ بوده‌اند.

همچنین، با توجه به شکل ۴ تاثیر تفکر سیستمی، تدوین چشم‌انداز، انگیزش و مشارکت بر کیفیت حسابرسی توجه به سطح احتمال کمتر از ۰/۰۵، تایید و تاثیر آینده‌نگری و متغیر کنترلی با توجه به سطح احتمالی بیشتر از ۰/۰۵، رد می‌شود.



شکل ۴- مدل آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش  
منبع: یافته‌های پژوهشگر



شکل ۵- مدل برآورد شده دوم پژوهش (ضریب مسیر و آماره p)  
منبع: یافته‌های پژوهشگر

در شکل ۵ نیز مدل برآورده شده دوم پژوهش به همراه ضرایب مسیر متغیرها و همچنین سطح معنی داری آن ارائه شده است.

جدول ۵- معیار  $R^2$  و  $Q^2$  برای سازه‌های درون‌زای مدل دوم پژوهش

متغیر	$R^2$	SSO	SSE	$Q^2$
کیفیت حسابرسی	۰/۳۶۴	۶۸۰	۶۰۷/۶۳	۰/۱۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به جدول ۵، ضریب R مدل دوم پژوهش در محدوده متوسط و معیار Q نیز در تقریباً در محدوده متوسط قرار دارد.

جدول ۶- معیار  $F^2$  مدل دوم پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	$F^2$
کیفیت حسابرسی	آینده‌نگری	۰/۰۱
	تفکر سیستمی	۰/۱۰
	تدوین چشم‌انداز	۰/۰۴
	انگیزش	۰/۰۴
	مشارکت	۰/۰۶
	کنترلی	۰/۰۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج جدول ۶ نیز نشان می‌دهد که تمام متغیرها قدرت پیش‌بینی ضعیفی دارند، با این حال، قدرت پیش‌بینی تفکر سیستمی در مقایسه با سایر ابعاد و متغیرها بیشتر بوده و پس از آن نیز به ترتیب ابعاد مشارکت، تدوین چشم‌انداز و انگیزش بیشترین قدرت پیش‌بینی را داشته‌اند.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از آماره  $t$  و سطح معنی‌داری آن استفاده می‌شود به این صورت که اگر مقدار آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  و یا سطح معنی‌داری آن کمتر از مقدار  $0/05$  باشد، رابطه تایید می‌شود و در غیر این صورت رد خواهد شد. نتایج مربوط به بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷- بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	P-value	آماره t	ضریب مسیر	مسیر	متغیر مستقل	فرضیه
پذیرش	۰/۰۰	۶/۵۴	۰/۵۰۷	Strategic intelligence → Audit quality	هوش راهبردی	فرضیه اصلی
رد	۰/۳۵۱	۰/۹۳۴	۰/۰۶۷	Foresight → Audit quality	آینده‌نگری	فرضیه فرعی اول
پذیرش	۰/۰۰۴	۲/۸۶۱	۰/۱۷۳	CV → Audit quality	چشم‌انداز	فرضیه فرعی دوم
پذیرش	۰/۰۰	۳/۵۶۱	۰/۲۷۹	ST → Audit quality	تفکر سیستمی	فرضیه فرعی سوم
پذیرش	۰/۰۰۴	۲/۹۱۲	۰/۲۰۵	Participation → Audit quality	مشارکت	فرضیه فرعی چهارم
پذیرش	۰/۰۱۸	۲/۳۶۶	۰/۱۷۳	Motivation → Audit quality	انگیزش	فرضیه فرعی پنجم

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با توجه به آماره t و سطح احتمال آن که برای متغیرهای هوش راهبردی و ابعاد چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش هوش راهبردی کمتر از مقدار بحرانی ۰/۰۵ است، بنابراین، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی دوم تا پنجم پذیرفته می‌شوند.

#### ۸. بحث و نتیجه‌گیری

موضوع کیفیت حسابرسی بخش مهم و اساسی سیستم‌های حسابداری و حسابرسی است که وابسته به تصمیم‌هایی است که حساب‌رسان اتخاذ می‌کنند و نیازمند شناخت مهارت‌های جدیدی است که از طریق آموزش آنها، تصمیم‌گیری و به دنبال آن، کیفیت حسابرسی را بهبود بخشیده و اعتماد جامعه را نسبت به حرفه حسابداری و حسابرسی تقویت نمود. بنابراین، بهبود تصمیم‌گیری و در نتیجه کیفیت حسابرسی در جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است. محیط کاری حسابرسی علاوه بر ویژگی‌های خاص کارهای حسابرسی مانند جدید بودن، غیرمستمر بودن یا پیچیدگی، شامل عنصر پاسخگویی، وجود و شفافیت استانداردهای حرفه‌ای، نیاهای صاحبکاران و استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی و نقش کمیته‌های حسابرسی نیز می‌باشد. ویژگی‌های حسابرسی به‌عنوان تصمیم‌گیرنده و عامل اصلی کیفیت حسابرسی شامل موضوعاتی از قبیل بی‌طرفی و درستکاری، تردید حرفه‌ای، معلومات، تجربه و دانش تخصصی، حفظ صلاحیت حرفه‌ای، اولویت‌بندی خطر و جانبداری‌های بی‌مورد است که انتظار می‌رود تصمیمات حسابرسی و کیفیت حسابرسی را تحت تاثیر قرار دهند (خوشبخت و علیین حقیقی‌فرد، ۱۳۹۸).

به بیانی دیگر، در بررسی چگونگی توسعه و به کارگیری دانش حساب‌رسان و به دنبال آن بهبود کیفیت حسابرسی، نه تنها باید به مسایل فنی و تخصصی توجه داشت، بلکه ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان نیز باید مورد بررسی قرار گیرد. هوش راهبردی یکی از مولفه‌ها و ویژگی‌های فردی است که می‌تواند در تعیین و تبیین عملکرد

حسابرسان و حتی مدیران از اهمیت بالایی برخوردار باشد، چرا که تصمیمات حتی تصمیمات ساده و ابتدایی نیز به شدت تحت تاثیر انواع هوش (هوش راهبردی، هوش هیجانی و ...) هستند.

براساس نتایج آزمون آماری فرضیه‌های پژوهش مشخص گردید که هوش راهبردی حسابرسان تاثیر مثبت و مستقیمی بر کیفیت حسابرسی دارد که این تاثیر به لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. همچنین، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش مشخص نمود که در بین ابعاد مختلف هوش راهبردی ابعاد چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش هوش راهبردی تاثیر مستقیم و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارند. با این حال، تاثیر بعد آینده‌نگری هوش استراتژیک بر کیفیت حسابرسی تایید نشده است. بنابراین، می‌توان بیان نمود که هر چه هوش راهبردی و ابعاد چشم‌انداز، تفکر سیستمی، مشارکت و انگیزش آن در بین حساب‌رسان بیشتر باشد، کیفیت حسابرسی نیز بهبود خواهد یافت. به عبارتی دیگر، هر چه سطح کاربرد مفاهیم ابعاد هوش راهبردی بهتر باشد، منجر به ارتقای کیفیت حسابرسی ارائه شده می‌شود. نتایج این مطالعه می‌تواند ادبیات مربوط به عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی را گسترش دهد و با بهره‌گیری از نتایج این مطالعه، اعتماد عمومی جامعه بر سیستم حسابرسی و حسابداری را ارتقا داد. بر همین اساس، می‌توان با ترغیب سازمان‌های حسابداری و حسابرسی جهت بکارگیری ابعاد هوش راهبردی و تبدیل آنها به فرهنگ شرکتی به ارتقای کیفیت حسابرسی کمک نمود. همچنین، به منظور بهبود کیفیت حسابرسی، می‌بایست برای توسعه و تثبیت ابعاد هوش راهبردی در بین مدیران حسابرسان جهت تصمیم‌گیری بهتر و اتخاذ تصمیمات استراتژیک و دستیابی به اهداف استراتژیک کمک نمود. افزون بر این، توجه به ابعاد تفکر سیستمی نیز ضروری است، زیرا تفکر سیستمی یکی از جنبه‌های اساسی شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها جهت بهره‌برداری بهینه از آنها و در نهایت بهبود کیفیت خدمات است. علاوه بر این، توجه به انگیزه کارکنان و تمامی عواملی که می‌تواند آنها را برای بهبود خدمات حسابرسان برانگیزد از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین، می‌توان از طریق تشویق کارکنان به اجرای چشم‌انداز استراتژیک و تبدیل چشم‌انداز به یکی از موتورهای ایجاد شور و نشاط در بین کارکنان به بهبود کیفیت خدمات حسابرسان کمک کرد. در نهایت، سایر ویژگی‌های شناختی و شخصیتی فرد نیز ممکن است عملکرد فردی حسابرسان و به دنبال آن کیفیت حسابرسان را تحت تاثیر قرار دهد، از این رو انتظار می‌رود پژوهش‌های آتی این موضوع را مورد ارزیابی قرار دهند.

### فهرست منابع

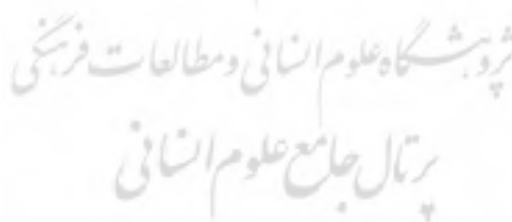
- احمدی، زانیار و زهرا پورزمانی، ۱۴۰۳. نقش هوش عاطفی، سازمانی و معنوی در قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان در موسسات حسابرسان. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۳ (۱) (۹)، صص ۳۱-۵۰.
- افسای، اکرم، ۱۴۰۳. تأثیر تخصص مالی و تجربه رئیس کمیته حسابرسان بر انتخاب حسابرسان، حق الزحمه حسابرسان و کیفیت حسابرسان. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۲۱ (۸۱)، صص ۲۷۳-۳۰۶.

- بایزیدی، پیمان، محمد مرفوع و روح الله صدیقی، ۱۴۰۱. تأثیر بهره هوشی (IQ) حسابرس بر کیفیت حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۹(۳)، صص ۴۲۵-۴۴۶.
- تقوایی یزدی، مریم و قاسم صادقی، ۱۳۹۴. بررسی رابطه بین آینده‌نگری با هوش سازمانی. *کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع*.
- پوربهرامی، بابک، ۱۴۰۲. تأثیر هوش میان فردی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی رفتار کارآفرینانه. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۴(۱۳)، صص ۱۴۰-۱۵۵.
- حساس یگانه، یحیی و شهرام عموزاد، ۱۳۹۹. عوامل موثر بر قضاوت حرفه‌ای (اخلاقی) حسابرسان و فشارهای وارده بر آن‌ها. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۷(۶۷)، صص ۱-۲۶.
- حساس یگانه، یحیی و کاوه آذین‌فر، ۱۳۸۹. رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۷(۳)، صص ۸۵-۹۸.
- خوشبخت، اسماعیل و فاطمه علیین حقیقی فرد، ۱۳۹۸. بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کیفیت تصمیم‌گیری حسابرس. *فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران*، ۱۸، صص ۱۰۳-۱۱۳.
- رخشان، مجاهد، علی ذبیحی زرین کلایی و عباسعلی پورآقاجان، ۱۴۰۳. موانع ارتقای کیفیت حسابرسی با تأکید بر شناسایی رویه‌های معیوب. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۵۲)، صص ۳۸۷-۴۰۳.
- رمضانی، حسین‌رضا، کاوه آذین‌فر، حمیدرضا غلام‌نیا روشن و رضا فلاح، ۱۴۰۱. نقش فرهنگ اسلامی و تجربه حسابرس در رابطه بین انصاف متقابل و کیفیت حسابرسی در شرایط محیطی ایران. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۱(۲)، صص ۱۴۳-۱۶۴.
- روستائی، ندا و نعیمه تقوی، ۱۴۰۲. تأثیر هوش استراتژیک بر مزیت رقابتی با کارآفرینی. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۴(۵۳)، صص ۲۱۳-۲۳۰.
- ستایش، محمد حسین، مصطفی کاظم نژاد، غلامرضا رضایی و علی‌اصغر دهقانی سعدی، ۱۳۹۵. بررسی سودمندی انتخاب متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی نوع اظهارنظر حسابرسان. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳(۳)، صص ۳۷۳-۳۹۲.
- علی‌اکبری، علی و سیدحسام وقفی، ۱۴۰۱. تحلیل سطح فناوری اطلاعات بر میزان احتمال خطر اقامه دعوا علیه حسابرس با تأکید بر نقش کیفیت حسابرسی و تخصص حسابرس. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۱(۱)، صص ۹۱-۱۱۲.
- نوشادی، امین، عطااله محمدی ملقرنی، ایرج نوروش و پیمان امینی، ۱۳۹۸. بررسی رابطه بین هوش مالی مدیران و کیفیت حسابرسی با نقش تعدیلگری رفتار اخلاقی حسابرسان. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۸(۳۰)، صص ۲۳۷-۲۶۳.

- Abuzaid, A. N. (2017). Exploring the impact of strategic intelligence on entrepreneurial orientation: A practical study on the Jordanian diversified financial services companies. *International Management Review*, 13(1), PP 72-84.
- Al-Fawaeer, M., & Alkhatib, A. W., 2020. Investigating The Moderating Role of Teamwork Culture on Strategic Intelligence and Operational Performance. *Economics and Management*, 17(2), PP 124-145.
- Amilin, A., Fitri, Y., Yusuf, S. N. S., Putri, Z. E., & Farah, W., 2021. The Role of Spiritual Intelligence in Encouraging Professionalism and Independence of Auditor to Improve Audit Quality.
- April, K., & Bessa, J., 2006. A critique of the strategic competitive intelligence process within a global energy multinational. *Problems and Perspectives in Management*, 4(2), PP 86-99.
- Arruñada, B., 2000. Audit quality: attributes, private safeguards and the role of regulation. *European Accounting Review*, 9(2), PP 205-224.
- Cavalcanti, E. P., 2005. The relationship between business intelligence and business success. *Journal of competitive intelligence and management*, 3(1), PP 6-15.
- Coyne, J. W., & Bell, P., 2011. The role of strategic intelligence in anticipating transnational organised crime: A literary review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 39(1), PP 60-78.
- DeAngelo, L. E., (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), PP 183-199.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of accounting and economics*, 58(2-3), PP 275-326.
- Dickins, D., Johnson-Snyder, A. J., & Reisch, J. T., 2018. Selecting an auditor for Bradco using indicators of audit quality. *Journal of Accounting Education*, 45, PP 32-44.
- Esmaili, M. R., 2014. A Study on the effect of the strategic intelligence on decision making and strategic planning. *International Journal of Asian Social Science*, 4(10), PP 1045-1061.
- Gabber, H., 2007. Competitive intelligence topology analyze for improved plan operation. *Industrial Management and Data Systems*, 107(2), PP 198-236.
- 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), PP 385-421.
- Kuhlmann, S., Boekholt, P., Georghiou, L., Guy, K., Héraud, J. A., Laredo, P., ... & Smits, R., 1999. Improving distributed intelligence in complex innovation systems.
- Kuosa, T., 2011. Different approaches of pattern management and strategic intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(3), PP 458-467.
- Maccoby, M., 2015. Strategic intelligence: Conceptual tools for leading change. Oxford University Press, USA.
- Maccoby, M., & Scudder, T., 2011. Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*, 50(3), PP 32-40.
- Mohamed, D. M., & Habib, M. H., 2013. Auditor independence, audit quality and the mandatory auditor rotation in Egypt. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(2), PP 116-144.
- 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), PP 55-67.
- Pirttimäki, V., 2007. Business intelligence as a managerial tool in large Finnish companies.
- Russell, R. L. (2007). Sharpening Strategic Intelligence: Why the CIA gets it Wrong and What needs to be done to get it Right. *Cambridge University Press*.



- Sabrina, B., Läid, B., & Jean-Luc, M., 2012. Towards an Information Intelligence and knowledge Management Process in the Context of Information Technologies. *Journal of Organizational Knowledge Management*, 2012, 1.
- Safitri, D., Rohmah, S., & Salta, S. (2024). The Influence of Professionalism, Locus of Control, Emotional Intelligence and Professional Ethics on BPR Audit Quality with Ambiguity as a Moderator. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(2), PP 381-400.
- Saragih, A. K., & Rapina, R., 2022. The Effect of Emotional Intelligence on Audit Quality. *International Journal of Entrepreneurship, Business and Creative Economy*, 2(2), PP 57-69.
- Sheikhidries, E. A. M., 2023. The Role of the Dimensions of Strategic Intelligence in Improving the Quality of Publishing and Distribution Services: A field Study on the Leaders of the Arab Literature Center for Publishing and Distribution. *Journal of Business and Management Studies*, 5(6), PP 39-54.
- Tritschler, J., 2013. Audit quality: Association between published reporting errors and audit firm characteristics. *Springer Science & Business Media*.
- 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*.
- Zarafili, S. S., & Zarafili, L. S., 2023. Exploring the Impact of Strategic Intelligence on Strategic Orientation: A Field Study on Jordanian Commercial Banks. *Jordan Journal of Business Administration*, 19(4).
- 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.



## Investigating the impact of strategic intelligence on audit quality

Mohammad Hosein Setayesh<sup>1</sup>  
Mina Sadeghi<sup>2</sup>  
Younes Masoudi<sup>3</sup>  
Elyas Dehdari<sup>4</sup>

Received: 30/ December /2024 Accepted: 19/ February /2025

### Abstract

Extensive studies have investigated the identification of factors affecting audit quality, both at the professional and organizational level and at the level of individual characteristics. However, strategic intelligence as an essential component in people's decisions has not, yet been considered. Therefore, this research was conducted with the aim of identifying the role of strategic intelligence and its dimensions (including foresight, vision formulation, systemic thinking, participation and motivation) in promoting and improving audit quality. To gather data, a questionnaire was distributed among partners, managers and employed certified public accountants in audit institutions. The results of using structural equation modeling show that strategic intelligence and the dimensions of vision formulation, systemic thinking, participation and motivation have a direct and significant effect on audit quality. Therefore, the more strategic intelligence and perspective dimensions, systemic thinking, participation and motivation among auditors, the better audit quality. In other words, The better the level of strategic intelligence dimensions, it will lead to the improvement of audit quality.

**Keywords:** Audit Quality, Strategic Intelligence, Financial Reporting

---

<sup>1</sup> Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran (Corresponding author). Setayesh@shirazu.ac.ir

<sup>2</sup> Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. Mina\_sadeghi96@yahoo.com

<sup>3</sup> Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran younes.masoudi@mail.um.ac.ir

<sup>4</sup> Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran El.dehdari@gmail.com

