

The effect of emotional intelligence on the effectiveness of auditing teamwork and the auditor's ability to detect fraud: The role of auditing process planning.

Nazanin Bashirimanesh¹, Fataneh Talebzadeh², Zohreh Aremanesh³

Received: 2024/04/22

Approved: 2025/07/14

Research Paper

Abstract:

The present study examines the impact of emotional intelligence on the effectiveness of audit teamwork and the auditor's ability to detect fraud in financial statements. The present research is a questionnaire. The statistical population of the research is auditors working in the auditing organization, and the research sample was selected using a formula of 216 people. The results of the research indicate that emotional intelligence has a direct impact on the effectiveness of auditing teamwork and the auditor's ability to detect fraud. Furthermore, the findings suggest a direct effect of emotional intelligence on the auditor's ability to detect fraud through the effectiveness of auditing teamwork. Additionally, the effectiveness of auditing teamwork has a significant and direct impact on auditing process planning, which in turn has a significant and direct influence on the ability to detect fraud. Therefore, the effectiveness of auditing teamwork has a significant and direct impact on the ability to detect fraud through auditing process planning. Identifying the role of emotional intelligence in the auditing process can enhance the understanding of how to improve teamwork and fraud detection, ultimately leading to the development of more effective auditing process planning methods.

Key Words: Emotional Intelligence, Audit Teamwork Effectiveness, auditing process planning, Auditor's Ability.



[10.22034/JPAR.2025.2058752.1413](https://doi.org/10.22034/JPAR.2025.2058752.1413)

1. Associate Professor, Faculty of management, economic & accounting, payame noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) bashirimanesh@gmail.com

2. MSc in Accounting, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. talebzade.fatane@gmail.com

3. Associate Professor. Faculty of management, economic& accounting, yazd University, yazd, Iran.. zohreharefmanesh@gmail.com

<http://article.iacpa.ir>

تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و توانایی حسابرس در کشف تقلب: نقش برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی

نازنین بشیری منش^۱، فتنه طالب زاده^۲، زهره عارف منش^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۳

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و توانایی حسابرس در کشف تقلب در صورت‌های مالی می‌پردازد. پژوهش حاضر پرسشنامه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حسابرسان عضو جامعه رسمی حسابداران بوده و نمونه پژوهش به تعداد ۲۱۶ نفر انتخاب گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و همچنین توانایی حسابرس در کشف تقلب تأثیر مستقیم دارد. علاوه یافته‌ها حاکی از تأثیر مستقیم هوش هیجانی بر توانایی حسابرس در کشف تقلب از طریق اثربخشی کار گروهی حسابرسی می‌باشد. همچنین، اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تأثیر معنادار و مستقیم دارد و برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی بر توانایی کشف تقلب تأثیر معنادار و مستقیم دارد. لذا اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب از طریق برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تأثیر مستقیم و معنادار دارد. شناسایی نقش هوش هیجانی در فرایند حسابرسی می‌تواند به فهم بهتری از چگونگی بهبود کار گروهی و کشف تقلب کمک کند و در نهایت به ایجاد روش‌های مؤثرتر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی منجر شود.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی کار گروهی حسابرسی، برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی، توانایی حسابرس، هوش

هیجانی.

 [10.22034/JPAR.2025.2058752.1413](https://doi.org/10.22034/JPAR.2025.2058752.1413)

۱. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

bashirimanesh@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. talebzade.fatane@gmail.com

۳. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. zohreharefmanesh@gmail.com

<http://article.iacpa.ir>

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر، حرفه حسابرسی با چالش‌های متعددی از جمله کاهش اعتماد عمومی، افزایش پیچیدگی محیط کسب و کار، و گسترش تقلب‌های مالی مواجه شده است. در چنین شرایطی، توانایی حسابرسان در کشف تقلب و همچنین اثربخشی کار گروهی در فرآیندهای حسابرسی، اهمیت زیادی یافته‌اند. توانایی کشف تقلب به معنی پرده‌برداری و کشف عملی غیرقانونی است که منجر به تحریف با اهمیت عمدی در گزارشگری صورت‌های مالی شده است (اود و همکاران، ۲۰۲۰). مولیارتینی و همکاران (۲۰۱۹)، بیان می‌کنند که کشف تقلب بخش اصلی وظایف حسابرسان است و در این راستا بدون در نظر گرفتن سایر موارد، حسابرسانی که توانایی کشف تقلب را دارند، نسبت به سایر حسابرسان برترند.

یکی از عواملی که می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد حسابرسان ایفا کند، هوش هیجانی است؛ یعنی ظرفیت فردی برای درک، مدیریت و به کارگیری مؤثر هیجانات خود و دیگران در موقعیت‌های اجتماعی و حرفه‌ای (مایر و همکاران، ۲۰۰۸). مطالعات پیشین از جمله گلن (۲۰۰۶) و هورو همکاران (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که هوش هیجانی بالا می‌تواند منجر به بهبود تعاملات بین فردی، کاهش تعارضات تیمی، و افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی شود. افرادی که دارای هوش هیجانی بالا هستند، در قضاوت و در وضعیت‌های حساس، رفتارهای منطقی‌تری انجام می‌دهند (رولین و ترنز، ۲۰۱۹). حسابرسان با هوش هیجانی بالا قادرند نشانه‌های غیر کلامی را بهتر درک کرده و نسبت به ناهنجاری‌های رفتاری حساس‌تر باشند، که این امر در شناسایی تقلب بسیار مؤثر است (خیراللهی و همکاران، ۱۴۰۰؛ براتون و استرانگ، ۲۰۰۱؛ فوزان، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر، کار گروهی اثربخش در تیم‌های حسابرسی با تفکیک وظایف، تسهیل تعاملات و بهبود تصمیم‌گیری، می‌تواند توانایی کشف تقلب را افزایش دهد (اکبری امامی و همکاران، ۱۴۰۱؛ زمانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ آنلین و سایانستورم، ۲۰۲۱). اعضای تیم‌هایی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، تعاملات مؤثرتری دارند و در مدیریت تعارض، ایجاد ارتباط و درک پیام‌های غیر کلامی عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. تیم‌های حسابرسی که توانسته‌اند به طور مؤثری با یکدیگر همکاری کنند، معمولاً از دیدگاه‌های متنوع‌تری نسبت به مسائل پیچیده مالی برخوردارند و قادر به شناسایی ناهنجاری‌ها و نشانه‌های تقلب هستند و می‌توانند از تنوع دانش، تجربیات و دیدگاه‌های متفاوت خود بهره‌برداری کنند تا به نتایج بهتری دست یابند. تیم‌هایی که تعاملات مثبت و خوداصلاحی دارند، می‌توانند نقاط ضعف سیستم‌های کنترل داخلی را به راحتی شناسایی کرده و خطرات تقلب را به موقع دریابند و همکاری منسجم اعضای تیم می‌تواند منجر به تدوین استراتژی‌های مؤثر برای شناسایی و جلوگیری از تقلب شود. به عبارتی، وقتی اعضای تیم به طور مؤثری با یکدیگر همکاری می‌کنند، احتمال شناسایی رفتارهای غیرمنطبق افزایش می‌یابد (بارت، ۲۰۱۷). لذا اثربخشی کار گروهی خود می‌تواند مستقیماً به توانایی تیم در کشف تقلب منجر شود. این موضوع نشان‌دهنده این است که ترکیب هوش هیجانی و اثربخشی

کار گروهی نه تنها بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، بلکه احتمال وقوع تقلب را نیز کاهش می‌دهد.

از سوی دیگر، برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی، به‌عنوان یکی از مراحل کلیدی اجرای مؤثر حسابرسی، می‌تواند میانجی‌گر رابطه میان ویژگی‌های فردی حسابرسان (مانند هوش هیجانی) و پیامدهای عملکردی (مانند کشف تقلب) باشد. برنامه‌ریزی دقیق، به‌ویژه در محیط‌هایی با سطح بالای ریسک تقلب، نه تنها به تخصیص بهینه منابع کمک می‌کند، بلکه می‌تواند با تقویت هماهنگی و تمرکز تیم حسابرسی، تأثیر توانمندی‌های هیجانی را نیز افزایش دهد (آرنز و همکاران، ۲۰۲۳).

با توجه به اینکه فرآیند حسابرسی در ایران عمدتاً به‌صورت تیمی انجام می‌شود و اعضای تیم‌های حسابرسی نیازمند تعاملات گسترده با یکدیگر و با مشتریان هستند، هوش هیجانی می‌تواند نقش کلیدی در اثربخشی کار گروهی و کیفیت نهایی حسابرسی ایفا کند. با این حال، در ادبیات داخلی ایران، این مؤلفه روان‌شناختی اغلب نادیده گرفته شده و تمرکز بیشتر بر مهارت‌های فنی و مقرراتی بوده است. بعلاوه، تحقیقات تجربی کافی درباره پیوند میان هوش هیجانی، اثربخشی تیمی، برنامه‌ریزی حسابرسی و توان کشف تقلب، به‌ویژه در بافت حرفه‌ای ایران انجام نشده است. این خلأ پژوهشی در شرایطی رخ می‌دهد که گزارش‌های متعدد از تخلفات مالی و ناکارآمدی سیستم‌های کنترل داخلی در برخی بنگاه‌های اقتصادی ایران، ضرورت ارتقاء کیفی فرآیند حسابرسی را برجسته‌تر کرده است. از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال تبیین نقش هوش هیجانی حسابرسان در اثربخشی کار گروهی و توان کشف تقلب با توجه به نقش میانجی برنامه‌ریزی حسابرسی می‌باشد. نتایج این تحقیق می‌تواند راهگشای ارتقاء کیفیت حسابرسی، به‌ویژه در موسسات حسابرسی ایرانی باشد که با محدودیت‌های ساختاری، فشار زمانی، و ضعف ارتباطات تیمی مواجه‌اند.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

هوش هیجانی و اثربخشی کار تیمی

هوش هیجانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در عملکرد مؤثر حرفه‌ای، به‌ویژه در مشاغل مبتنی بر قضاوت، مانند حسابرسی محسوب می‌شود. نظریه شناختی هوش هیجانی، که توسط مایر و سالووی (۱۹۹۷) مطرح شده است، هوش هیجانی را به عنوان یک توانایی شناختی تعریف می‌کند که شامل درک، استفاده، مدیریت و استدلال درباره احساسات است. این نظریه هوش هیجانی را مجموعه‌ای از مهارت‌های شناختی می‌داند که به افراد کمک می‌کند تا با احساسات خود و دیگران به طور موثرتری تعامل داشته باشند و در نهایت به موفقیت و کارآمدی بیشتر دست یابند. (شیه و سوسانتو، ۲۰۱۰). گلמן (۱۹۹۵) نیز هوش هیجانی را به عنوان مجموعه‌ای از شایستگی‌های فردی شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش درونی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی می‌داند که نقش حیاتی در تعاملات بین فردی و حرفه‌ای ایفا می‌کنند. از نظر وی، افرادی با هوش هیجانی

بالا توانایی مقابله با استرس، کنترل تکنانه‌ها، حفظ انگیزه و همدلی با دیگران را دارند (آقایار و شریف‌درآمدی، ۱۳۸۶).

هوش هیجانی می‌تواند به طور مستقیم بر کیفیت تصمیم‌گیری تأثیرگذار باشد. افراد دارای هوش هیجانی بالا معمولاً بهتر می‌توانند با شرایط پرفشار کنار بیایند، تعارضات را مدیریت کرده و در مواجهه با پیچیدگی‌های اطلاعاتی، قضاوت‌های متعادل‌تری ارائه دهند (مسلیم و همکاران، ۲۰۱۹، بویلی و همکاران، ۲۰۱۶). (همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که حالات خلقی و عاطفی بر فرآیند قضاوت حسابرسان تأثیر می‌گذارند و نوسانات احساسی می‌تواند به تغییر در دقت و جهت‌گیری تصمیم‌ها منجر شوند (بهاتاچارجی، ۲۰۱۳). از این رو، آموزش مهارت‌های مدیریت عاطفی و افزایش هوش هیجانی در میان حسابرسان از اهمیت بالایی برخوردار است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

در همین زمینه، هوش هیجانی ارتباط نزدیکی با اثربخشی کار تیمی دارد. تیم‌های حسابرسی اغلب در محیط‌هایی فعالیت می‌کنند که نیاز به هماهنگی، اعتماد، و تصمیم‌گیری گروهی دارند. افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، توانایی بیشتری در برقراری ارتباط مؤثر، پذیرش دیدگاه‌های دیگران، و مدیریت تعارضات بین‌فردی دارند (هوانگ، ۲۰۲۴). این ویژگی‌ها موجب تسهیل همکاری، افزایش مسئولیت‌پذیری و مشارکت مؤثر در فرآیندهای گروهی می‌شود. از سوی دیگر، اثربخشی تیم حسابرسی نه تنها وابسته به مهارت‌های فنی، بلکه به ظرفیت‌های روان‌شناختی اعضا برای تعامل اثربخش، درک متقابل و سازگاری با شرایط پیچیده نیز بستگی دارد. تیم‌هایی که از انسجام هیجانی برخوردارند، با بهره‌گیری از خلاقیت، سازگاری و هم‌افزایی، عملکرد بهتری در کشف ناهنجاری‌ها و ارائه راه‌حل‌های اثربخش از خود نشان می‌دهند (آلین و سایانستورم، ۲۰۲۱).

در نتیجه، در حرفه حسابرسی که قضاوت‌های پیچیده و تعاملات مستمر با ذی‌نفعان نقش محوری دارند، هوش هیجانی به عنوان یک سرمایه روان‌شناختی می‌تواند اثربخشی کار تیمی را افزایش داده و زمینه‌ساز بهبود کیفیت قضاوت حرفه‌ای و کاهش ریسک‌های ناشی از اشتباه یا تقلب باشد (مشایخی و اسکندری، ۱۳۹۶).

هوش هیجانی و توانایی کشف تقلب

توانایی کشف تقلب توسط حسابرس، به رفتار آن‌ها در طول فرآیند حسابرسی بستگی دارد. همچنین، رفتارهای ناکارآمد حسابرس نظیر پذیرش توضیحات ضعیف مشتری و بررسی سطحی اسناد در طول فرآیند حسابرسی بر توانایی حسابرس در کشف تحریف‌ها اثر منفی دارد (دی آنجلو، ۱۹۸۱). شایستگی هوش هیجانی به توانایی تشخیص، درک و فهم و توانایی اطلاعات عاطفی با دیگران با هدف رهبری یا عملکرد موثرتر تعریف می‌شود (بویاتریس و راتی، ۲۰۰۹). تحلیل تجربه‌های هیجانی به توانایی فهم خویشتن در ارتباط مناسب‌تر با محیط کمک می‌کند که هیجان‌های فرد را به طور کارآمد تنظیم و پایداری را پرورش می‌دهد که این حالت را سواد هیجانی می‌نامند (غفاری و احدی، ۱۳۸۶) تنظیم کارای هیجان‌ها و شناخت علل برانگیخته شدن در

شرایط مختلف می‌تواند بر قضاوت فرد تاثیر گذارد. نظریه شناختی-هیجانی بیان می‌کند که هوش هیجانی به حسابرسان کمک می‌کند تا هیجان‌های خود را مدیریت کرده و پایبندی بیشتری به رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته باشند و با تمرکز بر نشانه‌های مشکوک در روند حسابرسی به کشف تقلب که مسئولیت اجتماعی حسابرسان است بپردازند (مولیارتینی و جاتی، ۲۰۱۹). هوش هیجانی به حسابرسان کمک می‌کند تا ارزیابی دقیقتری از رعایت کنترل‌های داخلی، انطباق رویکرد مدیریت سازمان با حسابرسان و احتمال وقوع تقلب داشته باشد (ایستیریانی، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران، به حسابرسان اجازه می‌دهد تا در شرایط پرفشار و پیچیده حسابرسی، تمرکز خود را حفظ کنند و به طور موثرتری به دنبال شواهد غیرعادی و احتمالی تقلب باشند.

اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) به طور تجربی دریافته‌اند که حسابرسان با خویشتن داری بالا در غلبه بر ضعف عاطفی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی کمتری داشته که منجر به افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. هوش هیجانی حسابرسان می‌تواند نقش موثری در شناسایی تقلب و افزایش کیفیت حسابرسی داشته باشد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷ و ملکی و ساعدی، ۱۴۰۱). حسابرسان با هوش هیجانی بالا به قوانین اخلاقی حرفه‌ای پایبند است (سویونوو فاروک، ۲۰۱۹). حسابرسانی که اخلاق حرفه‌ای را به کار می‌گیرند، به طور موثر از رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اجتناب می‌کنند (لو و همکاران، ۲۰۱۸). عالی پور و زنگنه (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان مطالعه انجام شده از عوامل موثر بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. حمصیان و حاجیان (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تبیین مدل کیفیت اظهار نظر حسابرسی مبتنی بر هوش اخلاقی، هوش معنوی و پیشینه رفتاری شرکای حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی و هوش اخلاقی و پیشینه رفتاری بر کیفیت اظهار نظر حسابرسان تاثیر مستقیم دارند. یولیانتی و همکاران (۲۰۲۳) با مطالعه تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی در کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و افزایش توانایی کشف تقلب بسیار مهم می‌شود. فردی با هوش هیجانی بالا تمایل به آرامش، اعتماد به نفس و مقاومت در برابر استرس دارد. براساس چنین درکی، حتی در صورتیکه مانعی در انجام وظیفه حسابرسی وی وجود داشته باشد، حسابرسان حرفه‌ای عمل می‌کنند و به استانداردهای حرفه‌ای رایج و اخلاق حرفه‌ای پایبند خواهند بود. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که در کیفیت اظهار نظر حسابرسان نسبت به صورتهای مالی که نیاز به قضاوت حرفه‌ای دارد، عامل هوش هیجانی دارای اهمیت بالایی باشد.

پیشینه پژوهش

مطالعات متعددی نقش هوش هیجانی را در اثربخشی کار گروهی و کشف تقلب بررسی

کرده‌اند. سیاهان (۲۰۲۵) در بررسی نقش هوش هیجانی در توانایی کشف تقلب حسابرسان مستقل نشان داد، هوش هیجانی تاثیر مثبت و معناداری بر توانایی کشف تقلب حسابرسان دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد، هوش هیجانی با تاثیرگذاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان منجر به افزایش توانایی کشف تقلب می‌شود. میدلاژ (۲۰۲۵) به بررسی نقش چندگانه هوش هیجانی بر پویایی کار تیمی تاکید بر مؤلفه‌هایی مانند خودآگاهی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد، هوش هیجانی برای کار تیمی موثر، تقویت ارتباطات بهتر، روابط قوی‌تر و بهبود حل تعارض بسیار مهم است. تیم‌هایی که هوش هیجانی بالایی دارند از بهره‌وری و رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.

هوانگ (۲۰۲۴) نشان داد که هوش هیجانی نقش کلیدی در پویایی تیمی، حل تعارض و ارتقاء بهره‌وری دارد. افراد با هوش هیجانی بالا در همدلی و کنترل عاطفی عملکرد بهتری دارند و این ویژگی‌ها به بهبود ارتباطات و حل مؤثر تعارضات منجر می‌شود. یانگ و همکاران (۲۰۲۲) نیز تاکید کردند که همدلی و مهارت‌های ارتباطی حاصل از هوش هیجانی، روابط تیمی را تقویت کرده و زمینه‌ساز همکاری مؤثر در تیم حسابرسی است.

مطالعاتی همچون املیسا و ریاسنینگ (۲۰۲۲) و آگوستینا و همکاران (۲۰۲۱) بر نقش هوش هیجانی در افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان تاکید دارند که این عامل در کشف تقلب اهمیت دارد. آگوستینا نشان داد که تجربه و تردید حرفه‌ای، برخلاف شایستگی و فشار زمانی، تاثیر معناداری بر کشف تقلب دارند. اود و همکاران (۲۰۲۰) نیز تجربه، استقلال و تردید حرفه‌ای را از عوامل مؤثر بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب دانستند، در حالی که حجم کاری اثر منفی داشت.

والور-سگورا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی در سازمان‌های نظامی اسپانیا، نشان دادند که هوش هیجانی از طریق افزایش اثربخشی کار گروهی، به بهبود نگرش‌های شغلی و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود. اومار و پاربا (۲۰۲۰) با تلفیق مؤلفه‌های مثلث تقلب (فشار، فرصت، ظرفیت، منطق تراشی و عدم صداقت) مدلی برای شناسایی جرایم فساد ارائه دادند. یافته‌ها نشان داد این مدل می‌تواند کیفیت و اثربخشی حسابرسی را ارتقا داده و به عنوان ابزاری برای اقدامات پیشگیرانه علیه فساد در مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. سانجایا آدی پوترا و دویراندرا در پژوهشی با بهره‌گیری از روش حداقل مربعات جزئی، نشان دادند که تجربه حسابرسان، ویژگی‌های شخصیتی و ممیزهای حسابرسی، همگی از طریق میانجی‌گری قضاوت حرفه‌ای، تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب دارند.

در زمینه اثربخشی کار گروهی، سواندانا (۲۰۱۹) و یوون و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که هوش هیجانی و هوش ارتباطی از طریق تقویت رهبری تحول‌آفرین و بهبود ارتباطات درون سازمانی، اثربخشی تیم‌ها را ارتقاء می‌دهند.

مطالعات داخلی نیز بر اهمیت هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد حرفه‌ای حسابرسان تاکید دارند. ستایش و همکاران (۱۴۰۳) رابطه منفی هوش هیجانی با رفتارهای

کاهنده کیفیت حسابرسی را گزارش کردند. رضی و همکاران (۱۴۰۳) دریافتند تعهد حرفه‌ای بر دیدگاه لیبرال و دیدگاه محافظه کارانه حسابرسان از درک آنها از مسئولیت در برابر کشف تقلب اثرگذار است. علیزادگان و همکاران (۱۴۰۲) نیز دریافتند که تجربه، تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای نقش معناداری در کشف تقلب ایفا می‌کنند. یافته‌های مشابهی نیز توسط پاشائی فشتالی و همکاران (۱۴۰۰) و کریمی و همکاران (۱۴۰۰) گزارش شده است. همچنین خجسته و وادی‌زاده (۱۴۰۰) بر نقش نهادهای نظارتی در قابلیت اتکای صورت‌های مالی تأکید کردند. بشارت و افخم (۱۴۰۰) نیز رابطه مثبت و معناداری میان هوش هیجانی، تنظیم شناختی هیجان و بازدهی کار گروهی یافتند.

در نهایت، پژوهش‌های نیکزاد و همکاران (۱۳۹۹) و جوینده‌مهر و همکاران (۱۳۹۹) نیز تأثیر مداخلات رفتاری و هوش هیجانی را بر اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد تیمی حسابرسان نشان دادند. رستمی مازویی و صالحی مریدانی (۱۳۹۸) نیز نقش تعدیل‌کننده هوش هیجانی را در رابطه فشار بودجه زمانی و قضاوت حسابرسی اثبات کردند.

فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به ادبیات و پیشینه مطرح شده در راستای اهداف پژوهش و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی تاثیر دارد.

فرضیه دوم: هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب تاثیر دارد.

فرضیه سوم: اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق اثربخشی کار گروهی حسابرسی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تاثیر معنادار دارد.

فرضیه ششم: برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی بر توانایی کشف تقلب تاثیر معنادار دارد.

فرضیه هفتم: اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب از طریق برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تاثیر معناداری دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده و نتایج آن می‌تواند برای مدیران شرکت‌ها، سهامداران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، پژوهشگران و تدوین‌کنندگان استانداردها مفید واقع شود. از نظر ماهیت، تحقیق توصیفی-همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات نظری، از روش کتابخانه‌ای (شامل کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی) و برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۴۰۲ می‌باشد. نظر به اهمیتی که اندازه نمونه در نتایج مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی دارد؛ بر اساس قاعده سرانگشتی وبه زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ می‌باشد (حبیبی و کلاهی، ۱۴۰۱). بر این اساس پس از انتشار ۲۶۷ پرسشنامه به صورت حضوری و آنلاین، از مجموع ۲۲۶ پرسشنامه دریافتی تعداد ۲۱۶ پرسشنامه برای انجام آزمون‌های آماری مورد تأیید قرار گرفت.

نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

هوش هیجانی: با استفاده از پرسشنامه گلمن (۱۹۸۵) شامل پنج مؤلفه (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیختگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) در دامنه نمره ۳۳ تا ۱۶۵ سنجیده شد.

اثربخشی کار گروهی: براساس پرسشنامه فریدمن و یاربراق (۱۹۸۵) با ابعاد اهداف، مشارکت، احساسات، رهبری، تصمیم‌گیری، اعتماد و استفاده از منابع، در دامنه نمره ۸ تا ۸۰ اندازه‌گیری شد.

توانایی کشف تقلب: مطابق مطالعات اومار (۲۰۲۰) و کاریونو (۲۰۱۳)، با ۲۰ سؤال و شش شاخص (فرهنگ سازمانی، فشار مالی، فرصت تقلب، توجیه‌پذیری، شاخص‌های حسابداری و صورت‌های مالی) و طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت سنجیده شد.

برنامه‌ریزی فرآیند حسابداری: به‌عنوان متغیر میانجی، با ۱۹ سؤال در سه شاخص (نقش و زمان‌بندی، فعالیت‌های برنامه‌ریزی، مستندسازی) و مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای مورد سنجش قرار گرفت.

۴- یافته‌های پژوهش

قبل از انجام هرگونه تحلیل و تفسیر، به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری با استفاده از جدول فراوانی و نمودارها پرداخته شده است.

جدول ۱. بررسی شاخص‌های جمعیت شناختی پژوهش

مؤلفه‌های جمعیت شناختی پژوهش	فراوانی	درصد فراوانی داده‌های هر طبقه
جنسیت	مرد	۵۹/۷
	زن	۴۰/۳
	جمع	۱۰۰

۴۴/۹	۹۷	لیسانس	تحصیلات
۵۰/۹	۱۱۰	فوق لیسانس	
۴/۲	۹	دکتر ا	
۱۰۰	۲۱۶	جمع	
۳۱	۶۷	۵ سال و کمتر	سابقه کار
۶۹	۱۴۹	بیشتر از ۵ سال	
۱۰۰	۲۱۶	جمع	
۴۹/۱	۱۰۶	۲۰ تا ۳۵ سال	سن
۳۳/۳	۷۲	۳۶ تا ۴۵ سال	
۱۳/۹	۳۰	۴۶ تا ۵۵ سال	
۳/۷	۸	بیشتر از ۵۵ سال	
۱۰۰	۲۱۶	مجموع	
۷۹/۲	۱۷۱	حسابداری	رشته تحصیلی
۱۴/۸	۳۲	مدیریت	
۶	۱۳	اقتصاد	
۱۰۰	۲۱۶	مجموع	
۶۵/۳	۱۴۱	شاغل	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران
۳۴/۷	۷۵	غیر شاغل	
۱۰۰	۲۱۶	مجموع	
۲۱/۳	۴۶	کمک حسابرس و حسابرس	رتبه حسابرسی
۵۵/۱	۱۱۹	حسابرس ارشد یا سرپرست	
۱۵/۷	۳۴	مدیر فنی	
۷/۹	۱۷	شریک موسسه	
۱۰۰	۲۱۶	مجموع	
۲۴/۵	۵۳	سازمان حسابرسی یا موسسه مفید راهبر	مؤسسات
۳۶/۱	۷۸	مؤسسات دارای رتبه الف	
۳۹/۴	۸۵	مؤسسات حسابرسی غیر از رتبه الف	
۱۰۰	۲۱۶	مجموع	

توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق کنکاش و تلخیص شده است. لازم بذکر است که برای ایجاد متغیرها در فضای نرم‌افزار از میانگین نمرات گویه‌ها استفاده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشیدگی
				کمترین	بیشترین		
خودآگاهی	۲۱۶	۳/۳۷۱۵	۰/۸۳۲۳۰	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۱۹۰	-۰/۵۵۰
خود تنظیمی	۲۱۶	۳/۷۱۶۳	۰/۷۴۸۵۴	۱/۸۶	۵/۰۰	-۰/۸۱۶	۰/۱۰۳
خود انگیزندگی	۲۱۶	۳/۶۶۵۶	۰/۶۷۴۵۹	۱/۷۱	۵/۰۰	-۰/۳۳۳	۰/۰۷۰
همدلی	۲۱۶	۳/۴۵۳۷	۰/۸۰۷۵۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۵۶۳	۰/۳۱۶
مهارت‌های اجتماعی	۲۱۶	۳/۷۰۹۳	۰/۷۰۹۴۸	۱/۶۰	۵/۰۰	-۰/۴۱۷	۰/۲۱۵
هوش هیجانی	۲۱۶	۳/۵۸۳۳	۰/۵۶۳۵۶	۱/۹۲	۴/۹۱	-۰/۳۴۰	-۰/۰۳۵
اثربخشی کارگروهی حسابرسی	۲۱۶	۳/۶۵۷۴	۰/۷۳۷۱۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۸۹۲	۱/۰۱۰
فرهنگ شرکعی با تقلب بالا	۲۱۶	۳/۴۳۲۹	۰/۶۸۲۵۱	۱/۷۵	۵/۰۰	۰/۱۶۶	۰/۵۵۵
فشار مالی	۲۱۶	۳/۱۹۷۵	۰/۸۸۷۵۱	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۴۴۶	۰/۱۱۰
فرصت‌های تقلب	۲۱۶	۳/۹۹۰۷	۰/۸۲۹۶۳	۱/۶۷	۵/۰۰	-۱/۰۱۷	۰/۶۶۹
منطقی سازی‌های شخصی	۲۱۶	۳/۴۳۳۳	۰/۷۹۲۲۹	۱/۶۰	۵/۰۰	-۰/۳۲۱	-۰/۳۹۲
شاخص‌های حسابداری	۲۱۶	۳/۴۷۶۹	۰/۹۲۷۳۲	۱/۵۰	۵/۰۰	-۰/۲۵۴	-۰/۶۴۳
شاخص‌های صورت‌های مالی	۲۱۶	۳/۴۷۶۹	۰/۸۷۰۰۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۷۴۶	۰/۶۳۰
توانایی کشف تقلب	۲۱۶	۳/۵۰۱۴	۰/۶۴۴۹۲	۱/۷۹	۵/۰۰	-۰/۴۱۳	-۰/۰۵۹
نقش و زمانبندی برنامه‌ریزی	۲۱۶	۳/۴۰۵۹	۰/۷۸۸۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۲۵۳	-۰/۴۶۵
فعالیت‌های برنامه‌ریزی	۲۱۶	۳/۲۰۸۸	۰/۸۶۷۱۱	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۱۱۲	-۰/۵۲۲
مستندسازی	۲۱۶	۳/۲۵۳۱	۰/۷۱۴۳۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۰/۰۳۸	۰/۷۴۰
برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی	۲۱۶	۳/۲۸۹۲	۰/۶۵۵۵۸	۱/۵۰	۵/۰۰	-۰/۱۱۱	۰/۱۰۰

مطابق جدول ۲، میانگین نمرات تمامی متغیرها بالاتر از عدد ۳ (مرکز طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای) بوده است که نشان می‌دهد اکثر پاسخ‌دهندگان گزینه‌های مثبت‌تر را انتخاب کرده‌اند. دامنه

نمرات نیز بین ۱ تا ۵ بوده و این امر نشان‌دهنده صحت کدگذاری و ورود داده‌ها در نرم‌افزار است. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها در بازه قابل قبول (± 2) قرار دارند که مؤید نرمال بودن نسبی داده‌ها و کیفیت مناسب آن‌هاست؛ بنابراین می‌توان نتایج نمونه را با اطمینان به جامعه آماری تعمیم داد.

نرمالیتی داده‌ها

قبل از هر اقدامی بایستی آزمون نرمال بودن برای داده‌های جمع‌آوری شده را انجام داد تا در بررسی فرضیات از آزمون مناسب استفاده نمود. زمانی که توزیع متغیرها نرمال تشخیص داده شود، جهت آزمون فرضیات از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود و در غیر این صورت آزمون‌های ناپارامتریک مورد استفاده قرار می‌گیرد. به منظور بررسی نرمال بودن از آزمون کلموگروف استفاده شده است.

جدول ۳. نتایج نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش

نتیجه	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرهای تحقیق
	سطح معناداری	آماره	
نرمال	۰/۰۸۳	۰/۰۵۷	هوش هیجانی
غیر نرمال	۰/۰۰	۰/۱۱۹	اثربخشی کار گروهی حسابرسی
نرمال	۰/۰۸۲	۰/۰۵۷	توانایی کشف تقلب
نرمال	۰/۰۲۰	۰/۰۴۴	برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، سطح معناداری اثربخشی کار گروهی حسابرسی کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های اثربخشی کار گروهی حسابرسی غیر نرمال می‌باشد. بجز اثربخشی کار گروهی حسابرسی توزیع داده‌های سایر متغیرها نرمال می‌باشد.

پایایی درونی، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

در تحلیل PLS، پس از بررسی بارهای عاملی، شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه می‌شوند. آلفای کرونباخ نشان‌دهنده میزان همبستگی درونی گویه‌هاست و هر چه به ۱ نزدیک‌تر باشد، همسانی درونی بیشتر است. بر اساس نظر کرونباخ (۱۹۵۱)، مقادیر ۰/۴۵، ۰/۷۰ و ۰/۹۵ به ترتیب به‌عنوان پایایی ضعیف، قابل قبول و بالا در نظر گرفته می‌شوند. با توجه به سخت‌گیرانه بودن این شاخص، در مدل‌های PLS از پایایی ترکیبی (CR) به‌عنوان معیار دقیق‌تر استفاده می‌شود. نتایج مربوط به این دو شاخص در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا (AVE)

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 7/0)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 7/0)	AVE	CR > AVE
هوش هیجانی	۰/۹۳۵	۰/۹۴۱	۰/۵۸۴	OK
خودآگاهی	۰/۸۷۷	۰/۹۰۴	۰/۵۴۳	OK
خودتنظیمی	۰/۹۱۶	۰/۹۳۳	۰/۶۶۶	OK
خودانگیزگی	۰/۸۹۱	۰/۹۰۸	۰/۵۹۰	OK
همدلی	۰/۸۰۸	۰/۸۵۹	۰/۵۰۴	OK
مهارت‌های اجتماعی	۰/۸۵۲	۰/۸۹۴	۰/۶۲۹	OK
اثربخشی کارگروهی حسابرسانی	۰/۸۶۶	۰/۸۹۵	۰/۵۱۸	OK
توانایی کشف تقلب	۰/۹۲۲	۰/۹۳۲	۰/۶۰۹	OK
فرهنگ شرکتی با تقلب بالا	۰/۷۴۷	۰/۸۳۴	۰/۵۵۹	OK
فشار مالی	۰/۸۱۷	۰/۸۹۱	۰/۷۳۲	OK
فرصت‌های تقلب	۰/۷۸۹	۰/۸۷۷	۰/۷۰۴	OK
منطقی‌سازی‌های شخصی	۰/۸۴۳	۰/۸۸۹	۰/۶۱۶	OK
شاخص‌های حسابداری	۰/۷۹۱	۰/۹۰۵	۰/۸۲۷	OK
شاخص‌های صورت‌های مالی	۰/۸۰۳	۰/۸۷۱	۰/۶۲۹	OK
برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسانی	۰/۹۳۳	۰/۹۴۲	۰/۶۷۲	OK
نقش و زمانبندی برنامه‌ریزی	۰/۸۲۲	۰/۸۷۱	۰/۵۳۳	OK
فعالیت‌های برنامه‌ریزی	۰/۹۴۶	۰/۹۵۴	۰/۶۷۳	OK
مستندسازی	۰/۷۴۷	۰/۸۵۷	۰/۶۶۸	OK

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها در سطح قابل قبول قرار دارند. یکی دیگر از شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری در PLS، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) است که نشان‌دهنده میزان واریانس مشترک بین سازه و گویه‌های آن است. مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ بیانگر روایی مناسب ابزار است (فورنل، ۱۹۸۱). در این پژوهش، برای تمامی سازه‌ها AVE بالاتر از ۰/۵ و همچنین شرط $CR > AVE$ برقرار بوده است. بنابراین، با استناد به چهار شاخص آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، AVE و مقایسه CR با AVE، می‌توان نتیجه گرفت که مدل از روایی همگرا برخوردار است.

شاخص‌های نیکویی برازش مدل

نتایج شاخص برازش R Squares و شاخص استون - گیسر Q2 در جدول ۵ درج شده است.

جدول ۵. ضرایب R^2 متغیرها

متغیرهای دورنزا (وابسته)	R^2	Q^2
اثربخشی کار گروهی حسابرسی	۰/۴۱۲	۰/۲۰۷
برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی	۰/۳۲۰	۰/۱۴۳
توانایی کشف تقلب	۰/۵۹۹	۰/۲۳۸

ضریب تعیین (R^2) میزان تأثیر متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزا را نشان می‌دهد؛ به‌طوری‌که مقادیر ۰/۳۳، ۰/۱۹ و ۰/۶۷ به ترتیب به‌عنوان معیارهای ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. برازش بهتر مدل با افزایش R^2 همراه است. طبق جدول ۵، ۴۱/۲٪ از تغییرات اثربخشی کار گروهی، ۳۲٪ از تغییرات برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی و ۵۹/۹٪ از تغییرات توانایی کشف تقلب توسط متغیرهای مستقل مربوطه تبیین شده‌اند.

همچنین شاخص Q^2 که توسط استون و گایسر (۱۹۷۵) معرفی شده، قدرت پیش‌بینی مدل را ارزیابی می‌کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی‌اند. بر اساس جدول ۵، مقادیر Q^2 برای همه متغیرهای درونزا مثبت و در سطح مطلوبی قرار دارند که بیانگر قابلیت پیش‌بینی مناسب مدل است.

بررسی مدل کلی

پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری، باید برازش کلی مدل نیز بررسی شود. تنه‌اوس و همکاران (۲۰۰۴) برای این منظور شاخص GOF را معرفی کردند که از میانگین هندسی اشتراک‌ها (Communality) و ضریب تعیین (R^2) محاسبه می‌شود. هرچه مقدار GOF به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده کیفیت و قدرت بالاتر مدل است.

$$\text{رابطه (۱)} \quad GOF = \sqrt{((Communality) \times (R^2))}$$

جدول ۶. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

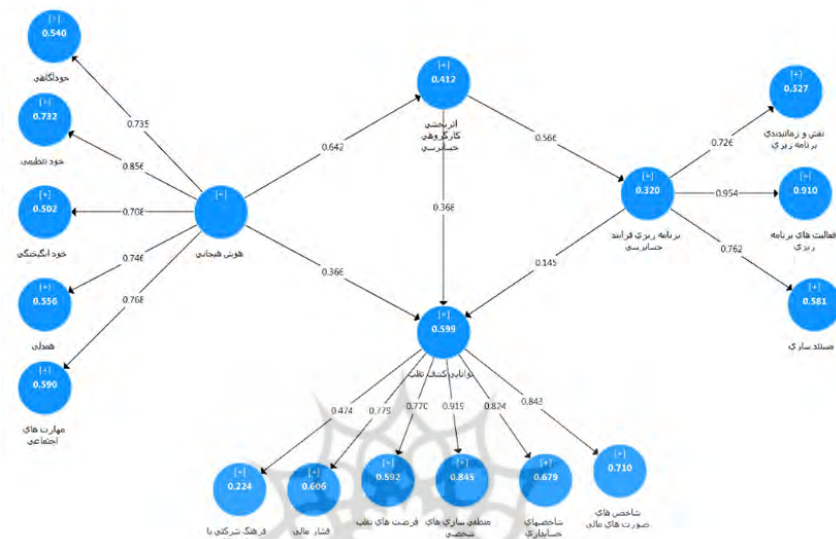
R^2	Communality	$GOF = \sqrt{Communality \times R^2}$
۰/۵۸۴	۰/۴۱۱	۰/۴۸۹

سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی

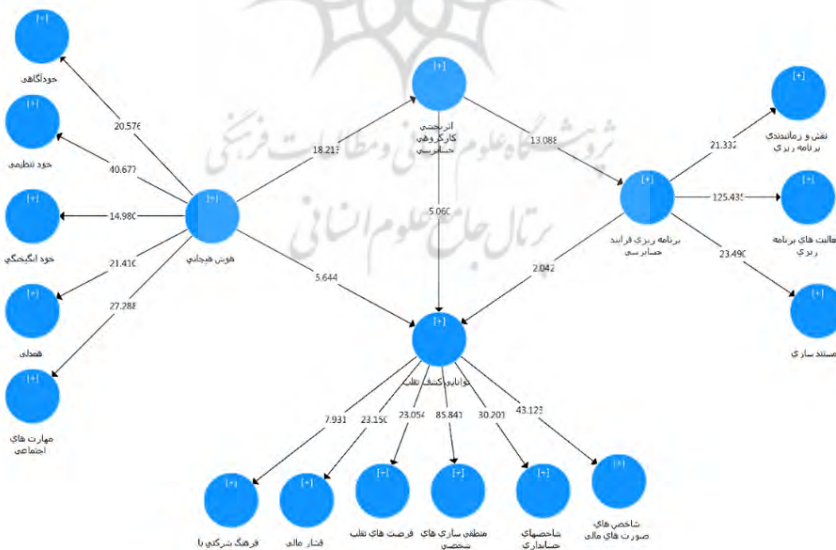
همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communality) برابر با ۰/۴۱۱ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۵۸۴ بدست آمده است و با توجه به فرمول مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۸۹ بدست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش مطلوب مدل کلی تحقیق است.

برآورد مدل ساختاری

شکل ۱ و ۲ و جدول ۷ خلاصه نتایج حاصل از تحلیل PLS را برای آزمون مدل ساختاری آماری نشان می‌دهد که مقادیر آماره T را برای مشخص‌سازی معناداری یا عدم معناداری رابطه‌ها بیان می‌کند. چنانچه مقدار بدست آمده T بیشتر از حداقل آماره (۱/۹۶) باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود.



شکل ۱. مدل پژوهش با ضرایب مسیر استاندارد شده



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

جدول ۷. ضرایب مسیر استاندارد شده و مقدار t بین متغیرهای مکنون

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری
هوش هیجانی -> اثربخشی کار گروهی حسابرسی	۰/۶۴۲	۱۸/۲۱۳	۰/۰۰
هوش هیجانی -> توانایی کشف تقلب	۰/۳۶۶	۵/۶۴۴	۰/۰۰
اثربخشی کار گروهی حسابرسی -> توانایی کشف تقلب	۰/۳۶۸	۵/۰۶۰	۰/۰۰
اثربخشی کار گروهی حسابرسی -> برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی	۰/۵۶۶	۱۳/۰۸۸	۰/۰۰
برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی -> توانایی کشف تقلب	۰/۱۴۵	۲/۰۴۲	۰/۰۴۲

یافته‌های تحقیق در جدول ۷ نشان می‌دهد که تمامی مسیرهای موجود در مدل بلحاظ آماری تایید شده است.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به نتایج جداول مدل (از جمله R^2 ، F^2 ، Q^2 و شاخص نکویی برآورد) که همگی نشان‌دهنده کیفیت و کفایت مناسب مدل برآورد شده می‌باشند، می‌توان فرضیه‌های پژوهش را به شرح زیر بررسی و تفسیر کرد:

فرضیه اول: هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی تأثیر دارد.

ضریب مسیر این تأثیر در جدول ۷ برابر ۰/۶۴۲ برآورد شده است. مقدار t-value برابر با ۱۸/۲۱۳ و بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. این نتایج نشان می‌دهد که هوش هیجانی تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی دارد و بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب تأثیر دارد.

ضریب مسیر ۰/۳۶۶ و t-value برابر ۵/۶۴۴ گزارش شده که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. این یافته‌ها بیانگر تأثیر مثبت و معنادار هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب است و فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: اثربخشی کار گروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب تأثیر دارد.

ضریب مسیر برابر ۰/۳۶۸ و t-value معادل ۵/۰۶۰ است که از حد آستانه ۱/۹۶ فراتر رفته و معناداری زیر ۰/۰۵ دارد. لذا اثربخشی کار گروهی حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی کشف تقلب دارد و این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق اثربخشی کار گروهی حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

برای آزمون فرضیه چهارم، دو مسیر تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و تأثیر اثربخشی کار گروهی بر توانایی کشف تقلب بررسی شد. در صورتی که هر دو مسیر به صورت معنادار تأیید شوند، نقش میانجی‌گری اثربخشی کار گروهی نیز تأیید می‌شود. نتایج این فرضیه در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. بررسی فرضیه چهارم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
هوش هیجانی -> اثربخشی کارگروهی حسابرسی	۰/۶۴۲	۱۸/۲۱۳	۰/۰۰	تایید شد
اثربخشی کارگروهی حسابرسی -> توانایی کشف تقلب	۳۶۸	۵/۰۶۰	۰/۰۰	تایید شد
هوش هیجانی -> توانایی کشف تقلب	۳۶۶	۵/۶۴۴	۰/۰۰	تایید شد
تأثیرات هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب	آزمون سوبل			
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۳۶۶	۰/۲۳۶	۰/۶۰۲	۶/۲۲۵	۰/۰۰

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، هوش هیجانی با ضریب مسیر ۰/۶۴۲ و آماره t برابر با ۱۸/۲۱۳ تأثیر معناداری بر اثربخشی کارگروهی حسابرسی دارد. همچنین، اثربخشی کارگروهی حسابرسی نیز با ضریب مسیر ۰/۳۶۸ و آماره t معادل ۵/۰۶ بر توانایی کشف تقلب اثرگذار است. نتایج نشان می‌دهد که اثربخشی کارگروهی نقش واسطه‌ای در رابطه بین هوش هیجانی و توانایی کشف تقلب ایفا می‌کند. علاوه‌براین، آزمون سوبل با آماره ۶/۲۲۵ (بزرگ‌تر از ۱/۹۶) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ نقش میانجی را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌نماید. فرضیه پنجم: اثربخشی کارگروهی حسابرسی بر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تأثیر معنادار دارد. ضریب مسیر این اثر در جدول ۷ برابر ۰/۵۶۶ برآورد شده است. مقدار t -value معادل ۱۳/۰۸۸ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، تأثیر اثربخشی کارگروهی حسابرسی بر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی مثبت و معنادار است و فرضیه پنجم تأیید می‌شود. فرضیه ششم: برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی بر توانایی کشف تقلب تأثیر معنادار دارد. ضریب مسیر این تأثیر برابر ۰/۱۴۵ است. مقدار t -value برابر ۲/۰۴۲ و بالاتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ گزارش شده است. لذا برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی کشف تقلب دارد و فرضیه ششم تأیید می‌شود. فرضیه هفتم: اثربخشی کارگروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب از طریق برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی تأثیر معنادار دارد. نتایج مربوط به فرضیه هفتم تحقیق در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. بررسی فرضیه هفتم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
اثربخشی کارگروهی حسابرسی -> برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی	۰/۵۶۶	۱۳/۰۸۸	۰/۰۰	تایید شد
برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی -> توانایی کشف تقلب	۰/۱۴۵	۲/۰۴۲	۰/۰۴۲	تایید شد
اثربخشی کارگروهی حسابرسی -> توانایی کشف تقلب	۰/۳۶۸	۵/۰۶۰	۰/۰۰	تایید شد
تأثیرات اثربخشی کارگروهی حسابرسی بر توانایی کشف تقلب	آزمون سوبل			
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۳۶۸	۰/۰۸۲	۰/۴۵	۵/۵۵۶	۰/۰۰

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، اثربخشی کار گروهی حسابرسی تأثیر معناداری بر برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی دارد (ضریب مسیر ۰/۵۶ و آماره t برابر با ۱۳/۰۸۸). همچنین، برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی نیز تأثیر معناداری بر توانایی کشف تقلب دارد (ضریب مسیر ۰/۱۴۵ و آماره t برابر با ۲/۰۴۲). با توجه به معناداری این دو مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی نقش میانجی بین اثربخشی کار گروهی و توانایی کشف تقلب ایفا می‌کند. علاوه بر این، نتیجه آزمون سوبل (آماره ۵/۵۵۶ سطح معناداری ۰/۰۰۰) نیز تأثیر میانجی‌گری برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌کند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش هیجانی، اثربخشی کار گروهی حسابرسی و برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب در صورت‌های مالی بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی حسابرسان نقش کلیدی و معناداری در بهبود اثربخشی کار گروهی حسابرسی ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که افزایش هوش هیجانی موجب بهبود تعاملات، مدیریت تعارضات و ارتقاء کیفیت ارتباطات میان اعضای تیم حسابرسی می‌شود. این نتیجه همسو با پژوهش‌های پیشین همچون میدلاز (۲۰۲۵) و یانگ و همکاران (۲۰۲۲) است که هوش هیجانی را عاملی تعیین‌کننده در ارتقای عملکرد تیمی و تعاملات سازمانی معرفی کرده‌اند. همچنین این یافته‌ها مرتبط با پژوهش یوون و همکاران (۲۰۱۸) و بشارت و افخم (۱۴۰۰) و جوینده مهر و همکاران (۱۳۹۹) است.

همچنین، رابطه مثبت و معنادار هوش هیجانی با توانایی کشف تقلب بیانگر آن است که حسابرسان با هوش هیجانی بالا، توانمندی بیشتری در شناسایی و واکنش به علائم تقلب دارند. این یافته، چارچوب نظری تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در حوزه کشف تقلب را تأیید می‌کند؛ چراکه هوش هیجانی بالاتر، انگیزه و تمایل به جستجوی اطلاعات و پردازش هیجانات مرتبط با تقلب را افزایش می‌دهد. نتایج حاصل از این فرضیه مطابق با مبانی نظری و تحقیقات سپاهان (۲۰۲۵)، یولیانتی و همکاران (۲۰۲۳) و ملکی و ساعدی (۱۴۰۱) است.

از سوی دیگر، اثربخشی کار گروهی نیز تأثیر مستقیمی بر افزایش توانایی کشف تقلب دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تیم‌هایی با فرهنگ همکاری و تعامل مستمر، قادر به به اشتراک‌گذاری مؤثر اطلاعات، تجارب و دانش تخصصی بوده و این امر منجر به تحلیل دقیق‌تر شواهد و کشف ناهنجاری‌ها می‌شود. این نتیجه با مطالعات مشابهی همچون پژوهش کاهان و همکاران (۲۰۲۲) تطابق دارد و اهمیت هماهنگی تیمی در فرایند حسابرسی را برجسته می‌سازد.

یافته مهم دیگر، نقش میانجی اثربخشی کار گروهی در رابطه میان هوش هیجانی و توانایی کشف تقلب است. این موضوع بیانگر آن است که هوش هیجانی از طریق ارتقای کیفیت تعاملات تیمی، بهبود تصمیم‌گیری‌های گروهی و کاهش تعارضات، به طور غیرمستقیم بر کشف تقلب اثرگذار است. این نقش میانجیگر با مطالعات رستمی مازویی و همکاران (۱۳۹۸) و هوانگ (۲۰۲۴)

همسواست و بر ضرورت تقویت ابعاد روان‌شناختی و تعاملی در تیم‌های حسابرسی تاکید می‌کند. در بعد برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی، یافته‌ها نشان داد که اثربخشی کار گروهی به طور معناداری بر کیفیت برنامه‌ریزی تأثیرگذار است. همکاری موثر تیمی، زمینه‌ساز تحلیل دقیق‌تر ریسک‌ها، تخصیص بهینه منابع و تدوین استراتژی‌های هدفمند در فرایند حسابرسی می‌شود. این امر منجر به بهبود توانایی کشف تقلب خواهد شد؛ زیرا برنامه‌ریزی منسجم و جامع امکان تمرکز بر مناطق پرخطر را فراهم می‌آورد و کیفیت شواهد گردآوری شده را افزایش می‌دهد.

نقش میانجی برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی در رابطه بین اثربخشی کار گروهی و توانایی کشف تقلب نیز تأیید شد که حاکی از اهمیت ترکیب مهارت‌های تیمی و مدیریت فرایند در افزایش اثربخشی عملیات حسابرسی است. به عبارتی، هماهنگی و تعامل تیمی، منجر به برنامه‌ریزی دقیق‌تر و در نتیجه کشف بهتر تقلب می‌گردد. این یافته نشان‌دهنده ضرورت رویکرد سیستماتیک و مبتنی بر همکاری در فرایندهای حسابرسی است.

با توجه به نتایج بدست آمده، توصیه می‌شود سازمان‌های حسابرسی و موسسات مرتبط علاوه بر مهارت‌های فنی، هوش هیجانی و توانایی کار تیمی را به عنوان معیارهای کلیدی در فرایند جذب و آموزش حسابرسان مدنظر قرار دهند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تمرینات توسعه مهارت‌های هیجانی و تیمی می‌تواند اثربخشی کار گروهی و به تبع آن کیفیت کشف تقلب را افزایش دهد. همچنین، ایجاد فضای کاری مبتنی بر اعتماد، تعامل و ارزش‌گذاری به انصاف و بی‌طرفی، بستر مناسبی برای تقویت همکاری‌های تیمی فراهم می‌آورد.

ایجاد تیم‌های چندتخصصی با بهره‌گیری از تخصص‌های مالی، حقوقی و مدیریت ریسک به منظور تحلیل جامع‌تر مسائل مربوط به تقلب، و استفاده از فناوری‌های نوین داده‌کاوی و نرم‌افزارهای تحلیلی، پیشنهادهای مهم دیگر برای افزایش توان کشف تقلب است. همچنین، برگزاری جلسات منظم بررسی استراتژی‌ها و بازنگری برنامه‌های حسابرسی، همراه با پایش و ارزیابی مداوم عملکرد تیم‌ها، می‌تواند به بهبود مستمر فرایندهای حسابرسی کمک کند.

به پژوهشگران برای انجام تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و توانایی حسابرس در کشف تقلب در صورت‌های مالی با نقش میانجیگری برنامه‌ریزی فرایند حسابرسی انجام شود. همچنین، تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی کار گروهی حسابرسی و توانایی حسابرس در کشف تقلب در صورت‌های مالی با نقش میانجیگری قضاوت حرفه‌ای حسابرس انجام شود و نیز در پژوهش‌های آتی متغیرهای رفتاری موثر در کیفیت حسابرسی مانند انگیزه، شهرت حسابرس و مورد مطالعه قرار گیرد.

پژوهش حاضر در میان حسابرسان فعال در مؤسسات حسابرسی ایران انجام شده است؛ بنابراین، تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی یا حسابرسان دیگر کشورها با احتیاط صورت گیرد. همچنین داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه‌های خوداظهاری جمع‌آوری شده که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی نظیر تمایل به پاسخ‌های اجتماعی مطلوب یا ارزیابی ذهنی از هوش هیجانی قرار گرفته باشد. بعلاوه، توانایی کشف تقلب به صورت ذهنی و ادراکی و از طریق

ادراک حسابرسان از توانایی خود سنجیده شده است و نه با معیارهای عینی یا عملکرد واقعی، که ممکن است باعث کاهش دقت در سنجش این متغیر شده باشد.

منابع

آقایار، سیروس؛ شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۸۹). هوش هیجانی سازمانی، اصفهان: سپاهان.
اکبری امامی، علیرضا، رضازاده، جواد، کاظمی، حسین. (۱۴۰۱). ارائه مدل تحلیل شبکه عوامل موثر بر اعتماد بین فردی حسابرس و صاحبکار، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۴(۵۶): ۵۳-۷۴.

بشارت، محمدعلی و افخم، نگین. (۱۴۰۰). نقش واسطه ای راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی کارگروهی. رویش روان شناسی. ۱۰ (۱۰): ۲۳۰-۲۲۱.
پاشائی فشتالی، محمد، آزادی هیر، کیهان و وطن پرست، محمدرضا. (۱۴۰۰). مطالعه رابطه تیپ شخصیتی، تجربه و جنسیت با توانایی کشف حسابرس (نقش میانجی شک و تردید حرفه‌ای). مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، ۱۳(۱)، ۶۷-۱۰۰.
جوینده مهر، پیمان؛ صمدی، عباس و کفچه، پرویز. (۱۳۹۹). تأثیر هوش هیجانی بر کار تیمی در فرودگاه‌های غرب کشور. دو ماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵(۸)، ۱۱-۲۰.

حمصیان کاشانی، زهرا و حاجیها، زهره. (۱۴۰۲). تبیین مدل کیفیت اظهارنظر حسابرسی مبتنی بر هوش اخلاقی، هوش معنوی و پیشینه رفتاری شرکای حسابرسی. پژوهش‌های تجربی حسابداری. ۱۳(۴)، ۱۹۴-۱۶۵.

خجسته، علیرضا و وادی زاده، کاظم. (۱۴۰۰). نقش بازدارندگی قلب کنترل‌های داخلی و واحد حسابرسی داخلی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۲(۵)، ۵۵-۸.

خیراللهی، آتوسا، اسکندری، قربان و حسینی، سید رسول. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی عوامل هوش هیجانی بر فشار بودجه زمانی و فشار سیاسی در حسابرسی. دانش حسابرسی، ۲۱(۲) (پیاپی ۸۳)، ۱۴۹-۱۶۵.

رستمی مازویی، نعمت و صالحی مریدانی، سکینه. بررسی هوش هیجانی، توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران برای مقابله با فشار در زمینه حسابرسی. سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، ۱۳۹۸.

رضی، سید علیرضا؛ یعقوب نژاد، احمد؛ همتی، بهرام و گوارا، مریم. (۱۴۰۳). آزمون نقش تعهد حرفه‌ای در دیدگاه لیبرال و محافظه کارانه حسابرسان از درک آنها از مسئولیت در برابر کشف قلب. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۵(۱۷)، ۱۸۳-۱۶۲.

زمانی رضا، لاری دشت بیاض محمود، حصارزاده رضا. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد تیمی حسابرسان مستقل بر اساس رویکرد دلفی. دانش حسابرسی. ۲۲(۸۹): ۳۰-۱
ستایش، محمد حسین؛ دهداری، الیاس؛ صادقی، مینا و مسعودی، یونس. (۱۴۰۳). تأثیر

شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. پژوهش‌های تجربی حسابداری.

عالی پور، نعمت اله و زنگنه، مهسا، (۱۴۰۲)، مطالعه انجام شده از عوامل موثر بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، اولین کنفرانس ملی رهیافت‌های نوین مدیریت، اقتصاد، تجارت جهانی، حسابداری و بانکداری در هزاره سوم، اهواز.

علیزاده گان، لیلا، صمدی لرگانی، محمود، و ایمنی، محسن. (۱۴۰۲). تحلیل توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده: تأثیر تجربه حسابرسان و تیپ شخصیتی با نقش تردید حرفه‌ای. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۱۵(۵۷)، ۱۴۹-۱۸۴.

غفاری، مسعود و احدی، حسن، ۱۳۸۶، بررسی تأثیر آموزش خودآگاهی هیجانی و کنترل تکانه در کاهش کناره‌گیری اجتماعی و کاربری اجباری اینترنت، مطالعات روان‌شناختی، ۳(۲)، ۹۱-۱۰۷. کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود و پورعلی، محمدرضا. (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۱۳(۴) (پیاپی ۵۲)، ۲۳-۵۲.

صالحی، اله کرم؛ قیصری، طاهر؛ تامرادی، علی (۱۳۹۷). تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرسان با نقش واسطه سرمایه فکری. فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۱(۴)، ۶۰-۷۱. ملکی، مرضیه؛ ساعدی، رحمان (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد حسابرسان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۳(۳)، ۲۶۱-۲۶۹.

مشایخی، بیتا و اسکندری، قربان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرسان. دانش حسابرسی، ۱۷(۶۶)، ۶۱-۸۰.

نیکزاد قادیکلانی، مهدیس، داریوش فروغی و هادی امیری، (۱۳۹۹)، «تأثیر مداخلات رفتاری بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش توسط حسابرسان مستقل: بررسی نقش میانجی نگرش‌ها و هنجارهای انتزاعی»، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳(۲۷)، ۴۲۹-۴۵۳.

Aalipour, N. & Zanganeh, M. (2023). A study of factors affecting the ability to detect fraud through behaviors that reduce audit quality. The first national conference on new approaches to management, economics, world trade, accounting and banking in the third millennium, Ahvaz. (in Persian).

Aghayar, Cyrus; Sharifi Awadi, Parviz (2009). Organizational emotional intelligence, Isfahan: Sepahan. (in Persian).

Agustina, F., Nurkholis, N., & Rusydi, M. (2021). Auditors' professional skepticism and fraud detection. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 10(4), 275-287.

akbary emami, A. , Rezazadeh, J. and Kazemi, H. (2022). Provide a Network Analysis Model of Factors Affecting the Interpersonal Trust of the Auditor and the Client. Accounting and Auditing Research, 14(56), 53-74(in Persian).

Alizadehgan, L., Samadi Largani, M., & Imani, M. (2023). Analyzing auditors' ability to detect fraud using the theory of planned behavior: The impact of auditor experience and personality type

with the mediating role of professional skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 15(57), 149-184. (in Persian).

Amlayasa, I. M. A., & Riasning, D. (2022). The influence of knowledge, experience, and professional skepticism on fraud indication detection with auditor's emotional intelligence as moderating variable. *International Colloquium Forensics Accounting and Governance*, 1(1), 165-172.

Annelin, A. and Svanström, T. (2021), "The triggers and consequences of audit team stress: qualitative evidence from engagement teams", *International Journal of Auditing*, 26 (2), 113-133.

Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. E. (2023). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (18th ed.). Pearson.

Barrett, L. F. (2017). *How Emotions Are Made: The Secret Life of the Brain*. Houghton Mifflin Harcourt. Bhattacharjee.

Besharat, M. A., & Afkhami, N. (2021). The mediating role of cognitive emotion regulation strategies in the relationship between emotional intelligence and team performance. *Ravish Psychology*, 10(10), 221-230 (in Persian).

Bhattacharjee, S., Moreno, K.K. (2013), „The Role of Auditors' Emotions and Moods on Audit Judgment: A Research Summary with Suggested Practice Implications", *Current Issues in Auditing*, 7(2), 1-8.

Boyle, E.J., Schwarzbach, H.R., Cooper, E.A. (2016). The importance of emotional intelligence traits for auditors. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, Inderscience Enterprises Ltd, 12(2), 151-166.

Boyatzis, R. E., Ratti, F., (2009), Emotional, social and cognitive competencies distinguishing effective Italian managers and

leaders in a private company and cooperatives, *Journal of Management Development*, 28(9), 821-833

Bratton, V. K., & Stronge, J. H. (2001). What is the relationship between emotional intelligence and performance in the workplace? *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 611-628

Cahan, S. F., Che, L., Knechel, W. R., & Svanström, T. (2022). Do Audit Teams Affect Audit Production and Quality? Evidence from Audit Teams' Industry Knowledge. *Contemporary Accounting Research*, 39(4), 2657-2695

DeAngelo, L. (1981), Auditor Size and Audit Quality, *Journal of Accounting and Economics*, 3, 297-322.

Friedman, P. G., & Yarbrough, E. A. (1985). *Training strategies from start to finish*. Prentice Hall.

Fauzan, M. F.A. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan tekanan klien terhadap kualitas audit. *Jurnal Profita*, 7(2), 1-19

Ghaffari, M. and Ahadi, H. (2007). A consideration of emotional selfawareness and impulse control effect on decreas of social withdrawal and compulsion use of internet. *Journal of Psychological Studies*, 3(2), 91-107. . (in Persian).

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. USA: bantam Books.

Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam

HemmasianKashani, Z. and Hajiha, Z. (2023). Explanation of the Audits Opinion Quality Model based on Moral Intelligence, Spiritual Intelligence and Behavioral Background of Audit Partners. *Empirical Research in Accounting*, 13(4), 165-194. (in Persian).

Hwang.J.(2024). The role of emotional intelligence in team dynamics. *International Journal of Science and Research Archive*, 2024, 13(02), 1396-1406

Hur, Y., van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator

between emotional intelligence and team outcomes. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 591–603.

Juyandeh Mehr, P., Samadi, A., & Kafcheg, P. (2020). The impact of emotional intelligence on teamwork in airports in the western region of the country. *Scientific-Technical Bi-Monthly Journal of Applied Studies in Management and Development*, 5(8), 11-20 (in Persian).

Karyono, M. (2013). «Forensic Fraud», Yogyakarta: CV. Andi

Karimi, Z., Yaghoobnejad, A., Samadi Largani, M., & Pourali, M. R. (2021). Evaluating the impact of individual psychological biases and auditors' personality dimensions on audit quality. *Financial Accounting and Auditing Research*, 13(4), 23-52. (in Persian).

Kheirollahi, A., Eskandari, G., & Hosseini, S. R. (2021). Investigating the mediating role of emotional intelligence factors on time budget pressure and political pressure in auditing. *Auditing Knowledge*, 21(2), 149-165 (in Persian).

Khojasteh, A. & VadiZadeh, K. (2022). The role of fraud prevention of internal controls and Internal audit unit. *Professional Auditing Research*, 2(5), 8-55. doi: 10.22034/jpar.2022.545577.1072 (in Persian)

Istiarani, I. (2018). Pentingnya Kecerdasan Emosi dan Spiritual terkait Isu Sensitivitas Etika Auditor (Studi Kasus pada Internal Auditor BNI Syariah). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 263–294

Lou, Z; Wang, C. and Zhang, C. (2018), Government auditors' ethics commitment and audit quality. *SSRN Electronic Journal*. 1-24

Maleki, Marzieh; Saedi, Rahman (2022). Investigating the relationship between emotional intelligence and auditors' performance. *Knowledge and research in applied psychology*. 23(3). 261-269. (in Persian)

Mashayekhi, B., & Eskandari, G. (2017). Examining the relationship between emotional intelligence components and auditor judgment. *Auditing Knowledge*, 17(66), 61-80 (in Persian).

Mayer, J.D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. salovey & D. J. sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3–34.

Midlage, L. (2025). Emotional Intelligence in the Workplace: Enhancing Team Dynamics Research *Invention Journal of Current Issues in Arts and Management* 4(1):17-22

Muliartini, N. W., & Jati, I. K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Faktor Situasional Pada Keputusan Etis Konsultan Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1866.

Muslim, M., Ahmad, H., Rahim, S. (2019). The effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on auditor professionalism at the inspectorate of South Sulawesi Province. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 73-84.

Murtiadi, A. Nirgahayu, & Rulyanti, S. 2019. The Effect of Expert Management, Professional Skepticism and Professional Ethics On Auditors Detecting Ability with Emotional Intelligence as Modeling Variables (Study at The Makassar City Inspectorate) *International Journal of Islamic Business and Economics*, 3(1) :49-67.

Nikzad Qadeh Kalayi, M., Faroghi, D., & Amiri, H. (2020). The impact of behavioral interventions on knowledge-sharing behavior by independent auditors: Examining the mediating role of attitudes and abstract norms. *Accounting and Auditing Reviews*, 3(27), 429-453 (in Persian).

Ode, A. L., Wahyuniati, H., Angela, F., & Oktri, S. (2020). Auditor's Ability To Detect Fraud: Independence, Audit Experience, Professional Skepticism, And Work Load. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 107(11), 192-205.

Pashayi Feshtali, M., Azadi Hir, K., & Vatanparast, M. R. (2021). Study of the relationship between personality type, experience, and gender with auditors' detection ability: The mediating role of professional skepticism. *Advances in Accounting, University of Shiraz*, 13(1), 67-100 (in Persian).

Razi, S. A. , Yaghoobnezhad, A. , Hemmati, B. and Gavara, M. (2024). Examining the role of professional commitment in auditors' liberal and conservative views of their perception of responsibility for fraud detection. *Professional Auditing Research*, 5(17), 162-183. doi: 10.22034/jpar.2024.2047892.1368 (in Persian)

Rostami Mazoui, N., & Salehi Moridani, S. (2019). Examining emotional intelligence, the ability to understand and manage one's own and others' emotions to cope with pressure in auditing. *Proceedings of the Third National Conference on Modern Studies in Management and Accounting in Iran* (in Persian).

Roulin, N., & Ternes, M. (2019). Is it time to kill the detection wizard? Emotional intelligence does not facilitate deception detection. *Personality and Individual Differences*, 137, 131-138.

Salehi, Allah Karam; Kayseri, Taher; Tamradi, Ali (2017). The effect of emotional intelligence on the auditor's performance with the mediating role of intellectual capital. *Accounting and Management Perspective Quarterly*. 1(4). 60-71. (in Persian)

Setayesh, M. H., Dehdari, E., Sadeghi, M., & Masoudi, Y. (2024). The impact of emotional intelligence competencies on behaviors that reduce audit quality. *Experimental Accounting Research*, (in Persian).

Shih, H.A., & Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. *International Journal of Conflict Management*, 21(2), 147 – 168

Siahaan, G. (2025). Ability of auditors to detecting fraud: Professional skepticism and Emotional intelligence. *Global Research Review in Business and Economics*. 11(03): 48-57

Smith, Kenneth J. & Emerson, David J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm, *Advances in accounting*, 37(C) 1-14.

Suwandana, G. (2019). Role of transformational leadership mediation: effect of emotional and communication intelligence towards teamwork effectiveness. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(2), 52-62.

Umar, H., & Purba, R., (2020), «HU Model: Incorporation of Fraud Star in Detection of Corruption», *International Journal of Economics and Management Studies*, 13(6), PP. 234-265.

Valor-Segura, I., Navarro-Carrillo, G., Extremera, N., Lozano, L. M., García-Guiú, C., Roldán-Bravo, M. I., & Ruiz-Moreno, A. (2020). Predicting job satisfaction in military organizations: Unpacking the relationship between emotional intelligence, teamwork communication, and job attitudes in Spanish military cadets. *Frontiers in Psychology*, 11, 875.

Yang, L., Brink, A.G., Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22, 83-97.

Yang, Y., Li, Y., & Wang, X. (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, 847066.

Yoon, S., Lee, T., Park, H., & Song, Y. (2018). The influence of nurses' emotional intelligence and communication within the organization on teamwork in armed forces hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 67-75.

Yulianti, Y; Zarkasyi, M. W; Suharman, H. and Soemantri, R. (2023). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 15(3), 385-401

zamani R, Lari Dashtbayaz M, Hesarzadeh R. (2023). Identify the Factors Affecting the Team Performance of Independent Auditors through Delphi Technique. *audit knowledge*; 22 (89) :1-30 (in Persian).

پیوست:

سوالات مربوط به توانایی کشف تقلب
لطفاً به هر یک از سوالات زیر بر اساس دیدگاه حرفه‌ای و انفرادی خود پاسخ مناسبی ارائه نمایید.

ردیف	عوامل	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
فرهنگ شرکتی با تقلب بالا						
۱	بخشی از شرکت که برای موقعیت‌های قدرت، بسیار در نبرد و تلاش است					
۲	کارمندی که از تبعیض شکایت می‌کند					
۳	تغییرات مکرر در ساختار مالکیت شرکت‌ها					
۴	تغییر غیرمنتظره در حساب‌رسان خارجی شرکت					
فشار مالی						
۵	مدیری که می‌ترسد در صورت کاهش فروش در ماه آینده پاداش خود را دریافت نکند					
۶	کارمندی که می‌گوید هرگز نمی‌تواند کار خود را به موقع انجام دهد					
۷	کارمندی که برای پول اضافی در شغل دیگری کار می‌کند (کد معکوس)					
فرصت‌های تقلب						
۸	کارمندی که از رفتن به مرخصی امتناع می‌کند					
۹	مدیری که نشان می‌دهد که گرفتن امضای تایید برای همه خریدها بسیار آزردهنده است					
۱۰	مدیری که به حسابدار خود برای انجام تمام پست‌ها، سپرده‌ها و مصالحه‌ها اعتماد دارد، زیرا او چندین سال است که این کار را انجام می‌دهد					
منطقی‌سازی‌های شخصی						
۱۱	کارمندی که به شدت از شرکت انتقاد می‌کند					
۱۲	مدیری که از دستمزد کم خود بسیار شاکی است					
۱۳	کارمندی که شکایت می‌کند که رئیسش بیش از حد دستمزد گرفته است					
۱۴	کارمندی که از ناعادلانه بودن سیاست شرکت در مورد افزایش حقوق شکایت دارد					
۱۵	کارمندی که احساس می‌کند کارش همیشه کم ارزش است					
شاخص حسابداری						
۱۶	حسابدار هفته قبل از ورود حساب‌رسان خارجی، تعدیلات زیادی ثبت کرده است					
۱۷	تعدیل بزرگی برای تصحیح حساب موجودی پس از شمارش فیزیکی کالاها در پایان سال وجود داشت.					
شاخص صورت‌های مالی						
۱۸	تعداد مطالبات غیرقابل وصول غیرعادی است.					
۱۹	هزینه‌های اداری متفرقه حدود ۴۰ درصد برای سال افزایش یافته و متناظر با آن فروش کاهش یافته است					
۲۰	حاشیه سود ناخالص در سه ماهه آخر حدود ۲۰ درصد کاهش یافته است					
۲۱	مدیر بازاریابی در مورد اینکه چرا هزینه‌های تبلیغات در یک سال گذشته تقریباً دوبرابر شده است توضیحی ضعیف دارد.					

سوالات برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی:

ردیف	سوالات برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی	کاملاً مخالفم	مخالفم	معتدلی ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
معیار اول: نقش و زمانبندی برنامه‌ریزی برنامه‌ریزی کار حسابرسی مستلزم تدوین طرح کلی حسابرسی و برنامه حسابرسی است. مزایای اصلی برنامه‌ریزی مناسب کار برای حسابرسی صورت‌های مالی به شرح زیر است:						
۱	کمک به حسابرسان برای توجه مناسب به جنبه‌های مهم حسابرسی					
۲	کمک به حسابرسان برای تشخیص و حل و فصل به موقع مشکلات بالقوه.					
۳	کمک به حسابرسان در سازماندهی و مدیریت مناسب کار حسابرسی برای انجام اثربخش و کارآمد آن					
۴	کمک به انتخاب اعضای تیم حسابرسی در رده‌های مختلف به نحوی که دارای توانمندی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای برخورد با خطرهای مورد انتظار حسابرسی باشند و تقسیم مناسب کار بین آنها					
۵	تسهیل هدایت و سرپرستی اعضای تیم حسابرسی و بررسی کار آنها.					
۶	کمک به هماهنگی کار انجام شده توسط حسابرسان بخشها و کارشناسان، در صورت لزوم.					
معیار دوم: فعالیت‌های برنامه‌ریزی حسابرسان برای فعالیت‌های برنامه‌ریزی و تدوین طرح کلی حسابرسی باید:						
۱	ویژگی‌های کار حسابرسی را برای تعیین دامنه رسیدگی مشخص کند					
۲	اهداف گزارشگری کار حسابرسی را به منظور زمانبندی انجام کار و تعیین ماهیت اطلاعات رسانی و ارتباطات مورد لزوم، مشخص کند					
۳	عواملی را که به قضاوت حرفه‌ای وی برای هدایت کار تیم حسابرسی، مهم هستند مدنظر داشته باشد					
۴	نتایج فعالیت‌های مقدماتی کار حسابرسی، و حسب مورد، مربوط بودن شناخت کسب شده از سایر خدمات حرفه‌ای انجام شده توسط مدیرمسئول کار برای واحد تجاری را مورد توجه قرار دهد					
۵	ماهیت، زمانبندی اجرا و میزان منابع مورد نیاز برای انجام کار حسابرسی را تعیین کند. حسابرسان باید طرح کلی حسابرسی را تدوین کنند					
۶	حسابرسان باید برنامه حسابرسی را به گونه‌ای تدوین کنند که دربرگیرنده موارد زیر باشد: ماهیت، زمانبندی اجرا و میزان روش‌های ارزیابی خطر، طبق استاندارد ۳۱۵					
۷	ماهیت، زمانبندی اجرا و میزان روشهای حسابرسی لازم در سطح ادعاها، طبق استاندارد ۳۳۰.					
۸	سایر روشهای حسابرسی که برای انجام کار طبق استانداردهای حسابرسی ضروری است.					
۹	حسابرسان باید در جریان انجام کار، حسب ضرورت، طرح کلی حسابرسی و برنامه حسابرسی را به روز کنند و تغییرات لازم را در آنها اعمال نمایند					
۱۰	حسابرسان باید در مرحله برنامه‌ریزی، ماهیت، زمانبندی اجرا و میزان هدایت و سرپرستی اعضای تیم حسابرسی و بررسی کار آنها را مشخص کنند					
معیار سوم: مستندسازی حسابرسان باید موارد زیر را مستند کنند:						
۱	طرح کلی حسابرسی					
۲	برنامه حسابرسی					
۳	هرگونه تغییر بااهمیت در طرح کلی حسابرسی یا برنامه حسابرسی در جریان انجام کار و دلایل انجام این تغییرات.					

پرسشنامه هوش هیجانی گلמן

هدف: ارزیابی هوش هیجانی افراد در سازمان از ابعاد مختلف (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیختگی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی)

۱- وقتی احساس بی‌هودگی و پوچی میکنم، نمیدانم که چه چیزی و یا چه کسی موجب این ناراحتی من است.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۲- حتی وقتی که بهترین کاری که میتوانم را انجام میدهم، به خاطر کارهایی که انجام نشده خود را مقصر احساس میکنم.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۳- هر فردی اشکالاتی دارد، ولی من آنقدر اشکال دارم که نمی‌توانم خودم را دوست داشته باشم.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۴- وقتی که ناراحت هستم می‌توانم دقیقاً بگویم که چه قسمتی از مشکلی که دارم مرا ناراحت می‌کند.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۵- هر کاری که انجام میدهم برخی افراد باعث می‌شوند که من احساس بدی راجع به خود پیدا کنم.

الف- شدیداً موافقم ب- موافقم ج- تا حدودی موافقم / موافق نیستم د- مخالفم ه- شدیداً مخالفم

۶- من چیزهایی را می‌خرم که حقیقتاً استطاعت مالی برای خرید آنها را ندارم.

الف- معمولاً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۷- وقتی که من خطایی را مرتکب میشوم حرفهای ناراحت کننده ای از قبیل «من همیشه بازنده هستم»، «احمق! احمق! احمق!» یا «من نمیتوانم هیچ کاری را درست انجام دهم» به خودم می‌گویم.

الف- معمولاً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۸- از اینکه چگونه به نظر پیام یا رفتار کنم خجالت زده می‌شوم.
الف- معمولاً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۹- من در مواقعی که از من انتظار می‌رود که ابراز مهر و عاطفه کنم معذب می‌شوم.
الف- معمولاً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۱۰- وقتی که کسی به جز افراد خانواده خود را در آغوش می‌گیرم احساس عجیبی به من دست می‌دهد.

الف- تا حد زیادی درست است. ب- عموماً درست است ج- تا حدودی درست است.
د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.

۱۱- وقتی که چیزی را میبینم و یا از آن خوشم می‌آید یا آنرا می‌خواهم، تا وقتی که آنرا بدست نیاورم نمی‌توانم فکرش را از مغزم بیرون کنم.

الف- تا حد زیادی درست است. ب- عموماً درست است. ج- تا حدودی درست است.
د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.

۱۲- هرچند که ممکن است جاهایی برای پیشرفت وجود داشته باشد، من خودم را همانطور که هستم دوست دارم.

الف- شدیداً موافقم ب- موافقم ج- تا حدودی موافقم / موافق نیستم د- مخالفم
ه- شدیداً مخالفم

۱۳- من چیزهایی می‌گویم که در آینده از گفتن آنها پشیمان می‌شوم.
الف- معمولاً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۱۴- من به جایی می‌رسم (حالتی به من دست می‌دهد) که من احساس قدرت، توانایی و شایستگی می‌کنم.

الف- عموماً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۱۵- وقتی که باید با کسی که عصبانی است روبرو شوم احساس نگرانی و اضطراب می‌کنم.
الف- عموماً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۱۶- من معتقدم که عکس‌العمل‌های افراد اتفاقی است.
الف- عموماً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

- ۱۷- من نیاز به این دارم که باعث ایجاد تغییری بشوم.
الف- عموماً ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۱۸- من نمیتوانم از احساس گناه به خاطر اشتباهات کوچک و یا کارهای ناراحت کننده‌ای در گذشته انجام داده‌ام رهایی یابم.
الف- تا حدود زیادی درست است. ب- عموماً درست است. ج- تا حدودی درست است. د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.
- ۱۹- وقتی که تصمیم می‌گیرم که به چیزی برسم با موانعی مواجه می‌شوم که مرا از رسیدن به اهدافم باز می‌دارند.
الف- عموماً ب- اغلب ج- اغلب اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۲۰- من دایم به مشکلاتم فکر می‌کنم و نمی‌توانم لحظه‌ای فکر آنها را از مغز خود خارج کنم.
الف- عموماً ب- اغلب ج- اغلب اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۲۱- بهتر است تا وقتی که کسی را کاملاً نشناخته‌ای با او سرد و طبیعی (معمولی) رفتار کنی.
الف- شدیداً موافقم ب- موافقم ج- تا حدودی موافقم / موافق نیستم د- مخالفم ه- شدیداً مخالفم
- ۲۲- من حاضرم هرکاری را انجام دهم تا جلوی گریه کردن خودم را بگیرم.
الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۲۳- گفتن چیزهایی مثل «من عاشق تو هستم» برای من سخت است، حتی اگر قلباً آنها را احساس کنم.
الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۲۴- من از گذراندن وقت با دوست / دوستانم لذت می‌برم.
الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت
- ۲۵- من بهترین کاری که می‌توانم انجام میدهم (منتهای سعی خود را می‌کنم) حتی اگر کسی آنرا نبیند.
الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۲۶- من بی حوصله‌ام.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۲۷- من وقتی که افراد مستحق آن هستند از آنها تعریف (تقدیر) می‌کنم.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۲۸- من نگران چیزهایی هستم که دیگران حتی به آنها فکر هم نمی‌کنند.

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۲۹- من برای اینکه شروع به انجام کاری کنم احتیاج دارم که کسی مرا هل بدهد (تشویق کند).

الف- اکثر اوقات ب- اغلب ج- گاهی اوقات د- به ندرت ه- تقریباً هیچوقت

۳۰- افراد احساساتی مرا معذب می‌کنند.

الف- تا حد زیادی حقیقت دارد. ب- عموماً حقیقت دارد. ج- تا حدودی حقیقت دارد.

د- عموماً حقیقت ندارد. ه- اصلاً حقیقت ندارد.

۳۱- وقتی کسی بدون اینکه از او خواسته باشم کاری برای من انجام می‌دهد من شک می‌کنم که منظور حقیقی او چیست.

الف- تا حد زیادی درست است. ب- عموماً درست است. ج- تا حدودی درست است.

د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.

۳۲- زندگی من پر از بن بست است.

الف- تا حد زیادی درست است. ب- عموماً درست است. ج- تا حدودی درست است.

د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.

۳۳- من از کار خودم راضی نیستم مگر اینکه کس دیگری آنرا تقدیر کند.

الف- تا حد زیادی درست است. ب- عموماً درست است. ج- تا حدودی درست است.

د- عموماً درست نیست. ه- اصلاً درست نیست.

سوالات مربوط به اثربخشی کار گروهی فردمن و یاربراق (۱۹۸۵):

شما در یک گروه برای حل مسایل و مشکلاتی با سایر اعضا تعامل برقرار می‌کنید. عبارات زیر نشان می‌دهد که ما در تعامل گروهی با یکدیگر چگونه فردی هستید. هر یک از ابعاد بر روی پیوستار از درجه بد تا خوب رتبه بندی شده است. با دایره کشیدن به دور عددی که در مورد گروه شما صادق است، پرسشنامه را تکمیل نمائید.

الف: اهداف

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
اهداف سازمان برای همه واضح و روشن است - همه در تامین آن مشارکت داشته‌اند. همه مراقب اهداف هستند - در تعیین اهداف، عواطف افراد مورد توجه قرار گرفته است.						سر در گم- گوناگونی - تعارض و تضاد در اهداف- بی اهمیت- کم منفعت					

ب: مشارکت

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
همه مشارکت دارند - همه واقعا به آن گوش داده‌اند.						مشارکت کم - بعضی افراد منفعل هستند- بعضی افراد گوش نمی‌دهند- بعضی افراد یا صحبت می‌کنند و یا آنجا را ترک می‌کنند.					

ج: احساسات و عواطف

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
احساسات به طور آزادانه بیان می‌شود - واکنش‌های عاطفی وجود دارد.						احساساتی که مورد انتظار باشد ابراز می‌شود - احساسات و عواطف مورد انتقاد گرفته و یا فراموش می‌شوند.					

د: رهبری

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
همانگونه که نیاز به رهبر افزایش می‌یابد افراد مختلفی به آن دست می‌یابند (رهبری توزیعی) هر کس احساس آزادی می‌کند- هر کسی برای برآوردن نیاز گروه که خود او تشخیص داده است داوطلبانه اقدام می‌کند.						افرادی نیاز به رهبر دارند ولی به آن دست نمی‌یابند - گروه به میزان خیلی زیاد به یک شخص منحصر به فرد و یا تعداد کمی از افراد وابسته است.					

ه: تصمیمات

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
افراد در پی اجماع هستند- تصمیمات را می‌آزمایند- انحرافات تسهیح می‌گردد و تصمیمات بهبود می‌یابد- وقتی تصمیمی گرفته می‌شود کاملاً مورد حمایت قرار می‌گیرد.						نیازی به اخذ تصمیم نیست- تصمیمات توسط تعدادی از افراد گروه ۸ اخذ می‌شود - سایر افراد نسبت به تصمیمات تعهدی ندارند.					

و: اعتماد

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
اعضا به یکدیگر اعتماد دارند- افراد آنچه را که برای بازگو کردن اکراه دارند بازگو می‌کنند - آنها به یکدیگر احترام می‌گذارند و واکنش‌های متقابل دریافت می‌دارند- به طور آزادانه می‌توانند تعاملات منفی خود را بیان کنند، بدون اینکه از تلافی آن ترس داشته باشند.						اعضا به یکدیگر بی اعتماد هستند - مصلحتی عمل می‌کنند - مراقب یکدیگر هستند - افرادی متعصب و بسته هستند - کشیک می‌دهند- آنها به طرف مقابل به طور سطحی گوش می‌دهند ولی باطنا حرف‌های آنها را رد می‌کنند - از اینکه انتقاد کنند و یا مورد انتقاد واقع شوند، هراس دارند.					

ز: استفاده از منابع ام

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
هر آنچه که من به گروه کمک کرده‌ام، متقابلاً از سوی گروه نیز به من کمک شده است.						آنچه که من در کمک به گروه سهیم شده‌ام، گروه در مقابل به من هیچ استفاده نرسانده است.					

ح: استفاده از منابع سایر اعضا

خوب	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	بد
افراد دیگر به گروه کمک کرده‌اند و در مقابل از گروه منتفق شده‌اند.						منابع افراد دیگر (احساسات و ایده‌ها) هیچ کمکی به گروه نکرده است.					



COPYRIGHTS

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