

The Study of the Effect of Time Budget Pressure and Client Pressure on the Auditor's Judgment with Emphasis on Emotional Intelligence

Masih Alah Sadri

Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University,
Isfahan, Iran. ma.sadri44@yahoo.com

Saied Ali Ahmadi*

Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University,
Isfahan, Iran.(Corresponding Author) saeidaliahmadi@yahoo.com

Abstract

Purpose: Emotions are an important underlying factor that may interact with other variables to influence auditors' judgments and decisions. The purpose of this study was to investigate the interactive role of emotional intelligence on the impact of time budget and client pressures on the auditor's judgment.

Methods: In order to test the research hypotheses, a scenario-based questionnaire has been used. The period of research is 2018 and the statistical sample of research includes 160 auditors which were selected by available sampling method.

Results: The results show that the effect of time budget pressure and client pressure on the auditor's judgment has a significant effect. However, the results showed that the interaction of emotional intelligence with the time budget pressure and client pressure does not have a significant effect on the auditor's judgment.

Conclusions: Overall, the results of the research showed that the pressure of the time budget and client pressure did not reduce the audit quality and the auditors in their judgments have taken into account the audit quality.

Contributions: This research can, while developing theoretical literature in audit judgment, determine the role of two important factors of time pressure and client pressure on auditors' judgments, taking into account the emotional intelligence in the audit market of Iran.

Keywords: Time Budget Pressure, Client pressure, Auditor Judgment and Emotional Intelligence.

بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس با تاکید بر هوش هیجانی

مسیح‌اله صدری

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان

ma.sadri44@yahoo.com

سعید علی‌احمدی*

استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان

saeidaliahmadi@yahoo.com

چکیده

هدف: هوش هیجانی ممکن است از طریق تعامل با سایر متغیرها بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس تاثیر داشته باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش هوش هیجانی بر تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس است.

روش: به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه مبتنی بر سناریو استفاده شده است. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۳۹۷، جامعه آماری شامل حسابرسان شاغل در موسسه‌های حسابرسی و نمونه آماری شامل ۱۶۰ حسابرس به روش نمونه‌گیری در دسترس است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس تاثیر معنی‌دار دارد. اما، نتایج پژوهش نشان داد که تعامل هوش هیجانی با متغیرهای فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار تاثیر معنی‌داری بر قضاوت حسابرس ندارد.

نتیجه‌گیری: در کل نتایج پژوهش نشان داد که فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار موجب کاهش کیفیت حسابرسی نشده است و حسابرسان در قضاوت‌های خود کیفیت حسابرسی را مورد توجه قرار داده‌اند.

دانش‌افزایی: انجام این پژوهش می‌تواند علاوه بر گسترش ادبیات نظری حوزه قضاوت حسابرسی، نقش دو عامل مهم فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرسان را با در نظر گرفتن هوش هیجانی در بازار حسابرسی ایران مشخص نماید.

واژگان کلیدی: فشار بودجه زمانی، فشار صاحبکار، قضاوت حسابرس و هوش هیجانی.

۱- مقدمه

تغییرات اخیر در فرایند حسابرسی اهمیت شناسایی و فهم عناصر غیرقابل مشاهده مانند اثر بین فردی^۱ که کیفیت حسابرسی را تحت نفوذ قرار می دهد، را دوجندان نموده است (ترومن،^۲ ۲۰۱۱؛ ۲۰۳؛ سیانسی و بیرستاکر^۳، ۲۰۰۹؛ ۱۱۹). هیجان^۴ ممکن است از طریق تعامل با سایر متغیرها بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرس تاثیر گذارد. مایر و سالوی^۵ (۱۹۹۷) هوش هیجانی^۶ را به عنوان توانایی نظارت و پایش احساس ها و هیجان های خود و دیگران، تفکیک و تشخیص آن ها و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمای تفکر و رفتار تعریف کرده اند. از دیدگاه گولمن^۷ (۱۹۹۵) هوش هیجانی به توانایی فرد برای درک و مدیریت هیجان خود و دیگران اشاره دارد. نلسون و تان^۸ (۲۰۰۵) اهمیت درک اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرس را تشریح کرده و معتقد به لزوم انجام پژوهش های بیشتر در این حوزه هستند. پژوهش های پیشین مانند جوزف و نیومن^۹ (۲۰۱۰) و اوپیل و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰) نشان دادند که هوش هیجانی می تواند به عنوان معیار پیش بینی کنندگی عملکرد شغلی و کاهش استرس شغلی عمل نماید. نتایج این پژوهش ها نشان می دهد که هوش هیجانی تاثیری مثبت بر عملکرد شغلی دارد. افزون بر این، نتایج پژوهش رود و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۷) نشان داد که در هنگام پیش بینی عملکرد شغلی، هوش هیجانی می تواند قدرت توضیح دهنده بالاتری نسبت به توانایی شناختی و شخصیتی داشته باشد. همچنین، نیکولایو و تسایوسیسی^{۱۲} (۲۰۰۲) دریافته اند که بین هوش هیجانی و استرس کاری رابطه منفی وجود دارد. به عبارت دیگر، افراد با هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد با هوش هیجانی پایین در محیط کاری، استرس کمی را تجربه می کنند. آکرز و پرتز^{۱۳} (۲۰۰۳) بیان می کنند که مهارت های هوش هیجانی برای موفقیت در حرفه حسابداری حیاتی است. از این رو، مهارت های هوش هیجانی برای شناخت و مدیریت واکنش های عاطفی آنها هنگامی که با صاحبکار ارتباط دارند، بسیار حائز اهمیت است. بهاتتاچرجی و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۲) دریافته اند که اثر بین فردی (یعنی تعامل های بین حسابرس و صاحبکار) اثر منفی بر قضاوت حسابرس درباره موجودی کالا دارد. نتایج آنها تاکید دارد که حسابرسان لازم است در هنگام ارتباط با صاحبکار، واکنش های عاطفی شان را مدیریت و سازماندهی کنند.

لارسن^{۱۵} (۲۰۰۴) معتقد است که یکی از ابعاد اصلی استرس شغلی، فشار است. دزورت و لورد^{۱۶} (۱۹۹۷) فشار را به عنوان ایجاد محرک های عینی در رابطه با ویژگی ها یا ترکیب ویژگی های فردی و رویدادهایی که بر فرآیندهای شناختی و ادراکی فرد تاثیر منفی دارد، تعریف می کنند. نتایج پژوهش جونز و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۰) و فوگارتی و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۸) حاکی از این است که اثر فشار در حوزه حسابداری بسیار قابل توجه است. مارقیم و همکاران^{۱۹} (۲۰۰۵) دریافته اند که فشارهای کاری با درک حسابرسان از استرس رابطه مثبت

دارد. دزورت و لورد (۱۹۹۷) بر این عقیده اند که پژوهش های بیشتری باید در رابطه با عوامل فردی که می تواند اثرات منفی فشار در حرفه حسابرسی را کاهش دهد، صورت گیرد. دزورت و لورد (۱۹۹۷) بیان کردند که موضوع فشار را می توان در سه سطح سازمانی، محیطی و ویژگی های نقش^{۲۰} مورد بررسی قرار داد. فشارهای سازمانی عمدتاً از درون شرکت ایجاد می شود (مانند فشار بودجه زمانی و پاسخگویی) در حالی که فشارهای محیطی از خارج شرکت تحمیل می شود (مانند فشار صاحبکار). فشار ویژگی های نقش به دلیل نقش استرس و نفوذ رفتارهای حسابرسان (مانند ابهام، تضاد و عدم اطمینان محیطی درک شده) رخ می دهد. فشارهای مرتبط با کار نقش مهمی را در حرفه حسابداری دارد. پژوهش های قبلی مانند کورام و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۳)، مک نایر^{۲۲} (۱۹۹۱) و مورنو و بهاتتاچرجی^{۲۳} (۲۰۰۳) نشان دادند که فشار بودجه زمانی^{۲۴} و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرسان تاثیر منفی دارند. به اعتقاد هارتمن و ماس^{۲۵} (۲۰۱۰) بهبود درک و فهم درباره اینکه چگونه می توان اثرهای بد ناشی از فشارها را کاهش داد، ضروری است. ضرورت انجام این پژوهش در این است که در پژوهش های قبلی اثرات هوش هیجانی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان مورد بررسی قرار نگرفته است و ضرورت دارد اثرات آن در محیط حسابرسی ایران مورد بررسی قرار گیرد. از این رو، هدف این پژوهش این است که نقش هوش هیجانی را در شرایطی که فشار بودجه زمانی و صاحبکار وجود دارد بر قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار دهد. ارزش افزوده پژوهش حاضر این است که انجام این پژوهش می تواند ضمن گسترش ادبیات نظری حوزه قضاوت حسابرسی، نقش دو عامل مهم فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرسان را با در نظر گرفتن هوش هیجانی در بازار حسابرسی ایران مشخص نماید. افزون بر این، در پژوهش حاضر از پرسش نامه مبتنی بر سناریو برای تدوین و آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شده است که در محیط ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

۲- مبانی نظری و ادبیات و فرضیه ها

۲-۱. فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار

اغلب پژوهش های صورت گرفته در حوزه فشار حسابرسی اشاره دارند که فشار حسابرسی می تواند منجر به رفتار ناکارآمد^{۲۶} شود (یانگ و همکاران^{۲۷}، ۲۰۱۸؛ ۸۴). دزورت و لورد (۱۹۹۷) بر این عقیده اند که فشار به عنوان مقدمه ای برای پاسخ های استرس فردی عمل می کند و عملکرد را از طریق ایجاد انگیزه های موقعیتی برای قضاوت یا تصمیم های خاص تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین، فشار بعد اصلی استرس شغلی است (لارسن، ۲۰۰۴؛ ۱۱۱۹). فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار از جمله فشارهای سازمانی و محیطی است که در بیشتر پژوهش ها مورد بررسی قرار گرفته است. فشار بودجه زمانی نوع مزمن و فراگیر فشار است

که به دلیل محدودیت در تخصیص منابع برای انجام کارها ایجاد می شود (پانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۸۴؛ ۲۰۱۸؛ دزورت و لورد، ۱۹۹۷؛ ۵۳). هنگامی این موضوع در حسابرسی رخ می دهد که محدودیت ساعت برای انجام فرآیندهای حسابرسی ایجاد گردد. فشار بودجه زمانی عنصر مهم در ارزیابی عملکرد حسابرس است و فشار بودجه زمانی عاملی است که رفتار حسابرس را در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه تحت تاثیر قرار می دهد (شاپیرو و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۴۸۶). به عبارت دیگر، فشار بودجه زمانی ممکن است منجر به رفتار کم گزارشی^{۲۸} حسابرسان شود که در نهایت منجر به تضعیف عملکرد کارکنان می شود. کورام و همکاران (۲۰۰۳ و ۲۰۰۴) نشان دادند که در شرایط وجود فشار بودجه زمانی، حسابرسان شواهد حسابرسی مشکوک را به منظور سرعت بخشیدن به آزمون های حسابرسی مورد پذیرش قرار می دهند. همچنین، نتایج آنها نشان داد که در شرایط فشار بالای بودجه زمانی، هنگامی که سطح ریسک تحریف با اهمیت پایین باشد، حسابرسان تمام آزمون ها را برای نمونه انتخاب شده انجام نمی دهند. لیو و زهانگ (۲۰۰۸) اشاره دارند که فشار بودجه زمانی و پاسخگویی بر عملکرد قضاوت حسابرس تاثیر دارد.

مساله محیطی مهم در حوزه حسابرسی فشار صاحبکار است. دزورت و لورد (۱۹۹۷) فشار صاحبکار را به عنوان فشار برای تسلیم شدن در برابر خواسته ها و نفوذ صاحبکار تعریف می کند. فشارهای ناشی از انگیزه های متضاد ممکن است منجر به رفتارهای ناکارآمد حسابرسی مانند پذیرش گزارشگری متهورانه صاحبکار شود. حسابرسانی که در معرض ارزیابی عملکرد و تجربه کمتر هستند، ممکن است فشار صاحبکار را بیشتر احساس نمایند (مورنو و بهاتاچرجی، ۲۰۰۳؛ ۱۵). علاوه بر این، نتایج پژوهش هاتفیلد و همکاران^{۲۹} (۲۰۱۱) حاکی از این است که با افزایش فشار صاحبکار میزان تعدیلات حسابرسی پیشنهاد شده توسط حسابرس کاهش می یابد. لین و فراسر^{۳۰} (۲۰۰۸) دریافتند که حسابرسان چینی در مقایسه با حسابرسان بریتانیایی احتمال بیشتری دارد که فشار صاحبکار را در موقعیت های متضاد درک کنند. به طور کلی، پژوهش های پیشین اشاره دارد که انگیزه های مبتنی بر صاحبکار و فشارها می تواند قضاوت حسابرس را تحت تاثیر قرار دهد (پانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۸۵).

۲-۲. قضاوت حسابرس

قضاوت فرآیند رسیدن به یک تصمیم یا دستیابی به یک نتیجه گیری از میان چند راه حل جایگزین ممکن، در شرایط عدم اطمینان و ریسک است. قضاوت حسابرس به مفهوم ارائه اظهارنظر معقول و حکم دادن مستدل درباره مطلوبیت صورت های مالی به وسیله شخصی که تحصیلات، تجربه و ویژگی های لازم برای اظهارنظرهای بی طرفانه دارد، است. قضاوت حسابرس در حوزه های حسابداری و حسابرسی تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله متغیرهای کاری، محیطی و انسانی قرار می گیرد (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷؛ ۴). ودمیر^{۳۱}

(۲۰۱۰) قضاوت حسابرس را به عنوان تصمیم گیری و ارزیابی انجام شده توسط حسابرس که فرآیند و نتایج صورت های مالی حسابرسی شده را تحت تاثیر قرار می دهد، تعریف می کند.

۲-۳. هوش هیجانی

در دو دهه اخیر موضوع هوش هیجانی در علمی مانند مدیریت، رفتار سازمانی و روانشناسی مورد استفاده قرار گرفته است. در اوایل ۱۹۹۰ پژوهشگران به نام سالوی و مایر^{۳۲} (۱۹۹۰) هوش هیجانی را زیر مجموعه ای از هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی کنترل احساس ها و هیجان های خویش و دیگران، تشخیص احساس ها و هیجان ها در خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت، تفکر و اقدام ها خود فرد است. بر اساس این تعریف مدل هوش هیجانی توسعه یافت. این مدل شامل چهار بعد (۱) آگاهی از هیجان های خود و دیگران، (۲) تسهیل هیجان، (۳) فهم هیجان و (۴) مدیریت هیجان های خود و دیگران است. کارکنان با هوش هیجانی بالا، هیجان های خود را شناسایی کرده و به آنها نظم می بخشند و از این رو، آنها قادر هستند استرس های مرتبط با کار را کاهش دهند. به عبارت دیگر، هوش هیجانی می تواند نتایج استرس منفی را کاهش دهد و از این رو، برای اثربخشی عملکرد شغلی حیاتی و مهم است. نیکویو و تساو سیس^{۳۳} (۲۰۰۲) بیش از ۲۰۰ متخصص سلامت را بررسی کردند و نتایج آنها نشان داد افراد با هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد با هوش هیجانی پایین، استرس کمتر، وفاداری و تعهدات سازمانی بیشتری دارند. علاوه بر این، هوش هیجانی به عنوان مکانیسمی عمل می کند که موجب می شود کارکنان به طور اثربخشی استرس شغلی خود را کاهش دهند. از آنجایی که حسابرس با صاحبکار طی فرآیند حسابرسی ارتباطی گسترده دارد، شغل حسابرسی نیازمند داشتن هوش هیجانی قوی است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۸۵). در ادامه برخی از پژوهش های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد.

یانگ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی و شناسایی تاثیر هوش هیجانی به عنوان یک عامل کلیدی در برخورد با هیجان و فشارها در زمینه حسابرسی پرداختند. آن ها بر روی چگونگی اثرگذاری هوش هیجانی بر رابطه بین فشارهای شغلی (فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار) و قضاوت حسابرس در ایالات متحده متمرکز شده اند. نتایج آنها نشان داد که تاثیر تعدیل کننده هوش هیجانی می تواند به طور موثر تمایل حسابرسان را به رفتار ناکارآمد کاهش داده و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. علاوه بر این، تحلیل کلی نشان می دهد که هوش هیجانی مکانیزم مهمی است که تاثیر انواع مختلف فشار را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می نماید.

امیر و همکاران^{۳۴} (۲۰۱۸) در پژوهشی مروری به بررسی نقش هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای تهدید کننده کیفیت قضاوت حسابرسی پرداختند. بررسی آنها نشان داد که هوش هیجانی می تواند رفتار های محیط کاری تاثیر داشته باشد. به عبارت دیگر، هوش هیجانی

افراد باعث می شود که مسائل منفی مرتبط با محیط کار بهتر کنترل شود. در حرفه حسابرسی فشار های حسابرسی بر نتایج کار تاثیر دارد و از این رو، رفتار های منفی حسابرسان می تواند با افزایش هوش هیجانی حسابرسان تحت کنترل قرار گیرد.

پرانسانی و یولیانتو^{۳۵} (۲۰۱۷) به بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی، اخلاق حسابرسان، استقلال و پیچیدگی کار بر کیفیت حسابرسی در شرایط وجود متغیر تعدیلگر تعهد سازمانی پرداختند. نمونه آنها شامل ۳۳ حسابرسان مستقل و ابزار پژوهش پرسش نامه است. نتایج پژوهش حاکی از این است که فشار بودجه زمانی و اخلاق حسابرسان تاثیر مثبت و معنی دار بر کیفیت حسابرسی دارد. اما، پیچیدگی کار و استقلال حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تاثیر ندارد.

بروبرگ و همکاران^{۳۶} (۲۰۱۷) به بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۱۰۸ حسابرسان و ابزار جمع آوری پژوهش پرسش نامه است. نتایج پژوهش نشان داد که فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی تاثیر دارد.

آندریز^{۳۷} (۲۰۱۶) به بررسی تعامل فشار بودجه زمانی و تعهد حرفه ای به کم گزارشی رفتار زمانی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۷۰ نفر و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه است. نتایج پژوهش نشان داد که فشار بودجه زمانی بر رابطه بین تعهد حرفه ای و کم گزارشی زمانی تاثیر دارد.

هایت و تیلور^{۳۸} (۲۰۱۳) به بررسی تاثیر فشار و هدفمندی بودجه زمانی بر پاسخگویی و واکنش سرپرستان حسابرسی نسبت به اشتباه وظایف کارکنان حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرپرستان حسابرسی، زمانی گزارش اتمام کار اشتباه ارائه می کنند که کارکنان حسابرسی در فشار بودجه زمانی زیادی قرار داشته باشند.

گاندری و همکاران^{۳۹} (۲۰۰۷) به بررسی نقش فشار بودجه زمانی، نوع شخصیت حسابرسان و ترویج اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که رابطه معنی داری بین فشار بودجه زمانی و انجام حسابرسی قبل از موقع حسابرسی وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که محیط حسابرسی پیچیده و فشار بودجه زمانی از عوامل کاهنده کیفیت حسابرسی است.

مردای و افشار ایمانی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان پرداختند. نمونه آنها شامل ۱۴۸ حسابرسان شاغل در موسسه حسابرسی عضو جامعه و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه است. آنان دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسی رابطه ای معنی دار وجود ندارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و عملکرد حسابرسان رابطه وجود دارد. نتیجه دیگر پژوهش حاکی از این است که هوش هیجانی رابطه بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان را تحت تاثیر قرار می دهد.

بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس با تاکید بر هوش هیجانی/۱۲۶

مشایخی و اسکندری (۱۳۹۶) به بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس پرداختند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه و تعداد نمونه پژوهش ۹۰ حسابرس است. نتایج پژوهش حاکی از این است که حسابرسان با هوش هیجانی بالاتر، قضاوت مناسب تری انجام می دهند.

کرمی و همکاران (۱۳۹۵) ارتباط بین فشار صاحبکار، پیچیدگی کار و اثر بخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور را مورد بررسی قرار دادند. ابزار جمع آوری اطلاعات آنها پرسش نامه و نمونه پژوهش آنها شامل ۷۵ نفر است. آنان دریافتند که ارتباط منفی بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور وجود دارد.

حاجیها و ملاسلطانی (۱۳۹۵) رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل را مورد آزمون قرار دادند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه و تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معنی داری بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان وجود دارد.

۲-۴. فرضیه های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به شرح زیر بیان نمود:

- ۱- فشار بودجه زمانی بر تمایل حسابرس برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیرگذار است.
- ۲- فشار صاحبکار بر تمایل حسابرس برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیرگذار است.
- ۳- هوش هیجانی بر تعامل تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر تمایل حسابرس برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیر گذار است.
- ۴- فشار بودجه زمانی بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر گذار است.
- ۵- فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر گذار است.
- ۶- هوش هیجانی بر تعامل تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر گذار است.

۳- روش پژوهش

این پژوهش از دیدگاه هدف پژوهشی آزمایشگاهی، از دیدگاه نتایج پژوهشی کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده ها پیمایشی، از نظر فرآیند اجرای پژوهش کمی و از دیدگاه منطق اجرا و زمان انجام پژوهش به ترتیب پژوهشی استقرایی و مقطعی شمرده می شود.

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از سناریوهایی در قالب پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد و برگرفته از پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) است. پرسش نامه مربوط به هوش هیجانی از پژوهش جوردن و لاورنس^{۴۰} (۲۰۰۹) که در پژوهش

یانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مورد استفاده قرار گرفته است، اقتباس شده است. لیکن به منظور اطمینان از روایی سناریو و پرسش نامه هوش هیجانی، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه در بین نمونه پژوهش، پرسش نامه تدوین شده توسط اساتید حسابداری و روانشناسی مورد بررسی قرار گرفت و نظرات آنها اعمال گردید. نتایج پایایی پرسش نامه هوش هیجانی حاکی از این است که آلفای کرونباخ پرسش نامه هوش هیجانی ۰/۸۳ است. جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان شاغل در موسسه های حسابرسی است. کوتر و همکاران^{۴۱} (۲۰۰۵) برای تعیین حجم نمونه هر گروه از توان آزمون استفاده کردند. بر اساس این روش در صورتی که سطح خطا ۵ درصد، توان آزمون ۹۰ درصد، تعداد ۴ گروه و اثر اندازه در حدود یک باشد، تعداد حجم نمونه پژوهش در هر گروه برابر ۳۰ مشارکت کننده خواهد بود. از آنجایی که این عدد بیانگر حداقل تعداد است. در این پژوهش تعداد ۴۰ مشارکت کننده برای هر گروه در نظر گرفته شد. از بین حسابرسان شاغل نمونه آماری به روش در دسترس انتخاب شد. پرسشنامه ها به صورت حضوری در اختیار ۱۶۰ حسابرس قرار گرفت و تمامی پرسشنامه ها تکمیل و برگشت داده شد. از آنجا که چهار نوع پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است، هر نوع پرسشنامه توسط ۴۰ نفر تکمیل گردید.

سناریوهای تدوین شده در قالب پرسش نامه شامل چهار بخش است. در بخش نخست ابتدا توضیحی مختصر درباره موضوع پژوهش و متغیرهای کلیدی پژوهش داده شده است. در بخش دوم پرسشنامه، سناریوی پژوهش بر اساس فشار زمانی بودجه و فشار صاحبکار طراحی گردید و سوال های مرتبط با سناریو در انتهای آن بیان شد. در بخش سوم پرسش نامه هوش هیجانی ارائه گردید و در نهایت سوال های عمومی و دموگرافیک مطرح شد. مشارکت کننده بر اساس اطلاعات ارائه شده در بخش دوم سناریو اقدام به پاسخگویی به دو سوال مطرح شده در انتهای سناریو می کند. در سناریوی مطرح شده از مشارکت کننده خواسته می شود به عنوان حسابرسی که اولین بار در حسابرسی شرکت فرضی مشارکت می کند، اقدام به انجام قضاوت حرفه ای نماید. در سناریو این گونه مطرح شده است که شرکت مورد نظر سال گذشته توسط همین موسسه حسابرسی بررسی شده است و اظهار نظر مقبول گرفته است. به طور کلی در سناریوها سعی شده است چهار حالت مختلف شامل شرایط فشار زمانی بالا، شرایط فشار زمانی پایین، شرایط فشار صاحبکار بالا و شرایط فشار صاحبکار پایین به شرح زیر به تصویر کشیده شود.

برای به تصویر کشیدن شرایط فشار زمانی بالا، در سناریو بیان شد که شرکت فرضی با این استدلال که همین حسابرس سال گذشته، اقدام به حسابرسی نموده است و شناخت کافی درباره شرکت دارد، با موسسه حسابرسی برای کاهش حق الزحمه حسابرسی وارد مذاکره می شود. از این رو، موسسه حسابرسی تصمیم می گیرد حق الزحمه حسابرسی و بودجه زمانی را

کاهش دهد. بنابراین، بودجه زمانی حسابرسی نسبت به سال گذشته ۲۰ درصد کاهش می یابد. از این رو، فشار بودجه زمانی ایجاد می گردد. برای نشان دادن فشار زمانی پایین، بیان می شود که حق الزحمه حسابرسی به مبلغ سال گذشته تعیین می گردد و همان ساعت کار بودجه شده سال گذشته به حسابرسی شرکت اختصاص می یابد. از این رو، فشار بودجه زمانی پایین ایجاد می شود. برای به تصویر کشیدن وجود فشار صاحبکار بالا، بیان می شود که پاداش مدیریت بر اساس سود هر سهم پیش بینی شده پرداخت می شود و تعدیلات پیشنهادی حسابرس موجب می گردد سود هر سهم واقعی از سود هر سهم پیش بینی شده کمتر شده و در این صورت به مدیران شرکت پاداش پرداخت نمی شود. از این رو، در این شرایط فشار صاحبکار در سطح بالایی قرار دارد. در نهایت برای به تصویر کشیدن فشار صاحبکار پایین، بیان می شود که پاداش مدیریت بر اساس سود هر سهم پیش بینی شده پرداخت می شود، اما علی رغم انجام تعدیلات پیشنهادی حسابرس، سود هر سهم واقعی از سود هر سهم پیش بینی شده کمتر نشده و مدیران پاداش خود را دریافت خواهند نمود. در این شرایط فشار صاحبکار در سطح پایینی قرار دارد.

با ترکیب چهار وضعیت مختلف بالا اقدام به تدوین چهار سناریوی مختلف شد. به صورتی که در یک سناریو فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار هر دو در سطح بالا و در سناریوی دیگر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار هر دو در سطح پایین هستند. در سناریوی سوم، فشار بودجه زمانی بالا و فشار صاحبکار پایین و در سناریوی چهارم، فشار بودجه زمانی پایین و فشار صاحبکار بالا است. در انتهای هر سناریو دو پرسش مطرح شده و از مشارکت کنندگان خواسته شده است به این دو پرسش پاسخ دهند. سوال اول سناریو این است که آیا حسابرس تمایل به بررسی بیشتر صورت های مالی دارد. در سوال دوم سناریو به این پرسش که سطح ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی به چه میزان است، پرداخته می شود.

در بخش سوم پرسش نامه، سوال های مرتبط با هوش هیجانی وجود دارد. پرسش نامه هوش هیجانی شامل ۱۶ سوال است. در این پرسش نامه چهار بعد هوش هیجانی مورد بررسی قرار می گیرد. چهار بعد هوش هیجانی شامل آگاهی از احساسات و عواطف خود، مدیریت احساسات خود، آگاهی از عواطف و احساسات دیگران و مدیریت احساسات دیگران است.

به منظور توزیع پرسشنامه، نخست پرسشنامه های پژوهش بر اساس شرایط فشار زمانی و فشار صاحبکار تهیه و سپس در چهار سناریو طراحی شده در بین هر گروه توزیع گردید. توزیع به صورتی انجام گرفت که در هر گروه تعداد ۴۰ نفر مشارکت کننده وجود داشته باشد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده های خام توسط نرم افزار اکسل خلاصه و طبقه بندی شد. سپس با استفاده از نرم افزار (SPSS) نسخه ۱۶ فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. برای آزمون فرضیه های پژوهش از تحلیل واریانس^{۴۲} و تحلیل واریانس دو سویه^{۴۳}

استفاده شد.

متغیرهای این پژوهش شامل متغیرهای وابسته و مستقل است که در ادامه به توصیف آن‌ها پرداخته می‌شود. متغیر وابسته این پژوهش شامل دو متغیر بررسی بیشتر صورت های مالی و ریسک تحریف با اهمیت است. پاسخ مشارکت کنندگان به سوال های مطرح شده در طیف لیکرت ۷ نمره ای قرار می گیرد به گونه ای که به عدم بررسی و کم بودن سطح ریسک تحریف با اهمیت نمره ۱ و به بررسی بیشتر و نیز به زیاد بودن سطح ریسک تحریف با اهمیت نمره ۷ اختصاص می یابد. متغیرهای مستقل پژوهش نیز عبارت است از فشار زمانی بودجه و فشار صاحبکار که براساس نوع سناریویی که در اختیار پاسخ دهنده قرار گرفته تعیین می شود. به این صورت که اگر فشار زمانی در سناریو بالا باشد عدد یک و در غیر این صورت صفر داده می شود. همچنین، در صورتی که فشار صاحبکار در سناریو بالا باشد، عدد یک و در غیر این صورت صفر داده می شود.

در نهایت، متغیر تعاملی این پژوهش عبارت است از، هوش هیجانی که بر اساس نمره پاسخ دهندگان به پرسش نامه هوش هیجانی تعیین می گردد. پرسش نامه شامل ۱۶ سوال و طیف لیکرت ۷ نمره ای است. با پیروی از پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸)، در صورتی که نمره هوش هیجانی پاسخ دهنده بالاتر از میانه نمرات مشارکت کنندگان در پژوهش باشد، به آن عدد یک و در غیر این صورت به آن عدد صفر داده می شود.

جهت بررسی و آزمون فرضیه های پژوهش مطابق با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) از مدل (۱) به شرح زیر استفاده می شود:

$$AJ_i = \alpha_0 + \alpha_1 TB_i + \alpha_2 CP_i + \alpha_3 EI_i + \alpha_4 TB_i * EI_i + \alpha_5 CP_i * EI_i + \alpha_6 TB_i * CP_i + \alpha_7 TB_i * CP_i * EI_i + \epsilon_i \quad (1)$$

AJ_i : نشان دهنده قضاوت حسابرسان است که بر اساس دو سوال مجزا در رابطه با بررسی بیشتر صورت های مالی و سطح ریسک تحریف با اهمیت و در قالب طیف لیکرت ۷ تایی مورد سنجش قرار می گیرد.

TB_i : نشان دهنده فشار بودجه زمانی است که برای سناریو با فشار بودجه زمانی بالا عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته می شود.

CP_i : بیانگر فشار صاحبکار است که برای سناریو با فشار صاحبکار بالا عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته می شود.

EI_i : بیانگر هوش هیجانی حسابرسان است به گونه ای که اگر هوش هیجانی حسابرسان بالا باشد، عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر به آن تعلق می گیرد.

۴- یافته‌ها پژوهش

۴-۱. یافته‌های توصیفی پژوهش

نتایج آمار توصیفی مشارکت کنندگان پژوهش به صورت خلاصه در نگاره (۱) و (۲) ارائه شده است. آمار توصیفی از جنبه های جنسیت، سن، سابقه کاری و مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار گرفت.

نگاره (۱)- نتایج آمار توصیفی سن، جنسیت و میانگین هوش هیجانی پاسخ دهندگان

سن پاسخ دهندگان		جنسیت پاسخ دهندگان		هوش هیجانی پاسخ دهندگان	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	میانگین نمره	تعداد
۱	۱	مرد	۱۲۱	۸۲	۵۰
۳۶	۲۳	زن	۲۹	۱۸	۸۰
۵۴	۳۴				
۶۹	۴۳				
۱۶۰	۱۰۰	جمع کل	۱۶۰	۱۰۰	۱۶۰

منبع: یافته های پژوهش

نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که بیشترین فراوانی سن در افراد مورد بررسی مربوط به بالاتر از ۴۵ سال (۴۳ درصد) و کمترین فراوانی به سن کمتر از ۲۵ سال (۱ درصد) اختصاص دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان می دهد که بیشترین فراوانی نوع جنسیت در افراد مورد بررسی مربوط به مردان (۸۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به زنان (۱۸ درصد) است. میانگین نمره هوش هیجانی بالا و پایین به ترتیب ۵/۵۴۰ و ۴/۲۷۱ است. در ادامه نتایج آمار توصیفی سابقه کاری، مدرک تحصیلی و سمت شغلی پاسخ دهندگان مشاهده می شود.

نگاره (۲)- نتایج آمار توصیفی سابقه کاری، مدرک تحصیلی و سمت شغلی پاسخ دهندگان

سابقه کاری پاسخ دهندگان		مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان		سمت شغلی پاسخ دهندگان	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۸	۵	کارشناسی	۵۸	۳۶	حسابرس
۲۴	۱۵	کارشناسی ارشد	۱۰۰	۶۳	حسابرس ارشد
۴۹	۳۱	دکتری	۲	۱	سرپرست حسابرسی
۷۹	۵۰				سرپرست ارشد حسابرسی
					مدیر حسابرسی
					شریک حسابرسی
۱۶۰	۱۰۰	جمع کل	۱۶۰	۱۰۰	جمع کل

منبع: یافته های پژوهش

نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه کاری بالاتر از ۱۵ سال (۵۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال می باشد (۵ درصد). همچنین بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد (۶۳)

درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات دکتری (۲ درصد) می باشد. همچنین، نتایج نشان می دهد که بیشترین فراوانی سمت شغلی افراد، حسابرس ارشد (۳۰ درصد) و کمترین فراوانی سمت شغلی افراد، مدیر حسابرسی (۸ درصد) است.

۴-۲. نتایج مقایسه میانگین بررسی بیشتر صورتهای مالی

نتایج مرتبط با بررسی بیشتر صورت های مالی، به تفکیک فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار در نگاره (۳) ارائه شده است. در این جدول نتایج میانگین و انحراف معیار احتمال بررسی بیشتر صورت های مالی به تفکیک فشار بودجه زمانی بالا و پایین و نیز در دو حالت فشار صاحبکار بالا و پایین ارائه شده است. تفاوت میانگین بررسی بیشتر صورت های مالی در دو حالت فشار بودجه زمانی بالا و پایین در فشار صاحبکار بالا، پایین و کل به ترتیب ۰/۷۵۰، ۱/۰۰۰ و ۱/۰۲۵ و آماره t آنها به ترتیب ۲/۹۰، ۲/۵۲ و ۴/۱۸ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار هستند. از این رو هم در فشار صاحبکار بالا، هم در فشار صاحبکار پایین و هم در سطح کل نمونه تفاوت معنی داری بین بررسی بیشتر صورت های مالی وجود دارد. از این رو، می توان استنباط نمود که فشار بودجه زمانی، بر قضاوت حسابرس برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیرگذار است.

نگاره (۳): میانگین بررسی بیشتر صورت های مالی

کل		فشار صاحبکار پایین			فشار صاحبکار بالا			
انحراف معیار	تعداد	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	
۱/۲۰۷	۸۰	۱/۹۴۳	۴۰	۴/۳۷۵	۱/۵۱۸	۴۰	۵/۵۲۵	فشار بودجه زمانی بالا
۱/۸۳۰	۸۰	۱/۵۸۰	۴۰	۵/۳۷۵	۰/۵۹۸	۴۰	۶/۲۷۵	فشار بودجه زمانی پایین
				۱/۰۰۰			۰/۷۵۰	تفاوت میانگین فشار بودجه زمانی
				۲/۵۲			۲/۹۰	پایین و بالا
				(۰/۰۱)			(۰/۰۰)	آماره t
								(سطح معنی داری)

منبع: یافته های پژوهش

۴-۳. نتایج مقایسه میانگین سطح ریسک تحریف با اهمیت

نتایج مرتبط با سطح ریسک تحریف با اهمیت، به تفکیک فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار در نگاره (۴) ارائه شده است. در این جدول نتایج میانگین و انحراف معیار سطح ریسک تحریف با اهمیت به تفکیک فشار بودجه زمانی بالا و پایین و نیز در دو حالت فشار صاحبکار بالا و پایین ارائه شده است. تفاوت میانگین سطح ریسک با اهمیت در دو حالت فشار بودجه زمانی بالا و پایین در فشار صاحبکار بالا، پایین و کل به ترتیب ۰/۴۵۰، ۰/۹۷۵ و ۱/۰۳۷ و آماره t آنها به ترتیب ۱/۵۰، ۲/۶۱ و ۴/۲۲ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار هستند. بر این اساس هم در فشار صاحبکار پایین و هم در سطح کل نمونه تفاوت

بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرسان با تاکید بر هوش هیجانی/۱۳۲

معنی داری بین سطح ریسک تحریف با اهمیت وجود دارد. از این رو، می توان استنباط نمود که فشار بودجه زمانی بر قضاوت حسابرسان در خصوص سطح ریسک تحریف با اهمیت، تاثیرگذار است.

نگاره (۴): میانگین ریسک تحریف با اهمیت

فشار صاحبکار بالا			فشار صاحبکار پایین			کل		
میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد
۵/۵۰۰	۱/۳۷۷	۴۰	۴/۷۲۵	۱/۶۶۳	۴۰	۵/۲۷۵	۱/۳۴۹	۸۰
۵/۰۵۰	۱/۲۹۹	۴۰	۳/۷۵۰	۱/۶۷۵	۴۰	۴/۲۳۷	۱/۷۳۰	۸۰
۰/۴۵۰			۰/۹۷۵			۱/۰۳۷		
۱/۵۰			۲/۶۱			۴/۲۲		
۰/۱۳			۰/۰۱			۰/۰۰		

(سطح معنی داری)

منبع: یافته های پژوهش

۴-۴. نتایج آزمون فرضیه های اول تا سوم

فرضیه اول پژوهش به بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی می پردازد. نتایج آزمون این فرضیه در جدول (۵) ارائه شده است. آماره F متغیر فشار بودجه زمانی به میزان ۱۳/۷۷۴ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد که فشار بودجه زمانی بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیر دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش رد نمی شود.

فرضیه دوم پژوهش به بررسی تاثیر فشار صاحبکار بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی می پردازد. آماره F متغیر فشار صاحبکار به میزان ۱۸/۳۷۲ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد فشار صاحبکار بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیر دارد. از این رو، فرضیه دوم پژوهش رد نمی شود.

فرضیه سوم پژوهش به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعامل فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی می پردازد. آماره F متغیر تعاملی به میزان ۰/۰۴۸ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار نیست. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد هوش هیجانی بر تعامل تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر تمایل حسابرسان برای بررسی بیشتر صورت های مالی تاثیر ندارد. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش رد می شود.

نگاره (۵): نتایج آزمون فرضیه اول تا سوم

منبع	نوع ۳ مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
تقاطع (عرض از مبدا)	۴۵۵۳/۹۸۴	۱	۴۵۵۳/۹۴۸	۱۹۹۶	۰/۰۰۰
فشار صاحبکار	۴۱/۹۲۳	۱	۴۱/۹۲۳	۱۸/۳۷۲	۰/۰۰۰
فشار بودجه زمانی	۳۱/۴۳۲	۱	۳۱/۳۴۲	۱۳/۷۷۴	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۰/۱۹۶	۱	۰/۱۹۶	۰/۰۸۶	۰/۷۷۰
فشار صاحبکار * فشار بودجه زمانی	۰/۶۶۸	۱	۰/۶۶۸	۲۹۳	۰/۵۸۹
فشار صاحبکار * هوش هیجانی	۱/۴۹۲	۱	۱/۴۹۲	۰/۶۵۴	۰/۴۲۰
فشار بودجه زمانی * هوش هیجانی	۰/۰۳۵	۱	۰/۰۳۵	۰/۰۱۶	۰/۹۰۱
فشار بودجه زمانی * فشار صاحبکار * هوش هیجانی	۰/۱۰۹	۱	۰/۱۰۹	۰/۰۴۸	۰/۸۲۷

منبع: یافته های پژوهش

۴-۵. نتایج آزمون فرضیه های چهارم تا ششم

فرضیه چهارم پژوهش به بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی می پردازد. نتایج آزمون این فرضیه در جدول (۶) ارائه شده است. آماره F متغیر فشار بودجه زمانی به میزان ۹/۶۵۸ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد که فشار بودجه زمانی بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر دارد. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش رد نمی شود.

فرضیه پنجم پژوهش به بررسی تاثیر فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی می پردازد. آماره F متغیر فشار صاحبکار به میزان ۱۸/۶۵۹ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار است. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر دارد. از این رو، فرضیه پنجم پژوهش رد نمی شود.

فرضیه ششم پژوهش به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعامل تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی می پردازد. آماره F متغیر تعاملی به میزان ۱/۰۲۹ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی دار نیست. به عبارت دیگر، می توان بیان کرد هوش هیجانی بر تعامل تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تاثیر ندارد. از این رو، فرضیه ششم پژوهش رد می شود.

نگاره (۶): نتایج آزمون فرضیه چهارم تا ششم

منبع	نوع ۳ مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
تقاطع (عرض از مبدأ)	۳۵۷۰/۲۹۳	۱	۳۵۷۰/۲۹۳	۱۵۸۸	۰/۰۰۰
فشار صاحبکار	۴۱/۹۴۲	۱	۴۱/۹۴۲	۱۸/۶۵۹	۰/۰۰۰
فشار بودجه زمانی	۲۱/۷۱۱	۱	۲۱/۷۱۱	۹/۶۵۸	۰/۰۰۲
هوش هیجانی	۱۰/۰۵۹	۱	۱۰/۰۵۹	۴/۴۷۵	۰/۰۳۶
فشار صاحبکار * فشار بودجه زمانی	۱/۷۶۳	۱	۱/۷۶۳	۰/۷۸۴	۰/۳۷۷
فشار صاحبکار * هوش هیجانی	۰/۱۰۷	۱	۰/۱۰۷	۰/۰۴۷	۰/۸۲۸
فشار بودجه زمانی * هوش هیجانی	۳/۰۸۵	۱	۳/۰۸۵	۱/۳۷۳	۰/۲۴۳
فشار بودجه زمانی * فشار صاحبکار * هوش هیجانی	۲/۳۱۴	۱	۲/۳۱۴	۱/۰۲۹	۰/۳۱۲

منبع: یافته‌های پژوهش

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حسابرسی اغلب به عنوان شغل پر استرس و با ویژگی‌های منحصر به فرد است که می‌تواند فشار کاری را افزایش دهد. برای نمونه تقاضا برای انجام امور حسابرسی در یک دوره زمانی مشخص در فصل شلوغ کاری می‌تواند پیامدهای بدی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس داشته باشد. علاوه بر این، حسابرس باید در سرتاسر فرآیند حسابرسی با صاحبکار تعامل داشته باشد و این تعامل می‌تواند منجر به استرس شغلی شود. پژوهش‌های قبلی اهمیت اثر هیجان بر فرآیند تصمیم‌گیری حرفه‌ای را مورد شناسایی قرار داده است. هدف این پژوهش بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر قضاوت حسابرس با در نظر گرفتن متغیر هوش هیجانی است.

نتایج پژوهش نشان داد که فشار بودجه زمانی بر تصمیم‌گیری حسابرس برای بررسی بیشتر صورت‌های مالی و سطح ریسک تحریف با اهمیت تاثیر دارد. به عبارت دیگر، با افزایش فشار بودجه زمانی حسابرسان سطح ریسک تحریف با اهمیت را بالا در نظر گرفته و تمایل بیشتری برای بررسی حسابرسی صورت‌های مالی پیدا می‌کنند. بنابراین، حسابرسان افزایش کیفیت کار حسابرسی را در شرایط فشار بالا و سطح ریسک تحریف با اهمیت بالا در قضاوت و تصمیم‌گیری لحاظ کرده‌اند. این نتایج با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که فشار صاحبکار بر تصمیم‌گیری حسابرس برای بررسی بیشتر صورت‌های مالی و سطح تحریف با اهمیت تاثیر دارد. به عبارت دیگر، با افزایش فشار صاحبکار حسابرسان سطح ریسک تحریف با اهمیت را بالا در نظر گرفته و تمایل بیشتری برای بررسی حسابرسی صورت‌های مالی پیدا می‌کنند. بنابراین، حسابرسان افزایش کیفیت کار حسابرسی و حفظ استقلال را در شرایط فشار بالا و سطح ریسک تحریف با اهمیت بالا در قضاوت و تصمیم‌گیری لحاظ کرده‌اند. این نتایج با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر بررسی بیشتر صورت‌های مالی تحت تاثیر متغیر هوش هیجانی قرار نگرفته

است. این نتایج با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. اما، نتایج پژوهش نشان داد که تاثیر فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار بر سطح ریسک تحریف با اهمیت در صورت های مالی تحت تاثیر متغیر هوش هیجانی قرار نگرفته است. این نتایج با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی ندارد. در تفسیر عدم همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۱۸) می توان اینگونه استدلال نمود که شک و تردید حرفه ای و بررسی سالانه کنترل کیفی در حرفه حسابرسی باعث شده است که حسابرسان سطح ریسک تحریف با اهمیت را با محافظه کاری بیشتری در نظر بگیرند و از این رو، هوش هیجانی بر تعیین سطح ریسک تحریف با اهمیت تاثیر نداشته باشد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش، فشار بودجه زمانی بر مولفه های قضاوت حسابرسی یعنی تمایل حسابرسی برای بررسی بیشتر صورت های مالی و برآورد سطح ریسک تحریف با اهمیت، اثرگذار است. بر این اساس انتظار می رود در برنامه ریزی های انجام فرآیند حسابرسی، برنامه زمانی به نحوی انجام شود که کیفیت حسابرسی تحت تاثیر قرار نگیرد و کمترین خدشه به این موضوع وارد گردد. زیرا با تأکید بر هدف اصلی حسابرسی و توجه به مسئولیت و پاسخگویی حسابرسان نسبت به دولت، سرمایه گذاران، نهادهای مختلف و کل اجتماع، حفظ کیفیت حسابرسی از اولویت بالاتری نسبت به بودجه زمانی و فشار صاحبکار برخوردار است. با توجه به آن که طبق نتایج پژوهش انتظار می رود فشار صاحبکار بر روند قضاوت های حین اجرای عملیات حسابرسی از جمله تمایل حسابرسی برای بررسی بیشتر صورت های مالی و برآورد سطح ریسک تحریف با اهمیت، اثرگذار باشد، انتظار می رود موسسه های حسابرسی برای کاهش فشار صاحبکار و حفظ استقلال در هنگام قضاوت های حسابرسی مراقبت حرفه ای را مورد توجه قرار دهند. نتایج پژوهش نشان می دهد که هوش هیجانی بر تعامل فشار بودجه زمانی و فشار صاحبکار در هنگام قضاوت حسابرسی تاثیر ندارد. از این رو، پیشنهاد می شود با توجه به اکتسابی بودن هوش هیجانی، ضمن برگزاری دوره های آموزشی، سطح هوش هیجانی به منظور بهبود در قضاوت های حرفه ای حسابرسان مورد استفاده قرار گیرد.

در پژوهش های آتی می توان اثر سایر فشارها از جمله فشار اجتماعی را بر قضاوت حسابرسی مورد بررسی قرار داد. همچنین، در پژوهش های آتی می توان اثر سبک های شناختی حسابرسان و پیچیدگی محیط کار را بر قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار داد.

یادداشت ها

1. Interpersonal Affect
2. Trotman
3. Cianci and Bierstaker
4. Emotional
5. Mayer and Salovey
6. Emotional Intelligence
7. Goleman
8. Nelson and Tan
9. Joseph and Newman
10. O'Boyle et al
11. Rode et al
12. Nikolaou and Tsaousis
13. Akers and Porter
14. Bhattacharjee et al
15. Larson
16. DeZoort and Lord
17. Jones et al
18. Fogarty et al
19. Margheim et al
20. Role Characteristics
21. Coram et al
22. Mcnair
23. Moreno and Bhattacharjee
24. Time Budget Pressure
25. Hartmann and Maas
26. Dysfunctional Behavior
27. Yang et al
28. Underreporting Behavior
29. Hatfield et al
30. Lin and Fraser
31. Wedemeyer
32. Salovey and Mayer
33. Nikolaou and Tsaousis
34. Amir et al
35. Prasanti and Yulianto
36. Broberg
37. Andreas
38. Hyatt and Taylor
39. Gundry et al
40. Jordan and Lawrence
41. Kutner et al
42. Analyze of Variance
43. Two-Way analysis of Variance

کتابنامه

۱. برزیده، فرخ، باباجانی، جعفر، قربانی زاده، وجه الله و احمد عبدالهی، (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین الگوی هویت در قضاوت حسابرسان، دانش حسابداری مالی، (۲)۵: ۱-۳۴.
۲. حاجیها، زهره و جمال ملاسلطانی، (۱۳۹۵)، رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل، اخلاق در علوم و فناوری، (۱)۱۱: ۱۰۵-۱۱۶.
۳. کرمی، غلامرضا، وکیلی فرد، حمید رضا و مهدی مزینانی، (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثر بخشی حسابرسان در دیوان محاسبات کشور، دانش حسابرسان، (۶۳)۱۶: ۵-۳۳.
۴. مشایخی، بیتا و قربان اسکندری، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و قضاوت حسابرسان، دانش حسابرسان، شماره ۱۷(۶۶): ۶۱-۸۰.
۵. مرادی، مهدی و یگانه السادات افشار ایمانی، (۱۳۹۶)، رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسان، (۳۵)۹: ۴۱-۶۴.

References

1. Aamir, M., Rasid, S. Z. A., Baskaran, S., Ismail, F. B., & Manzoor, F. (2018). Can Emotional Intelligence Help in Reducing Auditor's Engagement in Quality Threatening Behaviours?. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(2), 70-73.
2. Akers, M. D. and Porter, G. L. (2003), Your EQ skills: got what it takes? *Journal of Accountancy*, 195 (3), 65-70.
3. Andreas. (2016), Interaction between Time Budget Pressure and Professional Commitment towards Underreporting of Time Behavior, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 91-98.
4. Barzideh, F., Babajani, J., Ghorbanizadeh, V., Abdollahi, A. (2018). Explanation and development of an identity pattern in audit judgment. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 5(2), 1-34. (In Persian).
5. Bhattacharjee, S., & Moreno, K. (2002). The impact of affective information on the professional judgments of more experienced and less experienced auditors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 361-377.
6. Bhattacharjee, S., Moreno, K. K., and Riley, T. (2012), The interplay of interpersonal affect and source reliability on auditors' inventory judgments, *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1087-1108.
7. Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahm, N. and Martensson, O. (2017), Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden, *Journal of Management & Governance*, 21(2), 331-350.
8. Cianci, A. M. and Bierstaker, J. L. (2009), The impact of positive and negative affect on auditors' cognitive and ethical judgments, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 119-145.
9. Coram, P., Ng, J. and Woodliff, D. (2003), A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors, *Australian Accounting Review*, 13 (1), 38-45.
10. Coram, P., Ng, J. and Woodliff, D. (2004), The effect of risk of misstatement on the propensity to commit reduced audit quality acts under time budget pressure, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 23(2), 159-67.
11. DeZoort, F. T., and Lord, A. T. (1997), A review and synthesis of pressure effects research in Accounting, *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.
12. Fogarty, T. J., Jagdip, S., Gary, K. R. and Ronald, K. M. (2000), Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model, *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31-68.
13. Goleman, D. (1995), *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
14. Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), 125-152.

15. Hajha, Z and Molasoltani, J. (2016). The Investigation of Relationship between Ethical Intelligence with Performance of Independent Auditors. *Ethics in science and Technology*, 11 (1), 105-116. (In Persian).
16. Hatfield, R. C., Jackson, S. B. and Vandervelde, S. D. (2011), The effects of prior auditor involvement and client pressure on proposed audit adjustments, *Behavioral Research in Accounting*, 23(2), 117-130.
17. Hartmann, F.G. and Maas, V.S. (2010), Why Business Unit Controllers Create Budget Slack: Involvement in Management, Social Pressure, and Machiavellianism, *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 27-49.
18. Hyatt, T.A and Taylor, M. H (2013), The Effects of Time Budget Pressure and Intentionality on Audit Supervisors' Response to Audit Staff False Sign-Off, *International Journal of Auditing*, 17(1), 38-53.
19. Jones, A., III, Norman, C. and Wier, B. (2010), Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting, *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41.
20. Joseph, D. L. and Newman, D. A. (2010), Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model, *Journal of Applied Psychology*, 95, 54-78.
21. Karami, G, Vakili Fard, H.R., Mazinani, M, (2015) Investigating the Relationship Between Time Pressure, Complexity and Audit Effectiveness in the State Compensation Court of Iran. *Journal of Audit Science*, 16(63), 5-33. (In Persian).
22. Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., and Neter, J. (2004), *Applied linear regression models*, 4th ed. New York: McGraw-Hill
23. Larson, L.L. (2004), Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130.
24. Lin, K. Z., & Fraser, I. A. (2008). Auditors' ability to resist client pressure and culture: Perceptions in China and the United Kingdom. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 19(2), 161-183.
25. Mashayekhi, B and Eskandari, G. (2016). Investigating the Relationship between the Components of Emotional Intelligence and Auditor's Judgment. *Journal of Audit Science*, 17(66), 61-80. (In Persian).
26. Margheim, L., Kelley, T. and Pattison, D. (2005), An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure, *Journal of Applied Business Research*, 21(1), 23-35.
27. Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997), *What is emotional intelligence?*, in: P. Salovey and D. J. Sluyter (Eds) *Emotional Development and Emotional Intelligence* (New York: Basic Books).
28. McNair, C. J. (1991). Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7), 635-653.
29. Moradi, M and Afshar Imani, Y. S. (2016) The Relationship between Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Auditor's Performance. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 9(35), 41-64. (In Persian).

30. Moreno, K. and Bhattacharjee, S. (2003), The impact of pressure from potential client business opportunities on the judgments of auditors across professional ranks, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 22(1), 13-28.
31. Nelson, M., & Tan, H. T. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(s-1), 41-71.
32. Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
33. O'Boyle, E. H., Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H. and Story, P. A. (2010), The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
34. Paino, H., Ismail, Z. and Smith, M. (2010), Dysfunctional audit behavior: An exploratory study in Malaysia, *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162-173.
35. Prasanti, O., and Yulianto, A. (2017), The Influence of Time Budget Pressure, Auditor Ethics, Independence, and Task Complexity on Audit Quality with Organizational Commitment as Intervening Variable, *Accounting Analysis Journal*, 6(1), 115-123.
36. Rode, J. C., Mooney, C. H., Arthaud-Day, M. L., Near, J. P., Baldwin, T. T., Rubin, R. S., and Bommer, W. H. (2007), Emotional intelligence and individual performance: Evidence of direct and moderated effects, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(4), 399-421.
37. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
38. Trotman, K.T. (2011), A different personal perspective through the behavioral accounting literature, *Behavioral Research in Accounting*, 23(1), 203-208.
39. Wedemeyer, P. D. (2010), A discussion of auditor judgment as the critical component in audit quality—A practitioner's perspective, *International Journal of Disclosure and Governance*, 7(4), 320-333.
40. Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018), The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83-97.