



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De invloed van de emotionele intelligentie van de auditor op de auditkwaliteit

Jodie Ulburghs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

dr. Maarten CORTEN



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2018
2019



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De invloed van de emotionele intelligentie van de auditor op de auditkwaliteit

Jodie Ulburghs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting accountancy en financiering

PROMOTOR :

dr. Maarten CORTEN

Woord vooraf

Deze masterproef kwam tot stand in het kader van de opleiding toegepaste economische wetenschappen met als afstudeerrichting accountancy en financiering. Na een intensieve periode van vier jaar kan ik met het schrijven van dit dankwoord de laatste hand leggen aan mijn opleiding binnen universiteit Hasselt. De verwezenlijking van deze masterproef was enkel mogelijk door de hulp en steun van een aantal personen, die ik dan ook langs deze weg zou willen bedanken.

Eerst en vooral zou ik mijn promotor dr. Maarten Corten willen bedanken voor de zinvolle begeleiding in de zin van vakkundig advies inzake het opstellen van deze masterproef. Zijn raad en constructieve feedback waren belangrijke hulpmiddelen om tot een goed eindresultaat te komen.

Daarnaast zou ik nog mijn ouders en mijn vriend willen bedanken voor hun luisterend oor en steun doorheen deze periode. Zonder hun onvoorwaardelijke steun was deze opdracht en mijn hele universitaire opleiding veel zwaarder geweest.

Jodie Ulburghs

Diepenbeek, mei 2019

Samenvatting

De jaarrekening van een onderneming is een cruciale informatiebron voor verschillende stakeholders, die vaak op basis van dit document beslissingen nemen. Vandaar dat het van groot belang is dat men er voldoende vertrouwen in kan hebben dat de gerapporteerde cijfers correct zijn. Daarom wordt een externe controle of een audit uitgevoerd, waarin de bedrijfsrevisor op een objectieve manier informatie verzamelt en testen uitvoert om zo een opinie te formuleren omtrent de betrouwbaarheid van de jaarrekening en de effectiviteit van de interne controle. Uiteraard heeft zo een audit enkel nut wanneer ze van hoge kwaliteit is, anders blijft er immers onzekerheid omtrent de correctheid van de cijfers. We spreken over een audit van hoge kwaliteit wanneer zowel de kans dat de auditor een materiële fout ontdekt, als de kans dat hij deze fout ook effectief gaat rapporteren zeer hoog is.

In veel studies rond auditkwaliteit wordt er gefocust op firmaniveau, zoals het verschil in auditkwaliteit tussen Big4 bedrijven en non-Big4 bedrijven. Echter blijkt dat ook binnen de kantoren de auditkwaliteit niet homogeen is, maar afhankelijk is van de persoon die de audit uitvoert. Wanneer we hierop focussen, zien we in de literatuur voornamelijk studies terugkeren omtrent de technische kenmerken van de individuele auditor, zoals zijn opleiding of expertise. Binnen het auditberoep zijn echter ook soft skills zoals communicatie, samenwerking en stressbestendigheid cruciale skills om de job naar behoren uit te oefenen. Gezien het merendeel van deze soft skills gelinkt kunnen worden aan de emotionele intelligentie (EQ) van de auditor, lijkt het interessant het effect van het EQ van de auditor op de auditkwaliteit te onderzoeken. Het EQ wordt gedefinieerd als het begrijpen en onder controle houden van de eigen emoties, alsook het begrijpen van de emoties van anderen.

Uit verschillende studies is gebleken dat mensen met een hoog EQ beter kunnen samenwerken, beter kunnen communiceren en meer stressbestendig zijn. Deze drie soft skills zijn ook noodzakelijk binnen het auditberoep, onder andere door het feit dat men er veel in teamverband werkt, voldoende moet communiceren tussen de teamleden maar ook naar de klant toe en omdat men vaak moet presteren onder tijdsdruk. Omwille van deze verbanden verwachten wij in de eerste hypothese een positieve relatie te vinden tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit. Echter vonden we in de literatuur indicaties dat een te hoog EQ ook schadelijk kan zijn voor de auditkwaliteit, dit onder andere omwille van te veel empathie of te weinig objectiviteit in de omgang met klanten. Daarom verwachten we in de tweede hypothese een omgekeerde U vorm te vinden in de relatie tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

In de resultaten werd geen bevestiging gevonden voor deze tweede verwachting. Echter werd wel bewezen dat er een negatief verband is tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit, dit is het omgekeerde dan hetgeen we verwachtten in de eerste hypothese. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de negatieve effecten van een te hoog EQ een grotere rol spelen dan we oorspronkelijk hadden verwacht.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding	1
Hoofdstuk 2: Wat is auditkwaliteit?	3
2.1 Wat is een externe audit?	3
2.2 Definitie auditkwaliteit	4
2.3 Determinanten van auditkwaliteit	5
2.3.1 Auditbedrijf	5
2.3.2 Regelgevende instanties.....	6
2.3.3 Het auditproces.....	6
2.3.4 Auditinputs	7
Hoofdstuk 3: Wat is emotionele intelligentie?	9
3.1 Definitie EQ	9
3.2 Theoretische modellen van emotionele intelligentie.....	9
3.2.1 Ability model	9
3.2.2 Integratief model	10
3.2.3 Trait model.....	10
3.2.4 Mixed model	11
Hoofdstuk 4: Welke invloed zou EQ kunnen hebben op de auditkwaliteit?	13
4.1 Invloeden	13
4.1.1 Samenwerking	13
4.1.2 Communicatie.....	14
4.1.3 Stressbestendigheid	16
4.2 Hypothesen	18
Hoofdstuk 5: Onderzoeksmodel.....	21
5.1 Afhankelijke variabele	21
5.2 Onafhankelijke variabele	22
5.2.1 Aantal connecties	22
5.2.2 Aantal onderschrijvingen	23
5.3 Controlevariabelen	23
5.3.1 Cashflow	23
5.3.2 Schuldgraad	24
5.3.3 Grootte van de onderneming	24
5.3.4 Bedrijfsprestaties	24
5.3.5 Geslacht van de auditor	25
5.3.6 Big4	25
5.3.7 Onafhankelijkheid van de auditor	25
5.4 Steekproef.....	26
Hoofdstuk 6: Resultaten.....	27
6.1 Outliers, beschrijvende statistiek en multicollineariteit	27
6.1.1 Outliers.....	27

6.1.2 Beschrijvende statistiek	27
6.1.3 Correlaties.....	32
6.2 Toetsing hypothese 1.....	34
6.2.1 EQ gemeten a.d.h.v. het aantal connecties	34
6.2.2 EQ gemeten a.d.h.v. het aantal onderschrijvingen op vaardigheden	36
6.3 Toetsing hypothese 2.....	39
Hoofdstuk 7: Algemene conclusies.....	43
7.1 Conclusies	43
7.2 Contributie en beperkingen.....	45
Lijst van geraadpleegde bronnen	47

Lijst van tabellen

Tabel 1: Beschrijvende statistiek methode CON.....	28
Tabel 2: Opsplitsing auditors hoog EQ - laag EQ.....	30
Tabel 3: Beschrijvende statistiek methode OND	30
Tabel 4: Opsplitsing auditors laag - gemiddeld - hoog EQ	31
Tabel 5: Correlatietabel methode CON	33
Tabel 6: Correlatietabel methode OND	34
Tabel 7: Regressie 1	35
Tabel 8: Regressie 2 en 3.....	36
Tabel 9: Regressie 4	37
Tabel 10: Regressie 5 en 6	38
Tabel 11: Regressie 7	39
Tabel 12: Regressie 8	40
Tabel 13: Regressie 9	41

Hoofdstuk 1: Inleiding

De financiële staten van een onderneming zijn een cruciale informatiebron voor de stakeholders. Beslissingen die zij nemen zijn immers vaak gebaseerd op cijfers die hierin terug te vinden zijn (Fabrizius & Ramamoorti, 2017). Vandaar dat het belangrijk is dat via deze staten de juiste informatie gecommuniceerd wordt. Auditors gaan dan ook na of de cijfers weergegeven in de jaarrekening, overeenkomen met de werkelijkheid (Barghathi, Collison, & Crawford, 2018). Uiteraard is de audit niet enkel voordelig voor de stakeholders, maar ook voor het bedrijf zelf (Hossain, Monroe, Wilson, & Jubb, 2016). De onderneming heeft er immers ook baat bij wanneer de buitenwereld vertrouwen heeft in de informatie die ze naar buiten hebben gebracht (Ashbaugh, LaFond, & Mayhew, 2003). Door dit vertrouwen zullen ze bijvoorbeeld makkelijker een lening krijgen, sneller investeerders aantrekken,...

Belangrijk is wel dat de audit die uitgevoerd wordt van hoge kwaliteit is. Wanneer dit niet het geval is, heeft de audit immers geen enkele waarde en is er voor de stakeholders evenveel onzekerheid in verband met de juistheid van de informatie dan voorheen. Een goed uitgevoerde audit brengt volgende elementen met zich mee: betrouwbaarheid van de financiële staten, effectieve communicatie, identificatie van zwaktes en kansen van het bedrijf en een betere besluitvorming (Rizek, 2018). Dit alles maakt dat de stakeholders, dankzij een kwaliteitsvolle audit, er meer vertrouwen in kunnen hebben dat de informatie gecommuniceerd door de onderneming ook correct is. Hierdoor zijn zij in staat om betere beslissingen te nemen (Barghathi et al., 2018).

Wanneer we in de literatuur op zoek gaan naar studies over auditkwaliteit, zien we dat er vaak een focus ligt op firmaniveau. Veel studies onderzoeken het verschil tussen de auditkwaliteit van een Big4 bedrijf en deze van een non-Big4 bedrijf (Gist, Scott, & Shastri, 2013; Hakim, Omri, & Hakim, 2009; Lowe, Bierstaker, Janvrin, & Jenkins, 2018). Omdat deze studies de auditkwaliteit per bedrijf bekijken, wordt er vanuit gegaan dat de auditkwaliteit binnen het bedrijf homogeen is. Dit is niet het geval. Uit een studie van Francis (2011) is immers gebleken dat niet enkel het bedrijf waarin de audit wordt uitgevoerd een effect heeft op de auditkwaliteit, maar dat ook de regulerende instanties, de auditprocessen en de kwaliteit van de audit inputs een invloed uitoefenen. Het lijkt ook belangrijk om de auditkwaliteit te bekijken vanuit de persoon die de audit uitvoert. Het zijn namelijk niet de kantoren die de audit uitvoeren, maar de mensen die voor de kantoren werken.

Vandaar dat de focus voor ons vooral ligt op de invloed van de kenmerken van de individuele auditor op de auditkwaliteit. In de literatuur zijn hier al enkele studies over terug te vinden. Zo zou taakspecifieke expertise en ervaring ervoor zorgen dat de audit van hogere kwaliteit is (Bonner, 1990; Clement, Koonce, & Lopez, 2007). Daarnaast bewezen Chen, Dai, Kong, and Tan (2017) dat wanneer de auditor niet enkel ervaring heeft in eigen land maar ook internationaal, de auditkwaliteit nog verbetert. In een andere studie vindt men dat auditors die een hoge opleiding hebben genoten veel conservatiever zijn in hun werk, waardoor ook de auditkwaliteit beïnvloed wordt (Gul, Donghui, & Zhifeng, 2013). In voornoemde studies wordt telkens gefocust op de technische kant van de zaak: de expertise van de auditor, de opleiding, de ervaring,... Deze technische elementen zijn heel belangrijk voor een succesvolle audit, maar zonder effectieve

communicatie, goede samenwerking, stressbestendigheid,... zijn ze nutteloos. Soft skills behoren daardoor ook tot de belangrijkste kwaliteiten die een auditor moet bezitten om de audit op een goede manier uit te voeren (Karan, 2011). Wanneer we spreken over soft skills hebben we het over communicatie, vriendelijkheid, optimisme,... Kort gezegd hebben soft skills alles te maken met de relatie tussen mensen (Karan, 2011).

Naar sommige van deze soft skills is reeds onderzoek gedaan. Zo is er aangetoond dat auditors die goed kunnen samenwerken er beter in slagen kennis te ontwikkelen en contacten te leggen, waardoor de auditkwaliteit bevordert wordt (Bianchi, 2018). Ook effectieve communicatie en transparantie tussen auditors en klanten zorgt voor een hogere auditkwaliteit (Fornelli, 2016). Om de audittaken te kunnen uitvoeren, dient een auditor mensen te interviewen, meetings te organiseren, feedback te geven,... In al deze taken zijn soft skills noodzakelijk (Jacka, 2018).

Aangezien het merendeel van de soft skills gelinkt kunnen worden aan het EQ (Dunaway, 2013; Jacka, 2018; Mahmood & Yadav, 2017), lijkt het interessant om de invloed van het EQ van de auditor op de auditkwaliteit te onderzoeken. Het EQ is een belangrijke determinant, aangezien veel van de taken van de auditor interpersoonlijke taken zijn waarbij men in aanraking komt met anderen. Zo zal de auditor bijvoorbeeld mensen moeten interviewen. Wanneer hij voldoende informatie wil, is het belangrijk dat de mensen hem vertrouwen. Om dit te bereiken is een zeker niveau van emotionele intelligentie vereist (Jacka, 2018).

Het EQ lijkt dus een belangrijke determinant te zijn, maar hier is nog maar weinig onderzoek naar gedaan. Er is in de literatuur wel een studie terug te vinden die het effect van het EQ van de auditor reeds onderzoekt, maar in deze studie focust men vooral op beursgenoteerde bedrijven in een Aziatische context (Satria Panji & Sukirman, 2017). Daarom is er nood aan andere studies die deze relatie in andere contexten bekijken. Deze masterproef gaat dan ook na wat het effect is van het EQ van de auditor op de auditkwaliteit bij private bedrijven in Belgische context.

Hoofdstuk 2: Wat is auditkwaliteit?

2.1 Wat is een externe audit?

Alvorens we van start kunnen gaan met de bespreking van de auditkwaliteit, is het belangrijk om te weten wat een audit precies is. Aangezien deze masterproef handelt over de externe audit, beperken we ons tot de bespreking hiervan. Johnstone, Gramling, and Rittenberg (2017) definiëren een externe audit als volgt:

"a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria; and communicating the results to interested users".

Een externe audit is dus een systematisch proces van het objectief verzamelen en evalueren van gegevens inzake beweringen over de economische acties en gebeurtenissen van een onderneming, om zo vast te stellen in welke mate deze beweringen overeenkomen met de vastgestelde criteria. De resultaten van dit proces dienen dan gecommuniceerd te worden aan geïnteresseerden. De taak van de managers van een onderneming is om een goed intern controlesysteem op te bouwen en de financiële staten van de onderneming op te stellen, dit zijn de 'beweringen' hierboven bedoeld. De externe auditor heeft dan als doel een opinie te formuleren over de betrouwbaarheid van deze financiële staten of beweringen en over de effectiviteit van de interne controle. Op die manier wil men het vertrouwen bevorderen dat de gebruikers van de jaarrekening hebben in de financiële staten die opgesteld zijn door het management (Johnstone et al., 2017).

Het vertrouwen dat een externe audit creëert, is van groot belang voor zowel de onderneming als haar stakeholders zoals financiële analisten, de overheid, de pers, banken, leveranciers, klanten, werknemers,... (Toumeh, Yahya, & Siam, 2018). Deze stakeholders zullen namelijk hun financiële beoordeling over de onderneming en daaruit voortvloeiende beslissingen baseren op de financiële staten omdat dit de publiek beschikbare informatie is. Zij hebben er dan ook alle belang bij dat ze zich bij deze beslissingen kunnen baseren op informatie waarvan ze een redelijke zekerheid krijgen dat die ook effectief correct is (Roy & Saha, 2016). In het verleden zijn er al verschillende cases geweest waarin de gebruikers van de jaarrekening aanzienlijke financiële schade hebben opgelopen ten gevolge van misleidende gegevens (Toumeh et al., 2018). Om meer zekerheid te verkrijgen is een externe audit dus van groot belang voor de verschillende stakeholders.

Ook voor de onderneming zelf is het laten uitvoeren van een externe audit relevant. Zo gaan potentiële investeerders bijvoorbeeld beroep doen op de financiële staten om de toekomstige cashflows in te schatten en een risicobeoordeling uit te voeren (Mangala & Dhanda, 2018). Wanneer zij er echter geen vertrouwen in hebben dat deze staten ook werkelijk een correct beeld vormen, gaan ze eerder investeren in een andere onderneming waarin ze wel vertrouwen op de uitgebrachte gegevens. Daarnaast kan de jaarrekening ook gebruikt worden door leveranciers om de financiële positie van de onderneming te achterhalen. Aan de hand van de jaarrekening kunnen zij verschillende ratio's berekenen, bijvoorbeeld de liquiditeit, om zo na te gaan of de onderneming voldoende financiële middelen ter beschikking heeft om haar schulden af te betalen (Brook, 2012). Wanneer zij er, in geval van twijfel, niet in geloven dat de cijfers in de jaarrekening correct zijn, is

er een kans dat zij het risico op wanbetaling niet nemen en de relatie met de onderneming stopzetten of de onderneming als nieuwe klant weigeren. Wanneer de jaarrekening echter gecontroleerd werd door een auditor, kunnen zij er wel redelijk zeker van zijn dat de cijfers kloppen en zullen ze indien het om gezonde cijfers gaat ook gewoon verder gaan met de onderneming.

2.2 Definitie auditkwaliteit

Uit voorgaande alinea's blijkt dat het uitvoeren van een externe audit van groot belang is. Uiteraard heeft deze audit enkel nut wanneer ze van goede kwaliteit is, anders blijft er immers onzekerheid omtrent de correctheid van de jaarrekening. Afhankelijk van de persoon aan wie een definitie van auditkwaliteit gevraagd wordt, zal er een ander antwoord zijn. Zo zullen onder andere gebruikers van de jaarrekening, auditors en de overheid auditkwaliteit anders definiëren (Knechel, Krishnan, Pevzner, Shefchik, & Velury, 2013). Door het feit dat auditkwaliteit een veelzijdig, dubbelzinnig sociaal construct is, is er geen eenduidige definitie van terug te vinden in de literatuur (Brivot, Roussy, & Mayer, 2018).

De definitie die echter het meest bekend is en het meest aangehaald wordt, is deze van DeAngelo. Volgens DeAngelo (1981) bestaat de auditkwaliteit uit twee belangrijke elementen. Enerzijds wordt de kwaliteit van de audit bepaald door de kans dat de auditor een materiële fout of onvolledigheid ontdekt in de boekhouding van de onderneming. Anderzijds staat de auditkwaliteit ook voor de kans dat de auditor deze fout ook effectief gaat rapporteren in zijn controleverslag (DeAngelo, 1981). In dit verslag wordt onder andere vermeld of de onderneming zich al dan niet heeft gehouden aan de wettelijke voorschriften en de statuten en of er materiële onzekerheden zijn die de continuïteit van de onderneming in twijfel trekken. Daarnaast vormt de auditor in dit verslag een oordeel over de getrouwheid van de jaarrekening (Branson, Breesch, & Hardies, 2017). Dit verslag wordt samen met de jaarrekening gepubliceerd, het is dus voor iedereen toegankelijk.

De eerste voorwaarde waaraan voldaan moet zijn alvorens we kunnen spreken over een goede auditkwaliteit, is dat de kans dat de auditor een materiële fout ontdekt groot is. Dit is van belang aangezien het uitvoeren van een externe audit zonder redelijke zekerheid dat er geen materiële fouten in de jaarrekening zitten, geen enkele waarde heeft (Geiger, 1994). Gebruikers kunnen dan immers nog steeds niet vertrouwen op de correctheid van de financiële staten. Ook een degelijke rapportering naar de buitenwereld is noodzakelijk voor een goede auditkwaliteit. Wanneer de auditor bepaalde materiële fouten ontdekt maar deze niet rapporteert naar de buitenwereld, zijn de stakeholders namelijk niet van deze fouten op de hoogte en ook dan kunnen ze nog steeds niet volledig vertrouwen op de cijfers in de jaarrekening (Sirois, Bédard, & Bera, 2018).

De kans dat zo'n materiële onjuistheid door de auditor ontdekt wordt, is afhankelijk van de technische expertise, de uitgevoerde auditprocedures, de grootte van de steekproef,... . De kans dat deze fout ook effectief gerapporteerd wordt, is afhankelijk van de mate waarin de auditor onafhankelijk is van de klant (DeAngelo, 1981). Een situatie waarin de onafhankelijkheid van de auditor in het gedrang kan komen, is wanneer de auditor economisch afhankelijk is ten opzichte van de gecontroleerde entiteit (Branson et al., 2017). Indien het om een zeer grote klant gaat die het grootste gedeelte van de omzet van het auditkantoor uitmaakt, zal de auditor bepaalde fouten

misschien niet rapporteren om de klant te vriend te houden en ervoor te zorgen dat ze volgend jaar niet overstapt naar een ander kantoor. Daarnaast kan de onafhankelijkheid ook in het gedrang komen wanneer er sociale binding ontstaat tussen de auditor en de klant ten gevolge van een sterke vertrouwensband (Branson et al., 2017). In dit geval zal de auditor mogelijks minder fouten in zijn verslag vermelden om zo de klant te sparen en de band die ze samen hebben niet te schaden.

2.3 Determinanten van auditkwaliteit

Uit een studie van Francis (2011) blijkt dat de auditkwaliteit afhankelijk is van vier verschillende groepen van determinanten, namelijk het bedrijf dat de audit uitvoert, de regelgevende instanties, het auditproces en de kwaliteit van de inputs. In dit onderdeel worden deze determinanten besproken.

2.3.1 Auditbedrijf

Lange tijd werd er vooral gekeken naar de regelgevende instanties en de auditbedrijven zelf om de auditkwaliteit te waarborgen. Auditors werken voor een accounting bedrijf en het resultaat van het auditproces is een rapport dat wordt uitgegeven in naam van dit bedrijf (Antle & Nalebuff, 1991). De literatuur onderscheidt over het algemeen twee groepen accounting bedrijven. De eerste groep zijn de Big4 bedrijven, namelijk Deloitte, KPMG, EY en PwC. Alle accounting bedrijven die hiertoe niet behoren, maken deel uit van de tweede groep accounting bedrijven, namelijk de non-Big4 bedrijven (Downes, 2014).

Verschillende onderzoeken hebben reeds uitgewezen dat Big4 bedrijven een hogere auditkwaliteit leveren (Boone, Khurana, & Raman, 2010; Eshleman & Peng, 2014; Lawrence, Minutti-Meza, & Zhang, 2011). In het onderzoek van DeAngelo (1981) wordt bewezen dat de auditkwaliteit direct gelinkt is aan de reputatie van de auditor, die dan op zijn beurt gelinkt is met de grootte van het bedrijf. Er werd aangetoond dat grote auditbedrijven meer training bieden aan hun werknemers waardoor zij een betere vakexpertise hebben. Dit zorgt ervoor dat ze een grotere incentive hebben om tekortkomingen in het accounting systeem van de klant te ontdekken en dat er meer onafhankelijkheid is, waardoor de kans dat de auditor een gevonden fout zal rapporteren ook groter wordt (McGowan, Yurova, & Chan, 2014). Daarnaast hebben Big4 bedrijven veel meer klanten waardoor ze minder economisch afhankelijk zijn van iedere afzonderlijke klant, dit is ook bevorderlijk voor de onafhankelijkheid van de auditor (Branson et al., 2017) en dus voor de auditkwaliteit.

Naast het feit of de bedrijven al dan niet tot de Big4 behoren, is ook de cultuur binnen het bedrijf bepalend voor de auditkwaliteit (Francis, 2011). Zo zouden auditors, werkzaam in bedrijven met een sterke ethische cultuur, objectievere beslissingen nemen, waardoor in deze auditbedrijven een betere auditkwaliteit geleverd wordt (Svanberg & Öhman, 2016).

2.3.2 Regelgevende instanties

Ook de regelgevende instanties beïnvloeden de kwaliteit van de geleverde audit. De regulerende instanties of overheden kunnen bijdragen tot een hogere auditkwaliteit door het straffen van auditors of accounting bedrijven voor het uitvoeren van audits van lage kwaliteit (Francis, 2011). Daarnaast worden bij wet nog een aantal regels vastgelegd om de auditkwaliteit te garanderen. Zo worden een aantal niet-controlediensten zoals het geven van advies verboden wanneer men de audit voor een bepaald bedrijf doet, dit om de onafhankelijkheid van de auditor te beschermen (Branson et al., 2017).

Daarnaast is het in België ook zo dat men eerst examens moet afleggen bij het Instituut van de Bedrijfsrevisoren (IBR) alvorens men bedrijfsrevisor kan worden. Via deze weg zorgt men ervoor dat niet iedereen zomaar toegang heeft tot het beroep. Degenen die het statuut bedrijfsrevisor hebben gekregen van het IBR, hebben aan de hand van examens en stages moeten bewijzen dat ze de nodige kennis en competenties bezitten (artikel 5 1§ Wet tot de organisatie van het beroep van en het publiek toezicht op de bedrijfsrevisoren). Dit alles draagt bij tot een hogere kwaliteit van de uitgevoerde audits. In België waren er in 2018 1 076 erkende bedrijfsrevisoren, waarvan 889 bedrijfsrevisoren nog werkelijk revisorale opdrachten uitvoerden (IBR, 2019).

2.3.3 Het auditproces

De volgende determinant van auditkwaliteit die we bespreken is het auditproces. Met het auditproces bedoelt men de implementatie van de auditinputs hieronder beschreven, meer bepaald gaat het om het auditteam dat de auditprocedures uitvoert. Hierbij nemen ze beslissingen omtrent de planning van de audit, het verzamelen van gegevens en het interpreteren van de bewijzen. Op die manier zorgen ze voor voldoende en kwalitatieve informatie waarmee later het auditrapport opgesteld kan worden (Francis, 2011). Om een goede auditkwaliteit af te leveren is het belangrijk dat de auditors bij het uitvoeren van deze activiteiten zo neutraal mogelijk zijn (Toumeh et al., 2018), zodat het auditrapport in alle objectiviteit opgesteld kan worden.

De eerste stap van het auditproces is het plannen van de werkzaamheden. Bij deze taak wordt duidelijk dat het van groot belang is dat de auditors voldoende beoordelingsvermogen bezitten. Zij moeten namelijk de risico's van de onderneming schatten door de interne controle te evalueren en op die manier te beslissen aan welke activiteiten en welke controles ze het meeste bronnen zoals tijd en geld zullen besteden. Wanneer zij bijvoorbeeld de voorraad heel risicovol inschatten wegens te weinig interne controleprocedures, zal daar veel tijd en geld aan besteed worden (Bowlin, 2011). Vandaar dat de auditkwaliteit afhankelijk is van het inschattingvermogen van de auditor. Wanneer zij aan een bepaalde post een laag risico geven en er dus maar beperkte controles op uitvoeren, maar het blijkt hier toch om een risicovolle post te gaan, gaat dit ten koste van de auditkwaliteit.

Wanneer de auditactiviteiten gepland zijn, kan men beginnen met het verzamelen van gegevens. Dit gebeurt in de meeste auditbedrijven volgens volgende methode. Eerst en vooral worden de auditbewijzen verzameld door de zogenaamde 'associates'. Zij verzamelen de gegevens door de procedures uit te voeren die hen worden opgelegd door hun superieuren. Eens dit gebeurd is, moeten ze de resultaten van deze procedures vastleggen en vervolgens wordt deze documentatie nagekeken door de senior auditor. De senior auditor gaat dan na of de bewijzen voldoende

grondslag zijn om tot de geformuleerde conclusies te komen. In sommige gevallen zijn er nog verdere testen of verduidelijkingen nodig die dan met de associate worden besproken. De testen van hoger niveau worden uitgevoerd door de auditmanager of -partner (Lightle, Castellano, & Baker, 2017).

In bovenstaand proces wordt duidelijk dat communicatie heel belangrijk is binnen auditteams. Zo moeten alle mogelijke onregelmatigheden die de associate opmerkt gedocumenteerd en gecommuniceerd worden, de partner of manager gaat immers zelf niet meer kijken naar de gedetailleerde transacties of cijfers en baseert zich volledig op de informatie die hij krijgt van de associates. Goede communicatie is dus niet alleen belangrijk voor de effectiviteit van het team, maar ook voor de auditkwaliteit op zich (Lightle et al., 2017).

De laatste stap van het auditproces bestaat uit het interpreteren van de bewijzen. De resultaten van de testen die uitgevoerd werden door de associates, auditmanager en auditpartner worden samengevoegd en deze informatie in zijn geheel wordt gebruikt om een algemene conclusie te maken over de financiële staten van de onderneming (Lightle et al., 2017). Hier speelt het evaluatievermogen van de teamleden een grote rol. De auditor moet namelijk de bewijzen die voortvloeien uit de testen op de juiste manier evalueren in het auditrapport, ze moeten dus een kritische kijk op de zaak kunnen werpen (Francis, 2011).

2.3.4 Auditinputs

Bij de eerste determinant wordt er vanuit gegaan dat er binnen eenzelfde auditbedrijf ook eenzelfde auditkwaliteit geleverd wordt. Uit recent onderzoek blijkt echter dat dit niet het geval is, wat ook logisch is aangezien de processen hierboven beschreven niet uitgevoerd worden door het auditbedrijf, maar door een team van mensen. Het is dus ook belangrijk dat er binnen het auditbedrijf goede inputs gebruikt worden om op die manier een hoge auditkwaliteit te verkrijgen. Er is in dit geval sprake van twee inputs, namelijk de mensen die de audit uitvoeren en de audittesten die gebruikt worden om informatie te verzamelen (Francis, 2011).

Eerst en vooral is de auditkwaliteit afhankelijk van de mensen die de audit uitvoeren, waarbij de partner als eindverantwoordelijke de belangrijkste factor is. Belangrijk is dat zowel het auditteam als de auditpartner voldoende competenties hebben en dat ze onafhankelijk handelen (Francis, 2011). Verder is uit onderzoek gebleken dat de expertise van de auditpartner een positief effect heeft op de auditkwaliteit (Chi, Myers, Omer, & Xie, 2017). Hier kan het enerzijds gaan om het feit dat de partner specifieke kennis heeft opgebouwd over de klant, anderzijds heeft ook de algemene expertise die de partner doorheen zijn carrière heeft opgebouwd een positief effect op de auditkwaliteit. In dezelfde lijn ligt de ervaring van de auditpartner, die volgens Cahan and Sun (2015) ook een positief effect zou hebben op de auditkwaliteit. Daarnaast zouden auditors die een hoge opleiding hebben genoten conservatiever zijn dan auditors met een minder hoge opleiding, waardoor zij ook een hogere auditkwaliteit leveren (Gul et al., 2013).

Naast de mensen die de audit uitvoeren zijn ook de audittesten belangrijke inputs van het auditproces. Deze procedures moeten betrouwbare en relevante informatie met zich meebrengen om een hoge auditkwaliteit te kunnen garanderen. Een audit kan immers slechts zo goed zijn als de kwaliteit van het bewijs dat verzameld werd aan de hand van de auditprocedures. De verzamelde gegevens moeten betrouwbaar zijn, wat betekent dat ze de waarheid moet weerspiegelen. Daarnaast moeten de gegevens ook relevant zijn, ze moeten voldoende bewijs vormen om de cijfers uit de jaarrekening te kunnen controleren (Francis, 2011). Wanneer de bewijzen die men verzamelt binnen de audit niet betrouwbaar of relevant zijn, zullen ze uiteraard niet bijdragen tot het vertrouwen in de correctheid van de jaarrekening en kan de auditor ze niet gebruiken om zijn opinie te vormen.

In het onderzoek van Francis (2011) wordt met de auditinputs al aangetoond dat de kennis en achtergrond van de individuele auditors belangrijke determinanten zijn die mee de auditkwaliteit bepalen. Echter is er, zoals beschreven in het auditproces, binnen het auditberoep veel interactie nodig met andere mensen, namelijk met klanten, collega's,... Hoewel dit in voornoemd onderzoek niet belicht wordt, is kennis alleen niet voldoende om een goede auditkwaliteit te leveren en moet er ook gekeken worden naar de persoonlijkheidskenmerken van de auditor. Aangezien hier nog weinig onderzoek naar verricht is, lijkt het interessant te focussen op de emotionele intelligentie (EQ), aangezien deze een invloed zal hebben op meerdere aspecten van het auditproces. Daarom is het belangrijk dit verder te onderzoeken.

Hoofdstuk 3: Wat is emotionele intelligentie?

3.1 Definitie EQ

Ook over het concept emotionele intelligentie zijn er in de literatuur heel wat definities terug te vinden. De definitie van Salovey en Mayer (1990) is echter deze die het meest in de wetenschappelijke literatuur gebruikt wordt. Deze wetenschappers definiëren het EQ als:

"The ability to monitor one's own and others' emotions, to discriminate among them, and to use the information to guide one's thinking and actions" (Peter Salovey & Mayer, 1990)

Voor succesvolle, interpersoonlijke relaties is het cruciaal dat men de eigen emoties begrijpt en onder controle kan houden, alsook dat men de emoties van anderen begrijpt. De mate waarin een individu dit kan, wordt de emotionele intelligentie, ook wel het emotioneel quotiënt (EQ) genoemd (Jacka, 2018).

3.2 Theoretische modellen van emotionele intelligentie

In de wetenschappelijke literatuur zijn er verschillende mogelijkheden om het EQ theoretisch te benaderen. Deze worden opgedeeld in vier modellen: het ability model, het integratief model, het trait model en het mixed model (Sigmar, Hynes, & Hill, 2012).

3.2.1 *Ability model*

In het ability model, dat ook het performance-based model genoemd wordt, gaat men vooral focussen op één bepaalde skill van emotionele intelligentie (Sigmar et al., 2012). De algemeen aanvaarde definitie van Peter Salovey and Mayer (1990) hierboven beschreven, is eigenlijk een toepassing van het emotioneel ability model, waarin gefocust wordt op de skill om de eigen emoties en de emoties van anderen te begrijpen. De emotionele intelligentie wordt dus beschouwd als een soort intelligentie die onafhankelijk is van persoonlijke kenmerken (Livingstone), men focust namelijk vooral op het verschil in emotionele redeneringscapaciteiten van verschillende individuen (Seal & Andrews-Brown, 2010).

Het gaat hier dus om een cognitieve benadering van emotionele intelligentie, waarbij men de nadruk legt op de vaardigheid om emotioneel geladen informatie te herkennen, te verwerken en te gebruiken (P. Salovey & Mayer, 1997). In dit model wordt het EQ dan ook gemeten aan de hand van waarneembare kenmerken. Dit doet men door prestatiegerichte testen uit te voeren. Dit is echter niet altijd even gemakkelijk aangezien emotionele ervaring een heel subjectief concept is, zodat er geen 'optimale prestatie' bestaat (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007).

Met andere woorden ligt de nadruk bij het ability model op de manier waarop individuen hun emoties kunnen gebruiken in het dagelijkse leven. De focus ligt op een specifieke vaardigheid die fundamenteel wordt beschouwd voor het EQ, het gaat dus niet om een persoonlijkheidskenmerk (Mayer, Roberts, & Barsade, 2008). Een voorbeeld van zo een skill is het herkennen van de non-verbale emotionele perceptie. Hiermee bedoelt men dat er in dit model gesproken wordt over een hoog EQ wanneer men in staat is om sociale informatie te ontcijferen, zonder dat deze expliciet

vermeld wordt. Men voelt bijvoorbeeld in verschillende situaties aan hoe de machtsverhoudingen liggen of welke mate van intimiteit gangbaar is (Mayer et al., 2008).

Een tweede voorbeeld van een skill waarmee rekening gehouden kan worden in het ability model is de emotionele facilitatie. Deze geeft weer in welke mate een individu in staat is om emotionele gedachten binnen of buiten beschouwing te laten bij het nemen van beslissingen (Mayer et al., 2008). Wanneer men creatieve beslissingen moet nemen of men moet beslissingen nemen die een grote invloed zullen hebben op het leven van het individu, kunnen emoties een positieve invloed hebben op de kwaliteit van de beslissing. In deze gevallen kan men dan ook best rekening houden met de eigen emoties. Wanneer men echter gefrustreerd is, is het beter om de emoties buiten beschouwing te laten bij het nemen van beslissingen. In deze situatie is men immers vaak gefocust op het oplossen van de eigen frustraties, waardoor de beslissing beïnvloed kan worden (Mayer et al., 2008).

3.2.2 Integratief model

Terwijl men in het ability model focust op één bepaalde skill, gaat men in het integratief model verschillende skills integreren om zo tot een globale perceptie van emotionele intelligentie te komen (Sigmar et al., 2012). Een voorbeeld van zo'n model is het vier-armen model van P. Salovey and Mayer (1997). In dit model zegt men dat de emotionele intelligentie opgebouwd is uit vier armen, namelijk de emotionele perceptie, het gebruiken van emoties, het begrijpen van emoties en het omgaan met emoties.

Onder emotionele perceptie verstaat men de vaardigheid om emoties bij zichzelf en bij anderen te herkennen, in te schatten en uit te drukken. Met het gebruiken van emoties bedoelt men de vaardigheid om emoties op te roepen, te gebruiken en te voelen in functie van probleemoplossing. Het begrijpen van emoties slaat op de vaardigheid om emotioneel geladen informatie en emotionele processen te begrijpen. Tot slot is er nog het omgaan met emoties. Dit zien we terug in de vaardigheid om gevoelens van onszelf en van anderen toe te laten in functie van emotionele en intellectuele groei (P. Salovey & Mayer, 1997).

3.2.3 Trait model

In het trait model gaat men emotionele intelligentie meer benaderen in functie van persoonlijkheid en karakterkenmerken en wordt er dus minder gekeken naar de effectieve vaardigheden die ermee gepaard gaan (Sigmar et al., 2012). Er wordt in dit model vooral gekeken naar de emotioneel gerelateerde zelfperceptie en de emotionele doeltreffendheid. In dit model wordt het EQ dan ook vooral gemeten aan de hand van zelfreflecterende vragenlijsten, om zo te achterhalen wat de persoonlijkheid van de correspondent is en wat typische reacties in bepaalde situaties zouden zijn (Zampetakis, 2011). Per individu meet men onder andere het optimisme, de assertiviteit, de omgang met stress, de emotionele intelligentie, ... (Petrides et al., 2007).

3.2.4 Mixed model

Tot slot is er nog het mixed model. Er zijn verschillende modellen waarbij men gaat kijken naar een combinatie van niet-cognitieve skills, capaciteiten en competenties die een invloed hebben op de vaardigheid van een persoon om om te gaan met de eigen emoties en die van anderen (Sigmar et al., 2012). Dit model is het meest in lijn met de bedoeling om zowel sociale als emotionele skills te ontwikkelen.

De twee meest bekende mixed models zijn deze van Goleman (1995) en Bar-On, Tranel, Denburg, and Bechara (2004). Het mixed model van Goleman (1995) is een vaak gebruikt model waarin vijf componenten genoemd worden die deel uitmaken van het EQ (Goleman, 2004). De eerste drie componenten hebben te maken met persoonlijke competenties. Deze skills focussen vooral op het individu zelf, op hoe we onszelf 'managen'. Meer bepaald gaat het hier om zelfbewustzijn, zelfregulatie en motivatie (Jacka, 2018). Onder zelfbewustzijn verstaan we de mogelijkheid om onze eigen stemming, emoties en drijfveren te herkennen en te begrijpen, alsook het effect dat deze hebben op anderen (Goleman, 2004). Wanneer we in staat zijn om dit zelfbewustzijn te gebruiken om onze eigen emoties onder controle te houden en op een gepaste manier op situaties te reageren, spreken we over zelfregulatie (Jacka, 2018). Tot slot is er nog de motivatie. Hiermee bedoelt men het begrijpen van de emotionele tendensen die er voor zorgen dat onze doelen bereikt worden (Jacka, 2018).

Naast de persoonlijke competenties is het volgens dit model, alvorens we kunnen spreken van een hoge emotionele intelligentie, ook noodzakelijk dat het individu beschikt over een degelijke hoeveelheid empathie en over voldoende sociale skills (Jacka, 2018). Met empathie bedoelt men de mogelijkheid om de emoties van anderen te begrijpen en hier op een gepaste manier op te reageren (Goleman, 2004). Daarnaast dragen ook sociale skills bij tot een hogere emotionele intelligentie. Hiermee bedoelt men vooral de skills die ervoor zorgen dat relaties met anderen opgebouwd kunnen worden en in stand kunnen blijven (Goleman, 2004). Deze sociale skills kunnen gaan van het louter voldoende communiceren tot het effectief motiveren van mensen zodat ze hun doelen bereiken.

In het mixed model van Bar-On et al. (2004) wordt emotionele intelligentie beschouwd als de vaardigheden, competenties en skills gerelateerd aan het begrijpen van onszelf en anderen, maar ook gerelateerd aan familieleden, en de mogelijkheid om deze elementen aan te passen aan een veranderende omgeving. Een veel gebruikt instrument in dit model is de 'Emotional Quotient Inventory' (EQI). Hierbij kijkt men per individu naast de emotionele intelligentie zelf, ook naar de zelfkennis en de mate waarin men geneigd is sociaal wenselijke antwoorden te geven om zo een totaalbeeld te krijgen over het EQ (Bar-On et al., 2004).

Hoofdstuk 4: Welke invloed zou EQ kunnen hebben op de auditkwaliteit?

4.1 Invloeden

In dit onderdeel gaan we een aantal elementen opnoemen die beïnvloed worden door het EQ, en die op hun beurt dan weer een invloed zouden kunnen hebben op de auditkwaliteit. Aangezien in de literatuur, zowel inzake EQ als inzake auditkwaliteit, uitgebreid onderzoek is gedaan naar samenwerking, communicatie en stress gaan we ons op deze elementen focussen (Adams, 1999; Druskat & Wolff, 2001; Dunaway, 2013; Goby & Lewis, 1999; Jacka, 2018; Masihabadi, Rajaei, Koloukhi, & Parsian, 2015; McNamara & Liyanarachchi, 2008; Ross & Altmaier, 1994; Vera-Muñoz, Ho, & Chow, 2006).

4.1.1 *Samenwerking*

De mate waarin individuen hun eigen emoties herkennen en kunnen controleren, alsook de emoties van anderen, kan een duidelijke invloed hebben op de resultaten die een team behaalt (Dunaway, 2013). Door emotionele normen binnen het team te implementeren, is het makkelijker om collectief samen te werken. Er is bewezen dat conflicten en misverstanden tussen teamleden met andere doelen en andere perspectieven overwonnen kunnen worden wanneer er binnen het team een hoge mate van emotionele intelligentie aanwezig is (Dunaway, 2013).

Er is reeds onderzoek gedaan naar het effect van emotionele intelligentie op de samenwerking binnen teams. Hier kwam men tot het resultaat dat mensen met een hoge emotionele intelligentie beter in staat zijn om samen te werken met anderen omdat ze de emoties van anderen kunnen inschatten en op een gepaste manier kunnen reageren, waardoor er relaties opgebouwd kunnen worden (Schutte et al., 2001).

Zoals reeds gezegd werken auditbedrijven vooral met verschillende teams. Uit een studie van Druskat and Wolff (2001) blijkt dat de effectiviteit van een groep drie voorwaarden met zich meebrengt: vertrouwen tussen de teamleden, een groepsgevoel en het gevoel dat er doelen bereikt worden. De teams moeten dan ook emotioneel intelligente normen ontwikkelen die deze voorwaarden realiseren (Druskat & Wolff, 2001).

Het is zo dat een goede samenwerking tussen de teamleden van een auditteam bevorderlijk is voor de auditkwaliteit (Bianchi, 2018), en dit omwille van vijf redenen: veiligheid, skills, aparthed, steun en besparing (Adams, 1999). De eerste reden waarom een goede samenwerking de auditkwaliteit verbetert, is de veiligheid. Vaak wordt er in auditbedrijven gewerkt met een 'buddysysteem'. Dit betekent dat men bepaalde, vaak complexe taken niet alleen uitvoert maar in samenwerking met een collega, dit om fouten te vermijden (Adams, 1999). Een tweede reden voor deze positieve relatie zijn de skills: ieder individu heeft zijn eigen specialisatie, zo kan men bijvoorbeeld gespecialiseerd zijn in de financiële sector, in de personeelssector,... . Wanneer het auditteam gediversifieerd is opgesteld, zullen auditors met verschillende specialisaties in één team zitten en kunnen de activiteiten opgedeeld worden afhankelijk van ieders specialisatiegebied, wat uiteraard bevorderlijk is voor de kwaliteit van de audit (Cameran, Ditillo, & Pettinicchio, 2018). Daarnaast is er de aparthed. Wanneer het auditteam bestaat uit verschillende leden, wordt het probleem door meerdere ogen bekeken. Aangezien iedere persoon zijn eigen achtergrond en

ervaringen heeft, kan het zijn dat de ene persoon een andere oplossing ziet dan de andere (Adams, 1999). De collega's van het auditteam kunnen dus door hun ervaringen en kennis uit vorige audits een andere kijk op de zaak hebben en met andere ideeën komen. Een volgend voordeel voor de samenwerking van teams is de steun die de teamleden krijgen bij elkaar. Wanneer de auditor een idee heeft, kan hij altijd polsen bij de andere teamleden of het al dan niet een goed idee is en kunnen de teamleden er onderling over discussiëren. Dit bevordert de besluitvorming binnen de auditteams (Utami & Nahartyo, 2016). Tot slot zijn er nog de besparingen. Doordat de audit heel goed gepland wordt, is het vaak zo dat de audit heel efficiënt verloopt waardoor men in team op minder tijd meer gedaan krijgt dan wanneer men de taken alleen zou moeten uitvoeren (Adams, 1999).

Uit een onderzoek van Neil, Wagstaff, Weller, and Lewis (2016) is gebleken dat teamleiders met een hoog EQ het belangrijk vinden om de emoties van hun teamleden te begrijpen en een relatie met hen op te bouwen. Dit kunnen ze bereiken door een nauwe samenwerking tussen zichzelf en de leden van het team, dit is namelijk de beste manier voor de leider om de emoties van zijn teamleden te achterhalen (Mitchell et al., 2015). Vandaar dat teamleiders met een hoog EQ meer zullen samenwerken met hun teamleden dan teamleiders met een laag EQ. Een hoog EQ van de auditpartner bevordert dus de samenwerking tussen hem en de andere leden van het team.

Aangezien het EQ een positieve invloed heeft op de samenwerking, en de samenwerking een positieve invloed heeft op de auditkwaliteit, verwachten we dat, andere factoren constant houdend, het EQ een positief effect zal hebben op de auditkwaliteit.

4.1.2 Communicatie

Om een goede samenwerking te kunnen garanderen, is effectieve communicatie noodzakelijk (Goby & Lewis, 1999). Auditing is echter een beroep waarbij niet enkel communicatie tussen de teamleden belangrijk is, maar interactie met anderen is ook cruciaal om zo informatie te verzamelen en de dagelijkse activiteiten uit te voeren (Goby & Lewis, 1999). Zo is het belangrijk dat er een effectieve communicatie is binnen het auditteam, tussen het auditteam en de auditpartner, binnen het auditbedrijf en tussen de auditpartner en de klant.

Wanneer we kijken naar de vijf componenten van emotionele intelligentie, beschreven in het model van Goleman, kunnen we communicatie plaatsen onder het gedeelte 'sociale skills'. Communicatie kan gezien worden als het epicentrum van interpersoonlijke interactie (Van Genderen, 2013). 90% van de communicatie die gebeurt, is non verbaal en bestaat uit emotionele transmissies, waarbij empathie aan de basis ligt om deze boodschappen te kunnen begrijpen en erop te antwoorden (Van Genderen, 2013). Er is dus een hoge mate van empathie nodig om effectieve communicatie te realiseren. Aangezien empathie een onderdeel is van de definitie van emotionele intelligentie (Jacka, 2018), zien we dat een hoger EQ een effectievere communicatie met zich zal meebrengen.

Eén van de redenen waarom de communicatie zo belangrijk is binnen de dagelijkse taken van een auditor, is zoals reeds gezegd het werken in teamverband. Auditing gebeurt namelijk op teambasis, waarbij een team naar de klant gaat om daar de audit uit te voeren. Een effectieve communicatie binnen het auditteam kan dan ook bijdragen tot een hogere auditkwaliteit. Uit een studie van Vera-

Muñoz et al. (2006) is gebleken dat het enorm belangrijk is dat auditors onderling informatie uitwisselen. Er wordt dan ook bewezen dat de effectiviteit van het auditteam sterk afhankelijk is van de mate waarin de teamleden onderling informatie en expertise delen.

Het is niet enkel belangrijk dat er een effectieve communicatie is tussen de teamleden onderling, maar minstens even belangrijk is de communicatie tussen de teamleden en de teamleider, in dit geval de auditpartner. In de beschrijving van het auditproces werd duidelijk dat de auditpartner de meeste routinecontroles niet zelf zal doen, maar zal laten uitvoeren door 'associates' of andere leden van het auditteam. Om een conclusie te trekken over de correctheid van de financiële staten, baseert de partner zich bijna uitsluitend op de informatie die hij krijgt van zijn teamleden (Lightle et al., 2017). Vandaar dat communicatie hier een cruciale rol speelt, wat niet gecommuniceerd wordt kan namelijk ook niet in rekening gebracht worden bij de conclusies. Daarnaast is het ook cruciaal dat de auditpartner voldoende communiceert naar zijn teamleden. Zo moet hij, na zijn risicobeoordeling, de teamleden informeren over welke controles precies uitgevoerd moeten worden en welke niet (Lightle et al., 2017). Daarnaast is hij ook een soort mentor en moet hij zijn teamleden informeren over hun prestaties, eventueel kan hij aanbevelingen doen zodat de teamleden de taak opnieuw kunnen uitvoeren (McGarry & Sweeney, 2007). Ook deze communicatie is van groot belang om te groeien als team en een degelijke auditkwaliteit te realiseren.

De noodzakelijkheid van effectieve communicatie gaat verder dan het auditteam zelf, ze kan zelfs uitgebreid worden tot het hele auditbedrijf. Wanneer verschillende auditteams binnen het bedrijf ervaringen met elkaar delen, leren alle auditors actief van elkaars zaken wat ook weer bevorderlijk is voor de kwaliteit van de toekomstige audits (Bobek, Daugherty, & Radtke, 2012). Deze communicatie kan zowel formeel gebeuren aan de hand van ervaringen die gedeeld worden op het platform van het bedrijf, maar ook informele communicatie kan hier bijdragen tot de auditkwaliteit, bijvoorbeeld teambuilding activiteiten.

Tot slot is nog de communicatie tussen de auditpartner en de klant cruciaal gedurende het hele auditproces. Eerst en vooral moet de auditpartner beslissen of hij de klant al dan niet aanvaardt. Dit doet hij door een inschatting te maken van het financieel risico en het audit risico (Yu-Ting & Chan-Jane, 2016). Met het audit risico bedoelt men het risico dat de auditor een verkeerde conclusie trekt, dus het risico dat er materiële fouten in de jaarrekening zitten die hij niet opmerkt. Om dit risico naar behoren te kunnen schatten, is het noodzakelijk dat de auditor voldoende voeling krijgt met het bedrijf en de sector (Eutsler, Norris, & Trompeter, 2018). Dit gebeurt voornamelijk door middel van communicatie. Eens de auditor de klant accepteert, moet hij tijdens de planning van de audit, op basis van de effectiviteit van de interne controle van de onderneming, beslissen welke controles precies uitgevoerd zullen worden en hoe groot de steekproeven moeten zijn (Lightle et al., 2017). In dit geval is de klant de belangrijkste informatiebron, de auditor moet immers achterhalen hoe de interne controle precies verloopt door onder andere het ter plaatse uitvoeren van interviews en het consulteren van werkdocumenten (Commerford, Hatfield, Houston, & Mullis, 2017). Een goede communicatie en medewerking is hier dus van groot belang, want wanneer de klant niet bereid is al deze informatie te delen kan de auditor zijn taak niet naar behoren uitvoeren.

De volgende stap in het proces is het verzamelen van gegevens om hier verschillende controles op uit te voeren (Lightle et al., 2017). Ook in dit geval is medewerking van de klant noodzakelijk om alle nodige gegevens te verkrijgen. Weer kan het hier gaan om interviews, maar ook om het inkijken in de boeken,... (Commerford et al., 2017). Nadat de resultaten geanalyseerd zijn en de conclusies gevormd zijn, moeten deze gecommuniceerd worden naar de klant zodat zij op de hoogte zijn van de resultaten van de controles en van de factoren die aan de basis liggen van de gemaakte conclusies (Bee, Jafry, & Saucedo, 2018). De auditor geeft dus met andere woorden ook een mondelinge presentatie van zijn verslag. Hierna volgt ook de bespreking tussen de partner en de klant, waarbij de auditor weergeeft aan de klant welke zaken aangepast dienen te worden in de jaarrekening (Golen, Catanach Jr, & Moeckel, 1997). We zien dus dat in een goede audit doorheen het hele auditproces met de klant gecommuniceerd moet worden.

Om de relatie van de auditor met de klant te onderhouden, is het belangrijk dat de auditor vertrouwen en respect opbouwt door middel van effectieve communicatie (Golen et al., 1997). Door duidelijke en effectieve communicatie naar de klant toe, kunnen auditors immers verspilde uren door misverstanden of door te weinig medewerking van de klant verminderen, de bruikbaarheid van de bewijzen verkregen van de klant verhogen en de relatie met de klant verbeteren waardoor het auditbedrijf ook kan groeien en toekomstige taken nog beter kan uitvoeren (Golen et al., 1997). We weten nu dat een hoger EQ zorgt voor effectievere communicatie, en dat effectieve communicatie bijdraagt tot een betere auditkwaliteit. Vandaar dat, wanneer we alle andere variabelen uitsluiten en enkel naar de communicatie kijken, het EQ een positief effect heeft op de auditkwaliteit.

4.1.3 Stressbestendigheid

Stress op het werk zorgt ervoor dat er minder werktevredenheid is en dat men zich minder betrokken voelt met het werk dat men verricht. Hieronder leiden de prestaties die men levert, waardoor stress er onrechtstreeks voor zorgt dat mensen hun job minder goed gaan doen (Masihabadi et al., 2015).

Ross and Altmaier (1994) definiëren stress op het werk als de interactie van de werkcondities met de karakteristieken van de werknemer, op zo een manier dat de werkdruk groter is dan hetgeen de werknemer aankan. Uit verschillende studies is reeds gebleken dat een hoog EQ ervoor zorgt dat werknemers minder stress hebben (Mahmood & Yadav, 2017). Zo werd door Darvish and Nasrollahi (2011) bewezen dat emotionele intelligentie een effectieve rol speelt in het reduceren van stress. Dit gaat zelfs nog verder, want mensen met een hoog EQ zouden ook een lagere kans hebben op een burnout (Furnell, 2008).

De negatieve relatie tussen stress en emotionele intelligentie is te verklaren door het feit dat werknemers met een hoog EQ beter in staat zijn om de oorzaken van stress te herkennen, waardoor er een soort 'early warning' is (Cooper & Sawaf, 1998). Deze 'early warning' kan, gebruik makend van de definitie van het EQ van Peter Salovey and Mayer (1990), vanuit twee standpunten bekeken worden. Volgens deze wetenschappers bestaat het EQ uit het begrijpen van de eigen emoties en deze van anderen. Wanneer het hier gaat om een werknemer met een hoog EQ, is deze persoon volgens de definitie in staat om de eigen emoties te herkennen en begrijpen, waardoor ze

sneller voelen wanneer iets te veel wordt en ze onder hoge stress staan. Op die manier kunnen ze op tijd ingrijpen om een burnout te vermijden. Wanneer de teamleider een hoog EQ heeft, betekent dit volgens de definitie van het EQ dat hij in staat is de emoties van anderen te herkennen en te begrijpen. Op die manier voelt de leider op tijd aan dat een bepaalde werknemer onder grote stress staat. Hij kan door gesprekken met de werknemer proberen te achterhalen hoe dit komt en proberen het probleem op te lossen, ook hier werd dan een burnout voorkomen.

Het is zo dat het auditberoep op sommige vlakken zeer stresserend kan zijn. Zo is er de tijdsdruk: auditors moeten voortdurend een trade-off maken tussen een goede audit uitvoeren en de kosten zo laag mogelijk houden (Ettredge, Bedard, & Johnstone, 2008). De hoeveelheid, de aard en de timing van de auditprocedures moeten daardoor op zo'n manier gebalanceerd zijn dat ze haalbaar zijn met de middelen die beschikbaar zijn voor de audit (Svanström, 2016). Daarnaast is er ook het bewustzijn van de auditors dat ze beoordeeld worden op basis van de mate waarin ze erin slagen met beperkte bronnen en beperkte tijd de nodige audittaken uit te voeren, dit brengt nog extra druk met zich mee (McNamara & Liyanarachchi, 2008).

Een tweede factor die aan de basis kan liggen van stress bij een auditor, is de rol die hij moet innemen. Er zijn twee belangrijke elementen die zo een 'role stress' met zich kunnen meebrengen. Een eerste element is dat auditors voortdurend in interactie zijn met andere mensen, zowel binnen als buiten de organisatie, met elk hun eigen noden en verwachtingen (Fisher, 2001). Daarnaast is er ook een druk op de auditors omdat van hen verwacht wordt dat zij de verwachtingen van alle betrokken partijen begrijpen en eraan proberen te voldoen (Fisher, 2001). Omdat de verschillende partijen soms tegengestelde verwachtingen hebben, is dit niet altijd evident en kan het voor stress zorgen bij de auditor (Fisher, 2001).

Dit laatste concept wordt gedefinieerd als de verwachtingskloof. Deze kloof ontstaat wanneer de auditors en de gebruikers van de financiële staten van de onderneming een andere perceptie hebben over de verantwoordelijkheden van de auditor (Shikdar, Faruk, & Hossain Chowdhury, 2018). De meeste gebruikers verwachten dat de audit uitgevoerd wordt met technische competentie, integriteit, onafhankelijkheid en objectiviteit en dat alle materiële fouten gedetecteerd worden, of ze nu intentioneel of onintentioneel gebeurden. In veel gevallen worden deze verwachtingen echter niet gehaald (Shikdar et al., 2018). Bepaalde stakeholders hebben daarnaast nog specifieke verwachtingen van de auditor. Zo zien we dat banken vooral veel bedrijfsspecifieke informatie willen lezen in het auditrapport, zij vinden dit belangrijker dan informatie omtrent het management van het bedrijf (Litjens, Buuren, & Vergoossen, 2015). Het management van het bedrijf verwacht daarentegen eerder dat de auditor zich bij het controleren van de financiële staten beperkt tot het feit of de wetgeving al dan niet gevolgd werd. Zij willen namelijk zelf beslissen welke informatie ze communiceren naar de buitenwereld, alle extra informatie die de concurrentie krijgt door het auditrapport kan schadelijk zijn voor hun concurrentiepositie (Litjens et al., 2015). Dit verschil in verwachtingen vormt bij veel auditors een bron van stress (Fisher, 2001).

Uit bovenstaande analyse blijkt dat mensen met een hoog EQ over het algemeen minder stress hebben. Daarnaast werd duidelijk dat het auditberoep omwille van verschillende redenen zeer stresserend kan zijn. We verwachten dat auditors met een hoog EQ minder stress hebben, wat bevorderlijk zou zijn voor de auditkwaliteit.

4.2 Hypothesen

Wanneer we kijken naar de invloeden beschreven in 4.1, zien we dat een hoog EQ van de auditor zowel de communicatie als de samenwerking bevordert en de stress reduceert. Aangezien een goede communicatie, een goede samenwerking en een laag stressniveau volgens studies bevorderlijk is voor de job performance, kunnen we verwachten dat er een positieve relatie is tussen het EQ en de auditkwaliteit.

Hypothese 1: Emotionele intelligentie heeft een positief effect op de auditkwaliteit.

Een te hoge emotionele intelligentie kan echter ook voorkomen. Personen met een hoog EQ, begrijpen zowel zichzelf als anderen heel goed waardoor ze een relaxte, tevreden houding hebben ten opzichte van zichzelf. Hierdoor voelen ze ook niet de behoefte om iets aan zichzelf te veranderen en is de kans er dat men feedback van anderen om beter te worden zal negeren (Chamorro-Premuzic, 2014). Men zal zichzelf ook niet verantwoordelijk voelen wanneer er iets misloopt (Chamorro-Premuzic, 2014). Dit kunnen we plaatsen binnen de auditwereld. Het is immers zo dat auditors, eens ze in het beroepsleven stappen, moeten blijven bijscholen en trainingen volgen om hun beroep optimaal te kunnen uitoefenen en een degelijke auditkwaliteit te leveren (Lloyd Bierstaker, Hunton, & Thibodeau, 2012). Wanneer ze echter zo een hoog EQ hebben dat ze heel veel zelfvertrouwen hebben, zijn auditors misschien niet meer bereid deze bijscholingen te volgen omdat ze ervan uit gaan dat ze het zonder die trainingen ook wel zullen kunnen.

Daarnaast is er nog een reden waarom een te hoog EQ negatief kan zijn. Mensen met een hoog EQ begrijpen heel goed de emoties van anderen, waardoor ze heel hard hun best zullen doen ervoor te zorgen dat anderen zich niet beledigd of gekwetst voelen (Chamorro-Premuzic, 2014). Dit is misschien nog het belangrijkste negatieve effect van een hoog EQ wanneer we kijken naar de auditwereld. Het is immers zo dat de auditor aangesteld wordt om de boekhouding van bedrijven te controleren (IBR, 2014). Wanneer ze hierin een materiële fout ontdekken, moet dit gerapporteerd worden. Wanneer de auditor echter een te hoog EQ heeft, kan het zijn dat hij moeite heeft met het rapporteren van bepaalde fouten omdat men degene die verantwoordelijk is voor die fout niet wil kwetsen. Hieronder zal uiteraard de auditkwaliteit lijden, het is namelijk zeer belangrijk dat alle materiële fouten gemeld worden (DeAngelo, 1981).

Als een auditor met een hoog EQ de klant niet wil kwetsen, is hij mogelijk ook in staat om anderen te manipuleren om dit doel te bereiken. Dit kan mogelijk leiden tot contraproductieve gedragingen (Chamorro-Premuzic, 2014). Doordat een persoon een heel hoog EQ heeft, is hij perfect in staat de emoties van anderen te begrijpen en te weten hoe anderen zijn emoties interpreteren (Peter Salovey & Mayer, 1990), waardoor hij ook in staat is zijn eigen emoties, gedachten en intenties te verbergen en op die manier in te spelen op de emoties van anderen. Het is dus door het feit dat de persoon met een hoog EQ weet op welke manier anderen zijn emoties interpreteren en hoe

anderen zich bij bepaalde zaken voelen, dat het gemakkelijker wordt om anderen te manipuleren (Chamorro-Premuzic, 2014). Als we dit op de auditwereld toepassen, zien we dat een auditor met een zeer hoog EQ mogelijks zijn teamleden kan manipuleren om er bijvoorbeeld voor te zorgen dat ze bepaalde fouten niet zullen rapporteren.

Uit bovenstaande analyse kunnen we afleiden dat ondanks onze verwachtingen dat een auditor met een hoog EQ een betere auditkwaliteit zal leveren, een te hoog EQ schadelijk kan zijn voor de auditkwaliteit. We verwachten dus dat auditors met een gemiddeld of net boven gemiddeld EQ betere audits zullen uitvoeren dan auditors met een laag EQ, maar dat auditors met een extreem hoog EQ een minder goede auditkwaliteit zullen leveren dan auditors met een normaal EQ.

Hypothese 2: De invloed van het EQ op auditkwaliteit vertoont een omgekeerde U vorm.

Hoofdstuk 5: Onderzoeksmodel

In dit hoofdstuk wordt het onderzoeksmodel nader toegelicht. We kijken naar de afhankelijke, de onafhankelijke en de controlevariabelen en hoe ze gemeten kunnen worden. Daarna wordt kort de genomen steekproef beschreven.

5.1 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is de auditkwaliteit. Zoals reeds gezegd worden audits uitgevoerd om ervoor te zorgen dat men er meer vertrouwen in kan hebben dat de financiële staten van de onderneming een correct beeld vormen over de werkelijkheid (Barghathi et al., 2018). De meest gebruikte methode om de auditkwaliteit te meten, is aan de hand van het concept 'earnings management'. Hiermee wordt bedoeld dat de managers de flexibiliteit van de boekhoudregels gebruiken om de resultaten op een bepaalde manier weer te geven die het best past bij hun eigen doelen (Mojtaba Shayan, Ching Choo, & Zubaidah Zainal, 2015). Door het feit dat men onder andere accruals of overlopende rekeningen gaat gebruiken om de resultaten op een bepaalde manier weer te geven, kan het zijn dat de cijfers vertekend zijn en geen getrouw beeld geven over de werkelijke situatie. Een audit van goede kwaliteit zou er dan ook voor moeten zorgen dat de kans om aan earnings management te doen door het gebruik van accruals bijna onbestaande wordt (Soliman & Ragab, 2014). Vandaar dat earnings management een goede proxy is om de auditkwaliteit te meten: hoe meer er aan earnings management gedaan wordt, hoe slechter de kwaliteit van de audit.

Er zijn verschillende methoden om earnings management te meten. Zo is er het Healy model, het DeAngelo model, het Jones model, het Margin model,... (Aljifri, 2007). Het model dat het vaakst voorkomt, is het Modified Jones model. Dit is dan ook het model dat in deze studie gebruikt zal worden. Dit model start vanuit volgende berekening:

$$TA_t / A_{t-1} = \alpha_1 / A_{t-1} + \beta_1 (\Delta REV_t / A_{t-1}) + \beta_2 (PPE_t / A_{t-1}) + \varepsilon_t$$

Waar :

TA_t = totale accruals in jaar t

A_{t-1} = totale activa in het voorgaande jaar

ΔREV_t = de verandering in omzet in jaar t

PPE_t = bruto materiële vaste activa in jaar t

In bovenstaand model vertrekt men vanuit de totale accruals, zijnde de winst verminderd met de cashflow. Een deel van deze totale accruals is niet discretionair, waaronder de afschrijvingen, handelsvorderingen,... Er wordt dan gebruik gemaakt van een ordinary least square (OLS) regressie om α_1 , β_1 en β_2 van het model te schatten. Hierna kan men de hoeveelheid earnings management schatten door de discretionaire accruals (DA) te berekenen, dit is het gedeelte van bovenstaand model dat niet geschat kan worden. De berekening gebeurt aan de hand van volgende formule:

$$DA_t = TA_t / A_{t-1} - [\alpha_1(1/A_{t-1}) + \beta_1(\Delta REV_t / A_{t-1}) + \beta_2(PPE_t / A_{t-1})]$$

Na het invullen van deze formule, hebben we een schatting van de hoeveelheid earnings management (EM) in de gecontroleerde jaarrekening van het bedrijf, de absolute waarde hiervan kan gebruikt worden als proxy voor de auditkwaliteit.

5.2 Onafhankelijke variabele

De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is de emotionele intelligentie van de auditor. Om de emotionele intelligentie van een persoon te meten, wordt meestal gebruik gemaakt van vragenlijsten of testen die bij die persoon worden afgenomen (Conte, 2005). Het probleem dat zich hier voordoet is dat wij niet zomaar het EQ van willekeurige personen kunnen meten, maar deze informatie nodig hebben van specifieke personen, namelijk van de auditors van de jaarrekeningen uit onze steekproef. Vragenlijsten uitsturen naar ieder van deze auditors zou waarschijnlijk geleid hebben tot een te lage respons. Daarnaast liepen we bij het uitsturen van vragenlijsten nog het risico om sociaal wenselijke antwoorden te verkrijgen, het is namelijk niet ondenkbaar dat men zichzelf wil profileren als iemand met een hoog EQ. Dit wilden we vermijden, vandaar dat we op zoek zijn gegaan naar een andere methode om het EQ van deze mensen te meten. Uiteindelijk hebben we gekozen om dit concept te meten aan de hand van sociale media, meer bepaald aan de hand van het aantal connecties op LinkedIn en aan de hand van het aantal onderschrijvingen op LinkedIn.

5.2.1 Aantal connecties

Om de link tussen emotionele intelligentie en sociale media te verklaren, maken we gebruik van een studie van Sacks and Graves (2012), waaruit blijkt dat een groter netwerk zorgt voor een slechtere kwaliteit van het netwerk. Dit verklaart men door een onderscheid te maken tussen twee belangrijke kenmerken van sociale netwerken: netwerkgrootte en netwerkkwaliteit. In het onderzoek werd duidelijk dat algemeen aanvaard wordt dat een groter netwerk altijd van betere kwaliteit is dan een klein netwerk, omdat grote netwerken ervoor zouden zorgen dat men sneller aan nieuwe informatie kan komen aangezien men veel mensen kent. Men heeft bijvoorbeeld veel vrienden op Facebook, veel volgers op Twitter of veel connecties op LinkedIn, waardoor men veel mensen kan contacteren wanneer men bepaalde informatie nodig heeft. Dit klopt langs de ene kant wel, maar men mag niet vergeten dat het bij zulke grote netwerken meer tijd en energie vraagt om kwalitatieve relaties op te bouwen. Wanneer men te veel contacten heeft, kan het moeilijker zijn om kwalitatieve, betekenisvolle relaties op te bouwen met iedereen binnen het netwerk. Het is dan ook zo dat hoe meer vrienden, volgers of connecties men heeft, hoe minder specifieke informatie ze hebben over iedere persoon binnen het netwerk.

Aangezien het EQ draait om de mate waarin een individu succesvolle, interpersoonlijke relaties kan opbouwen door het begrijpen van de eigen emoties en die van anderen (Jacka, 2018), gaan we ervan uit dat mensen met een hoger EQ voornamelijk kwalitatieve relaties willen en dus een kleiner netwerk hebben. In dit onderzoek gaan we aan de hand van de grootte van het sociaal netwerk het EQ meten. Meer specifiek maken we gebruik van het aantal connecties op LinkedIn. Dit sociaal netwerk is in dit geval het interessantst om te gebruiken omdat het een professioneel netwerk is en het aantal connecties openbaar zichtbaar is ("LinkedIn Corporation SWOT Analysis," 2017), wat bij Facebook niet altijd het geval is. Wanneer men meer dan 500 connecties heeft, wordt op de site niet meer het exact aantal connecties weergegeven, maar staat er '500+'. Daarom berekenen we in dit geval het EQ aan de hand van de dummyvariabele 'CON' die één is wanneer men veel connecties heeft en volgens bovenstaande studie dus een laag EQ. Wanneer er minder dan 500

connecties zijn is de dummy variabele nul en beschouwen we dit als een indicatie dat de auditor meer focust op kwaliteitsvolle relaties en dus een hoger EQ heeft.

5.2.2 Aantal onderschrijvingen

Naast connectie maken met mensen, kan men op LinkedIn ook elkaars vaardigheden onderschrijven. Iedereen kan op zijn profiel een aantal vaardigheden vermelden. Deze kunnen door de mensen waarmee men een connectie heeft onderschreven worden, wat betekent dat de connectie bevestigt dat men inderdaad over deze vaardigheid beschikt ("Everything You Need To Know About LinkedIn Endorsements," 2013).

Uit een studie van Dumbravă (2011) is gebleken dat mensen met een hoog EQ effectiever kunnen communiceren met anderen, wat zich ook doortrekt in de werksfeer. Dit brengt met zich mee dat mensen met een hoog EQ beter in team kunnen werken en dat er meer tevredenheid onder de collega's heerst (Coetzer, 2015). Wanneer mensen die samenwerken in teams tevreden zijn over elkaar, is de kans ook groter dat ze elkaar willen aanbevelen bij anderen. Daarom gaan we er vanuit dat mensen met veel onderschrijvingen op LinkedIn een hoog EQ hebben. Ze worden namelijk geapprecieerd door anderen, want wanneer ze niet sympathiek overkomen zouden anderen hen nooit aanbevelen. Weliswaar focussen we ons hier op de professionele context, LinkedIn is namelijk ook een professioneel netwerk.

In deze studie berekenen we het EQ dus niet enkel aan de hand van het aantal connecties van de auditor op LinkedIn, maar maken we ook gebruik van een tweede methode, namelijk het aantal onderschrijvingen dat de auditor heeft op zijn vaardigheden op LinkedIn. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van de variabele 'OND' als onafhankelijke variabele. Hoe meer de vaardigheden van de auditor op LinkedIn onderschreven worden, hoe hoger zijn EQ volgens deze theorie zal zijn.

5.3 Controlevariabelen

De controlevariabelen die in deze studie gebruikt worden, zijn de cashflow, de schuldgraad, de grootte en de bedrijfsprestaties van de onderneming, alsook het geslacht van de auditor, de aard van het auditbedrijf en de onafhankelijkheid van de auditor.

5.3.1 Cashflow

Een eerste controlevariabele die we gebruiken is de cashflow (CF). De relatie tussen de cashflow van een onderneming en earnings management wordt duidelijk door de 'free cashflow theory'. In deze theorie bespreekt men wat er gebeurt wanneer er nog cashflow over is nadat alle rendabele investeringen zijn uitgevoerd. Men zegt dat wanneer men de cashflow gewoon in de onderneming houdt, er agency problemen kunnen ontstaan. De manager heeft hierdoor namelijk zeer veel ruimte doordat er cash beschikbaar is voor aankopen die misschien niet in het belang van de onderneming zijn. Vandaar dat er in bedrijven vaak beslist wordt om de overige cashflow toch nog te investeren, meestal in projecten met een negatieve net present value. Daarom dat voor ondernemingen met een hoge cashflow de resultaten soms kunnen tegenvallen, waardoor de kans ook groter is dat de manager ze beter wil voorstellen door aan earnings management te doen (Toumeh & Yahya, 2017). Daarnaast zorgt zo een grote hoeveelheid cash ook voor een groter motief om aan negatief earnings management te doen, om op die manier fiscaal te optimaliseren.

Over het algemeen wordt dus een positieve relatie tussen de cashflow van de onderneming en de hoeveelheid earnings management verondersteld (Toumeh & Yahya, 2017).

5.3.2 Schuldgraad

De schuldgraad van de onderneming (LEV) geeft weer welk gedeelte van het totaal actief met vreemd vermogen wordt gefinancierd. Dit vreemd vermogen, vaak in de vorm van leningen, brengt meestal heel wat contractuele verplichtingen met zich mee. Er wordt dan ook in bedrijven met een hoge schuldgraad vaak meer aan earnings management gedaan, zodat de financiële rapporten het behalen van de convenanten weergeven en de onderneming geen problemen krijgt met haar leningen (Alsharairi & Salama, 2012).

Over het algemeen wordt dus een positieve relatie tussen de schuldgraad en de hoeveelheid earnings management verondersteld (Alsharairi & Salama, 2012).

5.3.3 Grootte van de onderneming

Daarnaast gebruiken we ook de grootte van de onderneming (LNTA) als controlevariabele. Deze meten we door het natuurlijk logaritme te nemen van het totaal actief van de onderneming (Abdullahi & Ibrahim, 2017). Uit studies is gebleken dat het in kleine bedrijven veel moeilijker is om aan earnings management te doen, omdat het voor hen moeilijker is om bepaalde informatie binnen de onderneming te houden. Bij grote bedrijven daarentegen is er meer ruimte om creatief om te gaan met de cijfers, waardoor er ook meer aan earnings management gedaan kan worden. Een kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat grote bedrijven vaak een strengere interne controle hebben, waardoor het voor hen ook wel moeilijker wordt om aan earnings management te doen (Biger & Quyen, 2008).

Er is dus geen eenduidige richting over de relatie tussen de grootte van de onderneming en de hoeveelheid earnings management terug te vinden in de literatuur.

5.3.4 Bedrijfsprestaties

De vierde controlevariabele die we gebruiken is de return on operating assets (ROA). De ROA wordt gedefinieerd als de financiële ratio van de onderneming die gelinkt is aan het vermogen om winst te maken in verhouding tot een zekere mate van opbrengsten, activa en kapitaal (Silviana & Rocky, 2013). Uit voorgaande studies is gebleken dat de winstgevendheid van het bedrijf mee kan bepalen of er al dan niet aan earnings management gedaan zal worden. Zo blijkt uit een studie van Cudia and Dela Cruz (2018) dat wanneer bedrijven slechte prestaties leveren, ze een incentive hebben om de resultaten rooskleuriger voor te stellen dan ze werkelijk zijn, dit aan de hand van earnings management. Wanneer de resultaten echter te goed zijn, kan het zijn dat ze omwille van fiscale motieven earnings management gebruiken om slechtere resultaten te rapporteren (Prihandini, 2017).

In de literatuur vinden we dus indicaties voor een positieve relatie tussen de ROA van het bedrijf en de hoeveelheid earnings management.

5.3.5 Geslacht van de auditor

Een volgende controlevariabele is het geslacht van de auditor (GEN). Dit is een dummy variabele die één is wanneer de auditor een vrouw is en nul wanneer het om een mannelijke auditor gaat. Uit een onderzoek van Breesch and Branson (2009) is gebleken dat vrouwelijke auditors fouten in de jaarrekening minder accuraat analyseren dan mannelijke auditors. Dit is te verklaren door het feit dat vrouwen volgens deze studie veel slechter omgaan met tijdsdruk dan mannen. Hierdoor zouden vrouwen minder snel earnings management opsporen dan mannen, en bijgevolg dus een slechtere auditkwaliteit leveren. In verschillende andere studies wordt echter gevonden dat vrouwelijke auditors juist meer earnings management opsporen en dus een betere audit uitvoeren, dit omwille van verschillende redenen (Hardies, Breesch, & Branson, 2016). Zo zouden vrouwen bij het uitvoeren van de audit minder risico nemen (Gold, Hunton, & Gomaa, 2009) en meer rekening houden met ethiek (Bernardi & Arnold Sr, 1997), wat bevorderlijk is voor de auditkwaliteit.

De richting van de relatie tussen het geslacht van de auditor en de kwaliteit van de audit is dus niet altijd even duidelijk.

5.3.6 Big4

De zesde controlevariabele die gebruikt wordt, is de dummyvariabele 'BIG4'. Deze variabele wordt gelijk gesteld aan één wanneer de auditor in dienst is van PwC, Deloitte, KPMG of EY. Is dit niet het geval, wordt de variabele gelijk gesteld aan nul. Tal van studies hebben reeds aangetoond dat auditors werkzaam in een Big4 auditkantoor een betere auditkwaliteit leveren (Eshleman & Peng, 2014; Gist et al., 2013; Lowe et al., 2018; Vann & Presley, 2018). Hiervoor worden in de literatuur verschillende redenen aangehaald. Zoals bij de determinanten van auditkwaliteit reeds gezegd, wordt in het onderzoek van DeAngelo (1981) aangehaald dat binnen Big4 bedrijven de auditors betere trainingen krijgen. Daarnaast zijn Big4 kantoren ook minder economisch afhankelijk van de klant, waardoor ze geen bang moeten hebben de klant te verliezen wanneer ze bepaalde fouten rapporteren (Branson et al., 2017).

In de literatuur vinden we dus terug dat er een positieve relatie tussen Big4-bedrijven en de kwaliteit van de audit verondersteld wordt.

5.3.7 Onafhankelijkheid van de auditor

Tot slot gebruiken we de onafhankelijkheid van de auditor (LNFEED) als controlevariabele. Deze wordt gemeten door het natuurlijk logaritme van de audit fee (Abdullahi & Ibrahim, 2017). Er is gebleken dat auditbedrijven die een lagere audit fee vragen, veel meer door de vingers zien inzake earnings management en dus een minder goede auditkwaliteit leveren (Lopo Martinez & De Jesus Moraes, 2017). Daarnaast werd opgemerkt dat er in bedrijven die minder geld uitgeven aan auditdiensten dan men zou verwachten, veel meer aan earnings management gedaan wordt. Ook hier zijn er echter studies die het tegendeel aantonen. Zo zouden hogere audit fees de economische band tussen de auditor en de klant versterken, wat ertoe kan leiden dat er meer earnings management door de vingers gezien wordt (Xudong & Ying, 2018). Het is immers zo dat hoe hoger de audit fee is, hoe meer de auditor financieel afhankelijk wordt van de klant. Deze studie stelt dus dat een hogere audit fee een slechtere kwaliteit van de audit met zich meebrengt.

Er is in de literatuur dus geen eenduidig verband tussen de audit fee en de auditkwaliteit terug te vinden.

5.4 Steekproef

Dit empirisch onderzoek werd uitgevoerd in België bij private bedrijven. Er werd gebruik gemaakt van drie gegevensverzamelingen: een vragenlijst, gegevens uit de Belfirst en de Nationale Bank van België (NBB) en gegevens op LinkedIn.

De eerste gegevensverzameling bestaat uit gegevens verkregen door een onderzoek dat in 2016 werd uitgevoerd. De dataset van dit onderzoek werd ons aangeleverd. Er is toen voor verschillende jaarrekeningen van 2015 onderzocht hoeveel earnings management er na het uitvoeren van de audit nog in de jaarrekening aanwezig was. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek weten we voor 317 verschillende bedrijven de hoeveelheid earnings management in hun jaarrekening van 2015. Dit is dan ook het startpunt voor verdere gegevensverzameling.

Een tweede gegevensverzameling bestaat uit het vergaren van extra informatie over de specifieke bedrijven en jaarrekeningen. Zo werden via de Nationale Bank van België de desbetreffende jaarrekeningen opgezocht, waarna er gekeken werd naar de auditor. Op die manier konden we achterhalen wat het geslacht is van de auditor en of het al dan niet om een big4 auditbedrijf gaat. Ook de databank van de Belfirst werd geconsulteerd, dit voor specifieke bedrijfsinformatie. Voor het jaar 2014 werd opgezocht wat de schuldgraad van de onderneming was, hoeveel het totaal actief bedroeg, hoeveel cashflow er in de onderneming aanwezig was en wat de ROA was. We kijken naar het jaar voorafgaand aan de gecontroleerde jaarrekening, want wanneer er nog earnings management in de jaarrekening teruggevonden is, betekent dit dat de cijfers geen getrouw beeld vormen. Het is dus beter om te kijken naar de cijfers van het jaar voordien. Voor het jaar 2015 werd nagegaan hoeveel de audit fee bedroeg.

Tot slot moest er nog een laatste gegevensverzameling gebeuren, dit om de emotionele intelligentie van de auditor te meten. Hiervoor werd gebruik gemaakt van het sociaal netwerk LinkedIn. De auditor werd via LinkedIn opgezocht en er werd gekeken naar twee maatstaven om het EQ te meten. Uiteraard waren er een aantal auditors zonder LinkedIn, waardoor de steekproef kleiner werd. Ook jaarrekeningen met meerdere auditors werden uit de steekproef weggelaten. Een eerste maatstaf die geregistreerd werd, was het aantal connecties dat de auditor heeft op LinkedIn. Deze variabele wordt, zoals reeds gezegd, één wanneer de auditor meer dan 500 connecties heeft, anders is deze nul. Op die manier bekomen we een steekproefgrootte van 183. Daarnaast werd er ook gekeken naar het aantal onderschrijvingen op vaardigheden. Aangezien niet iedere auditor met een LinkedIn profiel vaardigheden vermeld heeft op zijn profiel, wat noodzakelijk is om onderschrijvingen te kunnen ontvangen, vallen er via deze methode een aantal auditors weg en blijven er nog 132 jaarrekeningen over om te onderzoeken.

Hoofdstuk 6: Resultaten

In dit hoofdstuk geven we de resultaten van het onderzoek weer. We beginnen met de beschrijvende statistieken, waar ook de outliers en de multicollineariteit worden bekeken. Daarna testen we de hypothesen door gebruik te maken van regressies.

6.1 Outliers, beschrijvende statistiek en multicollineariteit

Alvorens we van start kunnen gaan met de regressieanalyse, kijken we naar de data zelf. We gaan na of er bepaalde outliers uit de gegevens verwijderd moeten worden, we beschrijven de statistieken van de verschillende variabelen en we gaan na of bepaalde variabelen omwille van multicollineariteit uit de regressie moeten gehaald worden.

6.1.1 Outliers

Eerst en vooral kijken we of er in onze dataset uitschieters zijn voor de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Deze moeten namelijk nader onderzocht worden en mogelijks verwijderd worden uit de gegevens aangezien deze een vertekend beeld van de resultaten kunnen weergeven. We spreken over een outlier wanneer de waarde drie interkwartielafstanden hoger is dan het derde kwartiel of drie interkwartielafstanden lager is dan het eerste kwartiel (Hoaglin & Iglewicz, 1987). Door deze analyse uit te voeren in SPSS zien we dat er één lijn verwijderd moet worden uit de dataset waarin het EQ gemeten wordt aan de hand van het aantal connecties. In de andere dataset moeten twee outliers weggefilterd worden.

Voor de controlevariabelen maken we gebruik van de techniek 'winsorizen'. Dit betekent dat we de extreme waarden van de continue controlevariabelen gaan afvlakken tot een bepaalde waarde. Hier maken we gebruik van een 90% winsorisatie, wat betekent dat we alle data onder het 5^{de} percentiel gelijk zetten aan de grenswaarde van dit percentiel en alle data boven het 95^{ste} percentiel zetten we gelijk aan de grenswaarde van dat percentiel (Ghosh & Vogt, 2012). Dit doen we voor de variabelen cashflow, de totale activa en de audit fee.

6.1.2 Beschrijvende statistiek

In dit deel voeren we een beschrijvende statistiek uit. We beginnen met de beschrijvende statistiek voor de gegevens die we hebben uit de eerste methode om het EQ te meten, waar we als onafhankelijke variabele de dummyvariabele 'CON' hebben genomen, die weergeeft of de auditor al dan niet meer dan 500 connecties heeft op LinkedIn. In tabel 1 zien we de resultaten.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek methode CON

	<u>N</u>	<u>Gemiddel</u> <u>de</u>	<u>Standaard</u> <u>afwijking</u>	<u>Eerste</u> <u>kwartiel</u>	<u>Mediaan</u>	<u>Derde</u> <u>kwartiel</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
<u>EM</u>	182	-0,00042	0,11916	-0,06790	0,00729	0,06402	-0,34567	0,34542
<u>CON</u>	182	0,55	0,50	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
<u>CF</u>	182	2015,68	2794,89	401,19	941,06	2122,31	-9,29	11382,69
<u>LEV</u>	182	0,3761	0,2215	0,2010	0,3492	0,5168	0,0104	0,9900
<u>LNTA</u>	182	9,54	0,96	8,78	9,33	10,24	8,23	11,58
<u>ROA</u>	182	0,0822	0,0921	0,0284	0,0624	0,1288	-0,1061	0,5829
<u>GEN</u>	182	0,14	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
<u>BIG4</u>	182	0,41	0,49	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
<u>LNFFEE</u>	182	2,47	0,70	1,93	2,30	2,97	1,44	3,91

In de eerste rij van de tabel zien we de resultaten voor de afhankelijke variabele 'earnings management'. We zien dat er gemiddeld gezien een negatief cijfer is, waaruit we kunnen afleiden dat de cijfers vaker naar beneden aangepast worden dan naar boven. Een mogelijke oorzaak hiervoor zouden fiscale motieven kunnen zijn. Voor de berekening van de vennootschapsbelasting vertrekt men immers vanuit het resultaat van het boekjaar (artikel 185 lid 1 WIB), dus wanneer dit lager wordt voorgesteld dan het werkelijk is, moeten er minder belastingen betaald worden.

In de tweede rij zien we dat het gemiddelde voor de onafhankelijke variabele 'CON' gelijk is aan 0,55. Dit betekent dat in 55% van de gevallen de auditor meer dan 500 connecties heeft op LinkedIn, wat geassocieerd wordt met een lager EQ. Volgens deze methode worden dus net iets meer auditors geclassificeerd als auditor met een laag EQ dan als auditor met een hoog EQ.

Hierna volgen de controlevariabelen. We zien dat de cashflow gemiddeld 2 015 680 euro bedraagt. Er is een heel grote standaardafwijking, wat erop wijst dat de cashflows van de bedrijven sterk uit elkaar liggen. Dit wordt bevestigd door het grote verschil tussen het minimum en het maximum. De schuldgraad bedraagt gemiddeld gezien 37,61%. Dit betekent dat de bedrijven gemiddeld 37,61% van hun totale activa financieren met vreemd vermogen. Ook hier merken we sterk verschillende cijfers op met een standaardafwijking van 0,2215. Zo financiert het bedrijf met de laagste schuldgraad slechts 1,04% van de totale activa met vreemd vermogen, terwijl dit voor het bedrijf met de hoogste schuldgraad maar liefst 99% is. De totale activa bedragen gemiddeld gezien 13 904 947,62 ($e^{9,54} * 1000$) euro. Ze liggen tussen 3 751 833,75 ($e^{8,23} * 1000$) en 106 937 518,10 ($e^{11,58} * 1000$) euro. De ROA van de onderzochte bedrijven bedraagt gemiddeld 8,22%. Dit is een redelijk resultaat, maar ook hier is er een grote spreiding tussen de bedrijven aangezien het minimum 10,61% onder nul gaat en het maximum 58,29% bereikt. Deze sterk uiteenlopende resultaten worden bevestigd door een standaardafwijking van 9,21%.

Inzake de auditor zelf zien we dat slechts 14% van de auditors vrouwelijk zijn. Hieruit kunnen we afleiden dat de auditwereld toch grotendeels uit mannelijke auditors bestaat. Daarnaast zien we dat er in 41% van de gevallen gekozen wordt voor een Big4 auditkantoor om de audit uit te voeren. De maximale audit fee die gevraagd wordt, bedraagt 49 898,95 euro ($e^{3,91} * 1000$), terwijl het minimum om een bedrag van 4 220,70 gaat ($e^{1,44} * 1000$). Gemiddeld gezien wordt er 11 822,45 euro ($e^{2,47} * 1000$) aangerekend voor de audit.

Na deze algemene beschrijvende statistieken, delen we de dataset op in twee groepen. De ene groep bestaat uit de auditors die meer dan 500 connecties hebben en dus een lager EQ. De andere groep bestaat uit de auditors die minder dan 500 connecties hebben. Omdat verwacht wordt dat zij hun connecties beter kennen en er een betere band mee hebben, wordt deze groep gezien als de groep met een hoger EQ. Vervolgens vergelijken we het gemiddelde niveau van earnings management voor deze twee groepen. De resultaten hiervan vinden we terug in tabel 2. We zien dat auditors met een laag EQ een positieve waarde hebben voor de gemiddelde hoeveelheid earnings management, terwijl dit voor auditors met een hoog EQ een negatieve waarde is. Hieruit zouden we kunnen afleiden dat in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een hoog EQ de cijfers eerder naar beneden aangepast zijn, terwijl in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een lager EQ ze vaker naar boven worden aangepast. Uit de SPSS output blijkt echter dat het significantieniveau 56,5% bedraagt, wat veel te hoog is om over een significant verschil te spreken. Vandaar dat we kunnen afleiden dat er geen significant verschil is in de richting waarin de cijfers aangepast worden, of de jaarrekening nu gecontroleerd wordt door een auditor met een hoog of een laag EQ.

Omdat wij niet geïnteresseerd zijn of de cijfers naar boven of naar beneden aangepast worden, maar louter in de hoeveelheid earnings management, is het aangeraden om dezelfde analyse uit te voeren maar voor de absolute waarde van earnings management. Ook de resultaten hiervan zijn terug te vinden in tabel 2. Hier wordt een verschil van de gemiddelde hoeveelheid earnings management van 0,016946370 vastgesteld. Ook dit verschil is met een significantieniveau van 15,1% niet significant, waaruit we kunnen afleiden dat er geen significant verschil is tussen de gemiddelde hoeveelheid earnings management in jaarrekeningen gecontroleerd door de auditor met een hoog EQ en deze gecontroleerd door een auditor met een laag EQ. Deze univariate test geeft dus geen indicatie van het bestaan van een relatie tussen het aantal connecties en auditkwaliteit.

Tabel 2: Opsplitsing auditors hoog EQ - laag EQ

	N	Gemiddelde richting earnings management	Gemiddelde hoeveelheid earnings management (absolute waarde)
500+ connecties Laag EQ	100	0,0041938470	0,0964903570
< 500 connecties Hoog EQ	82	-0,006050960	0,0795439866
Vershil		0,010244807	0,016946370

We hebben ook nog een tweede methode gebruikt om het EQ te meten, namelijk het aantal onderschrijvingen op vaardigheden op LinkedIn. De resultaten van de beschrijvende statistiek, gebruik makend van deze data, zien we in tabel 3.

Tabel 3: Beschrijvende statistiek methode OND

	N	Gemiddelde	Standaard afwijking	Eerste kwartiel	Mediaan	Derde kwartiel	Minimum	Maximum
<u>EM</u>	130	0,11298	0,11934	-0,06776	0,01948	0,07913	-0,34567	0,34542
<u>OND</u>	130	56,02	49,01	19,50	41,50	81,00	0,00	213,00
<u>CF</u>	130	2391,49	3813,89	401,19	1010,46	2251,16	-41,59	16585,69
<u>LEV</u>	130	0,3932	0,2213	0,2254	0,3637	0,5271	0,0104	0,9900
<u>LNTA</u>	130	9,54	0,98	8,73	9,30	10,31	8,26	11,68
<u>ROA</u>	130	0,0518	0,0674	0,0120	0,0405	0,0858	-0,1150	0,3749
<u>GEN</u>	130	0,15	0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
<u>BIG4</u>	130	0,41	0,49	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
<u>LNFE</u>	130	2,48	0,72	1,88	2,35	10,31	1,37	3,80

Wanneer we deze steekproef van 130 bedrijven toepassen, zien we dat de gemiddelde hoeveelheid earnings management, in tegenstelling tot de eerste methode, wel positief is. Hieruit kunnen we afleiden dat er bij de 50 bedrijven die zijn weggevallen omdat de auditor geen vaardigheden vermeld had op LinkedIn, meer bedrijven waren die de cijfers naar beneden manipuleerden. Er is hier, net zoals bij de eerste methode, weinig verschil tussen de absolute waarde van het minimum en het maximum, wat erop wijst dat bedrijven die de cijfers naar beneden aanpassen dit niet voor grotere bedragen doen dan de bedrijven die ze naar boven aanpassen.

De onafhankelijke variabele die gebruikt wordt om het EQ volgens de tweede methode te meten, is het aantal onderschrijvingen op vaardigheden. Gemiddeld gezien kregen de auditors 56,02 onderschrijvingen op hun vaardigheden. Dit is een vrij hoog gemiddelde. De auditor met het minst

aantal onderschrijvingen kreeg er geen enkele, wat er volgens ons onderzoek op wijst dat hij een laag EQ heeft. Degene met de meeste onderschrijvingen heeft er 213, wat op een hoog EQ wijst.

Ook hier kunnen we de controlevariabelen verder analyseren voor de steekproef van 130 bedrijven. Bij deze bedrijven is er een gemiddelde cashflow van 2 391 490 euro, dit gemiddelde is gelijkaardig met de gemiddelde cashflow uit de vorige steekproef. Ook in deze steekproef is er een hoge standaardafwijking, deze is zelfs groter dan het gemiddelde. De schuldgraad bedraagt gemiddeld 39,32%. Binnen deze bedrijven financiert men, net zoals in de eerste steekproef, minimum 1,04% van de totale activa met vreemd vermogen en maximum 99%. Daarnaast kunnen we op bedrijfsniveau het totaal aantal activa bekijken. Dit is gemiddeld 13 904 947,62 ($e^{9,54} * 1000$) euro. Tot slot zien we dat de gemiddelde ROA 5,18% bedraagt. Dit gemiddelde is een stuk lager dan het gemiddelde in de eerste steekproef. Ook de standaardafwijking is veel lager, wat te verklaren is door een lager maximum van 37,49%.

Wanneer we naar de gegevens kijken van de auditor zelf, zien we dat het in 15% van de gevallen gaat om een vrouwelijke auditor. Ons vermoeden dat de auditwereld vooral uit mannen bestaat, wordt hierbij bevestigd. In 41% van de gevallen wordt er gekozen voor een Big4 auditkantoor. Dit is exact hetzelfde resultaat als bij de eerste methode. Tot slot kunnen we nog kijken naar de audit fee. Deze bedraagt gemiddeld 11 941,26 euro ($e^{2,48} * 1000$). Dit cijfer is vergelijkbaar met hetgeen we hebben gevonden in de data van de eerste methode.

Voor verdere analyse delen we de data op in drie verschillende groepen, gebruik makend van kwartielen. De eerste groep bestaat uit de auditors met het 25% laagste aantal onderschrijvingen, dus auditors met een laag EQ. De tweede groep bestaat uit de auditors met een gemiddeld EQ, namelijk deze waarvan de onderschrijvingen in het tweede en het derde kwartiel vallen. Tot slot zijn er nog de auditors met een hoog EQ, dit zijn de auditors met het 25% hoogste aantal onderschrijvingen. In tabel 4 zien we de resultaten voor de gemiddelde hoeveelheid earnings management van deze drie groepen.

Tabel 4: Opsplitsing auditors laag - gemiddeld - hoog EQ

Aantal onderschrijvingen	N	Gemiddelde richting earnings management	Gemiddelde hoeveelheid earnings management (absolute waarde)
≤ 19 Laag EQ	32	0,018659794	0,067695856
< 19 en ≥81 Gemiddeld EQ	67	0,022135267	0,098134088
> 81 Hoog EQ	31	-0,019722887	0,102853952

In bovenstaande tabel zien we dat in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een laag en gemiddeld EQ gemiddeld een positieve hoeveelheid earnings management is, maar in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een hoog EQ is er gemiddeld gezien een negatieve hoeveelheid earnings management. Hieruit zouden we, net zoals bij de eerste steekproef, kunnen afleiden dat in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een hoog EQ de cijfers eerder naar beneden aangepast worden, terwijl dit in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een laag of gemiddeld EQ eerder naar boven is. Ook hier blijkt echter, met een significantieniveau van 25,2%, dat het om niet-significante verschillen gaat. Er is dus geen significant verschil tussen de richting van het earnings management in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een laag, hoog of gemiddeld EQ.

Voor ons is het echter interessanter om te kijken naar de absolute waarde van earnings management, omdat wij meer geïnteresseerd zijn in de hoeveelheid earnings management en minder in de richting ervan. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde hoeveelheid earnings management stijgt naarmate het EQ stijgt. In jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een laag EQ komt namelijk gemiddeld gezien minder earnings management voor dan in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een gemiddeld EQ. In jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een hoog EQ komt gemiddeld gezien het meeste earnings management voor. Ook hier is er echter geen significant verschil tussen deze drie gemiddelden, het significantieniveau bedraagt 11,9%. Deze univariate test geeft dus ook geen indicatie van het bestaan van een relatie tussen het aantal onderschrijvingen en de auditkwaliteit.

6.1.3 Correlaties

Het is ook belangrijk om, voor we aan de regressieanalyse beginnen, de multicollineariteit te onderzoeken. We spreken over multicollineariteit wanneer er een sterke afhankelijkheid is tussen twee variabelen, dus wanneer er een correlatie is met een absolute waarde hoger dan 0,9. Door het feit dat er multicollineariteit is tussen de variabelen, kunnen de regressieresultaten beïnvloed worden en de conclusies vertekend zijn (Thompson, Kim, Aloe, & Becker, 2017). Indien we multicollineariteit opmerken tussen twee variabelen, dienen deze dus verwijderd te worden uit het model om vertekende resultaten te vermijden.

In tabel 5 zien we de resultaten voor de data gebruik makend van het aantal connecties als onafhankelijke variabele. Hier zien we dat er in geen enkel geval een correlatie is met een absolute waarde hoger dan 0,9, waaruit blijkt dat alle variabelen in de regressie kunnen opgenomen worden. Verder blijkt uit onderstaande correlatietabel dat er geen significante correlatie is tussen de hoeveelheid earnings management en de variabele 'connecties'. Deze bivariate test geeft dus geen indicatie van het bestaan van een relatie tussen het aantal connecties op LinkedIn en de hoeveelheid earnings management.

Tabel 5: Correlatietabel methode CON

	<u>EM</u>	<u>CON</u>	<u>CF</u>	<u>LEV</u>	<u>LNTA</u>	<u>ROA</u>	<u>GEN</u>	<u>BIG4</u>	<u>LNFEED</u>
<u>EM</u>	1,00	0,11	0,02	0,03	0,06	-0,09	0,03	0,09	-0,03
<u>CON</u>	0,11	1,00	-0,07	-0,02	-0,01	-0,07	-0,12	0,17 **	0,04
<u>CF</u>	0,02	-0,07	1,00	0,18 **	0,70 ***	0,32 ***	-0,03	0,15 *	0,14 *
<u>LEV</u>	0,03	-0,02	0,18 **	1,00	0,09	0,11	0,07	-0,00	-0,05
<u>LNTA</u>	0,06	-0,01	0,70 ***	0,09	1,00	-0,06	-0,07	0,15 **	0,10
<u>ROA</u>	-0,09	-0,07	0,32 ***	0,11	-0,06	1,00	-0,05	0,01	0,12
<u>GEN</u>	0,03	-0,12	-0,03	0,07	-0,07	-0,05	1,00	0,06	-0,17
<u>BIG4</u>	0,09	0,17 **	0,15 *	-0,00	0,15 **	0,01	0,06	1,00	0,40 ***
<u>LNFEED</u>	-0,03	0,04	0,14 *	-0,05	0,10	0,12	-0,17	0,40 ***	1,00

In tabel 6 zien we de correlatietabel voor de data wanneer het aantal onderschrijvingen van de auditor als onafhankelijke variabele wordt gebruikt. Ook hier stellen we geen multicollineariteit vast, aangezien de absolute waarde van de correlatie nergens hoger is dan 0,9. Alle variabelen kunnen dus in de regressie opgenomen worden.

In de tabel vinden we ook een significant positieve relatie tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabele, dit met een significantieniveau van 10%. Dit geeft een eerste indicatie voor het al dan niet bevestigen van de eerste hypothese. Aangezien deze correlatie het tegenovergestelde suggereert dan hetgeen gesteld wordt in de eerste hypothese, lijkt het dat we de eerste hypothese zullen verwerpen.

Tabel 6: Correlatietabel methode OND

	<u>EM</u>	<u>OND</u>	<u>CF</u>	<u>LEV</u>	<u>LNTA</u>	<u>ROA</u>	<u>GEN</u>	<u>BIG4</u>	<u>LNFEET</u>
<u>EM</u>	1,00	0,15 *	0,18 **	0,06	0,03	0,05	0,12	0,13	-0,00
<u>OND</u>	0,15 *	1,00	0,09	-0,13	0,08	0,12	-0,17 *	-0,00	0,07
<u>CF</u>	0,18 **	0,09	1,00	0,12	0,71 ***	0,34 ***	-0,06	0,22 **	0,20 **
<u>LEV</u>	0,06	-0,13	0,12	1,00	0,05	0,13	0,10	0,03	-0,02
<u>LNTA</u>	0,03	0,08	0,71 ***	0,05	1,00	0,05	-0,06	0,17 *	0,19 **
<u>ROA</u>	0,05	0,12	0,34 ***	0,13	0,05	1,00	-0,13	-0,04	-0,01
<u>GEN</u>	0,12	-0,17 *	-0,06	0,10	-0,06	-0,13	1,00	0,06	-0,04
<u>BIG4</u>	0,13	-0,00	0,22 **	0,03	0,17 *	-0,04	0,06	1,00	0,40 ***
<u>LNFEET</u>	-0,00	0,07	0,20 **	-0,02	0,19 **	-0,01	-0,04	0,40 ***	1,00

Tot slot berekenen we nog de correlatie tussen de variabele 'Onderschrijvingen' en 'Connecties' om na te gaan of beiden werkelijk het EQ meten. Omdat wij stellen dat mensen met een hoog EQ veel onderschrijvingen hebben op hun vaardigheden maar weinig connecties, zouden we opdat beide variabelen het EQ meten een negatieve correlatie moeten vinden. Na de berekening zien we dat de correlatie -0,001 is, waaruit we in principe zouden kunnen afleiden dat beide variabelen inderdaad het EQ meten. Aangezien deze correlatie met een significantieniveau van 98,9% helemaal niet significant is, lijkt het echter dat één van beide metingen het construct EQ niet heel goed vat.

6.2 Toetsing hypothese 1

Nu we de variabelen van dichterbij hebben bekeken, kunnen we de regressies opstellen. We maken gebruik van het statistisch programma SPSS om de meervoudige lineaire regressie te berekenen. We voeren de regressies uit voor de twee methoden om het EQ te meten.

6.2.1 EQ gemeten a.d.h.v. het aantal connecties

We beginnen met de analyse van de invloed van het EQ van de auditor op de auditkwaliteit door te kijken naar het EQ gemeten aan de hand van het aantal connecties. We voeren een lineaire regressie uit met de absolute waarde van de hoeveelheid earnings management als afhankelijke variabele en de dummyvariabele die het EQ weergeeft als onafhankelijke variabele. Daarnaast worden ook onze controlevariabelen toegevoegd. De resultaten voor deze regressie vinden we terug in tabel 7.

Tabel 7: Regressie 1

Variabelen	Waarde	Standaard error
Intercept	0,059	0,092
CON	0,015	0,012
CF	$2,616 * e^{-7}$	0,000
LEV	0,012	0,027
LNTA	0,004	0,010
ROA	-0,071	0,075
GEN	0,008	0,018
BIG4	0,014	0,013
LNFEED	-0,07	0,009
Significantie model	66,5%	
R ²	3,3%	
Adjusted R ²	-1,2%	
n	182	

Dit is de regressie die we uitkomen wanneer we het EQ meten aan de hand van de dummy variabele connecties. We zien echter dat er een foutenmarge van 66,5% heerst, waaruit we afleiden dat het model niet significant is. Daarnaast is ook geen enkele coëfficiënt bij de variabelen significant. Verdere analyse van bovenstaande regressie is dan ook niet nuttig.

Voor verdere analyse splitsen we de data op in twee datasets, één voor de bedrijven waarin positief earnings management werd opgespoord, een andere voor deze waarin negatief earnings management werd opgespoord. Voor een zinvolle analyse gebruiken we bij de negatieve earnings management de absolute waarde. Voor beide groepen berekenen we opnieuw de regressie. De resultaten hiervan vinden we terug in tabel 8.

Tabel 8: Regressie 2 en 3

Variabelen	Positief EM (regressie 2)		Absolute waarde negatief EM (regressie 3)	
	Waarde	Standaard error	Waarde	Standaard error
Intercept	0,133	0,123	-0,025	0,146
CON	0,027 *	0,016	0,005	0,020
CF	2,182 * e ⁻⁷	0,000	-2,740 * e ⁻⁷	0,000
LEV	0,007	0,036	0,017	0,043
LNTA	-0,007	0,013	0,013	0,015
ROA	0,000	0,001	-0,001	0,001
GEN	0,012	0,021	0,009	0,031
BIG4	0,014	0,016	0,014	0,021
LNFEED	0,000	0,000	-0,005	0,015
Sig. model	73,0%		84,4%	
R ²	5,7%		5,0%	
Adjusted R ²	-3,0%		-4,8%	
n	96		86	

Ook hier vinden we echter geen significante regressiemodellen. We moeten dus, ondanks de significante coëfficiënt bij het aantal connecties in de tweede regressie, concluderen dat we op basis van deze methode om het EQ te meten geen conclusies kunnen trekken omtrent de relatie tussen de auditkwaliteit en het EQ van de auditor.

6.2.2 EQ gemeten a.d.h.v. het aantal onderschrijvingen op vaardigheden

Het EQ gemeten aan de hand van het aantal connecties op LinkedIn leverde geen significante resultaten op. Nu doen we opnieuw de analyse, maar door het EQ op een andere manier te meten, namelijk door het aantal onderschrijvingen die de auditor heeft op zijn vaardigheden die vermeld zijn op LinkedIn. Hoe meer onderschrijvingen de auditor heeft, hoe meer anderen hem aanbevelen en hoe hoger zijn EQ is volgens onze meetmethode.

We berekenen nu de lineaire regressie, met als afhankelijke variabele de absolute waarde van de hoeveelheid earnings management en als onafhankelijke variabele het EQ, gemeten door het aantal onderschrijvingen op LinkedIn. De resultaten vinden we terug in tabel 9.

Tabel 9: Regressie 4

Variabelen	Waarde	Standaard error
Intercept	0,214 *	0,095
OND	0,000270 *	0,000
CF	6,254 * e ⁻⁶ **	0,000
LEV	0,014	0,031
LNTA	-0,015	0,010
ROA	-0,061	0,111
GEN	0,028	0,019
BIG4	0,017	0,015
LNFEED	-0,008	0,010
Significantie model	9,4%	
R ²	10,4%	
Adjusted R ²	4,4%	
n	130	

Via deze methode komen we wel een significante regressie uit, dit met een significantieniveau van 10%. We vinden een significant positieve coëfficiënt bij het aantal onderschrijvingen, ook deze waarde is significant met een significantieniveau van 10%. Dit betekent dat we met 90% zekerheid kunnen zeggen dat het aantal onderschrijvingen dat de auditor heeft op zijn vaardigheden op LinkedIn een positief effect heeft op de hoeveelheid earnings management in de jaarrekening. Dit betekent dan ook dat we een negatieve relatie opmerken tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit, auditors met een hoog EQ merken namelijk minder earnings management op aangezien er na hun controle meer earnings management in de jaarrekening terug te vinden is dan bij auditors met een laag EQ. Aangezien wij het tegengestelde vinden dan hetgeen gesteld wordt in hypothese één, moeten we deze hypothese verwerpen.

Daarnaast merken we in de regressie ook een significante coëfficiënt op voor de variabele 'Cashflow'. Deze coëfficiënt is positief, wat betekent dat de cashflow van een onderneming een positief effect heeft op de hoeveelheid earnings management in de gecontroleerde jaarrekening. De andere controlevariabelen die werden opgenomen in het model hebben geen significante coëfficiënt, waardoor we voor deze variabelen geen uitspraak kunnen doen over een eventueel verband met de hoeveelheid earnings management.

Ook deze dataset splitsen we in twee, waarmee we een onderscheid maken tussen de bedrijven waar positief en negatief earnings management werd opgespoord. Voor een zinvolle analyse wordt bij de dataset van de negatieve hoeveelheid earnings management de absolute waarde genomen. De resultaten van deze regressies vinden we terug in tabel 10.

Tabel 10: Regressie 5 en 6

Variabelen	Positief EM (regressie 5)		Absolute waarde negatief EM (regressie 6)	
	Waarde	Standaard error	Waarde	Standaard error
Intercept	0,359 **	0,158	0,029	0,134
OND	0,000335	0,000	0,000325	0,000
CF	8,023 * e ⁻⁶	0,000	5,094 * e ⁻⁶	0,000
LEV	-0,023	0,045	0,051	0,044
LNTA	-0,028	0,017	0,000	0,014
ROA	-0,289 *	0,171	0,135	0,150
GEN	0,011	0,025	0,058 *	0,031
BIG4	0,030	0,021	0,001	0,022
LNFEED	-0,013	0,015	-0,002	0,015
Sig. model	38,8%		7,5%	
R ²	11,9%		24,5%	
Adjusted R ²	0,9%		11,9%	
n	73		57	

Wanneer we enkel de bedrijven waarbij positief earnings management werd opgespoord bekijken, komen we geen significant regressiemodel uit. Ook de adjusted R-square is in dit model enorm laag, waardoor de regressie weinig bruikbaar blijkt. Het regressiemodel voor de bedrijven waar negatief earnings management werd opgespoord is echter wel significant, dit op een significantieniveau van 10%. Hier is de adjusted R-square dan ook veel hoger wat erop wijst dat dit een beter model is.

De coëfficiënt bij het aantal onderschrijvingen is in regressie 6 niet significant. Wat wel opvallend is, is dat zowel bij regressie 5 als bij regressie 6 de coëfficiënten weer positief zijn. Het gaat ook om twee heel gelijkaardige coëfficiënten. Verdere conclusies kunnen we hier echter niet uit trekken aangezien beide coëfficiënten niet significant zijn.

Wat wel werd gevonden in regressie 6, is dat bij bedrijven waar negatief earnings management werd opgespoord, het geslacht een significant positieve coëfficiënt vertoont. Hieruit leiden we af dat wanneer er binnen het bedrijf aan negatief earnings management gedaan wordt, een vrouw dit minder snel zal opsporen dan een man. Bij mannen is er namelijk na de controle minder negatief earnings management ontdekt. Hieruit leiden we af dat bij negatieve earnings managementpraktijken een vrouwelijke auditor een slechtere auditkwaliteit levert dan een mannelijke auditor.

6.3 Toetsing hypothese 2

Hypothese 2 stelt dat de relatie tussen het EQ en de auditkwaliteit een omgekeerde U vorm heeft, dus dat een extreem hoog EQ of een extreem laag EQ een negatief effect heeft op de auditkwaliteit en dus meer earnings management met zich meebrengt. Om deze hypothese te testen, maken we enkel gebruik van het aantal onderschrijvingen als onafhankelijke variabele, omdat dit de enige methode is die met absolute cijfers werkt. Bij een dummy variabele is het niet mogelijk een onderscheid te maken tussen extreem hoge, extreem lage en gemiddelde waarden, aangezien er enkel een 0 of een 1 als waarde te vinden is. Om deze hypothese te testen, beginnen we met het uitvoeren van een kwadratische regressie. Het resultaat hiervan is terug te vinden in tabel 11.

Tabel 11: Regressie 7

Variabelen	Waarde	Standaard error
Intercept	0,2160 **	0,095
OND	0,001	0,000
OND ²	-2,116 * e ⁻⁶	0,000
CF	6,212 * e ⁻⁶ **	0,000
LEV	0,015	0,031
LNTA	-0,016	0,010
ROA	-0,066	0,112
GEN	0,028	0,019
BIG4	0,017	0,015
LNFEED	-0,009	0,010
Significantie model	11,3%	
R ²	10,9%	
Adjusted R ²	4,2%	
n	130	

Uit bovenstaande regressie blijkt dat er zowel voor OND als voor OND² geen significante coëfficiënt te vinden is. Daarnaast is er ook nog het probleem dat de regressie met een foutenmarge van 11,3% niet significant is. Vandaar dat we op deze manier geen conclusie kunnen trekken omtrent de eventuele omgekeerde U vorm van de relatie tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

Een tweede, weliswaar minder correcte, methode om te achterhalen of er een omgekeerde U vorm heerst tussen de auditkwaliteit en het EQ van de auditor, is door te werken met dummy variabelen. Hier splitsen we de data op in drie verschillende groepen. De auditors waarvan het aantal onderschrijvingen in het eerste kwartiel ligt, behoren tot de eerste groep ofwel de groep met een laag EQ, deze waarvan het aantal onderschrijvingen in het vierde kwartiel ligt behoren tot de tweede groep, namelijk de auditors met een hoog EQ. Alle andere auditors, dus deze waarvan de onderschrijvingen in de twee middelste kwartielen liggen, behoren tot de groep met een gemiddeld EQ.

Deze drie groepen worden weergegeven aan de hand van dummy variabelen. Omwille van de perfecte multicollineariteit moeten we één dummy variabele uit de regressie laten, dit is de referentievariabele. Wij kiezen ervoor om de auditors met een gemiddeld EQ als referentiegroep op te nemen. Nu krijgen we volgende regressie:

Tabel 12: Regressie 8

Variabelen	Waarde	Standaard error
Intercept	0,257 ***	0,096
Dummy laag EQ	-0,041 **	0,018
Dummy hoog EQ	0,003	0,016
CF	6,573 * e ⁻⁶ **	0,000
LEV	0,020	0,031
LNTA	-0,016	0,010
ROA	-0,080	0,112
GEN	0,032 *	0,019
BIG4	0,010	0,015
LNFEED	-0,012	0,010
Significantie model	7,1%	
R ²	12,0%	
Adjusted R ²	5,4%	
n	130	

Uit tabel 12 kunnen we aflezen dat regressie 8 een significant regressiemodel is, met een foutenmarge van 7,1%. De coëfficiënt bij de dummyvariabele van auditors met een laag EQ is negatief en significant met een significantieniveau van 5%. Hieruit leiden we af dat in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een laag EQ, minder earnings management is teruggevonden dan in jaarrekeningen gecontroleerd door auditors met een gemiddeld EQ. Dit bevestigt onze conclusie uit regressie 4, namelijk dat auditors met een laag EQ een betere auditkwaliteit leveren en dat hypothese één verworpen moet worden. De omgekeerde U vorm in de relatie tussen de auditkwaliteit en het EQ van de auditor zou betekenen dat auditors met een laag EQ een slechtere auditkwaliteit leveren. Aangezien er bij de dummy variabele voor auditors met een hoog EQ geen significante coëfficiënt gevonden werd, kunnen we op basis van deze resultaten echter geen uitspraak doen omtrent een eventuele U vorm. Aangezien we wel met 90% zekerheid weten dat het eerste gedeelte van de U vorm al niet klopt, moeten we ook hypothese 2 verwerpen.

Naast de dummy variabele voor auditors met een laag EQ, zijn er in deze regressie nog twee andere significante coëfficiënten gevonden. Zo zien we dat cashflow een positief effect heeft op de hoeveelheid earnings management. Daarnaast zien we ook dat er bij vrouwelijke auditors meer earnings management wordt opgespoord in de gecontroleerde jaarrekening dan bij mannelijke auditors. Hieruit kunnen we afleiden dat een hoge cashflow en een vrouwelijke auditor een negatief effect hebben op de auditkwaliteit. Dit komt overeen met hetgeen gevonden werd in regressie 4 en regressie 6.

Ten slotte doen we nog een laatste analyse. Omdat vorige opsplitsing in groepen geen duidelijke resultaten opleverde, is het misschien interessant om extremere grenzen op te stellen voor auditors met een hoog en met een laag EQ. Daarom nemen we nu alle auditors waarvan het aantal onderschrijvingen voor het 15^{de} percentiel ligt als auditors met een laag EQ, en alle auditors waarvan het aantal onderschrijvingen na het 85^{ste} percentiel ligt als auditors met een hoog EQ. Alle auditors met een aantal onderschrijvingen tussen het 15^{de} en 85^{ste} percentiel worden nu opgenomen als auditors met een gemiddeld EQ.

Tabel 13: Regressie 9

Variabelen	Waarde	Standaard error
Intercept	0,238 **	0,098
Dummy laag EQ	-0,031	0,021
Dummy hoog EQ	0,015	0,020
CF	6,343 * e ⁻⁶ **	0,000
LEV	0,013	0,031
LNTA	-0,015	0,010
ROA	-0,057	0,112
GEN	0,029	0,019
BIG4	0,016	0,015
LNFEED	-0,010	0,011
Significantie model	15,5%	
R ²	11,1%	
Adjusted R ²	3,4%	
n	130	

In bovenstaande tabel zien we dat deze methode geen significant regressiemodel levert, waardoor er geen zinvolle analyse gedaan kan worden.

Hoofdstuk 7: Algemene conclusies

In dit hoofdstuk beschrijven we de conclusies die we kunnen trekken uit dit onderzoek, de contributies van het onderzoek en de tekortkomingen.

7.1 Conclusies

De jaarrekening van de onderneming wordt gebruikt door verschillende stakeholders, die de cijfers analyseren en gebruiken om beslissingen te nemen. Vandaar dat het van groot belang is dat men er voldoende vertrouwen in kan hebben dat de gerapporteerde cijfers ook correct zijn. Daarom wordt een externe audit uitgevoerd, waarbij de auditor op een objectieve manier informatie verzamelt en testen uitvoert, met als doel een opinie te formuleren over de betrouwbaarheid van de financiële staten en de effectiviteit van de interne controle.

Het is logisch dat het uitvoeren van zo'n audit geen meerwaarde heeft wanneer de audit van slechte kwaliteit is. In dat geval blijft er immers onzekerheid omtrent de correctheid van de cijfers. Om van een degelijke auditkwaliteit te spreken, is het noodzakelijk dat de kans groot is dat de auditor een materiële fout of onvolledigheid in de boekhouding opmerkt, alsook dat de kans groot is dat hij deze fout ook effectief zal rapporteren in het commissarisverslag.

In de literatuur is reeds menig onderzoek te vinden omtrent auditkwaliteit. Merendeel van deze onderzoeken focussen op het verschil in auditkwaliteit tussen een Big4 en een non-Big4 bedrijf. Hierbij gaat men er vanuit dat de auditkwaliteit binnen de auditkantoren homogeen is. Dit is echter niet het geval, het zijn namelijk niet de kantoren die de audit uitvoeren maar de mensen, waardoor het logisch lijkt dat de auditkwaliteit ook afhankelijk is van de individuele auditor. In de literatuur zijn reeds enkele studies terug te vinden omtrent de invloed van de auditor op de auditkwaliteit. In deze studies focust men voornamelijk op de technische kenmerken van de auditor, zoals zijn opleiding, expertise en ervaring. Echter zijn er binnen het auditberoep ook heel wat interpersoonlijke vaardigheden noodzakelijk om een degelijke kwaliteit te leveren, waardoor het ook interessant lijkt de persoonlijkheidskenmerken van de individuele auditor nader te onderzoeken. Aangezien de emotionele intelligentie een invloed zal hebben op meerdere aspecten van het auditproces, lijkt het interessant dit verder te onderzoeken. Onder het EQ verstaat men de vaardigheid om de eigen emoties te begrijpen en onder controle te houden, alsook het begrijpen van de emoties van anderen.

Om na te gaan welk verband er mogelijk zou kunnen zijn, baseren we ons op drie belangrijke vaardigheden die mensen met een hoog EQ bezitten, namelijk samenwerkingscapaciteiten, communicatie en stressbestendigheid. Binnen het auditberoep is samenwerking zeer belangrijk, aangezien vrijwel iedere audit in teamverband uitgevoerd wordt. Aangezien mensen met een hoger EQ beter in staat zijn relaties op te bouwen en dus ook beter met anderen kunnen samenwerken, verwachten we dat een hoog EQ een positief effect zal hebben op de kwaliteit van de samenwerking en dus ook van de audit. Daarnaast blijkt voor een goede samenwerking communicatie cruciaal te zijn. Mensen met een hoog EQ begrijpen elkaar beter waardoor ze in staat zijn te herkennen op welke manier ze bepaalde boodschappen aan elkaar moeten doorgeven. Communicatie is belangrijk gedurende het hele auditproces. Zo moeten de leden van het auditteam

met elkaar communiceren om hun expertise en ervaring met elkaar te delen. Ook met de teamleider, dus de auditpartner, is communicatie noodzakelijk om te weten welke taken uitgevoerd moeten worden en waar verbetering vereist is. Daarnaast is ook de communicatie tussen de auditpartner en de klant cruciaal. Zo moet de auditor via de klant aan de nodige informatie geraken en moet hij de klant naar behoren informeren over de gedane werkzaamheden, zijn oordeel over de getrouwheid van de jaarrekening en eventueel noodzakelijke aanpassingen. We verwachten dus dat mensen met een hoog EQ, gezien hun effectieve communicatie, een betere auditkwaliteit leveren. Tot slot is er nog stressbestendigheid. Het auditberoep kan omwille van onder andere tijdsdruk en de verwachtingskloof heel wat stress met zich meebrengen, waaronder de auditkwaliteit kan lijden. Uit onderzoek blijkt dat mensen met een hoog EQ minder stress hebben en zelfs minder snel een burnout krijgen, waardoor we verwachten dat mensen met een hoog EQ ook een betere auditkwaliteit leveren. Uit deze voorgaande analyses leiden we de eerste hypothese af, namelijk dat we verwachten dat er een positieve relatie is tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

In de literatuur werden echter ook indicaties gevonden dat een te hoog EQ schadelijk kan zijn voor de auditkwaliteit. Dit omdat binnen het auditberoep bijscholingen noodzakelijk zijn, maar wanneer men een zeer hoog EQ heeft, begrijpt men zichzelf en anderen zo goed dat men misschien te veel zelfvertrouwen creëert waardoor men niet bereid is zichzelf aan te passen of negatieve feedback te aanvaarden. Daarnaast is binnen het auditberoep objectiviteit noodzakelijk. Wanneer men echter een te hoog EQ heeft, kan het zijn dat men de emoties van anderen zo goed begrijpt dat men anderen niet wil kwetsen en bepaalde fouten niet zal melden in het commissarisverslag. De auditor kan zelfs inspelen op de emoties van zijn eigen teamleden om ervoor te zorgen dat ook zij de fout niet zullen rapporteren. Dit is uiteraard zeer schadelijk voor de auditkwaliteit. Daarom dat we in hypothese twee verwachten dat een te hoog EQ de auditkwaliteit achteruit trekt, dus dat er een omgekeerde U vorm heerst in de relatie tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

Wij hebben ervoor gekozen het EQ op basis van twee verschillende methoden te meten. Wanneer we het EQ meten aan de hand van het aantal connecties op LinkedIn, worden er geen significante resultaten gevonden. Op basis van die methode kunnen we dus geen uitspraak doen over de relatie tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

De tweede methode die gebruikt werd om het EQ te meten, is het aantal onderschrijvingen dat de auditor heeft op zijn vaardigheden op LinkedIn. Via deze methode werd duidelijk dat we hypothese één moeten verwerpen, er wordt namelijk een negatieve relatie gevonden tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit. De reden hiervoor zou kunnen zijn dat de negatieve effecten van een te hoog EQ een grotere rol spelen dan we oorspronkelijk verwacht hadden. Ook de tweede hypothese moet verworpen worden, aangezien we ook hier vinden dat auditors met een laag EQ een betere auditkwaliteit leveren dan auditors met een gemiddeld EQ. Over het tweede deel van de omgekeerde U vorm werd niets significant gevonden, maar aangezien het eerste deel al niet klopt weten we dat de omgekeerde U vorm niet geldt.

Uit dit onderzoek blijkt dus dat er in Belgische, private bedrijven een negatieve relatie is tussen het EQ van de auditor en de auditkwaliteit.

7.2 Contributie en beperkingen

Aangezien er in de literatuur zo goed als niets is terug te vinden omtrent de persoonlijkheidskenmerken van de auditor en de invloed hiervan op de kwaliteit die hij levert, is dit onderzoek zeker een meerwaarde voor de wetenschap. Binnen auditbedrijven kan dit onderzoek een meerwaarde bieden omdat men nu weet dat een auditor met een hoog EQ een grotere kans heeft een slechtere auditkwaliteit te leveren. Wanneer men bijvoorbeeld in de selectieprocedure op voorhand bepaalde vragen stelt die het EQ van de persoon in kaart brengen, kan men hiermee rekening houden bij de aanwerving. Echter moet wel in het achterhoofd gehouden worden dat dit een relatief klein onderzoek was en dat men misschien het onderzoek nog eens moet herhalen maar dan grootschaliger alvorens men effectief mensen op basis van deze resultaten zal selecteren.

Deze studie bevat net als de meeste andere studies een aantal beperkingen. Een eerste beperking is de meting van de onafhankelijke variabele. De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is het EQ. Dit concept kan perfect wetenschappelijk gemeten worden aan de hand van een vragenlijst. Aangezien het in dit onderzoek echter niet haalbaar was om voldoende medewerking te krijgen voor zo'n vragenlijst en omdat we een hoge kans hadden op sociaal wenselijke antwoorden, hebben we ervoor gekozen gebruik te maken van het sociaal netwerk LinkedIn om het EQ te meten. We hebben twee verschillende methoden gebruikt om de onafhankelijke variabele te meten, echter is geen van beiden wetenschappelijk bewezen, waaruit voortvloeit dat ze mogelijk imperfecte maateenheden zijn. Daarnaast werd er ook geen significante correlatie tussen beide onafhankelijke variabelen gevonden, wat erop wijst dat één van beide het construct EQ waarschijnlijk niet heel goed vat. Vandaar dat het ook aan te raden is dit onderzoek te herhalen maar met een andere methode om het EQ te meten, om na te gaan of in dit geval ook een negatieve relatie gevonden wordt.

Een volgende tekortkoming van dit onderzoek is de kleine schaal van het onderzoek. Aangezien we gebruik hebben moeten maken van een sociaal netwerk, viel al een groot deel van de oorspronkelijke gegevens buiten onze dataset omdat natuurlijk niet iedereen een profiel heeft op LinkedIn. Op die manier kwamen we tot 183 gegevens voor het EQ gemeten aan de hand van het aantal connecties en tot 132 gegevens voor het EQ gemeten door het aantal onderschrijvingen. Vooral deze laatste steekproef is eigenlijk vrij klein om degelijke conclusies te kunnen trekken, waardoor de resultaten misschien minder goed veralgemeend kunnen worden. Daarom raad ik aan om het onderzoek opnieuw uit te voeren en grootschaliger aan te pakken. Hiermee bedoel ik dat er meer gegevens verzameld moeten worden en dat er meer jaarrekeningen geanalyseerd moeten worden. Op die manier kunnen er meer auditors onderzocht worden, waardoor de resultaten meer bruikbaar zullen zijn.

Een volgende beperking van dit onderzoek die vermeld moet worden, is de meting van de auditkwaliteit. Er zijn in de literatuur verschillende mogelijkheden om de auditkwaliteit te meten. Wij hebben hier gekozen voor de meest gebruikte methode, namelijk het meten van de auditkwaliteit aan de hand van de hoeveelheid earnings management in de gecontroleerde jaarrekening. Ook om het concept earnings management te meten zijn er meerdere mogelijkheden. Wij hebben ervoor gekozen gebruik te maken van het Modified Jones model, maar

we hadden even goed een ander model kunnen kiezen. Door het feit dat er zoveel verschillende mogelijkheden zijn om auditkwaliteit te meten, zou het kunnen dat de keuze voor een andere meetmethode ook andere resultaten met zich meebracht. Ook dit is dus een beperking van ons onderzoek. Een laatste aanbeveling die ik wil doen is dan ook het onderzoek herhalen met een andere methode om de auditkwaliteit te meten, om op die manier na te gaan of hetzelfde verband gevonden wordt.

Lijst van geraadpleegde bronnen

- Abdullahi, L. B., & Ibrahim, S. O. (2017). An Evaluation of Factors Determining Earnings Management in Nigeria. *Amity Global Business Review*, 12, 33-45.
- Adams, N. H. (1999). NEVER AUDIT ALONE--THE CASE FOR AUDIT TEAMS. *Quality Assurance*, 7(4), 195.
- Aljifri, K. (2007). Measurement and Motivations of Earnings Management: A Critical Perspective. *Journal of Accounting, Business & Management*, 14, 75-95.
- Alsharairi, M., & Salama, A. (2012). Does High Leverage Impact Earnings Management? Evidence from Noncash Mergers and Acquisitions. *Journal of Financial & Economic Practice*, 12(1), 18-34.
- Antle, R., & Nalebuff, B. (1991). Conservatism and Auditor-Client Negotiations. *Journal of Accounting Research*, 29(3), 31-54.
- Ashbaugh, H., LaFond, R., & Mayhew, B. W. (2003). Do Nonaudit Services Compromise Auditor Independence? Further Evidence. *Accounting Review*, 78(3), 611-639.
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2004). Emotional and social intelligence. *Social neuroscience: key readings*, 223, 52.
- Barghathi, Y., Collison, D., & Crawford, L. (2018). Earnings management and audit quality: stakeholders' perceptions. *Journal of Management and Governance*, 22(3), 629-659. doi:10.1007/s10997-017-9396-2
- Bee, S., Jafry, S. I., & Saucedo, G. (2018). Accounting Conversations: A Case Study in Auditor Communications. *Review of Business*, 38(2), 1-12.
- Bernardi, R. A., & Arnold Sr, D. F. (1997). An Examination of Moral Development within Public Accounting by Gender, Staff Level, and Firm. *Contemporary Accounting Research*, 14(4), 653-668. doi:10.1111/j.1911-3846.1997.tb00545.x
- Bianchi, P. A. (2018). Auditors' Joint Engagements and Audit Quality: Evidence from Italian Private Companies. *Contemporary Accounting Research*, 35(3), 1533-1577. doi:10.1111/1911-3846.12327
- Biger, N., & Quyen, H. (2008). MANAGERIAL OWNERSHIP, FIRM SIZE AND EARNINGS MANAGEMENT. *International Journal of Finance*, 20(1), 4629-4654.
- Bobek, D. D., Daugherty, B. E., & Radtke, R. R. (2012). Resolving Audit Engagement Challenges through Communication. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(4), 21-45. doi:10.2308/ajpt-50210
- Bonner, S. E. (1990). Experience effects in auditing: The role of task-specific knowledge. *Accounting Review*, 72-92.
- Boone, J. P., Khurana, I. K., & Raman, K. K. (2010). Do the Big 4 and the Second-tier firms provide audits of similar quality? *Journal of Accounting & Public Policy*, 29(4), 330-352. doi:10.1016/j.jaccpubpol.2010.06.007
- Bowlin, K. (2011). Risk-Based Auditing, Strategic Prompts, and Auditor Sensitivity to the Strategic Risk of Fraud. *Accounting Review*, 86(4), 1231-1253. doi:10.2308/accr-10039
- Branson, J., Breesch, D., & Hardies, K. (2017). *Auditing*. Brugge: die Keure.
- Breesch, D., & Branson, J. (2009). The Effects of Auditor Gender on Audit Quality. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 8(3/4), 78-107.

- Brivot, M., Roussy, M., & Mayer, M. (2018). Conventions of Audit Quality: The Perspective of Public and Private Company Audit Partners. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 37(2), 51-71. doi:10.2308/ajpt-51772
- Brook, D. A. (2012). AUDITED FINANCIAL STATEMENTS Identifying Uses and Users. *Armed Forces Comptroller*, 57(3), 11-15.
- Cahan, S. F., & Sun, J. (2015). The Effect of Audit Experience on Audit Fees and Audit Quality. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 30(1), 78-100. doi:10.1177/0148558X14544503
- Cameran, M., Ditillo, A., & Pettinicchio, A. (2018). Audit Team Attributes Matter: How Diversity Affects Audit Quality. *European Accounting Review*, 27(4), 595-621. doi:10.1080/09638180.2017.1307131
- Chamorro-Premuzic, T. (2014). The dark side of emotional intelligence. *Management Today*(10), 60-60.
- Chen, X., Dai, Y., Kong, D., & Tan, W. (2017). Effect of international working experience of individual auditors on audit quality: Evidence from China. *Journal of Business Finance & Accounting*, 44(7/8), 1073-1108. doi:10.1111/jbfa.12257
- Chi, W., Myers, L., Omer, T., & Xie, H. (2017). The effects of audit partner pre-client and client-specific experience on audit quality and on perceptions of audit quality. *Review of Accounting Studies*, 22(1), 361-391. doi:10.1007/s11142-016-9376-9
- Clement, M. B., Koonce, L., & Lopez, T. J. (2007). The roles of task-specific forecasting experience and innate ability in understanding analyst forecasting performance. *Journal of Accounting & Economics*, 44(3), 378-398. doi:10.1016/j.jacceco.2007.04.002
- Coetzer, G. H. (2015). Emotional versus Cognitive Intelligence: Which is the better predictor of Efficacy for Working in Teams? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 16(2), 116-133.
- Commerford, B. P., Hatfield, R. C., Houston, R. W., & Mullis, C. (2017). Auditor Information Foraging Behavior. *Accounting Review*, 92(4), 145-160. doi:10.2308/accr-51628
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 433-440. doi:10.1002/job.319
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*: Penguin.
- Cudia, C. P., & Dela Cruz, A. L. C. (2018). Determinants of Earnings Management Choice among Publicly Listed Industrial Firms in the Philippines. *DLSU Business & Economics Review*, 27(2), 119-129.
- Darvish, H., & Nasrollahi, A. A. (2011). Studying the relations between emotional intelligence and occupational stress: A case study at Payame Noor University. *Journal of Economic Sciences Series*, 63(2), 38-49.
- DeAngelo, L. E. (1981). AUDITOR SIZE AND AUDIT QUALITY. *Journal of Accounting*, 3(3), 183-199.
- Downes, J. (2014). BIG FOUR: Barron's.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Building the Emotional Intelligence of Groups. *Harvard Business Review*, 79(3), 80-90.
- Dumbravă, G. (2011). WORKPLACE RELATIONS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Annals of the University of Petrosani Economics*, 11(3), 85-92.

- Dunaway, M. M. (2013). IS Learning: The Impact of Gender and Team Emotional Intelligence. *Journal of Information Systems Education, 24*(3), 189-202.
- Eshleman, J. D., & Peng, G. (2014). Do Big 4 Auditors Provide Higher Audit Quality after Controlling for the Endogenous Choice of Auditor? *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 33*(4), 197-219. doi:10.2308/ajpt-50792
- Ettredge, M. L., Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2008). Empirical tests of audit budget dynamics. *Behavioral Research in Accounting, 20*(2), 1-18.
- Eutsler, J., Norris, A. E., & Trompeter, G. M. (2018). A Live Simulation-Based Investigation: Interactions with Clients and Their Effect on Audit Judgment and Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 37*(3), 145-162. doi:10.2308/ajpt-51880
- Everything You Need To Know About LinkedIn Endorsements. (2013). *Forbes.com*, 9-9.
- Fabrizius, M. P., & Ramamoorti, S. (2017). Materiality Defined: Differing concepts of materiality can cause confusion among stakeholders. *Internal Auditor, 74*(5), 45-49.
- Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting, 13*, 143.
- Fornelli, C. (2016). Improving Audit Quality through Auditor Communication. *CPA Journal, 86*(2), 10-12.
- Francis, J. R. (2011). A Framework for Understanding and Researching Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 30*(2), 125-152. doi:10.2308/ajpt-50006
- Furnell, B. A. (2008). *Exploring the relationship between burnout, emotional labour and emotional intelligence: a study on call centre representatives*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Geiger, M. A. (1994). Investor views of audit assurance: Recent evidence of the expectation gap. *Journal of accountancy, 60*.
- Ghosh, D., & Vogt, A. (2012). *Outliers: An evaluation of methodologies*. Paper presented at the Joint statistical meetings.
- Gist, W. E., Scott, W. D., & Shastri, T. (2013). SEC Investigations on Fraudulent Reporting and Audit Cost, and Implications for Improving Audit & Financial Reporting Quality - Some Evidence and Suggestions. *Journal of Forensic Studies in Accounting & Business, 5*(1), 56-69.
- Goby, V. P., & Lewis, J. H. (1999). Auditors' Communication Requirements: A Study of Five MNCs in Singapore. *Business Communication Quarterly, 62*(4), 41-52.
- Gold, A., Hunton, J. E., & Gomaa, M. I. (2009). The Impact of Client and Auditor Gender on Auditors' Judgments. *Accounting Horizons, 23*(1), 1-18. doi:10.2308/acch.2009.23.1.1
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*: New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2004). What Makes a Leader? *Harvard Business Review, 82*(1), 82-91.
- Golen, S. P., Catanach Jr, A. H., & Moeckel, C. (1997). The Frequency and Seriousness of Communication Barriers in the Auditor-Client Relationship. *Business Communication Quarterly, 60*(3), 23-37.
- Gul, F. A., Donghui, W., & Zhifeng, Y. (2013). Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. *Accounting Review, 88*(6), 1993-2023. doi:10.2308/accr-50536
- Hakim, F., Omri, M. A., & Hakim, I. (2009). The informativeness of accounting earnings: acquirers' abnormal liquidity, the Big 4 auditor and auditors' industry specialisation effect.

- International Journal of Technology, Policy & Management*, 9(4), 387-398.
doi:10.1504/IJTPM.2009.032053
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2016). Do (Fe)Male Auditors Impair Audit Quality? Evidence from Going-Concern Opinions. *European Accounting Review*, 25(1), 7-34.
doi:10.1080/09638180.2014.921445
- Hoaglin, D. C., & Iglewicz, B. (1987). Fine-Tuning Some Resistant Rules for Outlier Labeling. *Journal of the American Statistical Association*, 82(400), 1147-1149. doi:10.2307/2289392
- Hossain, S., Monroe, G. S., Wilson, M., & Jubb, C. (2016). The Effect of Networked Clients' Economic Importance on Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35(4), 79-103. doi:10.2308/ajpt-51451
- IBR. (2014). *Richtlijnen voor een doeltreffende relatie tussen auditcomité, interne audit en externe audit* Retrieved from
- IBR. (2019). *Jaarverslag*. Retrieved from <https://jaarrapportibr2018.be/print/pdf/node/18>
- Jacka, J. M. (2018). How's your EQ? Emotional intelligence can help auditors build and maintain positive, productive relationships throughout the organization. *Internal Auditor*, 75(1), 36-41.
- Johnstone, K. M., Gramling, A. A., & Rittenberg, L. E. (2017). *Auditing: A risk-based approach to conducting a quality audit* (Tenth edition ed.). United States of America: Cengage learning.
- Karan, N. n. k. t. o. (2011). The Soft Skills Advantage. *Internal Auditor*, 68(4), 72-72.
- Knechel, R., Krishnan, G., Pevzner, M., Shefchik, L., & Velury, U. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32, 385-421.
- Lawrence, A., Minutti-Meza, M., & Zhang, P. (2011). Can Big 4 versus non-big 4 differences in auditquality proxies be attributed to client characteristics? *The Accounting review*, 86(1), 259-286.
- Lightle, S., Castellano, J. F., & Baker, B. (2017). Why audit teams need the confidence to speak up. *Journal of accountancy*, 223(1), 57-59.
- LinkedIn Corporation SWOT Analysis. (2017). *LinkedIn Corporation SWOT Analysis*, 1-10.
- Litjens, R., Buuren, J., & Vergoossen, R. (2015). Addressing Information Needs to Reduce the Audit Expectation Gap: Evidence from Dutch Bankers, Audited Companies and Auditors. *International Journal of Auditing*, 19(3), 267-281. doi:10.1111/ijau.12042
- Livingstone, H. A. Comparing the Construct and Criterion-Related Validity of Ability-Based and Mixed-Model Measures of Emotional Intelligence. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 757-779.
- Lloyd Bierstaker, J., Hunton, J. E., & Thibodeau, J. C. (2012). Does Fraud Training Help Auditors Identify Fraud Risk Factors? *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 15, pp. 85-100): Emerald Group Publishing Limited.
- Lopo Martinez, A., & De Jesus Moraes, A. (2017). RELATIONSHIP BETWEEN AUDITORS' FEES AND EARNINGS MANAGEMENT. *Relación entre la remuneración de los auditores y la gestión de resultados contables.*, 57(2), 148-157. doi:10.1590/S0034-759020170204
- Lowe, D. J., Bierstaker, J. L., Janvrin, D. J., & Jenkins, J. G. (2018). Information Technology in an Audit Context: Have the Big 4 Lost Their Advantage? *Journal of Information Systems*, 32(1), 87-107. doi:10.2308/isis-51794

- Mahmood, A., & Yadav, L. K. (2017). Occupational Stress, Emotional Intelligence and Demography: A study among working professionals. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 10(2), 72-79.
- Mangala, D., & Dhanda, M. (2018). Earnings Management: Conceptual Framework and Research Developments. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 17(4), 7-20.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A. S., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 303-314.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human Abilities: Emotional Intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 507-536. doi:10.1146/annurev.psych.59.103006.093646
- McGarry, C., & Sweeney, B. (2007). CLAN TYPE CONTROLS OVER AUDIT QUALITY -- AUDIT SENIORS' PERSPECTIVES. *Irish Accounting Review*, 14(2), 37-59.
- McGowan, M. M., Yurova, Y. V., & Chan, S. H. (2014). AUDIT FIRM SIZE AND AUDIT QUALITY IN NONPROFIT HOSPITALS: EVIDENCE FROM CIRCULAR A-133 AUDITS. *Allied Academies International Conference: Proceedings of the Academy of Accounting & Financial Studies (AAFS)*, 19(1), 19-24.
- McNamara, S. M., & Liyanarachchi, G. A. (2008). Time budget pressure and auditor dysfunctional behaviour within an occupational stress model. *Accountancy Business and the Public Interest*, 7(1), 1-43.
- Mitchell, R., Boyle, B., Parker, V., Giles, M., Chiang, V., & Joyce, P. (2015). Managing Inclusiveness and Diversity in Teams: How Leader Inclusiveness Affects Performance through Status and Team Identity. *Human Resource Management*, 54(2), 217-239. doi:10.1002/hrm.21658
- Mojtaba Shayan, N., Ching Choo, H., & Zubaidah Zainal, A. (2015). A REVIEW OF MOTIVES AND TECHNIQUES AND THEIR CONSEQUENCES IN EARNINGS MANAGEMENT. *Malaysian Accounting Review*, 14(2), 1-28.
- Neil, R., Wagstaff, C. R. D., Weller, E., & Lewis, R. (2016). Leader Behaviour, Emotional Intelligence, and Team Performance at a UK Government Executive Agency During Organizational Change. *Journal of Change Management*, 16(2), 97-122. doi:10.1080/14697017.2015.1134624
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98(2), 273-289. doi:10.1348/000712606X120618
- Prihandini, W. (2017). Corporate Tax Compliance Based on an Effective Tax Rate and Earnings Management. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 312-322.
- Rizek, B. (2018). Review Your Risk: Why a Financial Statement Audit Is Not Enough for Trust Fund Security. *Plans & Trusts*, 36(4), 12-17.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*: Sage.
- Roy, M. N., & Saha, S. S. (2016). Statutory Auditors' Independence in India: An Empirical Analysis from the Stakeholders' Interest Perspective. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 41(1), 28-50. doi:10.1177/0256090915626791

- Sacks, M. A., & Graves, N. (2012). How Many "Friends" Do You Need? Teaching Students How to Network Using Social Media. *Business Communication Quarterly*, 75(1), 80-88. doi:10.1177/1080569911433326
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. doi:10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1997). *What is emotional intelligence?* New York: NY: Basic Books.
- Satria Panji, K., & Sukirman. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Auditor's Experience on Audit Quality with Independence as A Moderating Variable. *AAJ: Accounting Analysis Journal*, 6(3), 370-379.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., . . . Wendorf, G. (2001). Emotional Intelligence and Interpersonal Relations. *Journal of Social Psychology*, 141(4), 523-536.
- Seal, C. R., & Andrews-Brown, A. (2010). An integrative model of emotional intelligence: emotional ability as a moderator of the mediated relationship of emotional quotient and emotional competence. *Organization Management Journal (Palgrave Macmillan Ltd.)*, 7(2), 143-152. doi:10.1057/omj.2010.22
- Shikdar, M. A., Faruk, O., & Hossain Chowdhury, M. M. (2018). Reducing the Audit Expectation Gap: A model for Bangladesh Perspective. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 5(3), 169-180.
- Sigmar, L. S., Hynes, G. E., & Hill, K. L. (2012). Strategies for Teaching Social and Emotional Intelligence in Business Communication. *Business Communication Quarterly*, 75(3), 301-317. doi:10.1177/1080569912450312
- Silviana, & Rocky. (2013). ANALYSIS OF RETURN ON ASSETS AND EARNINGS PER SHARE ON THE STOCK MARKET IN THE BANKING COMPANIES IN BURSA EFEK INDONESIA (INDONESIA SECURITIES EXCHANGE). *Journal of Global Business & Economics*, 7(1), 119-125.
- Sirois, L.-P., Bédard, J., & Bera, P. (2018). The Informational Value of Key Audit Matters in the Auditor's Report: Evidence from an Eye-Tracking Study. *Accounting Horizons*, 32(2), 141-162. doi:10.2308/acch-52047
- Soliman, M. M., & Ragab, A. A. (2014). Audit committee effectiveness, audit quality and earnings management: an empirical study of the listed companies in Egypt. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(2), 155-166.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2016). Does Ethical Culture in Audit Firms Support Auditor Objectivity? *Accounting in Europe*, 13(1), 65-79. doi:10.1080/17449480.2016.1164324
- Svanström, T. (2016). Time Pressure, Training Activities and Dysfunctional Auditor Behaviour: Evidence from Small Audit Firms. *International Journal of Auditing*, 20(1), 42-51. doi:10.1111/ijau.12054
- Thompson, C. G., Kim, R. S., Aloe, A. M., & Becker, B. J. (2017). Extracting the Variance Inflation Factor and Other Multicollinearity Diagnostics from Typical Regression Results. *Basic & Applied Social Psychology*, 39(2), 81-90. doi:10.1080/01973533.2016.1277529
- Toumeh, A. A., & Yahya, S. (2017). Stock Market Segmentations, Free Cash Flow and Earnings Management: The Roles of Moderating Independent Audit Committee and Audit Quality (The Case of Jordan from an Agency Theory Perspective). *Global Business & Management Research*, 9(4), 1-16.

- Toumeh, A. A., Yahya, S., & Siam, W. Z. (2018). EXPECTATIONS GAP BETWEEN AUDITORS AND USER OF FINANCIAL STATEMENTS IN THE AUDIT PROCESS: AN AUDITORS' PERSPECTIVE. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 13(3), 103-136.
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2016). Audit Decisions: The Impact of Interactive Reviews with Group Support System on Information Ambiguity. *Asian Journal of Business & Accounting*, 9(1), 105-139.
- Van Genderen, E. (2013). Emotional Intelligence, Communication, and Technology: Defining the New Professional. *Middle East Journal of Business*, 8(4), 3-7.
- Vann, C. E., & Presley, T. (2018). Big 4 Auditors, Corporate Governance, and Earnings Management under Principles- and Rules-Based Reporting Regimes: Cross-Country Empirical Evidence. *Journal of Managerial Issues*, 30(3), 279-302.
- Vera-Muñoz, S. C., Ho, J. L., & Chow, C. W. (2006). Enhancing Knowledge Sharing in Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*, 20(2), 133-155.
- Xudong, L., & Ying, G. (2018). Abnormal Audit Fees and Earnings Management Using Classification Shifting. *Journal of Accounting & Finance (2158-3625)*, 18(5), 113-139.
- Yu-Ting, H., & Chan-Jane, L. (2016). Audit Firms' Client Acceptance Decisions: Does Partner- Level Industry Expertise Matter? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35(2), 97-120. doi:10.2308/ajpt-51292
- Zampetakis, L. A. (2011). Managers' Trait Emotional Intelligence and Group Outcomes: The Case of Group Job Satisfaction. *Small Group Research*, 42(1), 77-102.