

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری - سال چهارم، شماره هشتم، پاییز و زمستان ۱۳۹۸، صفحه ۳۷۱-۴۰۳

## بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیف‌شان از حسابرس ایده‌آل

شهنار مشایخ<sup>\*</sup> <sup>۱</sup>  
مهین خوئینی<sup>\*</sup> <sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۱ تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۲۶

### چکیده

افراد در جستجوی شغلی هستند که به آن علاقه‌مند باشند و تلاش می‌کنند تا توانایی‌های خود را با وظایف شغل موردنظر تطابق دهند. در این پژوهش با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت، این مفهوم که تناسب فرد-شغل نامیده می‌شود، مورد توجه قرار گرفته و تمایل دانشجویان حسابداری به شغل حسابرسی بررسی شده است. پژوهش حاضر از نوع کمی است و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت گلدبُرگ استفاده شده است. نمونه مورد بررسی متشکل از ۱۴۶ نفر از دانشجویان حسابداری نیمسال آخر کارشناسی و نیمسال اول کارشناسی ارشد در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ بوده و داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تجزیه و تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد شکاف اساسی بین توصیفی که دانشجویان از شخصیت خود ارائه می‌دهند و توصیفی که از یک حسابرس ایده‌آل دارند، وجود دارد. دانشجویانی که حسابرسان را به عنوان افرادی با گشودگی نسبت به تجربه بالا و ثبات احساسی کمتر می‌بینند، تمایل بیشتری دارند که به عنوان یک حسابرس مشغول به کار شوند. همچنین دانشجویانی که ویژگی‌های وظیفه‌مداری و گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیت دارا هستند، بیشتر حسابرسی را به عنوان شغل ایده‌آل خود انتخاب نمودند. در نهایت چگونگی توصیف یک حسابرس ایده‌آل از دیدگاه دانشجویان بررسی شده است و نتایج حاکی از این است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی، حسابرسان را برون گراین، سازگارتر، با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناشند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابرسی لازم و مهم تلقی می‌کنند.

**واژگان کلیدی:** تناسب فرد-شغل، مدل پنج عاملی شخصیت، تمایل شغلی، حسابرسی.

<sup>۱</sup>دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه الزهرا، تهران، ایران (mahinkhoeini@yahoo.com)

## ۱- مقدمه

حروف حسابداری، تغییرات مهمی در طی چندین دهه اخیر داشته و افرادی که به حرفه راه می‌یابند، نقشی بسیار فراتر از آنچه که در گذشته به حسابداران محول می‌شد، بر عهده دارند (ناظمی اردکانی و جمالی، ۱۳۹۴). مسائل اخلاقی چالش برانگیز، گزارشگری‌های منتقلبانه، افزایش قوانین و مقررات و تغییر استانداردهای گزارشگری، بر افرادی که رشته حسابداری را بر می‌گزینند و همچنین بر عوامل انتخاب شغل از بین شغل‌های متنوعی که با توجه به ماهیت رشته حسابداری وجود دارند، اثرگذار است (هالت و همکاران، ۲۰۱۷). حروف حسابرسی یک اهمیت نسبی با توجه به نقش حسابرسان داخلی و مستقل در اطمینان‌دهی به گزارشات حسابداری دارد. در حقیقت یک چالش دائمی در مواجهه با حروف حسابداری، برای استخدام کارمندانی با کیفیت بالاتر و افراد مناسب برای رشته حسابداری وجود دارد (دالتون و همکاران، ۲۰۱۴). به طور سنتی افراد در جستجوی شغلی هستند که به آن تمایل داشته باشند و تلاش می‌کنند تا توانایی‌های خود را با وظایف شغلی تطابق دهند. انتخاب شغل توسط افراد معمولاً براساس میزان تطابق فرد با شغل صورت می‌گیرد. این مفهوم را تناسب فرد-شغل<sup>۱</sup> می‌نامند. تناسب-فرد شغل یک مفهوم بنیادی برای افراد و سازمان‌ها است و به طور خلاصه، به معنای سازگاری فرد و شغل وی است. این سازگاری برای فرد و سازمان، حیاتی است (هالت و همکاران، ۲۰۱۷). تناسب بین شغل و شخصیت، رضایت شغلی بالاتری را به ارمغان می‌آورد (پورکیانی و جلالی جواران، ۱۳۸۸).

با استفاده از ادبیات این مفهوم، پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل آنان به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده‌آل پرداخته است. در بررسی فرآیند تناسب، این پژوهش سعی می‌کند تا ادراک دانشجویان از ویژگی‌های خود و یک حسابرس ایده‌آل را بررسی نماید. برخی پژوهش‌ها یکی از جنبه‌های شخصیتی و رابطه آن با تناسب شغلی را بررسی نمودند (مانند پژوهش دالتون و همکاران، ۲۰۱۴). در تحقیقات پیشین داخلی هرچند تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای و اخلاقی حسابرسان، محتوای گزارش حسابرسی و یادگیری دانشجویان حسابداری بررسی شده است ( حاجی‌ها و گودرزی، ۱۳۹۶؛ محسنی و همکاران، ۱۳۹۶؛ یاغومیان و همکاران، ۱۳۹۶؛ حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۲ و ...)، اما در مورد اثر آن بر علایق شغلی به صورت کلی و به طور خاص تمایل به شغل حسابرسی، مطالعه‌ای صورت نپذیرفته است. این پژوهش با هدف گسترش ادبیات در این حوزه، با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت، این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. مدل پنج عاملی شخصیت،

<sup>۱</sup> Person-Job fit

یک مدل پذیرفته شده در علوم رفتاری است (دیگمن، ۱۹۹۰؛ گلدبرگ، ۱۹۹۲) که حدود ۷۵ درصد قدرت توضیح دهنده‌ی ویژگی‌های رفتاری را دارد (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). مک‌کری و کاستا (۱۹۸۹) گروهی از ویژگی‌های شخصیتی را معرفی کردند که با عنوان پنج بزرگ، مشخص شده و بیانگر "بخش آشکار شخصیت<sup>۱</sup>" می‌باشد. پنج ویژگی شامل برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه یا تجربه‌گرایی می‌باشد (دیگمن، ۱۹۹۰؛ گلدبرگ، ۱۹۹۲). بنابراین، استفاده از این مدل، رهنمودهای کاربردی برای کارمندان، مشاوران شغلی، دانشکده‌ها و مسئولین استخدام شرکت‌ها دارد و انتخاب شغل برای فرد را تسهیل می‌کند (هالت و همکاران، ۲۰۱۷).

در ادامه مبانی نظری، ادبیات مرتبط و فرضیه‌های پژوهش ارائه گردیده است. سپس روش‌شناسی، یافته‌های پژوهش و در نهایت نتایج و پیشنهادات مطرح می‌گردد.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ■ تناسب فرد و شغل

مفهوم تناسب فرد و شغل در ادبیات مدیریت شغلی، یک مفهوم بنیادی است؛ و در فرایند تناسب، این مفهوم یعنی رابطه بین شخصیت افراد و شغل یا وظایفی که در محیط کاری انجام می‌دهند. نتایج پژوهش هالت و همکاران (۲۰۱۷) که به روش فراتحلیل انجام شده است نشان می‌دهد که بیبود رفتارشاغلی (تعهد سازمانی بالاتر، عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تمایل کمتر به ترک کار) و در نتیجه نتایج سازمانی ارزشمند، با وجود کارمندانی که شخصیت آنان تناسب بالایی با شغلشان دارد، همبسته است. مفهوم تناسب فرد و شغل از کار اسچنیدر (۱۹۸۷)، در مورد چرخه جذب، انتخاب و حفظ کارمندان در سازمان سرچشمه گرفته است. براساس استدلال وی، افراد شاغل در سازمان، محصول جانبی فرآیند انتخابی سازمان برای جذب، انتخاب و حفظ کارمندان هستند (اسچنیدر، ۱۹۸۷). تناسب فرد و شغل یک عامل قابل تمیز در فرایند استخدام است که می‌توان با سنجش آن بین متقاضیان تفاوت قائل شد (براؤن، ۲۰۰۰). براساس استدلال بیپ (۲۰۱۰)، افراد با توجه به ویژگی‌های منحصر به فردشان به شغل خاصی ترغیب می‌شوند که این موضوع می‌تواند نکات عملی را برای کارفرمایان در انتخاب و تصمیمات مدیریت شغلی داشته باشد. در حقیقت ارتباط ساختار شخصیت در عرصه تناسب با شغل، به سازه تناسب برای آزمون درک شغلی دانشجویان حسابداری در پژوهش حاضر اعتبار می‌بخشد. تانگ و تانگ (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ای با بررسی کارآموزان حسابداری، دریافتند که تناسب فرد و شغل، بر

<sup>۱</sup> Bright side of personality

تصمیمات شغلی دانشجویان حسابداری اثر می‌گذارد. تحقیقات مشابه دیگری نیز از مفهوم تناسب در آموزش دانشجویان رشته بازاریابی استفاده کردند (آگنیهوتی و همکاران، ۲۰۱۴).

باغومیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز عوامل شخصیتی را به یادگیری دانشجویان حسابداری مرتبط دانستند. در بررسی فرآیند تناسب، این پژوهش سعی می‌کند تا ادراک دانشجویان از ویژگی‌های خود و یک حسابرس ایده‌آل را بررسی نماید. حسابرسان اثربخش<sup>۱</sup> باید به طور طبیعی، ذوق و تلاش برای یادگیری مداوم داشته باشند، در ایجاد روابط و ارتباطات قوی باشند و بتوانند به شیوه‌های متفاوت یادگیری و تفکر در محیط کار تیمی، پاسخ مناسبی بدهنند (چمبرز و مک دونالد، ۲۰۱۳). همچنین افراد موفق در حرفة حسابداری مهارت‌های نرم‌افزاری بالایی دارند (چمبرز و مک دونالد، ۲۰۱۳). یافته‌های هالت و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداران و ادراک آنان از ویژگی‌های حسابرس ایده‌آل تفاوت معناداری وجود دارد.

#### ■ مدل شخصیت پنج عاملی

ساختار شخصیت رابطه مهمی با ادبیات مربوط به تناسب شغلی دارد (اسچنیدر، ۱۹۸۷). تحقیقات قبلی در مورد شخصیت و آموزش حسابداری، به طور گسترده‌ای از شاخص شخصیت‌شناسی مایرز-بریگز<sup>۲</sup> استفاده کرده‌اند. مفهوم اصلی الگوی مایرز-بریگز این است که افراد بر حسب شیوه تمرکز بر انرژی درونی (ذهنی) خود، تفسیر و جمع‌آوری اطلاعات، اتخاذ تصمیم (از طریق کاربرد اصول و روش‌ها و یا از طریق کاربرد ارزش‌ها) و تطبیق خود با محیط بیرون (براساس یک ساختار ذهنی قبلی یا براساس شواهد موجود) به چهار دسته کلی تقسیم‌بندی می‌شوند (گلدن و همکاران، ۲۰۰۹). این مفهوم، شامل مولفه‌های زیر به عنوان ویژگی‌های شخصیتی است:

- درونگرایی/برونگرایی<sup>۳</sup>
- حسی/شهودی<sup>۴</sup>
- فکری/احساسی<sup>۵</sup>
- ادراکی/قضاوی<sup>۶</sup>

<sup>1</sup>Highly effective auditors

<sup>2</sup> MBTI

<sup>3</sup> extroversion/ introversion

<sup>4</sup> sensing/intuition

<sup>5</sup> thinking/feeling

<sup>6</sup> perceiving/judging

برای طبقه‌بندی افراد در ۱۶ تیپ شخصیتی این شاخص طراحی شده و از آن در ادبیات آموزش حسابداری نیز استفاده شده است. لاربی (۱۹۹۴) به بررسی ویژگی‌های روانشناسی دانشجویان حسابداری با استفاده از شاخص شخصیت‌شناسی مایرز-بریگز پرداخت. وی با بررسی ۲۲۰ دانشجو دریافت که آن‌ها دارای ویژگی‌های قضاوی، فکری و حسی هستند. همچنین ولک و نیکولای (۱۹۹۷)، با استفاده از همین شاخص، ویژگی‌های دانشجویان و فارغ‌التحصیلان و اعضای هیات علمی حسابداری را با دو هدف مقایسه کردند. اول اینکه، آیا برنامه‌های آموزشی فعلی، افراد واجد شرایط از نظر حرفة را جذب می‌کند؟ و دوم اینکه، آیا استادی حسابداری تمایلی به گسترش شیوه‌های آموزشی فراتر از شیوه فعلی دارند؟ نتایج آنان نشان می‌دهد که دانشجویان اغلب، برونقرا، احساسی، حسی و قضاوی هستند. در حالی که استادی عمدتاً، درونگرا، احساسی، حسی و قضاوی می‌باشند. سوئین و اولسون (۲۰۱۲) نیز با بررسی انواع شخصیت دانشجویان حسابداری و پیشرفت آنان در حرفة، دریافتند که دانشجویان و افراد مشغول در حرفة حسابداری تمایل دارند که ویژگی رفتاری قضاوی و احساسی را نشان دهند. آنان بیشتر براساس شهود خود به اطلاعات توجه می‌کردند (به جای جستجوی الگوی مشخص) و تمایل داشتند که مسایل را به طور مشخص درنظر بگیرند (به جای اینکه موضوعات را برای اطلاعات جدید باز نگهدازند).

دالتون و همکاران (۲۰۱۴) نیز از این شاخص برای مقایسه درک دانشجویان در مقابل درک کارآموزان حسابداری و امور مالیاتی با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده<sup>۱</sup> استفاده کردند. آن‌ها دریافتند که دانشجویانی که حرفة حسابرسی را برگزیده‌اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده‌اند، بیشتر تعاملات را درک می‌کنند، فرصلات‌های پیشرفت شغلی بیشتر دارند و عملکرد سازمان تجاری را درک می‌کنند. با این وجود بیشتر دانشگاهیان در علوم رفتاری، مدل پنج عاملی شخصیت نئو را به عنوان طبقه‌بندی مطمئنی از شخصیت می‌دانند (دیگمن، ۱۹۹۰؛ گلدبرگ، ۱۹۹۲). در این مدل، وظیفه‌شناسی (با وجود بودن)، ثبات احساسی (ثبت احساس منفی و روان‌نجوری)، توافق‌پذیری، گشودگی نسبت به تجربه (انعطاف‌پذیری) و برونقراایی، پنج ویژگی متمایزی هستند که ویژگی و رفتار کاری را پیش‌بینی می‌کنند. مطالعات زیادی نشان می‌دهند که آزمون‌های سنجش شخصیت در مورد پیش‌بینی عملکرد کارکنان، روایی قابل توجهی دارند. یک بررسی فراتحلیلی نشان می‌دهد که دو عامل از مدل پنج عاملی (وظیفه‌شناسی و ثبات احساسی) در بیشتر مشاغل می‌توانند عملکرد شغلی را بررسی کنند (هالت و همکاران، ۲۰۱۷).

<sup>1</sup> theory of planned behavior

همچنین برخی از عوامل این مدل با مشاغل خاصی مرتبط هستند، برای مثال بروونگرایی، می‌تواند موفقیت در مشاغل بازاریابی را پیش‌بینی کند (باریک و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین این احتمال وجود دارد که مشاغل حرفه‌ای و تخصصی حسابرسی از برخی عوامل این مدل بهره گیرند. در ادامه پژوهش هر کدام از این عوامل مختصراً توضیح داده شده‌اند.

#### ■**وظیفه‌شناسی (با وجود بودن)**

کارمندان با وظیفه‌شناسی بالا؛ سازمان‌بافتگی، دقت، انضباط، سخت‌کوشی و قابلیت اعتماد بالایی دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۸۹). آن‌ها تمایل دارند تا کار را از طریق به کارگیری ابتکار عمل در حل مشکلات انجام دهند، متعهد به عملکرد شغلی هستند، با سیاست‌ها سازگارند و نسبت به وظایف شغلی متوجه‌کنند. وظیفه‌شناسی مرتبط با شخصیت افرادی می‌باشد که محرك خود در حرکت به سمت جلو بوده و بر مدار موفقیت هستند (جاج و الیس، ۲۰۰۲).

وظیفه‌شناسی بیشتر با مزیت‌های محیط کاری مثل قابلیت اعتماد، اطمینان، اخلاق کاری، همبسته است (ویزوسران و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهش باریک و مونت (۱۹۹۱)، رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد را در پنج گروه شغلی تایید می‌کند. پژوهش دیگری نیز که توسط گیلاتی (۱۹۹۶) انجام شده است نشان داد که وظیفه‌شناسی به عملکرد شغلی مربوط است. روینستین و همکاران (۲۰۱۹)، رابطه مدل پنج عاملی شخصیت و تمام جنبه‌های نگرش شغلی را بررسی کردند و نشان دادند که وظیفه‌شناسی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری همراه است. مدیرانی که به لحاظ درک شناختی توأم‌مند هستند، وظیفه‌شناسی را به عنوان ویژگی مهمی در ارتقای متقاضیان شغل درنظر می‌گیرند (دان و همکاران، ۱۹۹۵). همچنین محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند که رابطه مثبتی بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و نیت اخلاقی حسابرسان وجود دارد. براساس پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، وظیفه‌شناسی همچنین بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و مثبتی دارد. پژوهش مدرس و رحمانی (۱۳۹۰)، نشان داد که ویژگی شخصیتی غالب دانشجویان حسابداری ایرانی، وظیفه‌شناسی است و حدود ۶۳ درصد از کل نمونه مورد بررسی، دارای این ویژگی هستند.

#### ■**ثبت احساسی (ثبت احساس منفی و روان‌رنجوری)**

روان‌رنجوری، ثبات احساسی فرد را از بین می‌برد. عدم ثبات احساسی افراد، منجر به اضطراب، تنفس و نگرانی می‌گردد. این افراد همچنین وابسته به حالت روحی هستند و عقاید و باورهای غیرمنطقی و کمال‌گرا دارند (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲)؛ و حتی در صورت نبود دلیلی برای استرس، اغلب اوقات استرس دارند (واتسون و کلارک، ۱۹۸۴). لازم به ذکر است که این ویژگی تمایل به تبیین عواطف منفی نظیر ترس، غم، احساس گناه و نفرت را نشان می‌دهد (گروسی فرشی، ۱۳۸۱). بررسی‌های فراتحلیلی نشان می‌دهند که رابطه مثبتی بین ثبات احساسی و عملکرد

وجود دارد (سالگادو، ۱۹۹۷). افراد با ثبات احساسی به طور کلی تمايل به عملکرد شغلی بهتری دارند، رهیان موثرتری هستند، تغییر شغلی کمتری دارند و رضایت شغلی بالاتری را نشان می‌دهند (ویزوسواران و همکاران، ۲۰۰۷، با این وجود، اما این افراد کمتر به شناسایی تهدیدات در محیط تمايل دارند و با احتمال بیشتری در رفتارهای ریسکی درگیر می‌شوند (بری و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین افراد روان‌نجرور رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین‌تری دارند (روبنستین و همکاران، ۲۰۱۹) در مورد اثر این ویژگی شخصیتی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان در ادبیات داخلی نتایج متفاوتی وجود دارد. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، بین روان‌نجروری و نیت اخلاقی حسابرسان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. حاجیها و گودرزی (۱۳۹۶)، با بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر قضاوت‌های اخلاقی موسسات حسابرسی فعال تهران دریافتند که به طور خاص ثبات هیجانی با قضاوت اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و به نظر می‌رسد حسابرسانی که دارای قضاوت‌های اخلاقی صحیح می‌باشند، دارای تیپ شخصیتی هستند که این ویژگی در آنان بارزتر است. ناصری و سعیدی گرانگانی (۱۳۹۶)، نیز نشان دادند که روان‌نجروری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، بیانگر این است که روان‌نجروری بر نوع اظهار نظر حسابرس و تعداد بند شرط گزارش حسابرسی تأثیر معنی‌دار و منفی و بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد.

#### ■ توافق‌پذیری

توافق‌پذیری اشاره به ویژگی‌هایی مثل عدم خودخواهی، همکاری، کمک، تحمل، انعطاف‌پذیری، سخاوت، همدردی و حسن نیت دارد (دیگمن، ۱۹۹۰). توافق‌پذیری برخلاف رفتار خصم‌مانه در ارتباطات اجتماعی، و در بردارنده نوع دوستی، اعتماد و فروتنی است (جان و اسری‌واستاوا، ۱۹۹۹). افرادی که توافق‌پذیری بالای دارند به همکاری معتقدند و ویژگی‌های بخشندگی دارند. توافق‌پذیری بیانگر روش ترجیحی یک فرد در ارتباط با دیگران می‌باشد که از محبت تا خشک‌ذهنی در نوسان است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۹). این عامل به نظر می‌رسد بیشتر به عملکرد مشاغلی که نیازمند همکاری و اعمال مشترک هستند، مربوط باشد (مونت و همکاران، ۱۹۹۸). توافق‌پذیری رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد (روبنستین و همکاران، ۲۰۱۹). حسابرسی نیز جز مشاغلی است که نیازمند تعامل و کار تیمی است (دالتون و همکاران، ۲۰۱۴). محیط کاری با تعاملات زیاد، نیازمند عدم خودخواهی، تحمل، انعطاف و افراد توافق‌پذیری است که با تضادها به طور موثری همکاری می‌کنند و برای درک مشترک و حفظ پیوستگی جمعی تلاش می‌کنند (دیگمن، ۱۹۹۰). باید به این نکته نیز توجه کرد که نقاط ضعف بالقوه‌ای در صورت وجود توافق‌پذیری زیاد در کار، وجود دارد. برای مثال افراد با توافق‌پذیری بالا،

موفقیت‌های کاری کمتری را تجربه می‌کنند و اغلب کمتر قادرند تا با کشمکش‌ها برخورد مستقیم داشته باشند (بری و همکاران، ۲۰۰۷). دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، دریافتند که دانشجویانی که حرfe حسابرسی را برگزیده‌اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده‌اند، بیشتر تعاملات و عملکرد سازمان تجاری را در ک می‌کنند. هالت و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که دانشجویان حسابداری که ترجیح می‌دهند تا مسیر حرfe‌ای حسابرسی را دنبال کنند، حسابرس ایده‌آل را توافق‌پذیر توصیف می‌نمایند. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶) بین توافق پذیری با نیت اخلاقی حسابسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، با بررسی چگونگی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی دریافتند که توافق‌پذیری بر نوع اظهار نظر حسابرس، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و مثبت دارد؛ و براساس پژوهش مدرس و رحمانی (۱۳۹۰)، توافق‌پذیری دومین ویژگی غالب دانشجویان حسابداری است.

#### ■ گشودگی نسبت به تجربه (انعطاف‌پذیری)

ماهیت مفهومی استقبال از تجربیات جدید با دیگر ویژگی‌های تغییرپذیری مثل خلاقیت، کنجکاوی، نامنظمی، استقلال و هوش رابطه نزدیکی دارد (گلدبگ، ۱۹۹۲). عناصر گشودگی نسبت به تجربه شامل تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت است (گروسوی فرشی، ۱۳۸۱). افرادی که از تجربیات جدید استقبال می‌کنند، احتمالاً تمایل به ارزش‌های خاصی در محیط کار مثل مثبت‌اندیشه در قبال تغییرات شغلی، ایده‌های خلاقانه و استقبال از جایگزینی، دارند (ونبرگ و باناس، ۲۰۰۰). علاوه بر این، استقبال از موضوعات نو، نشان‌دهنده آمادگی برای تمرین است (سالگادو، ۱۹۹۷). افرادی که از تجربیات استقبال می‌کنند ترجیح می‌دهند تا مستقلان نسبت به مسایل فکر کنند (نه براساس سنت یا معیارهای استاندارد اجتماعی)؛ اما این افراد ممکن است کمتر به کارفرما متعهد باشند (بری و همکاران، ۲۰۰۷)، هرچند روبنسن و همکاران (۲۰۱۹)، رابطه مثبت کمی بین گشودگی نسبت به تجربه و تعهد سازمانی یافتند. بینگ و لانزبری (۲۰۰۰) با بررسی ۱۱۳۰ رهبر و سرپرست در شرکت‌های ژاپنی در آمریکا دریافتند که استقبال از تجربیات، واریانس منحصر به فردی در عملکرد شغلی ایجاد می‌کند که اثر آن از دیگر عوامل مدل پنج عاملی بالاتر است؛ بنابراین، در شرایط کاری که موقعیت‌ها صفر و یکی نیست، این عامل از اهمیت زیادی برخوردار است. از آنجا که حسابرسی نیز شغلی با موارد مبهم است (دالتون و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین استقبال از تجربیات، عامل مهمی در حرfe حسابرسی است. براساس پژوهش هالت و همکاران (۲۰۱۷)، دانشجویان حسابداری با ویژگی گشودگی نسبت به تجربه بالاتر، شغل حسابرسی را

مطلوب‌تر تلقی می‌نمایند. محسنی و همکاران (۱۳۹۶) نیز رابطه مثبت و معنی‌داری بین گشودگی نسبت به تجربه و نیت اخلاقی حسابرسان یافتند. حاجیها و گودرزی (۱۳۹۶)، نشان دادند که گشودگی به تجربه با قضاوت اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و به نظر می‌رسد حسابرسانی که دارای قضاوت‌های اخلاقی صحیح می‌باشند، دارای تیپ شخصیتی هستند که این ویژگی به همراه ویژگی ثبات هیجانی در آنان پرزنتر است.

#### ■ درون‌گرایی / بروون‌گرایی

برون‌گرایی در پیش‌بینی عملکرد شغلی در مشاغلی که با ارتباط اجتماعی همراه هستند مثل بازاریابی مهم است (مونت و همکاران، ۱۹۹۸). افرادی که بروونگرا هستند تمایل به محیط‌های اجتماعی با انرژی بالا دارند در حالیکه افراد درونگرا، در موقعیت‌های اجتماعی انرژی خود را از دست می‌دهند. افراد بروونگرا با احتمال بالاتری در نقش رهبر ظاهر می‌شوند و سطح بالاتری از رضایت شغلی را گزارش می‌کنند لیکن حضور کمتری در محیط کار دارند (بری و همکاران، ۲۰۰۷). بروونگرایی در برگیرنده اجتماعی‌بودن و دارا بودن حالت روحی مثبت و همدلی می‌باشد (اسکات و همکاران، ۲۰۱۰). به سخنی دیگر بروون‌گرایی با گرایش فرد به اجتماعی بودن، فعال بودن و با جرات‌بودن مشخص می‌شود. افرادی که بروون‌گرایی بیشتری دارند عملکرد بالاتری نشان می‌دهند (باریک و مونت، ۱۹۹۱). همچنین بروون‌گرایی رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد (روبنسن و همکاران، ۲۰۱۹). براساس پژوهش دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، دانشجویان حسابداری و افراد مشغول در حرفه حسابرسی، بروونگرا نیستند اما نتایج ولک و نیکولای (۱۹۹۷)، نشان می‌دهد که دانشجویان حسابداری اغلب، بروونگرا هستند، در حالیکه اساتید حسابداری عمدتاً، درونگرا می‌باشند. هالت و همکاران (۲۰۱۷)، نشان دادند که دانشجویان حسابداری که ترجیح می‌دهند تا مسیر حرفه‌ای حسابرسی را دنبال کنند، حسابرس ایده‌آل را بروون‌گرا توصیف می‌نمایند. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، بین بروون‌گرایی با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، نشان دادند که بروون‌گرایی بر نوع اظهار نظر حسابرس، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و منفی دارد؛ اما ناصری و سعیدی گراغانی (۱۳۹۶)، رابطه معناداری بین ویژگی شخصیتی بروون‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس نیافتند.

#### ۳- فرضیه‌های پژوهش

حسابرسان برای تبدیل شدن به حسابرس خوب به تعهدی درونی و شخصی نیاز دارند (جان نثاری، ۱۳۹۱). ویژگی‌های روانشناسی نیز برای موفقیت حسابرسان از اهمیت زیادی

برخوردار است (ملانظری و اسماعیلی کیا، ۱۳۹۳). براساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده فرضیه های پژوهش تدوین شده اند.

در بررسی فرآیند تناسب این پژوهش سعی می کند تا ادراک دانشجویان از ویژگی های خود و یک حسابرس ایدهآل را بررسی نماید. یافته های هالت و همکاران (۲۰۱۷) نشان می دهد که بین ویژگی های شخصیتی دانشجویان حسابداران و ادراک آنان از ویژگی های حسابرس ایدهآل تفاوت معناداری وجود دارد. در فرضیه اول این پژوهش، تناسب شخصیت فردی و شغلی دانشجویان با بررسی شکاف بین خوددارکی دانشجویان و دیگر ادراکی آنان بررسی می شود:

**فرضیه اول:** بین درکی که دانشجویانی علاقمند به شغل حسابرس از ویژگی های یک حسابرس ایدهآل دارند با درک این دانشجویان از ویژگی های شخصیتی خودشان تفاوت معنی داری وجود دارد.

براساس یافته های دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، دانشجویانی که حرفة حسابرسی را برگزیده اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده اند، بیشتر تعاملات و عملکرد سازمان تجاری را درک می کنند. همچنین دانشجویان حسابداری که ترجیح می دهند مسیر حرفة ای حسابرسی را دنبال کنند، حسابرس ایدهآل را توافق پذیر و برون گرا توصیف می نمایند (هالت و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین تاثیر درک دانشجویان از ویژگی های یک حسابرس ایدهآل بر تمایلشان به شغل حسابرسی در فرضیه دوم بررسی شده است:

**فرضیه دوم:** درک دانشجویان از ویژگی های یک حسابرس ایدهآل بر تمایلشان به شغل حسابرسی تاثیر دارد.

به منظور عمیق شدن در موضوع فرآیند تناسب، تاثیر ویژگی های شخصیتی مدل پنج عاملی گلدبیرگ بر علایق دانشجویان به شغل حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته است. براساس استدلال بیپ (۲۰۱۰)، افراد با توجه به ویژگی های منحصر به فردشان به شغل خاصی ترغیب می شوند؛ بنابراین تاثیر ویژگی های شخصیتی دانشجویان بر تمایل به شغل حسابرسی در فرضیه سوم بررسی می شود.

**فرضیه سوم:** ویژگی شخصیتی دانشجویان بر تمایلشان به شغل حسابرسی تاثیر دارد. بررسی انواع شخصیت دانشجویان حسابداری نشان داده است که دانشجویان و افراد مشغول در حرفة حسابداری تمایل دارند که بیشتر براساس شهود خود به اطلاعات توجه نموده و تمایل دارند که مسایل را به طور مشخص درنظر بگیرند (سوئین و اولسون، ۲۰۱۲). فرضیه چهارم به این موضوع اشاره دارد که بین ادراک دانشجویان علاقه مند به شغل حسابرسی از ویژگی های شخصیتی یک حسابرس ایدهآل و ادراک دانشجویان بی علاقه به شغل حسابرسی تفاوت وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل و ادراک دانشجویان بی علاقه به شغل حسابرسی تفاوت معناداری وجود دارد.

#### ۴-روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کمی است و در گروه پژوهش‌های اثباتی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. روش انجام پژوهش، توصیفی پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. لازم به ذکر است که پرسشنامه‌ها به صورت دستی و غیرالکترونیکی در بین دانشجویان توزیع شده است. با توجه به اینکه بسیاری از دانشجویان در ترم آخر تحصیلی در دوره کارشناسی تصمیمات مربوط به انتخاب شغل را اتخاذ می‌نمایند (احمد و همکاران، ۱۹۹۷) و برخی پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که میانگین سن دانشجویانی که به دنبال کاریابی هستند، تقریباً ۲۳ سال است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۳)، این دانشجویان از بین دانشجویان نیمسال آخر کارشناسی و نیمسال اول کارشناسی ارشد دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (دانشگاه الزهرا، دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه خوارزمی) انتخاب شدند.

پرسشنامه‌ها بدون اسم و به طور داوطلبانه پاسخ داده شده است. جامعه آماری موردنظر شامل کلیه دانشجویان رشته حسابداری ترم آخر مقطع کارشناسی و ترم اول مقطع کارشناسی ارشد است. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد یاد شده با پراکندگی‌های مختلف سخت و تاحدودی غیرممکن بوده و آمار رسمی نیز از تعداد آن‌ها وجود نداشت، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد. بنابراین برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شده است. ۵ انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با  $0.667$  است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود  $170$  نفر به دست می‌آید. با مراجعه به دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران  $190$  پرسشنامه دریافت شد که در این بین  $44$  عدد ناقص تکمیل شده بود و بنابراین کنار گذاشته شد. در مجموع در نهایت نمونه‌ای متشکل از  $146$  نفر از دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.667 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{z^2 \alpha \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170. \quad \text{رابطه (۲)}$$

در این پژوهش، هر عامل از مدل پنج عاملی شخصیت با استفاده از پرسشنامه بین المللی شخصیت<sup>۱</sup> که توسط گلدبگ (۱۹۹۹) ارائه شده است، اندازه گیری می شود. این روش اغلب در تحقیقات علوم رفتاری مورد استفاده بوده است (از جمله، آگینیز و همکاران، ۲۰۰۹، لایو و همکاران، ۲۰۰۴؛ حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). هر بعد بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای، از "کاملاً نادرست" تا "کاملاً درست" در نظر گرفته شده است. آلفای کرونباخ در تحقیقات قبلی به این ترتیب بوده است: وظیفه شناسی: ۰.۷۹، گشودگی نسبت به تجربه: ۰.۸۴، روان‌نچوری: ۰.۸۶، بروونگرایی: ۰.۸۷ و توافق‌پذیری: ۰.۸۲ (گلدبگ، ۱۹۹۹). همچنین اعتبار و روایی این پرسشنامه در ایران به وسیله خرمایی (۱۳۸۵) تایید شده است. در پژوهش حاضر نیز ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۶ قرار دارد که دامنه‌ای قابل قبول است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹) و نشان می‌دهد پرسشنامه از ضریب اعتماد و پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول ۱- نتایج پایایی پرسشنامه

| آلفای کرونباخ |                             |
|---------------|-----------------------------|
| ۰/۶۶          | برون گرایی حسابرس           |
| ۰/۸۱          | توافق پذیری حسابرس          |
| ۰/۸۰          | وظیفه مداری حسابرس          |
| ۰/۸۰          | روان نچوری حسابرس           |
| ۰/۷۷          | گشودگی نسبت به تجربه حسابرس |
| ۰/۶۷          | برون گرایی دانشجو           |
| ۰/۷۴          | توافق پذیری دانشجو          |
| ۰/۶۷          | وظیفه مداری دانشجو          |
| ۰/۸۲          | روان نچوری دانشجو           |
| ۰/۷۷          | گشودگی نسبت به تجربه دانشجو |

در این پژوهش، ابتدا از دانشجویان خواسته شد تا به پرسشنامه شخصیت شامل پنجاه عبارت براساس این سوال که "تا چه میزانی عبارت موردنظر، به خوبی شما را توصیف می کند؟" پاسخ دهند. این معیارها با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵)، مورد سنجش قرار گرفته است.

ده عبارت (عبارات ردیف‌های ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۴۶) به منظور سنجش ویژگی شخصیتی بروونگرایی ارائه شده است؛ و به همین ترتیب هر دسته ده تایی از عبارات مربوط

<sup>1</sup> International Personality Item Pool

به اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌نچوری و گشودگی نسبت به تجربه هستند. برای سنجش اعتبار پاسخ‌ها، بعضی از عبارات (۲۴ مورد) به صورت معکوس پرسش شده است که در این عبارات پاسخ کاملاً نادرست عدد ۵ و پاسخ کاملاً درست عدد ۱ می‌گیرد. در صورتی که تمام عبارات مربوط به هر ویژگی‌های شخصیتی در مورد فرد پاسخ دهنده صدق کند نمره آن معیار شخصیتی برای وی پنجاه خواهد بود و در صورتی که هیچ‌کدام از عبارات در مورد وی صدق نکنند، نمره آن معیار شخصیتی برای وی ۰ دارد؛ به عبارت دیگر حداقل مقدار برای هر ویژگی شخصیتی پاسخ دهنده ۰ و حداکثر پنجاه خواهد بود.

پس از ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان براساس مدل شخصیت پنج عاملی گلدبرگ، عبارتی مرتبط با خلاصه‌ای از وظایف حسابرسان به دانشجویان داده شده است. این عبارت به شرح زیر است: "حسابرسان اطلاعات مالی یک شرکت را برای اطیمان از ارائه آن‌ها براساس معیارهای تعیین‌شده، بررسی می‌کنند. همچنین حسابرسان اغلب پیشنهاداتی را برای بهبود عملیات، مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی به مدیریت ارائه می‌دهند." برای بررسی اعتبار این سنجه، اعتبار محتوا به کار گرفته شده است. بدین منظور از نظرات افراد متخصص در این زمینه استفاده و نظرهای ایشان در تکمیل و اصلاح پرسشنامه اعمال شد. پس از خواندن این عبارت، دانشجویان پرسشنامه شخصیتی که شامل پنجاه عبارت است را در پاسخ به این سوال که "عبارات موردنظر، چه میزان یک حسابرس ایده‌آل را توصیف می‌کند؟" تکمیل می‌کنند.

#### معیار تمایل شغلی حسابرسی:

دیدگاه دانشجویان نسبت به شغل حسابرسی به عنوان یک شغل ایده‌آل نیز مورد بررسی قرار گرفته است. به طور خاص، از دانشجویان سوال شده است که "حسابرسی به چه میزان شغل ایده‌آل آنان محسوب می‌شود؟". این معیار با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵)، مورد سنجش قرار گرفته است. برای ارزیابی فرضیه‌های تحقیق، نمونه به دو گروه براساس میزانی که حسابرسی شغل ایده‌آل دانشجویان است، تقسیم شده است. برای این منظور دانشجویانی که به شغل ایده‌آل حسابرسی کمتر از ۳ داده‌اند (۱۹ نفر) در گروه "افراد بی‌علاقه به حسابرسی" و دانشجویانی که به شغل ایده‌آل حسابرسی مساوی یا بزرگ‌تر از ۳ داده‌اند (۱۲۷ نفر)، در گروه "افراد علاقه‌مند به حسابرسی"، طبقه‌بندی می‌شوند.

در فرضیه دوم برای بررسی تاثیر درک دانشجویان از حسابرس ایده‌آل بر تمایلشان به شغل حسابرسی از مدل رگرسیونی چندمتغیره زیر استفاده شده است (هالت و همکاران، ۲۰۱۷):

$$\begin{aligned} IdealJobAud_i &= b_0 + b_1 AudExt + b_2 AudAgr + b_3 AudCon \\ &\quad + b_4 AudNeur + b_5 AudOpen + b_6 AudWorkExp \\ &\quad + b_7 AccWorkExp + e_i \end{aligned}$$

که در آن متغیر وابسته تمایل به شغل حسابرسی است و به صورت زیر تعریف می‌گردد:  
 $IdealJobAud_i$ : بازه‌ای که شغل حسابرسی به عنوان شغل ایده‌آل برای دانشجویان تلقی می‌گردد (امتیاز ۳، ۴ و ۵ در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای فوق الذکر که به سنجش تمایل شغلی حسابرسی پرداخته است).

همچنین در ک دانشجویان از ویژگی‌های شخصیتی حسابرس براساس مدل پنج عاملی گلدبرگ

به عنوان متغیر مستقل است که به صورت زیر تعریف شده است:

$AudExt$ : میانگین در ک دانشجو از بروونگرایی یک حسابرس ایده‌آل

$AudAgr$ : میانگین در ک دانشجو از توافق‌پذیری یک حسابرس ایده‌آل

$AudCon$ : میانگین در ک دانشجو از وظیفه شناسی یک حسابرس ایده‌آل

$AudNeur$ : میانگین در ک دانشجو از روان رنجوری یک حسابرس ایده‌آل

$AudOpen$ : میانگین در ک دانشجو از میزان گشودگی نسبت به تجربه یک حسابرس ایده‌آل

براساس نتایج ماتریس همبستگی و همچنین براساس پژوهش هالت و همکاران (۲۰۱۷)، اثر

تجربه کاری حسابداری و حسابرسی بر تمایل به شغل حسابرسی کنترل شده است:

$AudWorkExp$ : تعداد سال‌های سابقه کار حسابرسی

$AccWorkExp$ : تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری

به منظور آزمون فرضیه سوم از مدل زیر استفاده شده است (هالت و همکاران، ۲۰۱۷):

$$IdealJobAud_i: b_0 + b_1 YouExt + b_2 YouAgr + b_3 YouCon \\ + b_4 YouNeur + b_5 YouOpen + b_6 AudWorkExp \\ + b_7 AccWorkExp + e_i$$

که متغیر وابسته و متغیرهای کنترلی مشابه مدل اول بوده و متغیرهای مستقل به شرح زیر است:

$AudExt$ : میانگین بروونگرایی دانشجو،

$AudAgr$ : میانگین توافق‌پذیری دانشجو،

$AudCon$ : میانگین وظیفه شناسی دانشجو،

$AudNeur$ : میانگین روان رنجوری دانشجو،

$AudOpen$ : میانگین میزان گشودگی نسبت به تجربه دانشجو،

$AudWorkExp$ : تعداد سال‌های سابقه کار حسابرسی،

$AccWorkExp$ : تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری.

## ۵- یافته‌های پژوهش

براساس جدول ۲، پاسخ دهنده‌گان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناسنخی مختلف بودند. ۵۲ درصد از شرکت‌کنندگان را مرد و ۴۸ درصد را نیز زنان تشکیل می‌دهند. همچنین از بین ۱۴۶ نفر

دانشجوی حسابداری شرکت کننده در این پژوهش، اکثریت افراد یعنی ۸۷ درصد آنها به شغل حسابرسی علاقه‌مند هستند و تنها ۱۳ درصد آن‌ها به شغل حسابرسی تمایل نداشتند. از آنجا که جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان ترم آخر کارشناسی و ترم اول کارشناسی ارشد می‌باشد، ۲۷ درصد از پاسخ‌دهندگان در مقطع کارشناسی ارشد و ۷۳ درصد از آنان ترم آخر مقطع کارشناسی هستند. همچنین ۵۸ درصد از آنان دارای تجربه کاری می‌باشند.

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

| درصد | فرافوایی |                                 |                      |
|------|----------|---------------------------------|----------------------|
| ۵۲   | ۷۶       | مرد                             | جنسيت                |
| ۴۸   | ۷۰       | زن                              |                      |
| ۸۷   | ۱۲۷      | تمایل به شغل حسابرسی            | تمایل به شغل حسابرسی |
| ۱۳   | ۱۹       | عدم تمایل به شغل حسابرسی        |                      |
| ۲۷   | ۴۰       | کارشناسی ارشد                   | مقطع تحصیلی          |
| ۷۳   | ۱۰۶      | کارشناسی                        |                      |
| ۱۰   | ۱۵       | دارای تجربه کاری زیر یک سال     | تجربه کاری           |
| ۴۸   | ۷۰       | دارای تجربه کاری یک سال به بالا |                      |
| ۴۲   | ۶۱       | بدون تجربه کاری                 |                      |
| ۱۰۰  | ۱۴۶      | جمع                             |                      |

جدول شماره ۳ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. از آن جایی که حداکثر امتیاز به هریک از ویژگی‌ها در طیف لیکرت با توجه به ده سوال پنج گزینه‌ای برای هر ویژگی، عدد ۵۰ می‌باشد، می‌توان اظهار داشت که در بین ادراک دانشجویان از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل، وظیفه مداری با میانگین ۳۹/۶ بالاترین میانگین را دارد و ویژگی شخصیتی برون گرایی با تقریباً ۳۱ درصد کمترین میانگین را دارد؛ یعنی دانشجویان وظیفه مداری را ویژگی غالب تری برای یک حسابرس ایده‌آل در نظر می‌گیرند و از نظر آنان ویژگی برون گرایی حسابرس کمتر برای یک حسابرس ایده‌آل دارای اهمیت می‌باشد. در بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری هم توافق‌پذیری با ۳۹/۰۲ دارای بالاترین میانگین و روان‌نوجوری دارای کمترین میانگین است؛ بنابراین دانشجویان ویژگی غالب خود را توافق‌پذیری می‌دانند. میانگین تجربه کاری حسابداری دانشجویان برابر ۰/۵ و معادل با ۶ ماه و میانگین تجربه کاری حسابرسی دانشجویان برابر با ۱۲/۰ و معادل ۱/۵ ماه است. حسابرسی به عنوان شغل ایده‌آل دانشجویان میانگینی به میزان ۳/۶۷ دارد. این مقدار بالاتر از امتیاز خنثی (۳) است و

نشان می‌دهد که دانشجویان به صورت کلی حسابرسی را شغل ایده‌آل خود می‌دانند. همچنین میانگین سنی شرکت کنندگان در پژوهش برابر ۲۲ سال بوده است.

جدول -۳ آمارهای توصیفی

| انحراف استاندارد | میانگین |                             |
|------------------|---------|-----------------------------|
| ۶/۰۹۱            | ۳۱/۶۵۰۷ | برون گرایی حسابرس           |
| ۵/۹۴۷            | ۳۵/۴۸۶۳ | توافق‌پذیری حسابرس          |
| ۶/۹۲۵            | ۳۹/۶۰۹۶ | وظیفه مداری حسابرس          |
| ۶/۴۹۷            | ۳۳/۳۷۶۷ | روان رنجوری حسابرس          |
| ۶/۵۰۹            | ۳۷/۷۳۹۷ | گشودگی نسبت به تجربه حسابرس |
| ۵/۲۵۸            | ۲۹/۶۷۸۱ | برون گرایی دانشجو           |
| ۵/۲۱۶            | ۳۹/۰۲۷۴ | توافق‌پذیری دانشجو          |
| ۵/۸۱۸            | ۳۴/۷۰۵۵ | وظیفه مداری دانشجو          |
| ۷/۲۷۳            | ۲۸/۲۶۷۱ | روان رنجوری دانشجو          |
| ۶/۲۲۷            | ۳۵/۵۹۵۹ | گشودگی نسبت به تجربه دانشجو |
| ۰/۹۴۸            | ۰/۵۰۶۸  | تجربه کاری حسابداری         |
| ۰/۳۲۹۷           | ۰/۱۲۶۲  | تجربه کاری حسابرسی          |
| ۰/۶۳۳            | ۳/۶۷۷۷  | شغل ایده‌آل حسابرسی         |
| ۴/۸۳۰            | ۲۲/۰۳   | سن                          |

جدول ۴، ماتریس همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد. یک ستاره بودن ضرایب به معنی معناداری در سطح ۰/۰۵ و دو ستاره بودن به معنای معناداری در سطح ۰/۰۱ است. این ضرایب نشان می‌دهند که جنسیت و سن رابطه معناداری با تمایل دانشجویان به شغل حسابرسی ندارد. سن فقط با تجربه کاری حسابرسی رابطه معناداری دارد اما جنسیت با هیچ کدام از متغیرها رابطه معناداری نداشته است. دانشجویانی که تمایل بالاتری به شغل حسابرسی دارند، حسابرس ایده‌آل را با ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان رنجوری می‌شناشند. همچنین تمایل بالاتر به شغل حسابرسی با ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری و وظیفه شناسی دانشجویان حسابداری رابطه معناداری دارد. بررسی ضرایب همبستگی همچنین نشان می‌دهند که بین تجربه کاری حسابداری و حسابرسی و تمایل دانشجویان به شغل حسابرسی رابطه وجود دارد. دانشجویان دارای تجربه کاری حسابرسی به احتمال بیشتری حسابرسی را به عنوان یک شغل ایده‌آل درنظر می‌گیرند.

| جدول ۴ - ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش |  |       |  |                    |   |                       |   |                     |   |                     |   |                       |   |
|--|--|-------|--|--------------------|---|-----------------------|---|---------------------|---|---------------------|---|-----------------------|---|
|  |  |       |  |                    |   |                       |   |                     |   |                     |   |                       |   |
| سن                                     |  | جنسیت |  | برون گرایی حسابریس |   | توافق بینزیوی حسابریس |   | وظیفه مداری حسابریس |   | روان رنخوری حسابریس |   | گشودگی تحریبه حسابریس |   |
|  |  |       |  |                    |   |                       |   |                     |   |                     |   |                       |   |
| جنسیت                                  |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۲۶۰             | * | ** / ۱۴۸۰           | * | ** / ۰۵۷۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
|  |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۵۰             | * | ** / ۱۳۹۳           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| برون گرایی حسابریس                     |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۵۰             | * | ** / ۱۳۹۳           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| توافق بینزیوی حسابریس                  |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| وظیفه مداری حسابریس                    |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| روان رنخوری حسابریس                    |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| گشودگی تحریبه حسابریس                  |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| روان گرایی دانشجو                      |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| توافق بینزیوی دانشجو                   |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| وظیفه مداری دانشجو                     |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| روان رنخوری دانشجو                     |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| گشودگی تحریبه دانشجو                   |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| توافق بینزیوی کاری حسابری              |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| وظیفه کاری حسابری                      |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| کشیدگی تحریبه کاری حسابری              |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| تجربه کاری حسابری                      |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| تجربه کاری حسابریس                     |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |
| مشعل ابیهال حسابریس                    |  |       |  | ** / ۰۲۸۸          | * | ** / ۱۱۴۰             | * | ** / ۱۳۹۲           | * | ** / ۰۲۵۰           | * | ** / ۱۱۳۰             | * |

### آمار استنباطی

در ابتدا به منظور آزمون فرضیه‌ها می‌بایست به بررسی مفروضات رگرسیون پرداخت. نرمال بودن از پیش فرض‌های اصلی روش‌های آماری است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج حاصل از آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

| معناداری | درجه آزادی | آماره |                             |
|----------|------------|-------|-----------------------------|
| ۰/۰۷۴    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۷ | تجربه کاری حسابداری         |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۵۹ | تجربه کاری حسابرسی          |
| ۰/۰۶۱    | ۱۴۶        | ۰/۰۷۳ | شغل ایده‌آل حسابرسی         |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۶ | برون گرایی حسابرس           |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۲ | توافق پذیری حسابرس          |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۵۸ | وظیفه مداری حسابرس          |
| ۰/۰۷۶    | ۱۴۶        | ۰/۰۷۱ | روان رنجوری حسابرس          |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۴ | گشودگی نسبت به تجربه حسابرس |
| ۰/۰۸۴    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۹ | برون گرایی دانشجو           |
| ۰/۰۵۹    | ۱۴۶        | ۰/۰۷۲ | توافق پذیری دانشجو          |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۶۵ | وظیفه مداری دانشجو          |
| ۰/۲۰۰    | ۱۴۶        | ۰/۰۵۹ | روان رنجوری دانشجو          |
| ۰/۰۵۳    | ۱۴۶        | ۰/۰۷۳ | گشودگی نسبت به تجربه دانشجو |

نتایج بدست آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار آماره بدست آمده برای آزمون کولموگروف در سطح ۰/۰۵ معنادار نشده است؛ بنابراین می‌توان گفت که تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

به منظور بررسی فرضیه اول، بر زیرمجموعه‌ای از نمونه مورد بررسی یعنی تنها دانشجویانی که در دسته "افراد علاقه‌مند به حسابرسی" (۱۲۷ نفر) قرار می‌گیرند، تمرکز شده و به بررسی این موضوع که آیا ویژگی‌های شخصیتی فرد با درک آنان از ویژگی‌های یک حسابرس ایده‌آل مطابقت دارد یا خیر پرداخته شده است. برای بررسی فرضیه اول، از آزمون تی وابسته استفاده گردیده است. نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که در مورد همه ویژگی‌های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد. دانشجویانی که به شغل حسابرسی تمایل دارند، توافق‌پذیری بیشتری نسبت به درک خود از یک حسابرس ایده‌آل و برون گرایی، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه

کمتری به نسبت یک حسابرس ایده‌آل دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در ک دانشجویان از ویژگی‌های یک حسابرس ایده‌آل از در ک آنان از ویژگی‌های شخصیتی خود در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معناداری دارد و فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود.

جدول ۶- تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان و در ک آنان از یک حسابرس ایده‌آل

| گشودگی نسبت به تجربه | روان رنجوری | وظیفه شناسی | توافق پذیری | برون گرایی | معناداری       | حسابرس ایده‌آل | دانشجویان | مقدار تی       | حسابرس ایده‌آل |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|------------|----------------|----------------|-----------|----------------|----------------|
| ۳۷/۷۳                | ۳۳/۳۷       | ۳۹/۶۰       | ۳۵/۴۸       | ۲۹/۶۷      | ۳/۲۱۰          | ۰/۰۰۲          | ۰/۰۰۰     | -۶/۱۶۸         | ۰/۰۰۰          |
| ۳۵/۵۹                | ۲۸/۲۶       | ۳۴/۷۰       | ۰/۱۸۵       | ۰/۰۰۰      | ۳/۶۱۴          | ۰/۰۰۰          | ۰/۰۰۰     | ۶/۹۶۵          | ۰/۰۰۰          |
| ۳۱/۶۵                | ۳۳/۳۷       | ۳۹/۶۰       | ۳۵/۴۸       | ۲۹/۶۷      | ۳/۲۱۰          | ۰/۰۰۲          | ۰/۰۰۰     | -۶/۱۶۸         | ۰/۰۰۰          |
| گشودگی نسبت به تجربه | روان رنجوری | وظیفه شناسی | توافق پذیری | برون گرایی | حسابرس ایده‌آل | دانشجویان      | مقدار تی  | حسابرس ایده‌آل | معناداری       |

در ادامه به منظور بررسی فرضیه دوم پژوهش، ابتدا پیش فرض های تحلیل رگرسیون یعنی هم خطی و استقلال خطها بررسی شد. جهت بررسی هم خطی چندگانه از عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> استفاده می‌شود. عموماً مشکل هم خطی، زمانی به وجود می‌آید که عامل تورم واریانس متغیرهای توضیحی الگو بیش از ده باشد و یا تلوارانس آن نزدیک به صفر باشد. نتایج جدول ۷ نشان داد که هیچ کدام از مقادیر مربوط به عامل تورم واریانس نزدیک به مقادیر هشدار نیستند، بنابراین می‌توان گفت در بین متغیرهای پیش بین هم خطی چندگانه وجود ندارد.

جدول ۷- بررسی هم خطی چندگانه در بین متغیرهای پیش بین

| متغیر                       | عامل تورم واریانس |
|-----------------------------|-------------------|
| برون گرایی حسابرس           | ۱/۳۱۷             |
| توافق پذیری حسابرس          | ۱/۰۹۰             |
| وظیفه مداری حسابرس          | ۱/۲۶۷             |
| روان رنجوری حسابرس          | ۱/۰۴۹             |
| گشودگی نسبت به تجربه حسابرس | ۱/۰۵۳             |
| تجربه کاری حسابداری         | ۱/۰۱۸             |
| تجربه کاری حسابرسی          | ۱/۰۸۱             |

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیونی و آزمون تاثیر در ک دانشجویان از حسابرس ایده‌آل مبتنی بر مدل پنج عاملی شخصیت گلدبرگ بر تمایلشان به شغل حسابرسی، در جدول ۸ ارائه

<sup>۱</sup>-Variance inflation factor (VIF)

شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر  $1/83$  است که در محدوده قابل قبول بوده و نشان از استقلال مشاهدات دارد. مقدار  $F$  بدست آمده برای تحلیل رگرسیون معنادار است ( $p-value=0/033$ ) و این نشان می‌دهد که مدل به صورت کلی معنادار می‌باشد و دانشجویانی که حسابرسان را به عنوان افرادی با گشودگی نسبت به تجربه بالا ( $p-value=0/000$ ) و ثبات احساسی کمتر ( $p-value=0/000$ ) می‌بینند، تمایل بیشتری دارند که به عنوان یک حسابرس مشغول به کار شوند؛ بنابراین فرضیه دوم تایید می‌شود. همچنین نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که تجربه کاری حسابداری تاثیر معناداری بر علاقه به شغل حسابرسی ندارد ولی دانشجویانی که تجربه کاری حسابرسی بالاتری دارند، تمایل بیشتری به شغل حسابرسی دارند ( $p-value=0/018$ )

جدول ۸- تجزیه و تحلیل رگرسیون ادراک دانشجویان از حسابرس

| معناداری | مقدار تی | ضریب  |                             |
|----------|----------|-------|-----------------------------|
| ۰/۰۰۰    | ۴/۷۶۶    | ۲/۱۲۹ | عرض از مبدأ                 |
| ۰/۴۳۹    | ۰/۷۷۶    | ۰/۰۰۷ | برونگرایی حسابرس            |
| ۰/۱۶۲    | ۱/۴۰۶    | ۰/۰۱۴ | توافق‌پذیری حسابرس          |
| ۰/۲۴۳    | ۱/۱۷۴    | ۰/۰۱۲ | وظیفه‌مداری حسابرس          |
| ۰/۰۰۰    | ۳/۶۵۱    | ۲/۴۳۲ | روان‌نحوی حسابرس            |
| ۰/۰۰۰    | ۳/۴۶۳    | ۲/۱۳۷ | گشودگی نسبت به تجربه حسابرس |
| ۰/۱۵۰    | ۱/۴۴۷    | ۰/۰۷۸ | تجربه کاری حسابداری         |
| ۰/۰۱۸    | ۲/۱۰۰۲   | ۲/۸۲۱ | تجربه کاری حسابرسی          |
|          |          | ۰/۱۰۳ | مقدار $R^2$ تعدیل شده       |
| ۰/۰۳۳    |          | ۲/۲۵۴ | Mقدار F                     |
|          |          | ۱/۸۳  | آماره دوربین واتسون         |

در فرضیه سوم به بررسی این موضوع پرداخته شده است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی را دارا هستند. نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که مقدار آماره دوربین واتسون برابر  $1/85$  است که در محدوده قابل قبول بوده و وجود خودهمبستگی پی در پی را در اجزای اخلال رگرسیون رد می‌کند. همچنین با توجه به مقدار عامل تورم واریانس برای هر متغیر می‌توان نتیجه گرفت که هم خطی چندگانه وجود ندارد. مقدار F برای مدل کلی رگرسیون معنادار شده است ( $F=4/66$  و  $P<0.05$ )؛ بنابراین دانشجویانی که علاقه‌مند به شغل حسابرسی هستند، ویژگی مشخصی از پنج ویژگی اصلی شخصیت را دارا هستند. در تحلیل ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین (پنج ویژگی اصلی شخصیت، تجربه کار حسابداری، تجربه

کارحسابرسی) مشخص شد که از پنج ویژگی اصلی شخصیت، ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و گشودگی نسبت به تجربه در دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی برجسته‌تر می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی، بیشتر ویژگی‌های وظیفه‌مداری و گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیت دارا هستند و ویژگی شخصیتی دانشجویان بر تمایلشان به شغل حسابرسی تاثیر دارد؛ لذا فرضیه سوم تایید می‌گردد.

جدول ۹- تجزیه و تحلیل رگرسیون ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان

| عامل تورم واریانس | معناداری | مقدار تی | ضریب  |                      |
|-------------------|----------|----------|-------|----------------------|
| -                 | ۰/۰۱۱    | ۲/۵۷۴    | ۱/۴۱۱ | عرض از مبدا          |
| ۰/۹۵۳             | ۰/۶۴۴    | ۰/۴۶۳    | ۰/۰۰۵ | برون گرایی           |
| ۰/۹۵۰             | ۰/۹۸۴    | ۰/۰۲۱    | ۰/۰۰۴ | توافق پذیری          |
| ۰/۹۵۳             | ۰/۰۰۲    | ۳/۰۹۶    | ۰/۰۳۱ | وظیفه مداری          |
| ۰/۹۵۰             | ۰/۷۷۷    | ۰/۲۸۳    | ۰/۰۰۲ | روان رنجوری          |
| ۰/۹۵۳             | ۰/۰۱۱    | ۲/۵۸۸    | ۰/۰۲۶ | گشودگی نسبت به تجربه |
| ۱/۰۴۹             | ۰/۰۱۶    | ۲/۴۳۶    | ۰/۱۲۲ | تجربه کاری حسابداری  |
| ۱/۰۵۳             | ۰/۳۵۳    | ۰/۹۳۱    | ۰/۱۳۷ | تجربه کاری حسابرسی   |
|                   |          |          | ۰/۱۵  | مقدار $R^2$ تعدل شده |
|                   | ۰/۰۰۰    |          | ۴/۶۶  | مقدار F              |
|                   |          |          | ۱/۸۵  | آماره دوربین واتسون  |

فرضیه چهارم به این موضوع اشاره دارد که آیا ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل با ادراک دانشجویان بی علاقه به شغل حسابرسی تفاوتی دارد یا خیر. برای پاسخ به این فرضیه از آزمون تی مستقل استفاده شده است.

جدول ۱۰- تفاوت‌های درک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی و دانشجویان بی علاقه به شغل حسابرسی از یک حسابرس ایده‌آل

| حسابرسی به عنوان | عدم تمایل به شغل | مقدار تی | معناداری | شغل ایده‌آل | حسابرسی              |
|------------------|------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| ۰/۰۳۴            | ۲/۱۴۰            | ۲۸/۸۹    |          | ۳۲/۰۶       | برون گرایی           |
| ۰/۰۳۸            | ۲/۰۹۲            | ۳۲/۸۴    |          | ۳۵/۸۸       | توافق پذیری          |
| ۰/۹۸۴            | ۰/۰۲۱            | ۳۹/۵۷    |          | ۳۹/۶۱       | وظیفه مداری          |
| ۰/۰۷۶            | ۰/۰۴۴            | ۳۳/۳۱    |          | ۳۳/۳۸       | روان رنجوری          |
| ۰/۰۴۱            | ۲/۱۷۰            | ۳۷/۴۴    |          | ۳۹/۶۸       | گشودگی نسبت به تجربه |

نتایج جدول ۱۰ می‌دهد که دانشجویانی که علاقه به شغل حسابر سی دارند در مقایسه با دادشجویانی که علاقه به شغل حسابر سی ندارند، حسابر سان را برونو گراتر، توافق‌پذیرتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناورند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابرسی را لازم و مهم تلقی می‌کنند. بنابراین بین ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل و ادراک دانشجویان بی علاقه به شغل حسابرسی تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم تایید می‌گردد.

#### ۶-نتیجه گیری و بحث:

هدف این پژوهش بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر علاقه به شغل حسابرسی است و این پژوهش با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت گلدبیگ، این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. در تحقیقات پیشین داخلی هرچند تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای و اخلاقی حسابرسان، محتوای گزارش حسابرسی و یادگیری دانشجویان حسابداری بررسی شده است اما در مورد اثر آن بر علاقه شغلی به صورت کلی و به طور خاص علاقه به شغل حسابر سی پژوهشی صورت نپذیرفته است. نتایج آزمون در مورد دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابر سی نشان داد که شکاف اساسی بین تو صیغی که دانشجویان از شخصیت خود ارائه می‌دهند و تو صیغی که از یک حسابرس ایده‌آل دارند، وجود دارد که این موضوع همراستا با یافته‌های هالت و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد.

همچنین نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می‌دهد که دانشجویانی که حسابرسان را به عنوان افرادی با گشودگی نسبت به تجربه بالا و ثبات احساسی کمتر می‌بینند، تمایل بیشتری دارند که به عنوان یک حسابرس مشغول به کار شوند که این موضوع نیز همراستا با نتایج هالت و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد.

علاوه بر این براساس یافته‌های فرضیه سوم دانشجویانی که ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیت دارا هستند، بیشتر حسابرسی را به عنوان شغل ایده‌آل خود انتخاب نموده‌اند. براساس هالت و همکاران (۲۰۱۷)، دانشجویانی که حسابرسی را شغل ایده‌آلی تلقی می‌نمایند، تنها ویژگی گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی اصلی شخصیتی دارا هستند. در نهایت چگونگی توصیف یک حسابرس ایده‌آل از دیدگاه دانشجویان بررسی شده است و نتایج حاکی از این است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی، حسابرسان را برونو گراتر، توافق‌پذیرتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناورند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابرسی را لازم و مهم تلقی می‌کنند که این یافته‌ها همسو با دیدگاه‌های آلن دبلیو اندرسون (۲۰۱۱) در مورد ویژگی‌های

حسابرس موفق و همچنین سازگار با یافته‌های هالت و همکاران (۲۰۱۷) است. اگرچه نظرات دانشجویان در مورد یک حسابرس ایده‌آل مشابه نظرات افراد خبره است اما آنان خود را واجد آن ویژگی‌ها نمی‌دانند. همچنین تجربه کار حسابرسی و حسابداری بر نتایج اثر تعدیلی ندارد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌تواند برای مشاوران شغلی، دانشکده‌ها و کارفرمایان مرتبط با دانشجویان حسابداری مفید باشد. دانشکده‌هایی که تلاش می‌کنند تا دانشجویان را با آمادگی بیشتری برای محیط کاری تربیت کنند می‌توانند از نتایج این پژوهش برای ایجاد مزیت رقابتی در مورد دانشجویان خود استفاده کنند و در برنامه‌های آموزشی خود با توجه به ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان بر یادگیری مهارت‌ها و ویژگی‌هایی که لازمه موقفيت در کار حسابرسی است، تمرکز نمایند. همچنین به منظور بهبود تناسب فرد و شغل می‌توان دانشجویان را با دوره‌های کارآموزی و آشنایی با متخصصان حسابرسی در طی دوران تحصیل به لحاظ یادگیری اجتماعی آماده ساخت (کلب، ۲۰۱۴). این موضوع با تئوری یادگیری اجتماعی سازگار است که براساس آن بسیاری از رفتارهای انسان‌ها با مدلسازی از دیگران شکل می‌گیرد (باندررا، ۱۹۶۳).

بنابراین برنامه‌های آموزشی حسابداری باید تجربه‌های بیشتری را برای پیشرفت دانشجویان تدارک ببینند. به علاوه کارفرمایانی که به دنبال افرادی برای شغل حسابرسی هستند، می‌توانند براساس نتایج این پژوهش برنامه‌های حرفه‌ای را طراحی نمایند تا افراد با ارزش‌ها و ویژگی‌های مناسب با خواسته خود را جذب کنند. به عبارت دیگر کارفرمایان باید از اثری که ویژگی‌های شخصیتی بر علایق شغلی دارند، آگاه بوده و با مصاحبه‌های رفتاری دانشجویانی که تمایل به حل مشکلات جدید و یادگیری مهارت جدید دارند را به کار گیرند زیرا این افراد با احتمال بالاتری حرفه حسابرسی را مثبت قلمداد کرده و می‌توانند در آن موفق‌تر باشند (چمبرز و مک دونالد، ۲۰۱۳). نتایج این پژوهش نیز با مورد ذکر شده همراستاست. همچنین یافته‌های این پژوهش برای مشاوران شغلی مفید است تا براساس آن دریابند که به کدام دانشجویان بهتر است تا شغل حسابرسی را پیشنهاد دهند. زیرا با در اختیار داشتن اطلاعات مربوط به شخصیت فرد و ارزیابی ارزش‌های حرفه‌ای وی در فرآیند مشاوره شغلی مشاوران بهتر می‌توانند دانشجویان را راهنمایی کنند (گوردون، ۲۰۰۷).

این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌های بالقوه‌ای است. یکی از آن‌ها استفاده از ابزار پرسشنامه است که بیان دیدگاه دانشجویان در مورد ویژگی‌های شخصیتی حسابرس ایده‌آل بعد از بیان ویژگی‌های شخصیتی خود می‌تواند نتایج را سویه دار نماید و پاسخ‌های سری دوم سوالات تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی خود فرد قرار گیرد.

پژوهش حاضر صرفاً به بررسی شغل حسابرسی پرداخته است و اطلاعاتی درمورد ارتباط بالقوه بین ویژگی‌های شخصیتی و علاقه به مشاغل مالیاتی، حسابداری مدیریت، دولتی و آکادمیک

ارائه نمی‌گردد. بنابراین تحقیقات آتی می‌توانند بر این موضوع تمرکز کرده و آن را برای دیگر حوزه‌های شغلی در حسابداری بررسی نمایند. به علاوه این پژوهش در یک مقطع زمانی انجام شده است و پژوهش‌های آتی می‌توانند پرسشنامه مشابهی را در مقاطع زمانی چندگانه استفاده نمایند تا به بررسی زمان شکل‌گیری نظرات دانشجویان در مورد حسابرس ایده‌آل و علاقه‌مندی به شغل حسابرسی بپردازند.

پژوهشگران همچنین می‌توانند ارتباط متقابل معیارهای فردی را بررسی نمایند. در سال‌های اخیر تقاضا برای ادغام حوزه‌های اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی افزایش یافته است اما پژوهشگران حوزه تفاوت‌های فردی مثل علاقه، شخصیت، توانایی یا ارزش‌ها تمایل به تمرکز تنها بر یکی از سازه‌ها در یک زمان واحد دارند اما درک موثرتر از چگونگی تفاوت افراد با درنظرگرفتن همزمان حوزه‌های مختلف حاصل می‌گردد (آرمستانگ و روندز، ۲۰۱۰). بنابراین پژوهشگران آتی می‌توانند به بررسی چگونگی میل دانشجویان به انعطاف کار و زندگی و یا ارزش‌های آنان در مورد پیشرفت و تعامل آن با ویژگی‌های شخصیتی در زمان انتخاب شغل حسابرسی توسط دانشجویان بپردازند.

**۷-پیوست: پرسشنامه پژوهش**

به استحضار می‌رساند، پژوهشی علمی تحت عنوان "بررسی تمایل شغلی دانشجویان به حسابارسی" در حال اجرا می‌باشد. این پژوهش در نظر دارد تا تمایل شغلی دانشجویان را با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت بررسی نماید.

پرسشنامه زیر شامل سه قسمت (الف/ب/ج) است. شما عزیزان با پاسخگویی به هر سه بخش کمک شایانی به بشمر رسیدن این پژوهش می‌نمایید. تمام پاسخ‌ها و اطلاعات شما به صورت محترمانه حفظ خواهند شد.

**الف- تا چه میزانی عبارات زیر به خوبی شما را توصیف می‌کند؟**

| ردیف. | عبارت                                     | کنم | کمتر | نه | کمتر | درست | قریباً درست | قریباً نادرست | نادرست | کمال نادرست | کمال درست |
|-------|---|-----|------|----|------|------|-------------|---------------|--------|-------------|-----------|
| ۱     | تمركز من در زندگی بر لذت و انرزی است      |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۲     | نگرانی کمی برای دیگران دارم               |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۳     | همیشه آمادگی اتفاقات را دارم              |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۴     | به سرعت دچار استرس می‌شوم                 |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۵     | دایره لغات گسترده‌ای دارم                 |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۶     | زیاد صحبت نمی‌کنم                         |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۷     | به ارتباط با آدمها علاقه‌مندم             |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۸     | به راحتی عاداتم را ترک می‌کنم             |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۹     | در اغلب اوقات احساس راحتی دارم            |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۰    | ایده‌های انتزاعی را به سختی متوجه می‌شوم  |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۱    | در ارتباط با افراد دیگر، احساس راحتی دارم |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۲    | به دیگران زیاد احترام نمی‌گذارم           |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۳    | قلب مهریانی دارم                          |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۴    | در مورد امور نگران هستم                   |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۵    | قدرت تصور قوی دارم                        |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۶    | فاصله خود را با افراد دیگر حفظ می‌کنم     |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۷    | با دیگران همدردی می‌کنم                   |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۸    | ابوهی از کارها را جمع می‌کنم              |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |
| ۱۹    | به ندرت احساس غم می‌کنم                   |     |      |    |      |      |             |               |        |             |           |

|  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  | به ایده‌های انتزاعی علاقه‌ای ندارم                         | ۲۰ |
|  |  |  |  |  | آغاز کننده مکالمه هستم                                     | ۲۱ |
|  |  |  |  |  | به مسایل و مشکلات دیگران علاقه مند نیستم                   | ۲۲ |
|  |  |  |  |  | کارهای محله را به سرعت انجام می‌دهم                        | ۲۳ |
|  |  |  |  |  | زود رنج هستم   | ۲۴ |
|  |  |  |  |  | ایده‌های خوبی دارم   | ۲۵ |
|  |  |  |  |  | کم حرف هستم  | ۲۶ |
|  |  |  |  |  | قلب مهربانی دارم   | ۲۷ |
|  |  |  |  |  | معمولًا فراموش می‌کنم که وسایل را به جای قبلی شان برگردانم | ۲۸ |
|  |  |  |  |  | به راحتی غمگین می‌شوم                                      | ۲۹ |
|  |  |  |  |  | قدرت تصور قوی ندارم  | ۳۰ |
|  |  |  |  |  | در مهمانی‌ها با افراد مختلف زیاد صحبت می‌کنم               | ۳۱ |
|  |  |  |  |  | واقعاً به ارتباط با افراد علاقه‌ای ندارم                   | ۳۲ |
|  |  |  |  |  | مرتب بودن را دوست دارم                                     | ۳۳ |
|  |  |  |  |  | حالت روحی ام زیاد تغییر می‌کند                             | ۳۴ |
|  |  |  |  |  | به سرعت امور را درک می‌کنم                                 | ۳۵ |
|  |  |  |  |  | علاقه‌ای به جلب توجه ندارم                                 | ۳۶ |
|  |  |  |  |  | از افراد دیگر فاصله می‌گیرم                                | ۳۷ |
|  |  |  |  |  | از انجام مسئولیتمن طفه می‌روم                              | ۳۸ |
|  |  |  |  |  | اغلب حالات روحی پرنسانی دارم                               | ۳۹ |
|  |  |  |  |  | در مکالمه از واژه‌های دشوار استفاده می‌کنم                 | ۴۰ |
|  |  |  |  |  | دوست ندارم در مرکز توجه دیگران باشم                        | ۴۱ |
|  |  |  |  |  | احساسات افراد را درک می‌کنم                                | ۴۲ |
|  |  |  |  |  | براساس جدول برنامه ریزی عمل می‌کنم                         | ۴۳ |
|  |  |  |  |  | به راحتی آزرده می‌شوم                                      | ۴۴ |
|  |  |  |  |  | برای اثرباری بر دیگران حاضر به صرف وقت هستم                | ۴۵ |
|  |  |  |  |  | از غریب‌های دوری می‌کنم                                    | ۴۶ |
|  |  |  |  |  | در ارتباط با افراد دیگر فضای راحتی را فراهم می‌کنم         | ۴۷ |
|  |  |  |  |  | در محیط کاری دقیق هستم                                     | ۴۸ |
|  |  |  |  |  | اغلب احساس غم دارم   | ۴۹ |
|  |  |  |  |  | پر از ایده هستم  | ۵۰ |

ب- "حسابرسان اطلاعات مالی یک شرکت را برای اطمینان از ارائه آن‌ها براساس معیارهای تعیین‌شده، بررسی می‌کند. همچنین حسابرسان اغلب پیشنهاداتی را برای بهبود عملیات، مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی به مدیریت ارائه می‌دهند."  
تا چه میزانی عبارات زیر به خوبی "حسابرس ایدهآل" را توصیف می‌کند؟

| ردیف | عبارت                                     | کاملاً نادرست | کاملاً درست | تفربیا نادرست | تفربیا درست | نه |
|------|---|---------------|-------------|---------------|-------------|----|
| ۱    | تمرکز وی در زندگی بر لذت و انرژی است      |               |             |               |             |    |
| ۲    | نگرانی کمی برای دیگران دارد               |               |             |               |             |    |
| ۳    | همیشه آمادگی اتفاقات را دارد              |               |             |               |             |    |
| ۴    | به سرعت دچار استرس می‌شود                 |               |             |               |             |    |
| ۵    | دایره لغات گسترده‌ای دارد                 |               |             |               |             |    |
| ۶    | زیاد صحبت نمی‌کند                         |               |             |               |             |    |
| ۷    | به ارتباط با آدمها علاقه‌مند است          |               |             |               |             |    |
| ۸    | به راحتی عاداتش را ترک می‌کند             |               |             |               |             |    |
| ۹    | در اغلب اوقات احساس راحتی دارد            |               |             |               |             |    |
| ۱۰   | ایده‌های انتزاعی را به سختی متوجه می‌شود  |               |             |               |             |    |
| ۱۱   | در ارتباط با افراد دیگر، احساس راحتی دارد |               |             |               |             |    |
| ۱۲   | به دیگران زیاد احترام نمی‌گذارد           |               |             |               |             |    |
| ۱۳   | قلب مهریانی دارد                          |               |             |               |             |    |
| ۱۴   | در مورد امور نگران است                    |               |             |               |             |    |
| ۱۵   | قدرت تصور قوی دارد                        |               |             |               |             |    |
| ۱۶   | فاصله خود را با افراد دیگر حفظ می‌کند     |               |             |               |             |    |
| ۱۷   | با دیگران همدردی می‌کند                   |               |             |               |             |    |
| ۱۸   | ابوهی از کارها را جمع می‌کند              |               |             |               |             |    |
| ۱۹   | به ندرت احساس غم می‌کند                   |               |             |               |             |    |
| ۲۰   | به ایده‌های انتزاعی علاقه‌ای ندارد        |               |             |               |             |    |
| ۲۱   | آغاز کننده مکالمه است                     |               |             |               |             |    |
| ۲۲   | به مسائل و مشکلات دیگران علاقه‌مند نیست   |               |             |               |             |    |

|  |  |  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  |  |  | کارهای محوله را به سرعت انجام می‌دهد                       | ۲۳ |
|  |  |  |  |  |  |  | زود رنج است  | ۲۴ |
|  |  |  |  |  |  |  | ایده‌های خوبی دارد   | ۲۵ |
|  |  |  |  |  |  |  | کم حرف است   | ۲۶ |
|  |  |  |  |  |  |  | قلب مهربانی دارد   | ۲۷ |
|  |  |  |  |  |  |  | معمولًا فراموش می‌کند که وسایل را به جای قبلی شان برگرداند | ۲۸ |
|  |  |  |  |  |  |  | به راحتی غمگین می‌شود                                      | ۲۹ |
|  |  |  |  |  |  |  | قدرت تصور قوی ندارد  | ۳۰ |
|  |  |  |  |  |  |  | در مهمانی‌ها با افراد مختلف زیاد صحبت می‌کند               | ۳۱ |
|  |  |  |  |  |  |  | واقعاً به ارتباط با افراد علاقه‌ای ندارد                   | ۳۲ |
|  |  |  |  |  |  |  | مرتب بودن را دوست دارد                                     | ۳۳ |
|  |  |  |  |  |  |  | حالت روحی اش زیاد تغییر می‌کند                             | ۳۴ |
|  |  |  |  |  |  |  | به سرعت امور را درک می‌کند                                 | ۳۵ |
|  |  |  |  |  |  |  | علاقه‌ای به جلب توجه ندارد                                 | ۳۶ |
|  |  |  |  |  |  |  | از افراد دیگر فاصله می‌گیرد                                | ۳۷ |
|  |  |  |  |  |  |  | از انجام مسئولیتش طفره می‌رود                              | ۳۸ |
|  |  |  |  |  |  |  | غلب حالت روحی پرنوسانی دارد                                | ۳۹ |
|  |  |  |  |  |  |  | در مکالمه از واژه‌های دشوار استفاده می‌کند                 | ۴۰ |
|  |  |  |  |  |  |  | دوست ندارد در مرکز توجه دیگران باشد                        | ۴۱ |
|  |  |  |  |  |  |  | احساسات افراد را درک می‌کند                                | ۴۲ |
|  |  |  |  |  |  |  | براساس جدول برنامه ریزی عمل می‌کند                         | ۴۳ |
|  |  |  |  |  |  |  | به راحتی آزده می‌شود                                       | ۴۴ |
|  |  |  |  |  |  |  | برای اثرگذاری بر دیگران حاضر به صرف وقت است                | ۴۵ |
|  |  |  |  |  |  |  | از غریبه‌ها دوری می‌کند                                    | ۴۶ |
|  |  |  |  |  |  |  | در ارتباط با افراد دیگر فضای راحتی را فراهم می‌کند         | ۴۷ |
|  |  |  |  |  |  |  | در محیط کاری دقیق است                                      | ۴۸ |
|  |  |  |  |  |  |  | غلب احساس غم دارد  | ۴۹ |
|  |  |  |  |  |  |  | پر از ایده است   | ۵۰ |

ج- به سوالات زیر جواب دهید.

۱- جنسیت: زن  مرد

۲- مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد  ترم ..... کارشناسی  ترم .....

- ۳- سن شما؟
- ۴- میزان تجربه کاری؟
- ۵- میزان تجربه کار حسابرسی؟
- ۶- میزان تجربه کار حسابداری؟
- ۷- کار حسابرسی تا چه میزان شغل ایدهآل شماست؟

|       |              |               |      |               |              |            |
|-------|--------------|---------------|------|---------------|--------------|------------|
| عنوان | کاملاً موافق | تقريباً موافق | خنثی | تقريباً مخالف | کاملاً مخالف | شغل حسابرس |
|-------|--------------|---------------|------|---------------|--------------|------------|

**منابع:**

اکبری، محمدرضا؛ علم بیگی، امیر و موسوی، سید سعادت (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران (مطالعه موردی: دانشکده اقتصاد و توسعه پرديس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۵(۲)، ۳۲۳-۳۳۱.

باغومیان، رافیک؛ رجب دری، حسین و خرمین، منوچهر (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان عوامل شخصیتی و یادگیری دانشجویان حسابداری. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۵۵(۱۴)، ۱۲۵-۱۴۳.

پورکیانی، مسعود و جلالی جواران، مرتضی (۱۳۸۸). تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت. *ماهnamه میثاق مدیران*، ۴۴، ۶۵-۶۹.

حاجی‌ها، زهره و گودرزی، سعید (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۴)، ۱۶۷-۱۷۳.

حسن‌زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام و ابوالحسن زاده، سودا (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۶(۲)، ۸۹-۱۰۰.

حسینی، فریده و لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۸). پنج عامل بزرگ شخصیت و نیاز به شناخت. *روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی*، ۲۱(۶)، ۶۱-۶۸.

جان‌نشری، سیدامیر (۱۳۹۱). ویژگی‌های حسابرس موفق. *حسابدار رسمی*، ۳۲(۶)، ۸۹-۹۴. خرمایی، فرهاد (۱۳۸۴). بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت گیری انگیزشی و سبک‌های شناختی. *پایان نامه دکتری*، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شیراز.

گروسوی فرشی، میرتقی (۱۳۸۱). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، تهران، دانیال

محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی و کرمی، محسن (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۴(۶)، ۱۷۷-۱۸۹.

مدرس، احمد و رحمانی، مليحه (۱۳۹۰). ویژگی‌های شخصیتی حسابداران ایرانی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۲(۱)، ۱۲۷-۱۵۰.

ملانظری، مهناز و اسماعیلی کیا، غریبه (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناسختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۴(۲۱)، ۵۰۵-۵۲۶.

momni، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران، انتشارات کتاب نو.

ناصری، احمد و سعیدی گرانی، مسلم (۱۳۹۶). تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۳(۱)، ۱۶۹-۱۸۴.

ناظمی اردکانی، مهدی و جمالی، زهرا (۱۳۹۴). مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان حسابداری برای ورود به حرفه. دوماهنامه حسابرس، ۱۷(۸۱)، ۱۰۶-۱۱۱.

Agnihotri, R., Bonney, L., Dixon, A., Erffmeyer, R., & Pullins, E. 2014. Developing a stakeholder approach for recruiting top-level sales students. *Journal of Marketing Education*, 36(1), 75.

Aguinis, H., Mazurkiewicz, M., & Heggestad, E. 2009. Using web-based frame-of-reference training to decrease biases in personality-based job analysis: An experimental field study. *Personnel Psychology*, 62, 405-438.

Ahmed, K., Alam, K. F., & Alam, M. 1997. An empirical study of factors affecting accounting students' career choice in New Zealand. *Accounting Education*, 6(4), 325-335.

Anderson, Alan. W. The characteristics of a Successful Auditor, Kansas Society of CPA & Educational Foundation(KSCPA) 2011.

Armstrong, P. I., & Rounds, J. 2010. Integrating individual differences in career assessment: The atlas model of individual differences and the strong ring. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 143-153.

Bandura, A. 1963. Social learning and personality development. New York, NY: Holt, Rinehart, and Winston.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and performance: A meta-analyses. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. 2001. Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we

- know and where do we go next? International Journal of Selection and Assessment, 9(1), 9-30.
- Berry, C., Ones, D., & Sackett, P. 2007. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- Bing, M. N., & Lounsbury, J. W. 2000. Openness and job performance in U.S.-based Japanese manufacturing companies. *Journal of Business and Psychology*, 14, 515-522.
- Bipp, T. 2010. What do people want from their jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28-39.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. 1992. Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Chambers, R., & McDonald, P. 2013. Succeeding as a 21st century internal auditor: 7 Attributes of highly effective internal auditors (pp. 1-12). Menlo Park, CA: Robert Half International Inc. and The Institute of Internal Auditors.
- Dalton, D. W., Buchheit, S., & McMillan, J. J. 2014. Audit and tax career paths in public accounting: An analysis of student and professional perceptions. *Accounting Horizons*, 28(2), 213-231.
- Digman, J. 1990. Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417- 440.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80, 500-510.
- Gellatly, I. R. 1996. Conscientiousness and task performance: Test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*, 81, 474-482.
- Goldberg, L. R. 1992. The development of markers for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. 1999. A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (pp. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Gordon, V. N. 2007. The undecided college student: An academic and career advising challenge. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher.
- Holt, T., Burke-Smalley, L. A., & Jones, C. 2017. An Empirical Investigation of Student Career Interests in Auditing Using the Big Five Model of Personality. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations* (pp. 1-31). Emerald Publishing Limited.

- 
- John, O. P., & Srivastava, S. 1999. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). New York, NY: The Guilford Press.
- Judge, T. A., & Ilies, R. 2002. Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807. doi:10.1037/0021-9010.87.4.797
- Kolb, D. 2014. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Liao, H., Joshi, A., & Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57, 969-1000.
- Laribee, S. F. 1994. The psychological types of college accounting students. *Journal of Psychological Type*, 28, 27-42.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator in terms of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- McCrae, R. R., & John, O. P. 1992. An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-216
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. 1998. Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11, 145-165.
- Rubenstein, A. L., Zhang, Y., Ma, K., Morrison, H. M., & Jorgensen, D. F. (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 141-157.
- Salgado, J. F. 1997. The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Schneider, B. 1987. The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Scott, B. A., Colquitt, J. A., Paddock, E. L., & Judge, T. A. 2010. A daily investigation of the role of manager empathy on employee well-being. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(2), 127-140.
- Swain, M. R., & Olsen, K. J. 2012. From student to accounting professional: A longitudinal study of the filtering process. *Issues in Accounting Education*, 27(1), 17-52.
- Tong, D., & Tong, X. 2012. Negative opinion of company environment mediates career choice of accountancy students. *Education & Training*, 54, 534-557.

- Viswesvaran, C., Deller, J., & Ones, D. 2007. Personality measures in personnel selection: Some new contributions. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 354-358.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. 2000. Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- Watson, D., & Clark, L. A. 1984. Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Wolk, C., & Nikolai, L. 1997. Personality types of accounting students and faculty: Comparisons and implications. *Journal of Accounting Education*, 15, 1-17