

بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابداری و توصیفشان از حسابداری ایده آل

مهین خوئینی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۱

شهنار مشایخ^{۱*}

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 حسابداری 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 گلدبرگ استفاده شده است. نمونه مورد بررسی متشکل از ۱۴۶ نفر از دانشجویان حسابداری نیمسال آخر کارشناسی و نیمسال اول کارشناسی ارشد در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ 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 حسابداری 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 حسابداری مشغول به کار شوند. همچنین دانشجویانی که ویژگی‌های وظیفه‌مداری و گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیت دارا هستند، بیشتر حسابداری را به عنوان شغل ایده‌آل خود انتخاب نمودند. در نهایت چگونگی توصیف یک حسابداری ایده‌آل از دیدگاه دانشجویان بررسی شده است و نتایج حاکی از این است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری، حسابرسان را برون‌گراتر، سازگارتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناسند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابداری لازم و مهم تلقی می‌کنند.

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

^۱دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

^۲دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه الزهراء، تهران، ایران (mahinkhoeini@yahoo.com)

۱-مقدمه

حرفه 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 متقابلانه، افزایش قوانین و مقررات و تغییر استانداردهای گزارشگری، بر افرادی که رشته حسابداری را برمی‌گزینند 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). حرفه 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 حرفه 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^۱ 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؛ باغومیان و همکاران، ۱۳۹۶؛ حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۲ و ...)، اما در مورد اثر آن بر علائق 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،

¹ Person-Job fit

یک مدل پذیرفته شده در علوم رفتاری است (دیگمن، ۱۹۹۰؛ گلدبرگ، ۱۹۹۲) که حدود ۷۵ درصد قدرت توضیح‌دهندگی 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"^۱ 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 پژوهش‌ها و همکاران (۲۰۱۷) که به روش فراتحلیل انجام شده است نشان می‌دهد که بهبود رفتار شغلی (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 اسپنیدر (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 (اسپنیدر، ۱۹۸۷). تناسب فرد و شغل یک عامل قابل تمیز در فرایند استخدام است که می‌توان با سنجش آن بین متقاضیان تفاوت قائل شد (براون، 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

¹ Bright side of personality

تصمیمات شغلی دانشجویان حسابداری اثر می‌گذارد. تحقیقات مشابه دیگری نیز از مفهوم تناسب در آموزش دانشجویان رشته بازاریابی استفاده کردند (آگنیهورتری 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^۱ 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 بدهند (چمبرز و مک دونالد، ۲۰۱۳). همچنین افراد موفق در حرفه 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^۲ استفاده کرده‌اند. مفهوم اصلی الگوی مایرز-بریگز این است که افراد برحسب 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^۳
- حسی/ شهودی^۴
- فکری/ احساسی^۵
- ادراکی/ قضاوتی^۶

^۱ Highly effective auditors

^۲ MBTI

^۳ extroversion/ introversion

^۴ sensing/intuition

^۵ thinking/feeling

^۶ 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 ۳۲۰ دانشجو دریافت که آن‌ها دارای ویژگی‌های قضاوتی، 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 حرفه را جذب می‌کند؟ و دوم اینکه، آیا اساتید حسابداری تمایلی به گسترش شیوه‌های آموزشی فراتر از شیوه فعلی دارند؟ نتایج آنان نشان می‌دهد که دانشجویان اغلب، برونگرا، احساسی، حسی و قضاوتی هستند. در حالی که اساتید عمدتاً، درونگرا، احساسی، حسی و قضاوتی می‌باشند. سوئین و اولسون (۲۰۱۲) نیز با بررسی انواع شخصیت دانشجویان حسابداری و پیشرفت آنان در حرفه، دریافتند که دانشجویان و افراد مشغول در حرفه حسابداری تمایل دارند که ویژگی رفتاری قضاوتی 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 در نظر بگیرند (به جای اینکه موضوعات را برای اطلاعات جدید باز نگه‌دارند).

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^۱ استفاده کردند. آن‌ها دریافتند که دانشجویانی که حرفه حسابداری را برگزیده‌اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده‌اند، بیشتر تعاملات را درک می‌کنند، فرصت‌های 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 به‌عنوان طبقه‌بندی مطمئنی از شخصیت می‌دانند (دیگمن، ۱۹۹۰؛ گلدبرگ، ۱۹۹۲). در این مدل، وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن)، ثبات احساسی (ثبات احساس منفی و روان‌رنجوری)، توافق‌پذیری، گشودگی نسبت به تجربه (انعطاف‌پذیری) و برونگرایی، 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).

¹ theory of planned behavior

همچنین برخی از عوامل این مدل با مشاغل خاصی مرتبط هستند، برای مثال برونگرایی، 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 بهره‌گیرند. در ادامه پژوهش هر کدام از این عوامل مختصراً توضیح داده شده‌اند.

■ وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن)

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

وظیفه‌شناسی بیشتر با مزیت‌های محیط کاری مثل قابلیت اعتماد، اطمینان، اخلاق کاری، همبسته است (ویزوسواران 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. روبنستین 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 توانمند هستند، وظیفه‌شناسی را به‌عنوان ویژگی مهمی در ارتقای متقاضیان شغل در نظر 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.

■ ثبات احساسی (ثبات احساس منفی و روان‌رنجوری)

روان‌رنجوری، ثبات احساسی فرد را از بین می‌برد. عدم ثبات احساسی افراد، منجر به اضطراب، تنش و نگرانی می‌گردد. این افراد همچنین وابسته به حالت روحی هستند و عقاید و باورهای غیرمنطقی و کمال‌گرا دارند (مک کری 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 تمایل به عملکرد شغلی بهتری دارند، رهبران 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 تمایل دارند و با احتمال بیشتری در رفتارهای ریسکی درگیر می‌شوند (بری و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین افراد روان‌رنجور رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین‌تری دارند (روبنستین و همکاران، ۲۰۱۹) در مورد اثر این ویژگی شخصیتی بر قضاوت اخلاقی حساب‌برسان در ادبیات داخلی نتایج متفاوتی وجود دارد. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، بین روان‌رنجوری و نیت اخلاقی حساب‌برسان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. حاجیها و گودرزی (۱۳۹۶)، با بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر قضاوت‌های اخلاقی موسسات حسابداری فعال تهران دریافتند که به طور خاص ثبات هیجانی با قضاوت اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و به نظر می‌رسد حساب‌برسانی که دارای قضاوت‌های اخلاقی صحیح می‌باشند، دارای تیپ شخصیتی هستند که این ویژگی در آنان بارزتر است. ناصری و سعیدی گراغانی (۱۳۹۶)، نیز نشان دادند که روان‌رنجوری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، بیانگر این است که روان‌رنجوری بر نوع اظهار نظر حساب‌برس و تعداد بند شرط گزارش حسابداری 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 خصمانه در ارتباطات اجتماعی، و دربردارنده نوع‌دوستی، اعتماد و فروتنی است (جان و اسریواستاوا، ۱۹۹۹). افرادی که توافق‌پذیری بالایی 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). حسابداری 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 حرفه حسابرسی را برگزیده‌اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده‌اند، بیشتر تعاملات و عملکرد سازمان تجاری را درک می‌کنند. هالت و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند که دانشجویان حسابداری که ترجیح می‌دهند تا مسیر حرفه‌ای حسابرسی را دنبال کنند، حسابرس ایده‌آل را توافق‌پذیر توصیف می‌نمایند. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶) بین توافق‌پذیری با نیت اخلاقی حسابرسان 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 معنی‌دار 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 (گلدبرگ، ۱۹۹۲). عناصر گشودگی نسبت به تجربه شامل تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت است (گروسی فرشی، ۱۳۸۱). افرادی که از تجربیات جدید استقبال می‌کنند، احتمالاً تمایل به ارزش‌های خاصی در محیط کار مثل مثبت‌اندیشی 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 مستقلاً 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 روبنستین و همکاران (۲۰۱۹)، رابطه مثبت کمی بین گشودگی نسبت به تجربه و تعهد سازمانی یافتند. بینگ و لائزبری (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 حرفه 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 بارزتر است.

■ درون‌گرایی / برون‌گرایی

برونگرایی در پیش‌بینی عملکرد شغلی در مشاغلی که با ارتباط اجتماعی همراه هستند مثل بازاریابی مهم است (مونت و همکاران، ۱۹۹۸). افرادی که برون‌گرا هستند تمایل به محیط‌های اجتماعی با انرژی بالا دارند درحالی‌که افراد درون‌گرا، در موقعیت‌های اجتماعی انرژی خود را از دست می‌دهند. افراد برون‌گرا 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). برون‌گرایی دربرگیرنده اجتماعی‌بودن و دارا بودن حالت روحی مثبت و همدلی می‌باشد (اسکات و همکاران، ۲۰۱۰). به سخنی دیگر برون‌گرایی با گرایش فرد به اجتماعی بودن، فعال بودن و با جرات بودن مشخص می‌شود. افرادی که برون‌گرایی بیشتری دارند عملکرد بالاتری نشان می‌دهند (باریک و مونت، ۱۹۹۱). همچنین برون‌گرایی رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد (روبنستین و همکاران، ۲۰۱۹). براساس پژوهش دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، دانشجویان حسابداری و افراد مشغول در حرفه حسابرسی، برون‌گرا نیستند اما نتایج ولک و نیکولای (۱۹۹۷)، نشان می‌دهد که دانشجویان حسابداری اغلب، برون‌گرا 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، حسابرسان ایده‌آل را برون‌گرا توصیف می‌نمایند. براساس پژوهش محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، بین برون‌گرایی با نیت اخلاقی حسابرسان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲)، نشان دادند که برون‌گرایی بر نوع اظهار نظر حسابرسان، 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 برون‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نیافتند.

۳- فرضیه‌های پژوهش

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

برخوردار است (ملانظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳). براساس مبانی نظری و پیشینه ذکرشده فرضیه‌های پژوهش تدوین شده‌اند.

در بررسی فرآیند تناسب این پژوهش سعی می‌کند تا ادراک دانشجویان از ویژگی‌های خود و یک حسابرس ایده‌آل را بررسی نماید. یافته‌های حالت و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداران و ادراک آنان از ویژگی‌های حسابرس ایده‌آل تفاوت معناداری وجود دارد. در فرضیه اول این پژوهش، تناسب شخصیت فردی و شغلی دانشجویان با بررسی شکاف بین خودادراکی دانشجویان و دیگرادراکی آنان بررسی می‌شود:

فرضیه اول: بین درکی که دانشجویانی علاقمند به شغل حسابرس از ویژگی‌های یک حسابرس ایده‌آل دارند با درک این دانشجویان از ویژگی‌های شخصیتی خودشان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

براساس یافته‌های دالتون و همکاران (۲۰۱۴)، دانشجویانی که حرفه حسابرسی را برگزیده‌اند نسبت به دانشجویانی که امور مالیاتی را انتخاب کرده‌اند، بیشتر تعاملات و عملکرد سازمان تجاری را درک می‌کنند. همچنین دانشجویان حسابداری که ترجیح می‌دهند مسیر حرفه‌ای حسابرسی را دنبال کنند، حسابرس ایده‌آل را توافق‌پذیر و برون‌گرا توصیف می‌نمایند (هالت و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین تاثیر درک دانشجویان از ویژگی‌های یک حسابرس ایده‌آل بر تمایلشان به شغل حسابرسی در فرضیه دوم بررسی شده است:

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

به منظور عمیق شدن در موضوع فرآیند تناسب، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی مدل پنج‌عاملی گلدبرگ بر علایق دانشجویان به شغل حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته است. براساس استدلال بیپ (۲۰۱۰)، افراد با توجه به ویژگی‌های منحصر به فردشان به شغل خاصی ترغیب می‌شوند؛ بنابراین تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان بر تمایل به شغل حسابرسی در فرضیه سوم بررسی می‌شود.

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 حرفه حسابداری تمایل دارند که بیشتر براساس شهود خود به اطلاعات توجه نموده و تمایل دارند که مسایل را به طور مشخص در نظر بگیرند (سوئین و اولسون، ۲۰۱۲). فرضیه چهارم به این موضوع اشاره دارد که بین ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابرسی از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل و ادراک دانشجویان بی‌علاقه به شغل حسابرسی تفاوت وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل و ادراک دانشجویان بی‌علاقه به شغل حسابداری 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 کارایی 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 تا حدودی 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. δ انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید. با مراجعه به دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران ۱۹۰ پرسشنامه دریافت شد که در این بین ۴۴ عدد ناقص تکمیل شده بود و بنابراین کنار گذاشته شد. در مجموع در نهایت نمونه‌ای متشکل از ۱۴۶ نفر از دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0/667 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{z^2 \frac{\alpha}{2} \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1/96)^2 (0/667)^2}{(0/1)^2} = 170 \quad \text{رابطه (۲)}$$

در این پژوهش، هر عامل از مدل پنج عاملی شخصیت با استفاده از پرسشنامه بین المللی شخصیت^۱ که توسط گلدبرگ (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، روان رنجوری: ۰.۸۶، برونگرایی: ۰.۸۷ و توافق پذیری: ۰.۸۲ (گلدبرگ، ۱۹۹۹). همچنین اعتبار و روایی این پرسشنامه در ایران به وسیله خرمایی (۱۳۸۵) تایید شده است. در پژوهش حاضر نیز ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۲ قرار دارد که دامنه‌ای قابل قبول است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹) و نشان می دهد پرسشنامه از ضریب اعتماد و پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد.

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 رنجوری 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 رنجوری 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 مورد نظر، 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 برونگرایی ارائه شده است؛ و به همین ترتیب هر دسته ده تایی از عبارات مربوط

¹ International Personality Item Pool

به اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری 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 پاسخ‌دهنده 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 ده است؛ به عبارت دیگر حداقل مقدار برای هر ویژگی شخصیتی پاسخ‌دهنده ده 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 اطمینان 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 سنجش، 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 حسابداری:

دیدگاه دانشجویان نسبت به شغل حسابداری 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 حسابداری از مدل رگرسیونی چندمتغیره زیر استفاده شده است (هالت و همکاران، ۲۰۱۷):

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

که در آن متغیر وابسته تمایل به شغل حسابداری است و به صورت زیر تعریف می‌گردد:

$IdealJobAud_i$: بازه‌ای که شغل حسابداری به عنوان شغل ایده‌آل برای دانشجویان تلقی می‌گردد (امتیاز ۳، ۴ و ۵ در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای فوق‌الذکر که به سنجش تمایل شغلی حسابداری پرداخته است).

همچنین درک دانشجویان از ویژگی‌های شخصیتی حسابداری براساس مدل پنج عاملی گلدبرگ به عنوان متغیر مستقل است که به صورت زیر تعریف شده است:

$AudExt$: میانگین درک دانشجو از برونگرایی یک حسابداری ایده‌آل

$AudAgr$: میانگین درک دانشجو از توافق‌پذیری یک حسابداری ایده‌آل

$AudCon$: میانگین درک دانشجو از وظیفه‌شناسی یک حسابداری ایده‌آل

$AudNeur$: میانگین درک دانشجو از روان‌رنجوری یک حسابداری ایده‌آل

$AudOpen$: میانگین درک دانشجو از میزان گشودگی نسبت به تجربه یک حسابداری ایده‌آل براساس نتایج ماتریس همبستگی و همچنین براساس پژوهش‌های هالمت و همکاران (۲۰۱۷)، اثر

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

$AudWorkExp$: تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری

$AccWorkExp$: تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری

به منظور آزمون فرضیه سوم از مدل زیر استفاده شده است (هالمت 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 برونگرایی دانشجو،

$AudAgr$: میانگین توافق‌پذیری دانشجو،

$AudCon$: میانگین وظیفه‌شناسی دانشجو،

$AudNeur$: میانگین روان‌رنجوری دانشجو،

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

$AudWorkExp$: تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری،

$AccWorkExp$: تعداد سال‌های سابقه کار حسابداری.

۵- یافته‌های پژوهش

براساس جدول ۲، پاسخ دهندگان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی 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 حسابداری علاقه‌مند هستند و تنها ۱۳ درصد آن‌ها به شغل حسابداری 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	فراوانی		
۵۲	۷۶	مرد	جنسیت
۴۸	۷۰	زن	
۸۷	۱۲۷	تمایل به شغل حسابداری	تمایل به شغل حسابداری
۱۳	۱۹	عدم تمایل به شغل حسابداری	
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 آنجایی 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 برون‌گرایی با تقریباً ۳۱ درصد کمترین میانگین را دارد؛ یعنی دانشجویان وظیفه‌مداری را ویژگی غالب‌تری برای یک حسابرس ایده‌آل در نظر می‌گیرند و از نظر آنان ویژگی برون‌گرایی حسابرس کمتر برای یک حسابرس ایده‌آل دارای اهمیت می‌باشد. در بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری هم توافق‌پذیری با ۳۹/۰۲ دارای بالاترین میانگین و روان‌رنجوری 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 حسابداری دانشجویان برابر با ۰/۱۲ و معادل ۱/۵ ماه است. حسابداری 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 حسابداری 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 حسابداری
۵/۹۴۷	۳۵/۴۸۶۳	توافق پذیری حسابداری
۶/۹۲۵	۳۹/۶۰۹۶	وظیفه مداری حسابداری
۶/۴۹۷	۳۳/۳۷۶۷	روان رنجوری حسابداری
۶/۵۰۹	۳۷/۷۳۹۷	گشودگی نسبت به تجربه حسابداری
۵/۲۵۸	۲۹/۶۷۸۱	برون گرایی دانشجویان
۵/۲۱۶	۳۹/۰۲۷۴	توافق پذیری دانشجویان
۵/۸۱۸	۳۴/۷۰۵۵	وظیفه مداری دانشجویان
۷/۲۷۳	۲۸/۲۶۷۱	روان رنجوری دانشجویان
۶/۲۲۷	۳۵/۵۹۵۹	گشودگی نسبت به تجربه دانشجویان
۰/۹۴۸	۰/۵۰۶۸	تجربه کاری حسابداری
۰/۳۲۹۷	۰/۱۲۶۲	تجربه کاری حسابداری
۰/۶۳۳	۳/۶۷۷۷	شغل ایده‌آل حسابداری
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 حسابداری ندارد. سن فقط با تجربه کاری حسابداری رابطه معناداری دارد اما جنسیت با هیچ کدام از متغیرها رابطه معناداری نداشته است. دانشجویانی که تمایل بالاتری به شغل حسابداری دارند، حسابداری ایده‌آل را با ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری می‌شناسند. همچنین تمایل بالاتر به شغل حسابداری با ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی دانشجویان حسابداری رابطه معناداری دارد. بررسی ضرایب همبستگی همچنین نشان می‌دهند که بین تجربه کاری حسابداری و حسابداری و تمایل دانشجویان به شغل حسابداری رابطه وجود دارد. دانشجویان دارای تجربه کاری حسابداری به احتمال بیشتری حسابداری را به عنوان یک شغل ایده‌آل در نظر می‌گیرند.

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	برون‌گرایی حسابرِس
۰/۲۰۰	۱۴۶	۰/۰۶۲	توافق‌پذیری حسابرِس
۰/۲۰۰	۱۴۶	۰/۰۵۸	وظیفه‌مداری حسابرِس
۰/۰۷۶	۱۴۶	۰/۰۷۱	روان‌رنجوری حسابرِس
۰/۲۰۰	۱۴۶	۰/۰۶۴	گشودگی نسبت به تجربه حسابرِس
۰/۰۸۴	۱۴۶	۰/۰۶۹	برون‌گرایی دانشجوی
۰/۰۵۹	۱۴۶	۰/۰۷۲	توافق‌پذیری دانشجوی
۰/۲۰۰	۱۴۶	۰/۰۶۵	وظیفه‌مداری دانشجوی
۰/۲۰۰	۱۴۶	۰/۰۵۹	روان‌رنجوری دانشجوی
۰/۰۵۳	۱۴۶	۰/۰۷۳	گشودگی نسبت به تجربه دانشجوی

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 حسابرِس 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 حسابرِس ایده‌آل و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه

کمتری به نسبت یک حسابرس ایده‌آل دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که درک دانشجویان از ویژگی‌های یک حسابرس ایده‌آل از درک 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 درک آنان از یک حسابرس ایده‌آل

مقدار تی	معداری	حسابرس ایده‌آل	دانشجویان	تفاوت
۳/۲۱۰	۰/۰۰۲	۳۱/۶۵	۲۹/۶۷	برون گرایی
-۶/۱۶۸	۰/۰۰۰	۳۵/۴۸	۳۹/۰۲	توافق پذیری
۸/۱۸۵	۰/۰۰۰	۳۹/۶۰	۳۴/۷۰	وظیفه شناسی
۶/۹۶۵	۰/۰۰۰	۳۳/۳۷	۲۸/۲۶	روان رنجوری
۳/۶۱۴	۰/۰۰۰	۳۷/۷۳	۳۵/۵۹	گشودگی نسبت به تجربه

در ادامه به منظور بررسی فرضیه دوم پژوهش، ابتدا پیش فرض‌های تحلیل رگرسیون یعنی هم‌خطی و استقلال خطاها بررسی شد. جهت بررسی هم‌خطی چندگانه از عامل تورم واریانس^۱ استفاده می‌شود. عموماً مشکل هم‌خطی، زمانی به وجود می‌آید که عامل تورم واریانس متغیرهای توضیحی الگو بیش از ده باشد و یا تلورانس 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 هم‌خطی چندگانه وجود ندارد.

جدول ۷- بررسی هم‌خطی 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 درک دانشجویان از حسابرس ایده‌آل مبتنی بر مدل پنج عاملی شخصیت گلدبرگ بر تمایلشان به شغل حسابداری، در جدول ۸ ارائه

^۱-Variance inflation factor (VIF)

شده است. مقدار آماره دوربین و اتسون 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 ($p\text{-value} = 0/033$) 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 ($p\text{-value} = 0/000$) و ثبات احساسی کمتر ($p\text{-value} = 0/000$) 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 حسابداری ندارد ولی دانشجویانی که تجربه کاری حسابداری بالاتری دارند، تمایل بیشتری به شغل حسابداری دارند ($p\text{-value} = 0/018$)

جدول ۸- تجزیه و تحلیل رگرسیون ادراک دانشجویان از حسابرس

مقدار تی	ضریب	مقدار تی	معناداری
۴/۷۶۶	۲/۱۲۹	۰/۰۰۰	عرض از مبدا
۰/۷۷۶	۰/۰۰۷	۰/۴۳۹	برون‌گرایی حسابرس
۱/۴۰۶	۰/۰۱۴	۰/۱۶۲	توافق‌پذیری حسابرس
۱/۱۷۴	۰/۰۱۲	۰/۲۴۳	وظیفه‌مداری حسابرس
۳/۶۵۱	۲/۴۳۲	۰/۰۰۰	روان‌رنجوری حسابرس
۳/۴۶۳	۲/۱۳۷	۰/۰۰۰	گشودگی نسبت به تجربه حسابرس
۱/۴۴۷	۰/۰۷۸	۰/۱۵۰	تجربه کاری حسابداری
۲/۰۰۲	۲/۸۲۱	۰/۰۱۸	تجربه کاری حسابداری
	۰/۱۰۳		مقدار R^2 تعدیل شده
	۲/۲۵۴	۰/۰۳۳	مقدار F
	۱/۸۳		آماره دوربین و اتسون

در فرضیه سوم به بررسی این موضوع پرداخته شده است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری، کدامیک از ویژگی‌های شخصیتی را دارا هستند. نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که مقدار آماره دوربین و اتسون 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 هم‌خطی 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 حسابداری هستند، ویژگی مشخصی از پنج ویژگی اصلی شخصیت را دارا هستند. در تحلیل ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین (پنج ویژگی اصلی شخصیت، تجربه کار حسابداری، تجربه

کار حسابداری) مشخص شد که از پنج ویژگی اصلی شخصیت، ویژگی‌های وظیفه شناسی و گشودگی نسبت به تجربه در دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری برجسته تر می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری، بیشتر ویژگی‌های وظیفه‌مداری و گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی‌های اصلی شخصیت دارا هستند و ویژگی شخصیتی دانشجویان بر تمایلشان به شغل حسابداری 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 حسابداری
			۰/۱۵	مقدار R ² تعدیل 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 حسابداری از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابرس ایده‌آل با ادراک دانشجویان بی علاقه به شغل حسابداری تفاوتی دارد یا خیر. برای پاسخ به این فرضیه از آزمون تی مستقل استفاده شده است.

جدول ۱۰- تفاوت‌های درک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری و دانشجویان بی علاقه به

شغل حسابداری از یک حسابرس ایده‌آل

معناداری	مقدار تی	عدم تمایل به شغل حسابداری	حسابرسی به عنوان شغل ایده‌آل	
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 دانشجویانی که علاقه به شغل حسابر سی ندارند، حسابر سان را برون‌گراتر، توافق‌پذیرتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناسند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابر سی را لازم و مهم تلقی می‌کنند. بنابراین بین ادراک دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابر سی از ویژگی‌های شخصیتی یک حسابر س ایده‌آل و ادراک دانشجویان بی‌علاقه به شغل حسابر سی 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 حسابر سی است و این پژوهش با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت گلدبرگ، این موضوع را مورد بررسی قرار داده است. در تحقیقات پیشین داخلی هرچند تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای و اخلاقی حسابر سان، محتوای گزارش حسابر سی و یادگیری دانشجویان حسابداری بررسی شده است اما در مورد اثر آن بر علایق 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 صیفی که دانشجویان از شخصیت خود ارائه می‌دهند و تو صیفی که از یک حسابر س 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 حسابر سان را به عنوان افرادی با گشودگی نسبت به تجربه بالا و ثبات احساسی کمتر می‌بینند، تمایل بیشتری دارند که به عنوان یک حسابر س 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 حسابر سی را به عنوان شغل ایده‌آل خود انتخاب نموده‌اند. براساس هالت و همکاران (۲۰۱۷)، دانشجویانی که حسابر سی را شغل ایده‌آلی تلقی می‌نمایند، تنها ویژگی گشودگی نسبت به تجربه را به عنوان ویژگی اصلی شخصیتی دارا هستند. در نهایت چگونگی توصیف یک حسابر س ایده‌آل از دیدگاه دانشجویان بررسی شده است و نتایج حاکی از این است که دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابر سی، حسابر سان را برون‌گراتر، توافق‌پذیرتر و با گشودگی نسبت به تجربه بالاتر می‌شناسند و به نوعی داشتن این عامل‌های شخصیتی را در انجام کارهای حسابر سی را لازم و مهم تلقی می‌کنند که این یافته‌ها همسو با دیدگاه‌های آلن دلبیو اندرسون (۲۰۱۱) در مورد ویژگی‌های

حسابرس موفق و همچنین سازگار با یافته‌های حالت 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 موفقیت 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 (باندرا، 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 متناسب 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 سوپیه 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 حسابداری 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 در نظر گرفتن همزمان حوزه‌های مختلف حاصل می‌گردد (آرمسترانگ 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 حسابداری توسط دانشجویان بپردازند.

۷- پیوست: پرسشنامه پژوهش

به استحضار می‌رساند، پژوهشی علمی تحت عنوان " بررسی تمایل شغلی دانشجویان به حسابداری " 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 بثمر رسیدن این پژوهش می‌نمایید. تمام پاسخ‌ها و اطلاعات شما به صورت محرمانه حفظ خواهند شد.

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

ردیف	عبارت	کاملاً نادرست	تقریباً نادرست	خنثی	تقریباً درست	کاملاً درست
۱	تمرکز من در زندگی بر لذت و انرژی 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 مهربانی 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	انبوهی از کارها را جمع می‌کنم					
۱۹	به ندرت احساس غم می‌کنم					

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

ب- "حسابرسان اطلاعات مالی یک شرکت را برای اطمینان 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."
تا چه میزانی عبارات زیر به خوبی "حسابرس ایده‌آل" را توصیف می‌کند؟

ردیف	عبارت	کاملاً نادرست	تقریباً نادرست	خنثی	تقریباً درست	کاملاً درست
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 مهربانی 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	انبوهی از کارها را جمع می‌کند					
۱۹	به ندرت احساس غم می‌کند					
۲۰	به ایده‌های انتزاعی علاقه‌ای ندارد					
۲۱	آغاز کننده مکالمه است					
۲۲	به مسایل 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
					معمولا 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
					واقعا به ارتباط با افراد علاقه ای ندارد	۳۲
					مرتب بودن را دوست دارد	۳۳
					حالت روحی اش زیاد تغییر می‌کند	۳۴
					به سرعت امور را درک می‌کند	۳۵
					علاقه ای به جلب توجه ندارد	۳۶
					از افراد دیگر فاصله می‌گیرد	۳۷
					از انجام مسئولیتش طفره می‌رود	۳۸
					اغلب 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 آزرده 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
					اغلب 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 مخالف	تقریباً مخالف	خنثی	تقریباً موافق	کاملاً موافق
شغل حسابر					

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 پردیس 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. ماهنامه 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، ۶(۲۱)، ۶۱-۶۸.
- جان‌نثاری، سیدامیر (۱۳۹۱). ویژگی‌های حسابرسان موفق. حسابداری رسمی، ۳۲(۶)، ۸۹-۹۴.
- خرمایی، فرهاد (۱۳۸۴). بررسی مدل علی ویژگی‌های شخصیتی، جهت‌گیری انگیزشی و سبک‌های شناختی. پایان‌نامه دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شیراز.
- گروسی 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، ۶(۲۴)، ۱۷۷-۱۸۹.

مدرس، احمد و رحمانی، ملیحه (۱۳۹۰). ویژگی‌های شخصیتی حسابداران ایرانی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۲(۱)، ۱۲۷-۱۵۰.

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

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

ناصری، احمد و سعیدی گراغانی، 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، ۸۱(۱۷)، 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., & Heggstad, 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: 9010.87.4.797-0021/10.1037
- 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.
- Larabee, 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