



An Examination of Personality Traits and Inclination Towards Financial Careers: A Case Study of Finance Major Cadets at Imam Ali Officers' University

Sasan Khademi^{1✉} | Ahmad Saidi²

1. Ph.D, Lecturer of Accounting and Economics Department, Faculty of Command and Management, Imam Ali Officers' University, Tehran, Iran. E-mail: s.khademi@shirazu.ac.ir
2. PhD student in Strategic Management, Faculty of Strategic Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran. E-mail: Ahro6763@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2024/07/24

Received in revised form

2024/09/30

Accepted

2024/10/29

Published online

2024/12/20

Keywords:

Personality Traits,

Financial Cadets,

Accounting, Auditing,

Treasury, Comptroller

ABSTRACT

Objective: This study aimed to investigate the personality traits of finance major cadets based on the Five-Factor Model of Personality, their inclination towards financial occupations (accounting, auditing, treasury, and comptroller), and the relationship between these two variables.

Methodology: This descriptive-analytical study employed quantitative methods. The population consisted of all finance major students at Imam Ali Officers' University. Data was collected using a standardized questionnaire and analyzed through statistical tests.

Findings: The findings revealed that finance major cadets exhibited favorable personality traits and a positive inclination towards accounting, auditing, treasury, and comptroller positions. Furthermore, personality traits such as agreeableness, conscientiousness, and openness to experience had a positive impact on the inclination towards comptroller positions.

Originality: The research findings can be beneficial for military commanders and managers in making decisions related to the recruitment and assignment of finance officers, as well as providing career and educational counseling for finance major cadets.

Cite this article: Khademi, Sasan; Seydi, Ahmad, (1403). Investigating personality traits and tendency to engage in financial activities, *Journal of Defense Human Capital Management*, 4 (15), 43-74

DOI: 10.22034/JDHCM.2024.2045218.1124



Publisher: AJA Imam Ali Military University



بررسی ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به مشاغل مالی (مطالعه موردی: دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع))

ساسان خادمی^۱، احمد صیدی^۲

۱. دکتری حسابداری، مدرس گروه حسابداری و اقتصاد، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی

(ع)، تهران، ایران، رایانامه: s.khademi@shirazu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران، رایانامه: hro6763@yahoo.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:	هدف: این پژوهش با هدف بررسی شخصیت دانشجویان رسته دارایی بر اساس مدل
مقاله پژوهشی	پنج‌عاملی شخصیت، تمایل آن‌ها به مشاغل مالی (مشاغل حسابداری، مشاغل حسابرسی،
تاریخ دریافت:	مشاغل بخش دارایی و مشاغل بخش کنترلر) و رابطه‌ی میان این دو انجام شده است.
۱۴۰۳/۰۷/۲۳	روش‌شناسی: این پژوهش توصیفی-تحلیلی از روش‌های کمی استفاده کرده و جامعه
تاریخ بازنگری:	آماری شامل تمامی دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) است. داده‌ها با
۱۴۰۳/۰۸/۲	پرسشنامه استاندارد گردآوری و با آزمون‌های آماری تحلیل شدند.
تاریخ پذیرش:	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که دانشجویان رسته دارایی از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی در
۱۴۰۳/۰۹/۰۴	سطح مطلوبی قرار داشته و تمایل مناسبی به مشاغل حسابداری، مشاغل حسابرسی،
تاریخ انتشار:	مشاغل بخش دارایی و مشاغل بخش کنترلر دارند. همچنین یافته‌ها نشان داد ویژگی‌های
۱۴۰۳/۱۲/۲۰	شخصیتی نظیر توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری تأثیر مثبتی بر تمایل به مشاغل
کلیدواژه‌ها:	مالی (کنترلر) دارند.
ویژگی‌های شخصیتی، دانشجویان رسته دارایی، حسابداری، حسابرسی، دارایی،	نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش می‌تواند برای فرماندهان و مدیران ارتش در تصمیم‌گیری‌های
کنترلر	مرتبط با استخدام و انتصاب افسران مالی، و نیز مشاوره شغلی و آموزشی برای دانشجویان
	رسته دارایی مفید باشد.

استناد: خادمی، ساسان؛ صیدی، احمد، (۱۴۰۳). بررسی ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به مشاغل مالی، فصل‌نامه مدیریت سرمایه

انسانی دفاعی، ۴ (۱۵)، ۷۴-۴۳



DOI: 10.22034/JDHCM.2024.2045218.1124

ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

انتخاب شغل یکی از تصمیمات کلیدی در زندگی هر فرد است که تأثیرات گسترده‌ای بر جنبه‌های مختلف زندگی مانند درآمد، سبک زندگی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی دارد (Brown et al., 2012). این موضوع برای سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌هایی که نقش‌های حساس و استراتژیک دارند، نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. در سازمان‌هایی نظیر ارتش، که مسئولیت تأمین امنیت ملی و دفاع از کشور را بر عهده دارند، انتخاب شغلی مناسب برای کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا این انتخاب نه تنها بر کارایی فردی بلکه بر عملکرد کل سازمان تأثیرگذار است. این موضوع به‌ویژه در رشته‌های مالی و دارایی ارتش، که مستقیماً بر مدیریت منابع و کارایی اقتصادی تأثیر می‌گذارد، اهمیت بسیاری دارد.

ویژگی‌های شخصیتی، به‌عنوان الگوهای پایدار رفتاری، فکری و احساسی افراد، نقش مهمی در تعیین تناسب شغلی، عملکرد و رضایت شغلی ایفا می‌کنند (Roberts et al., 2007). شناخت این ویژگی‌ها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا کارکنانی را شناسایی و به‌کار گیرند که ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بیشترین همخوانی را با الزامات شغلی مورد نظر دارند. این تطابق می‌تواند باعث بهبود عملکرد شغلی، کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی شود (Mount et al., 1998). در محیط‌های نظامی، ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی کارکنان علاوه بر این اهداف، به افزایش آمادگی رزمی، کاهش خطاهای عملیاتی و بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری کمک می‌کند (Bartone et al., 2009). یکی از جامع‌ترین مدل‌های ارزیابی شخصیت، مدل پنج عامل بزرگ شخصیت است که توسط ام کورایی و کوستا (۱۹۹۲) ارائه شد و در مطالعات اخیر نیز بسیار استفاده شده است (مانند: Moncel et al., 2025; Hwang et al., 2024). این مدل شامل پنج بعد اصلی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری است. مطالعات متعدد در زمینه‌های مختلف نشان داده‌اند که این پنج عامل با عملکرد شغلی، انتخاب شغل و رضایت شغلی ارتباط معناداری دارند (Seibert & Kraimer, 2001; Judge et al., 2002). برای مثال، ویژگی وظیفه‌شناسی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد این مدل، با عملکرد بالا و تعهد شغلی در ارتباط است (Barrick & Mount, 1991).



در مقابل، روان‌رنجوری که نمایانگر تمایل به تجربه احساسات منفی نظیر اضطراب و ناامیدی است، با رضایت شغلی پایین و عملکرد ضعیف ارتباط دارد (Salgado, 2002). در حوزه نظامی، استفاده از این مدل نشان داده است که ویژگی‌هایی نظیر وظیفه‌شناسی با موفقیت مأموریت‌های نظامی و کاهش خطاهای عملیاتی ارتباط دارد (Bartone et al., 2009) و برون‌گرایی نقش مهمی در تعاملات اجتماعی و مدیریت تنش‌های گروهی ایفا می‌کند (Hough & Ones, 2001). مطالعاتی در ایران نیز نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی با اثربخشی عملکرد فرماندهان (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۹) و عملکرد شغلی افسران (هاشمی شیخ شبانی، ۱۳۹۰) ارتباط دارند.

با وجود اهمیت موضوع، در زمینه دانشجویان نظامی و به‌ویژه دانشجویان رشته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تاکنون مطالعه جامعی که به بررسی سیستماتیک ویژگی‌های شخصیتی و تمایل آن‌ها به مشاغل مالی بپردازد، انجام نشده است. این خلأ تحقیقاتی می‌تواند منجر به اتلاف منابع انسانی و اقتصادی ارتش شود، چرا که انتخاب نامناسب شغلی ممکن است نه تنها به کاهش بهره‌وری، بلکه به افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت کارکنان نیز منجر شود.

این تحقیق با هدف شناسایی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان این رشته از منظر پنج عامل بزرگ شخصیتی و تمایل آن‌ها به مشاغل مالی (مشاغل حسابداری، مشاغل حسابرسی، مشاغل بخش دارایی و مشاغل بخش کنترلر)، همچنین بررسی ارتباط این دو متغیر، سعی دارد به یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت منابع انسانی ارتش پاسخ دهد. نتایج این مطالعه می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران نیروی انسانی ارتش در اتخاذ تصمیماتی مؤثرتر در زمینه گزینش، آموزش و توسعه شغلی کمک کند و نقش مهمی در ارتقای کارایی سازمانی ایفا نماید. همچنین با توجه به این که دانشجویان این دانشگاه از ابتدای تحصیل به عنوان نیروی رسمی ارتش شناخته می‌شوند، شناخت ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها، میزان تمایل به این مشاغل و شناسایی این روابط در مقایسه با پژوهش‌هایی مشابهی که در زمینه تمایل دانشجویان به رشته حسابداری و حسابرسی در

دیگر دانشگاه‌ها انجام شده است، اهمیت به مراتب بیشتری دارد. به گونه دقیق‌تر، این پژوهش با هدف پاسخ به پرسش‌های زیر انجام شده است:

۱- ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رسته دارایی از منظر پنج عامل شخصیتی چگونه است؟

۲- آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل مالی تمایل دارند؟

۳- آیا بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رسته دارایی با تمایل خدمتی آن‌ها به مشاغل مالی رابطه معناداری وجود دارد؟

از منظر نظری، این پژوهش با تمرکز بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به مشاغل مالی، شکاف موجود در ادبیات تحقیق را پر کرده و دانش جدیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی شغلی ارائه می‌دهد. همچنین، استفاده از مدل پنج عامل بزرگ شخصیت در بستر نظامی ایران، به غنای مطالعات مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی در زمینه‌های فرهنگی و سازمانی متفاوت می‌افزاید.

از منظر عملی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به ارتش جمهوری اسلامی ایران کمک کند تا با اتخاذ تصمیمات علمی‌تر در زمینه گزینش و آموزش نیروی انسانی، فرآیندهای مدیریت شغلی خود را بهبود بخشیده و بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد. این پژوهش با ارائه پیشنهادهایی کاربردی، زمینه‌ساز بهبود تطابق شغلی کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی آنان خواهد بود.

در ادامه، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش ارائه می‌شود. سپس روش‌شناسی، نتایج تحلیل آماری و در نهایت نتیجه‌گیری و پیشنهادهای مطرح می‌گردد.

مبانی نظری

ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از عوامل بنیادین در شکل‌دهی رفتارهای انسانی و تعیین الگوهای ارتباطی و اجتماعی، همواره مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. در این زمینه، مدل پنج‌عاملی شخصیت یا الگوی پنج بزرگ، از شناخته‌شده‌ترین و معتبرترین چارچوب‌های نظری به‌شمار می‌رود (Gupta, 2008). این مدل به تبیین جنبه‌های



کلیدی شخصیت انسان می‌پردازد و پنج بعد اصلی آن شامل: برون‌گرایی^۱، توافق‌پذیری^۲، وظیفه‌شناسی^۳، روان‌رنجوری^۴ و تجربه‌پذیری^۵ است. این ابعاد، شخصیت را در سطوح مختلفی مانند هیجانی، شناختی، و رفتاری تحلیل می‌کنند (Costa & McCrae, 1992).

مدل پنج‌عاملی شخصیت در حوزه‌های مختلف از جمله روان‌شناسی، علوم تربیتی، مدیریت منابع انسانی، و روان‌شناسی سلامت کاربرد گسترده‌ای دارد. این مدل نه تنها به شناخت بهتر ویژگی‌های شخصیتی افراد کمک می‌کند، بلکه به پیش‌بینی رفتارهای آنان در شرایط مختلف نیز می‌پردازد (John & Srivastava, 1999). استفاده از این مدل در آموزش، می‌تواند به طراحی برنامه‌های تربیتی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی افراد منجر شود. در ادامه هر یک از این پنج عامل تشریح می‌شوند.

برون‌گرایی: برون‌گرایی یکی از مهم‌ترین ابعاد شخصیتی است که به ویژگی‌هایی مانند اجتماعی‌بودن، صراحت، اعتمادبه‌نفس و تمایل به برقراری تعاملات گروهی اشاره دارد (Barrick et al., 2002). افراد برون‌گرا معمولاً انرژی خود را از تعاملات اجتماعی دریافت می‌کنند و اغلب خوش‌صفت، بانگیزه، و علاقه‌مند به فعالیت‌های گروهی هستند. این افراد توانایی بیشتری در برقراری ارتباط مؤثر و نفوذ در جمع دارند و معمولاً به‌عنوان رهبران طبیعی در گروه‌ها ظاهر می‌شوند (Gupta, 2008). ویژگی برون‌گرایی تأثیر مستقیمی بر رضایت از زندگی و موفقیت شغلی افراد دارد، زیرا افراد برون‌گرا معمولاً شبکه‌های ارتباطی گسترده‌تری دارند و در مواجهه با چالش‌های اجتماعی، انعطاف بیشتری از خود نشان می‌دهند (Lucas & Diener, 2001).

1. Extraversion
1. Agreeableness
2. Conscientiousness
3. Neuroticism
4. Openness to Experience

توافق پذیری: توافق پذیری نمایانگر تمایل فرد به همدلی، سخاوت، و همکاری با دیگران است. این افراد معمولاً رفتارهایی مبتنی بر حمایت، اعتماد، و درک متقابل از خود نشان می‌دهند (Barrick & Mount, 1991). توافق پذیری در روابط اجتماعی، به‌ویژه در محیط‌های کاری، اهمیت زیادی دارد زیرا افراد با توافق پذیری بالا معمولاً در تیم‌ها سازگاری بیشتری دارند و به جای رقابت، تمایل به همکاری نشان می‌دهند (Witt et al., 2002). تحقیقات نشان داده است که توافق پذیری با کاهش تعارضات میان فردی و افزایش رضایت شغلی و گروهی ارتباط مستقیم دارد (Graziano & Eisenberg, 1997). همچنین، این ویژگی به تقویت ارتباطات مثبت در زندگی شخصی و حرفه‌ای کمک می‌کند (McCrae & Costa, 2008).

وظیفه شناسی: وظیفه شناسی به نظم، دقت، تعهد، و قابلیت اعتماد اشاره دارد. این ویژگی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده موفقیت در تحصیلات، شغل، و زندگی شخصی شناخته می‌شود (Barrick & Mount, 1993). افراد با وظیفه شناسی بالا تمایل دارند مسئولیت‌های خود را به‌طور جدی انجام دهند و در برخورد با وظایف، رویکردی منظم و هدفمند اتخاذ کنند. این ویژگی با موفقیت تحصیلی و شغلی ارتباط نزدیکی دارد، زیرا افرادی که وظیفه شناس هستند، معمولاً عملکرد بالاتری دارند و به‌طور فعالانه در بهبود و ارتقای کار خود نقش‌آفرینی می‌کنند (Ones & Viswesvaran, 1997). وظیفه شناسی همچنین به افزایش بهره‌وری در محیط‌های کاری کمک کرده و اعتماد دیگران را جلب می‌کند (Judge et al., 2002).

روان رنجوری: روان رنجوری یا ناپایداری هیجانی، یکی از ابعاد منفی شخصیت است که به واکنش‌پذیری عاطفی و حساسیت بیش از حد افراد به رویدادهای منفی اشاره دارد (Costa & McCrae, 1992). افرادی که روان رنجوری بالایی دارند، معمولاً دچار اضطراب، افسردگی، یا احساسات منفی نظیر خشم و گناه می‌شوند. این افراد معمولاً در مدیریت استرس و حفظ آرامش در شرایط سخت، ضعف نشان می‌دهند (Suls et al., 1998). برعکس، افرادی که ثبات عاطفی بیشتری دارند، قادرند در شرایط بحرانی، آرامش خود را حفظ کنند و تصمیم‌گیری‌های بهتری داشته باشند (Chong et al., 2014). پژوهش‌ها نشان داده است که روان رنجوری با کاهش رضایت شغلی و کیفیت زندگی ارتباط دارد (Judge et al., 2002).



تجربه‌پذیری: تجربه‌پذیری، به انعطاف‌پذیری و گشودگی نسبت به ایده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. این ویژگی، نمایانگر علاقه به یادگیری، خلاقیت، و تخیل است (Barrick & Mount, 1991). افراد با تجربه‌پذیری بالا معمولاً به نوآوری و کشف فرصت‌های جدید علاقه دارند و دیدگاه‌های متفاوت و غیرمتمعارفی نسبت به مسائل ارائه می‌دهند (Costa & McCrae, 1992). تحقیقات نشان داده است که این افراد در محیط‌های پویا و متغیر بهتر عمل می‌کنند، زیرا توانایی بیشتری در تطبیق با شرایط دارند (LePine et al., 2001). همچنین، تجربه‌پذیری با رشد شخصی و بهبود کیفیت زندگی ارتباط مثبتی دارد (DeYoung et al., 2005).

مشاغل مالی آتی دانشجویان رسته دارایی

دانشجویان رسته دارایی بعد از گذراندن دوره لیسانس در دانشگاه افسری امام علی (ع) و همچنین دوره مقدماتی رسته‌ای در مرکز آموزش پشتیبانی نزا (مراپش)، به صورت کلی در بخش‌های کنترلر و دارایی و به صورت تخصصی در مشاغل حسابداری و حسابرسی یگان‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران به خدمت گمارده می‌شوند. در ادامه مبانی نظری مرتبط با حسابداری، حسابرسی، دارایی و کنترلر تشریح می‌شوند.

حسابداری و حسابرسی

حسابداری و حسابرسی به عنوان دو رکن اصلی نظام مالی، نقشی حیاتی در فرآیند شفافیت اطلاعات مالی و ارتقای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی ایفا می‌کنند. این حرفه‌ها از دیرباز به منظور ارائه اطلاعات قابل‌اتکا و به موقع به ذینفعان، در حال تکامل بوده‌اند. مشاغل حسابداری به فرآیند جمع‌آوری، طبقه‌بندی، ثبت و گزارش اطلاعات مالی می‌پردازند (Horngrén et al., 2014)، در حالی که حسابرسی تمرکز بر اعتبارسنجی و صحت این اطلاعات دارد (Elder et al., 2019).

مشاغل حسابداری و حسابرسی به دلیل ارتباط نزدیک با شفافیت مالی و پاسخگویی سازمان‌ها، جایگاه ویژه‌ای در نظام اقتصادی دارند. اطلاعات حسابداری به عنوان یک منبع

اصلی اطلاعاتی در تصمیم‌گیری‌های مالی استفاده می‌شود (Scott, 2015). در همین راستا، حسابرسی با اطمینان‌بخشی به صحت این اطلاعات، اعتماد ذینفعان به سیستم‌های مالی را افزایش می‌دهد (Boynton & Johnson, 2005).

مشاغل حسابداری و حسابرسی نیازمند مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، دقت بالا، و تعهد به اصول اخلاقی هستند. این حرفه‌ها با استانداردهای بین‌المللی مانند ISA و IFRS هدایت می‌شوند که چارچوب‌های شفاف‌سازی و گزارش‌دهی مالی را تعریف می‌کنند (IFRS Foundation, 2022). علاوه بر این، توانایی تحلیل داده‌ها و استفاده از فناوری‌های نوین، به ویژه در زمینه حسابرسی دیجیتال، از ویژگی‌های بارز این حرفه‌ها به شمار می‌رود (Appelbaum et al., 2017).

مشاغل حسابداری و حسابرسی با چالش‌هایی همچون پیچیدگی قوانین مالیاتی، تغییرات سریع در استانداردهای گزارش‌دهی، و فشارهای زمانی برای ارائه گزارش‌های مالی مواجه هستند (Francis, 2011). همچنین، پیشرفت فناوری و ظهور هوش مصنوعی، نیاز به مهارت‌های جدید در این حرفه‌ها را ایجاد کرده است (Warren et al., 2013).

حسابداری و حسابرسی در بخش عمومی (دولتی)

حسابداری و حسابرسی در بخش عمومی یا دولتی به مجموعه‌ای از فرآیندها و استانداردهای مالی اطلاق می‌شود که هدف آن ارائه اطلاعات شفاف، قابل‌اتکا و مرتبط برای مدیریت منابع عمومی و ارتقای پاسخگویی است. در این بخش، حسابداری و حسابرسی نه تنها به ارائه اطلاعات مالی محدود می‌شود بلکه نقش حیاتی در شفافیت، پاسخگویی و اعتمادسازی بین شهروندان و دولت‌ها ایفا می‌کند (Chan, 2003).

حسابداری در بخش عمومی با تمرکز بر مدیریت منابع عمومی و گزارش‌دهی مالی دولت‌ها، تلاش می‌کند که اطلاعات موردنیاز برای تصمیم‌گیری‌های سیاست‌گذاران، شهروندان و سایر ذینفعان را فراهم کند. بر خلاف حسابداری در بخش خصوصی که بیشتر به سودآوری و حفظ منافع سهامداران معطوف است، حسابداری بخش عمومی بر ارزش اجتماعی، شفافیت و استفاده بهینه از منابع تأکید دارد (Cohen et al., 2017). به گفته هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابداری بخش عمومی ۱، هدف اصلی گزارشگری



مالی در بخش عمومی، افزایش پاسخگویی و فراهم کردن اطلاعات برای ارزیابی عملکرد دولت‌ها و نهادهای عمومی است (IPSASB, 2022).

حسابرسی در بخش عمومی به منظور اطمینان از انطباق با قوانین و مقررات، جلوگیری از سوءاستفاده از منابع عمومی، و بهبود عملکرد مالی و عملیاتی انجام می‌شود. حسابرسان دولتی مانند حسابرسان دیوان محاسبات در بسیاری از کشورها وظیفه دارند که عملکرد مالی سازمان‌های دولتی را ارزیابی و گزارش دهند (Power, 1997). این نقش شامل سه بخش اصلی است (Elder et al., 2019):

حسابرسی مالی: بررسی و ارزیابی صحت و دقت گزارش‌های مالی.

حسابرسی رعایت: اطمینان از انطباق با قوانین، مقررات و سیاست‌های تعیین‌شده.

حسابرسی عملکرد: ارزیابی کارایی، اثربخشی و اقتصادی بودن فعالیت‌ها

دارایی و کنترلر در ارتش

دو بخش دارایی و کنترلر دو قسمت اصلی مالی یگان‌های ارتش جمهوری اسلامی بوده که در عملیات مالی یگان‌های ارتش مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند. این بخش‌ها نقش کلیدی در اطمینان از مدیریت کارآمد، پاسخگویی و شفافیت در استفاده از منابع مالی و دارایی‌های ارتش ایفا می‌کنند. انتصاب در مشاغل این بخش‌ها مستلزم ترکیبی از دانش تخصصی در حوزه مالی، حسابداری، حسابرسی، مدیریت و همچنین درک عمیقی از ساختار و عملکرد سازمان‌های نظامی است. افزون بر این، عملیات حسابداری و حسابرسی مورد استفاده در این بخش‌ها بر مبنای اصول و استانداردهای حسابداری و حسابرسی بخش عمومی (دولتی) و همچنین قوانین و مقرراتی چون قانون محاسبات عمومی کشور می‌باشد.

بخش دارایی یا ذیحسابی یگان‌های ارتش توسط عامل ذیحساب که توسط ذیحساب و رئیس دارایی کل ارتش جمهوری اسلامی ایران در این سمت منصوب می‌شود، اداره می‌شود. این بخش معمولاً شامل بخش حسابداری، صندوق (صندوق)، ممیزی اسناد مالی،

کسورات، بایگانی اسناد مالی و اداری است. این بخش وظیفه افتتاح، نگهداری و کنترل حساب‌های بانکی یگان و وجوه نقد؛ ممیزی و کنترل اسناد مالی حقوقی، تدارکاتی و عمرانی؛ عملیات حسابداری، پرداخت تنخواه گردان و اسناد هزینه؛ ارائه گزارش‌های مالی دوره‌ای به ذیحسابی کل ارتش؛ امورات مرتبط با کسورات حقوقی و غیره را بر عهده دارد. بخش دارایی ممکن است چندین یگان را به صورت همزمان پشتیبانی نماید.

بخش کنترلر که در برخی یگان‌های ارتش مانند دانشگاه افسری امام علی (ع) مدیریت برنامه و بودجه نامیده می‌شود، توسط رئیس کنترلر یا مدیر برنامه و بودجه که توسط فرمانده یگان در این سمت منصوب می‌شود، اداره می‌شود. این بخش معمولاً شامل بخش حسابداری، حسابرسی داخلی، واحد اعتبارات، واحد برنامه و بودجه، واحد اشراف، بایگانی اسناد مالی و اداری است. این بخش وظیفه مشاوره مالی به فرماندهی یگان؛ برگزاری و هماهنگی جلسه‌های مالی شامل مزایده و مناقصه‌ها؛ دریافت و تخصیص اعتبارات دریافتی به سرویس‌های هزینه کننده؛ حسابرسی از سرویس‌های هزینه کننده، افسران خرید و سایر بخش‌های یگان؛ نظارت و رسیدگی به منابع عوایدی یگان؛ تهیه و پیشنهاد بودجه به مراجع بالاتر؛ و تهیه اشراف فرماندهی در حوزه مالی را بر عهده دارد.

پیشینه‌های پژوهش

بررسی دقیق پیشینه موجود نشان می‌دهد که تنها دو یا سه پژوهش خارجی و داخلی، ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به انجام خدمت در مشاغل حسابداری یا حسابرسی را بررسی کرده‌اند. همچنین بررسی پیشینه، ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به خدمت در دیگر مشاغل را نیز نشان نمی‌دهد. با توجه به پژوهش‌های بسیار اندک در این زمینه، در ادامه برخی از مهم‌ترین پژوهش‌ها در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی بیان می‌شوند.

پژوهش‌های خارجی

گوپتا (۲۰۰۸) تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی را بر تسهیم دانش و رفتار کسب دانش در بین دانشجویان رشته مدیریت مورد بررسی قرار داد. نتایج حاصل از این مطالعه که از تحلیل واریانس استفاده شد، نشان داد که افراد دارای ویژگی توافق‌پذیری و وظیفه



شناسی بالا در مقایسه با افراد دارای ویژگی توافق پذیری و وظیفه شناسی پایین بیشتر در فعالیت تسهیم دانش مشارکت دارند. همچنین تنها افراد با ویژگی وظیفه شناسی بالا در مقایسه با افراد دارای ویژگی وظیفه شناسی پایین به میزان بیشتری درگیر فعالیت کسب دانش هستند. علاوه بر این، در رابطه با سه ویژگی برون گرایی، روان رنجوری و تجربه پذیری تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بارتون ۱ و همکاران (۲۰۰۹) تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی و همچنین دیگر ویژگی ها چون سرسختی روانشناختی و قضاوت اجتماعی را بر عملکرد رهبری دانشجویان آکادمی نظامی وست پوینت در ایالات متحده در زمینه های مختلف سازمانی، به ویژه آموزش میدانی تابستانی و ترم های تحصیلی بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که سرسختی روانشناختی، برون گرایی و وظیفه شناسی عوامل قابل توجهی پیش بینی کننده عملکرد رهبری هستند و سرسختی به ویژه در هر دو زمینه تأثیر می گذارد. همچنین دانشجویان زن سطح بالاتری از روان رنجوری، تجربه پذیری و توافق پذیری را نشان داده و در دوره های تحصیلی نمرات عملکرد رهبری کمی بهتری کسب کردند. افزون بر این، نمرات بالاتر در امتحانات ورودی کالج با رنجوری و برون گرایی پایین تر و وظیفه شناسی بالاتر ارتباط دارد و بیشتر بر نقش توانایی های ذهنی در اثربخشی رهبری تأکید می کند. سعدالله و بایلی ۲ (۲۰۱۴) به شیوه پیمایشی و با ایجاد یک سناریو تصمیم گیری (تقلب مالیاتی)، تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی را بر انجام رفتار و تصمیم گیری های اخلاقی در بین حسابداران شرکت های بزرگ امریکایی در هنگام فشار و مواجهه با موضوعات اخلاقی مورد بررسی قرار دادند. بر مبنای یافته های این مطالعه، دو ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی و تجربه پذیری بر رفتار اخلاق مدارانه حسابداران اثر مثبت و معنادار دارند؛ اما بین سه ویژگی برون گرایی، توافق پذیری و روان رنجوری رابطه معناداری مشاهده نشد.

1. Barton

1. Saadullah & Bailey

فاراگ و الیاس ۱ (۲۰۱۶) رابطه پنج عامل ویژگی شخصیتی را با شک و تردید حرفه‌ای و اجتماعی شدن انتظاری ۲ در دانشجویان حسابداری سال آخر در دو دانشگاه امریکا بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی در این مطالعه نشان داد که بین هر دو ویژگی شک و تردید حرفه‌ای و اجتماعی شدن انتظاری دانشجویان حسابداری با چهار ویژگی - های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری رابطه مثبت و با ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری رابطه منفی وجود دارد. همچنین بر مبنای نتایج حاصل از تحلیل واریانس، تفاوت معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان دارای شک و تردید حرفه‌ای بالا و پایین وجود دارد.

هولت ۳ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری در امریکا بر تمایل آن‌ها به انتخاب شغل حسابداری پرداختند. همچنین از منظر و درک این دانشجویان، ویژگی شخصیتی حسابرسان ایده آل را مورد بررسی قرار دادند. بر مبنای نتایج این مطالعه، تنها بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری و تمایل به شغل حسابداری رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین بین هر پنج ویژگی شخصیتی دانشجویان و توصیف آن‌ها از پنج ویژگی شخصیتی حسابرسان ایده آل تفاوت معناداری وجود دارد. افزون بر این، بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان علاقه‌مند به مشاغل حسابداری و دانشجویان غیر علاقه‌مند به حسابداری هیچ تفاوت معناداری وجود ندارد؛ اما بین توصیف این دو گروه از ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ایده آل در رابطه با سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس، دانشجویان علاقه‌مند به حسابداری، حسابرسان ایده آل را افرادی برون‌گراتر، توافق‌پذیرتر و تجربه‌پذیرتر می‌دانند.

کرکهوفس ۴ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی شامل پنج عامل شخصیتی و دیگر ویژگی‌های مثبت مانند صداقت و فروتنی و احساسی بودن، و ویژگی‌های منفی مانند ماکیاولیست بودن و خودشیفته بودن بر تصمیمات دانشجویان کسب و کار در انتخاب حرفه حسابداری و همچنین انتخاب یک از چهار شرکت بزرگ حسابداری

-
2. Farag & Elias
 3. Anticipatory Socialization
 4. Holt
 1. Kerckhofs



دنیا پرداختند. بر مبنای نتایج این مطالعه، دانشجویانی که تجربه پذیر هستند، بیشتر تمایل به انتخاب مشاغل حسابداری دارند. همچنین دانشجویانی که بیشتر خودشیفته هستند، بیشتر تمایل به انتخاب شغل در چهار شرکت بزرگ حسابداری دنیا دارند. بر این اساس بین دیگر ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به انتخاب شغل حسابداری یا انتخاب شغل در چهار شرکت بزرگ حسابداری رابطه معناداری مشاهده نشد.

پژوهش‌های داخلی

مدرس و رحمانی (۱۳۹۰) به بررسی ویژگی‌های شخصیتی و وظیفه‌شناسی (به عنوان یکی از پنج عامل شخصیتی) حسابداران شامل دانشجویان و افراد حرفه‌ای پرداختند. یافته‌های آن‌ها از منظر آمار توصیفی نشان داد که در حدود ۷۱ درصد از دانشجویان، ۵۶ درصد از افراد حرفه‌ای حسابداری و به صورت کلی حدود ۶۴ درصد از کل حسابداران افرادی وظیفه‌شناس هستند. همچنین از نظری آماری بین ویژگی وظیفه‌شناسی دانشجویان و افراد حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی از نظر آماری حسابداران افرادی وظیفه‌شناس محسوب می‌گردند.

مشایخ و خوئینی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل آن‌ها به شغل حسابداری و توصیفشان از حسابرسان ایده‌آل پرداختند. بر مبنای یافته‌های آن‌ها شکافی اساسی بین توصیفی که دانشجویان از شخصیت خود ارائه می‌دهند و توصیفی که از حسابرسان ایده‌آل دارند، وجود دارد. این یافته‌ها نشان داد که دانشجویانی که حسابرسان ایده‌آل را افرادی با ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیرتر و روان‌رنجورتر می‌دانند تمایل بیشتری به شغل حسابداری دارند. همچنین دانشجویانی که وظیفه‌شناس‌تر و تجربه‌پذیرتر هستند، تمایل بیشتری به شغل حسابداری دارند. افزون بر این، دانشجویان علاقه‌مند به شغل حسابداری؛ حسابرسان ایده‌آل را افرادی برون‌گرا، توافق‌پذیرتر و تجربه‌پذیرتر می‌شناسند.

خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر چهار ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با رفتار تسهیم‌دانش کارکنان در بین

حسابداران رسمی شاغل در مؤسسات حسابرسی پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش اثر مثبت دارند؛ اما بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری با رفتار تسهیم دانش کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

اخیراً رحیمی و همکاران (۱۴۰۲) نقش تعدیلگر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان را بر رابطه بین هوش آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که بین چهار ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با رعایت اخلاق حرفه‌ای رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین ویژگی روان‌رنجوری و رعایت اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد. مرور پیشینه خارجی و داخلی پژوهش، نیاز به پژوهش‌های بیشتر برای درک ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به خدمت در مشاغل مالی را تأیید می‌کند.

پرسش‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، و با توجه به اهداف تحقیق، پرسش‌های ۱ تا ۳ به همراه زیر پرسش‌های آن‌ها بررسی می‌شود:

پرسش ۱: ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رسته دارایی از منظر پنج عامل شخصیتی چگونه است؟

پرسش ۱-۱: آیا دانشجویان رسته دارایی افرادی برون‌گرا هستند؟

پرسش ۱-۲: آیا دانشجویان رسته دارایی توافق‌پذیر هستند؟

پرسش ۱-۳: آیا دانشجویان رسته دارایی افرادی وظیفه‌شناس هستند؟

پرسش ۱-۴: آیا دانشجویان رسته دارایی روان‌رنجور هستند؟

پرسش ۱-۵: آیا دانشجویان رسته دارایی تجربه‌پذیر هستند؟

پرسش ۲: آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل مالی تمایل دارند؟

پرسش ۲-۱: آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل حسابداری تمایل دارند؟

پرسش ۲-۲: آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل حسابرسی تمایل دارند؟

پرسش ۲-۳: آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل بخش دارایی تمایل دارند؟



پرسش ۲-۴: آیا دانشجویان رسته دارایی به انجام خدمت در مشاغل بخش کنترلر تمایل دارند؟

پرسش ۳: آیا بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رسته دارایی با تمایل خدمتی آن‌ها به مشاغل مالی رابطه معناداری وجود دارد؟

پرسش ۱-۱: آیا بین ویژگی "برون‌گرایی" با "تمایل خدمتی به مشاغل حسابداری" رابطه معناداری وجود دارد؟

پرسش ۱-۲: آیا بین ویژگی "برون‌گرایی" با "تمایل خدمتی به مشاغل حسابرسی" رابطه معناداری وجود دارد؟

پرسش ۱-۳: آیا بین ویژگی "برون‌گرایی" با "تمایل خدمتی به مشاغل بخش دارایی" رابطه معناداری وجود دارد؟

پرسش ۱-۴: آیا بین ویژگی "برون‌گرایی" با "تمایل خدمتی به مشاغل بخش کنترلر" رابطه معناداری وجود دارد؟

سایر زیر پرسش‌ها از ۱-۵ تا ۱-۲۰ در مورد ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری نیز مشابه ویژگی برون‌گرایی است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و همبستگی است. همچنین هدف پژوهش، بررسی چگونگی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) و تمایل آن به خدمت در مشاغل مالی و همچنین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به خدمت در مشاغل مالی است.

برای گردآوری داده‌های پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایشی استفاده شده است. در بخش کتابخانه‌ای، با مطالعه منابع علمی معتبر، مبانی نظری پژوهش استخراج گردید. برای جمع‌آوری داده‌های کمی، از پرسشنامه استاندارد ۵۰ گویه ای گلدبرگ (۱۹۹۹)

برای سنجش پنج عامل اصلی شخصیت (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری) استفاده شد. همچنین، برای سنجش تمایل به خدمت در مشاغل مالی، پرسش‌های مستقیمی در پرسشنامه گنجانده شد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای تمام ابعاد پرسشنامه بالاتر از ۰,۷ بود که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. همچنین با وجود اینکه پرسشنامه گلدبرگ یک پرسشنامه استاندارد با روایی آزمون شده است، مجدداً سعی شد تا روایی صوری آن از نظر افراد خبره مورد بررسی و تأیید قرار گیرد.

جامعه آماری پژوهش، کلیه دانشجویان ترم آخر رشته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ بودند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از کل جامعه به عنوان نمونه استفاده شد. در مجموع، داده‌های ۷۱ پرسشنامه معتبر برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و Minitab نسخه ۲۱/۴ استفاده شد. در ابتدا، از آمار توصیفی (میانگین، میانه، حداقل، حداکثر، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) برای توصیف داده‌ها استفاده شد. سپس، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شد. در نهایت به منظور پاسخ به پرسش یک و دو پژوهش و زیر پرسش‌های آن‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای یا آزمون میانه و همچنین پاسخ به پرسش سه پژوهش و زیر پرسش‌های آن از آزمون تحلیل همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل نتایج آمار توصیفی

با توجه به اینکه پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه‌ها دانشجویان ترم آخر رشته دارایی بوده و همگی دارای ویژگی‌های مشابهی چون سن، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی بودند، از این رو در این پژوهش اطلاعاتی در رابطه با ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها ارائه نمی‌شود. اما در ادامه جدول شماره یک نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداقل، حداکثر، چولگی و کشیدگی را نشان می‌دهد.



بر اساس اطلاعات مندرج در جدول شماره یک، میانگین نمره‌های به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و برون‌گرایی در بازه ۳ تا ۴ و روان‌رنجوری کمتر از ۳ قرار دارد که نشان‌دهنده سطح مطلوبی از این ویژگی‌ها در جامعه آماری مورد مطالعه است. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله هولت و همکاران (۲۰۱۷) در مورد دانشجویان حسابداری همخوانی دارد. همچنین، به جز ویژگی برون‌گرایی، سایر ویژگی‌های شخصیتی با یافته‌های فاراگ و الیاس (۲۰۱۶) نیز همسو است.

از سوی دیگر، میانگین و میانه نمره‌های تمایل به خدمت در مشاغل حسابداری، مشاغل حسابرسی، مشاغل بخش دارایی و مشاغل بخش کنترلر نیز بالاتر از سطح متوسط (۳) قرار دارد که حاکی از علاقه و گرایش قابل توجه دانشجویان به این مشاغل است. بررسی انحراف معیار نشان می‌دهد که متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی پراکندگی کمتری نسبت به متغیرهای تمایل به مشاغل مالی دارند. این امر حاکی از همگنی بیشتر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در مورد ویژگی‌های شخصیتی است. همچنین، تحلیل چولگی و کشیدگی توزیع نشان می‌دهد که توزیع برخی از متغیرها از توزیع نرمال فاصله دارد.

جدول (۱) آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداکثر	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
برون‌گرایی	۴/۵۰	۳/۲۴	۲/۰ ۳	۰/۵۵	۰/۱۵	۰/۱۳
توافق‌پذیری	۴/۹۰	۳/۸۸	۱/۹۰ ۳	۰/۴۷	۰/۰۵	-۰/۴۹

۰/۰۰	۰/۵۰	۰/۶۱	۱/۹۰	۳/۷۹	۵/۰۰	۲/۱۰	وظیفه شناسی
	-		۳				
۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۶۹	۱/۵۰	۲/۶۹	۴/۷۰	۱/۳۰	روان رنجوری
			۲				
-۰/۳۳	۰/۲۰	۰/۴۸	۱/۷۰	۳/۷۱	۴/۸۰	۲/۶۰	تجربه پذیری
	-		۳				
-۰/۵۰	۰/۵۵	۱/۱۴	۱/۰۰	۳/۵۲	۵/۰۰	۱/۰۰	تمایل مشاغل حسابداری
	-		۴				
۰/۰۹	۰/۸۵	۱/۱۷	۱/۰۰	۳/۷۷	۵/۰۰	۱/۰۰	تمایل مشاغل حسابرسی
	-		۴				
-۰/۲۳	۰/۸۳	۱/۲۳	۱/۰۰	۳/۶۰	۵/۰۰	۱/۰۰	تمایل مشاغل بخش دارایی
	-		۴				
-۰/۶۲	۰/۵۸	۱/۲۰	۱/۰۰	۳/۶۴	۵/۰۰	۱/۰۰	تمایل مشاغل بخش کنترلر
	-		۴				

تحلیل نتایج آزمون نرمالیته شاپیرو-ویلک

جدول شماره دو، نتایج حاصل از تحلیل آزمون شاپیرو-ویلک را نشان می‌دهد. با توجه به مطالعات پیشین (Yap & Sim, 2011) آزمون شاپیرو-ویلک به عنوان یکی از آزمون‌های قدرتمند در بررسی نرمالیته داده‌ها شناخته می‌شود.

بر مبنای نتایج مندرج در جدول شماره دو، متغیرهای شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری دارای توزیع نرمال می‌باشند. این بدان معناست که توزیع فراوانی این متغیرها در نمونه پژوهش شباهت زیادی به توزیع نرمال دارد. همچنین متغیر روان‌رنجوری و چهار متغیر تمایل به خدمت در مشاغل مالی (حسابداری، حسابرسی،



بخش دارایی و بخش کنترلر) دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. این یافته حاکی از آن است که توزیع فراوانی این متغیرها در نمونه پژوهش از الگوی توزیع نرمال فاصله دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون نرمالیت‌ه شاپیرو-ویلک

نتیجه آزمون	معناداری	درجه آزادی	آماره	متغیرهای پژوهش
نرمال	۰/۶۳۸	۷۱	۰/۹۸۶	برون گرایی
نرمال	۰/۵۵۹	۷۱	۰/۹۸۵	توافق‌پذیری
نرمال	۰/۰۸۸	۷۱	۰/۹۷۰	وظیفه شناسی
غیر نرمال	۰/۰۲۰	۷۱	۰/۹۵۹	روان رنجوری
نرمال	۰/۳۸۷	۷۱	۰/۹۸۲	تجربه‌پذیری
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۷۱	۰/۸۸۵	تمایل به مشاغل حسابداری
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۷۱	۰/۸۴۹	تمایل به مشاغل حسابرسی
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۷۱	۰/۸۴۴	تمایل به مشاغل بخش دارایی
غیر نرمال	۰/۰۰۰	۷۱	۰/۸۷۴	تمایل به مشاغل بخش کنترلر

تحلیل نتایج آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون میانه

در پاسخ به پرسش‌های اول و دوم پژوهش و زیر پرسش‌های آن‌ها، تحلیلی از چگونگی وجود ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) و همچنین میزان تمایل این دانشجویان به خدمت در مشاغل مالی انجام شد.

قبل از انجام آزمون‌های آماری، به منظور تشخیص استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک، از آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شد. بر مبنای نتایج این آزمون در جدول شماره دو، چهار متغیر برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری دارای توزیع نرمال بودند؛ از این‌رو به منظور آزمون این متغیرها از آزمون پارامتریک t تک نمونه‌ای استفاده شد. همچنین متغیر روان رنجوری و هر چهار متغیر تمایل به خدمت در مشاغل حسابداری، حسابرسی، بخش دارایی و بخش کنترل‌ر دارای توزیع غیرنرمال بودند؛ از این‌رو به منظور آزمون این متغیرها از آزمون ناپارامتریک میانه استفاده شد. جدول شماره سه و چهار به ترتیب نتایج آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون میانه را نشان می‌دهند.

طبق اطلاعات مندرج در جدول شماره سه، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در رابطه با چهار متغیر برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری معنادار است، از این‌رو طبق این نتایج، برخورداری دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) از چهار ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری رد نمی‌شود. همچنین طبق اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار، نتایج آزمون میانه در رابطه با چهار متغیر تمایل به خدمت در مشاغل حسابداری، حسابرسی، بخش دارایی و بخش کنترل‌ر معنادار بوده اما در رابطه با متغیر روان رنجوری معنادار نیست. از این‌رو طبق این نتایج، تمایل دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) به انجام خدمت در مشاغل حسابداری، حسابرسی، بخش دارایی و بخش کنترل‌ر رد نشده، اما برخورداری آن‌ها از ویژگی روان رنجوری رد می‌شود.

جدول (۳) نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه آزمون	سطح معناداری	میانگین	سؤال مورد آزمون	متغیر
عدم رد	۰/۰۰۰	۳/۲۴	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	برون‌گرایی



توافق- پذیری	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	۳/۸۸	۰/۰۰۰	عدم رد
وظیفه شناسی	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	۳/۷۹	۰/۰۰۰	عدم رد
تجربه- پذیری	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	۳/۷۱	۰/۰۰۰	عدم رد

جدول (۴) نتایج آزمون میانه

نتیجه آزمون	سطح معناداری	تعداد مشاهدات بیشتر از میانه	تعداد مشاهدات برابر میانه	تعداد مشاهدات کمتر از میانه	میانه	متغیر
رد	۰/۹۹۹	۲۲	۳	۴۶	۱۵۰ ۲	روان رنجوری
عدم رد	۰/۰۰۰	۴۲	۱۴	۱۵	۱۰۰ ۴	تمایل به مشاغل حسابداری
عدم رد	۰/۰۰۰	۴۶	۱۶	۹	۱۰۰ ۴	تمایل به مشاغل حسابداری
عدم رد	۰/۰۰۰	۴۷	۱۰	۱۴	۱۰۰ ۴	تمایل به مشاغل بخش دارایی

تمایل به مشاغل بخش کنترلر	۱۰۰ / ۴	۱۴	۱۴	۴۳	۰ / ۰۰۰	عدم رد
---------------------------------	---------	----	----	----	---------	-----------

تحلیل نتایج همبستگی متغیرها

در پاسخ به پرسش سوم پژوهش و زیرپرسش‌های آن، میزان همبستگی بین متغیرهای ویژگی شخصیت و تمایل به مشاغل مالی مورد سنجش قرار گرفت. در این ارتباط با توجه به اینکه بخشی از متغیرها دارای توزیع نرمال و بخشی توزیع غیرنرمال بودند، از هر دو آزمون تحلیل همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. با این وجود در صورتی که حداقل یکی از متغیرها دارای توزیع غیرنرمال بود، نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن ملاک عمل قرار گرفت.

جدول شماره پنج، نتایج حاصل از تحلیل همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد. داده‌های بخش بالایی جدول مربوط به تحلیل همبستگی پیرسون و داده‌های بخش پایینی آن مربوط به تحلیل همبستگی اسپیرمن است. همچنین مقادیر اصلی، ضریب همبستگی و مقادیر در پرانتز، سطح معناداری این ضرائب را نشان می‌دهد.

بر مبنای نتایج حاصل تحلیل همبستگی اسپیرمن در سطح خطای ۵ درصد، بین هیچ یک از متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی با متغیرهای تمایل به خدمت در مشاغل حسابداری، حسابرسی و بخش‌دارایی رابطه معناداری وجود ندارد. اما بر مبنای این نتایج، متغیرهای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با متغیر تمایل به خدمت در مشاغل بخش کنترلر رابطه مثبت معنادار دارد. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون نیز این نتایج را تأیید می‌کند.

همچنین اگر صرف‌نظر از پاسخ به پرسش سوم پژوهش، تحلیل بیشتری از روابط بین دیگر متغیرها به عمل آید؛ در تحلیل نتایج همبستگی پیرسون در رابطه با روابط بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی؛ متغیر برون‌گرایی با متغیرهای توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری رابطه مثبت معنادار دارد. متغیر توافق‌پذیری نیز علاوه بر متغیر برون‌گرایی با متغیر وظیفه‌شناسی رابطه مثبت معنادار دارد. همچنین متغیر وظیفه‌شناسی علاوه بر متغیر توافق‌پذیری با متغیر تجربه‌پذیری رابطه مثبت معنادار دارد. به علاوه، بر مبنای نتایج تحلیل



همبستگی اسپیرمن، متغیر روان رنجوری با هر سه متغیر توافق پذیری، وظیفه شناسی و تجربه پذیری رابطه منفی معنادار دارد.

افزون بر این، بر مبنای نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در رابطه با روابط بین متغیرهای تمایل به خدمت در مشاغل مالی؛ متغیر تمایل به خدمت در مشاغل بخش دارایی با تمایل به خدمت در مشاغل حسابداری و متغیر تمایل به خدمت در مشاغل حسابرسی رابطه مثبت معنادار دارد. همچنین متغیر تمایل به خدمت در مشاغل بخش کنترلر تنها با متغیر تمایل به خدمت در مشاغل حسابرسی رابطه مثبت معنادار دارد.

جدول (۵) نتایج تحلیل همبستگی پیرسون و اسپیرمن

تمایل به خدمت در مشاغل مالی				ویژگی های شخصیتی					متغیرها	ویژگی ها ی
کنترلر	دارایی	حسابرسی	حسابداری	تجربه پذیری	روان رنجوری	وظیفه شناسی	توافق پذیری	برون گرایی		
۰/۰۹۶	۰/۱۲۸	۰/۰۴۶	۰/۰۸۶	۰/۳۸۹	۰/۱۰۲	۰/۱۲۸	۰/۴۵۳	۱	برون گرایی	
(/۴۲۴)	(/۲۸۶)	(/۷۰۱)	(/۴۷۷)	(/۰۰۰)	-	(/۲۸۹)	(/۰۰۰)			
(۰	(۰	(۰	(۰	(۰	(۰/۳۹۸)	(۰	(۰			
					(۰					

۰/۳۳۷	۰/۱۵۲	۰/۱۱۵	۰/۱۸۱	۰/۱۶۷	۰/۲۰۸	۰/۲۷۱	۱۰/۴۰۸	توافق پذیری	شخصی تی
/۰۰۴)	/۲۰۶)	/۳۴۱)	-	/۱۶۵)	-	/۰۲۲)	/۰۰۰)		
(۰	(۰	(۰/۱۳۲)	(۰	(۰/۰۸۲)	(۰	(۰	(۰		
			(۰	(۰					
۰/۲۱۰	۰/۰۷۸	۰/۰۴۲	۰/۰۴۰	۰/۴۵۶	۰/۴۹۴	۱۰/۲۹۰	۰/۱۵۵	وظیفه	
/۰۴۸)	-	-	-	/۰۰۰)	-	/۰۱۴)	/۱۹۶)	شناسی	
(۰	/۵۱۶)	/۷۲۶)	/۷۴۲)	(۰/۰۰۰)	(۰	(۰	(۰		
	(۰	(۰	(۰	(۰					
۰/۰۶۰	۰/۱۵۴	۰/۱۱۳	۰/۱۶۸	۰/۲۷۶	۱۰/۴۷۶	۰/۲۶۴	۰/۱۶۱	روان	
-	/۲۰۰)	/۳۵۰)	/۱۶۲)	-	-	-	-	رنجوری	
/۶۱۷)	(۰	(۰	(۰/۰۲۰)	(۰	/۰۰۰)	/۰۲۶)	/۱۸۰)		
(۰			(۰	(۰	(۰	(۰	(۰		
۰/۲۶۷	۰/۱۱۳	۰/۰۱۹	۰/۰۲۵	۱۰/۲۷۱	۰/۴۴۳	۰/۱۱۵	۰/۳۵۸	تجربه پذیری	
/۰۲۵)	/۳۴۹)	/۸۷۳)	/۸۳۵)	-	/۰۰۰)	/۳۳۹)	/۰۰۲)		
(۰	(۰	(۰	(۰	/۰۲۲)	(۰	(۰	(۰		
				(۰					
۰/۰۳۱	۰/۴۸۱	۰/۱۲۱	۱۰/۱۰۹	۰/۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۱۶۷	۰/۰۸۱	تمایل به	خدمات در مشاغل مالی
-	/۰۰۰)	/۳۱۷)	/۳۶۵)	/۲۰۵)	/۹۹۵)	-	/۵۰۳)	حسابداری	
/۷۹۹)	(۰	(۰	(۰	(۰	(۰/۱۶۵)	(۰	(۰		
(۰									
۰/۵۲۸	۰/۴۷۰	۱۰/۱۵۰	۰/۱۰۴	۰/۰۶۰	۰/۰۳۷	۰/۱۲۱	۰/۰۷۵	حسابرسی	
/۰۰۰)	/۰۰۰)	/۲۱۱)	/۳۸۶)	/۶۱۸)	/۷۵۸)	/۳۱۷)	/۵۳۵)		
(۰	(۰	(۰	(۰	(۰	(۰	(۰	(۰		
۰/۲۶۹	۱۰/۳۶۶	۰/۵۰۵	۰/۰۴۹	۰/۱۴۹	۰/۰۸۹	۰/۱۶۲	۰/۱۷۸	بخش دارایی	
/۰۲۳)	/۰۰۲)	/۰۰۰)	-	/۲۱۴)	-	/۱۷۸)	/۱۳۹)		
(۰	(۰	(۰/۶۸۵)	(۰	(۰/۴۶۱)	(۰	(۰	(۰		
			(۰	(۰					



۱۰/۲۲۰	۰/۴۷۶	۰/۰۱۳	۰/۲۹۶	۰/۱۱۶	۰/۲۵۰	۰/۳۴۹	۰/۰۶۹	بخش کنترل
(/۰۶۶)	(/۰۰۰)	- /۰۱۲)	(/۰۳۳)	- /۰۳۵)	(/۰۰۳)	(/۵۶۸)	(
((/۹۱۱)	((((((

نتیجه گیری و پیشنهادها

مطالعه حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های شخصیتی و تمایل به خدمت در مشاغل مالی در میان دانشجویان رسته دارایی دانشگاه افسری امام علی (ع) و همچنین روابط بین این متغیرها انجام شد. نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که دانشجویان مورد مطالعه از ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری و برون‌گرایی در سطح مطلوبی برخوردارند، در حالی که سطح روان‌رنجوری آن‌ها پایین‌تر از حد متوسط است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که به‌طور کلی، دانشجویان رسته دارایی که افسران مالی یگان‌های ارتش در آینده خواهند شد، افرادی با روحیه همدلی، سخاوت، همکاری، نظم و دقت بالا، تعهد کافی و ثبات عاطفی مطلوب هستند. این یافته‌ها نشان‌دهنده آمادگی کافی دانشجویان رسته دارایی برای ایفای نقش‌های مالی در آینده ارتش است و با نتایج پژوهش هولت و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد که نشان دادند دانشجویان حسابداری دارای ویژگی‌های شخصیتی مطلوبی هستند که آن‌ها را برای مشاغل مالی آماده می‌سازد. همچنین، نتایج مشابهی در پژوهش فراگ و الیاس (۲۰۱۶) مشاهده شد که بر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد حرفه‌ای تأکید داشت.

بررسی تمایل به خدمت در مشاغل مالی نیز نشان داد که دانشجویان علاقه قابل توجهی به مشاغلی مانند مشاغل حسابداری، مشاغل حسابرسی، مشاغل بخش دارایی و مشاغل بخش کنترل دارند. این یافته‌ها حاکی از این است که گزینش دانشجویان در رسته دارایی ارتش به نحو مناسبی صورت پذیرفته و ویژگی‌های این تخصص در ارتش، جذابیت و انگیزه لازم برای خدمت را ایجاد کرده است.

یکی از نتایج کلیدی این پژوهش، رابطه معنادار بین ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با تمایل به خدمت در مشاغل بخش کنترلر بود. این موضوع نشان می‌دهد که افرادی که از روحیه همدلی، سخاوت، همکاری، نظم، دقت، تعهد بیشتری برخوردارند و علاقه به یادگیری، خلاقیت و تخیل دارند، شایستگی بیشتری برای انتصاب در مشاغل بخش کنترلر دارند که معمولاً نیازمند افراد با انگیزه، تلاشگر و فعال است.

بر مبنای نتایج این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱- مدیران و فرماندهان ارتش در هنگام استخدام یا انتصاب افسران مالی در مشاغل مرتبط با بخش کنترلر یگان‌ها، ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری را در نظر بگیرند و با انجام تست‌های شخصیت، افرادی با سطح مطلوبی از این ویژگی‌ها برای این مشاغل استخدام یا منصوب کنند.

۲- در دانشگاه افسری امام علی (ع)، برای دانشجویان رسته دارایی، واحدهای درسی با تأکید بر توسعه ویژگی‌های شخصیتی مثبت نظیر وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری طراحی و اجرا شود.

۳- در دانشگاه افسری امام علی (ع) یا سایر دانشگاه‌های نظامی، مشاوره‌های شغلی برای هدایت دانشجویان با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت به مشاغل و رسته‌های شغلی مناسب، در نظر گرفته شود.

همچنین، برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود:

۱- پژوهش‌های مشابهی در دیگر دانشگاه‌ها یا کشورها در بین دانشجویان رشته حسابداری و حسابرسی انجام شود تا با نتایج این پژوهش، دیدگاه گسترده‌تری نسبت به عوامل مؤثر بر تمایل به مشاغل مالی فراهم آید.

۲- پژوهش‌های مشابهی با استفاده از مدل‌های دیگر مانند آزمون شخصیت مایرز-بریگز (MBTI) یا ارزیابی سایر ویژگی‌های شخصیتی مانند سرسختی، صداقت و خودشیفتگی انجام شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی زیر روبه رو بوده است:

۱- با توجه به منحصر به فرد بودن این پژوهش و نبود پژوهش مشابه، امکان مقایسه کامل نتایج محدود بود.



۲- این پژوهش تنها در یک دانشگاه و بر روی دانشجویان رسته دارایی انجام شده است؛ بنابراین در تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط عمل کرد.

منابع

- حسین پور، رضا؛ رضایت، غلامحسین و عشقی، عباس (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتهای فرماندهان آموزشی یک دانشگاه سازمانی با اثربخشی عملکرد آنان. فصلنامه روانشناسی نظامی، ۱۱(۳)، ۳۱-۴۷.
- خواجوی، شکرالله و کرمانی، احسان (۱۴۰۰). ویژگی‌های شخصیتهای مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۲): ۱-۳۲.
- رحیمی، فرشته؛ ابراهیمی کههریزسنگی، خدیجه و آقائی چادگانی، آرزو (۱۴۰۲). بررسی نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های شخصیتهای حسابرسان و رعایت اخلاق حرفه‌ای. دانش حسابرسی، ۲۳(۴)، ۱۰۷-۱۳۲.
- مدرس، احمد و رحمانی، حلیمه (۱۳۹۰). ویژگی‌های شخصیتهای حسابداران ایرانی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱(۲)، ۱۲۷-۱۵۰.
- مشایخ، شهرناز و خوئینی، مهین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتهای دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده‌آل. دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۲)، ۳۷۱-۴۰۳.
- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل (۱۳۹۰). نقش ویژگی‌های شخصیتهای پیش‌بینی عملکرد شغلی افسران پلیس. دستاوردهای روانشناختی، ۱۱(۱)، ۱۵۳-۱۶۸.

Appelbaum, D., Kogan, A., & Vasarhelyi, M. A. (2017). Big data and analytics in the modern audit engagement: Research needs. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(4), 1-27.
<https://doi.org/10.2308/ajpt-51684>

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>
- Bartone, P. T., Eid, J., Helge Johnsen, B., Christian Laberg, J., & Snook, S. A. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498–521. <https://doi.org/10.1108/01437730910981908>
- Boynton, W. C., & Johnson, R. N. (2005). *Modern auditing: Assurance services and the integrity of financial reporting* (8th ed.). Wiley.
- Brown, S. D., Lent, R. W., & Hackett, G. (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Chan, J. L. (2003). Government accounting: An assessment of theory, purposes, and standards. *Public Money & Management*, 23(1), 13–20. <https://doi.org/10.1111/1467-9302.00336>
- Chong, C. W., Teh, P. L., & Tan, B. C. (2014). Knowledge sharing among Malaysian universities' students: Do personality traits, classroom, and technological factors matter? *Educational Studies*, 40(1), 1–25.
- Cohen, S., Karatzimas, S., & Venieris, G. (2017). The role of web-based financial reporting in solidifying public trust and accountability. *Journal of Applied Accounting Research*, 18(4), 506–526. <https://doi.org/10.1108/JAAR-07-2015-0064>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>



- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2005). Sources of openness/intellect: Cognitive and neuropsychological correlates of the fifth factor of personality. *Journal of Personality*, 75(5), 835–858.
- Elder, R. J., Beasley, M. S., Hogan, C. E., & Arens, A. A. (2019). *Auditing and assurance services: International perspectives* (17th ed.). Pearson.
- Farag, M. S., & Elias, R. Z. (2016). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism, and anticipatory socialization. *Accounting Education*, 25(2), 124–138. <https://doi.org/10.1080/09639284.2015.1118639>
- Francis, J. R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125–152. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50006>
- 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*, Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 795–824). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50031-7>
- Gupta, B. (2008). Role of personality in knowledge sharing and knowledge acquisition behavior. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 143–149.
- Hough, L. M., & Ones, D. S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, 1, 233-277.
- 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. *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*, 20, 1–31. <https://doi.org/10.1108/S1085-462220170000020002>

- Horngrén, C. T., Harrison, W. T., & Oliver, S. M. (2014). *Accounting* (10th ed.). Pearson Education.
- Hwang, J., Yu, J. H., Lee, J., Kim, I., Chae, S. J., Lee, M., & Park, J. (2024). Personality traits and academic attitudes of medical students in the COVID-19 pandemic: a person-centered approach, empirical research, Korea. *Korean Journal of Medical Education*, 36(4), 379.
- IFRS Foundation. (2022). *International Financial Reporting Standards (IFRS)*. Retrieved from <https://www.ifrs.org>
- IPSASB. (2022). *International Public Sector Accounting Standards (IPSAS): Handbook*. International Federation of Accountants.
- 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). Guilford Press.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kerckhofs, L., Hardies, K., Vandenhoute, M. L., & Ceustermans, S. (2021). Starting your career at an accounting firm: The role of personality in explaining career starts. *Accounting Horizons*, 35(1), 105–131. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2020-001>
- LePine, J. A., Jeffrey, A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326–336.
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2001). Understanding extraverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 343–356. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.343>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Personality theories and models* (Vol. 1, pp. 273–294). SAGE Publications.
- Moncel, C., Osmont, A., & Dauvier, B. (2025). Associations between the Big Five personality traits and everyday and experimental risk taking: A literature review in adolescence and adulthood. *Personality*



and Individual Differences, 236, 112982.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.11298>

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(2-3), 145-165.

Ones, D. S., & Visweswaran, C. (1997). Personality determinants in the prediction of aspects of expatriate job success. In Z. Aycan (Ed.), *New approaches to employee management: Expatriate management: Theory and research*, 4, 63-92.

Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. Oxford University Press.

Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 313-345.

Saadullah, S. M., & Bailey, C. D. (2014). The "Big Five personality traits" and accountants' ethical intention formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 18, 167-191. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520140000018006>

Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>

Scott, W. R. (2015). *Financial accounting theory* (7th ed.). Pearson.

Suls, J., Green, P., & Hillis, S. (1998). Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(2), 127-136.

<https://doi.org/10.1177/0146167298242002>

- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506.
- Warren, C. S., Reeve, J. M., & Duchac, J. (2013). *Financial and managerial accounting* (12th ed.). South-Western College Pub.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 164–169.
- Yap, B. W., & Sim, C. H. (2011). Comparisons of various types of normality tests. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81(12), 2141–2155. <https://doi.org/10.1080/00949655.2010.520163>