

مرور سیستماتیک ویژگی های شخصیتی موثر حسابداران و حسابرسان در پژوهش های ایران

محسن بلندرفتار

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. (نویسنده مسئول).
bolandraftar_m@yahoo.com

محمد حاجتی

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
arashta.mh@gmail.com

جواد رضوی

کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی کوشیار، رشت، ایران.
javad641357@gmail.com

هادی جوینده

کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی قدیر، لنگرود، ایران.
hadi.jooyandeh@yahoo.com

چکیده

ویژگی های شخصیتی حسابداران و حسابرسان در کنار تجربه و دانش حسابداری، امکان تناسب بهتری با محیط کار، همکاری و شغلشان ایجاد می کند و در نهایت منجر به عملکرد شایسته تری می شود. پژوهش حاضر یک مرور سیستماتیک است که برای جمع بندی پژوهش های انجام شده در این راستا و با هدف تعیین ویژگی های مؤثر شخصیتی حسابداران و حسابرسان در عملکرد شایسته و ناشایست حسابداری انجام شده است. قلمرو پژوهشی شامل تمامی مقالات منتشر شده به زبان فارسی حاوی کلیدواژه های پژوهش حاضر در بازه زمانی سال های ۱۳۹۳ الی ۱۴۰۳ بود که در نهایت تعداد ۵۲ عنوان پژوهش مرتبط با توجه به ملاک های ورود و خروج پژوهش استفاده شد. در بخش نهایی، تمامی صفات بررسی شده توسط پژوهش حاضر که در پژوهش ها با آزمون های گوناگون سنجش ویژگی های شخصیتی سنجیده شده بودند، در پنج ویژگی بزرگ ترکیب شدند. بر اساس یافته ها و نتایج، ویژگی توافقی پذیری به عنوان مهمترین ویژگی با قابلیت بالای پیش بینی کننده در رابطه با عملکرد شایسته و ناشایست حسابداران و حسابرسان شناسایی شد و ویژگی های برونگرایی، باوجدان بودن، روان رنجورخویی و گشودگی به تجربه نیز به ترتیب به عنوان ویژگی های مؤثر بر الگوها و رفتار شایسته و ناشایست کارکنان مشاغل حسابداری در عملکرد بهینه شغلی و حرفه ای آنان قرار می گیرند.

واژگان کلیدی: حسابداری، حسابرسی، شخصیت، صفات، مدیریت، ویژگی.

مقدمه

ویژگی ها و خصیصه های انسانی، شباهت ها و تمایزهای پایدار و ناپایداری دارند که با برجسته بودن یا برجسته کردن برخی از آنها، الگوهای مختلفی از صفات برای توصیف، سنجش و ارزیابی آنها شکل می گیرد. ویژگی هایی که در نهایت منجر به شکل گیری رفتارها و کنش و واکنش در موقعیت های مختلف فردی و اجتماعی می شود (آلتشول^۱، ۲۰۲۴).

¹ Altschul

همکاری انتقادی و ابزاری روانشناسی با علوم مدیریتی، یک مقوله بینارشته‌ای است که به عنوان یک راهنمای تشخیصی و پیش‌آگهی برای ارزیابی بسیار مهم است (مارتینز و همکاران^۱، ۲۰۲۳)، و مداخلات موثر و شناسایی ویژگی‌های رفتاری، مهارتی و شخصیتی افراد، روانشناسان کسب و کار را به چالش می‌کشد (فواد^۲، ۲۰۰۷). طبقه‌بندی تجربی و مفهومی ویژگی‌های افراد از لحاظ ابزاری، عاطفی، و شناختی، شامل چارچوبی است که در آن صفاتی که نیاز به توجه بیشتری دارند ترسیم می‌شوند؛ زیرا طبقه‌بندی مفهومی و محتوایی در الگوهای مشخص شخصیتی، یک ترکیب عمل‌گرایانه‌تر است که با جزئیات متغیرهای تعاملی و رفتاری مرتبط‌تر خواهد بود (اسچیرنز، وندروورف و بروئر^۳، ۲۰۲۰). پیش‌بینی و ارزیابی شخصیت به عنوان الگوی‌ها و ویژگی‌های رفتاری، موضوعی مهم و جذاب در مطالعات کاربردی است (مهتا، ماجومدر، گلبوخ و کامبری^۴، ۲۰۲۰).

ادبیات پژوهش

عملکرد (رفتار در حرفه و رفتار حرفه‌ای)

رفتار، هر فعالیت یا مجموعه‌ای از اعمال است که جنبه‌های فیزیولوژیک و عاطفی دارد و حداقل از یکی از جهات فراوانی، تداوم و شدت آن، می‌تواند قابل تشخیص، اندازه‌گیری و نمایش در قالب عددی باشد. اصول رفتار، روابط کارکردی بین ما و رویدادهای محیطی را توصیف می‌کند (میلتنبرگر^۵، ۲۰۱۶)، و وقتی از رفتار حرفه‌ای صحبت می‌کنیم، منظورمان گستره بزرگی از اصول است که باعث موفقیت در حوزه کاری می‌شوند. بنابراین، چندین مورد از این اصول رفتاری باید در کنار یکدیگر قرار بگیرند تا فرد را تبدیل به یک شخص حرفه‌ای در حوزه شغلی خود کند (کسر^۶، ۲۰۰۰). در حوزه حسابداری، یک حسابدار باید به گونه‌ای رفتار کند که در چارچوب نظری به اصولی خاص پایبند بوده و از شرایطی که آنها را منحرف می‌کند اجتناب کند (صبور، حسن‌زهی و ریگی^۷، ۱۴۰۳). زیرا کوتاهی حسابداران در اجرای صحیح مراحل شغلی را می‌توان به رفتارهای ناکارآمد آنان نسبت داد. این رفتارها کیفیت عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به اعتبار حرفه‌ای خدشه وارد می‌کند (عبدی و ناصری، ۱۴۰۲). از دیگر سو، کیفیت مفهوم سازی آن در عملکرد یک حسابدار و حسابرس برای کاهش شکاف، دستیابی به بالاترین شاخص عملکرد و حداکثر کردن معیارها ضروری است و بسیاری از پژوهش‌ها بر این مبنا شکل گرفته‌اند (میسلاوسکایا^۸، ۲۰۱۸)، (شفر و ولکر^۹، ۱۹۹۴)، (اشتراوس و کوربین^{۱۰}، ۱۹۹۸)، (ثقفی و رضازاده، ۱۳۸۲). عملکرد بهینه حسابداران در رفتار حرفه‌ای و بهبود مستمر شاخص‌های عملکردی آنها، امری ضروری است زیرا می‌تواند با افزایش رفتارهای ایجابی و مثبت و کاهش رفتارهای منفی و اجتنابی، باعث موفقیت یا عدم موفقیت یک حسابدار شود (هانتون و ویر^{۱۱}، ۱۹۹۶)، در نتیجه، سطوح مختلف ذینفعان، مانند صاحبان سرمایه، بنگاه‌ها و مدیران راغبند تا برای کیفیت عملکرد بالاتر حسابداران، هزینه بیشتری پرداخت کنند (نیکبخت، مهرگان، صفری و مسعودی، ۱۳۹۸)، و به همین ترتیب باعث شده تا بررسی ویژگی‌هایی که میان سطح انتظار از عملکرد و خود عملکرد حسابدار فاصله ایجاد می‌کند، از حوزه‌های جذاب پژوهشی باشد (یاری‌فرد و داوودی^{۱۱}، ۱۴۰۲)، (پناهی، اقبالی عموقین، و بهیان نژاد، ۱۳۹۲).

¹ Martins, F., Cezarino, L., Liboni, L., Hunter, T., Batalhao, A., & Paschoalotto, M. A. C

² Fouad

³ Scheerens, van der Werf and de Boer

⁴ Mehta, Majumder, Gelbukh, and Cambria

⁵ Miltenberger

⁶ Kasar

⁷ Mislavskaya

⁸ Schaefer and Welker

⁹ Strauss and Corbin

¹⁰ Hunton and Wier

به عنوان نمونه، مرور سیستماتیک بر تحقیقات حسابداری هو و راجرز^۱ (۱۹۹۳)، نشان داد که ویژگی‌های شناختی، تغییرات عملکرد بین حسابرسان با تجربه و بی‌تجربه را بهتر توضیح می‌دهد. یکی از مباحثی که برای تحلیل رفتاری حسابداران مورد بررسی مکرر قرار گرفته است، ویژگی‌های شخصیتی حسابداران و حسابرسان است؛ شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی، حوزه گسترده‌ای است که علیرغم فراوانی پژوهش‌های مرتبط با حسابداری (عبدی و ناصری، ۱۴۰۲)، (صوفی و حسینی، ۱۳۹۸)، (نوشادی، بهوندپور، اسماعیلی و بنودی، ۱۳۹۸)، جمع‌بندی مفاهیم آن در طبقه‌بندی‌های مختلف همچنان در حال پردازش است.

شخصیت و نظریه‌های شخصیت

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست؛ زیرا محور اساسی بسیاری از مباحث است (سروستان، ۱۳۹۸). ریشه کلمه شخصیت از واژه پرسونا^۲ به معنای نقابی که هنرپیشه‌ها در اجرای نقش به چهره خود می‌زنند، بوده (شاملو، ۱۳۹۷)، و می‌توان آن را الگوهایی دانست که تعامل با محیط هر شخص را رقم می‌زند (عظیم زاده، حسینی مهر و رحمانی، ۱۳۹۰). شخصیت به ویژگی‌ها و رفتارهای نسبتاً پایداری اشاره دارد که شامل علایق، انگیزه‌ها، ارزش‌ها، خودپنداره، توانایی‌ها و الگوهای عاطفی می‌شود. نظریه‌های مختلف، اتفاق نظر دارند که شخصیت به تعیین رفتار کمک می‌کند (لابیت^۳، ۱۹۹۴). نظریه‌های شخصیت به بررسی ابعاد، مراحل و نحوه شکل‌گیری شخصیت و عوامل موثر بر آن می‌پردازند و هرکدام از این دیدگاه‌ها تلاش می‌کنند تا الگوهای متفاوت شخصیت را توصیف کنند (سروون و پروین^۴، ۲۰۲۲). نظریه‌های متعددی در خصوص شخصیت وجود دارند و بیشتر آنها در زمره یکی از چهار نظریه اصلی شخصیت قرار می‌گیرند که شامل: رویکرد یادگیری اجتماعی که بر اهمیت یادگیری مشاهده‌ای، خودکارآمدی، تاثیرات موقعیتی و فرآیندهای شناختی تاکید دارد؛ رویکرد روانکاوی که بر اهمیت غرایز و تجارب دوران کودکی و ذهن ناخودآگاه تاکید دارد؛ رویکرد پدیدار شناختی که به تلاش افراد در جهت رشد و خودشکوفایی تاکید می‌ورزند؛ و رویکرد صفات که حول تعریف، توصیف و اندازه‌گیری صفات خاصی است که شخصیت یک انسان را می‌سازد. محققان معتقدند با فهم این صفات، می‌توانند تفاوت بین افراد را بهتر درک کنند (تبریزی شهروی، ۱۴۰۲).

نظریه صفات شخصیت

نظریه‌پردازان صفات، در درجه اول به اندازه‌گیری صفات علاقه‌مندند و در این رویکرد، شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً باثبات و پایدار است که در توصیف آن‌ها از صفات و حالاتی در بین افراد استفاده می‌شود (شوگ، هاووزینگر و پلتزر^۵، ۲۰۲۴). یعنی شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری بر پایه صفات است که نسبتاً پایداری و در طول زندگی شکل می‌گیرند (سروون و پروین، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر، شخصیت شامل ویژگی‌هایی است که در توصیف آن‌ها از صفاتی همچون فعال، عصبانی، زودرنج، مضطرب، پرخاشگر و غیره استفاده می‌شود (متیوز دیری و وایتمن^۶، ۲۰۰۳)، و به محتوای معنایی کلمات شخصیتی، ویژگی‌های شخصیتی گفته می‌شود (کازمالی^۷، ۲۰۲۴). اما همچنان تحقیقات مختلف برسر اسامی انتخاب شده یا صفات، اتفاق نظر ندارند (مک‌کری و کاستا^۸، ۲۰۲۴). به همین ترتیب، تعریف دقیق شخصیت

¹ Ho and Rodgers

² Persona

³ L'Abate

⁴ Cervone and Pervin

⁵ Schock, Hausinger and Pletzer

⁶ Matthews Deary and Whiteman

⁷ Kazmaly

⁸ McCrae and Costa

مستلزم آن است که محقق قبلاً مفاهیمی را که در مطالعه رفتار، قصد به کارگیری آنها را دارد به روشنی مشخص کرده باشد (کریمی، ۱۴۰۲)، و تمرکز بر ویژگی‌های محدودتر، می‌تواند تصویر واضح‌تری از ویژگی‌های شخصیتی خاص را ارائه دهد (استفان و همکاران^۱، ۲۰۲۴). در این راستا، نظریه صفات شخصیت، با سنجش و ارزیابی ویژگی‌های نسبتاً پایدار در طول زمان، زمینه‌های پیش‌بینی رفتارهای ویژه‌ای را در افراد فراهم می‌آورد که می‌تواند در تفکر اساسی، تصمیم‌گیری و عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی داشته باشد (گیون^۲، ۲۰۱۱).

اهمیت ویژگی‌های شخصیت در کارکنان

علت توجه سازمان‌ها به اهمیت و تناسب ویژگی‌های شخصی کارکنان در محیط شغلی، به دلیل تجزیه و تحلیل اثرات مستقیم تعاملات بین محیط و ویژگی‌های کارکنان است (کوهنر، استاین و زاگر^۳، ۲۰۲۴). درک شباهت‌ها و تفاوت‌های شخصی به صورت ویژگی‌های شخصیتی در محیط کاری، اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا ارزیابی مستقیم‌تری از رفتار واقعی آنها در جنبه‌های مختلف شغلی ارائه می‌دهد. علاوه بر این، انبوهی از یافته‌های تحقیقاتی، بین پیامدهای شخصیتی و سلامتی، شامل استرس شغلی، فرسودگی شغلی، افسردگی و اضطراب پیوندهایی را ایجاد کرده یا به ارزیابی، پیش‌بینی، تشویق، ترغیب، حذف یا تشدید رفتارها توسط ویژگی‌های شخصیتی پرداخته‌اند (وو و ژائو، لی و زی^۴، ۲۰۲۴)، (جیدی، جامیان، اسما و نورانی^۵، ۲۰۲۴)، (فاطمیما، طریق، زینب و زها^۶، ۲۰۲۴)؛ (ابوخلیفا و کمیل^۷، ۲۰۲۲)؛ (کیم و همکاران^۸، ۲۰۱۷)؛ (موجساکجا، گلونکا و مارک^۹، ۲۰۱۵). با اینحال، وقتی راجع به صفات شخصیتی به عنوان زیر مجموعه ویژگی‌های شخصیتی صحبت می‌شود، منظور چیزی است که تا حدودی می‌شود هر فرد را با توجه آن‌ها شناخت. زیرا در برخی از مواقع ماهیت یک فرد با تظاهر یا نمایشی که از خود بروز می‌دهد تفاوت دارد. به همین جهت مفهوم شخصیت به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شامل جنبه‌های آگاه، ناآگاه و حتی پنهانی است که واکنش مورد انتظار به صورت رفتار نسبت به شرایط و موقعیت را نشان می‌دهد (دربر^{۱۰}، ۲۰۰۰). در واقع، اهمیت مرور این ادبیات این است که پیش‌بینی‌کننده و آینده‌نگر هستند (ویلیامز و کارلسون^{۱۱}، ۲۰۲۴).

پیشینه و جایگاه پژوهشی ویژگی‌های شخصیتی در مشاغل و کارکنان

بررسی ویژگی‌های شخصیتی در مشاغل مختلف، بخصوص زمانی که گروهی همگن از کارکنان را تشکیل می‌دهند، ممکن است در پیش‌بینی عملکرد مفید باشد. در این راستا، در یک مرور سیستماتیک، پژوهشگران نتایج ارزیابی‌های کارکنان مشاغل حوزه سلامت را مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد در میان ویژگی‌های کلیدی شخصیتی و سبک‌های رفتاری مشاغل کادر درمانی همسویی وجود دارد؛ اگرچه سطوح آن در برخی از ویژگی‌ها متفاوت است (لوون، ریدلینگر و میلن^{۱۲}، ۲۰۲۳). پژوهش‌هایی در خصوص بررسی ویژگی‌ها و صفات شخصیتی آموزگار و معلم بسیار غنی بوده

¹ Stephan, Y., Sutin, A. R., Möttus, R., Luchetti, M., Aschwanden, D., & Terracciano, A.

² Guion

³ Kuhner, Stein and Zacher

⁴ Wu, Zhao, Li and Xie

⁵ Jidi, Jamian, Osmā and Noranee

⁶ Fatima, Tariq, Zainab and Zoha

⁷ Abukhalifa and Kamil

⁸ Kim, Y. H., Kim, S. R., Kim, Y. O., Kim, J. Y., Kim, H. K., & Kim, H. Y.

⁹ Mojsa-Kaja, Golonka and Marek

¹⁰ Derber

¹¹ Williams and Carlson

¹² Louwen, Reidlinger and Milne

توسلی نژاد و شعبانی، ۱۴۰۲؛ (تقی پور، ۱۴۰۲)؛ (شیروانی، امامی و خون سیاوشان، ۱۴۰۱)؛ (بوئلا و جوزف^۱، ۲۰۱۵)؛ (موندیا^۲، ۲۰۱۳)، که یک نمونه از آن که با مرور پژوهش‌ها در مورد ویژگی‌های موثر و پیامدهای اثر بخش آنها در شغل معلمی صورت گرفت، به تشخیص اهمیت هشت ویژگی روان‌شناختی منتهی شد (بارداخ، کلاسن و پری^۳، ۲۰۲۲). عین‌آبادی و سلیمان‌پور (۱۴۰۱)، معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی ماکیاولیسم و خودشیفتگی مدیران بر تمایل به دستکاری گزارش‌های مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد. حافظی (۱۳۹۵)، نیز معتقد است که صفات شخصیتی پنج عاملی، بجز روان‌رنجوری، با خلاقیت مدیران مالی رابطه مثبت و معنادار دارد. یک مرور سیستماتیک پژوهش‌ها در شغل پلیس، ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، اقتدارگرایی و توافق‌پذیری را برجسته نشان داد (جیدی، جامیان، اسما و نورانی، ۲۰۲۴). این گونه پژوهش‌ها معتقدند که باید با شناسایی، رتبه‌بندی و تمرکز بر ویژگی‌های خاص، وجوه تغییرات دارای بیشترین ثبات را در بین افراد شناسایی کرد؛ زیرا شاغلان در یک نمونه یا یک طبقه از مشاغل، احتمالاً سطوح برجسته‌تری از یک ویژگی را نسبت به افراد معمولی دارند (شوگ، هاوزینگر و پلتزر، ۲۰۲۴)، که از طریق انطباق آن می‌توان در مراحل گزینشی و طراحی فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای آینده سود برد (مترزگر و وو^۴، ۲۰۰۸).

پیشینه و جایگاه پژوهشی ویژگی‌های شخصیتی در حسابداری

ویجیانتی، سنجانی و فرح^۵ (۲۰۲۴)، معتقدند که از آنجایی که در مشاغل حسابداری پتانسیل قابل توجهی در ارتکاب تقلب وجود دارد، باید آن ویژگی شخصیتی شناسایی شود که شفافیت را ترویج یا از رفتار متقلبانه جلوگیری می‌کند؛ به همین علت بسیاری از پژوهش‌ها به بررسی تیپ‌های شخصیتی حسابداران و ارزیابی تاثیر و رابطه آنها با عوامل مثبت و منفی موثر در کیفیت کاری آنان پرداخته‌اند (اریانیا و ویلر^۶، ۱۹۸۶)؛ (تیموری، علی نیا، محمدی و فخرايي، ۱۴۰۲)؛ (امان، همتی و کردلویی، ۱۴۰۲)؛ (حیدری، میرزایی و جوادی، ۱۴۰۲)؛ (عرب و مراديفر، ۱۳۹۹). برخی پژوهش‌ها نیز به ویژگی‌های شخصیتی در قالب ویژگی‌هایی مانند فاصله قدرت، اطمینان طلبی، فردگرایی، مردگرایی پرداخته‌اند (علی‌صوفی و حسینی، ۱۳۹۸)، یا تجزیه و تحلیل ویژگی‌های شخصیتی حسابداران با مدل‌های مایرز بریگز^۷ و مدل‌های پنج عاملی^۸، تیپ‌های شخصیتی نوع آ/ب^۹، ویژگی‌های تحمل ابهام، منبع کنترل، استبداد و سه‌گانه تاریک را در طیف گسترده‌ای بدون در نظر گرفتن زمان یا موقعیت جغرافیایی مرور کرده‌اند (اشنایدر و کوگل^{۱۰}، ۲۰۲۳). اوشک‌سرایي، خریدار، آزادی و نیاوند (۱۴۰۰)، با پژوهشی که در آن جامعه آماری آن شامل ۵۰۲۰ نفر حسابرسان شاغل طی سال ۱۳۹۸ در موسسات حسابرسي و سازمان حسابرسي در کل ایران بود، گزارش کرده‌اند که بیشترین و کمترین میانگین ویژگی‌های شخصیتی در بین حسابرسان به ترتیب صفات برون‌گرایی (۴۹/۹۲) و روان‌رنجوری (۲۳/۹۲) بوده است. برزگری، مروتی و صحت (۱۳۹۶)، نیز با کمک نظرات خبرگان به رتبه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی، مهارتی و اخلاقی حسابداران پرداخته‌اند. اگرچه برخی از پژوهش‌ها به رابطه معکوس برخی از ویژگی‌ها با افزایش تخصص در حسابرس اشاره کرده‌اند (درویش، هاشمی گهر و خالبندی، ۱۴۰۱)، و یا ویژگی‌هایی شامل برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی را دارای تاثیر مستقیم بر بهره‌وری نمی‌دانند (رضایی، زراعت‌گری و عوض‌پور، ۱۴۰۰)، برخی نیز معتقدند که نوع و کیفیت مؤسسه‌ای که حسابدار و حسابرس با آن

¹ Buela and Joseph

² Mundia

³ Bardach, Klassen and Perry

⁴ Metzger and Wu

⁵ Wijayanti, Senjani and Farah

⁶ Aranya and Wheeler

⁷ Myers-Briggs Type Indicator; MBTI

⁸ FFM

⁹ A/B

¹⁰ Schneider and Kugel

همکاری می‌کند رابطه بین نوع استانداردهای حسابداری و ویژگی‌های شخصیتی وی را تقویت یا تضعیف نمی‌کند (سروستانی و مدایم‌زاده، ۱۴۰۱). پژوهش‌هایی نیز به منظور ارزیابی صفات شخصیتی به انجام تحقیق در میان مدرسان حسابداری پرداخته و صفات افسردگی، آسیب‌پذیری و خصومت (صفات روان‌رنجورخویی) را به ترتیب دارای پایین‌ترین اولویت در موفقیت مدرسان حسابداری دانسته‌اند (زارعی، دریابی، اسماعیلی و فتاحی، ۱۳۹۷)؛ (دریابی، زارعی، اسماعیلی و زارعی، ۱۳۹۳).

چالش پژوهشی رویکرد حاضر در حسابداری

اهمیت رویکردهای حسابداری بخصوص به دلیل بروز تقلب‌های بزرگ دو دهه اخیر، تمرکز بر موسسات حسابداری و حسابرسی و ویژگی‌های روان‌شناختی حسابداران را افزایش داده است (سروستانی و مدایم‌زاده، ۱۴۰۱). در واقع، برخی از پژوهش‌ها در امتداد رویکردها و رویدادها معتقدند که حسابداران و حسابرسان در کیفیت ایفای مسئولیت خود شکست خورده‌اند (رضالوئی، ۱۳۹۹)؛ گرچه ارائه پژوهش‌های میدانی در حوزه حسابداری نیز گاهی شفافیت نداشته یا محل سوال است (دیباج، ۱۴۰۲). محدودیت بزرگ پژوهش‌های میدانی این است که شامل حجم نمونه کوچک بوده و به شدت به پرسشنامه‌ها متکی است. این پرسشنامه‌ها معیارهای خودگزارشی هستند، که در آن شرکت‌کنندگان آزادند قضاوت‌های خود را بیان کنند، اما همچنین آزادند، آگاهانه یا ناخودآگاه، از دیدگاه‌ها و رفتارهای واقعی خود منحرف شوند یا تمایل داشته باشند که دیدگاه مثبت‌تری از خود ارائه دهند. اگرچه برای مقابله با اقدامات اثبات جعلی ویژگی‌های قابل سنجش پنج بزرگ ایجاد شده است (سلمونی و کانباخ^۱، ۲۰۲۲)، اما هارمز، وایت و فزی^۲ (۲۰۲۴)، معتقدند که تحولات در فناوری و تغییر الگوهای اجتماعی با تغییر هنجارهای پیرامون دنیای کار، ممکن است افرادی با ویژگی‌های خاص شخصیتی یا حتی ویژگی‌های منفی شخصیتی را در حوزه‌هایی خاص از مشاغل و کسب و کار جذب یا موفق کند. اهمیت این موضوع زمانی است که در بسیاری از مشاغل و بخصوص مشاغل خدماتی، افراد، احساسات خود را متناسب با شغل دستکاری می‌کنند (دیفندورف، ریچارد و کرویل^۳، ۲۰۰۶). حتی دیدگاه سنتی در خصوص مشاغل حسابداری، ترویج‌کننده پنهان کردن احساسات در حسابدار است زیرا معتقدند که تحریف‌کننده و خطرناک است (مک‌فایل^۴، ۲۰۰۴). نمایش احساسات با احساس واقعی مغایرت دارد و کارکنان احساسات خود را از طریق سطوح کنش سطحی یا عمیق تنظیم می‌کنند. شدت درگیری احساسات با مضرات بالایی منجر تغییرات منفی و مثبت در نگرش و رفتار افراد می‌شود (عادل، کمال و عطا^۵، ۲۰۱۳). این در حالی است که در مشاغلی مانند حسابرسی، ناهماهنگی‌های اخلاقی، سوءرفتار، ریاکاری و فقدان صداقت بسیاری نیز گزارش شده است (دو، ژانگ، لای و تائو^۶، ۲۰۲۳).

اگر چه پژوهشگرانی مانند بختیاری، جرجرزاده و حجازی (۱۴۰۲)، به طراحی الگویی جهت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با تاکید بر ویژگی‌های شخصیتی آنان با رویکرد فراترکیب پرداخته‌اند اما برخی از پژوهش‌ها نیز نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی تاثیر یا رابطه معناداری بر متغیرهای رفتاری کاهنده یا افزایش‌دهنده کیفیت رفتاری و عملکرد حسابداری نداشته (نوشادی، بهوندپور، اسماعیلی و بنودی، ۱۳۹۸)؛ (عبدی و ناصری، ۱۴۰۲)، یا فقط تعدادی از ویژگی‌ها یا صفات مورد بررسی دارای تاثیر یا رابطه معنادار بوده (احمدی و خوزین، ۱۴۰۰)؛ (ملیحی‌شجاع، لشگری و خسروی پور، ۱۴۰۰)، یا برخی از ویژگی‌ها بر خلاف تصور یا نتایج سابق، دارای تاثیر منفی و معکوس بر کاهش با افزایش کیفیت عملکرد

¹ Salmony and Kanbach

² Harms, White and Fezzey

³ Diefendorff, Richard and Croyle

⁴ McPhail

⁵ Adil, Kamal and Atta

⁶ Du, Zhang, Lai and Tao

مطلوب هستند (عالی پور و زنگنه، ۱۴۰۲). برخی از پژوهش‌ها نیز، جامعه آماری مورد پژوهش را با ترکیبی از سطوح مختلف حسابرس، حسابدار، مدیر مالی و دانشجو در نظر گرفته‌اند (رحمانی‌نیا و گلپایگانی، ۱۴۰۰)؛ (رحمانی‌نیا، پورزمانی، و گلپایگانی، ۱۴۰۰)؛ (مدرس و رحمانی، ۱۳۹۰)؛ درحالی که در بسیاری از حوزه‌ها، چه در تئوری و چه عمل، مهارت، تخصص و مدیریت در همان حوزه را با فعالیت، انتخاب یا انتصاب ضرورتاً متناظر ندانسته (فرحبخش، جعفری، سیاه‌کمری، غلامی و مرادی، ۱۳۹۶)، یا حتی عدم انطباق و همخوانی بین تخصص، فعالیت و انتصاب را به‌عنوان مهم‌ترین آسیب‌های ساختاری می‌دانند (جعفرپور، حسنی‌مقدم و یاراحمدی، ۱۴۰۲). ضمن اینکه محیط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی هر کشور، نمایانگر چارچوب‌های اخلاقی و معیارهای رفتاری همان جامعه است و توجه به ساختار انسانی و مراودات اجتماعی نیروهای شاغل و شرایط روانی آنان امری ضروری است (کیانی، جمشیدی‌نوید، قنبری و مسعودی، ۱۴۰۳). با اینحال، تشخیص این ویژگی‌ها به دانشگاهیان بینشی می‌دهد که چگونه ممکن است بر مشارکت، موفقیت و چالش‌های آنها در آموزش، اجتماع و محل کار تأثیر بگذارد. علاوه بر این، به متخصصان برای حمایت از تصمیم‌گیری در انتخاب برنامه‌های دانشگاهی، انتخاب مسیر شغلی و انجام توسعه حرفه‌ای بیشتر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی، دانش بیشتری ارائه می‌دهد (لوون، ریدلینگر و میلن، ۲۰۲۳)، و توسعه تصمیم‌گیری‌های تحصیلی، تصمیم‌سازی و جهت‌دهی‌های شغلی جهت دانش‌آموزان نیز در دستور کار بسیاری از کشورها قرار دارد (پولکینن، اوهرانن و تولوانن^۱، ۱۹۹۹)؛ (ژوینا^۲، ۲۰۲۴)؛ (مندولیا و واکر^۳، ۲۰۱۵).

در ایران، تغییرات در ساختار جمعیتی، ارزشی و رشد آموزش عالی باعث رشد نامتوازن و نامتناسب عرضه و تقاضای رشته‌های آموزشی و بازارکار بخصوص در مشاغل خدماتی شده و رقابت پیچیده‌ای بر فضای شغلی حاکم شده که موفقیت و عدم موفقیت را فقط پس از اشتغال با اهمیت کرده است (آقا بابایی و کیانپور، ۱۳۹۶). شکوری و بهادری (۱۳۹۹)، معتقدند با آنکه آمارهای آموزشی افزایش‌های کمی را گزارش می‌کند اما فارغ التحصیلان به سرمایه انسانی تبدیل نشده‌اند و در دسترس‌ترین انتخاب‌ها از روی ناچاری و استیصال باعث عدم انطباقی در مشاغل شده و ناهمگن بودن افراد باعث تحمیل بیگانگی و ناپایداری زیادی به افراد و جامعه شده است. به هر حال، در بخش حسابداری در ایران، علیرغم تحقیقات متعدد سال‌های اخیر در حوزه آسیب‌های موجود، همچنان موقعیت حسابداری با ابهام زیادی مواجه بوده، جذابیت آکادمیک خود را از دست داده و حتی آمارها نشان می‌دهد که بسیاری از دانشجویان تمایل خود را برای ادامه تحصیل و اشتغال در حرفه حسابداری از دست داده‌اند (جامعی، ۱۳۹۷)؛ (سیدنژاد و آراد، ۱۴۰۲)، و از دیگر سو نیز، شکاف در الویت‌ها و انتظارات آموزشی و شغلی باعث شده که دانش‌آموختگان مهارت‌های تکنیکی و غیر تکنیکی لازم را ندارند (فخاری و دادگر، ۱۳۹۶). به منظور جلوگیری مضرات اقتصادی و پیامدهای منفی پیشرفتی، با شناسایی افرادی که مسیر شغلی آنان با نیازها و ظرفیتشان همسو است (سپهوند و فعلی، ۱۳۹۸)، و با استفاده از تئوری‌های رفتاری در تحقیقات حسابداری، ممکن است بتوان نیاز سازمان به افراد شایسته را برای فعالیت‌های سازمانی فعلی و آینده تسهیل کرد (حاجیها و سلطانی، ۱۳۹۳). به همین ترتیب، با توجه به مبانی، ادبیات موجود و پیشینه پژوهش، پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا با مرور پژوهش‌های انجام شده در یک سرزمین و طبقه شغلی به شکل حوزه شاغلین در بخش حسابداری با تمرکز بر صفات شخصیتی آنان، تصویری از وضعیت موجود بیان شده توسط پژوهش‌ها از حسابداران و حسابرسان ایران ارائه دهد؛ و از آنجا که مطلوبیت عملکرد، به شکل توسعه و افزایش رفتار مثبت و کاهش رفتار منفی در حرفه، رفتار شغلی و سازمانی است (لوتانس^۴، ۲۰۰۲)، ویژگی‌های شخصیتی موثر را شناسایی کند. در این راستا و در

¹ Pulkkinen, Ohranen and Tolvanen

² Zhuina

³ Mendolia and Walker

⁴ Luthans

پژوهش حاضر، موثر بودن یک ویژگی، به معنای تاثیر یا رابطه معنادار یک شاخص چه به صورت مثبت و چه به شکل منفی (معکوس) با آنچه در فعالیت، عملکرد و رفتار شغلی یک حسابدار و حسابرس بصورت بهینه می‌بایست وجود داشته باشد (شایسته) یا نمی‌بایست وجود داشته باشد (ناشایسته)، در نظر گرفته شده است. همچنین از آنجا که جامعه آماری حسابداران و حسابرسان در پژوهش‌ها، علیرغم اینکه جنس فعالیت آنها متفاوت است، با هم آمیخته است، در پژوهش حاضر تلاش شده تا برای شفاف سازی هرچه بیشتر، ارزیابی نمونه‌های آماری شاغل در بخش حسابداری و حسابرسی، از نمونه‌های دانشجویی یا نمونه‌هایی که در آنها تصویر امکان فعالیت به معنای اداری و مدیریت یا سایر سمت‌ها و مسئولیت‌ها با امکان دستوری و انتصابی بودن را در ذهن متبادر کرده یا آمیخته‌ای از گروه‌های گوناگون بوده است را تفکیک کرده و سپس به جمع‌بندی و ترکیب آن در قالب ارائه یک الگوی منسجم بپردازد.

روش انجام پژوهش

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر، مرور سیستماتیک^۱ بوده که برای بررسی و تحلیل پژوهش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی حسابداران در ایران مورد استفاده قرار گرفته است. مرور سیستماتیک، یک بررسی علمی است که بر اساس و پشتیبانی شواهد علمی، موثق و روشن به ارزیابی و نقد یک موضوع پژوهشی با استخراج، تحلیل و تفسیر اطلاعات موجود در مقالات منتشر شده برخط و حاصل کارهای میدانی و پژوهشی پرداخته و سپس نتایج را بدون سوگیری تجمیع و تلخیص می‌کند تا به یک نتیجه‌گیری دقیق تبدیل شود (پتیکرو و رابرتز^۲، ۲۰۰۸). بر این اساس، حوزه پژوهش حاضر شامل کلیه مقالات علمی معتبر منتشر شده به زبان فارسی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی با رویکرد صفات شخصیتی حسابداران و حسابرسان در ایران است.

با توجه به تغییرات در ساختار جمعیتی و الگوی اشتغال نیروی فعال در دهه گذشته (عباسی‌دره بیدی و نصیری‌اقدم، ۱۴۰۲)، سال مینا ۱۳۹۳ در نظر گرفته شده است؛ بنابراین، تمامی مقالات مورد بررسی و منتخب این پژوهش در بازه زمانی ۱۳۹۳ الی ۱۴۰۳ قرار دارند. همچنین برای ثبت و تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته‌ها در مراحل مختلف، در راستای مرور سیستماتیک شواهد علمی در دسترس، ضمن استفاده از فرم کاربرگ، از تحلیل محتوا به شیوه مقوله بندی و الگوی هفت مرحله‌ای رایت، برند، دان و اسپیندلر^۳ (۲۰۰۷؛ به نقل از یساول، پورشافعی، مومنی و اکبری، ۱۴۰۲)، استفاده شده است که شامل تنظیم سوال پژوهش، تعیین پروتکل، جستجوی متن، استخراج پژوهش‌ها، ارزیابی کیفیت، تحلیل داده و ارائه نتایج ترکیب است.

گام اول: تنظیم سوال پژوهش

گام اول برای پژوهشگران در اجرای پژوهش حاضر، تمرکز بر سؤالات مطالعه است که برابر ادبیات و اهداف پژوهش، با در نظر گرفتن مبانی زیر شکل گرفته است:

✓ شخصیت شامل ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شخصیتی شامل ویژگی یا مجموعه‌ای از ویژگی‌ها بر پایه صفت یا صفات است.

✓ شاخص‌های رفتاری مطلوب، کارآمد و بهینه در راستای عملکرد مناسب حسابداری مانند: اختصاص زمان مناسب به فعالیت، رفتار حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، اثربخشی، بهره‌وری، پیشگیری از فساد مالی و امثالهم به‌عنوان رفتار و

¹ Systematic Review

² Petticrew and Roberts

³ Wright, Brand, Dunn and Spindler

عملکرد «شایسته»؛ و شاخص‌های رفتاری نامطلوب و نامناسب مانند: گزارشگری مالی متقلبانانه، اشتباه، دستکاری گزارش و امثالهم به عنوان رفتار و عملکرد «ناشایست» در نظر گرفته می‌شود.
✓ موثر به معنای رابطه مثبت یا منفی یا تاثیر بر رفتار و عملکرد شایسته و ناشایست است.
بنابراین، سوالات پژوهش حاضر به صورت جدول ۱ در نظر گرفته شده است.

جدول (۱): سوالات پژوهش و پارامترها

پارامترها	تنظیم سوال
چه چیزی (سوال مورد مطالعه)	سوال اصلی: ویژگی‌ها (صفات)ی شخصیتی موثر حسابداران کدامند؟ سوال فرعی: رابطه و تاثیر بر رفتار و عملکرد شایسته و ناشایست، مثبت است یا منفی؟
چه کسی (جامعه مورد مطالعه)	چندین پایگاه داده و موتور جستجو مورد بررسی قرار گرفت
چه یافته و نتیجه‌ای	پژوهش‌هایی مورد تحلیل قرار می‌گیرند که یافته‌های آنها مرتبط با صفات شخصیتی باشند
چه وقت (محدودیت زمانی)	پژوهش‌های مورد بررسی این مطالعه، از سال ۱۳۹۳ به بعد می‌باشند
چگونگی (روش گردآوری مطالعات)	در این پژوهش روش مرور سیستماتیک مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب وارد فرایند مطالعه شده و مطالعات نامناسب از فرایند مطالعه خارج شده است.

گام دوم: تعیین پروتکل یا قرارداد انجام کار

در این مرحله، محقق به تعیین و تدوین روش انجام کار می‌پردازد. برای این منظور، سطح و کیفیت پژوهش مطلوب جهت ارزیابی و تدقیق تعریف می‌شود؛ زبان، طبقه‌بندی دانشی و رشته، نحوه شناسایی ادبیات، کلیدواژه‌ها، جامعه آماری هدف و ملاک‌ها و فرآیند گزینش و دسته‌بندی مطالعات در نظر گرفته می‌شود (زائو و واتسون^۱، ۲۰۱۹).

معیارهای ورود^۲ به این پژوهش شامل موارد زیر است:

✓ مقالات فارسی برخط انتشار یافته در زمینه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران متناسب با کلیدواژگان

✓ گزارش کافی و مناسب از داده و اطلاعات

معیارهای خروج^۳ این پژوهش شامل موارد زیر است:

✓ پژوهش‌هایی که در بازه زمانی مورد نظر قرار نمی‌گرفتند

✓ پژوهش‌های غیرمیدانی

✓ نامرتب بودن محتوای پژوهش با مفهوم صفت یا صفات شخصیتی یا پرداختن تنها به سایر ویژگی‌ها

✓ پژوهش‌هایی که جامعه یا نمونه آماری آن صرفاً به افراد حسابدار به عنوان شاغل در فعالیت حسابداری نپرداخته، یا بطور واضح اشتغال نمونه آماری در فعالیت حسابداری را مشخص نکرده و یا فعالیت دانشجویی، اداری، مدرس و غیره در آن بصورت صرف یا ترکیبی دخالت داده شده است.

✓ عدم وجود تاثیر یا رابطه معنادار مثبت و منفی در حداقل یک صفت شخصیتی با متغیر وابسته در نتایج پژوهش

✓ عدم احراز کیفیت علمی مناسب

✓ ابهام و اشکال در نتایج و یافته‌ها بدون تبیین قانع کننده

¹ Xiao and Watson
² Inclusion Criterion
³ Exit criterion

گام سوم: جستجوی متون

این مرحله از پژوهش به کاوش و جستجو بر اساس نیازهای پژوهش بر مبنای کلیدواژگان مورد استفاده در عنوان، چکیده، کلیدواژه‌ها و متن مقالات منتشر شده اختصاص دارد (زائو و واتسون، ۲۰۱۹). برای این منظور، مقالات علمی معتبر از طریق جست و جوی کلید واژه‌های مورد نظر پژوهش شامل: ویژگی، ویژگی‌ها، صفت، صفات، حسابداری، حسابرسی، حسابداران، شخصیت و شخصیتی، از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی گوگل^۱، گوگل اسکالر^۲، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۳، پایگاه مرجع دانش یا سیولیکا^۴، پایگاه مجلات تخصصی نور^۵، بانک اطلاعات نشریات کشور^۶، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۷، پرتال جامع علوم انسانی و جویسگر علمی فارسی علم نت، شناسایی و با توجه به اهداف پژوهش منابع مرتبط حفظ و منابع غیرمرتبط حذف شد. همچنین سه نفر خبره در زمینه روانشناسی و مدیریت بر روند اجرا نظارت داشتند تا با اتکا به این منابع، اعتبار نهایی قابل قبولی برای مقالات منتخب کسب گردد.

گام چهارم: استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله، از یک جدول جهت ثبت مقالات و جلوگیری از تکرار احتمالی استفاده شد که شامل قسمت‌های عمده: پایگاه داده، عنوان مقاله، منبع (ماخذ)، کلیدواژه، چکیده، نتایج کلی و شاخص مطلوب برای انتخاب منبع مناسب پژوهش بوده و بر اساس ترکیب کلیدواژگان، هریک از پایگاه‌ها مورد جستجو قرار گرفتند. مقالات بدست آمده در مرحله اول، به تعداد ۱۵۶ عنوان مقاله فارسی بوده که با در نظر گرفتن معیارهای خروجی نتایج مستخرجه در نهایت ۵۲ پژوهش مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. جدول ۲، شامل نمونه بررسی چند پایگاه داده و چگونگی ارزیابی مقالات است.

جدول (۲): چگونگی جستجو و معیارهای ورود و خروج منابع

تعداد یافته ثانویه	معیارهای خروج	تعداد یافته اولیه	معیارهای ورود		استراتژی	پایگاه
			فیلتر مرحله دوم	فیلتر مرحله اول		
۱۳	نامرتب از نظر محتوا یا یافته‌ها	۱۷	نوع پژوهش، ارتباط محتوایی، وجود شاخص مطلوب	کلیدواژه، عنوان، چکیده، سال انتشار	استفاده از کلیدواژگان	پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی
۳۸	نامرتب از نظر محتوا یا یافته‌ها	۷۳	ارتباط محتوایی، وجود شاخص مطلوب	کلیدواژه، عنوان، چکیده، سال انتشار	استفاده از کلیدواژگان	گوگل اسکالر
۴	نامرتب از نظر محتوا یا یافته‌ها	۱۲	ارتباط محتوایی، وجود شاخص مطلوب	کلیدواژه، عنوان، چکیده، سال انتشار	استفاده از کلیدواژگان	پرتال جامع علوم انسانی

گام پنجم: ارزیابی کیفیت

در هر مطالعه‌ای، جستجوی جامع منجر به پیدا کردن تعداد بسیار زیادی از مطالعات مربوطه خواهد شد؛ ولی از آنجایی که کلیه این مطالعات ممکن است از کیفیت مناسبی در راستای اهداف مورد نظر پژوهشگر برخوردار نباشند، باید پیش از

1 Google
2 Google Scholar
3 SID
4 Civilica
5 Noormags
6 Magiran
7 IRANDOC

بررسی، توسط معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته شده و نیازهای داده‌ای مورد بررسی قرار گرفته و تنها مواردی که کیفیت لازم را دارند مورد بهره‌برداری قرار بگیرند (یساول، پورشافعی، مومنی و اکبری، ۱۴۰۲). نمونه جدول ارزیابی کیفیت مناسب مورد نظر پژوهش به صورت جدول ۳ است. در ادامه نیز، منابع استخراج شده حداقل توسط دو پژوهشگر به صورت مستقل مورد مطالعه و از نظر معیارهای بیان شده بررسی شد و در صورت اختلاف نظر، نفر سوم به عنوان داور در نظر گرفته شد.

جدول (۳): نمونه چک‌لیست ارزیابی سه پژوهش بر اساس نیازهای داده‌ای پژوهش

ردیف	معیار	پژوهش ۱	پژوهش ۲	پژوهش ۳
۱	استراتژی نمونه‌گیری	✓	✓	✓
۲	روش گردآوری داده	✓	✓	✓
۳	نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها	✓	✓	-
۴	تناسب طرح تحقیق با هدف تحقیق	✓	✓	✓
۵	بیان روشن یافته‌ها	✓	✓	✓
۶	توجه مناسب نتیجه تحقیق	✓	✓	-
۷	همسویی بین پارادایم‌های هدایت‌کننده پروژه تحقیقاتی با روش‌های انتخاب شده	✓	-	-
۸	درجه کیفیت (بالا، متوسط، پایین)	بالا	متوسط	پایین
۹	ملاحظات			نیازمند قضاوت پژوهشگر سوم

گام ششم: تحلیل داده‌ها

در این بخش، ابتدا با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مرتبط با اهداف پژوهش، صفات شخصیتی حسابداران و نحوه کارکرد مثبت یا منفی آنها بر عملکرد مطلوب، با بررسی و ارزیابی نتایج پژوهش‌ها، شناسایی و استخراج شده تا با کدگذاری آنها به آن پرداخته شود. نحوه بررسی پژوهش به صورت جدول ۴ است.

جدول (۴): بررسی ویژگی‌های شخصیتی حسابداران

ردیف	نویسنده/نویسندگان	سال	کد	ویژگی مورد بررسی پژوهش	نوع متغیر وابسته	رابطه/تاثیر	نوع رابطه/تاثیر
۱	احمدی، شهرزاد و خوزین، علی	۱۴۰۰	۱	درونگرایی-برونگرایی	شایسته	رابطه	مثبت
			۲	ثبات / بیثباتی احساسی و هیجانی	شایسته	رابطه	منفی
			۳	اجتماعی / ضداجتماعی بودن یا سایکوتیک	شایسته	رابطه	*
۲	ملیحی شجاع، رادمان؛ لشگری، زهرا و خسروی پور، نگار	۱۴۰۰	۴	روان رنجوری	ناشایست	رابطه	*
			۵	برونگرایی	ناشایست	رابطه	مثبت
			۶	پذیرا بودن	ناشایست	رابطه	*
			۷	سازگاری	ناشایست	رابطه	*
			۸	وجدانی بودن	ناشایست	رابطه	مثبت
۳	موسوی گوکی، سیدعلی؛	۱۴۰۰	۹	ثبات هیجان	شایسته	تاثیر	مثبت

مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۰		غنایی، علی؛ باقرپور، محمدعلی و صالحی، مهدی	
مثبت	تاثیر	شایسته	وظیفه شناسی	۱۱			
*	تاثیر	شایسته	اشتباک به تجارت تازه	۱۲			
منفی	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۱۳			
منفی	رابطه	شایسته	خوش بینی	۱۴	۱۳۹۶	سعیدی گراغانی، مسلم و ناصری، احمد	۴
منفی	رابطه	شایسته	ماکیاولیسم	۱۵	۱۳۹۷	صفری، زهرا؛ بنی مهد، بهمن و موسوی کاشی، زهره	۵
منفی	رابطه	شایسته	ماکیاولیسم	۱۶	۱۴۰۰	صادق پور، حسن؛ بنی مهد، بهمن؛ مرادزاده فرد، مهدی و همتی، بهرام	۶
مثبت	رابطه	شایسته	خوش بینی	۱۷	۱۳۹۶	مرادی، مهدی و افشار ایمانی، یگانه السادات	۷
مثبت	رابطه	شایسته	مسئولیت پذیری				
منفی	رابطه	شایسته	خودشیفتگی	۱۸	۱۳۹۷	ایمر، فرشید و گرکز، منصور	۸
منفی	رابطه	ناشایست	خودشیفتگی	۱۹	۱۴۰۳	لطفی جو، نشمین؛ بنی مهد، بهمن؛ نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمیدرضا	۹
مثبت	رابطه	شایسته	خودشیفتگی	۲۰	۱۴۰۲	کریمی شهرکی، مهدی؛ پورعلی لاکلاهی، محمدرضا و صمدی لرگانی، محمود	۱۰
مثبت	رابطه	ناشایست	روان نژندی	۲۱	۱۴۰۰	نیکجو، مهدی؛ قنبری، مهرداد؛ جمشیدی نوید، بابک و مسعودی، جواد	۱۱
منفی	رابطه	ناشایست	توافق جویی	۲۲			
منفی	رابطه	ناشایست	مسئولیت پذیری	۲۳			
منفی	تاثیر	شایسته	ماکیاولیسم	۲۴	۱۴۰۰	آزره، فاطمه، پورعلی، محمدرضا؛ صمدی لرگانی، محمد و دیانتهی دیلمی، زهرا	۱۲
منفی	تاثیر	شایسته	نارسیسم	۲۵			
منفی	تاثیر	شایسته	رفتار ضد اجتماعی	۲۶			
منفی	تاثیر	شایسته	ماکیاولیسم	۲۷	۱۴۰۱	رفاهی بخش، سمانه و محمدی، مهدی	۱۳
مثبت	رابطه	ناشایست	خودشیفتگی	۲۸	۱۴۰۲	رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین؛ حمیدی، ناصر و بنی مهد، بهمن	۱۴
مثبت	رابطه	ناشایست	ماکیاولیسم	۲۹			
مثبت	رابطه	ناشایست	جامعه ستیزی	۳۰			
مثبت	رابطه	ناشایست	سادیسیم	۳۱			
مثبت	رابطه	ناشایست	ماکیاولیسم	۳۲	۱۳۹۸	صادقیان، مسعود؛ بنی مهد، بهمن، جهانگیرنیا، حسین و غلامی، رضا	۱۵
*	رابطه	شایسته	خودشیفتگی	۳۳	۱۴۰۲	استادغلام، عزیزه؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و طالب نیا، قدرت الله	۱۶
منفی	رابطه	شایسته	جامعه ستیز	۳۴			
منفی	رابطه	شایسته	خوش بینی	۳۵			
منفی	رابطه	شایسته	خوش بینی	۳۵	۱۴۰۰	کریمی، زهرا؛ یعقوب نژاد،	۱۷

مثبت	رابطه	شایسته	تحمل ابهام	۳۶		احمد؛ صمدی لرگان، محمود و پورعلی لاکلاویه، محمدرضا	
مثبت	رابطه	شایسته	مسئولیت پذیری	۳۷			
منفی	رابطه	شایسته	برون گرا	۳۸			
*	رابطه	شایسته	روان رنجوری	۳۹			
مثبت	رابطه	شایسته	برونگرایی	۴۰	۱۴۰۲	کریمی، زهرا؛ یعقوب نژاد، احمد؛ صمدی لرگانی، محمود و پورعلی، محمدرضا	۱۸
*	رابطه	شایسته	پذیرا بودن	۴۱			
*	رابطه	شایسته	سازگاری	۴۲			
مثبت	رابطه	شایسته	مسئولیت پذیری	۴۳			
منفی	تاثیر	شایسته	ماکیاولیسم	۴۴	۱۴۰۱	شهیر، امید؛ صمدی لرگانی، محمود؛ محفوظی، غلامرضا و پورعلی، محمدرضا	۱۹
منفی	رابطه	شایسته	ماکیاولیسم	۴۵	۱۴۰۲	زلفی، سوسن و یزدانیان، نرگس	۲۰
منفی	رابطه	شایسته	خودشیفتگی	۴۶			
مثبت	رابطه	ناشایست	خودشیفتگی	۴۷	۱۳۹۷	ایمر، فرشید و گرکز، منصور	۲۱
مثبت	رابطه	ناشایست	ماکیاولیسم	۴۸			
مثبت	رابطه	ناشایست	جامعه ستیزی	۴۹			
منفی	تاثیر	شایسته	ماکیاولیسم	۵۰	۱۴۰۲	پورعلی، محمدرضا و آزره، فاطمه	۲۲
منفی	تاثیر	شایسته	رفتار ضد اجتماعی	۵۱			
مثبت	تاثیر	شایسته	خودشیفتگی	۵۲			
منفی	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۵۳	۱۳۹۹	عدیلی، مجتبی؛ خدای پور، احمد و پورحیدری، امید	۲۳
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۵۴			
منفی	تاثیر	شایسته	انعطاف پذیری	۵۵			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۵۶			
مثبت	تاثیر	شایسته	باوجدان بودن	۵۷			
مثبت	تاثیر	ناشایست	خودشیفتگی	۵۸	۱۳۹۹	رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین و حمیدی، ناصر	۲۴
مثبت	تاثیر	ناشایست	ماکیاولیسم	۵۹			
مثبت	تاثیر	ناشایست	جامعه ستیزی	۶۰			
مثبت	تاثیر	ناشایست	سادیسیم	۶۱			
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۶۲	۱۴۰۱	فاضل دهکردی، عاطفه؛ جعفری دهکردی، حمیدرضا و عیدی وندی، بهروز	۲۵
*	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۶۳			
مثبت	تاثیر	شایسته	انعطاف پذیری	۶۴			
*	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۶۵			
مثبت	تاثیر	شایسته	باوجدان بودن	۶۶			
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۶۷	۱۴۰۲	حسن ملکی، علیرضا و کهنه کلبادی، حبیبه	۲۶
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۶۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	انعطاف پذیری	۶۹			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۷۰			
مثبت	تاثیر	شایسته	باوجدان بودن	۷۱			
مثبت	تاثیر	ناشایست	ماکیاولیسم	۷۲	۱۴۰۱	شمشیری، رضا و حیدرپور، فرزانه و پورزمانی، زهرا	۲۷
مثبت	تاثیر	ناشایست	خودشیفتگی	۷۳			

مثبت	رابطه	شایسته	برون گرایی	۷۴	۱۳۹۵	حافظی، فردین	۲۸
مثبت	رابطه	شایسته	وجدانی بودن	۷۵			
مثبت	رابطه	شایسته	توافق پذیری	۷۶			
مثبت	رابطه	شایسته	گشودگی	۷۷			
*	رابطه	شایسته	روان رنجوری	۷۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	وظیفه شناسی	۷۹	۱۴۰۰	حسین زاده، فرشاد و اقبالی فر، ناصر	۲۹
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۸۰			
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۸۱			
مثبت	تاثیر	شایسته	سازش پذیری	۸۲			
مثبت	تاثیر	شایسته	تجربه گرایی	۸۳			
مثبت	رابطه	ناشایست	روان آزرده	۸۴	۱۳۹۶	اسپهیدی، فضیله و فکوری، قدرت اله	۳۰
*	رابطه	ناشایست	برونگرا	۸۵			
مثبت	رابطه	ناشایست	گشودگی	۸۶			
*	رابطه	ناشایست	موافق بودن	۸۷			
*	رابطه	ناشایست	باوجدان بودن	۸۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	سازگاری	۸۹	۱۴۰۲	عالی پور، نعمت اله و زنگنه، مهسا	۳۱
مثبت	تاثیر	شایسته	وجدان مندی	۹۰			
مثبت	تاثیر	شایسته	گشودگی	۹۱			
منفی	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۹۲			
*	تاثیر	شایسته	برونگرا	۹۳			
*	رابطه	شایسته	باوجدان بودن	۹۴	۱۴۰۲	مهماندوست، یاسین؛ نجفی، رضا و آقاعلی زاده دارانداشی، امیر	۳۲
*	رابطه	شایسته	برونگرا	۹۵			
*	رابطه	شایسته	روان رنجوری	۹۶			
مثبت	رابطه	شایسته	انعطاف پذیر	۹۷			
مثبت	رابطه	شایسته	توافق پذیر	۹۸			
مثبت	رابطه	شایسته	برونگرایی	۹۹	۱۳۹۹	عرب، روح اله و مرادفر، رضوانه	۳۳
منفی	رابطه	شایسته	روان رنجوری	۱۰۰			
مثبت	رابطه	شایسته	انعطاف پذیری	۱۰۱			
مثبت	رابطه	شایسته	توافق پذیری	۱۰۲			
مثبت	رابطه	شایسته	باوجدان بودن	۱۰۳			
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۰۴	۱۴۰۲	صالحیان مفرد، یداله؛ سجادی نژاد، سیده مرتضی و اقلیمی مقدم، زهرا	۳۴
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۰۵			
مثبت	تاثیر	شایسته	انعطاف پذیری	۱۰۶			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۱۰۷			
مثبت	تاثیر	شایسته	باوجدان بودن	۱۰۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	گشودگی نسبت به پذیرش تجربه	۱۰۹	۱۴۰۱	صلح خواه، تقی و سلیمانی، عیسی	۳۵
*	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۱۰	۱۳۹۶	مران جوری، مهدی و فرخی، سمانه	۳۶
*	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۱۱			
مثبت	تاثیر	شایسته	آزادگی (بازبودن)	۱۱۲			

مثبت	تاثیر	شایسته	سازگاری	۱۱۳			
مثبت	تاثیر	شایسته	مسئولیت پذیری	۱۱۴			
مثبت	تاثیر	شایسته	ماکیاولیسم	۱۱۵	۱۳۹۶	حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ بنی مهد، بهمن و رهنمای رودپشتی، فریدون	۳۷
منفی	رابطه	شایسته	ضداجتماعی	۱۱۶	۱۴۰۲	خانمحمدی، مروارید؛ فغانی، خسرو و گرگانلی، جمادوردی	۳۸
مثبت	رابطه	شایسته	خودشیفتگی	۱۱۷			
منفی	رابطه	شایسته	فرصت طلبی	۱۱۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۱۹	۱۴۰۱	بشیری منش، نازنین و نجاتی موسوی، حمید	۳۹
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۲۰			
*	تاثیر	شایسته	تجربه پذیری	۱۲۱			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۱۲۲			
*	تاثیر	شایسته	وجدان گرایی	۱۲۳			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق پذیری	۱۲۴	۱۴۰۲	سلیمی، کوروش، گرجی زاده، داوود و خان محمدی، محمدحامد	۴۰
مثبت	تاثیر	شایسته	وجدان	۱۲۵			
مثبت	رابطه	شایسته	ثبات هیجانی	۱۲۶	۱۳۹۶	گودرزی، سعید و حاجیهها، زهره	۴۱
مثبت	رابطه	شایسته	گشودگی به تجربه	۱۲۷			
*	رابطه	شایسته	توافق	۱۲۸			
*	رابطه	شایسته	برونگرایی	۱۲۹			
*	رابطه	شایسته	وظیفه شناسی	۱۳۰			
منفی	تاثیر	شایسته	فرصت طلبی	۱۳۱	۱۴۰۰	قاسمی نژاد، احسان، بنی مهد، بهمن، و بشکوه، مهدی	۴۲
مثبت	تاثیر	شایسته	روان نژندی	۱۳۲	۱۴۰۰	نژادتولمی، بابک؛ رهنمای رودپشتی، فریدون و نیکومرام، هاشم	۴۳
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۳۳			
مثبت	تاثیر	شایسته	تجربه پذیری	۱۳۴			
مثبت	تاثیر	شایسته	سازگاری	۱۳۵			
مثبت	تاثیر	شایسته	وظیفه شناسی	۱۳۶			
*	تاثیر	شایسته	انعطاف پذیر	۱۳۷	۱۴۰۰	پوربهرامی، بابک؛ یعقوب نژاد، احمد؛ توانگر، افسانه و روحی، علی	۴۴
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۳۸			
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۳۹			
مثبت	تاثیر	شایسته	تطابق	۱۴۰			
مثبت	تاثیر	شایسته	وظیفه شناسی	۱۴۱			
مثبت	رابطه	ناشایست	ماکیاولی گرایی	۱۴۲	۱۳۹۶	براتی، معصومه؛ مرادی، مهدی و نوغانی دخت، محسن	۴۵
منفی	رابطه	شایسته	روان پریشی	۱۴۳	۱۳۹۶	محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی و کرمی، محسن	۴۶
مثبت	رابطه	شایسته	وجدان	۱۴۴			
مثبت	رابطه	شایسته	انعطاف پذیری	۱۴۵			
مثبت	رابطه	شایسته	توافق پذیری	۱۴۶			
مثبت	رابطه	شایسته	برون گرایی	۱۴۷			

منفی	رابطه	شایسته	روانپیش	۱۴۸	۱۳۹۸	خواجوی، شکراله و کرمانی، احسان	۴۷
مثبت	رابطه	شایسته	برونگرایی	۱۴۹			
مثبت	رابطه	شایسته	سازگاری	۱۵۰			
مثبت	رابطه	شایسته	وظیفه شناسی	۱۵۱			
*	رابطه	شایسته	گشودگی	۱۵۲			
مثبت	رابطه	ناشایست	روان رنجوری	۱۵۳	۱۴۰۰	اوشک‌سرایبی، مریم؛ خردیار، سینا؛ آزادی، کیهان و نباوند، بهروز	۴۸
منفی	رابطه	ناشایست	برون گرایی	۱۵۴			
*	رابطه	ناشایست	وجدانی بودن	۱۵۵			
*	رابطه	ناشایست	پذیرا بودن	۱۵۶			
*	رابطه	ناشایست	سازگاری	۱۵۷			
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۵۸	۱۳۹۹	نظامی، احمد؛ پورحیدری، امید و پاکدامن، مجید	۴۹
مثبت	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۵۹			
مثبت	تاثیر	شایسته	پذیرا بودن	۱۶۰			
مثبت	تاثیر	شایسته	سازگاری	۱۶۱			
*	تاثیر	شایسته	وجدان	۱۶۲			
منفی	تاثیر	شایسته	برونگرایی	۱۶۳	۱۴۰۲	امان، پیمان؛ همتی، هدی و کردلویی، حمیدرضا.	۵۰
مثبت	تاثیر	شایسته	روان رنجوری	۱۶۴			
مثبت	تاثیر	شایسته	انعطاف‌پذیری	۱۶۵			
مثبت	تاثیر	شایسته	توافق‌پذیر بودن	۱۶۶			
مثبت	تاثیر	شایسته	وجدان کاری	۱۶۷			
منفی	رابطه	ناشایست	برونگرایی	۱۶۸	۱۳۹۸	ابراهیمی‌رومنجان، مجتبی و شریفی، محسن	۵۱
*	رابطه	ناشایست	روان رنجوری	۱۶۹			
منفی	رابطه	ناشایست	انعطاف‌پذیری	۱۷۰			
منفی	رابطه	ناشایست	توافق‌پذیری	۱۷۱			
منفی	رابطه	ناشایست	وجدانی بودن	۱۷۲			
منفی	رابطه	شایسته	روان رنجوری	۱۷۳	۱۳۹۹	سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن پرست، محمدرضا، و اکبری، بهمن	۵۲
مثبت	رابطه	شایسته	برونگرایی	۱۷۴			
مثبت	رابطه	شایسته	انعطاف‌پذیری	۱۷۵			
مثبت	رابطه	شایسته	موافق بودن	۱۷۶			
مثبت	رابطه	شایسته	وجدانی بودن	۱۷۷			

گام هفتم: ارائه نتایج ترکیب و الگو

در این بخش، با توجه به فرآیند مرور سیستماتیک در یک نمای کلی باید داده استخراج، تلخیص و برای رسیدن به انسجام واحد در قالب جداول و متن ترکیب شود (لینس اسپینوس وهمکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، ویژگی‌های حسابداران مورد بررسی قرار گرفته و با توجه به کدگذاری مولفه‌ها، با بازشناسی مجدد آنها، همپوشانی و قرابت موضوعی، مفهومی و معنایی آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و با تحلیل کیفی بر اساس الگوهای متعارف نظریه صفات شخصیتی، تلاش شده تا با هدف دسته‌بندی این شاخص‌ها برای رسیدن به یک انسجام واحد، شواهد با هم ترکیب و در نهایت یک الگوی مشخص شناسایی شود. از آنجایی که در روند اجرای پژوهش، مشخص شد که برخی از ویژگی‌ها روابط و اثرات دوگانه بر متغیرهای وابسته (شایسته‌ها و ناشایسته‌های عملکرد حسابداری بنا بر تعریف این پژوهش) در نمونه‌های آماری

مختلف مورد سنجش در پژوهش‌ها دارند و صدق رابطه یا تاثیر در معکوس یا متضاد مفهوم یک شاخص ممکن است معنادار نباشد، جهت جلوگیری از اختلال نتایج و مفاهیم، در ارائه نتایج نوع رابطه و برای تمایز مولفه‌های دو وجهی، تنها در صورتی که نسبت به شاخص‌های «شایسته» سنجیده شده باشد در جدول ۵ ذکر شده است که ابعاد بدست آمده از تحلیل و ارزیابی پژوهش‌ها است.

جدول (۵): ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر اساس الگوی نظریه صفات شخصیتی

مؤلفه/کد منتخب	ویژگی موثر (کدمحوری)	صفت کدباز	رابطه/ تاثیر فقط در متغیر شایسته	منابع	
ویژگی‌های شخصیتی	روان رنجورخویی	روان رنجوری	منفی / مثبت	(۱): (۳); (۱۱): (۲۳); (۲۶): (۲۹); (۳۰): (۳۱); (۳۳): (۳۴); (۳۹): (۴۱): (۴۳); (۴۴): (۴۶): (۴۷); (۴۸): (۴۹); (۵۰): (۵۲).	
	برون گرایی	برون گرایی	مثبت / منفی	(۱): (۲); (۳): (۱۷); (۱۸): (۲۳): (۲۵): (۲۶): (۲۸): (۲۹); (۳۳): (۳۴): (۳۶): (۳۹); (۴۳): (۴۴): (۴۶): (۴۷); (۴۸): (۴۹); (۵۰): (۵۱): (۵۲).	
		خوش بینی	منفی	(۴): (۷); (۱۷).	
	توافق پذیری	گشودگی	پذیرا بودن و گشودگی به تجربه	مثبت	(۲۳): (۲۵): (۲۶): (۲۸): (۲۹): (۳۰): (۳۱): (۳۲): (۳۳): (۳۴): (۳۵): (۳۶): (۴۱): (۴۳): (۴۴): (۴۶): (۴۹): (۵۰): (۵۱): (۵۲).
		توافق پذیری	سازگاری و موافق بودن	مثبت / منفی	(۳): (۱۱): (۲۳): (۲۶): (۲۸): (۲۹): (۳۱): (۳۲): (۳۳): (۳۴): (۳۶): (۳۹): (۴۰): (۴۳): (۴۶): (۴۷): (۴۹): (۵۰): (۵۱): (۵۲).
			خودشیفتگی	منفی / مثبت	(۸): (۹): (۱۰): (۱۲): (۱۴): (۲۰): (۲۱): (۲۲): (۲۴): (۲۷): (۲۸): (۳۸).
			ماکیاولیسم	منفی	(۵): (۶): (۱۲): (۱۳): (۱۴): (۱۵): (۱۹): (۲۰): (۲۱): (۲۲): (۲۴): (۲۷): (۲۷): (۳۷): (۳۸): (۴۲): (۴۵).
			دگرآزاری	منفی	(۱۴): (۲۴).
	با وجدان بودن	جامعه ستیز	منفی	(۱۲): (۱۴): (۱۶): (۲۱): (۲۲): (۲۴): (۳۸).	
		با وجدان بودن	وظیفه شناسی و با وجدان بودن	مثبت	(۲): (۳): (۷): (۱۱): (۱۷): (۱۸): (۲۳): (۲۵): (۲۶): (۲۸): (۲۹): (۳۱): (۳۳): (۳۴): (۳۶): (۴۰): (۴۳): (۴۴): (۴۶): (۴۷): (۴۹): (۵۰): (۵۱): (۵۲).
			تحمل ابهام	مثبت	(۱۷).

از آنجایی که ویژگی‌های برجسته شخصیتی می‌توانند دارای دو طیف کم و زیاد باشند، که در تبیین ویژگی منفی یا مثبت مفیدند و از دیگر سو، همانندی صفات، همپوشانی و مترادف بودن یا هم معنی بودن صفات می‌تواند امکان ترکیب برخی از آنها را فراهم آورد (بلاک، ویس و ثورن^۱، ۱۹۷۹)، بر این اساس و با ترکیب صفات موثر حسابداران و حساب‌رسان در فعالیت و عملکرد آنها که منتهی به تشکیل پنج ویژگی شخصیتی برجسته به شکل الگوی بدست آمده در جدول شماره ۵ شده، به ترتیب زیر قابل تبیین و تفسیر است:

توافق‌پذیری: که مجموعه صفات اعتماد، رک‌گویی یا صداقت، نועدوستی، همراهی یا همدردی، فروتنی و دل‌رحم بودن را دربرمی‌گیرد. این شاخص بر گرایش‌های فردی تأکید دارد. فرد موافق، نועدوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به دیگران است. اما شخص مخالف یا ناموافق، خودمحور بوده، به قصد و نیت دیگران مظنون و

¹ Block, Weiss and Thorne

بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. به نظر می‌رسد شاخص توافق‌پذیری بیشتر به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی سوق دارد. افراد موافق، محبوب‌تر از افراد مخالف هستند. به هر شکل، آمادگی برای دفاع از حق فردی اولویت دارد؛ همانطور که داشتن ویژگی توافق‌پذیری در صحنه‌های نبرد، فضیلت نیست، داشتن دیدگاه انتقادی و شک علمی می‌تواند برای یک دانشمند، فضیلت باشد. نمره پایین در این شاخص، معمولاً با ویژگی‌های اختلال شخصیت خودشیفته، ضداجتماعی و پارانویید همراه است؛ در حالی که نمره بالا با اختلال شخصیت وابسته همراه می‌شود (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۹۵)؛ (ازخوش، ۱۳۹۹). بدین ترتیب ویژگی‌های شخصیتی خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی یا ضداجتماعی بودن در ویژگی توافق‌پذیری، ادغام و با آن ترکیب می‌گردند. خودشیفتگی، شامل تمایلات سودجویانه خودمحوری و خودبزرگ‌بینی می‌شود، همچنین غرور و تکبر، مشغولیت ذهنی با خود و حق‌به‌جانب رفتارکردن را نیز دربرمی‌گیرد. ویژگی‌های ضداجتماعی شامل تکانشگری، هیجان‌طلبی، سنگدلی، بی‌باکی و خشونت بین‌فردی می‌شود. ویلیامز^۱ (۲۰۰۲)، اشاره می‌کند که صفات سه‌گانه شخصیت تاریک از نظر عدم توافق‌پذیری، سنگدلی، فریبکاری و خودمحوری، فقدان صداقت و فروتنی و میل به تحت سلطه گرفتن و استثمار دیگران با هم اشتراک دارند (زیگلر-هیل و مارکوس^۲، ۱۴۰۱). از سویی ماکیاولیسم نیز ویژگی‌های خودخواهی، سوءظن به دیگران، و رقابت‌طلبی، توافق‌پذیری کم، فریبکاری و عدم صداقت و عدم فروتنی را دربرمی‌گیرد، که این صفات در ویژگی توافق‌پذیری قابل ترکیب و ادغام هستند. بنابراین، صفات سه‌گانه تاریک شخصیت در ویژگی توافق‌پذیری ترکیب می‌گردند و همچنین با توجه به خصوصیت بی‌رحم بودن و سنگدلی که در دگرآزاری وجود دارد، این ویژگی نیز در توافق‌پذیری ادغام می‌گردد. در ادامه و در تبیین صفات مورد اشاره می‌توان گفت که افراد خودشیفته ممکن است به دلیل داشتن معیارهای بالای پیشرفت، نمره بالایی در عملکرد شایسته کسب کنند یا برعکس، در برخی محیط‌های شغلی، ویژگی‌های خودخواهانه افراد برای همکاری مناسب نباشد. بنابراین، ارتباط مثبت خودشیفتگی با عملکرد ناشایست قابل انتظار است و عملکرد شایسته نیز می‌تواند با توجه به ملاک پیشرفت‌گرایی آنها تبیین گردد. همچنین ممکن است اگر مدیر سازمانی فرد ماکیاولیسم باشد بتواند اشخاص را در جهت منافع سازمان و به تبع آن منافع و ارتقای شغلی خود به حرکت در آورد. رابطه جامعه‌ستیزی با عملکرد شایسته در هیچ‌کدام از پژوهش‌های مطالعه حاضر، مثبت نبود و فقط با ویژگی‌های ناشایست مثبت یافت شد. در کل در پژوهش حاضر، جامعه‌ستیزی تنها صفتی بود که به طور کامل رابطه منفی با عملکرد شایسته و رابطه مثبت با عملکرد ناشایست داشت. این یافته با توجه به ملاک‌های ورود و خروج پژوهش حاضر می‌تواند دلیلی بر تمایز تمام و کمال این شاخص در ارزیابی ویژگی مورد نظر باشد. با اینحال، به دلیل ویژگی‌های مشترک با ویژگی توافق‌پذیری، با آن ترکیب گردید. رابطه دگرآزاری با عملکرد ناشایست در پژوهش‌های موجود در مطالعه، مثبت بود. این یافته می‌تواند به دلیل اینکه دگرآزاری توانایی دارند تا اشخاص را با اجبار در جهت منافع سازمانی که منافع خودشان را تأمین می‌کند، به حرکت و تکاپو وادارند، تبیین گردد.

برونگرایی: شامل گرم و معاشرتی بودن، ابراز وجود، فعال بودن، هیجان‌خواهی، و هیجان مثبت است. یکی از هیجان‌های مثبت، خوش‌بینی است. وقتی که فرد آن را در مدت نسبتاً طولانی نشان می‌دهد، تبدیل به یک صفت می‌گردد. بنابراین صفت خوش‌بینی در پژوهش حاضر در دسته صفات برونگرایی، ترکیب گردید. برونگرایان افراد اجتماعی‌اند؛ مایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها هستند؛ در عمل قاطع، فعال و حرّاف یا اهل گفتگویند؛ هیجان و تحرک را دوست دارند؛ به موفقیت در آینده امیدوارند و علاقه به خطرپذیری زیاد در مشاغل دارند (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۹۵)؛ (ازخوش، ۱۳۹۹).

¹ Williams

² Zeigler-Hill and Marcus

باوجدان بودن: شامل شایستگی، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی یا مسؤلیت‌پذیری، تلاش برای موفقیت، خویشتنداری و محتاط بودن در تصمیم‌گیری است. به دلیل همپوشانی معنایی، صفت تحمل ابهام در ویژگی باوجدان بودن ترکیب گردید. تحمل ابهام در رفتار خویشتنداری نمایان می‌شود و خویشتنداری در عین حال می‌تواند یک صفت هم باشد. افراد دارای نمره بالا در باوجدان بودن، دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین شده هستند. در جنبه‌های مثبت، افراد دارای نمره بالا در زمینه‌های شغلی و تحصیلی، افراد موفق هستند و در جنبه‌های منفی، نمره‌های بالا همراه با ویژگی‌های ایرادگیری کسل‌کننده، ویژگی‌های وسواسی اجباری به پاکیزگی و یا فشار فوق‌العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای، دیده می‌شوند. به همین دلیل ممکن است در برخی پژوهش‌ها به صورت رابطه مثبت با رفتار ناشایست دیده شود و یا بر عکس. افراد دارای نمره پائین، افراد فاقد پایبندی به اصول اخلاقی نیستند، بلکه آنها معمولاً دقت کافی در انجام کارها را از خود نشان نمی‌دهند و در جهت رسیدن به اهداف خود چندان مصّر و پیگیر نیستند (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۹۵)؛ (ازخوش، ۱۳۹۹).

روان‌رنجورخویی: شامل اضطراب، خصومت، افسردگی، کمروبی، تکانشگری و آسیب‌پذیری به تنیدگی است، شاخصی است که دارای نتایج متفاوتی در پژوهش‌ها است. روان‌رنجورخویی با سازگاری و ثبات عاطفی و برعکس آنها، یعنی ناسازگاری و عصبیت، مرتبط است. داشتن احساسات منفی مانند ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر، مبنای این ویژگی را تشکیل می‌دهد. نمره بالا در این شاخص، با باورهای غیرمنطقی مرتبط است؛ آنها قدرت کمتری در مهار تکانه‌ها دارند و سازش ضعیف‌تری با دیگران و شرایط تنش‌زا نشان می‌دهند. نمرات بالا در این شاخص با خطرات بالاتر ابتلا به اختلالات روانپزشکی همراه است. ممکن است اشخاص دارای اختلال شخصیت ضرورتاً نمره بالایی در این شاخص نداشته باشند. نمرات پایین در این شاخص، با ثبات هیجانی مرتبط است. این افراد معمولاً آرام، دارای خلق یکنواخت و راحت بوده و به آسانی می‌توانند بدون برآشفستگی و مشکل رفتاری با موقعیت‌های دشوار و تنش‌زا روبرو شوند (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۹۵)؛ (ازخوش، ۱۳۹۹)؛ (شولتز و شولتز^۱، ۱۳۹۶).

گشودگی به تجربه: شامل تخیل، زیباپسندی، احساسات، کنش‌ها، ایده‌ها و ارزش‌ها است. افراد تجربه‌پذیر، انسان‌هاییند که در باروری تجارب درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد خواهان لذت بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته، احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. ویژگی گشودگی به تجربه، شاخصی است که ارتباط مثبت و منفی با عملکرد شایسته و ناشایست را به خوبی تبیین می‌کند. معمولاً این شاخص، ارتباط مثبتی با هوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر در آن نمره بیشتری کسب می‌کنند. افراد دارای نمره پایین در این شاخص، کسانی هستند که در رفتار متعارف و در ظاهر محافظه‌کار به نظر می‌رسند. آنها موضوعات رایج را بهتر از موارد نادر می‌پسندند و پاسخ هیجانی آنها نسبتاً آرام و نهفته است. افراد با نمره بالا، تجربه‌پذیر، افرادی غیرمتعارف، متمایل به زیر سوال بردن منبع قدرت، علاقمند به آزادی در امور اخلاقی، اجتماعی و دیدگاه‌های سیاسی هستند (فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۹۵)؛ (ازخوش، ۱۳۹۹).

همچنین، برابر جدول ۵، فراوانی صفات موثری که در نتایج پژوهش‌های مورد استفاده پژوهش حاضر مربوط به ویژگی توافق‌پذیری بود با بیشترین مقدار فراوانی، به میزان ۳۸/۶۲ درصد از مجموع تعداد صفات موثر ارزیابی شده در پژوهش‌ها بوده است. این مقدار برای صفات مربوط به ویژگی برون‌گرایی به میزان ۱۷/۲۵ درصد؛ باوجدان بودن ۱۶/۵۴ درصد؛ روان‌رنجورخویی ۱۳/۸۰ درصد و برای ویژگی گشودگی به تجربه نیز به میزان ۱۳/۷۹ درصد از کل صفات بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

¹ Schultz and Schultz

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که ویژگی‌های موثر شخصیتی حسابداران و حسابرسان که از پژوهش‌های مرتبط و مورد استفاده بدست آمده است، همگی در «پنج ویژگی بزرگ» به عنوان ویژگی‌هایی که در رفتار شایسته و ناشایست حسابداران و حسابرسان موثر است، می‌گنجد. یکی از دلایل آن می‌تواند این باشد که پنج ویژگی بزرگ، در حقیقت از ۳۰ ویژگی در زیرمجموعه خود تشکیل شده است که یعنی، دربرگیری ویژگی‌های بیشتر. دلیل دیگری که پژوهشگران مطالعه حاضر از نتایج و یافته‌ها استنباط می‌کنند این است که پنج ویژگی بزرگ، به خوبی برای ارزیابی و شناسایی ویژگی‌های پیچیده شخصیت و در راستای پژوهش حاضر، به خوبی جهت ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی موثر حسابداران و حسابرسان، توانایی دارد. برای نمونه، در نخستین ویژگی مؤثر می‌بینیم که نمره بالای توافق‌پذیری، دارای دو گونه تحلیل مثبت و منفی است. در حالی که ما، در هر دو گونه، دو دامنه نمره بالا و پائین داریم و هر یک از این دامنه‌ها نیز تفسیر ویژه خود را خواهند داشت؛ همچنین در هر دامنه می‌توانیم دو نتیجه مثبت و منفی را انتظار داشته باشیم. از دیگر سو، با پژوهش‌های فراوانی که بر روی پنج ویژگی بزرگ انجام شده است، دیده می‌شود که ضمن قابل قبول و معتبر بودن شیوه تفسیر نتایج، توانسته تأییدات پژوهش‌های گوناگون در زمینه ارزیابی حسابداران و حسابرسان را دریافت کند، توانایی خوبی برای پیش‌بینی داشته، پیچیدگی‌های ویژگی‌های حسابداران را تبیین می‌کند و نتایج آن نیز از لحاظ نظری قابل تبیین است.

پژوهشگران پژوهش حاضر با توجه به نتایج بدست آمده معتقدند که برخلاف نتایج برخی از پژوهش‌ها (کریمی، یعقوب‌نژاد، صمدی‌لرگان و پورعلی، ۱۴۰۲)، در شناسایی ویژگی باوجدان بودن به عنوان ویژگی برجسته در کارکنان مشاغل حسابداری و حسابرسی، ویژگی توافق‌پذیری، ویژگی بااهمیتی است که هم توانسته جایگاه نخست را در نتایج داشته باشد و هم در پیش‌بینی و تبیین صفات، به عنوان ویژگی مهم شناخته شود. این ویژگی به دلیل دارا بودن و دربرداشتن ویژگی‌های مؤثر اجتماعی، میان فردی و ارتباطی، توانسته در ترکیب‌شدن با دیگر صفات و ویژگی‌ها، بهترین شرایط را داشته باشد که در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، این امر می‌تواند به دلیل تغییر و تحول گرایش‌ها و نگرش‌های کارکنان مشاغل حسابداری و حسابرسی به سمت ویژگی‌های میان‌فردی و اجتماعی (توافق‌پذیری)، در کنار خصوصیات ابراز وجود و فعال بودن (برون‌گرایی)، به جای ایستادگی بر ویژگی‌های درون فردی و شخصی (باوجدان بودن) باشد. به نظر پژوهشگران پژوهش حاضر، ویژگی توافق‌پذیری در پیش‌بینی و تبیین رفتار شایسته و ناشایست مشاغل حسابداری از شرایط بهتری نسبت به دیگر ویژگی‌ها برخوردار است. همچنین از آنجایی که فعالیت شغلی در سازمان‌ها، عملکرد اجتماعی محسوب می‌شود و مشاغل حسابداری، برابر ادبیات پژوهش حاضر نیز وارد حوزه گسترده جدیدی از فعالیت شده‌اند، توافق‌پذیری نیز دارای مؤلفه‌های مناسبی برای بررسی‌های اجتماعی، میان فردی و ارتباطی است. اهمیت این موضوع از آنجایی است که نقش جدید مشاغل حوزه حسابداری حول مشارکت با ذینفعان برای تامین اطلاعات مناسب، حل و فصل بحران‌ها در مناقشات مالی، هدایت صحیح اطلاعات تصمیم‌سازی و تعامل حتی در محدوده برون‌سازمانی با دیگر سازمان‌های مالی و مالیاتی شکل می‌گیرد. در ادامه و به همین ترتیب، ویژگی برون‌گرایی و همچنین ویژگی درون‌فردی باوجدان بودن نیز به دلیل پیش‌بینی خوب عملکرد شایسته و ناشایست شاغلین در حرفه حسابداری و حسابرسی، در درجات بعدی اهمیت قرار می‌گیرند که نمودی از بررسی ویژگی‌های شخصی و فردی است.

بنابراین می‌توان گفت که برآیند نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های هارمز، وایت و فزی (۲۰۲۴)؛ لوون، ریدلینگر و میلن (۲۰۲۳)؛ باردخ، کلاسن و پری (۲۰۲۲)؛ سلمونی و کانباخ (۲۰۲۲)، و برزگری، مروتی و صحت (۱۳۹۶)، همراستا و با پژوهش‌های عالی پور و زنگنه (۱۴۰۲)؛ درویش، هاشمی گهر و خالبندی (۱۴۰۱)؛ سپهری، آزادی، وطن پرست و اکبری (۱۳۹۹)، همسو و همچنین با پژوهش‌های عبدی و ناصری (۱۴۰۲)؛ احمدی و خوزین (۱۴۰۰)؛ ملیحی‌شجاع، لشگری و خسروی پور (۱۴۰۰)؛ اوشک‌سرایبی، خردیار، آزادی و نیاوند (۱۴۰۰)؛ رضایی، زراعت‌گری و عوض پور (۱۴۰۰)؛ سروستانی

و مدایم‌زاده (۱۴۰۱)؛ نوشادی، بهوندپور، اسماعیلی و بنوندی (۱۳۹۸)؛ زارعی، دریایی، اسماعیلی و فتاحی (۱۳۹۷)، و دریایی، زارعی، اسماعیلی و زارعی (۱۳۹۳)، ناهمسو است.

نتایج پژوهش حاضر با اشاره به اهمیت درک شباهت‌ها و تفاوت‌های شخصی به صورت ویژگی‌های شخصیتی در محیط کاری، به برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان در حوزه مشاغل مالی، بخصوص موسسات خدمات حسابداری و حسابرسی کمک می‌کند تا ارزیابی مستقیم‌تری از رفتار واقعی حسابداران در جنبه‌های مختلف حرفه‌ای داشته و در دعوت به همکاری کارکنان با صلاحیت و به طور خاص، افراد برجسته در ویژگی توافقی‌پذیری به نحو مناسبی عمل کنند و همچنین برای بهره‌مندی بهینه از کارکنان فعلی خود، جهت همسویی با منافع موسسه و سایر ذینفعان در چشم‌انداز توسعه فعالیت حسابداری در عصر جدید، به تقویت این ویژگی در کنار سایر ویژگی‌ها توجه نمایند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر مشابهت ابزارهای سنجش ویژگی‌های شخصیتی مورد استفاده پژوهش‌گران و استفاده مکرر از چند پرسشنامه مشخص در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در حوزه حسابداری بود. عدم گستردگی و تنوع کم پرسشنامه‌ها، امکان تبیین یافته‌های متضاد و متناقض در ویژگی‌هایی مانند صفات تاریک و آیسنگ و غیره را کم کرده و امکان بررسی پیش‌بینی دقیق آنها در یافته‌ها و نتایج وجود ندارد. برای نمونه، در ویژگی ماکیاولیسم با دو دامنه تبیینی، یعنی یکی این که نمره ویژگی ماکیاولیسم بالا باشد و دیگری در نمره پائین این ویژگی، زمانی که نمره بالای ماکیاولیسم با عملکرد شایسته، رابطه مثبت داشته باشد، تبیین آن را دشوار می‌کند که این امر، با توجه به عدم تبیین مناسب در پژوهش‌های موجود، می‌تواند علت احتمالی عدم گسترش و بهره‌گیری از سایر ابزارهای سنجش و پرسشنامه‌ها باشد.

منابع

- ✓ آزره، فاطمه، پورعلی، محمدرضا، صمدی لرگانی، محمد، دیانتی دیلمی، زهرا، (۱۴۰۰)، تأثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان، آزمونی از نظریه خودتعیین‌کنندگی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص ۳۸۱-۳۹۶.
- ✓ آقابابایی، احسان آقابابایی، کیانپور، مسعود، (۱۳۹۶)، بازنمایی کالایی‌شدن احساسات در روابط اجتماعی (مورد مطالعه: فیلم سینمایی آرایش غلیظ)، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۸، شماره ۴، صص ۳-۱۹.
- ✓ ابراهیمی، سعید، فرجی، امید، عرب زاده، میثم، ایزدپور، مصطفی، محمدرضائی، فخرالدین، (۱۴۰۲)، ساختار مالکیت، عدم‌اطمینان سیاسی و رفتار نامتقارن هزینه‌ها، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۹، صص ۱۰۹-۱۵۰.
- ✓ ابراهیمی رومنجان، مجتبی، شریفی، محسن، (۱۳۹۸)، رابطه تیپ شخصیتی و تاخیر در گزارش حسابرس مستقل، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۸۳-۱۰۰.
- ✓ احمدی، شهرزاد، خوزین، علی، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری و نیم رخ شخصیت آیسنگ در شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران بخش عمومی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص ۲۱۷-۲۳۱.
- ✓ ازخوش، منوچهر، (۱۳۹۹)، کاربرد آزمون‌های روانی: تشخیص بالینی، تهران، نشر روان.
- ✓ شاملو، سعید، (۱۳۹۷)، مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت. تهران، انتشارات رشد.

- ✓ اسپهبدی، فضیله، فکوری، قدرت اله، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مجله مهندسی فرآیندها، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۶-۳۲.
- ✓ استادغلام، عزیزه، وکیلی فرد، حمیدرضا، طالب نیا، قدرت‌الله، (۱۴۰۲)، جامعه ستیزی، خودشیفتگی، جهت گیری اخلاقی و خرید اظهار نظر حسابرس، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۵۱۵-۵۲۶.
- ✓ امان، پیمان، همتی، هدی، کردلویی، حمیدرضا، (۱۴۰۲)، ویژگی های روانشناختی حسابرسان و تاخیر در گزارش حسابرسی، (پژوهش های حسابرسی) پژوهشهای حسابرسی حرفه ای، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۱۰۶-۱۲۷.
- ✓ اوشک سرایی، مریم، خردیار، سینا، آزادی، کیهان، نیاوند، بهروز، (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر تعارض حسابرس با نقش واسطه‌ای جنسیت در ایران، سلامت و بهداشت اردبیل، دوره ۳، شماره ۱۲، صص ۴۴۵-۴۴۷.
- ✓ ایمر، فرشید، گرکز، منصور، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت و تصمیم گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری، پیشرفت‌های حسابداری، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۲۷۳-۳۰۳.
- ✓ ایمر، فرشید، گرکز، منصور، (۱۳۹۷)، شیب لغزنده یا رفتار جبرانی، نقش متارکه اخلاقی و خودشیفتگی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری، حسابداری مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۷، صص ۴۱-۵۸.
- ✓ بختیاری، عباس، جرجزاده، علیرضا، حجازی، رضوان، (۱۴۰۲)، طراحی الگویی جهت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با تاکید بر ویژگی‌های شخصیتی آنان با رویکرد فرا ترکیب، تحلیل بازار سرمایه، دوره ۸، صص ۱-۲۱.
- ✓ براتی، معصومه، مرادی، مهدی، نوغانی‌دخت، محسن، (۱۳۹۶)، رابطه بین رویکرد اخلاقی نسبی گرایی، رضایت شغلی و ماکیاولی‌گرایی بین جامعه حسابداران و حسابرسان، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۲، صص ۳۷-۶۷.
- ✓ بزرگری، جمال، مروتی، علی، صحت، صفیه، (۱۳۹۶)، کنکاشی در ویژگی های شخصیتی، مهارتی و اخلاقی حسابداران دادگاهی با استفاده از تکنیک تاپسیس، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۲، صص ۶۹-۹۵.
- ✓ بشیری‌منش، نازنین، نجاتی موسوی، حمید، (۱۴۰۱)، تأثیر ویژگی های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی (مقاله علمی وزارت علوم)، مطالعات حسابداری و حسابرسی، دوره ۴۴، شماره ۱۱، صص ۹۱-۱۱۲.
- ✓ پناهی، اسماعیل، اقبالی عموقین، علیرضا، بهیان نژاد، مصیب، (۱۳۹۲)، تاثیر ویژگی حسابرسان مستقل بر روی شکاف انتظارات ایشان، دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری، گرگان، اسفند ماه.
- ✓ پوربهرامی، بابک، یعقوب‌نژاد، احمد، توانگر، افسانه، روحی، علی، (۱۴۰۰)، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین حرفه ای توسط حسابداران رسمی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۴۰، شماره ۱۰، صص ۲۶۷-۲۷۹.
- ✓ پورعلی، محمدرضا، آزره، فاطمه، (۱۴۰۲)، مدل ساختاری تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر هشداردهی حسابرسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۶۰، صص ۴۳-۶۴.
- ✓ تبریزی شهروی، زهرا، (۱۴۰۲)، بررسی مفهوم شخصیت و نظریه های شخصیت شناسی، کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، تفریس، اسفند ماه.
- ✓ تقی پور، عادل، (۱۴۰۲)، بررسی ویژگی های شخصیتی معلم در کلاس درس؛ مطالعه ویژه مقطع ابتدایی، هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، آذر ماه.

- ✓ توسلی نژاد، مریم، شعبانی، خدیجه، (۱۴۰۲)، تبیین رابطه صفات شخصیتی با سلامت ذهنی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان چالوس، هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش. محمودآباد، آذرماه.
- ✓ تیموری، مهیار، علی نیا، پرستو، محمدی، فاطمه، فخرایی، محمود، (۱۴۰۲). تیپ شخصیتی و رفتار کارآفرینانه ی حسابداران، هشتمین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی و پنجمین کنگره بین المللی عمران، معماری و شهرسازی آسیا، بانکوک، دی ماه.
- ✓ ثقفی، علی، رضازاده، جواد، (۱۳۸۲)، زمینه فرهنگی رفتار حرفه ای حسابداران، مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۳-۳۹.
- ✓ جامعی، رضا، (۱۳۹۷)، بررسی تناسب محتوا و شیوه های آموزش حسابداری (کارشناسی ارشد) با مهارت های مورد نیاز بازارکار، از دیدگاه دانشجویان، اساتید دانشگاه و اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، تدریس پژوهی، دوره ۶، شماره ۳، صص ۲۱۸-۲۳۳.
- ✓ جعفرپور، محمود، حسنی مقدم، صادق، یاراحمدی، محسن، (۱۴۰۲)، آسیب شناسی شیوه های انتصاب مدیران بازرگانی در شرکتهای دولتی کشور، بررسی های بازرگانی، دوره ۲۱، شماره ۱۱۹، صص ۱-۲۶.
- ✓ حاجیها، زهره، سلطانی، مریم، (۱۳۹۳)، نگرشی بر ابعاد فرهنگی حسابداری، حسابداری و منافع اجتماعی، دوره ۴، شماره ۴، صص ۴۸۳-۱۰۸.
- ✓ حافظی، فردین. (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی. پژوهش ملل. ۱۳-۱۰۹-۱۲۵.
- ✓ حسن ملکی، علیرضا، کهنه کلبادی، حبیبه، (۱۴۰۲)، ویژگیهای شخصیتی حسابرسان داخلی و اثر بخشی حسابرسی داخلی مورد مطالعه در بورس اوراق بهادار تهران، دومین همایش ملی پژوهش های کاربردی نوین در حسابداری، دامغان، اردیبهشت ماه.
- ✓ حسین زاده، فرشاد، اقبالی فر، ناصر، (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی حسابداران بر پیشگیری از فساد مالی (مطالعه موردی، دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج)، ششمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران، مرداد ماه.
- ✓ حیدری، علیرضا، میرزایی، مریم، جوادی، حسن، (۱۴۰۲)، تاثیر تیپ های شخصیتی در خود شیفتگی حسابداران، هشتمین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی و پنجمین کنگره بین المللی عمران، معماری و شهرسازی آسیا، دی ماه.
- ✓ حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون، (۱۳۹۶)، تاثیر ویژگی های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت ویژگی های منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم (مقاله علمی وزارت علوم)، دانش حسابرسی، دوره ۶۷، شماره ۱۷، صص ۷۱-۹۸.
- ✓ خانمحمدی، مروارید، فغانی، خسرو، گرگانی، جمادوردی، (۱۴۰۲)، طراحی الگو برای تبیین رابطه ویژگی های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه ای حسابرسان، مطالعات فقه اقتصادی، دوره ۵، شماره ۵، صص ۱۳۲-۱۵۲.
- ✓ خواجوی، شکراله، کرمانی، احسان، (۱۳۹۸)، بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش در موسسات حسابرسی. دانش حسابرسی، دوره ۷۵، شماره ۱۹، صص ۳۱-۶۰.
- ✓ درویش، حدیثه، هاشمی گهر، محسن، خالبندی، فرزاد، (۱۴۰۱)، ارزیابی باورهای اخلاقی حسابداران در مقایسه با غیر حسابداران، پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۱۴-۱۳۰.

- ✓ دریایی، دلارام، زارعی، رضا، اسماعیلی، آزاده، زارعی، صفا، (۱۳۹۳)، اولویت بندی صفات شخصیتی مدرسان حسابداری موفق به روش تحلیل سلسله مراتبی AHP، کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران، دی ماه.
- ✓ دیاج، منالسادات، (۱۴۰۲)، آسیب شناسی ارتقا و رضایت شغلی کارشناسان حسابداری در شرکتهای خصوصی شهر تهران، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۷، شماره ۲۷، صص ۱۶۲-۱۷۶.
- ✓ رحمانی‌نیا، احسان، پورزمانی، زهرا، گلپایگانی، آیدا، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیرپذیری تصمیم گیری اخلاقی حسابداران حرفه ای از ویژگی های شخصیتی و رفتاریشان، (پژوهش های حسابرسی) پژوهش های حسابرسی حرفه ای، دوره ۱، شماره ۲، صص ۵۷-۸۵.
- ✓ رحمانی‌نیا، احسان، گلپایگانی، آیدا، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیرپذیری تصمیم گیری اخلاقی حسابداران حرفه ای از ویژگی های شخصیتی و رفتاریشان، پژوهش های حسابرسی حرفه ای، دوره ۲، شماره ۱، صص ۵۶-۸۳.
- ✓ رضازاده، فرزانه، رضایی، فرزین، حمیدی، ناصر، بنی مهد، بهمن، (۱۴۰۲)، تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی های تاریک شخصیت بر مدیریت سود فرصت طلبانه، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۲، شماره ۴۵، صص ۲۸۷-۳۰۰.
- ✓ رضازاده، فرزانه، رضایی، فرزین، حمیدی، ناصر، (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبان، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۱۳۱-۱۶۷.
- ✓ رضالوئی، عباس، مهدوی، غلامحسین، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر فشارهای هم‌نوایی و فرمان برداری بر تصمیم‌گیری غیراخلاقی مدیران مالی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی های فردی، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۹، صص ۸۱-۱۱۵.
- ✓ رضایی، غلامرضا، زراعت‌گری، رامین، عوض پور، امیر، (۱۴۰۰)، نقش میانجی گری مدیریت زمان در رابطه بین ویژگی های فردی و بهره وری حسابداران زن، زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)، دوره ۱، شماره ۱۲، صص ۱۴۴-۱۶۰.
- ✓ رفاهی‌بخش، سمانه، محمدی، مهدی، (۱۴۰۱)، تأثیر ماکیاولیسم بر خشم اخلاقی حسابداران رسمی، مقایسه تطبیقی بخش دولتی و خصوصی، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۱۴، صص ۲۲۳-۲۵۰.
- ✓ زارعی، رضا، دریایی، دلارام، اسماعیلی، آزاده، فتاحی، نگین، (۱۳۹۷)، رتبه بندی مدرسان حسابداری از نظر صفات شخصیتی به روش تحلیل سلسله مراتبی AHP (مقاله علمی وزارت علوم)، تدریس پژوهی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۲۰۳-۲۲۵.
- ✓ زلفی، سوسن، یزدانیان، نرگس، (۱۴۰۲)، ویژگی های تاریک شخصیت حسابرسان و تأثیر آنها بر ارزیابی ریسک تقلب، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۷، صص ۱۷۹-۲۰۶.
- ✓ زیگلر هیل، ویرجیل، مارکوس، دیوید، (۱۴۰۱)، جنبه های تاریک شخصیت، علم و عمل در روانشناسی اجتماعی، شخصیت و بالینی، ترجمه جوربنیان، افسانه، عبدی، رضا، نشر اثربه زبان اصلی (۲۰۱۶)، تهران، انتشارات کتاب ارجمند.
- ✓ سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن پرست، محمدرضا، اکبری، بهمن، (۱۳۹۹)، تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای. حسابداری مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۴۴، صص ۲۰۵-۲۱۵.

- ✓ سپهوند، رضا، فعلی، راضیه، (۱۳۹۸)، مدیریت مسیر شغلی سازمانی و مدیریت استعداد آینده‌محور، تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی، فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، دوره ۱۴، شماره ۵۵، صص ۲۵-۴۷.
- ✓ سروستان، نرگس، (۱۳۹۸)، بررسی مفاهیم شخصیت و نظریه های مختلف مرتبط با آن، پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۹۲-۱۲۱.
- ✓ سروستانی، امیر، مدایم‌زاده، اسما، (۱۴۰۱)، نقش تعدیلی نوع مؤسسه حسابرسان در رابطه بین رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری و ویژگی های روان شناختی وی (مقاله علمی وزارت علوم)، دانش حسابرسان، دوره ۸۹، شماره ۲۲، صص ۱۲۱-۱۴۴.
- ✓ سعیدی‌گراغانی، مسلم، ناصری، احمد، (۱۳۹۶)، تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه ای حسابرسان، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسان، دوره ۹، شماره ۳۶، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- ✓ سلیمی، کوروش، گرجی‌زاده، داوود، خان محمدی، محمد حامد، (۱۴۰۲)، تأثیر ویژگی های شخصیتی حسابرسان داخلی بر کیفیت گزارشگری مالی در شرکت های خودروسازی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۲۴، شماره ۷، صص ۳۳۳-۳۱۴.
- ✓ سیدنژاد، فهیم، آراد، حامد، (۱۴۰۲)، تحلیلی بر پیامدهای رفتاری فرسودگی در اساتید حسابداری و مالی در ایران، واکاوی ترک حرفه آکادمیک، بررسی های حسابداری و حسابرسان، دوره ۳۰، شماره ۳، صص ۴۵۱-۴۸۰.
- ✓ شکوری، علی، بهادری، محدثه، (۱۳۹۹)، چالش‌های شاغلین دارای مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۲۲۱-۲۴۴.
- ✓ شمشیری، رضا، حیدرپور، فرزانه، پورزمانی، زهرا، (۱۴۰۱)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی تاریک (ماکیاوالیسم و خودشیفتگی) با تمایل به دستکاری گزارش های مالی. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۱، شماره ۸، صص ۱-۱۸.
- ✓ شهیر، امید، صمدی لرگانی، محمود، محفوظی، غلامرضا، پورعلی، محمدرضا، (۱۴۰۱)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و رفاه مالی و رفتار مالی جامعه حسابداران رسمی ایران، دانش حسابداری و حسابرسان، دوره ۱۱، شماره ۴۴، صص ۶۱-۷۴.
- ✓ شولتز، دوآن‌بی، شولتز، سیدنی ال، (۱۳۹۶)، نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی، سیدمحمدی، نشر اثر به زبان اصلی (۲۰۱۳)، تهران، نشر ویرایش.
- ✓ شیروانی، فاطمه، امامی، رضوان، خون سیاوشان، خلیل، (۱۴۰۱)، بررسی نحوه ی اثرگذاری ویژگی های ابعاد شخصیتی و توانمندی های علمی معلم موفق در بهبود کیفیت فرآیند تدریس، پنجمین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان، اسفند ماه.
- ✓ صادق‌پور، حسن، بنی‌مهد، بهمن، مرادزاده فرد، مهدی، همتی، بهرام، (۱۴۰۰)، نقش ماکیاوالیسم، دستکاری هیجانی و تسلط اجتماعی در پیش نمایی سود، آزمون نظریه سلسله مراتب ارشد، بورس اوراق بهادار، دوره ۵۶، شماره ۱۴، صص ۱-۲۰.
- ✓ صالحیان‌مفرد، یداله، سجادی‌نژاد، سیده مرتضی، اقلیمی مقدم، زهرا، (۱۴۰۲)، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر گزارشگری مالی در دستگاه های اجرایی استان فارس و کهگیلویه و بویراحمد. نهمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی، تهران، تیرماه.

- ✓ صبور، محمد، حسن زهی، وحید، ریگی، خسرو، (۱۴۰۳)، بررسی اخلاق و رفتار حرفه ای در حسابداری، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۹۳، شماره ۸، صص ۳۹۹-۴۱۳.
- ✓ صفری، زهرا، بنی مهد، بهمن، موسوی کاشی، زهره، (۱۳۹۷)، ماکیاولیسم و اثربخشی فردی حسابرس، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۶، صص ۱۰۵-۱۲۰.
- ✓ صلح خواه، تقی، سلیمانی، عیسی، (۱۴۰۱)، ررسی تاثیر گشودگی نسبت به پذیرش تجربه حسابرسان به عنوان یک ویژگی شخصیتی بر تعلیق قضاوت آنها با تاکید بر نقش تعدیلگر هوش معنوی، نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران، اسفند ماه.
- ✓ عالی پور، نعمت اله، زنگنه، مهسا، (۱۴۰۲)، مطالعه انجام شده از تاثیر شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی با استفاده از دیدگاه نظریه شخصیت BIG-5، دومین همایش ملی پژوهش های کاربردی نوین در حسابداری، دامغان، اردیبهشت ماه.
- ✓ عباسی دره بیدی، ابوالفضل، نصیری اقدم، علی، (۱۴۰۲)، آثار اصلاح سن بازنشستگی بر تراز مالی صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی با استفاده از روش شبیه سازی خرد پویا، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۹۱، صص ۱۸۱-۲۱۸.
- ✓ عبدی، رسول، ناصری، فرانک، (۱۴۰۲)، تاثیر هوش هیجانی و شخصیت حسابرس داخلی بر اثر بخشی کنترل های داخلی، اولین همایش ملی پژوهش های نو پدید در حسابداری، مالی، مدیریت و اقتصاد با رویکرد توسعه اکوسیستم نوآوری، تهران، آذرماه.
- ✓ عدیلی، مجتبی، خدای پور، احمد، پورحیدری، امید، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۴۶، صص ۵-۲۰.
- ✓ عرب، روح اله، مرادفر، رضوانه، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی و نوع جنسیت بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب های حاوی برآورد، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز، اسفند ماه.
- ✓ عظیم زاده، آرزو، حسینی مهر، علی، رحمانی، عذرا، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین مؤلفه های مدل پنج عاملی شخصیت و شادکامی در دانشجویان، فصلنامه روان شناسی تربیتی، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۲-۱.
- ✓ علی صوفی، هاشم، حسینی، نرجس، (۱۳۹۸)، تاثیر ویژگی های شخصیتی حسابداران بر کیفیت گزارشگری مالی، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران، شهریور ماه.
- ✓ عین آبادی، جواد، سلیمانی، مریم، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی مدیران بر تمایل به دستکاری گزارش های مالی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۵، شماره ۵۶، صص ۱۲۹-۱۴۴.
- ✓ فاضل دهکردی، عاطفه، جعفری دهکردی، حمیدرضا، عیدی وندی، بهروز، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر تیپ شخصیتی حسابرس بر جنبه محتوایی خوانایی گزارش حسابرسی، پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱۱۰-۱۳۱.
- ✓ فتحی آشتیانی، داستانی، معصومه، (۱۳۹۵)، آزمون های روان شناختی: ارزشیابی شخصیت و سلامت روانی، تهران، انتشارات بعثت.
- ✓ فخاری، حسین، دادگر، شهرام، (۱۳۹۶)، بررسی آموزش مهارت های حرفه ای در دانش آموختگان رشته حسابداری (با تاکید بر دوره کارشناسی)، دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزش، دوره ۶، شماره ۱۲، صص ۱۶۸-۱۸۸.

- ✓ فرحبخش، سعید، جعفری، مهرداد، سیاه‌کمری، الهام، غلامی، محمد، مرادی، سمیه، (۱۳۹۶)، تدوین صلاحیت های علمی حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی استان لرستان، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۱۳-۱۲۷.
- ✓ قاسمی، حمید، هنری، حبیب، رضایی صوفی، مرتضی، مومنی فر، فهیمه، (۱۳۹۳)، طراحی الگوی شایستگی های محوری برای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، دوره ۱۳، شماره ۲۶، صص ۱-۳۵.
- ✓ قاسمی نژاد، احسان، بنی مهد، بهمن، بشکوه، مهدی، (۱۴۰۰)، تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر تردید حرفه ای حسابرسان مستقل، آزمون از نظریه روانشناسی شخصیتی، دانش حسابداری، دوره ۱، شماره ۱۲، صص ۶۹-۸۹.
- ✓ کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگان، محمود، پورعلی لاکلایه، محمدرضا، (۱۴۰۰)، ارزیابی تاثیر سوگیری های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص ۲۳-۵۲.
- ✓ کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، پورعلی، محمدرضا، (۱۴۰۲)، تأثیر مؤلفه های پنج گانه شخصیت حسابرسان بر مدیریت سود، قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری، دوره ۲، شماره ۶، صص ۹۵-۱۱۴.
- ✓ کریمی شهرکی، مهدی، پورعلی لاکلایه، محمدرضا، صمدی لرگانی، محمود، (۱۴۰۲)، تحلیل نقش واسطه‌ای خودشیفتگی حسابرس بر رابطه بین استراتژی های مذاکره با صاحب کار و کیفیت حسابرسی، حسابداری مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۵۷، صص ۱-۲۲.
- ✓ کریمی، یوسف، (۱۴۰۲)، روان شناسی شخصیت، تهران، موسسه نشر ویرایش.
- ✓ کیانی، مهرداد، جمشیدی نوید، بابک، قنبری، مهرداد، مسعودی، جواد، (۱۴۰۳)، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۳۳۷-۳۵۲.
- ✓ گودرزی، سعید، حاجیها، زهره، (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی های شخصیتی با شکل گیری قضاوت اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۱-۶.
- ✓ لطفی جو، نشمین، بنی مهد، بهمن، نیکومرام، هاشم، وکیلی فرد، حمیدرضا، (۱۴۰۳)، نقش خودشیفتگی حسابرس در کاهش مدیریت سود، پژوهشهای کاربردی در گزارشگری مالی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۸۱-۳۰۴.
- ✓ محسنی، عبدالرضا، قاسمی، مصطفی، کرمی، محسن، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۲۴، شماره ۶، صص ۱۷۷-۱۸۹.
- ✓ مدرس، احمد، رحمانی، حلیمه، (۱۳۹۰)، ویژگی های شخصیتی حسابداران ایرانی، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱-۲۴.
- ✓ مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات، (۱۳۹۶)، رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۴۱-۶۴.
- ✓ مران‌جو، مهدی، فرخی، سمانه، (۱۳۹۶)، تاثیر ویژگی های شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت و حسابداری، اصفهان، اسفند ماه.
- ✓ ملیحی شجاع، اردمان، لشگری، زهرا، خسروی پور، نگار، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی تأثیر ضعف کنترل های داخلی برخطر حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل کنندگی تیپ های شخصیتی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص ۴۲۷-۴۳۸.

- ✓ مهماندوست، یاسین، نجفی، رضا، آفاعلی زاده داراندازی، امیر، (۱۴۰۲)، تاثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر یکنواختی گزارشات حسابرسی، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، استکهلم سوئد، شهریور ماه.
- ✓ موسوی گوکی، سیدعلی، غنایی، علی، باقرپور، محمدعلی، صالحی، مهدی، (۱۴۰۰)، تیپ شخصیتی و تردید حرفه ای، آیا واقعاً حسابرسان مستقل رفتار می کنند، دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۶، شماره ۱۲، صص ۱۲۶-۱۶۵.
- ✓ نژادتولمی، بابک، رهنمای رودپشتی، فریدون، نیکومرام، هاشم، (۱۴۰۰)، الگوسازی تمایل به افشاگری تقلب های حسابداری مبتنی بر صفات شخصیتی، وضعیت اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده، حسابداری مدیریت، دوره ۱۴، شماره ۵۰، صص ۲۹-۴۴.
- ✓ نظامی، احمد، پورحیدری، امید، پاکدامن، مجید، (۱۳۹۹)، بررسی اثر ویژگی های شخصیتی (وجدان و توافق پذیری)، احساسات تفکر و ریسک پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی، دانش حسابداری مالی، دوره ۱، شماره ۷، صص ۱-۲۴.
- ✓ نوشادی، امین، بهوندپور، اکبر، اسماعیلی، علی، بنودی، مینا، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای، اخلاق سازمانی، استرس مالی، تعهد سازمانی و ویژگی های شخصیتی حسابرس بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (مطالعه موردی حسابرسان مالیاتی خوزستان)، دوازدهمین همایش سیاست های مالی و مالیاتی ایران، اسفندماه، تهران.
- ✓ نیکبخت، محمدرضا، مهرگان، محمدرضا، صفری، حسین، مسعودی، جواد، (۱۳۹۸)، تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه ای حسابداران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۱۸۷-۲۰۲.
- ✓ نیکجو، مهدی، قنبری، مهرداد، جمشیدی نوید، بابک، مسعودی، جواد، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی نقش ویژگی های شخصیتی و سبک رهبری مدیران در ضعف کنترل های داخلی، دانش حسابداری مالی، دوره ۸، شماره ۳، صص ۸۱-۱۲۴.
- ✓ یاری فرد، سول، داوودی، امید، (۱۴۰۲)، بررسی ویژگی های حسابرسان و شناسایی اشتباه در صورت های مالی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۸۴، شماره ۶، صص ۱۷۸-۱۹۵.
- ✓ یساول، ناهید، پورشافعی، هادی، مومنی، حسین، اکبری، احمد، (۱۴۰۲)، مؤلفه ها و شاخص های منتورینگ همتا برای توسعه حرفه ای معلمان، مرور سیستماتیک براساس مدل رایت، فصلنامه تعالی منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۴۴-۶۶.
- ✓ Abukhalifa, A. M. S., & Kamil, N. L. M. (2022). Intensifying employees' job performance in palestine banking sector: how personal attributes tell us?. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 560-584.
- ✓ Adil, A., Kamal, A., & Atta, M. (2013). Mediating role of emotions at work in relation to display rule demands, emotional labor, and job satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(3), 35-52.
- ✓ Altschul, D. M. (2024). Whither dominance? An enduring evolutionary legacy of primate sociality. *Personality Neuroscience*, 7, e1.
- ✓ Aranya, N., & Wheeler, J. T. (1986). Accountants' personality types and their commitment to organization and profession. *Contemporary Accounting Research*, 3(1), 184-199.
- ✓ Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention,

- and interpersonal relations? An integrative review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259-300.
- ✓ Block, J., Weiss, D. S., & Thorne, A. (1979). How relevant is a semantic similarity interpretation of personality ratings?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6).
 - ✓ Buela, S., & Joseph, M. C. (2015). Relationship between personality and teacher effectiveness of high school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 57-70.
 - ✓ Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
 - ✓ Fatima, S., Tariq, M. H., Zainab, B., & Zoha, M. (2024). Relationship between Personality Traits and Work Life Balance with a Mediating Role of Work Family Conflict. *Al-NASR*, 121-138.
 - ✓ Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
 - ✓ Derber, C. (2000). *The pursuit of attention: Power and ego in everyday life*. Oxford University Press.
 - ✓ Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Croyle, M. H. (2006). Are emotional display rules formal job requirements? Examination of employee and supervisor perceptions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(2), 273-298.
 - ✓ Du, X., Zhang, Y., Lai, S., & Tao, H. (2023). How do auditors value hypocrisy? Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 1-33.
 - ✓ Fouad, N. A. (2007). *Work and vocational psychology: Theory, research, and applications*. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 543-564.
 - ✓ Guion, R. M. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. Routledge.
 - ✓ Harms, P. D., White, J. V., & Fezzey, T. N. (2024). Dark clouds on the horizon: Dark personality traits and the frontiers of the entrepreneurial economy. *Journal of Business Research*, 171, 114364.
 - ✓ Ho, J. L., & Rodgers, W. (1993). A review of accounting research on cognitive characteristics. *Journal of Accounting Literature*, 12, 101.
 - ✓ Hunton, J. E., & Wier, B. (1996). Performance of accountants in private industry: A survival analysis. *Accounting Horizons*, 10(3), 54.
 - ✓ Jidi, M. M., Jamian, N. F., Osmá, I., & Noranee, S. (2024). Systematic Literature Review: Police and Personality Traits. *Global Business & Management Research*, 16(2).
 - ✓ Kasar, J. (2000). *Developing professional behaviors*. Slack Incorporated.
 - ✓ Kazmaly, A. (2024). The lexical semantics of personality words: On 'shy' and 'outgoing'. *Lingua*, 302, 103695.
 - ✓ Kim, Y. H., Kim, S. R., Kim, Y. O., Kim, J. Y., Kim, H. K., & Kim, H. Y. (2017). Influence of type D personality on job stress and job satisfaction in clinical nurses: the mediating effects of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 73(4), 905-916.
 - ✓ Kuhner, C., Stein, M., & Zacher, H. (2024). A person-environment fit approach to environmental sustainability in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 102270.
 - ✓ L'Abate, L. (1994). *A theory of personality development (Vol. 193)*. John Wiley & Sons.
 - ✓ Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
 - ✓ Mayor, J., ... & Ribal, M. J. (2018). Methodology of a systematic review. *Actas Urológicas Españolas (English Edition)*, 42(8), 499-506.

- ✓ Louwen, C., Reidlinger, D., & Milne, N. (2023). Profiling health professionals' personality traits, behaviour styles and emotional intelligence: a systematic review. *BMC Medical education*, 23(1), 120.
- ✓ McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 1, 273-294.
- ✓ Martins, F., Cezarino, L., Liboni, L., Hunter, T., Batalhao, A., & Paschoalotto, M. A. C. (2023). Unlocking the potential of responsible management education through interdisciplinary approaches. *Sustainable Development*.
- ✓ Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge University Press.
- ✓ McPhail, K. (2004). An emotional response to the state of accounting education: developing accounting students' emotional intelligence. *Critical perspectives on Accounting*, 15(4-5), 629-648.
- ✓ Mehta, Y., Majumder, N., Gelbukh, A., & Cambria, E. (2020). Recent trends in deep learning based personality detection. *Artificial Intelligence Review*, 53(4), 2313-2339.
- ✓ Mendolia, S., & Walker, I. (2015). Youth unemployment and personality traits. *IZA Journal of Labor Economics*, 4, 1-26.
- ✓ Metzger, S. A., & Wu, M. J. (2008). Commercial teacher selection instruments: The validity of selecting teachers through beliefs, attitudes, and values. *Review of educational research*, 78(4), 921-940.
- ✓ Miltenberger, R. G. (2016). *Behavior modification: Principles and procedures*. Cengage Learning.
- ✓ Mislavskaya, N. A. (2018). about Professional Values of accountants Employment behavior. *Accounting. Analysis. Auditing*, 111.
- ✓ Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers—worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119.
- ✓ Mundia, L. (2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei trainee teachers. *International Journal of mental health*, 42(2-3), 73-98.
- ✓ Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- ✓ Pulkkinen, L., Ohranen, M., & Tolvanen, A. (1999). Personality antecedents of career orientation and stability among women compared to men. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 37-58.
- ✓ Salmony, F. U., & Kanbach, D. K. (2022). Personality trait differences across types of entrepreneurs: a systematic literature review. *Review of managerial science*, 16(3), 713-749.
- ✓ Schaefer, J., & Welker, R. B. (1994). Distinguishing characteristics of certified public accountants disciplined for unprofessional behavior. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(2), 97-119.
- ✓ Scheerens, J., van der Werf, G., & de Boer, H. (2020). *Soft skills in education*. Springer International Publishing.
- ✓ Schneider, A., & Kugel, J. (2023). A Synthesis of Behavioral Accounting Studies that Examine Personality Traits. In *Advances in Accounting Behavioral Research* (pp. 325-348). Emerald Publishing Limited.
- ✓ Schock, A. K., Hausinger, T., & Pletzer, B. (2024). Downscaling with benefits: A road forward for capturing intra-individual variations in personality. *Personality and Individual Differences*, 225, 112636.

- ✓ Stephan, Y., Sutin, A. R., Möttus, R., Luchetti, M., Aschwanden, D., & Terracciano, A. (2024). Personality nuances and risk of dementia: Evidence from two longitudinal studies. *Journal of Psychiatric Research*, 175, 1-8.
- ✓ Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
- ✓ Williams, P. G., & Carlson, S. E. (2024). A comprehensive examination of personality factor and facet associations with daily stress processes. *Journal of Research in Personality*, 110, 104494.
- ✓ Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). The role of Machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 119-134.
- ✓ Wright, RW., Brand, RA., Dunn, W., & Spindler, KP. (2007). How to write a systematic review. *Clin Orthop Relat R*. Feb(455):23-9.
- ✓ Wu, R., Zhao, X., Li, Z., & Xie, Y. (2024). The role of employee personality in employee satisfaction and turnover: insights from online employee reviews. *Personnel Review*.
- ✓ Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of planning education and research*, 39(1), 93-112.
- ✓ Zhuina, D. V. (2014). Diagnostics of career orientation peculiar for the personality of pedagogy students. *Life Science Journal*, 11 (8), 586-589.