

بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی بر درک مسئولیت اجتماعی حسابرس و رضایت از شغل معلمان حسابداری شهر کرج

سارا پاکروان^۱، سمیه عباسی^۲، نگارحیدری^۳

^۱ کارشناسی ارشد حسابداری واحد اهواز- مرکز آموزش های بین المللی خلیج فارس.

^۲ کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد کرمانشاه.

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - گرایش بین الملل دانشگاه پیام نور شهر ری.

نام نویسنده مسئول:

سارا پاکروان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت از شغل معلمان حسابداری شهر کرج بوده است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری اطلاعات، توصیفی- همبستگی و از نظر شیوه اجرا، پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان حسابداری شهر کرج بود. براساس فرمول کوکران ۱۲۳ نفر، به صورت تصادفی ساده و در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه فرم کوتاه صفات پنج گانه شخصیتی (NEO-FFI) مک کری و کاستا (۱۹۸۵)، مقیاس مسئولیت اجتماعی گاف (۱۹۸۷) و مقیاس رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) JSS بود. جهت تحلیل داده ها از اسمارت PLS و SPSS، جهت تدوین مدل معادلات ساختاری و تکنیک تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی نشان داد تاثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار بود. اما مقادیر تی مربوط به دیگر مولفه های ویژگی شخصیت (روان رنجوری، گشودگی، برون گرایی و توافق پذیری) معنی دار نبود.

واژگان کلیدی: حسابداری، رضایت شغلی، مسئولیت اجتماعی، ویژگی های شخصیتی.

مقدمه

منابع انسانی مهمترین عامل در عملکرد سازمان ها به شمار می روند البته این ارزشمندی زمانی مشخص تر می شود که سازمان ها براساس نیازهای واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه مند به کار را جذب کرده و برای حفظ، نگهداری و پرورش آنها تلاش کنند، در غیر این صورت، همین منبع با ارزش به عنوان عاملی آسیب زا و مخل در بازدهی سازمان به شمار خواهد رفت. جو سازمانی مناسب و رضایت از کار، باعث می شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری سر کار خود حاضر شوند (نجاتی موسوی، ۱۴۰۰). شخصیت، به عنوان عاملی مهم در جهت دهی رفتار آدمی، قادر به اعمال نفوذ بر توانایی افراد در ایجاد تعادل بین نقش های زندگی خود هستند (نگوک خانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۶؛ پسندیده کار، ۱۳۹۸). تحقیق و بررسی بر روی ویژگی ها یا صفات شخصیتی افراد به عنوان عامل پیش بینی کننده مطمئن و با ثبات می تواند نقش تعیین کننده تری در پیش بینی رضایت شغلی داشته باشد. ثبات و قابل پیش بینی بودن شخصیت که نظریه های جدید روان شناسی (شخصیت) از جمله نظریه ی صفات به آن تأکید دارند، بیانگر اهمیت نقش ویژگی های شخصیتی در مؤلفه های مختلف و به خصوص رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی است (صبحی قرامکی، ۱۳۹۲). افزون بر این در نظریه های رضایت شغلی، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش تر گردد، هر قدر پاداش های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش تر می شود (مرویان، ۱۳۹۸). همچنین طی دو دهه ی گذشته مسئولیت اجتماعی شرکت به طور قابل توجهی از سوی واحدهای اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است. مسئولیت اجتماعی شرکت بر مسائل مهمی از قبیل اخلاق، محیط، امنیت، آموزش، حقوق بشر و... تأکید دارد. اگرچه اجرای مسئولیت اجتماعی شرکت دارای هزینه های اولیه ای برای شرکت است اما در نهایت به دلیل بهبود شرکت، کاهش هزینه ها در بلندمدت و افزایش تقاضا، موجب افزایش فروش و سود و منجر به بهبود عملکرد شرکت در بلندمدت می شود (پودی و وورگالی، ۲۰۰۹). نیاز سازمان ها به حضور یا وجود افراد کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقمند و خلاق، مانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان های موفق، همه کارکنان برای ایفای نقش خود برانگیخته و به کار خود علاقه مند می شوند، در صورتی که افراد شاغل از شغل خود احساس رضایت داشته باشند، در حین کار و فعالیت احساس خشنودی کرده و تصویر مثبتی از خود خواهند داشت که در روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز آثار مثبت و مهمی را برجا می گذارد. این احساس مثبت، انگیزه ای قوی برای بازدهی شغلی بهتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت های شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ شغل منجر می شود (نجاتی موسوی، ۱۴۰۰). رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغل شان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می کند در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه ی کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می شود. نکته ی مهمی که در مطالعات مربوط به رضایت شغلی، ابهامات، تناقضات و پیچیدگی هایی به همراه داشته است، تعیین نقش عوامل شخصیتی در رضایت شغلی است، به حداقل تأثیر را به این عوامل قایل شده اند و محققان دیگر نظیر (هانت^۲ و همکاران، ۱۹۶۸) به نقش عوامل شخصیتی بر متغیرهای سازمانی همچون عملکرد، رفتار سازمانی، رهبری و بخصوص رضایت شغلی تأکید دارند و اعتقاد دارند که عوامل شخصیتی، بیش از کمی درآمد و استعداد در نارضایتی افراد، تغییر شکل و ترک حرفه مؤثرند (دیویس و نیواسترام^۳، ۱۹۹۵). هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. همچنین هالند اعتقاد دارد افرادی که خودشناسی بهتر و بیشتری دارند انتخاب های بهتری نیز خواهند داشت و نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است: الف) انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد. ب) انتخاب شغل و حرفه رابطه ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. درضایت، درجه ای از لذت و

¹ Nagook Khang² Poddi & Vergalli³ Hunt⁴ Davis and Newstorm

رضایت کلی، ناشی از توانایی ارائه سازمان نسبت به برآوردن مطلوبیت ها انتظارات و نیازهای کارکنان می باشد (هل و همکاران^۵، ۲۰۰۳). اولیور^۶ (۱۹۹۷) رضایت را به عنوان وضعیت روحی عمومی که درباره پیش بینی انتظار برای احساس و تجربه از رفتار خرید تعریف کرد. برخی نیز رضایت را بصورت پاسخ احساسی به موقعیت خرید تعریف نموده اند. رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی حسابرسان است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود. فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی روانی می داند و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی یا شغل و شرایط آن تعریف می کند. به این معنا که اگر شغل، شرایط مطلوب را برای فرد فراهم کند، فرد از آن رضایت خواهد داشت، اما اگر شغلی برای فرد، رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند، فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد (رابینز^۷، ۱۳۷۸).

مفاهیم نظری پژوهش

شخصیت، یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فردی چه به صورت خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه، به عنوان سبک و شیوه زندگی از خود نشان می دهد، به عبارت دیگر، به مجموعه صفات هیجانی، رفتاری، منش و خصوصیات که در شرایط معمولی معرف شخص بوده و برای هر فردی نسبتاً ثابت و قابل پیش بینی است، شخصیت اطلاق می شود (بامریند^۸، ۱۹۷۳). شخصیت را به عنوان یک برچسب تشخیص کلی برای رفتار قابل مشاهده فرد و تجارب درونی (ذهنی) قابل بیان او تعریف کرده اند (نگوک خانگ، لینه، کوان-تووان و مینه فائونگ^۹، ۲۰۱۶). اگر در عمل بتوانیم افراد را به گروه های مجزایی تقسیم کنیم و متناسب با ظرفیت ها و قابلیت های آنان برنامه ریزی کنیم، در عمل کارایی و توانمندی بالاتری در سطح جامعه مشاهده می شود. مدیران با ویژگی های خاص شخصیتی که بتوانند مسئولیت اجتماعی را در شرکت ها و سازمان ها به بالاترین میزان برسانند، متعاقب آن منافع کلیه اشخاص ذینفع مرتبط با سازمان، مرتفع خواهند شد (ذبیحی شیخ رجه، فغانی ماکرانی و ذبیحی، ۱۴۰۰). شناخت رفتارها و ویژگی های شخصیتی مدیران می تواند به ایجاد مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت توسط مدیران کمک کند و در نتیجه آنچه که حائز اهمیت است، یعنی تامین منافع همه گروه های ذی نفع که به نحوی با سازمان در ارتباط هستند، محقق خواهد شد (پرتی، پیرو، فانتی، مادیدو و کالاتی^{۱۰}، ۲۰۲۰). سازمانی که تامین منافع کلیه ذینفعان آن موضوعی با اهمیت باشد و خط مشی سیاست گذاری در سازمان با این تفکر انجام گیرد، از دیدگاه سرمایه گذاران نیز با ارزش تاقی می شود و این امر در نهایت منجر به افزایش ارزش شرکت از یک طرف و کسب مشروعیت و پذیرش از سوی جامعه از سوی دیگر خواهد شد (مددویچ، کالویچ، دینیک و اسمدرویچ^{۱۱}، ۲۰۱۹). ویژگی های شخصیتی با تاثیر مناسب بر مسئولیت پذیری اجتماعی، موجب افزایش بهره وری کارکنان و افزایش علاقه آنان به کار سازمان و افزایش حس مسئولیت آنان می گردد. به طوری که کارمندان احساس با ارزش بودن کرده کارهای محوله را به بهترین نحو انجام خواهند داد (وریج، میسنر، فیشر، کاسین، مورگان و کلینمن^{۱۲}، ۲۰۱۷). به طور کلی مدیران با ویژگی شخصیتی بالا در شرکت ها بر فرایندهای درونی سازمان تاثیر می گذارند. به عبارتی در مدیرانی که این ویژگی در حد بالایی است، فرایندهای درون سازمان نظیر تصویب دستورالعمل های اخلاقی و برنامه ریزی برای مبارزه با فساد و رشوه و یا تدوین چشم اندازهایی برای

⁵ Hell

⁶ Oliver

⁷ Robbins

⁸ Bamrind

⁹ Ngoc Khuong M. Linh L. Quan Toan N Minh Phuong N

¹⁰ Preti , Pierro, Fanti, Madeddu and Calati

¹¹ Medvedev, Kalavich, Dinik and Esmadrovich

¹² Wrigge, Meissner, Fisher, Cassin, Morgan, and Kleinman

اجرای مسئولیت پذیری اجتماعی بیشتر مشاهده می شود (پلترز^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین این مدیران بر مسئولیت های زیست محیطی نیز تاثیر می گذارند. یعنی در مدیرانی با این ویژگی شخصیتی، برای از بین بردن ضایعات و زائدات برنامه های مشخصی دارند، سعی در کاهش اثرات زیانبار ناشی از فعالیت ها دارند و همواره به دنبال کاهش آلودگی محیط زیست هستند. این مدیران، مباحث مسئولیت پذیری محیط کار نظیر ایمنی و سلامت روانی کارکنان، آموزش و توانمندسازی آنان، عدم تبعیض بین کارکنان، و مواردی از این دست که به مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت ها مربوط می گردد، را مورد توجه بسیار قرار می دهند. این مدیران به رضایتمندی مشتریان و یا تامین کنندگان مواد اولیه در این زنجیره نیز اهمیت می دهند. تولید محصول با کیفیت برای مشتریان و یا تبلیغات مسئولانه برای آنان قابل توجه است. این مدیران در سطح کشور و جامعه به فعالیت های اجتماعی برای مردم علاقمند هستند. مدیران فروتن به ریشه کنی فقر، کاهش مرگ و میر و نیز ارائه آموزش های عمومی در سطح جامعه توجه ویژه ای دارند (ذبیحی و همکاران، ۱۴۰۰).

مفاهیم نظری رضایت شغلی

در نظریه های رضایت شغلی، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش تر گردد، هر قدر پاداش های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش تر می شود (مرویان، ۱۳۹۸). با توجه به مباحث بیان شده، هر چه رضایت، سازگاری و تناسب بین ویژگی های شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری به وجود خواهد آمد. از این رو انتخاب شخصیت مناسب می تواند عملکرد شغلی بهتری برای سازمان در پی داشته باشد که بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذار تست و رضایت شغلی مطلوبی در پی دارد (خطیب، ناظر، نعمت زاده ماهانی و صدرمحمدی، ۱۳۹۵). چنانچه در رأس سازمان ها، مدیران و کارمندی کارآمد، شایسته، ماهر، باتجربه و کاملا آگاه به اصول و فنون قرار گیرند، موفقیت سازمان ها در رسیدن به اهداف خود، تضمین خواهد شد. از آنجا که ویژگی های شخصیت همواره در طول زمان ثابت می ماند و اندک تغییری به خود می پذیرد، اگر به گونه ای به رگه های عمیق شخصیت دست یافته شود می توان از آن برای پیش بینی رفتار و آینده افراد استفاده شود و شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد با شغل آنها متناسب باشد و یا شغل افراد به تناسب شخصیت به آنها محول گردد، به دلیل این تناسب، فرد دیرتر خسته شده و کارایی بیشتری از خود نشان می دهد و از سوی دیگر استعدادهای فرد به دلیل عامل انگیزش، بالا بوده و علاقه مندی او سریعتر شکوفا خواهد شد. ضمن اینکه یکی از فرض های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به رضایت شغلی و در پی آن، افزایش اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره وری و تحقق اهداف سازمانی است (رحیمی کیا، محمدی و کاظمی، ۱۳۹۹). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. نیروی انسانی در صورتی می تواند کار مفید و مؤثر داشته باشد که انگیزه و روحیه مناسب و رضایت و تعهد زیادی داشته باشد (کریستائسن، اسلیتر و کریستوفر^{۱۴}، ۲۰۱۴).

پیشینه تحقیق

راجرز (۲۰۲۱) در مقاله ای به بررسی رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداخت. وی در این تحقیق که بر روی ۱۳۲ نفر از کارمندان بخش خصوصی این مطالعه را انجام داد بعد از گردآوری پرسشنامه و توزیع آن پس از بررسی و تحلیل داده های تحقیق به کمک نرم افزار تحلیل آماری بدین نتیجه دست یافت که میان ویژگی

¹³ Plotters

¹⁴ Christiansen N, Sliter M, Christopher T.

های شخصیتی و عملکرد یک سازمان رابطه مستقیم وجود دارد و همچنین ویژگی شخصیتی بر روی رضایت شغلی تاثیر گذار است.

دی برتلی^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر ویژگی های شخصیتی را بر تحلیل سرمایه گذاران مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند سرمایه گذارانی که دارای ویژگی شخصیتی روان رنجوری و پذیرا بودن هستند در سرمایه گذاری تصمیمات صحیح تری را نسبت به سایر سرمایه گذاران با ویژگی شخصیتی دیگر می گیرند.

پلتزر^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با هدف تحلیل روابط بین شخصیت و کج رفتاری شغلی توسط اعتبارسنجی هگزاکو و ۵ صفت بزرگ شخصیت به این نتیجه رسیدند که صداقت-فروتنی، وظیفه شناسی و توافق هگزاکو ارتباط قوی با کج رفتاری محیط کار دارد. روان رنجوری و تهییج پذیری ارتباط منفی با کج رفتاری محیط کار دارد و برون گرایی نمی تواند، کج رفتاری را پیش بینی کند.

لیو و ژانگ^{۱۷} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان حاکمیت شرکتی، افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی و ارزش شرکت در شرکت های چینی را که دارای صنایع با آلودگی زیاد و سنگین در بین سال های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴ فهرست بندی شدند، انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که یک سطح رو به زوال افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی فهرست بندی شده در صنایع با آلودگی بالا و سنگین وجود دارد.

چدهاری^{۱۸} (۲۰۱۷) تأثیر قابل ملاحظه ای از آگاهی مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان بر مفاهیم گردش مالی و شغلی آنان نشان داد. علاوه بر این تعیین کرد که نقش مشارکت کارکنان در درک بالقوه مشارکت شرکت در فعالیت های مسئولانه اجتماعی در نگرش و رفتار کارکنان موثر است.

وانگ^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود چگونگی ارتباط هویت اجتماعی، فشارهای نهادی و کیفیت حساسی را بررسی کردند. از جنبه نظری استدلال کردند که با تعامل بین نظریه نهادی و نظریه هویت اجتماعی، کیفیت حساسی شکل می گیرد. نتایج پژوهش بیانگر این است که نقش هویت اجتماعی در شکل دادن به انطباق در صنعت حساسی تأثیر گذار است و بنابراین به ادبیات همگرایی بین المللی و نظریه نهادی کمک می کند.

ذبیحی شیخ وجه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با هدف بررسی ویژگی شخصیتی هیجان پذیری مدیران و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها به این نتیجه رسیدند که ویژگی شخصیتی هیجان پذیری با کلیه ابعاد مسئولیت پذیری شرکت ها ارتباط معنادار دارد. مدیران با ویژگی شخصیتی هیجان پذیری به دنبال منافع گروه های مختلف افراد درگیر با شرکت می باشند و مسئولیت اجتماعی در قبال عموم افراد جامعه، کارکنان، محیط زیست و بازار محصولات شرکت در اولویت برنامه های شرکت قرار خواهند گرفت.

نجاتی موسوی (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی حساسان بر درک مسئولیت اجتماعی آنها پرداخت و به این نتیجه دست یافت که ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی نشان داد تأثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار بود. اما مقادیر تی مربوط به دیگر مولفه های ویژگی شخصیت (روان رنجوری، گشودگی، برون گرایی و توافق پذیری) معنی دار نبود.

رحیمی کیا و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی رابطه مهارت های ارتباطی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران به این نتیجه رسیدند که بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و همچنین بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.

¹⁵ De Bertley

¹⁶ Pletzer

¹⁷ Liu and Zhang

¹⁸ Chadhari

¹⁹ Wang

حسین محی الدین شیخ الاسلامی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط تیپ های شخصیتی و هوش هیجانی با سلامت روانی دانشجویان»، به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد برون گرایی و وظیفه گرایی شخصیت و هوش هیجانی با سلامت روانی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین افراد برون گرا به تجارب جدید دست می زنند و روابط اجتماعی خوبی دارند و یکی از عوامل داشتن سلامت روان داشتن پیوندها و روابط اجتماعی است.

سپهری، آزادی، وطن پرست و اکبری (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان برآیین رفتار حرفه ای»، به این نتیجه رسیدند که ویژگی شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی ایشان بر آیین رفتار حرفه ای حسابرسی ارتباط معناداری دارد. همچنین ویژگی تیپ شخصیتی "انعطاف پذیری" تنها با "استقلال و بیطرفی" حسابرسان ارتباط مثبت و معناداری دارد و این به این معنی است که حسابرسان با ویژگی انعطاف پذیری بالا دارای استقلال بیشتری می باشند. از آنجایی که افراد انعطاف پذیر قادر به برقراری نوعی توازن میان پذیرش شرایط متنوع و در اغلب مواقع متضاد هستند، لذا با در نظر گرفتن این توانایی انتظار می رود که حسابرسان انعطاف پذیر قادر به کنترل شرایط و حفظ استقلال خود باشند.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و همچنین روش اجرا پیمایشی و از نظر نوع داده ها کمی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان حسابداری شهر کرج بود. براساس فرمول کوکران ۱۲۳ نفر، به صورت تصادفی ساده و در دسترس انتخاب شدند. با عنایت به مدل مفهومی تحقیق و همچنین اهداف و سوالات، پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، شامل پرسشنامه های استاندارد به شرح زیر می باشد:

فرم کوتاه صفات پنج گانه شخصیتی (NEO-FFI) مک کری و کاستا (۱۹۸۵)

این پرسشنامه در سال ۱۹۸۵ توسط مک کری و کاستا تهیه شد و دارای ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می گیرد و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می دهد. این پرسشنامه دارای دو فرم یکی (S) برای گزارش های شخصی است و شامل ۲۴۰ سوال پنج درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که توسط خود آزمودنی درجه بندی می شود و متناسب مردان و زنان در تمام سنین است و دیگری فرم (R) یا تجدید نظر شده نام دارد و بر اساس درجه بندی های مشاهده گر است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵). در پژوهش حاضر از فرم کوتاه این پرسشنامه که دارای ۶۰ سوال است، استفاده شد. مقیاس های آن از اعتبار بالایی برخوردارند و همبستگی بین مقیاس ها زیاد است و از همه مهمتر این آزمون بر خلاف سایر آزمون های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است.

خرده مقیاس های پرسشنامه ویژگی های شخصیت مک کری و کاستا (۱۹۸۵)

زیر مقیاس	گویه ها
روان رنجورخویی	۱ و ۶ و ۱۱ و ۱۶ و ۲۱ و ۲۶ و ۳۱ و ۳۶ و ۴۱ و ۴۶ و ۵۱ و ۵۶
برون گرایی - درون گرایی	۲ و ۷ و ۱۲ و ۱۷ و ۲۲ و ۲۷ و ۳۲ و ۳۷ و ۴۲ و ۴۷ و ۵۲ و ۵۷
تجربه پذیری / اشتیاق به تجارب تازه	۳ و ۸ و ۱۳ و ۱۸ و ۲۳ و ۲۸ و ۳۳ و ۳۸ و ۴۳ و ۴۸ و ۵۳ و ۵۸
توافق پذیری	۴ و ۹ و ۱۴ و ۱۹ و ۲۴ و ۲۹ و ۳۴ و ۳۹ و ۴۴ و ۴۹ و ۵۴ و ۵۹
وجدان گرایی	۵ و ۱۰ و ۱۵ و ۲۰ و ۲۵ و ۳۰ و ۳۵ و ۴۰ و ۴۵ و ۵۰ و ۵۵ و ۶۰

مقیاس مسئولیت اجتماعی گاف (۱۹۸۷)

مقیاس اندازه گیری مسئولیت پذیری اجتماعی برای نخستین بار توسط گاف ساخته شد و در سال ۱۹۸۷ توسط وی مورد تجدیدنظر قرار گرفت، این مقیاس، دارای ۴۲ سوال است و در آن ویژگی هایی چون وظیفه شناسی، سخت کوشی وجدیت، قابلیت اعتماد، رفتار مبتنی برنظم و مقررات، منطق و احساس مسئولیت اندازه گیری می شود (عسگری، ۱۳۹۰).

ابعاد و تعداد سوالات پرسشنامه مسئولیت اجتماعی گاف (۱۹۸۷)

ابعاد	گویه ها
وظیفه شناسی	۸-۱
رفتار مبتنی برنظم و مقررات	۱۷-۹
رفتار منطقی	۲۵-۱۸
قابلیت اعتماد	۳۲-۲۶
سخت کوشی	۴۲-۳۲

مقیاس رضایت شغلی اسپکتور ۲۰ JSS 21 (۱۹۹۷)

این پرسشنامه متشکل از ۳۶ سوال خود گزارشی است. در مجموع دارای ۹ بعد است که هر بعد آن توسط ۴ سوال سنجیده می شود. این ابعاد در جدول زیر ارائه شد.

ابعاد و سوالات پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷)

ابعاد	گویه ها
رضایت از حقوق	۲۸، ۱۹، ۱۰، ۱
ارتقای شغلی	۳۳، ۱۱، ۲۰، ۲
نظارت	۳۰، ۱۲، ۲۱، ۳
مزایای جانبی	۲۹، ۱۳، ۲۲، ۴
پاداش ها	۳۲ و ۲۳، ۱۱، ۵
روند اجرایی کار	۳۱، ۲۴، ۱۵، ۶
همکاران	۳۴، ۲۵، ۱۶، ۷
سوالات ماهیت کار	۳۵، ۲۷، ۱۷، ۸
اطلاع رسانی	۳۶ و ۲۶، ۱۸، ۹

شیوه نمره گذاری : تعداد ۱۷ سوال دارای جهت مثبت و ۱۹ سوال دارای جهت منفی اند. سوال یا عبارت مثبت، جمله ای است که موافقت با آن نشان دهنده رضایت شغلی است. سوال یا عبارت منفی نیز جمله ای است که موافقت با آن نشان دهنده ناخوشنودی شغلی است (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت آباد و بیرامی، ۱۳۹۱). در مورد سوالات مثبت شیوه نمره گذاری به صورت (کاملا موافقم=۵ نمره تا کاملا مخالفم=۱ نمره) است. برای سوالات منفی، نمره گذاری به صورت معکوس است (باقری راد و مینائی، ۱۳۹۷).

یافته ها

فرضیه ۱ : ویژگی های شخصیتی بر مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر معناداری دارد. یافته های تحقیق مربوط به فرضیه اول در جدول زیر آمده است.

نتایج تحلیل فرضیه ۱

نتیجه	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	فرضیه اول متغیر مستقل □ متغیر وابسته
رد	۰.۰۶۷	۱.۸۳۹	-۰.۱۰۳	روان رنجوری □ مسئولیت اجتماعی
رد	۰.۱۲۸	۱.۵۲۴	۰.۱۲۴	برون گرایی □ مسئولیت اجتماعی
رد	۰.۱۸۷	۱.۳۲۳	۰.۱۲۵	گشودگی □ مسئولیت اجتماعی
رد	۰.۲۸۰	۱.۰۸۱	۰.۰۷۵	توافق پذیری □ مسئولیت اجتماعی
تایید	۰.۰۰۹	۲.۶۲۰	۰.۲۱۳	وجدان گرایی □ مسئولیت اجتماعی

بررسی ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی در جدول فوق نشان می دهد که تاثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار می باشد. مقادیر تی مربوط به متغیرهای روان رنجوری، گشودگی، برون گرایی و توافق پذیری کمتر از ۱.۹۶ برآورد شده و نشان می دهد که تاثیر این متغیرها بر مسئولیت اجتماعی غیر معنی دار می باشد. لازم بذکر است که تاثیر مستقیم متغیرهای مذکور بر مسئولیت پذیری معنی دار نشده ولی تاثیر غیر مستقیم آنها از طریق رضایت شغلی معنی دار شده است.

فرضیه دوم: ویژگی های شخصیتی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.
 یافته های تحقیق مربوط به فرضیه دوم در جدول زیر آمده است.

نتایج تحلیل فرضیه ۲

نتیجه	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	فرضیه دوم متغیر مستقل □ متغیر وابسته
تایید	۰.۰۰۱	۳.۴۶۹	-۰.۱۹۷	روان رنجوری □ رضایت شغلی
تایید	۰.۰۰۰	۵.۰۲۳	۰.۳۲۳	برون گرایی □ رضایت شغلی
تایید	۰.۰۰۶	۲.۷۸۱	۰.۲۰۲	گشودگی □ رضایت شغلی
تایید	۰.۰۰۰	۴.۰۱۸	۰.۲۸۱	توافق پذیری □ رضایت شغلی
تایید	۰.۱۳۱	۱.۵۱۴	۰.۱۱۶	وجدان گرایی □ رضایت شغلی

بررسی ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر رضایت شغلی در جدول فوق نشان می دهد که تاثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار نمی باشد ($p > 1.96$). مقادیر تی مربوط به متغیرهای روان رنجوری، گشودگی، برون گرایی و توافق پذیری بیشتر از ۱.۹۶ برآورد شده و نشان می دهد که تاثیر این متغیرها بر رضایت شغلی معنی دار می باشد ($p < 1.96$).

نتایج

بررسی ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی نشان داد تاثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار بود. اما مقادیر تی مربوط به دیگر مولفه ها معنی دار نبود. لازم بذکر است که تاثیر مستقیم متغیرهای مذکور بر مسئولیت پذیری معنی دار نشده ولی تاثیر غیر مستقیم آنها از طریق رضایت شغلی معنی دار شد. یافته های این فرضیه با نتایج مطالعات آقای چادگانی و همکاران (۲۰۱۵)، ذبیحی شیخ وجه و همکاران (۱۴۰۰) و سپهری و همکاران (۱۳۹۸)، فقط در ویژگی وجدان گرایی همسو می باشد. آقای چادگانی و همکاران (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی های شخصیتی حسابرسان و تمایل آنها به گزارش خطاهای کشف شده در فرایند حسابرسی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ذبیحی شیخ وجه و

همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که ویژگی شخصیتی هیجان پذیری با کلیه ابعاد مسئولیت پذیری شرکت ها ارتباط معنادار دارد. نتایج پژوهش سپهری و همکاران (۱۳۹۸) حاکی از آن بود که ویژگی شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی ایشان بر آیین رفتار حرفه ای حسابرسی ارتباط معناداری دارد. با توجه به یافته ها و مطالعات، چنین استنباط شد که در حوزه حسابرسی، از مولفه های موثر بر تصمیم گیری حسابرسان درک درست از مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی خود است. همچنین از مکاتبی که در سال های اخیر در حوزه روانشناسی و حسابرسی مورد توجه قرار گرفته و تاثیرات ویژگی های شخصیتی در روانشناسی را بر حسابرسی مطرح کرده مکتب خردگرایی یا همان شک گرایی است. ویژگی های شخصیتی حسابرسان مستقل بر نوع و شیوه کار آنها در کشف انحرافات موثر است و در نهایت این مسئله کیفیت حسابرسی را تحت شعاع قرار می دهد (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۶). هانس بیرهوف، مسئولیت پذیری اجتماعی را به عنوان یک ویژگی شخصیتی عالی در افراد می دید که در روابط با دیگران و در موقعیت های گوناگون و در عمل خود را نشان می دهد. به زعم وی داوطلبانه بودن عمل مسئولیت اجتماعی است که به آن ارج و منزلتی بالا می بخشد. از نظر او در مسئولیت پذیری اجتماعی نوعی کنترل درونی بر فرد حاکم گشته، که این امر برای برقراری روابط مبتنی بر همدلی، توجه به حقوق دیگران و به طور کلی نظم اجتماعی دارای اهمیت می باشد. از نظر وی دو مفهوم همدلی و احساس گناه با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه تنگاتنگی دارند (طالبی و خوشبین، ۱۳۹۱). در واقع شخصیت، به عنوان عاملی مهم در جهت دهی رفتار آدمی، قادر به اعمال نفوذ بر توانایی افراد در ایجاد تعادل بین نقش های زندگی خود هستند (نگوک خانگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ پسندیده کار، ۱۳۹۸). ویژگی های شخصیتی خصوصیات رفتاری انسان است که نقش مهمی در زندگی او دارد به طوری که می توانند به طور مستقیم در قضاوت ها و تصمیم گیری های فرد ملاک عمل قرار بگیرد. شخصیت را شاید بتوان اساسی ترین موضوع علم روانشناسی دانست. زیرا مورد بحث در زمینه هایی مانند انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف، احساسات و غیره است. شخصیت؛ عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار می دهد و برخی از عوامل شخصیتی می تواند به عنوان عامل پیش بینی کننده عملکرد شغلی مورد استفاده قرار گیرد. یکی از اعضای جامعه که تاثیرگذار بر تصمیمات افسار و گروه های دیگری از جامعه است، حسابرسان هستند که ویژگی های شخصیتی آنها می تواند بر کیفیت قضاوت حرفه ای، رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی آنها تاثیرگذار باشد (ایمر و گرکز، ۱۳۹۷). بررسی ضریب اثر ویژگی های شخصیتی بر رضایت شغلی در جدول فوق نشان می دهد که تاثیر وجدان گرایی بر مسئولیت اجتماعی معنی دار نمی باشد ($p > 1.96$). مقادیر تی مربوط به متغیرهای روان رنجوری، گشودگی، برون گرایی و توافق پذیری بیشتر از ۱.۹۶ برآورد شده و نشان می دهد که تاثیر این متغیرها بر رضایت شغلی معنی دار می باشد ($p < 1.96$). یافته های این فرضیه با نتایج مطالعات رحیمی کیا و همکاران (۱۳۹۹)، آقاجانی کوپائی و همکاران (۱۳۹۶)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۶)، خطیب و همکاران (۱۳۹۵) و رضویه و همکاران (۱۳۸۹)، فقط در ویژگی وجدان گرایی همسو بود. رحیمی کیا و همکاران (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. آقاجانی کوپائی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که از بین این ۵ عامل، دو عامل تجربه گرایی و روان رنجور خوبی، کمترین و وجدان گرایی بیشترین میانگین را کسب کردند. بین ابعاد رضایت شغلی تمامی ابعاد کار، سرپرست، ارتقا و همکاران با میانگین بالاتر از ۳ از حد متوسط بالاتر و تنها رضایت شغلی کتابداران در بعد از پرداخت حقوق و مزایا کمتر از حد متوسط ذکر شده بود. یافته ها نشان داد عامل روان رنجور خوبی در ابعاد کار و سرپرست، عامل برون گرایی در بعد همکار، عامل توافق پذیری در بعد کار، عامل وجدان گرایی در ابعاد کار و ارتقا، عامل تجربه گرایی در بعد ارتقا ارتباط مثبت و معناداری دارند. با افزایش سطح تحصیلات و سابقه شغلی میزان روان رنجور خوبی کتابداران افزایش می یافت. به طور کلی ۵ عامل شخصیت می توانست به عنوان یک پیش بینی کننده قوی برای رضایت شغلی کتابداران پزشکی عمل کند. از این رو پرداختن به ویژگی های شخصیتی های مهم افراد می تواند در گزینش آنها برای شغل کتابداری مورد استفاده قرار گیرد. یافته های بهرامی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن بود که بین ویژگی های شخصیتی درون گرا، برون گرا و ثبات هیجانی با مولفه های رضایت شغلی کارکنان (ماهیت کار، رفتار مدیر، تعهد شغلی، پرداخت ها، رفتار شهروندی، رفتار همکار، ترفیع و ارتقاء) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین تیپ شخصیتی روان رنجور با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در نتیجه کارکنانی که روان رنجور هستند رضایت شغلی کمتری هم دارند. خطیب و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که رابطه بین برون گرایی و رضایت شغلی و نیز رابطه ثبات هیجانی، برون گرایی و سازگاری با

شادکامی معنادار است. نیز ویژگی های شخصیتی ۷ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۱۸ در از واریانس شادکامی را پیش بینی می کند. برای پیش بینی رضایت شغلی، ویژگی های شخصیتی برون گرا و برای پیش بینی شادکامی، ویژگی های برون گرایی، سازگاری و ثبات هیجان، به ترتیب، مهم ترین پیش بینی کننده ها هستند. یافته های رضویه و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از آن بود که ویژگی های شخصیتی دارای قدرت پیش بینی کنندگی رضایت شغلی بوده، ولی رضایت زناشویی رابطه ای معنادار با رضایت شغلی نداشت. ابعاد شخصیتی شامل متغیرهای روان نژندی، انعطاف پذیری و با وجدان بودن، قدرت پیش بینی کنندگی رضایت شغلی را دارند. با توجه به یافته ها و مطالعات، چنین استنباط شد که تحقیق و بررسی بر روی ویژگی ها یا صفات شخصیتی افراد به عنوان عامل پیش بینی کننده مطمئن و با ثبات می تواند نقش تعیین کننده تری در پیش بینی رضایت شغلی داشته باشد. ثبات و قابل پیش بینی بودن شخصیت که نظریه های جدید روان شناسی (شخصیت) از جمله نظریه ی صفات به آن تأکید دارند، بیانگر اهمیت نقش ویژگی های شخصیتی در مؤلفه های مختلف و به خصوص رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی است (صبحی قرامکی، ۱۳۹۲). تحقیق و بررسی بر روی ویژگی ها یا صفات شخصیتی افراد به عنوان عامل پیش بینی کننده مطمئن و با ثبات می تواند نقش تعیین کننده تری در پیش بینی رضایت شغلی داشته باشد. ثبات و قابل پیش بینی بودن شخصیت که نظریه های جدید روان شناسی (شخصیت) از جمله نظریه ی صفات به آن تأکید دارند، بیانگر اهمیت نقش ویژگی های شخصیتی در مؤلفه های مختلف و به خصوص رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی است. با توجه به یافته ها و مطالعات، چنین استنباط شد که در نظریه های رضایت شغلی، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش تر گردد، هر قدر پاداش های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش تر می شود (مرویان، ۱۳۹۸). بدون شک حسابرسان در هر سازمانی از سرمایه های زیربنایی و اساسی آن سازمان هستند و هیچ سازمانی به اهداف خود نمی رسد مگر در سایه ی بکارگیری حسابرسان حرفه ای، خلاق و فعال، به همین خاطر شناخت روحیات و جنبه های مختلف اجتماعی، روحی و روانی حسابرسان و فراهم نمودن نیازمندی آنها و کاستن از فشارها و دغدغه های روزمره می تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره وری حسابرسان گردد. از طرفی طی دو دهه ی گذشته مسئولیت اجتماعی شرکت به طور قابل توجهی از سوی واحدهای اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است. مسئولیت اجتماعی شرکت بر مسائل مهمی از قبیل اخلاق، محیط، امنیت، آموزش، حقوق بشر و... تأکید دارد. اگرچه اجرای مسئولیت اجتماعی شرکت دارای هزینه های اولیه ای برای شرکت است اما در نهایت به دلیل بهبود شرکت، کاهش هزینه ها در بلندمدت و افزایش تقاضا، موجب افزایش فروش و سود و منجر به بهبود عملکرد شرکت در بلندمدت می شود (پودی و ورگالی، ۲۰۰۹). شناخت رفتارها و ویژگی های شخصیتی حسابرسان می تواند به ایجاد مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت کمک کند و در نتیجه آنچه که حائز اهمیت است، یعنی تامین منافع همه گروه های ذی نفع که به نحوی با سازمان در ارتباط هستند، محقق خواهد شد (پرتی و همکاران، ۲۰۲۰). سازمانی که تامین منافع کلیه ذینفعان آن موضوعی با اهمیت باشد و خط مشی سیاست گذاری در سازمان با این تفکر انجام گیرد، از دیدگاه سرمایه گذاران نیز با ارزش تاقی می شود و این امر در نهایت منجر به افزایش ارزش شرکت از یک طرف و کسب مشروعیت و پذیرش از سوی جامعه از سوی دیگر خواهد شد (مددویج و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج به دست آمده از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد. بنابراین ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتار های مسئولانه آنان در اجتماع است (لی و اشتون، ۲۰۰۴). ویژگی های شخصیتی با تاثیر مناسب بر مسئولیت پذیری اجتماعی، موجب افزایش بهره وری حسابرسان و افزایش علاقه آنان به کار سازمان و افزایش حس مسئولیت آنان می گردد. به طوری که احساس با ارزش بودن کرده کارهای محوله را به بهترین نحو انجام خواهند داد (وریج و همکاران، ۲۰۱۷). این افراد به رضایت مندی مشتریان و یا تامین کنندگان مواد اولیه در این زنجیره نیز اهمیت می دهند. تولید محصول با کیفیت برای مشتریان و یا تبلیغات مسئولانه برای آنان قابل توجه است (ذبیحی و همکاران، ۱۴۰۰). تردیدی نیست که پایبندی و رعایت آیین رفتار حرفه ای، آینده جامعه حسابرسان را رقم می زند و تنظیم کننده رابطه جامعه با تمامی ذینفعان خواهد بود. ویژگی های شخصیتی حسابرسان می تواند بر کیفیت قضاوت

حرفه ای، رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی آنها تاثیرگذار باشد. تحقیق و بررسی بر روی ویژگی ها یا صفات شخصیتی افراد به عنوان عامل پیش بینی کننده مطمئن و با ثبات نقش تعیین کننده تری در پیش بینی رضایت شغلی دارد.

منابع

- [۱] آقاجانی کوپائی، حامد؛ عمتی انارکی، لیلا و عشوری مهرنجان، فروزان. (۱۳۹۶). رابطه ۵ عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران. مدیریت اطلاعات، ۳(۱)، ۷۹-۹۱.
- [۲] اسماعیلی زاده، مرضیه. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط تیپ های شخصیتی کارکنان با عملکرد شغلی آنان جهت بهبود ارتباط در سازمان جهت بهبود ارتباط در سازمان های دولتی شهر بافت، انجمن مهندسی بهره وری صنعت برق ایران، دوازدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره وری.
- [۳] ایمر، فرشید و گرکز، منصور (۱۳۹۷). بررسی نقش هیجانات خود آگاهانه (غرور و شرم) در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری: مطالعه موردی دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه های گرگان. حسابداری ارزشی رفتاری ۳(۶):۱۶۵-۱۹۷.
- [۴] باقری راد، فاطمه و مینائی، اصغر. (۱۳۹۷). ساخت و استانداردسازی پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان با استفاده از نظریه سوال-پاسخ. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره دهم، شماره ۳۶، ۱۱۹-۱۳۸.
- [۵] برادران حسن زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام؛ ابوالحسن زاده، سودا(۱۳۹۲). بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دوم، شماره ششم، صص ۸۹-۱۰۰.
- [۶] بهادری خسروشاه، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج و بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز. دو ماهنامه پژوهنده، سال هفدهم، شماره ۶، ۳۱۳-۳۱۹.
- [۷] بهرامی، رویا؛ فراتی، حسن و دوستی، لیلا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان. مجله پزشک قانونی ایران. ۲۳(۲)، ۹۵-۱۰۳.
- [۸] تابنده امیر، (۱۳۹۰)، رابطه بین تیپ های شخصیتی درونگرایی - برون گرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال پنجم، شماره ۲، پیاپی ۱۸.
- [۹] جوادی، بهناز؛ افروز، غلامعلی؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۹۴)، اثربخشی آموزش مهارت های ارتباطی و تعاملات عاطفی با رویکرد ارزش های دینی بر رضایت زناشویی، روانشناسی خانواده، دوره ۲، شماره ۲، صص ۳-۱۴.
- [۱۰] جوادیان، رضا؛ راهب، غنچه و قاسمی، وحید. (۱۳۹۲)، سنجش مهارت های اجتماعی جوانان شهر اصفهان و عوامل شخصیتی مؤثر بر آن، مجله پژوهش و برنامه ریزی شهری، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۸۳-۱۰۲.
- [۱۱] حافظی، فردین. (۱۳۹۵)، تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی، ماهنامه پژوهش ملل، دوره دوم، شماره ۱۳.
- [۱۲] حمیدی، سارا و حاجی علیزاده، کبری. (۱۳۹۶)، مقایسه ویژگی های شخصیتی، سبک های دلبستگی و شیوه های فرزندپروری در دختران آسیب دیده ی اجتماعی با دختران گروه گواه شهر بندرعباس، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۲.
- [۱۳] حیرانی، فروغ، حمیدرضا و کیلی فرد، بهمن بنی مهد و فریدون رهنمای رودپشتی، (۱۳۹۶). "تأثیر ویژگی های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت"، ۷۱(۶۷).
- [۱۴] حیرانی، فروغ؛ و کیلی فرد، حمیدرضا؛ بنی مهد، بهمن؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). تاثیر شخصیت حرفه ای گرا، ضداجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت، فصلنامه حسابداری مالی، سال هشتم، شماره ۳۲، صص ۱۴۳-۱۰۶.
- [۱۵] خادمی، علی اکبر؛ امیرکبیری، علیرضا و تقوی نژاد، کامل. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و رضایت شغلی و تمایل به جابجایی کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه پژوهشنامه مالیات. سال بیست و پنجم، شماره ۳۵، ۸۷-۱۰۶.
- [۱۶] ذبیحی شیخ وجه، کیا؛ فغانی ماکرانی، خسرو و ذبیحی، علی. (۱۴۰۰). ویژگی های شخصیتی هیجان پذیری مدیران و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها. مجله علوم پزشکی رازی، دوره ۲۸، ۴، ۱۱۵-۱۲۴.

- [۱۷] زارع داویجانی، علیرضا و روحی، منصور. (۱۳۹۵)، رابطه ویژگی های شخصیتی با سلامت روان دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه پیام نور حسن آباد، کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران: ۲۲ و ۲۴ تیرماه ۱۳۹۵.
- [۱۸] سپهری، پترو؛ آزادی، کیهان؛ وطن پرست، محمدرضا؛ اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای، نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال سیزدهم، شماره چهل و چهارم، صص ۲۱۳-۲۱۲.
- [۱۹] فرح بیجاری، اعظم. پیوسته گر، مهرانگیز. صدر، مهدیه سادات. (۱۳۹۴)، ارتباط انعطاف پذیر بین بعد شخصیت و اختلالات بالینی (سخت جنین، اضطراب و سوتغذیه) در دانشجویان دختر مقطع کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه الزهرا.
- [۲۰] کوشکی، شیرین، هومن، حیدرعلی و زاهدی، سیمین (۱۳۸۸) رابطه ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی دبیران. فصل نامه تحقیقات روانشناختی، دوره ۱۹، شماره ۴، صفحات ۲۶-۸.
- [۲۱] گلعلی پور، فاطمه؛ حمید مهرآذین؛ عیسی مومنی یانسری و محمدمین برهمن. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه کمال گرایی و باورهای ارتباطی با ملاک های همسرگزینی در میان دانشجویان دختر، کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب های اجتماعی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین و مرکز مطالعات و تحقیقات
- [۲۲] لامع راد، ساناز؛ ابراهیمی مقدم، حسین (۱۳۹۸). مقایسه هوش اخلاقی، مهارت های اجتماعی و ویژگی های شخصیتی نوجوانان پسر معتاد به اینترنت با افراد عادی. نشریه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۱۴، شماره ۳، صص ۵۷ تا ۶۲.
- [23] Baumrind D, (19۷۳). Effective parenting during the early adolescent transition In P.A.Cowan & E.M.Hetherington(Eds). Family transitions. (vol.2 pp.111-163).MillsdaleN.J:Erlbaum.
- [24] Berman, Shawn L. , Wicks, Andrew C. , Kotha, Suresh. , & Jones, Thomas M. (1999). Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance". *Academy of Management Journal*, Vol 42, pp 488-506.
- [25] Bigus, J. (2016). Optimism and Auditor Liability, *Accounting and Business Research*, 1-24.
- [26] Buertey, Samuel; Sun, Eun-Jung; Lee, Jang Soon; Hwang, Juhee. 2019. Corporate social responsibility and earnings management: The moderating effect of corporate governance mechanisms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, (12), csr.
- [27] De Bortoli, D., da Costa, N.J., Goulart, M., Campara, J.(2019). Personality traits and investor profile analysis: A behavioral finance study. *PLoS One A Peer-Reviewed, Open Access Journal*, 14(3): 1-18.
- [28] Dresen, M .H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction ° a systematic review. *Occup Med - Oxford*, 53(3):191-200.
- [29] Holme, L., Watts, P. (2006). Human Rights and Corporate Social Responsibility. *World Business Council for Sustainable Development*, Geneva.
- [30] Jaffar, Nahariah. , Salleh, Arfah., Mohd Iskandar, Takiah And Haron, Hasnah (2006). "A conceptual discussion on the external auditor's personality and detection of fraud".*European Journal of Social Sciences* , 4 (1), pp.66-76.[Persian]
- [31] Jensen, M. C. , & Meckling, W. H. 1976. Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- [32] Lee, M. D. P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 53-73.
- [33] Lee. K. W., (2014), "Organizational Structure and Earnings Management" *Journal of Accounting Auditing Finance*. Vol.22 No.2 pp. 333-338.
- [34] Mazahar L and Nozari M. Investigate the relationship between personality traits and job satisfaction principals of middle schools and high schools in the city Harsin 92-91. *The*

- National Conference of modern management science, Gorgan, Jorjani non-profit institution of higher education. 2014: 46–8.[Persian]
- [35] Mededović J, Čolović P, Dinić BM, Smederevac S. The HEXACO Personality Inventory: Validation and Psychometric Properties in the Serbian Language. *J Pers Assess.* 2019;101(1):25.
- [36] Ngoc Khuong M. Linh L.Quan Toan N Minh Phuong N .The Effects of Personality and Communication Skill on Employee Job Performance at Multi national Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. 2016; *Journal of Economics, Business and Management*, 4-4: 71-82.
- [37] Pletzer JL, Bentvelzen M, Oostrom JK, de Vries RE. A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *J Vocat Behav.* 2019;112:369.
- [38] Preti E, Di Pierro R, Fanti E, Madeddu F, Calati R. Personality Disorders in Time of Pandemic. *Curr Psychiatry Rep.* 2020;22(12):80.