

# The Effect of Financial Rewards, Market Considerations, Personality, Social values and professional Training in Choosing a public sector accountant Job

**Saman Mohammai\***



Assistant Professor of Accounting,  
Faculty of Economics and Accounting,  
Razi University, Kermanshah, Iran

**Hanieh Jaber**



MSc. of Accounting, Faculty of  
Economics and Accounting, Razi  
University, Kermanshah, Iran.

## Abstract

The rapid development of the business world has led to the creation of numerous job opportunities for the workforce. Accounting graduates are one of the people who have the possibility to enter the job market, and in the same way, accounting is an important profession in the business world. A person with an accounting background can pursue various jobs, including public sector accounting. The data of this research was collected through a questionnaire that was distributed among 384 students of different levels of accounting. The results showed that financial rewards, labor market considerations, personality, social values and professional training have a positive and significant effect on choosing a job as a public sector accountant.

**Keywords:** Financial rewards, Labor market considerations, Personality, Social values, Professional training, Government accounting

## 1. Introduction

Globalization of the economy, international integration and economic growth cause the professionalization of various subjects to be involved. In order to respond to the needs of economic development and its challenges, professionals should search for solutions and innovation. One of the fields that is directly related to these challenges is the accounting profession, which changes in recent decades are the most

---

\* Corresponding Author: s.mohammadi@razi.ac.ir

important and the most important people who enter this profession have a role beyond the past. The accounting profession is a profession whose main task is to provide financial services. Public interest in the accounting profession increases year by year, which leads to accounting education at different levels. Different types of jobs that can use accounting, each of them can be an accounting graduate is free to choose the job that he will pursue and can have different accounts including government accountants, management accountants and accounting education. An accounting graduate can work as a government or non-government accountant after completing their studies, a government accountant works for a government agency that provides audit, tax, consulting and accounting services. In general, with the aim of developing the literature in the field of accounting, the present researcher says the percentage of answers to the question whether financial budgets, market considerations, personalities, social values, and education have an effect on the career choice of accounting students as government accountants.

## **2. Literature review**

Financial rewards are monetary compensation given to employees for their performance in the organization. Studies have shown that public sector accountants help the public and organizations by providing information about financial portals and receive financial rewards. In this way, the first hypothesis is presented: H1: Financial rewards have a positive and significant effect on choosing a job as a public sector accountant. The working environment is the physical, social and psychological conditions in which a job is done. These conditions include objects and people that affect their work life. In this way, the second hypothesis is proposed: H2: Market considerations have a positive and significant effect on the choice of a public sector accountant job. Personality traits are one of the topics discussed in every profession. Personality is one of the ways of classifying human characteristics and is one of the determinants of individual behavior in choosing a job, which has a significant impact on choosing a job. In this way, the third hypothesis is proposed: H3: Personality has a positive and significant effect on the choice of public sector accountant job. Values are ideals and principles that guide human behavior. Social value is considered one of the basic concepts in sociology and is something that is accepted by everyone and is known as factors that show personal ability for society. In this way, the fourth hypothesis is proposed: H4: Social values have a positive and significant effect on the choice of public sector accountant job. Vocational training involves improving skills and striving to achieve success. The importance of accounting education is due to the benefits it can provide for the universities in

which it operates. In this way, the fifth hypothesis is proposed: H5: Vocational training has a positive and significant effect on the choice of a public sector accountant job.

### **3. Research Methodology**

The statistical population of this research is the students of all levels of accounting. In order to collect data in this research, a questionnaire (Ningrum & Karsiati, 2022) was used, which includes two parts, the first part of the questionnaire included demographic questions and the second part included questions related to research variables, which were distributed online in the form of a Google form and Finally, 384 completed questionnaires were analyzed.

### **4. Results**

In this research, the partial least squares technique was used to fit the model and test the hypotheses, the findings showed that Cronbach's alpha and composite reliability for the research variables were greater than 0.7, so the reliability is confirmed. The average variance extracted for the variables is greater than 0.5, so there is convergent validity, also the values of the main diameter are larger than the values below the main diameter, so the model has divergent validity. The factor load value of the indicators is greater than 0.3, which indicates the favorable relationship between the items and the variables. The t statistic is greater than 1.96 in all cases, so factor loadings are statistically significant. Finally, the overall fit index is equal to 0.702, which indicates the strong fit of the model.

### **5. Conclusion**

The obtained results indicate that financial rewards have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This means that the higher the financial rewards that are earned, the higher the percentage of choosing a career as a public accountant. Expectancy theory explains that when employee performance is good, it is appropriate to give him a satisfactory reward. Also, the results showed that the marketer's considerations have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This means that the availability of government accountant jobs and the ease of access to information has an impact on choosing a job as a government accountant and will always be one of the choices of accounting graduates. In addition, the results showed that personality has a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This means that personality type has a significant impact on choosing a job as a government

accountant, and having a job that matches one's personality type leads to better work performance. It was also found that social values have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This means that the higher the social values in the eyes of the public towards the profession of public accounting, the higher the career choice as a public accountant. In general, the social values for the public accounting profession are very high, because the public accounting profession is one of the professions that is respected by the society. Finally, according to the results, it was found that professional training has a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. It means that with the training received by accountants, the competence and self-confidence to choose the profession as a public accountant will increase. In this way, public accountants can improve their knowledge by participating in seminars and acquiring specialized skills.

## اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی

سامان محمدی \* ID استادیار حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

هانیه جابری ID کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

### چکیده

توسعه سریع دنیای تجارت منجر به ایجاد فرصت‌های شغلی متعدد برای نیروی کار شده است. افراد معمولاً شغلی را انتخاب می‌کنند که به آن علاقه‌مند باشند و توانایی لازم را برای ایفای آن داشته باشند. فارغ‌التحصیلان حسابداری یکی از افرادی هستند که این امکان برایشان وجود دارد که وارد بازار کار شوند و به همین ترتیب حسابداری یک حرفه مهم در دنیای تجارت می‌باشد. یک فرد با سابقه تحصیلی حسابداری می‌تواند مشاغل مختلفی از جمله حسابداری دولتی، حسابداری مدیریت، حسابداری مالی و آموزش حسابداری را دنبال کند. در پژوهش حاضر اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی مورد بررسی قرار گرفته است. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌ای که بین ۳۸۴ دانشجو مقاطع مختلف رشته حسابداری توزیع شد جمع‌آوری گردید، هم‌چنین برای تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج نشان داد که پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای، تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی دارد.

کلید واژه‌ها: پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی، آموزش حرفه‌ای، حسابداری دولتی

\* s.mohammadi@razi.ac.ir نویسنده مسئول:

## مقدمه

جهانی شدن اقتصاد، یکپارچگی بین‌المللی و سرعت رشد اقتصادی باعث شده است تا حرفه‌ای شدن امور مختلف مورد تاکید قرار گیرد. به منظور پاسخگویی به نیازهای توسعه اقتصادی و همچنین چالش‌های فعلی آن، متخصصان باید در راستای ارائه راه حل، دانش و نوآوری تلاش نمایند. یکی از زمینه‌هایی که مستقیماً به این چالش‌ها مربوط می‌شود، حرفه حسابداری است (حسینی و خوئینی، ۱۳۹۹). حرفه حسابداری، تغییرات مهمی در طی چندین دهه اخیر داشته و افرادی که به این حرفه راه می‌یابند، نقشی بسیار فراتر از آنچه که در گذشته به حسابداران محول می‌شد، بر عهده دارند (ناظمی اردکانی و جمالی، ۱۳۹۴). بطور کلی حرفه حسابداری حرفه‌ای است که خدمات اصلی آن ارائه اطلاعات است و نتایج کار آن به عنوان یکی از ملاحظات مهم در بین مردم به طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد (Ningrum & Karsiati, 2022). حرفه حسابداری امروزه نیاز به نوع جدیدی از حسابداران حرفه‌ای با دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های متنوع و کاملاً متفاوت از حسابداران دهه‌ی گذشته دارد. علاقه عمومی به حرفه حسابداری سال به سال بیشتر می‌شود که منجر به خدمات آموزش حسابداری در سطوح مختلف از جمله تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد و غیره می‌شود. انواع مختلفی از مشاغلی که می‌تواند توسط پژوهشگران حسابداری دنبال شود نشان می‌دهد که هر فارغ‌التحصیل حسابداری در انتخاب شغلی که دنبال خواهد کرد آزاد است (Rahayu, 2003). به طور سنتی افراد در جستجوی شغلی هستند که به آن تمایل داشته باشند و تلاش می‌کنند تا توانایی‌های خود را با وظایف شغلی تطابق دهند. (Widyanti, 2020)، توضیح می‌دهد که بحث در مورد شغل را نمی‌توان از کار جدا کرد، زیرا هر کسی برای رفع نیازهای اولیه خود به کار نیاز دارد، شغل مسیر پیشرفت است. حرفه‌ای اصطلاحی است که مختص افراد حرفه‌ای است. علاوه بر این، حرفه به عنوان مجموعه‌ای از تجربیات کاری که منجر به توسعه تجربه می‌شود، تعریف می‌شود. طبیعتاً انتخاب شغل باید بر اساس علایق و اهداف شغلی فرد باشد، انتخاب شغل توسط افراد معمولاً بر اساس میزان تطابق فرد با شغل صورت می‌گیرد، این مفهوم را تناسب فرد-شغل می‌نامند، تناسب فرد-شغل یک مفهوم بنیادی برای افراد و سازمان‌ها است و بطور خلاصه به معنای سازگاری فرد و شغل وی می‌باشد. همه افراد باید برای دنبال کردن یک شغل انگیزه داشته باشند، اگر سابقه تحصیلی یک فرد در حسابداری باشد، می‌تواند مشاغل

مختلف حسابداری از جمله حسابداری دولتی، حسابداری مدیریت، حسابداری مالی و آموزش حسابداری را دنبال کند، هر نوع شغل حسابدار دارای مجموعه‌ای از نقش‌ها و مسئولیت‌ها و همچنین ریسک‌های متمایز است (Rahmat & Martadinata, 2022). مسائل اخلاقی چالش‌برانگیز، گزارشگری‌های متقلبانانه، افزایش قوانین و مقررات و تغییر استانداردهای گزارشگری بر افرادی که رشته حسابداری را انتخاب می‌کنند و همچنین بر عوامل انتخاب شغل از بین مشاغل متنوعی که با توجه به ماهیت رشته حسابداری وجود دارند اثرگذار است. بطور کلی یک فارغ‌التحصیل حسابداری پس از اتمام تحصیلات در مقطع کارشناسی می‌تواند به عنوان حسابدار دولتی یا غیردولتی مشغول به کار شود. با ظهور حسابداری در بخش عمومی، ماهیت، شکل مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی تغییر یافت به طوری که سازمان‌ها به تدریج از طریق حسابداری به سمت شفافیت حرکت نمودند، زیرا این سازمان‌ها حافظان منافع عمومی بودند و خود را در برابر نیازهای شهروندان میبایست مسئول می‌دانستند (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۲). یک حسابدار بخش دولتی برای یک سازمان دولتی کار می‌کند که خدمات حسابرسی، مالیاتی، مشاوره و حسابداری را برای سایر مشاغل، سازمان‌ها یا افراد انجام می‌دهد، درحالی که یک حسابدار بخش خصوصی به منظور خدمات‌رسانی به یک شرکت خاص استخدام می‌شود که عموماً با مسائل داخلی و مالی شرکت مرتبط است که شامل ثبت رویدادهای مالی و ارائه گزارش‌های مالی می‌باشد، انتخاب شغل دانشجویان حسابداری می‌تواند تحت تاثیر عوامل متعددی مانند پاداش یا حقوق مالی، آموزش حرفه‌ای، شناخت حرفه‌ای، ارزش‌های اجتماعی، محیط کار، امنیت شغلی و سهولت دسترسی به مشاغل باشد (Putra et al, 2017). پژوهش‌های متعددی در خارج از ایران برای بررسی عوامل موثر بر تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان حسابداری همچون پژوهش‌های، (Febriyanti, 2019)، (Hapsoro & Hendrik, 2018)، (Wen et al, 2018)، (Ebaid, 2020)، (Amalia & Bakhtiar, 2023) و (Jovanka & Djashan, 2023) انجام شده است و به بررسی عواملی که بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی پرداختند. اما پژوهش‌های محدودی برای بررسی عوامل مهم موثر بر تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان حسابداری در ایران انجام شده است به عنوان مثال مشایخ و خویینی (۱۳۹۸)، ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده‌آل را بررسی کردند و پژوهش حسینی و خویینی (۱۳۹۹)، به بررسی نقش ارزش‌های فرهنگی در عوامل موثر بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری پرداخته است، اما

پژوهش‌ها در حوزه حسابداری برای بررسی قصد دانشجویان برای انتخاب شغل حسابداری دولتی در ایران نسبتاً نادیده گرفته شده و این پژوهش یکی از معدودترین پژوهش‌هایی است در ایران که به بررسی عواملی که بر قصد دانشجویان حسابداری برای تبدیل شدن به حسابدار دولتی در ایران تأثیر می‌گذارد می‌پردازد. به طور کلی پژوهش حاضر با هدف گسترش ادبیات در حوزه حسابداری درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل دانشجویان حسابداری به عنوان حسابدار دولتی تأثیر دارد؟

### چارچوب نظری و فرضیه‌های پژوهش

شغل یکی از جنبه‌های ضروری زندگی انسان است، توانایی‌ها و علایق هر فرد بدون شک در انتخاب شغل ضروری خواهد بود بدین ترتیب برنامه‌ریزی برای انتخاب شغل ضروری است و باید در اسرع وقت انجام شود زیرا فرد را به موفقیت مورد انتظارش می‌رساند (Jovanka & Djashan, 2023). بنابراین فرد می‌تواند توانایی‌ها و علایق خود را ارزیابی کند و فرصت‌های شغلی مختلف را در نظر بگیرد و اهداف شغلی خود را تعیین کند، برنامه‌ریزی شغلی را می‌توان در دانشگاه انجام داد تا زمانی که دانشجویان فارغ‌التحصیل شدند آماده انتخاب شغل خود و ورود به دنیای کار باشند (Sulistiyani, 2019). حرکت سریع در دنیای تجارت امروزه تقاضا برای خدمات حسابداری را افزایش می‌دهد زیرا اطلاعات اولیه حسابداری به یک موضوع مهم در تصمیم‌گیری مالی تبدیل شده است (Wardiningsih, 2023). به این ترتیب حسابداری یک شغل بسیار امیدوارکننده در آینده با چشم‌اندازهای بسیار خوب و فرصت‌های مختلف در بخش تجارت در نظر گرفته می‌شود. توسعه بخش‌های مختلف تجاری بر افزایش اشتغال ارائه شده برای مسیرهای شغلی حسابداری تأثیر دارد به همین ترتیب حسابداری یک حرفه مهم در سراسر جهان است که موقعیت منحصر به فردی دارد (Rita & Dheasey, 2020). حمیدی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر راهبردهای انگیزشی بر جامعه‌پذیری حرفه‌ای دانشجویان حسابداری مقاطع تحصیلات تکمیلی پرداختند یافته‌ها نشان داد انگیزش درونی، جنسیت و مقطع تحصیلی تأثیر معناداری بر جامعه‌پذیری حرفه‌ای دارد اما سن و انگیزش بیرونی تأثیر معناداری بر جامعه‌پذیری حرفه‌ای ندارد. به طور کلی دانشجویان حسابداری بعد



از اتمام تحصیلات دانشگاهی خود می‌توانند به عنوان حسابدار دولتی مشغول به کار شوند، حسابدار دولتی حسابدارانی هستند که برای سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی کار می‌کنند و وظیفه اصلی آن‌ها بررسی پاسخگویی مالی تعیین شده واحدهای سازمانی دولت یا منصوب به دولت است (Wen et al, 2018). (Ticoi & Abu, 2018)، پژوهشی با عنوان “چه عواملی در انتخاب رشته حسابداری به عنوان شغل موثر است؟ انجام دادند یافته‌ها نشان داد که مهم‌ترین گروه عوامل شامل عوامل فکری و در رتبه دوم عوامل رابطه‌ای مانند کار تیمی و ارتباطات قرار دارد، عوامل و انگیزه‌های مالی هم در دسته سوم برای انتخاب حرفه حسابداری می‌باشد.

### پاداش‌های مالی

سیستم پاداش شامل غرامت نقدی، غیرنقدی و روانی است که توسط یک سازمان درازای مشارکت کارکنان داده می‌شود (Okosi, 2020). سیستم پاداش مجموعه‌ای از تدابیر برای جبران زحمتی است که فرد در سازمان متحمل می‌شود (Abbas et al, 2019). این سیستم به وقت و نیرویی که افراد در سازمان به منظور نیل به اهداف آن صرف می‌کنند، پاسخ مناسب می‌دهد. اهداف سیستم پاداش شامل جذب، برانگیختن و حفظ کارکنان برای کار برای دستیابی به اهداف سازمانی است. سیستم در ازای وظایف محوله و تعریف شده دستمزد و حقوق و در ازای انجام وظایف در سطح بالاتر پاداش در نظر می‌گیرد (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). در این راستا، سیستم پاداش به ازای ابتکارات و خلاقیت‌های فرد برای یافتن و بکارگیری رویه‌های کاری جدید و بهتر مشوق‌هایی ارائه می‌نماید (شیخ‌الاسلامی و حیدری، ۱۳۹۴). طبق پژوهش (Saeed et al, 2023)، پاداش‌های مالی نشان‌دهنده‌ی غرامت پولی است که به کارکنان به عنوان نوعی شناخت برای مشارکت و عملکرد آنها در سازمان داده می‌شود. بسیاری از مطالعات گذشته نشان داده‌اند که پاداش‌های مالی انگیزه پیش روی کارکنان است (Fischer et al, 2019, Shibly & Chatterjee, 2020). Shalini (2020)، استدلال می‌کند که شرکت‌هایی که پاداش‌های مالی ارائه می‌دهند می‌توانند سطوح تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی را افزایش دهند. (Kurdi et al, 2020)، دریافتند که پاداش‌های مالی تعهد کارکنان را ارتقا می‌دهد، قصد ترک خدمت را کاهش می‌دهد و وفاداری کارکنان را افزایش می‌دهد. پژوهش (Beqiri & Aziri, 2022)، به بررسی تاثیر مدیریت کل پاداش در مورد

عملکرد کارکنان در بانک‌های تجاری پرداخته به این نتیجه رسیده است که یک انگیزه مهم برای عملکرد کارکنان پرداخت حقوق و پاداش می‌باشد و پاداش‌های مالی و غیر مالی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبتی دارد. طبق پژوهش (Imaniah & Purba, 2023) و (Sitanggang & Astuti, 2023) درآمد بالا و پاداش‌های مالی علاقه دانشجویان حسابداری، به حسابدار بخش عمومی شدن را افزایش می‌دهد. Wardiningsih (2023)، بیان می‌کند که حسابداران بخش عمومی حسابداری هستند که با ارائه اطلاعات در مورد درگاه‌های مالی به عموم مردم و سازمان‌ها کمک می‌کنند و درآمد و پاداش‌های مالی دریافت می‌کنند. بدین ترتیب با توجه به مطالب بیان شده فرضیه اول بصورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه اول:** پاداش‌های مالی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. **ملاحظات بازار کار**

محیط کار شرایط فیزیکی، اجتماعی و روانی است که یک شغل در آن انجام می‌شود (Zhang et al, 2022). این شرایط شامل اشیاء و افرادی که بر زندگی کاری آن‌ها تاثیر می‌گذارد می‌باشد (Ramdani & Sutarnan, 2024). ملاحظات بازار کار مواردی هستند که فرد هنگام انتخاب شغل به آن‌ها توجه می‌کند به عبارتی ملاحظات بازار کار شامل در دسترس بودن فرصت‌های شغلی یا سهولت دسترسی به فرصت‌های شغلی و همچنین امنیت شغلی است. دانشجویان معمولاً شغلی را انتخاب می‌کنند که به راحتی در دسترس آن‌ها باشد و در بین دانشجویان تقاضای زیادی داشته باشد. طبق تحقیقات (Rahmat & Martadinata, 2022)، (Suyanto et al, 2024) و (Amalia & Bakhtiar, 2023)، ملاحظات بازار کار بر علاقه دانشجویان حسابداری برای داشتن شغلی به عنوان حسابدار بخش عمومی تاثیر می‌گذارد. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه دوم به صورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه دوم:** ملاحظات بازار کار تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی دارد.

### شخصیت

ویژگی‌های شخصیتی از موضوعات مورد بحث در هر حرفه‌ای است. شخصیت یکی از راه‌های تعیین و طبقه بندی خصوصیات انسان است و به طور معمول، به تعدادی از ویژگی‌های تقریباً ثابتی اطلاق می‌شود که در افراد یک گروه، به صورت مشترک وجود دارد. تیپ شخصیتی، مدلی است که به وسیله آن می‌توان

اشخاص را ارزیابی و طبقه بندی نمود (موسوی گوکی و همکاران، ۱۴۰۰). در فرهنگ لغت شخصیت به عنوان ویژگی روانشناختی که یک فرد را از فرد دیگر متمایز می کند تعریف شده است (Komariah & Nihaya, 2023). شخصیت به عنوان دیدگاه و الگوهای اجتماعی تعریف می شود که برای دوره ای از زمان پایدار است و شخصیت یک فرد می تواند ارزش ها و نگرش های فرد را تحت تاثیر قرار دهد (Marcus & Roy, 2019). بنابراین شخصیت را می توان به اخلاق نیز تعبیر کرد به معنای رفتار و اعمالی است که همیشه توسط فرد انجام می شود و به این وسیله دیگران را جذب یا دفع می کند (Komalasari & Yakuba, 2023). نظریه شخصیت (Holland & Gottfredson, 1976)، انواع مشاغل مناسب را بر اساس تیپ شخصیتی خاص تقسیم می کند، این نشان می دهد که شخصیت فرد در تعیین کاری که انجام خواهد داد در نظر گرفته می شود. پژوهش مشایخ و خوئینی (۱۳۹۸)، که به بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابداری و توصیفشان از حسابرسان ایده آل پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ویژگی های شخصیتی دانشجویان و درک آنها از ویژگی یک حسابرسان ایده آل بر تمایل شان به شغل حسابداری تاثیر دارد. در مطالعه (Putra et al, 2017)، بیان شده است که شخصیت یکی از عوامل بالقوه تعیین کننده رفتاری فردی در مواجهه با موقعیت ها و شرایط خاص به ویژه در انتخاب شغل است و به این نتیجه رسیدند که عوامل شخصیتی تاثیر قابل توجهی بر انتخاب شغل دارد. باغومیان و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میان عوامل شخصیتی و یادگیری دانشجویان حسابداری دریافتند که عوامل شخصیتی سهم موثری در کیفیت آموزشی دارند. در نتیجه، داشتن برنامه های منسجم برای توجه به چنین عواملی، ضروری است لذا به متولیان امور آموزشی پیشنهاد میشود که در برنامه ریزی های خود این مساله را مورد توجه قرار دهند. با توجه به مطالب بیان شده فرضیه سوم بصورت زیر مطرح می شود:

فرضیه سوم: شخصیت تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی دارد.

### ارزش های اجتماعی

ارزش ها، آرمان ها و اصولی هستند که رفتار انسان را هدایت می کنند، ارزش ها توسط افراد حفظ می شود، گروه ها با ارزش های رایج خود مشخص می شوند که به وحدت و هویت گروه کمک می کنند، در یک

جامعه باز و دموکراتیک، سیاست‌ها در نهایت ارزش‌های اجتماعی غالب را منعکس می‌کنند (Manfredo et al, 2021). در سیستم‌های اجتماعی ارزش‌ها عامل تعیین‌کننده کلیدی تغییر سیستم هستند. اصطلاح ارزش گاهی اوقات برای نشان دادن ترجیحات فردی استفاده می‌شود، "ارزش‌ها" را می‌توان باورهای هنجاری بنیادی نامید. ترجیحات یعنی ارزش‌هایی مانند برابری یا استقلال، ایده‌های انتزاعی یا فراموقعیتی، جمعی یا فرهنگی هستند درباره آنچه توسط یک جامعه خوب یا بد تلقی می‌شود، از آنجایی که ارزش‌ها به طور جمعی یا فرهنگی تولید و نگهداری می‌شوند، نسبتاً پایدار هستند و در برابر تغییر مقاوم هستند. درحالی‌که ارزش‌ها را می‌توان به صورت فردی نگاه داشت و رفتار فردی را شکل داد، اما از نظر اجتماعی نیز ساخته می‌شوند و اغلب به عنوان ویژگی‌های سازمان‌ها و نهادها، فرهنگ‌های جوامع در نظر گرفته می‌شوند، بنابراین ارزش‌های غالب از کشوری به کشور دیگر متفاوت خواهد بود (Shams et al, 2016). ارزش‌های اجتماعی یک مفهوم انتزاعی است که به طور متناوب با مفاهیم مرتبط استفاده می‌شود و ارتباط نزدیکی با مفاهیم مرتبط دارد (Greenhalgh et al, 2017). ارزش اجتماعی یکی از مفاهیم اساسی در جامعه‌شناسی محسوب می‌شود و جامعه‌شناسان درباره‌ی آن نظرات گوناگون ابراز کرده‌اند. در علم جامعه‌شناسی، ارزش اجتماعی عبارت است از چیزی که مورد پذیرش همگان است (فرامرزیانی و همکاران، ۱۳۹۵). ارزش‌های اجتماعی به عنوان عواملی شناخته می‌شوند که توانایی شخصی را برای جامعه نشان می‌دهند یا به عبارت دیگر ارزش فردی را نسبت به دیدگاه از طریق افراد دیگر در محیط خود نشان می‌دهند (Ramdani et al, 2019).

(Raharja & Liany, 2020)، در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر دانشجویان حسابداری در انتخاب مسیر شغلی حسابداری، به این نتیجه دست یافتند که انگیزه درونی، انگیزه بیرونی و ارزش‌های اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر دانشجویان رشته حسابداری در تعیین مسیر شغلی آنها دارد.

با توجه به مطالب بیان شده فرضیه چهارم به صورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه چهارم:** ارزش‌های اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی دارد.

**آموزش حرفه‌ای**

آموزش حسابداری به عنوان فرایندی سازمان یافته تلقی می‌شود که توسط مقامات مسئول و در درجه اول دانشگاه‌ها انجام می‌شود و از این طریق دانش پایه و توانمندی‌های علمی و عملی لازم را فراهم می‌کند. نیروی انسانی واجد شرایط و آموزش دیده از نظر علمی و عملی کسی است که از طریق آن بتوان همگام با برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی که کشورها به دنبال دستیابی به آن هستند، همگام شوند (AI (Dulmay & Hamadi, 2022). (Naminingsih & Rahmayati, 2019)، توضیح می‌دهند که آموزش حرفه‌ای شامل مسائل مربوط به بهبود مستمر مهارت‌ها و تلاش برای رسیدن به موفقیت است. در ۲۵ سال گذشته، افزایش جهانی شدن و نوآوری فنی صنعت حسابداری را به شدت تغییر داده است که برای پیوستن به این صنعت به سرعت در حال تحول، دانشجویان و دانش‌آموزان به مهارت بسیار متفاوتی در مقایسه با گذشته نیاز دارند، کارفرمایان و نهادهای حسابداری حرفه‌ای اکنون تاکید زیادی بر مهارت‌هایی مانند تفکر انتقادی، ارتباطات، کار تیمی، حل تعارضها و اخلاق حرفه‌ای دارند (Connell et al, 2015: Khalil, 2015). اهمیت آموزش حسابداری ناشی از مزایایی است که می‌تواند برای جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند فراهم کند که شامل: ۱. ارائه دانش حسابداری مختلف به آماده‌سازی و صلاحیت کارکنان حسابداری کمک می‌کند، ۲. فراهم آوردن مهم‌ترین پیشرفت‌ها برای کارکنان حسابداری شاغل در واحدهای مختلف اقتصادی، ۳. کمک به تعیین نیاز واحدهای اقتصادی از نظر برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی و همچنین رفع مشکلاتی که این واحدها با آن مواجه هستند، ۴. کمک به توسعه حرفه حسابداری با توسعه برنامه‌های درسی با پیشرفت‌های مدرن (Bou Azria. 2017).

بر اساس نتایج پژوهش (Al Dulmay & Hamadi, 2022) و (Hamta et al, 2021)، عوامل زیادی بر موفقیت آموزش حسابداری تاثیر می‌گذارد که شامل عوامل شخصی، عوامل محیطی مستقیم، عوامل برنامه آموزش حرفه‌ای حسابداری و عوامل محیط کار می‌باشد.

با توجه به مطالب بیان شده فرضیه پنجم بصورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه پنجم:** آموزش حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی دارد.

روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری رشته حسابداری است که با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری و طبق اطلاعات جدول مورگان ۳۸۴ پاسخ جهت تحلیل داده‌ها مورد نیاز است که در مجموع ۴۰۰ پرسشنامه در بین دانشجویان مقاطع مختلف توزیع شد که با کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه (Ningrum & Karsiati, 2022)، استفاده شده است که شامل دو بخش می‌باشد، بخش اول پرسشنامه شامل سوالات عمومی (جنسیت، سن و مقطع تحصیلی) و بخش دوم هم شامل سوالات مرتبط با متغیرهای پژوهش که شامل پاداش‌های مالی با ۵ شاخص، ملاحظات بازار کار با ۴ شاخص، شخصیت با ۳ شاخص، ارزش‌های اجتماعی با ۴ شاخص، آموزش حرفه‌ای با ۴ شاخص و علاقه به حرفه حسابداری بود و در قالب یک فرم گوگل و بصورت آنلاین توزیع و جمع‌آوری شد و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای به عوامل موثر در انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی امتیاز دهند. هم‌چنین در این پژوهش جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس<sup>۱</sup> استفاده گردیده است.

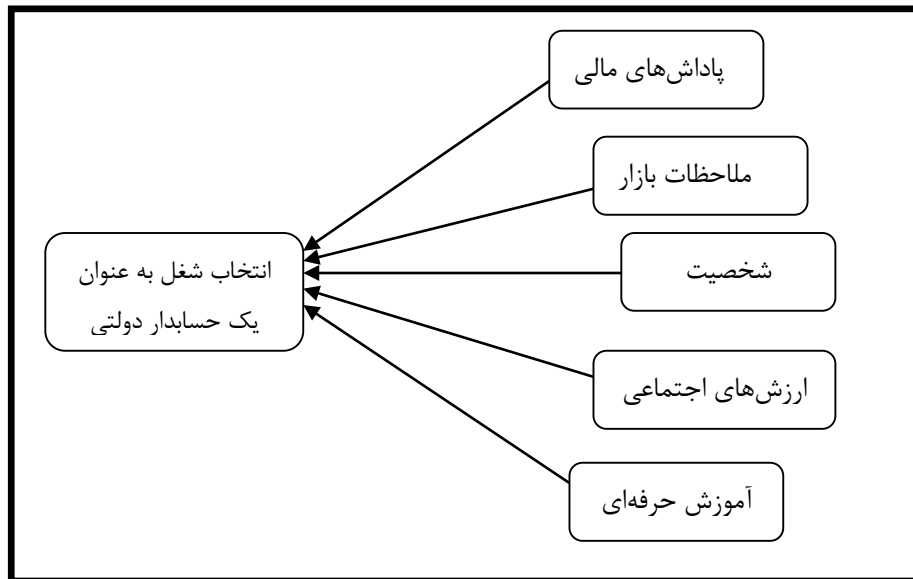
### مدل مفهومی پژوهش

در این بخش به مدل پژوهش اشاره می‌گردد که به شرح زیر است:

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

---

<sup>1</sup>. Smart PLS<sub>3</sub>

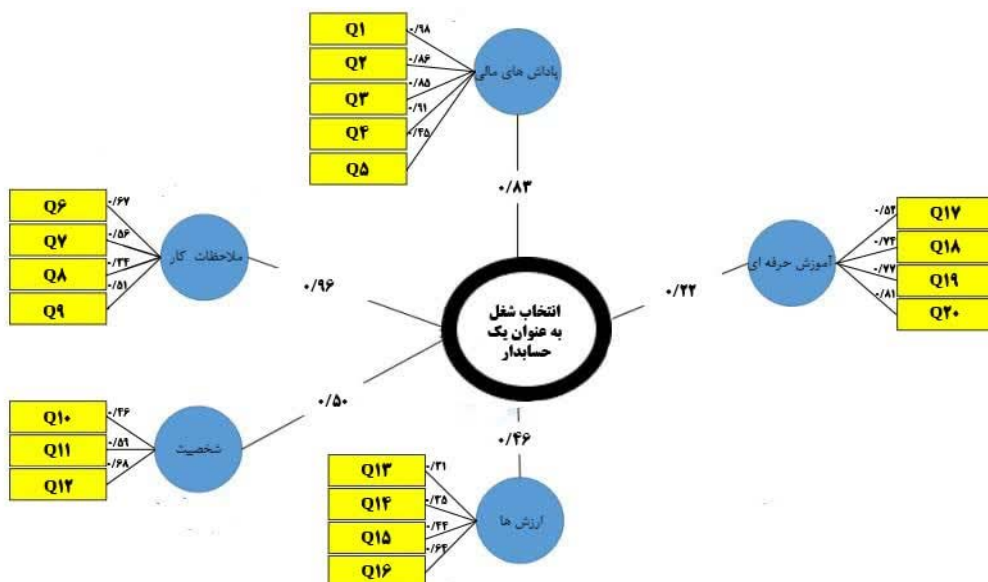


## یافته‌های پژوهش

### سنجش بار عاملی شاخص‌ها

بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار  $0/3$  شد، واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در غیر این صورت باید آن شاخص‌ها (سؤالات پرسشنامه) را اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نمود، با اجرای مدل تحقیق مقادیر بارهای عاملی استخراج گردید که نتایج آن را در شکل ۲ مشاهده می‌شود. در مدل ساختاری این پژوهش ضرایب بدست آمده برای تمامی متغیرها بالاتر از  $3$  درصد بوده که نشان می‌دهد که رابطه بین گویه‌ها و متغیرها مطلوب است.

شکل ۲، نتایج شدت تاثیر روابط بین متغیرهای پژوهش



### آزمون مدل اندازه گیری پژوهش

برای آزمون پایایی مدل اندازه گیری در این پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است همچنین از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا نیز برای بررسی آزمون روایی مدل اندازه گیری استفاده شده است که نتایج آن در ادامه نشان داده می شود:

**آلفای کرونباخ:** از آزمون های قدیمی، متداول و با کفایت در سنجش پایایی ابزار پژوهش است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. اگر مقدار بدست آمده آلفای کرونباخ بالاتر از 0.7 باشد پایایی مدل اندازه گیری قابل قبول می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده جدول 1، آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش بالاتر از 0.7 بدست آمده بنابراین می توان گفت که پرسشنامه از قابلیت اعتماد کافی برخوردار است و پایایی مورد قبول می باشد.



جدول ۱، ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

وضعیت متغیر	آلفای کرونباخ	متغیر
تایید	۰/۷۶۹	مزایای مالی
تایید	۰/۹۸۷	ملاحظات بازار کار
تایید	۰/۷۷۸	شخصیت
تایید	۰/۸۴۵	ارزش‌های اجتماعی
تایید	۰/۷۳۳	آموزش حرفه‌ای
تایید	۰/۷۱۴	انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی

پایایی مرکب: یک معیار ارزیابی برآزش درونی مدل است، مقدار پایایی مرکب برای تمام ابعاد در مدل پژوهش اگر بیشتر از ۰/۷ باشد متغیرها از پایایی مرکب لازم برخوردار می‌باشند. با توجه به نتایج بدست آمده جدول ۲، پایایی مرکب متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت کلیه متغیرهای پژوهش از وضعیت مناسب و قابل قبولی از نظر پایایی مرکب برخوردار هستند.

جدول ۲، پایایی مرکب متغیرهای پژوهش (CR)

وضعیت متغیر	پایایی مرکب	متغیر
تایید	۰/۷۵۴	مزایای مالی
تایید	۰/۸۷۶	ملاحظات بازار کار
تایید	۰/۸۲۳	شخصیت
تایید	۰/۸۰۱	ارزش‌های اجتماعی
تایید	۰/۸۲۱	آموزش حرفه‌ای
تایید	۰/۸۹۰	انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی

روایی همگرا: یک سنجه کمی است که میزان همبستگی درونی و همسویی گویه‌های سنجه را نشان می‌دهد مفهوم روایی پرسشنامه به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که میزان AVE آن از ۰/۵ بزرگتر باشد. طبق نتایج جدول ۳، کلیه مقادیر بدست آمده بالاتر از ۵ درصد می‌باشد به همین ترتیب نشان از تایید ابزار سنجه در اندازه‌گیری مفهوم مورد نظر دارد.

جدول ۳، ضریب روایی همگرا (ضرایب AVE متغیرهای پژوهش)

وضعیت متغیر	روایی همگرا (ضرایب AVE سازه‌ها)	متغیر
تایید	۰/۷۰۹	مزایای مالی
تایید	۰/۸۰۵	ملاحظات بازار کار
تایید	۰/۸۰۹	شخصیت
تایید	۰/۸۵۴	ارزش‌های اجتماعی
تایید	۰/۸۷۸	آموزش حرفه‌ای
تایید	۰/۸۴۳	انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی

روایی واگرا: با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر نیز ارزیابی‌هایی درباره اعتبار درونی انجام می‌شود. این نتایج به عنوان دیگر نشان‌دهنده قابلیت ابزار سنجه در اندازه‌گیری مفهوم معنایی متغیرها هستند و نتایج موجود در جدول مربوط به ضرایب روایی همگرا را تکمیل می‌کنند. در جدول ۴ نتایج ماتریس فورنل و لارکر این پژوهش آورده شده است.

جدول ۴، ضریب روایی واگرا متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	مزایای مالی	ملاحظات بازار کار	شخصیت	ارزش‌های اجتماعی	آموزش حرفه‌ای	انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی
مزایای مالی	۰/۶۸۹					

				۰/۹۷۸	۰/۲۳۴	ملاحظات بازار کار
			۰/۹۴۵	۰/۲۱۲	۰/۵۴۳	شخصیت
		۰/۷۶۷	۰/۲۱۱	۰/۳۱۲	۰/۳۵۴	ارزش های اجتماعی
	۰/۷۳۲	۰/۲۱۸	۰/۵۴۹	۰/۵۳۸	۰/۶۵۸	آموزش حرفه ای
۰/۷۳۴	۰/۳۲۳	۰/۵۴۹	۰/۵۱۹	۰/۱۲۹	۰/۲۲۱	انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی

همانطور که در جدول ۴، مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگتر است و نشان دهنده آن است که مدل ما دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

### آمار توصیفی

#### داده های جمعیت شناختی

نتایج داده های جمعیت شناختی در جدول ۵ نشان داده شده است، بر اساس اطلاعات این جدول ملاحظه می شود که حدود ۶۰ درصد پاسخ دهندگان زن بودند. همچنین ۴۷ درصد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۲۰-۲۵ بوده و مقطع کارشناسی ارشد بیشترین تعداد را در بین پاسخگویان، با بیش از ۵۰ درصد تشکیل می دهد.

جدول ۵، داده های جمعیت شناختی

مقطع تحصیلی پاسخگویان			گروه سنی پاسخگویان		
درصد	فراوانی	مقطع تحصیلی	درصد	فراوانی	گروه سنی
۰/۰۹	۳۴	کاردانی	۰/۱۹	۷۲	۲۰-۱۸
۰/۲۵	۹۷	کارشناسی	۰/۴۷	۱۸۱	۲۵-۲۰
۰/۵۲	۲۰۱	کارشناسی ارشد	۰/۲۶	۹۸	۳۰-۲۵
۰/۱۴	۵۲	دکتری	۰/۰۸	۳۳	۳۰ سال به بالا
۰/۱۰۰	۳۸۴	کل	۰/۱۰۰	۳۸۴	کل

جنسیت پاسخگویان		
درصد	فراوانی	جنسیت

۰/۳۹	۱۵۱	مرد
۰/۶۱	۲۳۳	زن
۰/۱۰۰	۳۸۴	کل

### آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در این بخش با داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه، برای هر یک از متغیرهای پژوهش به ارائه آماره‌های حداقل و حداکثر نمره، میانگین، انحراف استاندارد و سطح معناداری آن پرداخته می‌شود که نتایج آن به صورت جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول ۶، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی‌دار
مزایای مالی	۱	۴/۷	۳/۰۹	۰/۷۸	۰/۱۱۵	۰/۰۰۰
ملاحظات بازار کار	۱/۴۲۸	۵	۳/۵۶	۱/۳۴	۰/۱۹۱	۰/۰۰۰
شخصیت	۱/۳۶	۴/۶	۳/۴۵	۱/۲۳	۰/۰۹۵	۰/۰۰۰
ارزش‌های اجتماعی	۲/۳	۴/۸	۳/۱۱	۰/۵۶	۰/۱۱۸	۰/۰۰۰
آموزش حرفه‌ای	۱/۳۲	۵	۳/۱۸	۰/۸۱	۰/۱۳۲	۰/۰۰۰
انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی	۲	۵	۳/۸۹	۱/۲۲	۰/۱۵۶	۰/۰۰۰
تعداد						۳۸۴

همانطور که در جدول ۶، مشاهده می‌شود بیشترین میزان میانگین برای متغیر انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی با میزان میانگین ۳/۸۹ و کمترین میزان میانگین برای متغیر مزایای مالی با میانگین ۳/۰۹ بوده است، همچنین با توجه به مقادیر سطح معنی‌داری که در ستون آخر جدول آمده است (همگی با مقدار ۰/۰۰۰)، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی‌داری در میان متغیرهای مورد مطالعه وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهند که اندازه‌گیری‌ها و میزان پراکندگی‌ها برای متغیرهای مختلف به طور قابل توجهی از یکدیگر

متفاوت است. در ستونی که معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آورده شده است، ملاحظه می شود که تمامی شاخص ها و ابعاد آنها دارای سطح معنی داری بیشتر از ۵ درصد می باشند، بنابراین می توان گفت متغیرهای پژوهش نرمال می باشند.

### شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ )

ضریب تعیین ( $R^2$ ) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. مقدار  $R^2$  تنها برای سازه های درونزا (وابسته) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه های برونزا، مقدار این معیار صفر است هر چه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۷، ضریب تعیین متغیر پژوهش

متغیرها	R Square	وضعیت
انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار دولتی	.۷۹۱	قوی

با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول ۷، می توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش به خوبی تغییرات در متغیرهای مستقل را در تغییرات متغیر وابسته توضیح می دهد و دارای توان پیش بینی قوی در مورد این متغیرها می باشد

### برازش مدل کلی (GOF)

به منظور ارزیابی برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شد، این معیار مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص  $R^2$  و میانگین شاخص های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF طبق رابطه زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} * \bar{R}^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/623 \times 0/791}$$

برای مدل پژوهش مقدار GOF برابر با ۰/۷۰۲ می باشد؛ بنابراین می توان گفت سطح برازش کلی مدل در حد قوی می باشد.

### آزمون فرضیه های پژوهش

برای بررسی برازش مدل های ساختاری از چندین معیار استفاده می شود که اساسی ترین معیار ضرایب معناداری یا همان T-value است. برای محاسبه این ضریب، روابط بین سازه ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می گیرد تا وجود رابطه و چگونگی آن میان سازه ها مشخص شود. میزان معناداری ضرایب به دست آمده برای مسیرها با دستور بوت استرپینگ در نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده از این تحلیل شبیه نتایج آزمون t است. در واقع مقدار آماره t ملاک رد یا تایید فرضیه است و اگر این مقدار به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۷ بیشتر باشد نتیجه گرفته می شود که فرضیه مورد نظر در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تایید می شود. همچنین چنانچه کمیت به دست آمده از ۱/۶۴ کمتر باشد نمی توان میان دو متغیر مربوطه رابطه ای را با سطح اطمینان قابل قبولی اثبات کرد. در ادامه نتایج مربوط به آزمون هر فرضیه ارائه می شود.

### آزمون فرضیه اول

**فرضیه اول:** پاداش های مالی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی دارد.

نتایج آزمون فرضیه اول در جدول شماره ۸ ارائه شده است:

جدول ۸، بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معنادار فرضیه اول

نتیجه	سطح معناداری	مقدار T	شدت تأثیر	مسیرها
رد فرض صفر	۰/۰۰۰	۶/۱۱	۰/۲۱۱	پاداش های مالی -> انتخاب شغل حسابدار دولتی

بر اساس نتایج جدول ۸، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر "پاداش‌های مالی" و متغیر "انتخاب شغل حسابدار دولتی" برابر با مقدار ۰/۲۱۱ و مقدار  $t$  برابر با ۶/۱۱ ( $p < ۰/۰۱$ ) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که پاداش‌های مالی بر انتخاب شغل حسابدار دولتی تاثیر معنادار دارد.

### آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم: ملاحظات بازار کار تأثیر مثبت معناداری بر انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی دارد. نتایج آزمون فرضیه دوم در جدول شماره ۹ ارائه شده است:

جدول ۹، بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معنادار فرضیه دوم

مسیرها	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
ملاحظات بازار کار -> انتخاب شغل حسابدار دولتی	۰/۱۸۹	۵/۸۷	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

بر اساس نتایج جدول ۹، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر "ملاحظات بازار کار" و متغیر "انتخاب شغل حسابدار دولتی" برابر با مقدار ۰/۱۸۹ و مقدار  $t$  برابر با ۵/۸۷ ( $p < ۰/۰۱$ ) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که ملاحظات بازار کار بر انتخاب شغل حسابدار دولتی تاثیر معنادار دارد.

### آزمون فرضیه سوم

فرضیه سوم: شخصیت تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی دارد. نتایج آزمون فرضیه سوم در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است:

جدول ۱۰، بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معنادار فرضیه سوم

مسیرها	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
شخصیت -> انتخاب شغل حسابدار دولتی	۰/۲۳۰	۹/۹۰	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

بر اساس نتایج جدول ۱۰، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر "شخصیت" و متغیر "انتخاب شغل حسابدار دولتی" برابر با مقدار ۰/۲۳۰ و مقدار  $t$  برابر با ۹/۹۰ ( $p < ۰/۰۱$ ) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که شخصیت بر انتخاب شغل حسابدار دولتی تاثیر معنادار دارد.

## آزمون فرضیه چهارم

فرضیه چهارم: ارزش‌های اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم در جدول شماره ۱۱ ارائه شده است:

جدول ۱۱، بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معنادار فرضیه چهارم

مسیرها	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
ارزش‌های اجتماعی -> انتخاب شغل حسابداری دولتی	۰/۲۴۵	۲/۸۹	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

بر اساس نتایج جدول ۱۱، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر "ارزش‌های اجتماعی" و متغیر "انتخاب شغل حسابداری دولتی" برابر با مقدار ۰/۲۴۵ و مقدار t برابر با ۲/۸۹ ( $p < ۰/۰۱$ ) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که ارزش‌های اجتماعی بر انتخاب شغل حسابداری دولتی تاثیر معنادار دارد.

## آزمون فرضیه پنجم

فرضیه پنجم: آموزش حرفه‌ای تاثیر مثبت و معنادار بر انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم در جدول شماره ۱۲ ارائه شده است:

جدول ۱۲، بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معنادار فرضیه پنجم

مسیرها	شدت تاثیر	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
آموزش حرفه‌ای -> انتخاب شغل حسابداری دولتی	۰/۱۸۷	۴/۱۲	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

بر اساس نتایج جدول ۱۲، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر "آموزش حرفه‌ای" و متغیر "انتخاب شغل حسابداری دولتی" برابر با مقدار ۰/۱۸۷ و مقدار t برابر با ۴/۱۲ ( $p < ۰/۰۱$ ) می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که آموزش حرفه‌ای بر انتخاب شغل حسابداری دولتی تاثیر معنادار دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری



هدف پژوهش حاضر بررسی اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی بود. در همین راستا پنج فرضیه تدوین گردید که تاثیر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی به طور مجزا مورد توجه قرار گرفت. برای بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌ها از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده گردید، یافته‌ها حاکی از آن بود که مقدار آلفای کروناخ و پایایی مرکب برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۷ بوده، بنابراین پایایی مورد تأیید است. میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، برای تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا وجود دارد، همچنین مقادیر قطر اصلی بزرگتر از مقادیر زیر قطر اصلی هستند بنابراین مدل از روایی واگرا نیز برخوردار است. مقدار بار عاملی در تمامی شاخص‌ها بزرگتر از ۰/۳ است که نشان‌دهنده رابطه مطلوب بین گویه‌ها و متغیرها است. مقدار آماره  $t$  نیز در تمامی موارد از ۱/۹۶ بزرگتر بدست آمده، بنابراین بارهای عاملی از نظر آماری معنادار هستند. در نهایت شاخص برازش کلی (GOF) برابر با ۰/۷۰۲ به دست آمده است، که نشان‌دهنده سطح برازش قوی مدل می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که پاداش‌های مالی تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معنا است که هر چه پاداش‌های مالی که به دست می‌آید، بالاتر باشد درصد انتخاب شغل به عنوان یک حسابدار بخش عمومی بالاتر است. نظریه انتظار توضیح می‌دهد زمانی که عملکرد کارکنان خوب است، مناسب است که پاداش رضایت بخشی به او داده شود. حرفه حسابداری به طور کلی حرفه‌ای است که می‌تواند رفاه کافی را از نظر مالی فراهم کند. با دستمزد و حقوق، کارکنان قادر خواهند بود نیازهای اقتصادی و اجتماعی خود را برآورده سازند و به همین ترتیب رضایت شغلی خود را بدست آورند. شغل به عنوان یک حسابدار بخش عمومی شامل شغلی است که پاداش‌های مالی و انواع تجربیات کاری را ارائه می‌دهد. این همسو با نتایج پژوهش، (Harianti & Taqwa (2017), (Ningrum & Karsiati, (2022), Ramdani et al., (2019) Murdiawati (2020), Jovanka & Djashan, (2023) می‌باشد و مغایر با نتایج پژوهش، (Jatmiko et al, (2019), (Januarti & Chariri (2019) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که ملاحظات بازار کار تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که در دسترس بودن مشاغل حسابدار بخش عمومی و سهولت دسترسی به اطلاعات بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی تاثیر دارد و به این دلیل که این شغل ارتباط نزدیکی با رشته حسابداری دارد همیشه یکی از انتخاب‌های فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری خواهد بود. این همسو با نتایج پژوهش (Suyanto et al, (2024) و (Harianti & Taqwa (2017) و (Hatta & Sartika (2016) و (Ebaid (2020) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که شخصیت تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که تیپ شخصیتی، سطح نظم و انضباط و احساس مسئولیت بالا تاثیر بسزایی در انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی دارد. گفته می‌شود داشتن شغلی که با تیپ شخصیتی فرد مطابقت دارد عملکرد کاری بهتری را به همراه دارد با این حال نوع شخصیت نباید بر عملکرد یک حسابدار تاثیر بگذارد، زیرا حسابدار در انجام کار خود باید از منشور اخلاقی حرفه حسابداری که الزام‌آور است و باید رعایت شود، پایبند باشد. منشور اخلاقی به عنوان یک راهنما برای تعیین اینکه چه کاری می‌توان انجام داد استفاده می‌شود و تصمیم‌گیری بر اساس شخصیت فرد نیست. این همسو با نتایج پژوهش (Suniantara & Dewi (2021) می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد که ارزش‌های اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که هرچه ارزش‌های اجتماعی در نزد عموم نسبت به حرفه حسابداری عمومی بالاتر باشد، انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی بالاتر است. نظریه انتظار توضیح می‌دهد که اگر ارزیابی عملکرد یک فرد خوب باشد باید به آن شخص پاداش داد، این پاداش می‌تواند به صورت قدردانی شفاهی از عملکرد بدست آمده باشد تا ارزش اجتماعی فرد را در نزد دیگران برای حرفه‌ای که در حال انجام است افزایش دهد. با این حال ارزش‌های اجتماعی برای حرفه حسابداری دولتی بسیار بالاست، زیرا حرفه حسابداری بخش عمومی یکی از مشاغلی است که مورد احترام جامعه است. این همسو با نتایج پژوهش (Murdiawati (2020) و (Ningrum & Karsiati, (2022) و (Jovanka & Djashan, (2023) و (Jatmiko et al, (2019) و (Januarti & Chariri, (2019) است.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم این پژوهش مشخص شد که آموزش حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معنا است که با آموزش‌های دریافت شده توسط حسابداران، شایستگی، دانش و اعتماد به نفس برای انتخاب حرفه به عنوان حسابدار دولتی بیشتر خواهد شد. به این ترتیب حسابداران بخش عمومی می‌توانند با شرکت منظم در سمینارها و آموزش‌های مختلف و کسب آخرین مهارت‌های تخصصی، دانش خود را بهبود ببخشند. این همسو با نتایج پژوهش (Murdiawati (2020) ، Jatmiko et al, (2019) و Harianti & Taqwa (2017) و مغایر با نتایج پژوهش (Amalia & Bakhtiar (2023) می‌باشد.

#### ORCID

**Saman Mohammadi**



<https://orcid.org/0000-0003-4337-8217>

**Hanieh Jaberi**



<https://orcid.org/0009-0007-7077-9856>

## منابع

- باغومیان، رافیک، رجب دری، حسین و خرمین، منوچهر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان عوامل شخصیتی و یادگیری دانشجویان حسابداری. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*. (۱۴۵۵). ۱۲۵-۱۴۳.
- <https://doi.org/10.22054/qjma.2017.23726.1638>
- حمیدی زاده، محمد مهدی؛ اوحدی، فریدون؛ شگری، اعظم. (۱۴۰۲). تاثیر راهبردهای انگیزشی بر جامعه‌پذیری حرفه‌ای دانشجویان حسابداری مقاطع تحصیلات تکمیلی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۵ (۵۷)، ۲۳-۴۲.
- <https://www.doi.org/10.30495/faar.2023.699782>
- شیخ الاسلامی کندلوسی، نادر، و حیدری فشتالی، پونا. (۱۳۹۴). اثر فردی کنترل عملکرد و پاداش مبتنی بر عملکرد بر رضایت شغلی. *کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
- فرامرزیانی، سعید؛ هاشمی، شهناز؛ فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۹۵). نقش رسانه‌های مجازی در تغییرات ارزش‌های اجتماعی با تاکید بر شبکه‌های اجتماعی تلگرام و فیس‌بوک. *توسعه اجتماعی*، ۱۰ (۴)، ۱۴۸-۱۲۳.
- <https://doi.org/10.22055/qjst.2016.12381>
- مشایخ شهناز؛ خوئینی، مهین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده آل. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۸ (۴۰۳-۳۷۱).
- <http://dx.doi.org/10.29252/aapc.4.8.371>
- موسوی گوکی، سیدعلی؛ غنایی چمن آباد، علی؛ باقرپور ولشانی، محمدعلی؛ صالحی، مهدی. (۱۴۰۰). تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای: آیا حسابرسان مستقل رفتار می‌کنند؟. *دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۱۲ (۱۲۶-۱۶۵).
- <http://dx.doi.org/10.52547/aapc.6.12.126>
- مهدوی، احمد؛ ذبیحی، علی؛ پورآقاچان، عباسعلی. (۱۴۰۲). ارزیابی زمینه‌های چالش برانگیز پیاده‌سازی حسابداری تعهدی در بخش عمومی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*. (۱۷۹). ۲۰ (۲۴۵-۲۸۲).
- <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.75600.2491>
- ناظمی اردکانی، مهدی؛ جمالی، زهرا. (۱۳۹۴). مهارت‌های موردنیاز دانشجویان حسابداری برای ورود به حرفه. *حسابرس*، ۸۱ (۱۱۱-۱۰۶).
- سلاجقه، سنجر؛ شجاعی فرح‌آبادی، حسین؛ دهمرده کمک، مجید رضا. (۱۳۹۲). بررسی اثر سیستم پاداش بر کارآفرینی سازمانی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.

هالند، (۱۹۹۷). حرفه‌ی مناسب شما چیست؟. ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی، تهران، کمال تربیت، ۱۳۷۶، چاپ دوم، ص ۲۶.

## References

- Abbas, D. S., Basuki, B., & Rifai, M. (2019). Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial Dan Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan (Mahasiswa Prodi Akuntansi UMT). *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu), 1*. DOI <http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v1i0.2120.q1300>.
- Al Dulamy, J., & Hamadi, A. (2022, January). Accounting Education and Its Role in Light of Contemporary Trends in the Accounting Profession-An Applied Study. In *Proceedings of 2nd International Multi-Disciplinary Conference Theme: Integrated Sciences and Technologies, IMDC-IST 2021, 7-9 September 2021, Sakarya, Turkey*. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.7-9-2021.2315378>.
- Amalia, N., & Bakhtiar, M. R. (2024). Factors That Influence Accounting Students' Interest in A Career as A Public Accountant. *Journal of Economics and Business UBS, 13*(1), 214-226. DOI: <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1371>.
- Aprilyan, L. A., & Laksito, H. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Beqiri, T., & Aziri, B. (2022). Impact of the total reward management on performance of employees in commercial banks. *Management: Journal of Contemporary Management Issues, 27*(1), 323-335. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.18>
- Bou Azria, H. (2017). The reality of accounting education in Algerian universities in light of the trend towards implementing International Financial Reporting Standards (IFRS) - a questionnaire study at the Jilali University in General, a master's thesis in financial and accounting sciences in the Faculty of Economic, Business and Management Sciences , Algeria,.
- Ebaid, I. (2020). Accounting students' desire to work as certified public accountants (CPA): Empirical Evidence from Saudi Arabia. *International Journal of Auditing and Accounting, 2*(2), 193-211.
- Febriyanti, F. (2019). Factors Affecting the Interests of Accounting Students in Career Selection as Public Accountants. *Journal of Accounting, 6*(1), 88-98.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology, 10*, 137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>.
- Greenhalgh, T., A'Court, C., & Shaw, S. (2017). Understanding heart failure; explaining telehealth—a hermeneutic systematic review. *BMC cardiovascular disorders, 17*, 1-16. DOI [10.1186/s12872-017-0594-2](https://doi.org/10.1186/s12872-017-0594-2).

- Hamta, F., Ikhlah, M., Syuaib, M., & Santoso, C. B. (2021). Decision of choosing study programs based on students' perceptions of accounting study programs in Batam. *Journal of Contemporary Accounting*, 25-32. <https://doi.org/10.20885/jca.vol3.iss1.art3>.
- Hapsoro, D., & Hendrik, D. T. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik (Studi kasus terhadap mahasiswa akuntansi STIE YKPN Yogyakarta). *Akuntansi Dewantara*, 2(2), 142-156. DOI: <https://doi.org/10.26460/ad.v2i2.2638>.
- Harianti, S. S., & Taqwa, S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan PasarKerja, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik: Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang. *JurnalWRA*, 5(2), 1029-1044 DOI : <https://doi.org/10.24036/wra.v5i2.8730>
- Hatta, M., & Sartika, M. (2016). The Factors That Influence the Selection of Career as Public Accountant and Non-Public Accountant (Study of Accounting Student University Bengkulu). *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 113-126. DOI: [10.33369/j.akuntansi.6.2.113-126](https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.6.2.113-126)
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1976). Using a typology of persons and environments to explain careers: Some extensions and clarifications. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 20-29. <https://doi.org/10.1177/001100007600600306>.
- Januarti, I. (2019). Pemilihan karir profesi akuntan publik dengan expectancy theory. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan UMM*, 9(2), 162-176. DOI: [10.22219/jrak.v9i2.53](https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.53)
- Jatmiko, B., Machmuddah, Z., Suryani, A., Suhana, S., & Laras, T. (2019). Career Choice as a Public Accountant in Accounting Students in the City of Semarang Indonesia: Aspects that are considered. *International Journal of Accounting and Taxation*, 7(2), 20-26. DOI: [10.15640/ijat.v7n2a3](https://doi.org/10.15640/ijat.v7n2a3).
- Jovanka, G., & Djashan, I. A. (2023). Factors affecting accounting students career selection interests as public accountants. *Global Financial Accounting Journal*, 7(1), 85-98. DOI: <https://doi.org/10.37253/gfa.v7i1.7564>
- Komarlah, N., & Nihayah, I. (2023). Improving the personality character of students through learning Islamic religious education. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 2(1), 65-77. DOI: <https://doi.org/10.59373/attadzkir.v2i1.15>
- Komalasari, M., & Yakubu, A. B. (2023). Implementation of Student Character Formation Through Islamic Religious Education. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 2(1), 52-64. DOI: <https://doi.org/10.59373/attadzkir.v2i1.16>
- Khalil, O. E. (2015). Students' experiences with the business internship program at Kuwait University. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 202-217. DOI: [10.1016/j.ijme.2015.05.003](https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.05.003)
- Kurdi, B., Alshurideh, M., & Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. *Management Science Letters*, 10(15), 3561-3570. DOI: [10.5267/j.msl.2020.6.038](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.038)
- Manfredo, M. J., Teel, T. L., Berl, R. E., Bruskotter, J. T., & Kitayama, S. (2021). Social value shift in favour of biodiversity conservation in the United States. *Nature Sustainability*, 4(4), 323-330. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-00655-6>.

- Marcus, J., & Roy, J. (2019). In search of sustainable behaviour: The role of core values and personality traits. *Journal of Business Ethics*, 158, 63-79.
- Murdiawati, D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi di Surabaya untuk memilih karir menjadi akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 248-256. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v20i2.748>
- Ningrum, W. W., & Karsiati, K. (2022). The Effect of Financial Rewards, Job Market Considerations, Personality, Social Values, and Professional Training on Career Selection as Public Accountant. *Untag Business and Accounting Review*, 1(1), 17-26.
- Naminingsih, N. N., & Rahmayati, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Selminar Nasional Dan The 6th Call for Syaria Paper Universitas*, 2001, 1036-1052.
- O'Connell, B., Carnegie, G. D., Carter, A. J., De Lange, P., Hancock, P., Helliard, C., & Watty, K. (2015). Shaping the future of accounting in business education in Australia. *Melbourne, Australia: CPA*.
- OKOSI, L. I. (2020). Effect of Reward System on the Performance of Sachet Waters Companies in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research* 8 (4): 20, 31. DOI: [272-1425-663-710-872](https://doi.org/10.272-1425-663-710-872)
- Putra, S. E., Hardi, H., & Silfi, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor pemerintah (Studi empiris mahasiswa jurusan akuntansi UGM, UI, Unri, Unand, UIN Suska dan Uir) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Raharja, S., & Liany, D. (2020). Factors affecting accounting students in choosing accounting career path. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 12(2), 100-113. DOI: [10.15294/jda.v12i2.24169](https://doi.org/10.15294/jda.v12i2.24169)
- Rahayu, S. (2003). Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir.
- RAHMAT, M., & MARTADINATA, S. (2022). The Impact of Gender, Income Perception, Job Market Considerations, the Nature of Professional Work, and the Work Environment on Accounting Students' Interest in Becoming Public Accountants. *Iconic Research and Engineering Journals*, 5(7), 97-105.
- Ramdani, M. R., Arumbarkah, A. M., & Lestari, I. A. (2019). The perception of auditor career from university students' perspective. *Jema*, 16(1), 104-116. DOI: [10.31106/jema.v16i1.1908](https://doi.org/10.31106/jema.v16i1.1908)
- Ramdani, S., & Sutarman, A. (2024). The influence of work environment and digitalization of accounting on career interest in public accountants: financial rewards as a moderating variable. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1908-1914. DOI [10.54209/ekonomi.v13i01](https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01)
- Rita, A., & Dheasey, A. (2020). Analysis of the Factors Affecting the Interests of Accounting Students in a Career as a Public Accountant: A Case Study of Accounting Students at Pandanaran University. *Journal of the Socio- Humanities Science*, 297-302.
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Iyyaz, U. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance

- as Mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1). DOI:[10.56536/ijmres.v13i1.234](https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.234)
- Sulistiyani, M. (2019). Pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik (Studi empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Shalini, T. R. (2020). Impact of rewards and recognition on employee commitment-a perspective of the bank employees. *LBS Journal of Management & Research*, 18(1), 10-16. DOI:[10.5958/0974-1852.2020.00002.4](https://doi.org/10.5958/0974-1852.2020.00002.4)
- Shams, L., Sari, A. A., & Yazdani, S. (2016). Values in health policy—a concept analysis. *International Journal of Health Policy and Management*, 5(11), 623. doi: [10.15171/ijhpm.2016.102](https://doi.org/10.15171/ijhpm.2016.102)
- Shibly, S. A., & Chatterjee, S. (2020). Surprise rewards and brand evaluations: The role of intrinsic motivation and reward format. *Journal of Business Research*, 113, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.009>
- Sitanggang, K. M., & Astuti, T. D. (2023). Pelngaruh Pelnghargaan Finansial , Lingkungan Kelrja , dan Tipel Kelpribadian telrhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Belrkarir Melnjadi Akuntan Publik ( Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2019 dan 2020 Univelrsitas Melrcu Buana Yogyakarta ). 7(1), 17320–17326.
- Suniantara, I. G., & Dewi, L. G. K. (2021). Motivasi Memoderasi Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(8), 1947. DOI: [10.24843/EJA.2021.v31.i08.p06](https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i08.p06)
- Suyanto, S., Saputra, B., & Putri, F. (2024). Accounting Knowledge, Job Market Considerations, Accounting Students' Career Interest in Public Accounting Field: Financial Rewards as A Moderating Variable. *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 14(1), 59-73. DOI:[10.26714/mki.14.1.2024.59-73](https://doi.org/10.26714/mki.14.1.2024.59-73)
- Țicoi, C. F., & Albu, N. (2018). What factors affect the choice of accounting as a career? The case of Romania. DOI:[10.24818/jamis.2018.01007](https://doi.org/10.24818/jamis.2018.01007)
- Wardiningsih, R. (2023). Analisis Faktor-faktor yang Melmpelngaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Univelrsitas Mataram dalam Pelmpilihan Profelsi selbagai Akuntan Publik. *Manazhim*, 5(1), 126–139. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2779>.
- Wen, L., Yang, H. C., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. (2018). Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 124-140. DOI:[10.1108/JAEE-09-2016-0080](https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2016-0080)
- Widyanti, R. (2020). Manajemen karir (teori, konsep dan praktik).
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover. *Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>



## References [In Persian]

- Baghoumian, R., Rajab Dari, H., & Khormin, M. (2016). Investigating the relationship between personality factors and learning of accounting students. *Empirical studies of financial accounting*. (55) 14. 125-143. <https://doi.org/10.22054/qjma.2017.23726.1638>
- Farmarziani, S., Hashemi, Sh., Farhani, A. (2015). The role of virtual media in the changes of social values with emphasis on Telegram and Facebook social networks. *Social Development*, 10(4), 123-148. <https://doi.org/10.22055/qjsd.2016.12381>
- Hamidizadeh, M., Ohadi, F., Shukri, A. (2023). The effect of motivational strategies on the professional socialization of graduate accounting students. *Financial Accounting and Audit Research*, 15 (57), 23-42. <https://www.doi.org/10.30495/faar.2023.699782>
- Holland, (1997). What is your suitable profession? Translated by Simin Hosseinian and Manour Yazdi, Tehran, Kamal Tarbiat, 1376, second edition, p. 26.
- Mahdavi, A., Zabihi, A., Pour Aghajan, A. (2023). Evaluating the challenging areas of accrual accounting implementation in the public sector. *Empirical studies of financial accounting*. (79) 20. 245-282. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.75600.2491>.
- Mashaikh, Sh., Khoini, M. (2018). Investigating the impact of accounting students' personality traits on their desire for an audit job and their description of the ideal auditor. *Two Quarterly Journals of Value and Behavioral Accounting*, 8, 403-371. <http://dx.doi.org/10.29252/aapc.4.8.371>
- Mousavi Goki, S., Ghanai Chamanabad, A., Bagharpour Valashani, M., Salehi, M. (2021). Personality type and professional skepticism: Do auditors behave independently? *Two Quarterly Journals of Value and Behavioral Accounting*, 12, 165-126. <http://dx.doi.org/10.52547/aapc.6.12.126>
- Nazimi Ardakani, M., Jamali, Z. (2014). Skills needed by accounting students to enter the profession. *Auditor*, 81, 106-111.
- Selajqa, S., Shojaei Farahabadi, H., Dehmardeh Kokham, M. (2012). Investigating the effect of reward system on organizational entrepreneurship, the second national conference of modern management sciences, Gorgan.
- Sheikhul-Islami Kandolosi, N., Heydari Fashtali, P. (2014). Individual effect of performance control and performance-based reward on job satisfaction. *International conference on new researches in management, economy and accounting*.