



The Effect of Financial Rewards, Market Considerations, Personality, Social Values, and Professional Training on Choosing a Public Sector Accountant Job

Saman Mohammai *

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

Hanieh Jaberi

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

Abstract

The rapid development of the business world has created numerous job opportunities for the workforce. Accounting graduates are among those who can readily enter the job market, and accounting remains a vital profession in the business world. Individuals with an accounting background can pursue various roles, including positions in public sector accounting. The data of this research was collected through a questionnaire distributed among 384 accounting students at different academic levels. The results revealed that financial rewards, labor market considerations, personality, social values, and professional training have a positive and significant effect on the choice of a career as a public sector accountant.

Keywords: Financial Rewards, Labor Market Considerations, Personality, Social Values, Professional Training, Government Accounting.

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

How to Cite: Mohammai, S., Jaberi, H. (2024). The Effect of Financial Rewards, Market Considerations, Personality, Social Values, and Professional Training on Choosing a Public Sector Accountant Job, *Empirical Studies in Financial Accounting*, 21(84), 99-134. DOI: 10.22054/qjma.2024.78912.2552

1. Introduction

Globalization of the economy, international integration, and economic growth have driven the professionalization of various disciplines. To address the needs and challenges of economic development, professionals must seek innovative solutions. One field directly tied to these challenges is the accounting profession, which has undergone significant changes in recent decades. Those entering the accounting profession today play a role that extends far beyond its traditional scope. The accounting profession primarily involves providing financial services, and public interest in this field continues to grow year after year. This increasing interest has led to the expansion of accounting education at various levels. Accounting graduates have the flexibility to choose from a wide range of career paths, including roles as government accountants, management accountants, and accounting educators. Upon completing their studies, accounting graduates can work as either government or non-government accountants. A government accountant works for a government agency and provides audit, tax, consulting, and accounting services. To contribute to the growing literature in the field of accounting, this research examines whether financial rewards, labor market considerations, personality traits, social values, and education influence the career choices of accounting students as government accountants.

2. Literature review

Financial rewards are monetary compensation given to employees for their performance in an organization. Studies have shown that public sector accountants assist the public and organizations by providing information about financial portals and receive financial rewards. Based on this, 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 refers to the physical, social, and psychological conditions in which a job is performed. These conditions include objects and people that influence work life. Accordingly, 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, as a way of classifying human characteristics, is a determinant of individual behavior in choosing a job and has a significant impact on this choice. Based on this, 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 a fundamental concept in sociology and represents something accepted by everyone. It is recognized as a factor that reflects personal capability within society. Based on this, 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 for success. The importance of accounting education lies in the benefits it provides to the universities that offer it. Accordingly, 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 comprises accounting students at all academic levels of accounting. In order to collect data collection was conducted using a questionnaire (Ningrum & Karsiati, 2022) consisting of two parts. The first part included demographic questions, while the second part contained questions related to the research variables. The questionnaire was distributed online via Google Forms, and a total of 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, confirming the reliability of the model. The average variance extracted for the variables exceeded 0.5, indicating convergent validity. Additionally, the values along the main diagonal were larger than those below the diagonal, confirming the model's divergent

validity. The factor loadings of the indicators were greater than 0.3, demonstrating a favorable relationship between the items and the variables. The t-statistic was greater than 1.96 in all cases, indicating that the factor loadings were statistically significant. Finally, the overall fit index was 0.702, signifying a strong model fit.

5. Conclusion

The results indicate that financial rewards have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This means that higher financial rewards lead to an increased likelihood of selecting a career as a public accountant. Expectancy theory supports this finding, suggesting that providing satisfactory rewards is appropriate when employee performance is good.


Additionally, the results showed that market considerations have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. This implies that the availability of government accounting jobs and ease of access to information about these roles significantly influence job choice, making it a common option for accounting graduates.

The findings also demonstrated that personality has a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. A job aligned with an individual's personality type enhances job satisfaction and work performance, emphasizing the importance of personality in career choice. Social values were also found to have a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. The greater the social values for the public accounting profession, the more likely individuals are to choose it as a career. The public accounting profession is highly respected in society, contributing to its appeal.


Finally, the results indicated that professional training has a positive and significant effect on choosing a job as a government accountant. Training enhances accountants' competence and self-confidence, encouraging them to pursue a career in public accounting. Participation in seminars and acquiring specialized skills further improve their knowledge and capabilities, reinforcing their professional growth.

اثر پاداش های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش های اجتماعی و آموزش حرفه ای در انتخاب شغل حسابداری بخش عمومی

استادیار حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

سامان محمدی * 

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

هانیه جابری 

چکیده

توسعه سریع دنیای تجارت منجر به ایجاد فرصت های شغلی متعدد برای نیروی کار شده است. افراد معمولاً شغلی را انتخاب می کنند که به آن علاقه مند باشند و توانایی لازم را برای ایفای آن داشته باشند. فارغ التحصیلان 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 می باشد. یک فرد با سابقه تحصیلی حسابداری می تواند مشاغل مختلفی از جمله حسابداری دولتی، حسابداری مدیریت، حسابداری مالی و آموزش حسابداری را دنبال کند. در پژوهش حاضر اثر پاداش های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش های اجتماعی و آموزش حرفه ای در مورد انتخاب شغل به عنوان حسابداری دولتی مورد بررسی قرار گرفته است. داده های این پژوهش از طریق پرسشنامه ای که بین ۳۸۴ دانشجو مقاطع مختلف رشته حسابداری توزیع شد جمع آوری گردید، هم چنین برای تحلیل داده ها از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج نشان داد که پاداش های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش های اجتماعی و آموزش حرفه ای، تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابداری دولتی دارد.

کلیدواژه ها: پاداش های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش های اجتماعی، آموزش حرفه ای، حسابداری دولتی.

مقدمه

جهانی شدن اقتصاد، یکپارچگی بین‌المللی و سرعت رشد اقتصادی باعث شده است تا حرفه‌ای شدن امور مختلف مورد تأکید قرار گیرد. به‌منظور پاسخگویی به نیازهای توسعه اقتصادی و همچنین چالش‌های فعلی آن، متخصصان باید در راستای ارائه راه‌حل، 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 در گذشته به حسابداران محول می‌شد، بر عهده دارند (ناظمی اردکانی و جمالی، ۱۳۹۴). به‌طور کلی حرفه حسابداری حرفه‌ای است که خدمات اصلی آن ارائه اطلاعات است و نتایج کار آن به‌عنوان یکی از ملاحظات مهم در بین مردم به‌طور 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 سال‌به‌سال 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 (Ariyani, & Jaeni, 2022). به‌طور 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 به‌عنوان 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 به‌طور 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 حسابداری دارای مجموعه‌ای از نقش‌ها و مسئولیت‌ها و همچنین ریسک‌های متمایز است (Rahmat & Martadinata, 2022). مسائل اخلاقی چالش‌برانگیز، گزارشگری‌های متقلبانه، 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. به‌طور کلی یک فارغ‌التحصیل حسابداری پس از اتمام تحصیلات در مقطع کارشناسی می‌تواند به‌عنوان حسابدار دولتی یا غیردولتی مشغول به کار شود. با ظهور حسابداری در بخش عمومی، ماهیت، شکل مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی تغییر یافت به‌طوری 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 به‌منظور 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 تأثیر 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 مؤثر بر تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان حسابداری همچون پژوهش‌های (Febriyanti, 2019) Hapsoro and Hendrik

(2018) Wen et al.، (2018) Ebaid، (2020)، (2023) Amalia and Bakhtiar و (2023) Jovanka and Djashan انجام شده است و به بررسی عواملی که بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار دولتی پرداختند؛ اما پژوهش‌های محدودی برای بررسی عوامل مهم مؤثر 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 مؤثر 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. به‌طور کلی پژوهش حاضر باهدف گسترش ادبیات در حوزه حسابداری درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل دانشجویان حسابداری به‌عنوان 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 (Wardingsih, 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 & Albu, 2018)، پژوهشی با عنوان «چه عواملی در انتخاب رشته حسابداری به عنوان شغل مؤثر 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 به کارگیری رویه‌های کاری جدید و بهتر مشوق‌هایی ارائه می‌نماید (شیخ‌الاسلامی و حیدری، ۱۳۹۴). طبق پژوهش (Saeed et al., 2023)، پاداش‌های مالی نشان‌دهنده‌ی گرامت پولی است که به کارکنان به‌عنوان 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 تأثیر 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 غیرمالی بر عملکرد کارکنان تأثیر 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 بیان‌شده فرضیه اول به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: پاداش‌های مالی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به‌عنوان 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 تأثیر می‌گذارد می‌باشد (Ramdani & Sutarman, 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 به‌عنوان حسابدار بخش عمومی تأثیر می‌گذارد. با توجه به مطالب بیان‌شده فرضیه دوم به‌صورت 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 طبقه‌بندی خصوصیات انسان است و به‌طور معمول، به تعدادی از ویژگی‌های تقریباً ثابتی اطلاق می‌شود که در افراد یک گروه، به‌صورت مشترک وجود دارد. تیپ شخصیتی، مدلی است که به‌وسیله آن می‌توان اشخاص را ارزیابی و طبقه‌بندی نمود (موسوی گوکی و همکاران، ۱۴۰۰). در فرهنگ لغت شخصیت به‌عنوان ویژگی روان‌شناختی که یک فرد را از فرد دیگر متمایز می‌کند تعریف شده است (Komariah & Nihaya, 2023). شخصیت به‌عنوان دیدگاه و الگوهای اجتماعی تعریف می‌شود که برای دوره‌ای از زمان پایدار است و شخصیت یک فرد می‌تواند ارزش‌ها و نگرش‌های فرد را

تحت تأثیر قرار دهد (Marcus & Roy, 2019)؛ بنابراین شخصیت را می‌توان به اخلاق نیز تعبیر کرد به معنای رفتار و اعمالی است که همیشه توسط فرد انجام می‌شود و به این وسیله دیگران را جذب یا دفع می‌کند (Komalasari & Yakuba, 2023). نظریه شخصیت (Holland & Gottfredson, 1976)، انواع مشاغل مناسب را بر اساس تیپ شخصیتی خاص تقسیم می‌کند، این نشان می‌دهد که شخصیت فرد در تعیین کاری که انجام خواهد داد در نظر گرفته می‌شود. پژوهش مشایخ و خوئینی (۱۳۹۸) که به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابداری و توصیفشان از حسابرس ایده‌آل پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان و درک آن‌ها از ویژگی یک حسابرس ایده‌آل بر تمایلشان به شغل حسابداری تأثیر دارد. در مطالعه (Putra et al, 2017)، بیان شده است که شخصیت یکی از عوامل بالقوه تعیین‌کننده رفتاری فردی در مواجهه با موقعیت‌ها و شرایط خاص به‌ویژه در انتخاب شغل است و به این نتیجه رسیدند که عوامل شخصیتی تأثیر 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 مؤثری در کیفیت آموزشی دارند. در نتیجه، داشتن برنامه‌های منسجم برای توجه به چنین عواملی، ضروری است لذا به متولیان امور آموزشی پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی‌های خود این مسئله را مورد توجه قرار دهند. با توجه به مطالب بیان‌شده فرضیه سوم به صورت زیر مطرح می‌شود:

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

ارزش‌های اجتماعی

ارزش‌ها، آرمان‌ها و اصولی هستند که رفتار انسان را هدایت می‌کنند، ارزش‌ها توسط افراد حفظ می‌شود، گروه‌ها با ارزش‌های رایج خود مشخص می‌شوند که به وحدت و هویت گروه کمک می‌کنند، 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 فراموقعبیتی، جمعی یا فرهنگی هستند درباره آنچه توسط یک جامعه خوب یا بد تلقی می‌شود، از آنجایی که ارزش‌ها به‌طور جمعی یا فرهنگی تولید و نگهداری می‌شوند، نسبتاً پایدار هستند و در برابر تغییر مقاوم هستند. درحالی‌که ارزش‌ها را می‌توان به‌صورت فردی نگهداشت و رفتار فردی را شکل داد، اما از نظر اجتماعی نیز ساخته می‌شوند و اغلب به‌عنوان 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 به‌طور 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 موردپذیرش همگان است (فرامرزیانی و همکاران، ۱۳۹۵). ارزش‌های اجتماعی به‌عنوان عواملی شناخته می‌شوند که توانایی شخصی را برای جامعه نشان می‌دهند یا به‌عبارت‌دیگر 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 مؤثر بر دانشجویان حسابداری در انتخاب مسیر شغلی حسابداری، به این نتیجه دست یافتند که انگیزه درونی، انگیزه بیرونی و ارزش‌های اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر دانشجویان رشته حسابداری در تعیین مسیر شغلی آن‌ها دارد.

با توجه به مطالب بیان‌شده فرضیه چهارم به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه چهارم: ارزش‌های اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابداری

بخش عمومی دارد.

آموزش حرفه‌ای

آموزش حسابداری به‌عنوان فرایندی سازمان‌یافته 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 آموزش‌دیده 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 (Al 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 تأکید 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 تأثیر می‌گذارد که شامل عوامل شخصی، عوامل محیطی مستقیم، عوامل برنامه آموزش حرفه‌ای حسابداری و عوامل محیط

کار می‌باشد.

با توجه به مطالب بیان‌شده فرضیه پنجم به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه پنجم: آموزش حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی دارد.

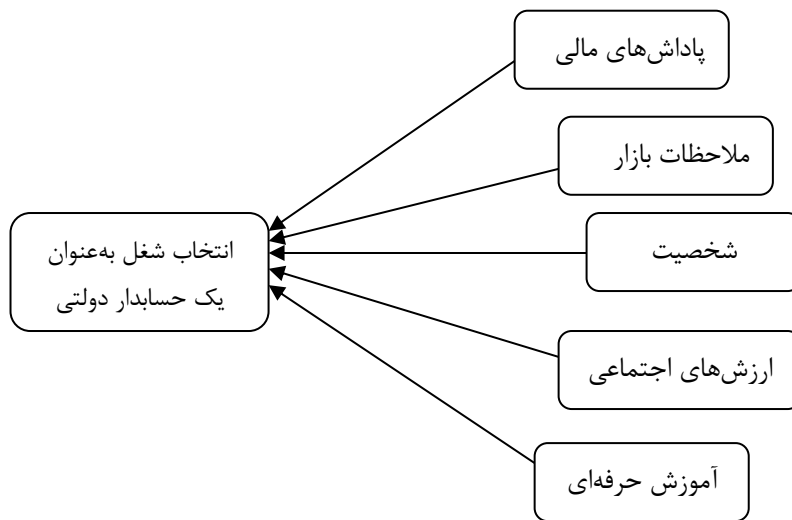
روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در مورد انتخاب شغل به‌عنوان 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 سؤالات عمومی (جنسیت، سن و مقطع تحصیلی) و بخش دوم هم شامل سؤالات 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 به صورت آنلاین توزیع و جمع‌آوری شد و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای به عوامل مؤثر در انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار دولتی امتیاز دهند. هم‌چنین در این پژوهش جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی آل اس^۱ استفاده گردیده است.

مدل مفهومی پژوهش

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

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



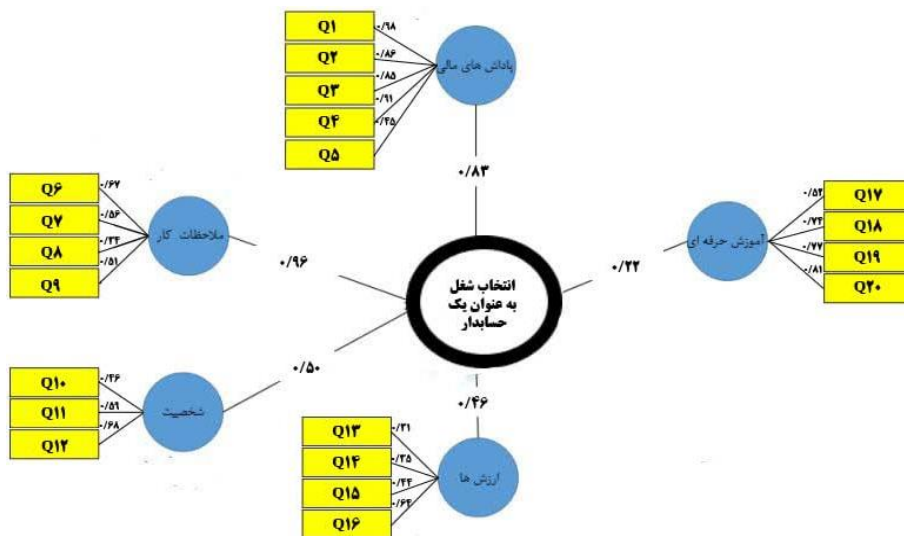
یافته‌های پژوهش

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 به‌دست آمده برای تمامی متغیرها بالاتر از ۳ درصد بوده که نشان می‌دهد که رابطه بین گویه‌ها و متغیرها مطلوب است.

شکل ۲، نتایج شدت تأثیر روابط بین متغیرهای پژوهش



آزمون مدل اندازه‌گیری پژوهش

برای آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری 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 اندازه‌گیری استفاده شده است که نتایج آن در ادامه نشان داده می‌شود:

آلفای کرونباخ: از آزمون‌های 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 به‌دست آمده آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ باشد پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد. با توجه به نتایج به‌دست آمده جدول ۱، آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ به‌دست آمده بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه از قابلیت

اعتماد کافی برخوردار است و پایایی مورد قبول می‌باشد.

جدول ۱، ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

وضعیت متغیر	آلفای کرونباخ	متغیر
تأیید	۰/۷۶۹	مزایای مالی
تأیید	۰/۹۸۷	ملاحظات بازار کار
تأیید	۰/۷۷۸	شخصیت
تأیید	۰/۸۴۵	ارزش‌های اجتماعی
تأیید	۰/۷۳۳	آموزش حرفه‌ای
تأیید	۰/۷۱۴	انتخاب شغل به‌عنوان 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 به‌دست‌آمده 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
تأیید	۰/۷۵۴	مزایای مالی
تأیید	۰/۸۷۶	ملاحظات بازار کار
تأیید	۰/۸۲۳	شخصیت
تأیید	۰/۸۰۱	ارزش‌های اجتماعی
تأیید	۰/۸۲۱	آموزش حرفه‌ای
تأیید	۰/۸۹۰	انتخاب شغل به‌عنوان یک حسابدار دولتی

روایی همگرا: یک سنجه کمی است که میزان همبستگی درونی و همسویی گویه‌های سنجش را نشان می‌دهد مفهوم روایی پرسشنامه به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد

خصیصه موردنظر 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 به‌دست آمده بالاتر از ۵ درصد می‌باشد به همین ترتیب نشان از تأیید ابزار سنجش در اندازه‌گیری مفهوم موردنظر دارد.

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

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

روایی واگرا: با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر نیز ارزیابی‌هایی درباره اعتبار درونی انجام می‌شود. این نتایج به‌عنوان دیگر نشان‌دهنده قابلیت ابزار سنجش 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 به‌عنوان یک حسابدار دولتی
مزایای مالی	۰/۶۸۹					
ملاحظات بازار کار	۰/۲۳۴	۰/۹۷۸				
شخصیت	۰/۵۴۳	۰/۲۱۲	۰/۹۴۵			
ارزش‌های اجتماعی	۰/۳۵۴	۰/۳۱۲	۰/۲۱۱	۰/۷۶۷		
آموزش حرفه‌ای	۰/۶۵۸	۰/۵۳۸	۰/۵۴۹	۰/۲۱۸	۰/۷۳۲	
انتخاب شغل به‌عنوان یک حسابدار دولتی	۰/۲۲۱	۰/۱۲۹	۰/۵۱۹	۰/۵۴۹	۰/۳۲۳	۰/۷۳۴

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 نشان‌دهنده آن است که مدل ما دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

آمار توصیفی

داده‌های جمعیت‌شناختی

نتایج داده‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۵ نشان داده شده است، بر اساس اطلاعات این جدول ملاحظه می‌شود که حدود ۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان زن بودند. همچنین ۴۷ درصد پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۰-۲۵ بوده و مقطع کارشناسی ارشد بیشترین تعداد را در بین پاسخگویان، با بیش از ۵۰ درصد تشکیل می‌دهد.

جدول ۵. داده‌های جمعیت‌شناختی

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 به‌عنوان 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 به‌عنوان 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 به‌طور قابل توجهی از یکدیگر متفاوت است. در ستونی که معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آورده شده است، ملاحظه می‌شود که تمامی شاخص‌ها و ابعاد آن‌ها دارای سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد می‌باشند، بنابراین می‌توان گفت متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند.

شاخص ضریب تعیین (R^2)

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر

برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درونزا (وابسته) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه‌های برونزا، مقدار این معیار صفر است هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۷، ضریب تعیین متغیر پژوهش

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

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.

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

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

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 فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی برازش مدل‌های ساختاری از چندین معیار استفاده می‌شود که اساسی‌ترین معیار ضرایب معناداری یا همان T-value است. برای محاسبه این ضریب، روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد تا وجود رابطه و چگونگی آن میان سازه‌ها مشخص شود. میزان معناداری ضرایب به دست آمده برای مسیرها با دستور بوت استرپینگ در نرم‌افزار اسمارت پی آل 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 تأیید فرضیه است و اگر این مقدار به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۷ بیشتر باشد نتیجه گرفته می‌شود که فرضیه مورد نظر در سطوح ۹۵، ۹۰ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود. همچنین چنانچه کمیت به دست آمده از ۱/۶۴ کمتر باشد نمی‌توان میان دو متغیر مربوطه رابطه‌ای را با سطح اطمینان قابل قبولی اثبات کرد. در ادامه نتایج مربوط به آزمون هر فرضیه ارائه می‌شود.

آزمون فرضیه اول

فرضیه اول: پاداش‌های 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

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

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 تأثیر معنادار دارد.

آزمون فرضیه دوم

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

نتایج آزمون فرضیه دوم در جدول شماره ۹ ارائه شده است:

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

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

بر اساس نتایج جدول ۹، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر «ملاحظات بازار کار» و متغیر «انتخاب شغل حسابداری 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 حسابداری دولتی تأثیر معنادار دارد.

آزمون فرضیه سوم

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

نتایج آزمون فرضیه سوم در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است:

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

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

بر اساس نتایج جدول ۱۰، ضریب مسیر (بتا) بین متغیر «شخصیت» و متغیر «انتخاب شغل حسابداری 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 تأثیر معنادار دارد.

آزمون فرضیه چهارم

فرضیه چهارم: ارزش‌های اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل حسابدار 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 تأثیر	T مقدار	سطح معناداری	نتیجه
ارزش‌های اجتماعی -> انتخاب شغل حسابدار 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 حسابدار 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 حسابدار دولتی تأثیر معنادار دارد.

آزمون فرضیه پنجم

فرضیه پنجم: آموزش حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنادار بر انتخاب شغل حسابدار 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 تأثیر	T مقدار	سطح معناداری	نتیجه
آموزش حرفه‌ای -> انتخاب شغل حسابدار 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 حسابدار 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 حسابدار دولتی تأثیر 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 به‌عنوان حسابدار دولتی بود. در همین راستا پنج فرضیه تدوین گردید که تأثیر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای بر انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار دولتی به‌طور 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 کرونباخ 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 و اگر 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 به‌دست آمده، بنابراین بارهای عاملی از نظر آماری معنادار هستند. در نهایت شاخص برازش کلی (GOF) برابر با ۰/۷۰۲ به‌دست آمده است که نشان‌دهنده سطح برازش قوی مدل می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که پاداش‌های مالی تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معنا است که هر چه پاداش‌های مالی که به دست می‌آید، بالاتر باشد درصد انتخاب شغل به‌عنوان 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 به‌طور 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 به دست آورند. شغل به‌عنوان یک حسابدار بخش عمومی شامل شغلی است که پاداش‌های مالی و انواع تجربیات کاری را ارائه می‌دهد. این همسو با نتایج پژوهش (Murdiawati, Harianti and Taqwa (2017), Jovanka and Ningrum and Karsiati, (2020), Ramdani et al., (2019) Djashan, (2023) می‌باشد و مغایر با نتایج پژوهش (Jatmiko et al., (2019), Januarti and Chariri (2019) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که ملاحظات بازار کار تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معنا است که در دسترس بودن مشاغل حسابدار بخش عمومی و سهولت دسترسی به اطلاعات بر انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار بخش عمومی تأثیر 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 (Harianti and Taqwa (2017), Suyanto et al., (2024) و مغایر با نتایج پژوهش (Ebaid (2020) و Hatta and Sartika (2016) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که شخصیت تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به‌عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که تیپ شخصیتی، سطح نظم و انضباط و احساس مسئولیت بالا تأثیر بسزایی در انتخاب شغل به‌عنوان 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 تأثیر بگذارد، زیرا حسابدار در انجام کار خود باید از منشور اخلاقی حرفه حسابداری که الزام‌آور است و باید رعایت شود، پایبند باشد. منشور اخلاقی به‌عنوان 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 and Dewi (2021) می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد که ارزش‌های اجتماعی تأثیر مثبت و

معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که هرچه ارزش های اجتماعی در نزد عموم نسبت به حرفه حسابداری عمومی بالاتر باشد، انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی بالاتر است. نظریه انتظار توضیح می دهد که اگر ارزیابی عملکرد یک فرد خوب باشد باید به آن شخص پاداش داد، این پاداش می تواند به صورت قدردانی شفاهی از عملکرد به دست آمده باشد تا ارزش اجتماعی فرد را در نزد دیگران برای حرفه ای که در حال انجام است افزایش دهد. باین حال ارزش های 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 Ningrum and Jovanka and Jatmiko et al., (2019)، Karsiati (2022) Murdiawati (2020) و Djashan (2023) می باشد و مغایر با نتایج پژوهش Januarti and Chariri, (2019) است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم این پژوهش مشخص شد که آموزش حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل به عنوان حسابدار بخش عمومی دارد. این بدان معناست که با آموزش های 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 می توانند با شرکت منظم در سمینارها و آموزش های مختلف و کسب آخرین مهارت های تخصصی، دانش خود را بهبود ببخشند. این همسو با نتایج پژوهش Murdiawati (2020) ، Jatmiko et al., (2019) و Harianti and Taqwa (2017) و مغایر با نتایج پژوهش Amalia and Bakhtiar (2023) می باشد.

تعارض منافع

تعارض منافع نداریم.

ORCID

Saman Mohammadi

Hanieh Jaberi



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



<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*.
<https://doi.org/10.22054/qjma.2017.23726.1638>. ۱۴(۵۵). ۱۲۵-۱۴۳
- حمیدی زاده، محمد مهدی؛ اوحدی، فریدون؛ شکری، اعظم. (۱۴۰۲). تأثیر 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>
- شیخ‌الاسلامی کندلوسی، نادر، و حیدری فشتالی، پونا. (۱۳۹۴). اثر فردی کنترل عملکرد و پاداش مبتنی بر عملکرد بر رضایت شغلی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- فرامرزیانی، سعید؛ هاشمی، شهناز؛ فرهنگی، علی‌اکبر. (۱۳۹۵). نقش رسانه‌های مجازی در تغییرات ارزش‌های اجتماعی با تأکید بر شبکه‌های اجتماعی تلگرام و فیس‌بوک. توسعه اجتماعی، ۱۰(۴)، ۱۴۸-۱۲۳. <https://doi.org/10.22055/qjma.2016.12381>
- مشایخ، شهناز؛ خوئینی، مهین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده‌آل. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۸، ۴۰۳-۳۷۱. <http://dx.doi.org/10.29252/aapc.4.8.371>
- موسوی گوکی، سیدعلی؛ غنایی چمن‌آباد، علی؛ باقرپور ولاشانی، محمدعلی؛ صالحی، مهدی. (۱۴۰۰). تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای: آیا حسابرسان مستقل رفتار می‌کنند؟ دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱۲، ۱۶۵-۱۲۶. <http://dx.doi.org/10.52547/aapc.6.12.126>
- مهدوی، احمد؛ ذبیحی، علی؛ پورآقاجان، عباسعلی. (۱۴۰۲). ارزیابی زمینه‌های چالش‌برانگیز پیاده‌سازی حسابداری تعهدی در بخش عمومی. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*.
<https://doi.org/10.22054/qjma.2023.75600.2491>. ۲۰ (۷۹). ۲۴۵-۲۸۲
- ناظمی اردکانی، مهدی؛ جمالی، زهرا. (۱۳۹۴). مهارت‌های موردنیاز دانشجویان حسابداری برای ورود به حرفه. حسابرس، ۸۱، ۱۱۱-۱۰۶.

سلاجقه، سنجر؛ شجاعی فرح آبادی، 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. <http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v1i0.2120.g1300>.
- 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. <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], Universitas Diponegoro.
- Ariyani, M., & Jaeni, J. (2022). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 234-246.
- 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.
- 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. <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. 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
- 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.
- Jovanka, G., & Djashan, I. A. (2023). Factors affecting accounting students career selection interests as public accountants. *Global Financial Accounting Journal*, 7(1), 85-98. <https://doi.org/10.37253/gfa.v7i1.7564>
- Komariah, N., & Nihayah, I. (2023). Improving the personality character of students through learning Islamic religious education. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 2(1), 65-77. <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. <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
- 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
- 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 Syariah 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
- 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], 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
- 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
- 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
- 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
- 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], 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
- 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
- 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). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2019 Dan 2020 Universitas Mercu Buana Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17320–17327. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.9109>
- 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
- 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
- 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
- Wardiningsih, R. (2023). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Mataram dalam Pemilihan Profesi sebagai 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

Widyanti, R. (2020). Manajemen karir (teori, konsep dan praktik)

Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace social capital affects turnover intention: the mediating role of job satisfaction and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9587.

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*, 14(55), 125-143. <https://doi.org/10.22054/qjma.2017.23726.1638> [In Persian]

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> [In Persian]

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> [In Persian]

Holland, (1997). *What is your suitable profession?* Translated by Simin Hosseinian and Manour Yazdi, Tehran, Kamal Tarbiat, 1376, second edition, 26. [In Persian]

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*, 20(79), 245-282. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.75600.2491> [In Persian]

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> [In Persian]

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> [In Persian]

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. [In Persian]
- 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. [In Persian]

استناد به این مقاله: محمدی، سامان، جابری، هانیه. (۱۴۰۳). اثر پاداش‌های مالی، ملاحظات بازار کار، شخصیت، ارزش‌های اجتماعی و آموزش حرفه‌ای در انتخاب شغل حسابدار بخش عمومی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۱(۸۴)، ۹۹-۱۳۴. DOI: 10.22054/qjma.2024.78912.2552



Empirical Studies in Financial Accounting is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.