

## روانشناسی، حسابداری و موفقیت

### آمنه پیروی

کارشناس حسابداری

---

#### چکیده

به طور روزافزون پژوهشگران در هر دو رشته روانشناسی و حسابداری به اهمیت ویژگی‌های شخصیتی افراد، خلق و خوی و احساسات در تصمیم‌گیری اذعان نموده‌اند. جایگاه رشته حسابداری در جهان بسیار ارزشمند می‌باشد با توجه به دنیای امروز پول و ثروت از ارکان زندگی همه انسان‌هاست و حسابداری از اموال و پول از جایگاه بسیار بالایی برخوردار است. همچنین فعالیت‌های شغلی برای موفقیت افراد پیامدهای مثبتی دارد. توجه روزافزون به نقش نگرش‌ها و فاکتورهای درونی افراد و روانشناسی بازار در بررسی‌های مالی باعث گردیده است که تمرکز بسیاری از مباحث مالی در دودهمه اخیر از تحلیل‌های آماری و اقتصاد سنجی بر روی قیمت‌ها و سودها به سمت روانشناسی انسانی سوق داده شده است. تاکنون اکثر گفتمان‌های تاریخی درباره موفقیت و پیشرفت بر مبنای این موضوع بوده است که سازمان‌ها چه کاری می‌توانند برای پیشرفت کارکنانشان انجام دهند. حسابداران به عنوان یکی اصلی‌ترین رکن در این زمینه می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر با به بررسی روانشناسی، حسابداری و موفقیت می‌پردازد.

---

**واژه‌های کلیدی:** روانشناسی، حسابداری و موفقیت، شخصیت

---

## مقدمه

امروزه در بازار جهانی، فضای رقابتی شدیدی حاکم است و افرادی که به عنوان حسابدار به حرفه راه می یابند، نقشی بسیار فراتر از آنچه درگذشته به حسابداران محول می شد، از قبیل مدیریت راهبردی و مدیریت ریسک یا تغییر را بر عهده دارند (هنکوک و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع روند جهانی شدن و پیشرفت در فناوری، دفترداری سنتی را از بین برده و نقش حسابداران را به مشاور کسب و کار تغییر داده است. گرچه دانش فنی و مهارت های عملی همچنان در این رشته حیاتی هستند، اما به جای اینکه حسابداران تنها به عنوان گزارش دهندگان اطلاعات حسابداری باشند، به عنوان مفسران و مشاوران اطلاعات شناخته می شوند. (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۴).

تنوع الگوهای توسعه و عملکرد سیستم های حسابداری، نتیجه تنوع محیط های تجاری در سراسر جهان است. حسابداری به عنوان یک زیرشاخه علوم اجتماعی، تحت تأثیر محیطی است که در آن فعالیت می کند. اما در عین حال، یکی از عواملی است که بر این محیط تأثیر می گذارد. این امر وابستگی متقابل حسابداری و محیط را می رساند (ریاحی و خوفی، ۲۰۱۵). افزایش تقاضا جهت خدمات حسابداران از اثرات و نتایج توسعه اقتصاد جهانی است (بوآد و همکاران، ۲۰۱۹). حرفه حسابداری، در پی گسترش تقاضا و شتاب برای ارائه خدمات، با پرسش توسعه اخلاق حرفه ای و لزوم آموزش به حسابداران حرفه ای روبه رو است (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۸). در بسیاری از شکست های شرکت ها، حسابداران و مدیران ارشد مالی به دلیل عدم توانایی تشخیص تقلبها و عدم گزارش تقلب ها در زمان مناسب به صورت یک عامل منفی در معرض اتهام قرار گرفته اند (فرزین و همکاران، ۱۳۹۷).

با توجه به اهمیت توسعه صفات اخلاقی جامعه حسابداری ایران که در تهیه و گزارش اطلاعات مالی نقش اساسی دارند و تأثیری که دیدگاه های مختلف اخلاقی و خصوصیات شخصیتی روی تصمیمات افراد می گذارند و ممکن است آنها را از وظیفه نهایی حسابداری که ایجاد اطمینان و اعتماد در جامعه است دور نماید (رهنمای رودپشتی و محفوظی، ۱۳۹۵). به اعتقاد بسیاری از کارکنان سازمان ها، بالا رفتن از نردبان رروش و شهرش، موفقیت محسوب می شود؛ اما در ادبیاتش شغلی و مسیر پیشرفت شغلی، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (Dries & Spurk, Hirschi, 2019). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس های افراد و رفتار آنها نسبت به مسیر شغلیشان مربوط است و از طریق متغیرهای روانشناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت و تعهد شغلی شناسایی می شود. مدیریت مسیر شغلی امروزه یکی از مهمترین فعالیت های مدیریت منابع انسانی در سازمانها است. از آن اییکه شکل های مختلف مسیر شغلی مستمراً در حال ظهور هستند، خودارزیابی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ذهنی و همچنین، ارر آن بر سازگاری شغلی برای کارکنان و سازمان ها دغدغه اصلی است (Ng & Feldman, 2014). موفقیت نتیجه تجارب شخصی است و همچنین می تواند به عنوان انباشتی از واقعیات یا ادراکات باشد؛ به طور کلی، موفقیت شغلی شامل موفقیت ذهنی و عینی است (Frayne & Geringer, 2000).

## ادبیات و پیشینه تحقیق

### پیشینه نظری

### ویژگی های روانشناختی

مجموع ویژگی های روانی و درونی یک فرد محسوب می-شود که عملکرد حرفه ای او را در شرایط مختلف تحت تاثیر قرار می دهد. به عبارت دیگر، ویژگی های روانشناختی فرد اشاره به قابلیت احساسی، عاطفی و ارتباطی یک فرد با شغل و حرفه خود به منظور توسعه، تغییر و اصلاح تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و عادلانه در یک محیط شغلی یا محیط اجتماعی می باشد. این ویژگی ها شامل مولفه های زیر می باشند (ولیان و صفری گرایلی، ۲۰۱۲).

**مسئولیت پذیری:** مسئولیت پذیری به تعهد فرد در مقابل حرفه و تخصص شغلی اش اشاره دارد. هرچند باید گفت، مسئولیت پذیری نه تنها به عنوان یک ویژگی درونی، بلکه تحت تاثیر علل انگیزشی نیز قرار دارد. مسئولیت پذیری به عنوان یکی از ویژگی های روانشناختی فرد جزء حوزه های اکتسابی محسوب می شود که محیط اجتماعی می تواند از طریق تقویت آن را در جهت مثبت توسعه بخشد (دوک ورث و همکاران، ۲۰۱۲).

**تحمل استرس:** اشاره به توانایی فرد در بازنگرش در احساسات و هیجانات خود و دیگران دارد و از طریق آن می تواند بین هیجانات و تصمیم گیری های منطقی تفاوت قائل شود و کمتر حیطة تخصصی خود را با احساساتش در هم می آمیزد. این افراد، واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده ای از تفکرات، هیجان ها و تجربه دارند (براون و همکاران، ۲۰۰۷).

**ادراک:** ادراک، فرآیندی است که افراد، به وسیله آن، پنداشت ها و برداشت هایی را که از شغل و حرفه تخصصی خود دارند را، تنظیم و تفسیر می کنند و بدین وسیله، به آن ها معنی می دهند که این موضوع میتواند ماحصل پردازش اطلاعات از شغل فرد باشد. مثلاً فرد به دلیل وجود این باور که صورت های مالی توأمأ همراه با تقلب ارائه می شوند، تلاش می نماید از طریق رویه های محافظه کارانه گزارشات فرد از احتمال تقلب در صورت های مالی توسط شرکت ها ناشی می شود، ولی ادراک میتواند که با واقعیت عینی، بسیار متفاوت باشد. غالباً افراد از امری واحد، برداشت های متفاوتی دارند. می توان گفت که، رفتار افراد به نوع ادراک، پنداشت یا برداشت آن ها از تخصص و حرفه شان و نه واقعیت بستگی دارد (آنیوگراث و همکاران، ۲۰۱۱).

**اطمینان:** فرآیندی درونی در فرد می باشد که تلاش می نمایند از طریق تخصص و مهارت های حرفه ای اطمینان کامل در ارائه گزارشات نشان دهند. در واقع یک فرد با ضریب اطمینان بالا، کسی است که بر مینای شواهد، تلاش می نماید، گزارشات را در صورت بررسی همان نتایج قبل را مشخص نمایند.

**انگیزش:** در حوزه روانشناسی، انگیزش شناختی را تمایل به توسعه و حفظ درکی دقیق و غنی از هستی تعریف کرده اند. براساس نظریه پردازش دوگانه در روان شناسی شناختی، راه هایی که افراد اطلاعات را مورد پردازش قرار می دهند را می توان از سبک سریع، کارا و راحت تا روش هدفمند، آگاهانه و پرزحمت ترتیب بندی کرد. انگیزش شناختی باعث خواهد شد افراد به صورتی دقیق، هدفمند و متفکرانه درگیر پردازش اطلاعات شوند. انگیزش شناختی را می توان با مشخصه های ذاتی افراد از قبیل: میل به شناخت و کنجکاوی بیشتر و همچنین به عوامل محیطی مرتبط دانست (پیتچوا و همکاران، ۲۰۱۴).

### شخصیت

برای شخصیت تعاریف متعددی ارائه شده و چندین سال است که در بین محققان مورد چالش بوده است. شخصیت به آن دسته از ویژگی های فردی اطلاق می شود که الگوی رفتاری ثابت را نشان می دهند (پروین، ۱۹۹۹). شخصیت به عنوان مجموعه ای از ویژگی های متمایز هر فرد معرفی می شود. آگاهی از نوع خلق و خوی و سبک شخصیتی فرد به او کمک می کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کند. شناخت و دانش هر فرد از شخصیت خود به او بینشی می دهد که چگونه در موقعیت های مختلف به دیگران واکنش نشان دهد و مهمتر از آن، به او در شناخت و درک تفاوت های دیگران در واکنش به او کمک می کند (نل و اول، ۲۰۱۰). هرچند ویژگی های شخصیتی زیادی وجود دارد، اما در میان مدل های مهم و تأثیرگذار در بررسی ویژگی های شخصیتی در دهه های اخیر، مدل پنج عاملی<sup>۲</sup> (روان رنجورخویی،<sup>۴</sup> پذیرا بودن<sup>۵</sup>، برون گرایی<sup>۶</sup>، توافق پذیری<sup>۷</sup>، وظیفه شناسی<sup>۸</sup>) بیشترین مطالعه را در حوزه شخصیت داشته است. روان رنجور خویی که با اضطراب، نگرانی، ترس، بد خلقی، حسادت، ناامیدی، غیرت و تنهایی مشخص می شود. یا احساس غم و اندوه داشتن، دمدمی مزاج بودن و نداشتن ثبات احساسی نیز تعریف می شود. آسانی برقراری ارتباط با محیط پیرامون و اطرافیان فرد به عنوان برونگرایی تعریف می شود. میزان میل به تجربه هیجان، سطح معاشرت، پرحرفی، قاطعیت و جسارت و ابراز احساسات زیاد نیز به عنوان برون گرایی یاد می شود. اعتماد به دیگران، نوع دوستی و خیرخواهی، مهربانی و دوست داشتن دیگران نیز به عنوان شاخص توافق پذیری مطرح است. همچنین پذیرا بودن تخیل، بینش و تعدد علاقه مندی ها در فرد تعریف می شود (مکری و کاستا، ۲۰۰۴). در واقع، بسیاری از محققین بر این باورند که صفات را می توان بر اساس پنج بعد گسترده و دوقطبی مرتب کرد. این ابعاد را پنج عامل بزرگ<sup>۹</sup> می نامند. روانشناسان صفات بر روی پنج بعد یا عامل اصلی برای توصیف همه ویژگی های شخصیت توافق دارند (پروین و الیور، ۱۳۸۶).

<sup>1</sup> Perwin

<sup>2</sup> Nall, Aull

<sup>3</sup> Five-factor model

<sup>4</sup> Neuroticism

<sup>5</sup> Openness

<sup>6</sup> Extraversion

<sup>7</sup> Agreeableness

<sup>8</sup> Conscientiousness

<sup>9</sup> Big Five factor

## موفقیت

مباحث بسیاری در روانشناسی مدیریت مطرح شده است و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی می باشد. موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی کننده است و رابطه بین پیشرفت کنونی و ایده آل های آینده در زمینه اشتغال را در بر می گیرد (نصیری ولیک بنی و کارخانه، ۱۳۹۵). همچنین، موفقیت شغلی، یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام های بلند به سوی ساختن و بهره وری یک کشور است. سانتوز ۲۰۱۶، مطابق مطالعات انجام شده، ویژگی های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی های شخصیتی و روانشناختی، ظرفیت یادگیری، دانش و مهارت تخصصی، شایستگی مدیریت، معاشرت پذیری و قابلیت اعتماد با موفقیت شغلی ارتباط مثبتی و تأثیرگذار دارند (نصیری ولیک بنی و کارخانه، ۲۰۱۴).

به اعتقاد بسیاری از کارکنان سازمان ها، بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت موفقیت محسوب می شود، اما در ادبیات شغلی و حرفه ای موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (اسپورک و همکاران، ۲۰۱۴). موفقیت درونی یا ذهنی، از طریق متغیرهای روانشناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می شود و به احساسات افراد و رفتار آنها نسبت به مسیر شغلیشان مربوط است. در مقابل، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی، بر اساس معیارهای قابل مشاهده و عینی مانند حقوق، ارتقاء و رتبه و مقام تعیین می شوند. از اینرو، با توجه به اینکه موفقیت شغلی در برگیرنده ابعاد متفاوتی است (اسپورک و همکاران، ۲۰۱۴).

به طور گسترده ای پذیرفته شده که موفقیت شغلی، از عناصر عینی و ذهنی تشکیل یافته است (ایبل و اسپورک، ۲۰۰۹). شاین مفهوم شغل را به دو شاخه شغل درونی و بیرونی تفکیک کرد. در فضای جدید سازمانی، شاهد غلبه شغل درونی بر شغل بیرونی هستیم. شغل بیرونی مراحل را در بر می گیرد که در یک شغل یا سازمان باید طی شود تا پیشروی موفق در شغل انجام گیرد که در راستای تعریف سازمان از موفقیت است (شاین، ۱۹۹۹). موفقیت بیرونی در شغل، بیانگر واقعیات شغلی از جمله حقوق و ارتقا و موفقیت ذهنی در شغل، بیانگر ادراک فرد از موفقیت شغلی خود است. بر خلاف موفقیت بیرونی که بر اساس برنامه های سازمانی تعریف می شود، در موفقیت ذهنی شاهد تأکید بیشتری بر نقش فرد هستیم و در این میان، ذهنیت فرد که منشعب از ادراکات فرد است، شکل دهنده موفقیت ذهنی فرد می باشد. در این ۲۰۱۰ موفقیت ذهنی در شغل به عنوان پیامدهای تجمعی روانشناختی از شغل و نتایج مرتبط با آن تعریف می شود که از تجارب روانشناختی فرد شکل می گیرد (سپر و کرایمر، ۲۰۰۱). ادراک، تجربه احساسی ما از دنیای پیرامون است و شناخت محرک های محیطی و پاسخ به این محرک ها را در بر می گیرد. ادراک نه تنها تجارب ما از دنیای پیرامونمان را شکل می دهد، بلکه اجازه می دهد تا در محیط خود وارد کنش و عمل شویم. ادراک در سازمان، برداشت فرد در رابطه با موضوعات انسانی را در بر می گیرد. ادراک اجتماعی اغلب با خصوصیات در ارتباط است که قابل مشاهده مستقیم نیستند و باید استنباط شوند. در نتیجه، قضاوت های ادراک اجتماعی نسبت به قضاوت های ادراک فیزیکی بسیار پیچیده تر و دشوارترند (اندرسون، ۱۹۹۴).

## الزامات موفقیت

موفقیت در کار و تجارت به فاکتورهای گوناگونی بستگی دارد که بارزترین آن ها مشخص نمودن اهداف و دارا بودن برنامه برای دست یابی به آن ها می باشد همچنین لازمه دست یابی به موفقیت شغلی به ویژه در حرفه حسابداری این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاد نمایند. در مطالعه ای با عنوان بررسی راهبرد های پیش رفت زنان در زندگی شغلی موارد زیر را جهت ارتقاء شغلی آن ها بیان شده است. کارکردن فراتر از حد انتظار- انتخاب سبک مدیریت مطلوب مردان - رفتن به دنبال انجام وظایف سخت داشتن مشاوران لایق - ارتباط با همکاران با نفوذ - کسب تجربه در مدیریت صف - حرکت از یک حوزه کاری به حوزه دیگر - طرح بحث در مورد آرزوهای شغلی - توانایی جابه جا شدن از جایی به جای دیگر - کسب مدارک تحصیلی بالاتر - عوض کردن شرکت - انجام کارهای مدیریتی در محیط بیرون - کسب تجارب بین المللی (وایتینگ، ۲۰۰۴).

## بحث و نتیجه گیری

از آنجاییکه حسابرسی صورت های مالی نقش مهمی در اقتصاد ایفا می کند، باید اعتماد کامل به متخصصان حسابداری و حسابرسی وجود داشته باشد چرا که این حرفه ها بر مبنای ارزش های اخلاقی و صداقت پایه گذاری شده اند. (هارون و همکاران، ۲۰۱۴). حسابرسان باید استانداردهای بالایی از رفتار حرفه ای را حفظ کنند و قضاوت حرفه‌ای را در کار خود انجام دهند؛ عدم موفقیت آن ممکن است منجر به خسارات مدنی یا حتی جرمه های جنایی شود. علاوه بر این، حرفه ای بودن به معنای استفاده از مهارت ها و ارزش های فنی و ارتباطی است. قضاوت حرفه‌ای بی قید و شرط توسط حسابرسان یک پیش-فرض مهم از استانداردهای حرفه ای است. با این حال، امروزه پیچیدگی فرآیند حسابداری و حسابرسی یکی از چالش های جدی برای حسابرسان می باشد (هریانی و همکاران، ۲۰۱۶) تحقیقات پیشین نشان داده که عوامل مختلفی وجود دارد که می تواند بر قضاوت و رفتار حسابرسان حرفه ای تاثیر گذار باشد. مانند ویژگی های شخصی مثل: جنسیت، برای مثال، تحقیقات نشان داده که با توجه به ارزش های اخلاقی بالاتر، زنان نسبت به مردان ناسازگاری بیشتری نسبت به رفتار غیر اخلاقی دارند (هارون و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر جنسیت، عوامل فرهنگی مانند نژادهای مختلف نیز بر رفتار حسابرسان تأثیر می گذارند (پاتل و همکاران، ۲۰۰۲). علاوه بر ویژگی های شخصی، عوامل مانند محیط کاری حسابرسی، استقلال حسابرسان، گواهینامه حسابرسی و روند تصمیم گیری بر تصمیم گیری حسابرسان حرفه ای تأثیر می گذاشت (حلیم و همکاران، ۲۰۱۸). اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند. مسئله موفقیت و ارتقای شغلی، همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه می باشد موفقیت مسیر شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل هایش ر زمینه اشتغال است. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی آرمان های شغلی فرد دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی بر موفقیت تاثیر گذار است. افراد برای این که بتوانند در حرفه رشد نمایند و به موفقیت هایی که شایسته آن می باشند دست یابند باید به خصیصه های شخصی خود تکیه نموده و آن چه مطابق موازین اخلاقی است را سرلوحه خود قرار دهند.

## منابع

۱. پروین، لورنس. ای، و اولیور. پی، جان. (۱۳۸۶). شخصیت (نظریه و پژوهش). ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور. انتشارات آبیژ.
۲. رهنما رودپشتی، فریدون؛ محفوظی، غلامرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ماکیاولی گرایی و رویکرد اخلاقی در جامعه حسابداری، چهارمین همایش ملی حسابداری ایران، دانشگاه ارومیه
۳. فرزین، فرشیده. بنی طالبی دهکردی، بهاره. بخشی نژاد، محمود (۱۳۹۷) ارتباط سازه های فردی و اجتماعی برآموزش اخلاق حرفه ای حسابداری. اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۱، صص ۱۴۵-۱۵
۴. کاظمی نقی، روش های تدریس و چالش های پیش روی رشته حسابداری و راهکارهایی برای پیشرفت این رشته در ایران، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ۱۳۹۴.
۵. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و کارخانه، سمیه (۱۳۹۰). بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگیهای مدیران در دانشگاه بوعلی سینا همدان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دهم، شماره ۱-171، 19۰.
۶. نیکبخت، محمدرضا؛ مهرگان، محمدرضا؛ صفری، حسین؛ مسعودی، جواد (۱۳۹۸). تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه ای حسابداران، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۷، شماره ۲۹، صص 187-202.
۷. ولیان، حسن، صفری گرایلی، مهدی، (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای درک تردید حرفه ای حسابرسان با رویکرد تحلیل محتوا، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۱۱، شماره ۵۰، ۵۰.
8. Abele, A. E. & Spurk D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
9. Anugerah, R. Nelly Sari, R. Frostiana, R. 2011. The Relationship between Ethics, Expertise, Audit Experience, Fraud Risk Assessment and Audit Situational Factors and Auditor Professional Skepticism. Department of Accounting, Faculty of Economics, Universities INDONESIA
10. Arnold, J., Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial-Organizational Settings: A Critical but APPreciative Analysis. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds), *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 23, 1-44
11. Baud Céline 1 · Marion Brivot1 · Darlene Himic(2019). Accounting Ethics and the Fragmentation of Value, *Journal of Business Ethics* Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267
12. Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18 (7), 211–237.

- Duckworth, A. L., Weir, D., Tsukayama, E., & Kwok, D (2012). Who does well in life? Conscientious adults excel in both objective and subjective success. *Frontiers in Personality Science and Individual Differences*, 3(356), 1-8 .
13. Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267
  14. Halim, H. A., Jaafar, H., & Janudin, S. E. (2018). Factors Influencing Professional Judgment of Auditors in Malaysia. *International Business Research*, 11(11), 119-127
  15. Hancock P., B. Howieson, M. Kavanagh, J. Kent, I. Tempone, and N. Segal, *Accounting for the Future: More than Numbers*, Australian Teaching and Learning Council, 2009.
  16. Haron, H., Ismail, I., Ibrahim, D. N., & Na, A. Lo. (2014). Factors influencing ethical judgment of auditors in Malaysia. *Malaysian Accounting Review*, 13(2).
  17. Heyrani, F., Banimahd, B., & Roudposhti, F. R. (2016). Investigation of the Effect of Auditors' Professionalism Levels on their Judgment to Resolve the Conflict between Auditor and Management. *Procedia Economics and Finance*, 36(16), 177-188.
  18. Nall, M., Aull, M. (2010). The Influence of personal characteristics: personality, culture and environment. *CLD1-9-4H*: 4.
  19. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A metaanalytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
  20. Patel, C., Harrison, G. L., & McKinnon, J. L. (2002). Cultural influences on judgments of professional accountants in auditor–client conflict resolution. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 13(1), 1-31.
  21. Perwin Lawrence (1989). *Psychology of personality*. Translated by Muhammad Javad Javadi and Parwin Kadiwar. Tehran; Rasa publication. P. 656-661.
  - McCrea RR, & Costa PT. (2004). A contemplated revision of NEO five factor inventory. *Journal of Personality and Individual Differences*; 36: 587-596.
  22. Peytcheva, M., Wright, A., Majoor, B. (2014). The impact of principles-based versus rules-based accounting standards on auditors' motivations and evidence demands. *Behavioral Research in Accounting*, 26(2), 51-72.
  23. Riahi, O and Khoufi, W. (2015). The role of the economic and behavioral circumstances in the IAS/IFRS's adoption: the case of developing countries, *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 3 (1): 69-77
  24. Seibert, S.E. and M.L. Kraimer. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21.
  25. Spurk, D., Abele, A., & Volmer, J. (2014). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 10, 1-19.
  26. Whiting, R. H. (2004), Implications of work/family strategies on chartered accountants' career status, 4th Asia Pacific Interdisciplinary Research in Accounting Conference, Singapore.