

Cultural Values and Accounting Career-choice Factors

Seyed Ali Hosseini¹, Mahin Khoeiini²

Received : 2019/12/22

Approved: 2020/04/19

Abstract

Career choice has become a complex science due to development of Information and Communication Technology (ICT) and professional knowledge and effective intrinsic or extrinsic factors. The influence of these factors is different on various cognitive styles and one of the most effective factors on cognitive styles is cultural attitude. This research investigates accounting career-choice factors, considering the dimensions of cultural values. This study is a quantitative and descriptive research. The Hofstede Cultural Attitude Questionnaire (1980) is used to collect data. The sample includes 143 students in the first semester of the year 2018-2019. Data are analyzed using discriminant analysis. The results show that parents, teachers and peers have influences on accounting career-choice of students characterized by large power distance and collectivism. Likewise, the "belief" and "material objects" are factors not influencing accounting career-choice of students in societies characterized by collectivism and strong uncertainty avoidance cultures.

Keywords: Cultural attitude, career- choice, Accounting Profession

JEL classification: M49.

DOI: 10.22051/jera.2020.29542.2608

¹ Assistant professor of Accounting, Social science and economic department, Alzahra university, Tehran, Iran, corresponding author, (a.hosseini@alzahra.ac.ir)

² Phd student of Accounting, Social science and economic department, Alzahra university, Tehran, Iran, (mahinkhoeini@yahoo.com)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

نقش ارزش‌های فرهنگی در عوامل موثر بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری

سیدعلی حسینی*، مهین خوئینی**

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۱/۲۳

مقاله پژوهشی

چکیده

انتخاب شغل با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات و حرفه‌ای شدن دانش‌ها تبدیل به یک علم پیچیده شده است و تحت تأثیر عوامل ذاتی و بیرونی است. تأثیر این عوامل در سبک‌های شناختی مختلف متفاوت بوده و یکی از عوامل موثر بر سبک شناختی افراد، نگرش فرهنگی است. در پژوهش حاضر، عوامل موثر بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری با در نظر گرفتن ابعاد نگرش فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش حاضر از نوع کمی است و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه نگرش‌های فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) استفاده شده است. نمونه مورد بررسی متشکل از ۱۴۳ نفر از دانشجویان حسابداری کارشناسی و کارشناسی ارشد در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ بوده و داده‌ها با استفاده از تحلیل تمایز مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر و نفوذ والدین، اساتید و همسالان به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی فاصله زیاد قدرت و جمع‌گرایی مرتبط است. هم‌چنین عامل باور و مادیات، بر انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان در جوامع با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی و اجتناب شدید از عدم اطمینان، تأثیری ندارد.

واژه‌های کلیدی: نگرش فرهنگی، انتخاب شغل، حرفه حسابداری.

طبقه‌بندی موضوعی: M49.

DOI: 10.22051/jera.2020.29542.2608

* استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، (س) تهران، ایران، نویسنده مسئول، (a.hosseini@alzahra.ac.ir).

** دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران، (mahinkhoeini@yahoo.com).
<https://jera.alzahra.ac.ir>

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 راه‌حل، دانش و نوآوری تلاش نمایند. یکی از زمینه‌هایی که مستقیماً به این چالش‌ها مربوط می‌شود، حرفه حسابداری است.

عوامل مختلفی بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری اثرگذار است و حرفه حسابداری توسط افراد مختلف به عنوان حرفه‌ای سودمند، نویدبخش، کسل‌کننده و دشوار توصیف می‌شود (زکریا و همکاران، ۲۰۱۲). انتخاب شغل با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات و حرفه‌ای شدن دانش‌ها تبدیل به یک علم پیچیده شده است و تحت تأثیر عوامل ذاتی و بیرونی است (اومر، ۲۰۱۴). این عوامل شامل تأثیر والدین، اساتید، همسالان، ارتباط با دیگر افراد حرفه‌ای در حوزه شغلی، وجود فرصت اشتغال، به دست آوردن موقعیت اجتماعی، پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، تعداد سال‌های رسمی تحصیل، رضایت شغلی، استعداد و توانایی و تجربه کاری قبلی است (پائولیلو و ایستس، ۱۹۸۲). تأثیر عوامل انتخاب شغل شناسایی شده در پژوهش پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲) بین گروه‌های با سبک‌های شناختی^۱ مختلف، متفاوت خواهد بود (گل و همکاران، ۱۹۹۲). همچنین افراد با فرهنگ‌های مختلف، سبک‌های شناختی متفاوتی دارند (هان و همکاران، ۲۰۱۳)؛ بنابراین فرهنگ به عنوان یک برنامهریزی ذهنی اجتماعی در بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل باید مورد توجه قرار گیرد. برای اندازه‌گیری معیار فرهنگ، مدل‌های مختلفی وجود دارد. برخی از این مدل‌های فرهنگی شامل مدل فرهنگی هافستد، گلوب، گری، ترامپانارز و ترنز، اسمیت و همکاران و شوارتز است (مشایخی و جلالی، ۱۳۹۱). در این مطالعه از ابعاد فرهنگی موجود در مدل هافستد شامل فردگرایی، ابهام‌گریزی، فاصله قدرت و مردسالاری برای سنجش ارزش‌های فرهنگی افراد استفاده گردیده است. در پژوهش‌های داخلی پژوهش‌های کمی در مورد عوامل موثر بر انتخاب شغل ورشته حسابداری انجام شده است. به علاوه در تحقیقات پیشین داخلی اثر فرهنگ بر موضوعات مختلفی مانند ارزیابی ریسک، حاکمیت شرکتی، عدم تقارن اطلاعاتی، درک حسابداران از استانداردهای بین‌المللی و... مورد بررسی قرار گرفته است (مرادی و فخرآبادی،

۱۳۸۸؛ مشایخی و جلالی، ۱۳۹۱؛ جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۴؛ دارابی و رامروز، ۱۳۸۹) اما به اثر آن بر انتخاب شغل به صورت کلی و به طور خاص شغل و حرفه حسابداری پرداخته نشده است. در پژوهش حاضر با هدف گسترش ادبیات در این حوزه، عوامل موثر بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری با در نظر گرفتن ابعاد نگرش فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است که رهنمودهای کاربردی برای کارمندان، مشاوران شغلی، دانشکده‌ها و مسئولین استخدام شرکت‌ها دارد و انتخاب شغل برای فرد را تسهیل می‌کند.

در ادامه مبانی نظری، ادبیات مرتبط و فرضیه‌های پژوهش ارائه گردیده است. سپس روش‌شناسی، یافته‌های پژوهش و در نهایت نتایج و پیشنهادات مطرح می‌گردد.

مبانی نظری، ادبیات پژوهش و تدوین فرضیه‌ها

انتخاب شغل و رشته حسابداری

بررسی پژوهش‌های مرتبط با انتخاب شغل و حرفه حسابداری (مانند احمد و همکاران، ۱۹۹۷؛ جکلینگ و کالرو، ۲۰۰۶؛ تن و لسواد، ۲۰۰۶؛ بایرن و همکاران، ۲۰۱۲؛ اجاقی و طالب‌وند، ۱۳۹۴) نشان می‌دهد که عوامل متعددی مانند تأثیر سایر افراد، عوامل ذاتی، ملاحظات مالی و بازار کار، درک حاصل از اولین واحدهای درسی حسابداری، توانایی، علاقه واقعی به موضوع، سال‌های رسمی تحصیل و درک افراد شاغل در حرفه حسابداری ممکن است بر انتخاب شغل و رشته حسابداری توسط دانشجویان تأثیر بگذارد.

در رابطه با تأثیر گروه‌های مختلف مانند اساتید، والدین و مشاوران حرفه‌ای بر انتخاب رشته و شغل حسابداری توسط دانشجویان، تحقیقات پیشین نتایج متناقضی را نشان می‌دهند. به عنوان مثال، نتایج پژوهش هرمانسون و همکاران (۱۹۹۵) نشان می‌دهد که دانشجویان حسابداری عمدتاً توسط اساتید دانشگاه تحت تأثیر قرار می‌گیرند. یافته‌های آنان حاکی از این است که گروه‌های دیگر مانند والدین، همسالان و مشاوران حرفه‌ای کمتر بر دانشجویان حسابداری اثر گذارند. پژوهش دیگری با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده^۲، نشان می‌دهد که هم در رشته حسابداری و هم در سایر رشته‌های مرتبط با کسب و کار، به شکل مشخصی والدین بر تصمیمات انتخاب شغل و رشته دانشجویان اثر گذارند (تن و لسواد، ۲۰۰۹).

از سوی دیگر با بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل دانشجویان حسابداری و غیر حسابداری در ژاپن مشخص شد که والدین بر انتخاب دانشجویان حسابداری به طور عمده‌ای تأثیر نمی‌گذارند (سو گاهارا و بولند، ۲۰۰۹). در مورد دانشجویان ایرانی، راهنمایی خانواده و تأثیرپذیری از دوستان و همسالان با انتخاب رشته و حرفه حسابداری ارتباط بسیار زیادی دارد (اجاقی و طالب‌وند، ۱۳۹۴).

در تصمیمات مربوط به انتخاب شغل و رشته، دانشجویان همچنین تحت تأثیر عوامل مالی و بازار کار مانند پتانسیل کسب درآمد، وجود فرصت‌های شغلی و امنیت شغلی قرار می‌گیرند.

دانشجویانی که قصد اشتغال حرفه‌ای در حسابداری را دارند، نسبت به سایر افراد بیشتر برای عوامل مالی و شغلی اهمیت قائل هستند (احمد و همکاران، ۱۹۹۷). بررسی دلایل انتخاب رشته حسابداری نشان می‌دهد که فارغ از جنسیت دانشجویان، آنان پتانسیل درآمد خوب را به عنوان یک عامل مهم در نظر می‌گیرند (ببینگتون و همکاران، ۱۹۹۷). همچنین باورهای خودکارآمدی^۳ و انتظارات پیامد^۴ بر اهداف شغلی دانشجویان حسابداری اثرگذار بوده و انتظارات پیامد مانند وجود فرصت‌های شغلی و درآمد بالا با اهداف شغلی دانشجویان حسابداری رابطه دارد (شونفلد و همکاران، ۲۰۱۷).

به جز عوامل فوق، انتخاب شغل و رشته دانشجویان حسابداری تحت تأثیر عوامل ذاتی نیز قرار می‌گیرد: مانند رضایت شغلی، وجود بستری برای خلاقیت و استقلال. یافته‌های آینگ و ساند (۱۹۹۷)، نشان داد که تمام دانشجویان استرالیایی، هنگ‌کنگی و تایوانی اهمیت زیادی برای رضایت شغلی قائل هستند. همچنین استقلال عامل مهمی برای دانشجویان حسابداری است (چیا و همکاران، ۲۰۰۸).

استعداد، علاقه و مهارت در زمینه ریاضیات و آمار از عوامل مهم دیگری هستند که موجب انتخاب یا عدم انتخاب رشته خاصی توسط دانشجویان می‌شود. مهارت در زمینه ریاضیات یکی از عواملی است که مانع انتخاب رشته حسابداری توسط افراد می‌گردد (تن و لسواد، ۲۰۰۶) و نزدیک بودن رشته حسابداری به رشته آمار و ریاضی با انتخاب شغل و رشته حسابداری مرتبط است (اجاقی و طالب‌وند، ۱۳۹۴).

در انتخاب شغل و رشته، میزان سال‌های رسمی تحصیل مسئله دیگری است که باید مورد توجه قرار گیرد (آینگ و ساند، ۱۹۹۷). همچنین مطالعات متعددی نشان می‌دهند که چگونگی درک واحدهای درسی و حرفه حسابداری توسط دانشجویان، ممکن است آنان را به رشته و شغل حسابداری جذب یا از آن دل‌سرد نماید (آدامز و همکاران، ۱۹۹۴؛ آلن، ۲۰۰۴؛ کوهن و هانو، ۱۹۹۳). حجم کار در دوره‌های حسابداری می‌تواند تصمیم دانشجویان در مورد انتخاب شغل حسابداری را تغییر دهد و دانشجویان ترجیح می‌دهند انتخابی به جز حسابداری داشته باشند. تصویر عمومی حسابداران به عنوان افراد خسته کننده، کسالت بار و راکد می‌تواند دانشجویان را از فعالیت در حرفه حسابداری بازدارد (آلن، ۲۰۰۴).

علیرغم تحقیقات قابل توجه در مورد عوامل موثر بر انتخاب رشته و شغل دانشجویان حسابداری، به نظر می‌رسد تأثیر ارزش‌های فرهنگی بر روی درک دانشجویان از این عوامل در ادبیات حسابداری کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله این تحقیقات محدود، پژوهش آینگ و ساند (۱۹۹۷) است که تأثیر نسبی عوامل انتخاب شغل دانشجویان حسابداری با پس‌زمینه‌های فرهنگی مختلف را بررسی کردند. اگرچه کار انجام شده توسط آنان اولین تحقیق بود که ارزش‌های فرهنگی را در مطالعه انتخاب شغل و رشته در ادبیات حسابداری مدنظر قرار داد، اما تنها به بعد فرهنگی فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی پرداختند.

فرهنگ

هر فردی با خودش یک سری الگوهای فکری، احساسی و عملی دارد که آن‌ها را در طول زندگی فراگرفته است. بیشتر این مسائل در دوران طفولیت آموخته شده‌اند. به محض اینکه این الگوهای فکری، احساسی و عملی در مغز آدمی جا گرفت، باید دوباره آن‌ها را فراموش کند و چیز جدید دیگری بیاموزد و فراموش کردن گاهی خیلی مشکل‌تر از یادگیری مجدد است. عنوانی معمولی برای این طرزفکر، همان فرهنگ است (نیکومرام و محمدی، ۱۳۹۱).

فرهنگ به عنوان یک برنامه‌ریزی ذهنی اجتماعی تعریف شده است و آن در ارزش‌ها، نمادها، قهرمانان و آیین‌ها ظهور می‌کند (هافستد، ۱۹۸۳). هافستد، اثر فرهنگ را بر ارزش‌ها و رفتار تحلیل کرد و چهار فاکتور برجسته را از آنالیز فاکتورها استخراج نمود. فردگرایی در

برابر جمع‌گرایی، ابهام‌گریزی شدید (اجتناب شدید از عدم اطمینان) در برابر ابهام‌گریزی ضعیف، فاصله زیاد قدرت در برابر فاصله کم قدرت، مردسالاری در برابر زن‌سالاری، ابعادی هستند که محققان علاقه‌مند به موضوع فرهنگ می‌توانند از آن‌ها استفاده کنند (هافستد، ۱۹۸۳). بعد جهت‌گیری کوتاه‌مدت در برابر بلندمدت، پنجمین بعد از نگرش فرهنگی است که توسط بوند و همکارانش در سال ۱۹۹۱ به چارچوب فرهنگی هافستد اضافه شده است.

همچنین بعد ششم در سال ۲۰۱۰ توسط منیکوف به نام خودداری افراطی در برابر بی‌قیدی شناسایی گردید (حاجی‌ها و سلطانی، ۱۳۹۳).

محققان بسیاری به معرفی مدل‌های فرهنگی مختلف پرداخته و ابعاد فرهنگی را در مدل خویش گنجانده‌اند. برخی از این مدل‌های فرهنگی شامل مدل فرهنگی هافستد، گلوب، گری، ترامپانارز و ترنز، اسمیت و همکاران و شوارتز است (مشایخی و جلالی، ۱۳۹۱). در این مطالعه از ابعاد فرهنگی موجود در مدل هافستد برای سنجش ارزش‌های فرهنگی افراد استفاده گردیده است، که عبارتند از:

- فردگرایی: معیاری است که روابط بین اشخاص و گروه را در یک جامعه نشان می‌دهد. در جوامع فردگرا روابط بین افراد بسیار ضعیف و کم‌رنگ است و افراد به ندرت با اشخاص فراتر از خانواده خود رابطه صمیمی دارند (هافستد، ۱۹۸۳).
- ابهام‌گریزی: معیاری است که میزان نگرانی و اضطراب افراد یک جامعه را در رابطه با وضعیت‌های نامشخص آتی نشان می‌دهد (هافستد، ۱۹۸۳).
- فاصله قدرت: معیاری است که اختلافات موجود در توزیع قدرت میان افراد جامعه را نشان می‌دهد و منعکس‌کننده دامنه (ناابرابری) در توزیع قدرت از دیدگاه افراد ضعیف موجود در جامعه است (هافستد، ۱۹۸۳).
- مردسالاری: معیاری است که میزان گرایش افراد جامعه را به داشتن رفتاری جسورانه در مقابل برخوردی متواضعانه نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، مردسالاری به معنی گرایش افراد جامعه به برتری طلبی، قهرمان‌پروری و دلاوری است (هافستد، ۱۹۸۳).

ادبیات پژوهش

پائولیو و ایستس (۱۹۸۲)، عوامل موثر بر انتخاب شغل را در بین حسابداران، وکلا، مهندسين و پزشکان بررسی کردند و دوازده عامل را در انتخاب شغل حسابداران موثر یافتند. این دوازده عامل شامل، وجود فرصت شغلی، پتانسیل کسب درآمد، میزان سال‌های تحصیل، استعداد، تأثیر والدین، اساتید، همسالان، ارتباط با دیگر افراد حرفه‌ای در حوزه شغلی، موقعیت اجتماعی، هزینه تحصیل، رضایت شغلی و تجربه کاری قبلی است.

احمد و همکاران (۱۹۹۷)، تأثیر عوامل ذاتی، مالی و سایر عوامل مثل تأثیر والدین و همسالان و تجارب شغلی را بر انتخاب شغل حسابداری بررسی نمودند. نتایج پژوهش با بررسی ۲۹۵ دانشجو از پنج دانشگاه در نیوزلند، حاکی از آن است که دانشجویانی که علاقمند به شغل حسابداری هستند برای عوامل مالی اهمیت زیادتری قائل هستند.

آینگ و ساندر (۱۹۹۷)، تأثیر نسبی عوامل موثر بر انتخاب شغل دانشجویان حسابداری با پس‌زمینه‌های فرهنگی مختلف را بررسی کردند. آن‌ها با در نظر گرفتن یکی از ابعاد فرهنگی یعنی فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، دانشجویان استرالیایی و تایلندی و هنگ‌کنگ را به دو گروه تقسیم نمودند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که تأثیر والدین، همسالان، اساتید و جامعه بر دانشجویان تایلندی و هنگ‌کنگ (با فرهنگ جمع‌گرایی) بیشتر است. در مقابل داشتن استعداد و توانایی در موضوع مورد نظر عامل مهم‌تری در انتخاب شغل دانشجویان استرالیایی می‌باشد. همچنین مادیات مثل وجود فرصت شغلی، موقعیت اجتماعی، پتانسیل کسب درآمد و هزینه تحصیل برای دانشجویان تایلندی و هنگ‌کنگ از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد.

بایرن و همکاران (۲۰۱۲)، با بررسی دانشجویان حسابداری در ایرلند دریافتند که رضایت شغلی که در نتیجه شرایط شغلی مناسب و استعداد و توانایی فرد حاصل می‌گردد، مهم‌ترین عامل در مورد انتخاب شغل است. به علاوه برای دانشجویانی که علاقه‌مند به شغل حسابداری هستند، مسائل مالی و موقعیت اجتماعی نیز از اهمیت برخوردار است. همچنین دانشجویان، والدین، همسالان و اساتید را تنها افراد موثر بر انتخاب شغل معرفی نمودند و مشاوران در انتخاب آنان نقشی ایفا نمی‌کنند.

اومر (۲۰۱۴)، به بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل دانشجویان حسابداری در نیجریه پرداخته است. وی با بررسی ۸۸ دانشجو در رشته حسابداری دانشگاه ایالت یوب، نشان می‌دهد که رضایت فرد و چشم‌انداز آتی تأثیر معناداری بر انتخاب شغل دانشجویان دارد.

انجی و همکاران (۲۰۱۷)، عوامل انتخاب مسیر شغلی دانشجویان حسابداری را بررسی نمودند. دانشجویان حسابداری می‌توانند در یکی از حوزه‌های حسابداری مالی، حسابداری مدیریت، مالیاتی، حسابرسی و... مشغول به کار شوند. آن‌ها با بررسی ۳۰۶ پرسشنامه جمع‌آوری شده از دانشجویان مالزیایی دریافتند که دانشجویان در انتخاب مسیر شغلی خود بیشتر تحت تأثیر عوامل ذاتی می‌باشند و عوامل بیرونی و نفوذ افراد دیگر کمتر بر انتخاب آنان اثرگذار است.

دلسی و اوزیاییکی (۲۰۱۸)، رابطه ارزش‌های فرهنگی و عوامل موثر بر انتخاب شغل حسابداری را بررسی کردند. نتایج آنان نشان می‌دهد که افراد در فرهنگ‌های جمع‌گرا و با فاصله زیاد قدرت، عامل تأثیر افراد مهم را به عنوان محرک مهمی در انتخاب شغل حسابداری در نظر می‌گیرند.

در پژوهش‌های داخلی پژوهش‌های کمی در مورد عوامل موثر بر انتخاب شغل و رشته حسابداری انجام شده است، اما در برخی از دیگر رشته‌های تحصیلی پژوهش‌هایی صورت گرفته است. به علاوه در تحقیقات پیشین داخلی اثر فرهنگ بر موضوعات مختلفی همچون ارزیابی ریسک، حاکمیت شرکتی، عدم تقارن اطلاعاتی، درک حسابداران از استانداردهای بین‌المللی و... بررسی شده است (مرادی و فخرآبادی، ۱۳۸۸؛ مشایخی و جلالی، ۱۳۹۱؛ جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۴؛ دارابی و رامروز، ۱۳۸۹) اما به اثر آن بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری پرداخته نشده است. بخشی از پژوهش‌های پیشین داخلی در ادامه بررسی شده‌اند:

اجاقی و طالب‌وند (۱۳۹۴) به بررسی عوامل موثر بر انتخاب رشته دانشجویان حسابداری پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان نشان می‌دهد که سطح تحصیلات و راهنمایی خانواده و خویشاوندان، نزدیک‌بودن رشته حسابداری به رشته آمار و ریاضی و کامپیوتر، تأثیر پذیری از همسالان و مدرک‌گرایی با انتخاب رشته حسابداری ارتباط بسیار زیادی دارد و مشاوره با غیر دوستان، دوری از خانواده و شهر، مشورت با شاغلین رشته، هزینه‌های مالی و شیوه

تدریس اساتید ارتباط متوسط و آگاهی پیش از ورود به دانشگاه و آینده رشته و بازار کار آن ارتباط ضعیفی با انتخاب رشته دانشجویان حسابداری دارد.

مرادی و فخرآبادی (۱۳۸۸)، به بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر ارزیابی حسابرسان از کنترل داخلی و تعیین ریسک کنترل پرداختند و دریافته‌اند که حسابرسان، سیستم کنترل داخلی شرکت‌های موجود در کشورهای با فرهنگ فردگرایی زیاد و فاصله کم قدرت را، قوی‌تر از فرهنگ با فردگرایی کم و فاصله زیاد قدرت ارزیابی می‌کنند. همچنین ریسک کنترل در فرهنگ جمع‌گرا بالاتر از فرهنگ فردگرا تعیین می‌گردد.

مشایخی و جلالی (۱۳۹۱)، به بررسی ارتباط میان ارزش‌های فرهنگی و برخی متغیرهای حاکمیت شرکتی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از این است که بین شاخص مردگرایی در سازمان و درصد اعضای غیرموظف هیئت مدیره ارتباط معکوس معنی‌دار و همچنین، بین شاخص فردگرایی در سازمان و درصد مالکیت سهامداران نهادی رابطه مستقیم و بین شاخص اجتناب از عدم اطمینان در سازمان و درصد مالکیت سهامداران نهادی رابطه معکوس معنی‌دار وجود دارد. عباس زاده و معینی زاده (۱۳۹۲)، تأثیر تفاوت در ارزش‌های فرهنگی بر درک اصول اخلاقی دانشجویان حسابداری در ایران و انگلستان را بررسی کردند و دریافته‌اند که هر یک از ارزش‌های فرهنگی هافستد بر روی درک اخلاقی دانشجویان حسابداری تأثیر بااهمیتی دارد.

جبارزاده و همکاران (۱۳۹۴)، ارتباط بین عوامل فرهنگی و عدم تقارن اطلاعاتی در گزارشگری مالی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و فردگرایی با عدم تقارن اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ها

از آنجا که تأثیر عوامل انتخاب شغل شناسایی شده در پژوهش پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲) بین گروه‌های با سبک‌های شناختی مختلف، متفاوت خواهد بود (گل و همکاران، ۱۹۹۲) و افراد با فرهنگ‌های مختلف، سبک‌های شناختی متفاوتی دارند (هان و همکاران، ۲۰۱۳)، در پژوهش حاضر عوامل موثر بر انتخاب شغل با در نظر گرفتن ابعاد نگرش فرهنگی مورد بررسی

قرار گرفته است. این عوامل شامل تأثیر والدین، اساتید، همسالان، ارتباط با دیگر افراد حرفه‌ای در حوزه شغلی، وجود فرصت اشتغال، به دست آوردن موقعیت اجتماعی، پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، تعداد سال‌های رسمی تحصیل، رضایت شغلی، استعداد و توانایی و تجربه کاری قبلی است (پائولیلو و ایستس، ۱۹۸۲). آینگ و ساندر (۱۹۹۷)، این دوازده عامل انتخاب شغل را به سه دسته تقسیم نمودند: تأثیر و نفوذ افراد مهم (والدین، اساتید، همسالان و سایر افراد حرفه‌ای در زمینه مورد نظر)، مادیات (وجود فرصت‌های شغلی، موقعیت اجتماعی، پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل و تعداد سال‌های رسمی تحصیل) و باورها (رضایت شغلی، استعداد و توانایی و تجربه کاری قبلی). تأثیر و نفوذ افراد مهم به محیط اجتماعی فرد، به ویژه افرادی که فرد به اشکال مختلف با آن‌ها در تعامل است، اشاره می‌کند.

مادیات مربوط به محیط فیزیکی فرد است که بقای فرد متکی به آن‌ها است و باورها به درونیات شخص اشاره دارد و شامل مفاهیم خودکارآمدی و صلاحیت اجتماعی است (آینگ و ساندر، ۱۹۹۷). آینگ و ساندر (۱۹۹۷) ادعا می‌کنند که این گروه‌بندی سه‌گانه چارچوبی برای مقایسه فرهنگ‌های مختلف فراهم می‌کند. بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش حاضر بر مبنای عوامل انتخاب شغل پژوهش پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲) که توسط آینگ و ساندر (۱۹۹۷) به سه گروه طبقه‌بندی شده‌اند، تدوین گردیده و در بستر تحقیقات پیشین در مورد عوامل انتخاب شغل و ارزش‌های فرهنگی هافستد توسعه یافته است.

هنگامی که نمره فردگرایی بالا است، ارتباطات کمی میان افراد وجود دارد. از سوی دیگر، هنگامی که نمره فردگرایی کم است، وفاداری زیادی بین افراد جامعه دیده می‌شود. همچنین زمانی که ابهام‌گریزی (اجتناب از عدم اطمینان) شدید است، افراد سعی می‌کنند از موقعیت‌های ناشناخته اجتناب کنند و برعکس، زمانی که ابهام‌گریزی (اجتناب از عدم اطمینان) ضعیف است، افراد موقعیت‌های مبهم را پذیرفته و احساس راحتی می‌کنند. وقتی فاصله قدرت زیاد باشد، فرد توزیع نابرابر قدرت را قبول می‌کند. در مقابل، زمانی که فاصله قدرت کم است، قدرت به اشتراک گذاشته شده است و اعضای جامعه با هم برابرند. مرد سالاری در برابر زن سالاری به میزان ارزشی که جامعه برای نقش‌های سنتی مرد و زن قائل است، اشاره دارد. هنگامی که امتیاز مردسالاری بالا باشد انتظار می‌رود که مردان ارائه دهنده، قاطع و قوی باشند.

در مقابل، وقتی امتیاز آن کم است (زن سالاری)، مردان و زنان ارزش‌های یکسان دارند و بر کمال و مراقبت تأکید دارند (دلسی و اوزیاییکی، ۲۰۱۸).

بر اساس ادبیات موجود در مورد عوامل موثر بر انتخاب شغل و ابعاد فرهنگی هافستد، فرضیه‌های زیر استدلال شدند:

- جمع‌گرایی، فاصله زیاد قدرت و تأثیر و نفوذ افراد مهم:

هویت فرد در جوامع جمع‌گرا به روابط درون‌گروهی، تبعیت و وفاداری مرتبط است (هافستد، ۱۹۸۰). علاوه بر این، در جوامع با فاصله زیاد قدرت، افراد مسن‌تر مورد احترام هستند، والدین تبعیت و فرمانبرداری را به کودکان آموزش می‌دهند و دانشجویان با احترام با اساتید رفتار می‌کنند (هافستد، ۲۰۱۱). این مفاهیم نشان می‌دهد که دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی فاصله زیاد قدرت و جمع‌گرایی، عامل تأثیر و نفوذ افراد مهم را به عنوان محرک مهمی در انتخاب شغل حسابداری در نظر می‌گیرند؛ بنابراین، فرضیه اول به شرح زیر است:

فرضیه اول: نفوذ والدین، اساتید، همسالان و ارتباط با دیگر افراد حرفه‌ای در حوزه شغلی به انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی فاصله زیاد قدرت و جمع‌گرایی مرتبط است.

- جمع‌گرایی، ابهام‌گریزی شدید (اجتناب شدید از عدم اطمینان) و باورهای فرد:

در جوامع فردگرا، آزادی فردی و خودمحموری از اصلی‌ترین جهت‌گیری‌هاست (تریانندیس و همکاران، ۱۹۹۰)؛ بنابراین، دانشجویان با ویژگی فرهنگی فردگرایی بر توسعه فرصت‌های شغلی خود تأکید دارند. علاوه بر این، آن‌ها اهمیت زیادی برای دستاوردهای شخصی و استقلال قائل هستند (تریانندیس و همکاران، ۱۹۹۰). برعکس، افراد با فرهنگ‌های جمع‌گرا تمایل به پاسخگویی به نیازهای دیگران دارند و به دنبال رضایت شخصی نیستند (هافستد، ۱۹۸۰). تریانندیس و همکاران (۱۹۹۰) استدلال می‌کنند که افراد در فرهنگ‌های جمع‌گرا تمایل به قراردادن اهداف شخصی در راستای اهداف گروهی دارند. علاوه بر این، افراد با ویژگی فرهنگی ابهام‌گریزی شدید، حتی اگر شغلشان را دوست نداشته باشند، در آن شغل ماندگارند (هافستد، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، به نظر منطقی است که دانشجویان در فرهنگ‌های

جمع‌گرا و ابهام‌گریز، عامل باور را به عنوان محرک مهمی در انتخاب شغل در نظر نگیرند؛ بنابراین، فرضیه دوم به شرح زیر است:

فرضیه دوم: رضایت شغلی، استعداد و توانایی و تجربه کاری قبلی به انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی و اجتناب شدید از عدم اطمینان مرتبط نیست.

• جمع‌گرایی و مادیات:

در جوامع جمع‌گرا، شبکه گسترده خانوادگی وجود دارد؛ بنابراین، افرادی که در این جوامع قرار دارند، متعهد به حمایت مالی از اعضای خانواده هستند (چیا و همکاران، ۲۰۰۸). به طور مشابه، در فرهنگ‌های جمع‌گرا، کمک به دیگران بسیار مهم است و اعتقاد بر این است که به نیازمندان همیشه باید کمک شود (هافستد، ۲۰۰۱). بر این اساس، منطقی است فرض شود که دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی، مادیات را به عنوان محرک مهمی در انتخاب شغل در نظر نمی‌گیرند؛ بنابراین، فرضیه پایانی به صورت زیر تنظیم می‌گردد:

فرضیه سوم: پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، سال‌های رسمی تحصیل، موقعیت اجتماعی و فرصت‌های شغلی مناسب به انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی مرتبط نیست.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کمی است و در گروه پژوهش‌های اثباتی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. روش انجام پژوهش، توصیفی پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. لازم به ذکر است که پرسشنامه‌ها به صورت دستی و غیرالکترونیکی در بین دانشجویان توزیع شده است. مقطع زمانی که دانشجویان انتخاب‌های تحصیلی و شغلی خود را انجام می‌دهند، متفاوت است. بعضی از دانشجویان قبل از شروع تحصیل در دانشگاه، شغل خود را انتخاب می‌کنند (جکمن و هولینگورث، ۲۰۰۵). در حالی که برخی نیز چنین تصمیماتی را در حین یا پس از اتمام دوره کارشناسی یا کارشناسی ارشد خود اتخاذ می‌نمایند (هرمنسون و همکاران، ۱۹۹۵). پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲) و گل و همکاران (۱۹۸۹) بیان می‌کنند که دانشجویان در دو سال اول تحصیل در مورد شغل خود

تصمیم می‌گیرند. همچنین احمد و همکاران (۱۹۹۷) بر این باورند که بسیاری از دانشجویان در ترم آخر تحصیلی در دوره کارشناسی تصمیمات مربوط به انتخاب شغل را اتخاذ می‌نمایند (احمد و همکاران، ۱۹۹۷) و برخی پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که میانگین سن دانشجویانی که به دنبال کاربایی هستند، تقریباً ۲۳ سال است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۳).

براساس این ملاحظات، دانشجویان از بین دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (دانشگاه الزهرا، دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه خوارزمی) انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها بدون اسم و به طور داوطلبانه پاسخ داده شده است. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته حسابداری است. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد یاد شده با پراکندگی‌های مختلف سخت و تاحدودی غیرممکن بوده و آمار رسمی نیز از تعداد آن‌ها وجود نداشت، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد؛ بنابراین برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شده است. δ انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید. با مراجعه به دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران، ۲۳۰ پرسشنامه به صورت دستی توزیع و در نهایت ۱۸۰ پرسشنامه دریافت شد که در این بین ۳۷ عدد ناقص تکمیل شده بود و بنابراین کنار گذاشته شد. در مجموع در نهایت نمونه‌ای متشکل از ۱۴۳ نفر از دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0/667 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{z^2 \alpha \delta^2}{\varepsilon^2} = \frac{(1/96)^2 (0/667)^2}{(0/1)^2} = 170 \quad \text{رابطه (۲)}$$

پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه از سه بخش تشکیل شده است. در بخش اول، دانشجویان به پرسش‌های جمعیت‌شناختی مانند سن، جنسیت و مقطع تحصیلی پاسخ می‌دهند.

بخش دوم شامل عباراتی براساس پرسشنامه نگرش‌های فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) است. از آنجا که تحقیقات هافستد یکی از جامع‌ترین بررسی‌ها در زمینه نگرش فرهنگی بوده و مدلی ساده و قابل فهم از تفاوت‌های فرهنگی را ارائه می‌دهد (منصوری و همکاران، ۱۳۹۲) از آن

برای سنجش ارزش‌های فرهنگی افراد استفاده شده است. این پرسشنامه ابعاد فرهنگی هافستد را در یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق (۵) تا کاملاً مخالف (۱) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. اگر امتیاز برای هر یک از ابعاد بالای ۳ باشد موید مردسالاری (عبارات ۱ الی ۹)، جمع‌گرایی (عبارات ۱۰ الی ۱۴)، اجتناب شدید از عدم اطمینان (عبارات ۱۵ الی ۱۹) و فاصله زیاد قدرت (عبارات ۲۰ الی ۲۵) است. در بخش سوم پاسخ دهندگان در مورد اهمیت ۱۲ عامل انتخاب شغل که از پژوهش پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲) اقتباس شده است و تمایل به انتخاب شغل مرتبط با حرفه حسابداری، اظهار نظر می‌کنند. مقیاس پنج‌گانه لیکرت از بدون اهمیت (۱) تا بسیار مهم (۵) برای اندازه‌گیری عوامل انتخاب شغل در پرسشنامه استفاده شده است.

تکانه (۱): عوامل موثر بر انتخاب شغل

عوامل موثر بر انتخاب شغل اقتباس شده از پژوهش پائولیلو و ایستس (۱۹۸۲)
پتانسیل کسب درآمد
هزینه تحصیل
سال‌های تحصیل
فرصت شغلی مناسب
موقعیت اجتماعی
تجربه کاری قبلی
رضایت فردی
استعداد و توانایی
والدین
اساتید
دوستان و همسالان
مشاوران

برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش پایایی آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار پایایی بدست آمده برای عوامل انتخاب شغل برابر ۰/۶۷ هست که مقدار قابل قبولی هست. همچنین مقدار پایایی بدست آمده برای پرسشنامه نگرش فرهنگی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۱ هست که در سطح خوبی قرار دارد (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹).

یافته های پژوهش

براساس نگاره (۲)، پاسخ‌دهندگان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف بودند. ۵۲ درصد از شرکت‌کنندگان را مرد و ۴۸ درصد را نیز زنان تشکیل می‌دهند. بیشترین گروه سنی شرکت‌کننده در این پژوهش برای گروه سنی ۲۰ تا ۲۵ سال با ۴۷ درصد هست. ۶۲ درصد از دانشجویان در مقطع کارشناسی و ۳۷ درصد در مقطع کارشناسی ارشد مشغول تحصیل هستند. همچنین از بین ۱۴۳ شرکت‌کننده تنها ۱۵ نفر تمایلی به شغل حسابداری نداشتند و ۱۲۸ تمایل به این شغل دارند.

نگاره (۲). متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	فراوانی		
۴۸/۲	۶۹	زن	جنسیت
۵۱/۸	۷۴	مرد	
۱۲/۶	۱۸	کمتر از ۲۰	سن
۴۷/۶	۶۸	۲۵-۲۰	
۳۵/۷	۵۱	۳۰-۲۶	
۳/۵	۶	بالتر از ۳۰	
۶۲/۹	۹۰	کارشناسی	مقطع تحصیلی
۳۷/۱	۵۳	کارشناسی ارشد	
۸۹/۵	۱۲۸	بله	تمایل به انتخاب شغل در حرفه حسابداری
۱۰/۵	۱۵	خیر	

به منظور آزمون فرضیه‌ها ابتدا ویژگی‌های فرهنگی نمونه مورد بررسی ارائه شده است.

نگاره (۳)، میانگین مولفه‌های ابعاد نگرش فرهنگی را نشان می‌دهد. براساس نتایج به‌دست آمده، میانگین تمامی مولفه‌ها بالاتر از ۳ هست و این نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان در پژوهش، نگرش فرهنگی جمع‌گرا، مردسالار، ابهام‌گریز و فاصله‌زیاد از قدرت را دارند.

نگاره (۳): میانگین مولفه‌های نگرش فرهنگی مشارکت‌کنندگان

مردسالاری در مقابل زن‌سالاری	جمع‌گرایی در مقابل فرد‌گرایی	اجتناب از عدم اطمینان	فاصله قدرت	
۱۴۳	۱۴۳	۱۴۳	۱۴۳	تعداد
۳/۱۷۵۶	۳/۷۵۵۲	۴/۱۰۳۵	۳/۸۸۲۵	میانگین

در نگاره (۴)، میانگین عوامل انتخاب شغل حسابداری در دو گروه متمایل به انتخاب شغل در حرفه حسابداری و گروهی که تمایلی به این موضوع ندارند، بررسی شده است. در تمامی عوامل موثر بر انتخاب شغل حسابداری به جز عامل تجربه قبلی، گروهی که تمایل به انتخاب شغل حسابداری دارند، دارای میانگین بالاتری نسبت به گروهی که تمایلی به انتخاب شغل حسابداری ندارند، می‌باشند. به منظور بررسی تفاوت بین عوامل موثر بر انتخاب شغل بین دو گروه از دانشجویان، از آزمون تی مستقل استفاده شده است.

میانگین و آزمون تی

نگاره (۴). میانگین و آزمون تی مستقل برای عوامل موثر بر انتخاب شغل با توجه به متغیر تمایل به حسابداری

معناداری	درجه آزادی	آماره تی	میانگین		عوامل انتخاب شغل	
			دانشجویانی که تمایلی به انتخاب شغل حسابداری ندارند	دانشجویانی که تمایل به انتخاب شغل حسابداری دارند		
۰/۱۰۱	۱۴۱	۱/۶۵۰	۴/۰۰	۴/۳۶	پتانسیل کسب درآمد	تفاوت معنادار
۰/۱۸۹	۱۴۱	۱/۳۱۹	۳/۲۰	۳/۵۷	هزینه تحصیل	
۰/۴۹۵	۱۴۱	۰/۶۸۵	۳/۲۶	۳/۴۶	سال های تحصیل	
۰/۱۴۳	۱۴۱	۱/۴۷۱	۳/۴۰	۳/۸۲	فرصت شغلی مناسب	
۰/۱۵۶	۱۴۱	۱/۴۲۷	۳/۶۶	۴/۰۵	موقعیت اجتماعی	
۰/۲۰۱	۱۴۱	-۱/۲۸۴	۳/۵۳	۳/۱۴	تجربه کاری قبلی	تفاوت معنادار
۰/۱۵۴	۱۴۱	۱/۴۳۳	۳/۶۰	۴/۰۰	رضایت فردی	
۰/۹۴۳	۱۴۱	۰/۷۲	۳/۹۳	۳/۹۵	استعداد و توانایی	
۰/۰۰۰	۱۴۱	۶/۷۷۲	۱/۹۳	۳/۵۹	والدین	تفاوت معنادار
۰/۰۰۰	۱۴۱	۷/۵۶۵	۱/۴۶	۳/۳۶	اساتید	
۰/۰۰۰	۱۴۱	۳/۸۶۴	۱/۹۳	۳/۰۳	دوستان و همسالان	
۰/۰۶۳	۱۴۱	۱/۸۷۲	۲/۷۳	۳/۲۹	مشاوران	

نتایج آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که بین گروهی که تمایل به انتخاب شغل حسابداری دارند و گروهی که تمایلی به انتخاب این شغل ندارند؛ در عوامل والدین، معلمان و دوستان و همسالان تفاوت معناداری وجود دارد و بین این دو گروه از افراد در سایر عوامل موثر بر انتخاب شغل تفاوت معناداری وجود ندارد. برای مثال، میانگین نفوذ والدین برای دانشجویانی

که تمایل به انتخاب شغل حسابداری دارند، ۳/۵۹ و برای سایر دانشجویان ۱/۹۳ است و آماره تی نشان می‌دهد که تفاوت بین این دو معنادار است ($P < 0/05$).

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون تحلیل تمایز^۵ استفاده می‌گردد. نگاره (۵)، نتایج آزمون ام باکس برای بررسی همگنی ماتریس کوواریانس‌ها را نشان می‌دهد. مقدار F بدست آمده برابر ۱/۱۰۸ است که در سطح $P < 0/05$ معنادار نمی‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرض همگنی کوواریانس‌ها رعایت شده است.

نگاره (۵): بررسی همگنی کوواریانس‌ها

آزمون ام باکس	
۱۳۰/۹۶۵	ام باکس
۱/۱۰۸	مقدار F
۷۸	درجه آزادی ۱
۱۹۱۲/۱۹۶	درجه آزادی ۲
۰/۲۴۵	معناداری

نگاره (۶) نیز، ارزش ویژه، مقدار همبستگی کانونی و مقدار لامبدا و آزمون خی دو را نشان می‌دهد. مقدار ارزش ویژه در تحلیل تمایز هر چه بیشتر باشد، واریانس بیشتری از متغیر وابسته تبیین می‌شود. در این تحلیل مقدار ارزش ویژه برابر ۰/۷۹ هست که مقدار بالایی بوده و نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین یعنی عوامل موثر بر انتخاب شغل نزدیک ۸۰ درصد از واریانس تمایل به شغل حسابداری را تبیین می‌کنند.

نگاره (۶): بررسی قدرت تبیین متغیرهای پیش‌بین

آزمون خی دو	
۰/۷۹۸	ارزش ویژه
۰/۶۶۶	همبستگی کانونی
۰/۵۵۶	لامبدا ویلکز
۷۹/۲۲۵	خی دو
۰/۰۰۰	معناداری

مقدار همبستگی کانونی نیز برابر ۰/۶۶ است که مقدار بالایی محسوب می‌شود و نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین همبستگی بالایی با متغیر وابسته دارند. مقدار لامبدا ۰/۵۵

می‌باشد که آن هم در سطح مناسبی قرار دارد. در تحلیل تمایز هر چه مقدار لامبدا کمتر باشد، بهتر است. مقدار آزمون خی دو برابر $79/225$ است که در سطح $P < 0/05$ معنادار شده است و نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین به خوبی می‌توانند متغیر وابسته را پیش‌بینی کنند و قدرت تشخیص بالایی دارند.

نگاره (۷) نتایج آزمون لامبدا و ضرایب معادله تحلیل تمایز را نشان می‌دهد. مقدار F بدست آمده برای سه عامل والدین، اساتید و همسالان در سطح $P < 0/05$ معنادار شده است؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت که نفوذ والدین، اساتید و دوستان و همسالان به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی فاصله زیاد قدرت و جمع‌گرایی مرتبط است. همچنین ضریب تمایز نسبی این سه عامل به ترتیب برابر $0/30$ ، $0/44$ ، $0/13$ هست که بالاترین ضریب تأثیر در بین تمامی عوامل موثر بر انتخاب شغل هست. هرچه مقدار ضریب تمایز نسبی بالاتر باشد، یعنی آن عامل قدرت تشخیص بالایی برای متغیر وابسته دارد. در واقع ضریب تمایز نسبی قدرت تشخیصی هر یک از متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد.

مقدار F بدست آمده برای عامل‌های رضایت شغلی، استعداد و توانایی و تجربه قبلی در سطح $P < 0/05$ معنادار نشده است؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت رضایت شغلی، استعداد و توانایی در مورد موضوع و تجربه کاری قبلی به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی و اجتناب شدید از عدم اطمینان مرتبط نیست. همچنین ضریب تمایز نسبی هر یک از این عوامل در سطح بسیار پایینی هست و با نتایج حاصل از آزمون تی هم‌راستا است.

مقدار F بدست آمده برای عامل‌های پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، سال‌های تحصیل، موقعیت اجتماعی و فرصت شغلی مناسب در سطح $P < 0/05$ معنادار نشده است؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز تایید می‌شود و می‌توان گفت این عوامل به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی مرتبط نیست. این یافته‌ها همچنین با نتایج آزمون تی همخوانی دارد.

تکانه (۷): آزمون F و ضرایب تمایز نسبی

ضرایب تمایز نسبی	ضرایب ساختاری	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	F	لامبدای ویلکز	
۰/۰۱۵	۰/۱۵۶	۰/۱۲۶	۰/۱۰۲	۲/۷۲	۰/۹۸۱	پتانسیل کسب درآمد
۰/۰۰۱	۰/۱۲۴	۰/۰۱۳	۰/۰۱۴	۱/۷۳	۰/۹۸۸	هزینه تحصیل
-۰/۰۰۱	۰/۰۶۵	-۰/۰۲۳	-۰/۰۲۵	۰/۴۶	۰/۹۹۷	سال های تحصیل
۰/۰۱۸	۰/۱۳۹	۰/۱۳۰	۰/۱۳۶	۲/۱۶	۰/۹۸۵	فرصت شغلی مناسب
۰/۰۰۵	۰/۱۳۵	۰/۰۴۰	۰/۰۴۰	۲/۰۳	۰/۹۸۶	موقعیت اجتماعی
۰/۰۴۰	-۰/۱۲۱	-۰/۳۶۵	-۰/۴۰۹	۱/۶۴	۰/۹۸۸	تجربه قبلی
۰/۰۲۰	۰/۱۳۵	۰/۱۸۶	۰/۱۹۰	۲/۰۵	۰/۹۸۶	رضایت فردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۷	-۰/۰۸۳	-۰/۰۸۴	۰/۰۰۵	۱/۰۰۰	استعداد و توانایی
* ۰/۳۰۰	۰/۶۳۸	۰/۵۵۶	۰/۴۹۹	۴۵/۸۶	۰/۷۵۵	والدین
* ۰/۴۴۰	۰/۷۱۳	۰/۶۹۰	۰/۶۳۵	۵۷/۲۳	۰/۷۱۱	اساتید
* ۰/۱۳۰	۰/۳۶۴	۰/۳۵۱	۰/۳۶۶	۱۴/۹۳	۰/۹۰۴	دوستان و همسالان
-۰/۰۲۰	۰/۱۷۶	-۰/۱۰۲	-۰/۱۱۲	۳/۵۰	۰/۹۷۶	مشاوران
		-۵/۱۹۰				مقدار ثابت

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اینکه آیا ابعاد نگرش فرهنگی شناسایی شده توسط هافستد با رابطه بین عوامل موثر بر انتخاب شغل و رشته حسابداری توسط دانشجویان مرتبط است یا خیر، انجام شده است. این پژوهش می‌تواند اولین مقاله تجربی مبتنی بر انتخاب شغل و حرفه حسابداری در ادبیات داخلی باشد که ابعاد نگرش فرهنگی را در نظر گرفته است. یافته‌های حاصل از اولین فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر و نفوذ والدین، اساتید و دوستان و همسالان به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی فاصله زیاد قدرت و جمع‌گرایی مرتبط است. نتیجه پژوهش حاضر با نگرش‌های فرهنگی جمع‌گرایی و فاصله زیاد قدرت سازگار است (هافستد، ۱۹۸۰). در مقایسه با ادبیات، این یافته‌ها با نتایج دلسی و همکاران (۲۰۱۳) هم‌راستا است. براساس پژوهش آنان، نظرات گروه‌های مرجع برای

دانشجویان رشته حسابداری مهم است. همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های اوامر (۲۰۱۴) همخوانی دارد. وی نشان داد که تأثیر والدین و همسالان از جمله عوامل مهم و اثرگذار در انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان است. در کشور مالزی نیز که براساس ابعاد نگرش فرهنگی هافستد جزو فرهنگ‌های جمع‌گرا و با فاصله زیاد قدرت به شمار می‌رود (هافستد، ۲۰۱۱)، زندگی و همکاران (۲۰۱۳) نتایج مشابهی را نشان می‌دهند و بیان می‌کنند که گروه‌های مرجع تأثیر قابل توجهی بر تصمیم دانشجویان در رشته حسابداری دارند. این نتیجه همچنین هم‌راستا با یافته‌های آینگ و ساند (۱۹۹۷) است که نشان دادند نفوذ والدین و همسالان تأثیر مهمی بر دانشجویان حسابداری در چین دارد. چین نیز براساس هافستد (۲۰۱۱) جزو فرهنگ‌های جمع‌گرا و با فاصله زیاد قدرت به شمار می‌رود. یافته‌های پژوهش حاضر همچنین با یافته‌های جکلینگ و کنلی (۲۰۰۹) هم‌راستاست. براساس پژوهش آنان گروه‌های مرجع، عامل مهمی برای انتخاب رشته حسابداری توسط دانشجویان در سریلانکا و اندونزی است؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که جمع‌گرایی و فاصله زیاد قدرت، با رابطه بین عامل تأثیر و نفوذ افراد مهم و انتخاب شغل حسابداری، همبسته است.

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش این مطالعه نشان می‌دهد که عامل باور، بر انتخاب شغل حسابداری توسط دانشجویان در جوامع با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی و اجتناب شدید از عدم اطمینان، تأثیری ندارد. این یافته به این معنی است که داشتن یا عدم تجربه کاری قبلی، رضایت شغلی، یا توانایی و مهارت‌های مربوطه، دانشجویان را به حرفه حسابداری جذب یا دفع نمی‌کند. درحقیقت، این یافته با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی و ابهام‌گریزی هم‌راستاست (هافستد، ۱۹۸۰). براساس یافته‌های ناشی از فرضیه دوم پژوهش حاضر می‌توان گفت که فرهنگ جمع‌گرایی و اجتناب شدید از عدم اطمینان با رابطه بین عامل باور و انتخاب شغل در حرفه حسابداری همبستگی ناچیزی دارد. این نتیجه با پژوهش چیا و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت دارد. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که دانشجویان حسابداری سنگاپور و هنگ کنگ که به عنوان کشورهای با فرهنگ جمع‌گرا طبقه‌بندی می‌شوند (هافستد، ۲۰۰۱) تأکید زیادی بر خودمختاری ندارند؛ اما این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش دیگری که توسط آینگ و ساند (۱۹۹۷) انجام شده است، هم‌راستا نیست. نتایج آنان نشان می‌دهد که عامل باور برای دانشجویان حسابداری چین از اهمیت زیادی برخوردار است.

نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش حاضر نشان می‌دهد که پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، سال‌های رسمی تحصیل، موقعیت اجتماعی و فرصت‌های شغلی مناسب به انتخاب شغل در حرفه حسابداری توسط دانشجویان با ویژگی‌های فرهنگی جمع‌گرایی مرتبط نیست. در مقایسه با مطالعات قبلی، این یافته سازگار با پژوهش آینگ و ساند (۱۹۹۷) است که نشان می‌دهند دانشجویان حسابداری چین اهمیت نسبتاً کمتری برای عامل‌های مادیات قایل می‌شوند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که مربیان و افراد حرفه حسابداری برای ترویج جنبه‌های مثبت شغل و رشته حسابداری در فرهنگ‌های جمع‌گرا و با فاصله زیاد قدرت بر ایجاد نگاه و نظر مثبت نسبت به حرفه حسابداری در والدین تمرکز کنند.

پژوهش حاضر به بررسی انتخاب شغل دانشجویان با ارزش‌های فرهنگی مشابه پرداخته است؛ پژوهش‌های آتی می‌توانند با انجام پژوهش بر نمونه دیگری که شامل دانشجویان با پس‌زمینه‌های فرهنگی متفاوتی باشد، امکان مقایسه فرهنگ‌ها را فراهم نمایند. همچنین می‌توان با استفاده از سایر مدل‌های موجود در زمینه فرهنگ این پژوهش را تکرار کرد. در پژوهش حاضر از ابعاد چهارگانه نگرش فرهنگی هافستد استفاده شده است. افزودن دو بعد دیگر از ابعاد فرهنگی یعنی جهت‌گیری کوتاه مدت در برابر بلندمدت و خودداری افراطی در برابر بی‌قیدی می‌تواند باعث گسترش نتایج گردد.

این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌های بالقوه‌ای است. یکی از آن‌ها استفاده از ابزار پرسشنامه است که محدودیت ذاتی پژوهش بوده و می‌تواند نتایج را سوپیه دار نماید. همچنین از آن‌جا که این تحقیق در حوزه علوم انسانی بوده و با افراد در ارتباط است؛ امکان دارد که پاسخ‌دهندگان نظر واقعی‌شان را بیان نکرده باشند. به علاوه عدم دسترسی به نمونه آماری بزرگتر به دلیل محدودیت زمانی از دیگر محدودیت‌های موثر بر نتایج پژوهش می‌باشد.

پی‌نوشت

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| ۱ Cognitive style | ۲ Theory of Planned Behavior |
| ۳ Self-efficacy beliefs | ۴ outcome expectations |
| ۵ Discriminant analysis | |

منابع

- اجاقی، محمدامین؛ طالب وند، مسلم. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر انتخاب رشته دانشجویان حسابداری. *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی*. دانشگاه پیام نور.
- اکبری، محمدرضا؛ علم بیگی، امیر؛ موسوی، سید سعادت. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران (مطالعه موردی: دانشکده اقتصاد و توسعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۵ (۲)، ۳۲۳-۳۳۱.
- جبارزاده، سعید؛ روشنی، هاجر؛ خدایاری، سیبیه. (۱۳۹۴). رابطه بین عناصر فرهنگی و عدم تقارن اطلاعاتی در گزارشگری مالی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۷ (۲۷)، ۱۴۲-۱۲۵.
- حاجیها، زهره؛ سلطانی، مریم. (۱۳۹۳). نگرشی بر ابعاد فرهنگی حسابداری. *پژوهش حسابداری*، ۴ (۴)، ۸۳-۱۰۸.
- دارابی، رویا؛ رام‌روز، علیرضا. (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ بر درک حسابداران از مفاهیم حسابداری بکار گرفته شده در استانداردهای گزارشگری مالی بین‌المللی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۲ (۵)، ۱۷۶-۱۴۵.
- عباس‌زاده، محمدرضا و معینی‌زاده، محسن. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تفاوت در ارزش‌های فرهنگی بر درک اصول اخلاقی دانشجویان حسابداری: بررسی تطبیقی در ایران و انگلستان. *همایش حسابداری ایران، دانشگاه فردوسی مشهد*.
- مرادی، مهدی؛ فخرآبادی، عباس. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر ارزیابی حساب‌برسان از کنترل داخلی و تعیین ریسک کنترل. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۱ (۱)، ۸۹-۱۰۲.
- مشایخی، بیتا؛ جلالی، فرزانه. (۱۳۹۱). ارزش‌های فرهنگی و حاکمیت شرکتی. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۴ (۴)، ۶۶-۵۱.
- مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، تهران، انتشارات کتاب نو.
- نیکومرام، هاشم؛ محمدی، مهدی. (۱۳۹۱). طراحی و ارائه مدل مفهومی ارزیابی نقش فرهنگ در تدوین استانداردهای حسابداری. *مدیریت فرهنگی*، ۶ (۱۷)، ۵۳-۲۹.
- Abbaszadeh, M, & Moeinizadeh, M. (2013). The Impact of Differences in Cultural Values on Understanding Accounting Students' Ethics: A Comparative Study in Iran and England. *Iranian Accounting Conference, Ferdowsi University of Mashhad (In Persian)*.

- Adams, S. J. , Pryor, L. J. , & Adams, S. L. (1994). Attraction and retention of high-aptitude students in accounting: An exploratory longitudinal study. *Issues in accounting Education*, 9 (1) , 45.
- Ahmed, K. , Alam, K. F. , & Alam, M. (1997). An empirical study of factors affecting accounting students' career choice in New Zealand. *Accounting Education*, 6 (4) , 325-335.
- Akbari, M. , Alam Beigi, A. , Mousavi, S. (2014). Investigation of Influencing Factors in Job Career: Evidences from Tehran University Agriscience Student (Case study: Faculty of Economics and Development, College of Agriculture and Natural Resources, Tehran University). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 45 (2) , 323-331. (In Persian).
- Allen, C. L. (2004). Business students' perception of the image of accounting. *Managerial Auditing Journal*, 19 (2) , 235-258.
- Auyeung, P. , & Sands, J. (1997). Factors influencing accounting students' career choice: a cross-cultural validation study. *Accounting Education*, 6 (1) , 13-23.
- Bebbington, J. , Thomson, I. , & Wall, D. (1997). Accounting students and constructed gender: An exploration of gender in the context of accounting degree choices at two Scottish universities. *Journal of Accounting Education*, 15 (2) , 241-267.
- Byrne, M. , Willis, P. , & Burke, J. (2012). Influences on school leavers' career decisions—Implications for the accounting profession. *The International Journal of Management Education*, 10 (2) , 101-111.
- Chia, Y. M. , Koh, H. C. , & Pragasam, J. (2008). An international study of career drivers of accounting students in Singapore, Australia and Hong Kong. *Journal of Education and Work*, 21 (1) , 41-60.
- Cohen, J. , & Hanno, D. M. (1993). An analysis of underlying constructs affecting the choice of accounting as a major. *Issues in accounting Education*, 8 (2) , 219.
- Dalci, I. , Arashi, H. , Tümer, M. , & Baradarani, S. (2013). Factors that influence Iranian students' decision to choose accounting major. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 3 (2) , 145-163.
- Dalci, I. , & Özyapici, H. (2018). Cultural values and students' intentions of choosing accounting career. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 16 (1) , 179-196.
- Darabi, R. & Ramrouz, A. (2010). The Impact of Culture on Accountants' Understanding of Accounting Concepts Used in International Financial Reporting Standards. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 2 (5) , 145-176. (In Persian).
- Enayati Novinfar A, Durrani K, Karamdoost N A. (2013). Comparative Evaluation of Effective Factors in Students' Major Selection at

- Educational Sciences and Engineering Colleges in University of Tehran. 18 (4) , 145-167. (In Persian).
- Gul, F. , Huang, A. , & Subramaniam, N. (1992). Cognitive style as a factor in accounting students' perceptions of career-choice factors. *Psychological Reports*, 71 (3_suppl) , 1275-1281.
- Hajiha, Z. , Soltani, M. (2015). A Perspective on Cultural Dimensions of Accounting. *Journal of Accounting Research*, 4 (4) , 83-108. (In Persian).
- Han, S. , Northoff, G. , Vogeley, K. , Wexler, B. E. , Kitayama, S. , & Varnum, M. E. (2013). A cultural neuroscience approach to the biosocial nature of the human brain. *Annual review of psychology*, 64, 335-359.
- Hermanson, D. R. , Hermanson, R. H. , & Ivancevich, S. H. (1995). Are America's top business students steering clear of accounting?. *Ohio CPA Journal*, 54 (2) , 26.
- Hofstede, G. (1980). *Cultural Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G. (1983). Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. *Expiscations in cross-cultural psychology*, 335-355.
- Hofstede, G. (2001) , *Cultural consequences: international differences in work-related values*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2 (1) , 8.
- Jabbarzadeh, S, Roshani, H, & Khodayari, S. (2015). The Relationship between Cultural Elements and Information Asymmetry in Financial Reporting. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 7 (27) , 125-142. (In Persian).
- Jackling, B. , & Calero, C. (2006). Influences on undergraduate students' intentions to become qualified accountants: Evidence from Australia. *Accounting Education: an international journal*, 15 (4) , 419-438.
- Jackling, B. , & Keneley, M. (2009). Influences on the supply of accounting graduates in Australia: a focus on international students. *Accounting & Finance*, 49 (1) , 141-159.
- Jackman, S. , & Hollingworth, A. (2005). Factors influencing the career choice of accounting students: a New Zealand study. *New Zealand Journal of Applied Business Research*, 4 (1) , 69-83.
- Jafari, T. , Moghimi, S. (2014). The survey of correlation between cultural approaches & employes creativity. *Organizational Culture Management*, 12 (3) , 569-588. (In Persian).
- Mashayekhi, B. , jalali, F. (2012). Cultural Values and Corporate Governance. *Journal of Financial Accounting Research*, 4 (4) , 51-66. (In Persian).
- Momeni, M & Faal GHayomi, A, (2010). *Statistical analysis using SPSS*, Tehran, New Book Publishing. (In Persian).

- Moradi, M. , Fakhrabadi, A. (2009). Evaluation of Cultural Factors Effect on Auditorsâ€™ Evaluation of Internal Control and Assess Control Risk. *Journal of Financial Accounting Research*, 1 (1) , 89-102. (In Persian).
- Ng, Y. H. , Lai, S. P. , Su, Z. P. , Yap, J. Y. , Teoh, H. Q. , & Lee, H. (2017). Factors influencing accounting students' career paths. *Journal of Management Development*, 36 (3) , 319-329.
- Nikomaram, H, & Mohammadi, M. (2012). The designing and presentation a model for Cultural position evaluation on processing of accounting standards setting. *Journal of Cultural Management*, 6 (17) , 29-53. (In Persian).
- Ojaghi, M & Talebvand, M. (2015). Investigating Factors Affecting Accounting Students' major Selection. First International Conference on Management, Economics, Accounting and Education Sciences, June 2015, Payame Noor University. (In Persian)
- Paolillo, J. G. , & Estes, R. W. (1982). An empirical analysis of career choice factors among accountants, attorneys, engineers, and physicians. *Accounting Review*, 785-793.
- Saghafi, A. , Rezazadeh, J. (2003). Cultural Context of Conservatism and Secrecy in Accounting. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 1 (1) , 3-39. (In Persian).
- Schoenfeld, J. , Segal, G. , & Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26 (2) , 109-126.
- Sugahara, S. , & Boland, G. (2009). The accounting profession as a career choice for tertiary business students in Japan-A factor analysis. *Accounting Education: an international journal*, 18 (3) , 255-272.
- Tan, L. M. , & Laswad, F. (2006). Students' beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education: an international journal*, 15 (2) , 167-187.
- Tan, L. M. , & Laswad, F. (2009). Understanding students' choice of academic majors: A longitudinal analysis. *Accounting Education: an international journal*, 18 (3) , 233-253.
- Triandis, H. C. , McCusker, C. , & Hui, C. H. (1990). Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 59 (5) , 1006.
- Umar, I. (2014). Factors influencing students' career choice in accounting: The case of Yobe State University. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5 (17) , 59-62.
- Zakaria, M. , Fauzi, W. N. A. W. , & Hasan, S. J. (2012). Accounting as a choice of academic program. *Journal of Business Administration Research*, 1 (1) , 43.

Zandi, G. , Naysary, B. , & Say, S. O. K. (2013). The Behavioral Intention.
Accounting and Management Information Systems, 12 (3) , 471.