„Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”
tom 90 (146), 2016, s. 87–104

Stowarzyszenie Księgowych
w Polsce

Profil osobowości studentów rachunkowości a wymogi współczesnego systemu rachunkowości

JOANNA CEWIŃSKA [*], *LENA GRZESIAK* [**], *PRZEMYSŁAW KABALSKI* [***], *EWA KUSIDEL* [****]

Streszczenie

Zgodnie z teorią osobowości zawodowej J.L. Hollanda istnieje sześć typów osobowości zawodowej i sześć odpowiadających im modeli środowiska pracy, a typ osobowości człowieka powinien być zgodny z modelem środowiska. W artykule zaprezentowano wyniki badania profilu osobowości zawodowej ponad 300 studentów rachunkowości Uniwersytetu Łódzkiego. Okazało się, że dominuje wśród nich zdecydowanie typ konwencjonalny. Autorzy dowodzą, że ten typ osobowości ma cechy, predyspozycje i preferencje, które są zupełnie nieadekwatne do wymogów współczesnego systemu rachunkowości.

Słowa kluczowe: osobowość, teoria J.L. Hollanda, rachunkowość, system rachunkowości, osobowość konwencjonalna.

Abstract

Accounting students’ personality versus contemporary accounting system

As per J. L. Holland’s occupational personality theory, six types of occupational personality exist with which six models of the work environment are matched. An individual’s personality type should be compliant with the model of the environment. In the article, research on occupational personality of over 300 students studying accounting at the University of Lodz has been presented. It emerged that the conventional personality type dominates among the examined students. The authors argue that the mentioned personality type has attributes, predispositions and preferences which completely do not fit the current accounting system.

Keywords: personality, J.L. Holland’s theory, accounting, accounting system, conventional personality.

[*] Dr hab. Joanna Cewińska, kierownik Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, jcewinska@uni.lodz.pl

[**] Mgr Lena Grzesiak, asystentka i doktorantka, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi i Katedra Rachunkowości, grzesiak.l@interia.pl

[***] Dr hab. Przemysław Kabalski, profesor nadzwyczajny, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Katedra Rachunkowości, pkabal@interia.pl

[****] Dr hab. Ewa Kusidel, adiunkt, Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Ekonometrii Przestrzennej, ekusidel@uni.lodz.pl

ISSN 1641-4381 *print* / ISSN 2391-677X *online*
Copyright © 2016 Stowarzyszenie Księgowych w Polsce
Prawa wydawnicze zastrzeżone
http://www.ztr.skwp.pl
DOI: 10.5604/16414381.1224934

Wprowadzenie

Już na początku ubiegłego wieku badacze na świecie zainteresowali się wpływem osobowości na wykonywanie pracy. Przełomowe efekty tych badań zaczęto osiągać od połowy lat 80. XX wieku. Wtedy zastosowano czynnikowe modele osobowości do klasyfikacji wymiarów osobowości, a także metody metaanalityczne pozwalające łączyć wyniki różnych badań. Najczęściej wykorzystywanym wówczas czynnikowym modelem osobowości była koncepcja P. Costy i R. McCrae (na przykład 1992)[1]. Do najważniejszych prac na temat związku osobowości z wykonywaniem pracy można niewątpliwie zaliczyć artykuł Barricka i współpracowników (2001) zawierający metaanalizę wyników badań z 11 artykułów i czterech referatów napisanych w ostatniej dekadzie XX wieku. Wykazała ona liczne i silne związki różnych wymiarów osobowości z wynikami człowieka w pracy. Istnienie takich zależności potwierdzili w swoim badaniu, obejmującym prawie 160 pracowników jednego z koncernów, Rothmann i Coetzer (2003, s. 72).

Podsumowując przywołane powyżej i podobne odkrycia, Barrick i Mount (2005) zatytułowali swój artykuł następująco: „Tak. Osobowość ma wpływ" (na pracę – przyp. autorów). Skoro tak, to związek profilu osobowości z wykonywaniem pracy musi zachodzić także w dziedzinie rachunkowości. Warto zatem sprawdzić, jaki jest profil osobowości osób wykonujących zawód specjalisty rachunkowości lub przygotowujących się do jego wykonywania i rozważyć, jaki może mieć to wpływ na praktykę rachunkowości.

Celem artykułu jest:

1) przedstawienie wyników badania profilu osobowości grupy ponad 300 studentów rachunkowości Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w celu określenia dominującego w tej grupie typu osobowości;
2) wskazanie potencjalnego wpływu owego profilu na wykonywanie zawodu specjalisty rachunkowości i na praktykę rachunkowości.

W badaniu osobowości zastosowaliśmy koncepcję osobowości zawodowej J.L. Hollanda (uzasadnienie tego wyboru przedstawimy w dalszej części artykułu). Do pomiaru osobowości zawodowej wykorzystaliśmy Kwestionariusz Preferencji Zawodowych i Zestaw do Samooceny Zdolności. Badanie miało zatem charakter ilościowy. Opis wpływu na praktykę rachunkowości typu osobowości, który w badaniu okazał się dominujący, ma formę tez dowodzonych dedukcyjnie.

Realizacji celów artykułu została podporządkowana jego struktura (układ treści). Po wprowadzeniu omówimy teorię Hollanda ze szczególnym uwzględnieniem opisu sześciu wyróżnionych w niej typów osobowości zawodowej. Dalej omówimy badania

[1] Costa i McCrae wyodrębnili pięć czynników (wymiarów) osobowości: neurotyzm (kontra stałość emocjonalna), ekstrawersja (kontra introwersja), ugodowość (kontra antagonizm), sumienność (kontra nieukierunkowanie), otwartość na doświadczenie.

osobowości w kontekście rachunkowości, prowadzone do tej pory na świecie (warto już teraz nadmienić, że nie było ich wiele). W kolejnej części zaprezentujemy przebieg i przede wszystkim wyniki badania struktury osobowości studentów rachunkowości Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Na koniec przedstawimy wnioski, jakie naszym zdaniem wynikają z odkrytego profilu osobowości badanej populacji adeptów rachunkowości – dla nich samych i dla praktyki rachunkowości.

1. Teoria osobowości zawodowej J.L. Hollanda

Teoria J.L. Hollanda (1973, 1985, 1997) jest jedną z najbardziej znanych koncepcji opisujących zależność między osobowością jednostki a wybieranym przez nią zawodem. Opiera się na następujących czterech założeniach dotyczących istoty typów osobowości i modeli środowisk pracy, a także interakcji między nimi (Holland, 1997, s. 2–4):

a) większość ludzi można opisać za pomocą jednego z sześciu typów osobowości (zostaną one omówione w dalszej części artykułu);
b) istnieje sześć modeli środowisk odpowiadających wyżej wymienionym typom osobowości (również, choć znacznie krócej, zostaną omówione w dalszej części artykułu);
c) ludzie szukają środowiska pracy, które pozwoli im wyrażać postawy i wartości oraz wykorzystać kompetencje;
d) zachowanie człowieka w pracy zależy od wzajemnego oddziaływania osobowości i środowiska.

Zgodnie z pierwszym założeniem istnieje sześć typów osobowości: realistyczny (w oryginale *realistic*), badawczy (*investigative*), artystyczny (*artistic*), społeczny (*social*), przedsiębiorczy (*enterprising*) i konwencjonalny (*conventional*). Od pierwszych liter angielskich słów model Hollanda określa się często akronimem RIASEC.

Typ realistyczny charakteryzuje ludzi, którzy wolą działania wyraźnie określone, uporządkowane i systematyczne, lubią posługiwać się narzędziami i maszynami, są sprawni manualnie i uzdolnieni technicznie, preferują zawody wymagające myślenia konkretnego i praktycznego, na przykład mechanika, stolarza, elektryka, budowniczego, leśnika, hydraulika. Osoby uzyskujące w testach osobowości wysokie wyniki na skali realistycznej nie wykazują wyraźnych zainteresowań społecznych, unikają zajęć związanych z edukacją oraz wymagających kompetencji interpersonalnych. Postrzegają siebie jako praktyczne i konserwatywne, posiadające umiejętności mechaniczne i techniczne. Cenią nagrody materialne za osiąganie wymiernych, namacalnych efektów.

Typ badawczy lubi systematyczne i twórcze badanie zjawisk fizycznych, biologicznych i kulturowych w celu ich zrozumienia i kontrolowania. Chętnie operuje abstrakcyjnymi pojęciami, tworzy teorie, ma zdolności matematyczne i naukowe. Charakteryzuje się ciekawością i otwartością poznawczą, wnikliwością, racjonalnością. Stroni od problemów praktycznych i czynności powtarzalnych, unika wpływania na innych, nie

czuje się dobrze w sytuacjach wymagających zdolności społecznych, nie ma zdolności przywódczych. Osoby kwalifikowane jako typ badawczy najczęściej wybierają profesje biologa, fizyka, chemika, naukowca. Ludzie zaliczani do typu badawczego postrzegają siebie jako ostrożnych, krytycznych, skomplikowanych, nowoczesnych, precyzyjnych, racjonalnych i naukowych. Cenią rozwój i zdobywanie wiedzy.

Osoby zaliczane do typu artystycznego zachowują się niestandardowo. Są kreatywne, zainteresowane sztuką, muzyką, teatrem i literaturą. Mają rozwiniętą wyobraźnię i poczucie estetyki, cenią ekspresję twórczą i wolność, preferują działania nieusystematyzowane oraz niejednoznaczne sytuacje. Unikają czynności rutynowych, zgodnych z ustalonymi zasadami. Łatwo nabywają kompetencje językowe oraz w zakresie sztuki, muzyki, teatru. Wykazują się deficytem umiejętności biznesowych. Chętnie wybierają zawody malarza, muzyka, kompozytora, dekoratora wnętrz, reżysera, aktora itp. Postrzegają siebie jako wyraziste, oryginalne, intuicyjne, niezależne, emocjonalne i wrażliwe.

Typ społeczny charakteryzuje ludzi opiekuńczych, dojrzałych emocjonalnie, odpowiedzialnych społecznie, rozumiejących innych, lubiących pomagać innym, informować ich i uczyć. Człowiek o takiej osobowości chętnie współpracuje z innymi, jest empatyczny i cierpliwy, zdolny do angażowania się w działalność charytatywną i wolontariat. Osoby społeczne unikają wyraźnych, uporządkowanych, systematycznych czynności oraz posługiwania się narzędziami lub maszynami. Charakteryzuje je deficyt zdolności manualnych i technicznych. Ludzie zorientowani społecznie widzą siebie jako empatycznych, hojnych, pomocnych, idealistycznych, odpowiedzialnych, nastawionych na poprawę dobrostanu innych oraz na usługi społeczne. Wybierają zawody psychologa, pracownika socjalnego, nauczyciela, psychoterapeuty, doradcy personalnego itp.

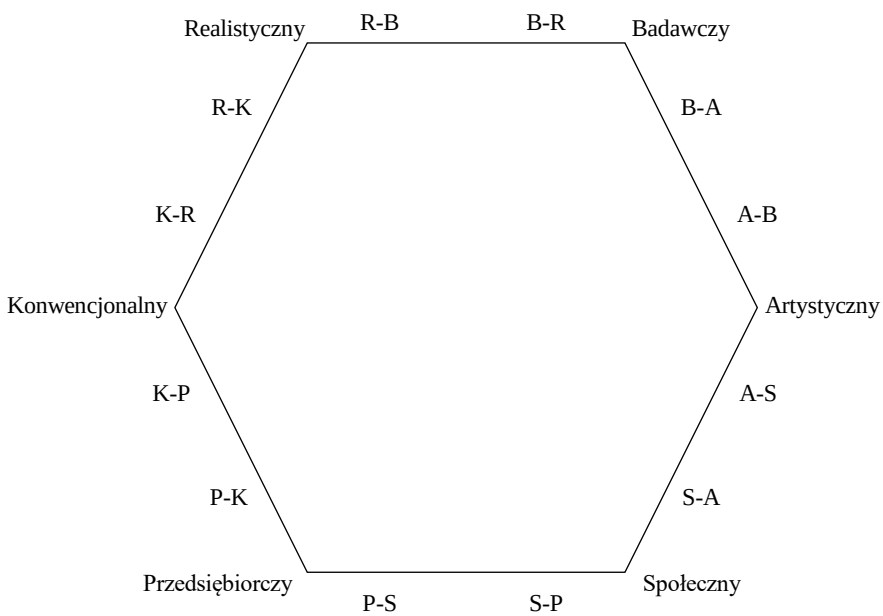
Osoby reprezentujące typ przedsiębiorczy są ukierunkowane na oddziaływanie na innych ludzi, tak aby osiągnąć cele organizacyjne lub korzyści ekonomiczne. Mają zdolności przywódcze, komunikacyjne, umiejętność podejmowania ryzyka. Preferują słabo ustrukturalizowane zadania. Charakteryzuje je wysoki poziom motywacji osiągnięć. Można je opisać jako energiczne, zaradne, pewne siebie, rozmowne. Unikają działań o charakterze naukowym i intelektualnym. Wysokie rezultaty w skali przedsiębiorczej uzyskują osoby zainteresowane zawodami biznesmena, gracza giełdowego, maklera, pośrednika w handlu nieruchomościami. Osoby przedsiębiorcze widzą siebie jako agresywne, ambitne, energiczne, ekstrawertyczne, pewne siebie i towarzyskie. Dbają o swój status społeczny.

Ostatni typ, konwencjonalny, charakteryzuje osoby preferujące działania konkretne, uporządkowane, ustrukturyzowane, rutynowe i systematyczne, realizowane zgodnie ze ściśle określonym i przewidywalnym zapotrzebowaniem organizacji lub standardami zewnętrznymi, związane na ogół z obróbką danych (informacji, liczb). Ludzie konwencjonalni mają zdolności numeryczne i urzędnicze. Są zorganizowani, uporządkowani i praktyczni, raczej konformistyczni i podzielający wartości szeroko obowiązujące w otaczającej ich kulturze. Odpowiada im rola podwładnego. Są zainteresowani zawodami

wymagającymi rutyny, sumienności i rzetelności. Nie wykazują zdolności artystycznych. Chętnie podejmują pracę na przykład jako kasjerzy, inwentaryzatorzy, urzędnicy itp. Uważają się za ostrożnych, zgodnych, uporządkowanych. Cenią korzyści materialne i finansowe.

Oczywiście rzadko mamy do czynienia z czystymi typami osobowości zawodowej. Na ogół występują osobowości mieszane (tzn. obok typu dominującego występują mniejsze pierwiastki wszystkich lub niektórych pozostałych typów). Holland uważał jednak, że pewne pary typów dopełniają się, a inne są sobie przeciwstawne. I tak typ realistyczny jest przeciwstawny społecznemu, badawczy – przedsiębiorczemu, a artystyczny – konwencjonalnemu. To ogranicza liczbę kombinacji typów osobowości. Teoria Hollanda ma postać modelu heksagonalnego, co przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Heksagonalny model typów osobowości zawodowych Hollanda



Źródło: opracowanie na podstawie Bajcar i in. (2006, s. 40).

Z heksagonalnego modelu Hollanda wynika, że typy sąsiadujące są ze sobą powiązane (tzn. mogą się uzupełniać). Na przykład występuje typ konwencjonalno-przedsiębiorczy i konwencjonalno-realistyczny. Jednocześnie typ konwencjonalno-przedsiębiorczy różni się od typu przedsiębiorczo-konwencjonalnego; to, co w pierwszym z tych typów jest rdzeniem, w drugim jest elementem dodatkowym i *vice versa*. Z kolei najbardziej odmienne są typy leżące na przeciwległych wierzchołkach sześcioboku.

Według drugiego założenia teorii Hollanda istnieje sześć typów środowisk pracy odpowiadających przedstawionym wyżej typom osobowości (Holland 1997; Pike i in., 2012, s. 553–554; McMurray, 2012, s. 4–5). Określone środowisko kształtują osoby

o danym typie osobowości, sposobie zachowania, podobnym sposobie reagowania oraz cechy specyficzne dla danego typu organizacji stanowiącej ramy tego środowiska (stopień jej ustrukturyzowania, charakter zadań, kompetencje potrzebne do realizacji tych zadań, sytuacje i problemy, które trzeba rozwiązywać).

W środowisku realistycznym istotne są konkretne, praktyczne działania, do których realizacji wykorzystuje się maszyny i narzędzia. Najważniejsza jest wydajność i wymierne rezultaty. Dla środowiska badawczego charakterystyczne jest nastawienie na działania analityczne lub intelektualne mające na celu tworzenie i wykorzystywanie wiedzy. W środowisku badawczym niewiele uwagi poświęca się czynnościom powtarzalnym, nastawionym na relacje społeczne i wpływanie na innych. Nagradza się sceptycyzm i wytrwałość w rozwiązywaniu problemów.

W środowisku artystycznym istotne są działania niejednoznaczne i nieusystematyzowane, a także zaangażowanie emocjonalne i ekspresyjne interakcje z innymi. Ludzie są nagradzani za wyobraźnię przejawiającą się w ich dokonaniach twórczych.

Z kolei w środowisku społecznym dominuje nastawienie na działania, które dotyczą doradztwa, leczenia lub nauczania innych. Środowiska te poświęcają niewiele uwagi na wyraźne, uporządkowane, systematyczne działania związane z używaniem narzędzi i maszyn. W tego typu środowisku wspiera się rozwój interpersonalny. Nieistotne są kompetencje manualne i techniczne. Ludzie są nagradzani za przejawy empatii, humanitaryzmu i przyjazne podejście do innych osób.

W środowisku przedsiębiorczym ważne są działania związane z oddziaływaniem na innych dla realizacji celów organizacyjnych lub dla efektu ekonomicznego. Ceni się kompetencje interpersonalne, w tym komunikowania się i przekonywania. Stawia się na rozwój umiejętności przywódczych. Ludzie są nagradzani za przejawianie inicjatywy w dążeniu do celu, dominację i pewność siebie.

Środowisko konwencjonalne nastawione jest na działania konkretne, uporządkowane, systematyczne oraz prace z danymi w celu spełnienia wymagań organizacyjnych i określonych standardów. W tego typu środowisku ludzie są uczeni spełniania ściśle określonych norm. Nagradza się niezawodność, zgodność (z ustalonymi standardami) i zorganizowanie. Należy dodać, że środowiska zawodowe, podobnie jak osobowości poszczególnych ludzi, na ogół nie są jednorodne (dominacja jednego typu nie wyklucza występowania „domieszek" innych).

Od czasu opublikowania w 1959 r. teoria J.L. Hollanda ewoluowała. Kilka poważnych korekt zostało dokonanych przez samego autora (Holland, 1973, 1985, 1997). W pewnym okresie Holland skoncentrował się na jakości relacji między człowiekiem a środowiskiem pracy oraz czynnikami determinującymi ją. Stwierdził, że zgodność osobowości i środowiska wpływa na zadowolenie człowieka (Holland, 1973, s. 40) oraz przyczynia się do stabilności i efektywności (zob. Nauta, 2010, s. 11). Najwyższy poziom dopasowania zachodzi pomiędzy osobą realistyczną w środowisku realistycznym, badawczą w badawczym, artystyczną w artystycznym itd. Największa niezgodność występuje natomiast w przypadku osób reprezentujących skrajne rozbieżności, czyli przeciwległe wierzchołki w modelu heksagonalnym, na przykład osoba realistyczna w środowisku

społecznym (i *vice versa*), konwencjonalna w artystycznym (i *vice versa*) oraz badawcza w przedsiębiorczym (i *vice versa*) (zob. McMurray, 2012, s. 15–16).

Holland opracował dwa narzędzia diagnostyczne do określania typu osobowości. Pierwszym z nich jest Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (*Vocational Preference Inventory* –VPI) zawierający listę 160 zawodów. Zadaniem osoby diagnozowanej jest dokonanie oceny zgodności zawodów z jej preferencjami. Na podstawie jej odpowiedzi oblicza się profil preferencji zawodowych. Drugie narzędzie to Zestaw do Samobadania (*Self-Directed Search* – SDS) zainteresowań oraz preferencji zawodowych. Obydwa narzędzia wykorzystaliśmy w naszym badaniu, o czym będzie mowa dalej.

2. Osobowość i rachunkowości w badaniach naukowych

W dziedzinie rachunkowości niewiele badań poświęcono osobowości. Wśród nielicznych można wyróżnić dwa dominujące nurty. Pierwszy dotyczy poszukiwania odpowiedzi na pytanie, czy specjaliści rachunkowości reprezentują jakiś konkretny typ osobowości. Bealing i współpracownicy (2006) badali, czy istnieje coś takiego jak predyspozycja do bycia księgowym (na podobieństwo predyspozycji do bycia muzykiem). Do diagnozy osobowości wykorzystali Klasyfikator Temperamentu Keirseya (*Keirsey Temperament Sorter* – KTS), a badania przeprowadzili wśród studentów. Brown i współpracownicy (2013) również badali osobowość studentów rachunkowości (z uniwersytetów amerykańskiego środkowego wschodu). Stwierdzili, że charakteryzują się oni niższym poziomem narcyzmu niż inni studenci kierunków biznesowych. Z kolei Chacko (1991) ustalił, że studenci rachunkowości są bardziej introwertyczni w swoich działaniach.

Drugi nurt badań związku osobowości z rachunkowością to badania wpływu osobowości na wyniki osiągane przez studentów rachunkowości. Nourayi i Cherry (1993) przebadali 103 studentów i poza jednym wyjątkiem nie dowiedli istotnych różnic między typami osobowości pod względem osiągnięć. Fallan i Opstad (2014) badali wpływ osobowości oraz płci na osiągnięcia studentów rachunkowości i stwierdzili, że jest on znaczący. Z kolei Oswick i Barber (1998), którzy do badania osobowości studentów wykorzystali kwestionariusz osobowości Myers i Briggs (*Myers-Briggs Type Indicator*), nie stwierdzili statystycznie istotnej korelacji między typem osobowości a ocenami w nauce rachunkowości.

Istnieją również nieliczne inne badania osobowości w kontekście rachunkowości poza dwoma zidentyfikowanymi wyżej nurtami. Na przykład Doublin (2015) badała cechy osobowości audytorów i księgowych specjalizujących się w podatkach (nie stwierdziła różnic w osobowości między ludźmi wykonującymi te dwa zawody). Andon i współpracownicy (2010) zbadali typ osobowości absolwentów wchodzących do zawodu księgowego w Australii. Kompleksowego przeglądu, klasyfikacji i analizy literatury dotyczącej wykorzystania testów osobowości w badaniach naukowych dotyczących rachunkowości dokonali Taggar i Parkinson (2007). Stwierdzili, że opublikowano

niewiele badań, w których uwzględniono kwestie osobowości w związku z rachunkowością[2]. Po prawie dekadzie od ukazania się artykułu Taggara i Parkinsona możemy bez wątpliwości powtórzyć wygłoszoną przez nich opinię.

W Polsce do niedawna tematyka osobowości w kontekście rachunkowości nie była podejmowana w ogóle. Pierwszym badaczem, który zajął się tym problemem, był P. Kabalski (2012). Przywołany autor, wspólnie z K. Tobór-Osadnik i M. Wyganowską, zbadał istnienie tzw. osobowości *homo sovieticus* wśród polskich księgowych i ocenił jej wpływ na stosowanie Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej – MSSF (Kabalski i in., 2012). Ponadto Kabalski (2015) po raz pierwszy napisał o teorii Hollanda w kontekście rachunkowości, postulując, aby zawód księgowego przestał być zaliczany wyłącznie do zawodów konwencjonalnych. Wymienione publikacje są jedynymi w polskiej literaturze na temat osobowości w kontekście rachunkowości.

3. Osobowość studentów rachunkowości – przebieg i wyniki badania

Badanie było prowadzone od grudnia 2015 r. do kwietnia 2016 r. W grudniu 2015 r. udaliśmy się z kwestionariuszami do studentów studiów magisterskich ze specjalności „Rachunkowość" na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Badanie miało charakter ankiety audytoryjnej. Studenci wypełniali kwestionariusz w trakcie zajęć dydaktycznych w salach lekcyjnych w budynku Wydziału Zarządzania UŁ (czas przeznaczony na wypełnianie ankiety wynosił do 1,5 godziny). Zostały im objaśnione cele badania, struktura kwestionariusza i zasady jego wypełniania. Kwestionariusz miał tradycyjną papierową formę. Składał się z metryki, Kwestionariusza Preferencji Zawodowych i Zestawu do Samooceny Zdolności. Zawierał także dodatkowe pytania[3].

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych składał się ze 160 pytań dotyczących różnych zawodów i czynności, pogrupowanych na kategorie zgodnie z klasyfikacją Hollanda. Badani przy każdym pytaniu mieli zakreślić odpowiedź „tak" przy czynnościach, które chcieliby wykonywać, lub „nie" przy czynnościach, których nie chcieliby wykonywać lub ich wykonywanie byłoby dla nich obojętne. Wypełnienie Zestawu do Samooceny Zdolności polegało na zakreślaniu przez badanego dla każdego z typów zdolności jednej liczby z przedziału liczb naturalnych od 1 do 7, gdzie 7 oznaczało ocenę wysoką, a 1 niską.

Zebraliśmy od studentów 330 kwestionariuszy. Ich analiza oraz pomiar wyników trwał od stycznia do marca 2016 r. Po pobieżnym przeglądzie kwestionariuszy, pod-

[2] Mamy na myśli osobowość jako złożoną i zróżnicowaną strukturę cech, które składają się na pewien całościowy model (osobowości), a nie pojedyncze cechy. Na świecie są dość liczne badania związku jakiejś pojedynczej cechy osobowości, charakteru z preferencjami i decyzjami w zakresie rachunkowości, na przykład zbytniej pewności siebie menedżerów z ostrożnością w polityce rachunkowości (Ahmed, Duellman, 2013).

[3] Te pytania posłużą nam do analizy innych aspektów i zjawisk i nie mają związku z celami badania prezentowanego w niniejszym artykule.

czas nadawania im numerów porządkowych, osiem okazało się być wypełnionych niekompletnie, dlatego nie uwzględniliśmy ich w dalszych pracach. Analizie poddaliśmy 322 ankiety. Najpierw obliczaliśmy wyniki sumaryczne dla każdej z kategorii wyodrębnionych w kwestionariuszu. W ten sposób dokonaliśmy oceny podobieństwa charakterystyk ankietowanego do każdego z sześciu typów osobowości.

Efektem końcowym było nadanie każdemu badanemu trzyliterowego kodu na podstawie pomiaru sumarycznego. Pierwsza litera kodu oznacza dominujący typ osobowości, druga – typ drugorzędny, a trzecia – trzeciorzędny. Przypomnijmy, że zgodnie z koncepcją Hollanda osobowość zawodowa każdego człowieka jest kombinacją różnych typów występujących w niej z różnym natężeniem. Typy czyste nie istnieją. Rzadko zdarza się także, żeby ktoś nie miał w ogóle któregoś z sześciu pierwiastków osobowości. I tak osoba o kodzie IAS jest typem badawczym (dominujący rys osobowości) z elementami osobowości artystycznej (w drugiej kolejności) i społecznej (na trzecim miejscu). Tabela 1 przedstawia liczebność i częstość występowania poszczególnych typów osobowości (typ dominujący) w badanej grupie studentów.

Tabela 1. Struktura osobowości w badanej grupie studentów (dominujący typ osobowości)

Osobowość	Liczebność	Częstość (w %)
Artystyczna	7	2,2
Badawcza	8	2,5
Konwencjonalna	234	72,7
Przedsiębiorcza	56	17,4
Realistyczna	4	1,2
Społeczna	13	4,0
Razem	322	100

Źródło: opracowanie własne.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że w badanej grupie studentów zdecydowanie dominuje typ konwencjonalny, średnio aż 7 na 10 studentów charakteryzuje się takim typem osobowości. Na drugim miejscu występuje typ przedsiębiorczy – prawie co piąty student ma taką osobowość. Pozostałe typy osobowości występują zdecydowanie rzadziej, jeśli nie sporadycznie.

Jak już wspominaliśmy, według koncepcji Hollanda nie ma czystych typów osobowości. Każdy z typów zawiera mniejsze lub większe „cząstki" innych typów. Tabela 2 przedstawia dane o zawartości poszczególnych typów w profilu osobowości respondentów[4].

[4] Zawartości mierzonej liczbą odpowiedzi udzielonych na pytania w kwestionariuszu zgodnie z danym typem osobowości.

Tabela 2. Dane o zawartości poszczególnych typów w profilu osobowości respondentów

Wyszczególnienie	Realistyczny	Badawczy	Artystyczny	Społeczny	Przedsiębiorczy	Konwencjonalny
Średnia	16,8	23,5	16,8	25,8	29,9	40,7
Minimum	0,0	2,0	1,0	1,0	0,0	14,0
Maksimum	49,0	54,0	59,0	54,0	58,0	58,0
Odchylenie standardowe	9,1	9,4	10,3	9,3	12,2	9,0
Współczynnik zmienności (w %)	54,2	39,9	61,3	36,1	41,0	22,2

Źródło: opracowanie własne.

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że nie było studenta, w którego osobowości nie tkwiłby jakiś ładunek konwencjonalności. Co więcej, był on stosunkowo duży nawet wtedy, gdy dana osoba reprezentowała inny typ osobowości. Świadczy o tym minimum wynoszące aż 14. Z drugiej strony były osoby, które nie wykazały w ogóle elementu realizmu lub przedsiębiorczości (o czym świadczą występujące zerowe wartości minimów tych typów).

Sprawdziliśmy również, czy struktura osobowości badanej grupy studentów różni się w zależności od płci. Tabela 3 przedstawia strukturę osobowości w podziale na mężczyzn i kobiety.

Tabela 3. Struktura osobowości w badanej grupie studentów w podziale na mężczyzn i kobiety

Osobowość	Mężczyźni		Kobiety	
	Liczebność	Częstość (w %)	Liczebność	Częstość (w %)
Artystyczna	0	0	7	2,6
Badawcza	0	0	8	2,9
Konwencjonalna	17	35,4	217	79,2
Przedsiębiorcza	27	56,2	29	10,6
Realistyczna	2	4,2	2	0,7
Społeczna	2	4,2	11	4,0
Razem	48	100	284	100

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3 pokazuje duże różnice w strukturze osobowości mężczyzn i kobiet w badanej grupie. O ile wśród kobiet zdecydowanie dominuje typ konwencjonalny, o tyle w grupie mężczyzn najwięcej jest osób przedsiębiorczych, a typ konwencjonalny zajmuje drugie miejsce. Liczby z tabeli 3 wskazują także, że kody sumaryczne kobiet są bardziej zróżnicowane niż mężczyzn (wśród tych ostatnich nie wystąpiły w ogóle osobowości artystyczna i badawcza – wynika to w dużej mierze z małej liczebności grupy męskiej). Sprawdziliśmy, czy różnice między kobietami i mężczyznami są istotne statystycznie dla poszczególnych typów osobowości. Wykorzystaliśmy do tego test chi-kwadrat. Jako hipotezę zerową przyjęliśmy, że w badanej populacji płeć i typ osobowości są od siebie niezależne. Do weryfikacji tej hipotezy założyliśmy typową dla badań w dziedzinie nauk ekonomicznych wartość $p = 0,05$. Tym samym wartości poniżej 0,05 powodują, że odrzucamy hipotezę zerową, wnioskując, że płeć i typ osobowości w badanej populacji są od siebie zależne. Obliczone dla poszczególnych typów osobowości wskaźniki poziomu istotności zawiera tabela 4.

Tabela 4. Wskaźniki poziomu istotności w teście chi-kwadrat dla zależności płci i osobowości dla poszczególnych typów

Osobowość	Poziom istotności (p)
Artystyczna	0,267
Badawcza	0,231
Konwencjonalna	0,047
Przedsiębiorcza	0,961
Realistyczna	0,000
Społeczna	0,000

Źródło: opracowanie własne.

Potwierdziło się to, co w tabeli 3 można zauważyć bez przeprowadzania dokładnych wyliczeń, czyli:

1) jest istotna statystycznie różnica między kobietami i mężczyznami w występowaniu konwencjonalnego typu osobowości;
2) jest istotna statystycznie różnica między kobietami i mężczyznami w występowaniu przedsiębiorczego typu osobowości.

W badanej populacji występują zatem zdecydowane różnice ze względu na płeć w odniesieniu do typu konwencjonalnego i przedsiębiorczego (krótko mówiąc, kobiety są konwencjonalne, a mężczyźni przedsiębiorczy). W przypadku typu artystycznego, badawczego i społecznego nie istnieje istotna statystycznie różnica między kobietami i mężczyznami. Jedynie w przypadku typu realistycznego jest ona umiarkowanie istotna (ten typ osobowości umiarkowanie częściej występuje u mężczyzn). Kończąc

omawianie tej części danych, warto zwrócić uwagę na dużą feminizację badanej grupy studentów (tabela 3). Mężczyźni stanowią w niej niecałe 20%[5].

Wracając do analizy struktury osobowości całej badanej grupy (bez podziału na płeć), należy przypomnieć, że u typów konwencjonalnych (podobnie jak w przypadku pięciu pozostałych) dominująca cecha występuje z różnym natężeniem. Różnią się oni także pod względem drugorzędnego typu osobowości. Tabela 5 przedstawia rozkład typów osobowości w grupie 234 respondentów o dominującym konwencjonalnym typie osobowości.

Tabela 5. Rozkład typów osobowości w grupie 234 respondentów o konwencjonalnym typie osobowości

Osobowość	Liczebność	Częstość (w %)
Artystyczna	8	3,4
Badawcza	35	15,0
Przedsiębiorcza	115	49,1
Realistyczna	17	7,3
Społeczna	59	25,2
Razem	234	100

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 5, najczęściej w badanej grupie występuje typ konwencjonalno-przedsiębiorczy (prawie u połowy osób), a najrzadziej konwencjonalno-artystyczny.

Podsumowując wyniki badania, stwierdzamy, że najważniejszym jego ustaleniem jest zdecydowana dominacja w badanej grupie konwencjonalnego typu osobowości. Właśnie do tej konstatacji odniesiemy się we wnioskach.

Wnioski końcowe

W tej ostatniej już części artykułu przedstawimy własną ocenę skutków dominacji konwencjonalnego typu osobowości wśród adeptów rachunkowości dla praktyki tej dyscypliny i dla nich samych (zakładając oczywiście, że większość studentów będzie w przyszłości pracować w wyuczonym zawodzie). Przypomnijmy najpierw, że zgodnie z teorią Hollanda typ osobowości powinien być spójny z typem środowiska zawodowego.

[5] O feminizacji studiów rachunkowości w Polsce, jej skutkach i przyczynach pisali Kabalski i Szwajcar (2015).

Wówczas satysfakcja i efektywność pracownika są największe. Powtórzmy, że typ konwencjonalny najlepiej odnajdzie się w środowisku o następującej charakterystyce:
a) konkretne, uporządkowane, powtarzalne (rutynowe), schematyczne i systematyczne działania,
b) praca z danymi, zwłaszcza z liczbami,
c) nakierowanie na spełnienie wymagań organizacyjnych i jasno określonych norm zewnętrznych,
d) oczekiwanie niezawodności, zgodności z konkretnymi wytycznymi i zorganizowania.

O ile dawniej rachunkowość o takich cechach występowała powszechnie, o tyle dziś mamy z nią do czynienia zdecydowanie rzadziej. O współczesnym systemie rachunkowości przedsiębiorstwa trudno mówić, że cechuje się stałością, powtarzalnością, jasno określonymi ramami itp. System ten, jak głosi Sobańska (między innymi 2012), z czym trudno się nie zgodzić, należy postrzegać zgodnie z teorią systemów społecznych (a nie cybernetycznych) jako autopoietyczny, czyli taki, który nieustannie powstaje (powiela się, reprodukuje) poprzez rekonstrukcję samego siebie w odpowiedzi na bodźce otoczenia. A przecież obecnie otoczenie przedsiębiorstw podlega nieustannym, trudno przewidywalnym i wielokierunkowym zmianom.

Między konwencjonalnym profilem osobowości specjalisty rachunkowości a współczesnym systemem rachunkowości istnieje zatem duża niezgodność. Dotyczy ona przede wszystkim rachunkowości zarządczej, która najbardziej ze wszystkich elementów systemu rachunkowości jest uwarunkowana sytuacyjnie. W niewiele mniejszym stopniu dotyczy rachunkowości finansowej, zwłaszcza w jednostkach stosujących Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF). Standardy są bowiem regulacjami o małym stopniu określoności[6], nieustannie zmieniającymi się, wymagającymi wewnątrzsterowności (korzystania z własnego osądu). Stosunkowo duża doza konwencjonalności występuje tylko w przypadku rachunkowości podatkowej, w której liczy się spełnienie ścisłych wymagań zewnętrznych wynikających z jasno określonych norm. Jednak tutaj również mamy do czynienia z elementami niekompatybilnymi ze środowiskiem konwencjonalnym, jak choćby zmiennością przepisów i heterogenicznością ich wykładni[7].

Uważamy (i poniżej spróbujemy dowieść), że typ konwencjonalny nie jest dobrym kandydatem na wysokiej jakości specjalistę rachunkowości. Trudno będzie mu sprostać wymogom nowoczesnego kontrolera (specjalisty rachunkowości zarządczej), zwłaszcza wtedy, gdy miałby pełnić w przedsiębiorstwie funkcję tzw. partnera biznesowego (o tym, kim jest partner biznesowy i jakie są jego zadania, pisali między innymi

[6] Owa określoność istnieje na poziomie ogólnym, czyli generalnych zasad. Nie bez powodu „filozofia" MSSF określana jest w języku angielskim jako *principle-based approach*, przy czym *principles*, w odróżnieniu od *rules*, są zdecydowanie mniej ścisłe i mniej szczegółowe. *Rule* zmusza do konkretnego zachowania, a *principle* jedynie wyznacza ramy postępowania.

[7] Najlepszym przykładem niekonwencjonalności regulacji rachunkowości podatkowej są ceny transferowe i ich dokumentacja. To zagadnienie swoim charakterem przypomina rachunkowość zarządczą, w której tworzone informacje zależą od specyficznych uwarunkowań (innymi słowy, od miejsca, czasu i akcji).

Sobańska, Kabalski, 2015). Równie trudno będzie mu odnaleźć się w środowisku dużej korporacji lub spółki publicznej stosującej MSSF. Zarówno w przypadku rachunkowości zarządczej, jak i rachunkowości finansowej na wysokim poziomie ich zaawansowania cechy konwencjonalne będą przeszkadzać. Prezentuje to syntetycznie tabela 6.

Tabela 6. Cechy i predyspozycje typu konwencjonalnego *versus* wymogi nowoczesnej rachunkowości

Typ konwencjonalny	Wymogi rachunkowości
Odnajdywanie się w działaniach rutynowych, w środowisku stałych reguł, procedur i okoliczności	Konieczność ciągłej weryfikacji szacunków rachunkowości, polityki rachunkowości, metod rachunkowości zarządczej stosownie do nieustannych zmian regulacji i okoliczności; ogólnie rzecz biorąc, konieczność ciągłego wprowadzania korekt do systemu rachunkowości
Podążanie za ściśle zdefiniowanymi narzuconymi procedurami (zewnątrzsterowność)	Konieczność samodzielnego wyboru rozwiązań, tworzenia własnych indywidualnych procedur, opierania się na własnym osądzie (wewnątrzsterowność)
Biegłość w obróbce danych otrzymanych od innych	Praca z danymi daleko wykraczająca poza ich prostą obróbkę, wymagająca ich analizy, oceny, selekcji, a wcześniej zdefiniowania zapotrzebowania na nie; przede wszystkim jednak wymagająca interpretacji danych, tj. nadania im znaczenia prowadzącego do powstania informacji
Inklinacja do cyfr (przeciwstawiana preferencji słów)	Duże znaczenie narracji uzupełniającej liczby prezentowane w sprawozdaniach rachunkowości, wyjaśniającej je, prezentującej ich kontekst (por. Kabalski, 2015, s. 158)

Źródło: opracowanie własne.

Wymienione w pierwszej kolumnie tabeli 6 skłonności i predyspozycje typu konwencjonalnego nie są zaletami w środowisku nowoczesnej rachunkowości. W tym środowisku stanowią wręcz wady. Na przykład zamiast pozytywnie konotowanego zamiłowania do rutyny i porządku mamy brak elastyczności i trudność z dostosowywaniem się do nowych okoliczności (Pronk, Harrison, 1998, s. 6).

Nie dość, że w świetle wymagań nowoczesnej rachunkowości predyspozycje osoby konwencjonalnej stają się jej balastem, to problem pogłębiają charakterystyczne dla niej deficyty. Tymi deficytami są cechy i predyspozycje typów osobowości najbardziej

oddalonych od konwencjonalisty w heksagonalnym modelu Hollanda, czyli typu artystycznego, badawczego i społecznego. Tabela 7 zestawia główne cechy (predyspozycje), które posiada każdy z tych trzech typów, a których brakuje[8] osobie konwencjonalnej, zestawione z cechami (wymogami) nowoczesnej rachunkowości.

Tabela 7. Wymogi rachunkowości a niezbędne predyspozycje nieobecne* u osób konwencjonalnych

Wymogi rachunkowości	**Niezbędne predyspozycje i typ osobowości, który je posiada**
Konieczność twórczego zastosowania wyobraźni i wiedzy przez specjalistów rachunkowości w procesie tworzenia informacji, które spełnią zróżnicowane, zmienne i często nieoczywiste oczekiwania użytkowników (por. Kabalski, 2015, s. 160; Surdykowska, 2003, s. 29)	Kreatywność, rozwinięta wyobraźnia, intuicja – typ artystyczny
Konieczność wieloaspektowego, kompleksowego i dogłębnego badania zjawisk gospodarczych w celu ich zrozumienia (por. Kabalski, 2015, s. 159) Konieczność dokonywania oceny różnych koncepcji i modeli odwzorowania zjawisk gospodarczych w celu ich racjonalnego wyboru	Umiejętność myślenia analitycznego, abstrahowania, dokonywania niezależnych sądów, kompleksowego ujmowania problemów, oceny rozwiązań alternatywnych i rozumienia teorii – typ badawczy
Konieczność poznania (a nawet wyczucia) i zrozumienia potrzeb informacyjnych użytkowników systemu rachunkowości, które – jak już wspomniano – są zróżnicowane, zmienne i nieoczywiste Rola służebna wobec użytkowników informacji Konieczność pozyskiwania danych z różnych obszarów funkcjonalnych przedsiębiorstwa w celu spełnienia potrzeb informacyjnych zarządzania oraz wymogów sprawozdawczości finansowej	Umiejętności i chęci do współpracy z innymi, empatia, rozumienie innych, chęć pomagania im, informowania ich i uczenia – typ społeczny

* nieobecne lub obecne w stosunkowo niewielkim stopniu

Źródło: opracowanie własne.

Jak staraliśmy się dowieść, osoby konwencjonalne nie są najlepiej predysponowane do pełnienia funkcji nowoczesnego specjalisty rachunkowości zarządczej. Nie będzie im

[8] Słowo „brakuje" nie oznacza, że taka osoba nie ma ich w ogóle. Są one jednak słabo rozwinięte.

łatwo odnaleźć się w dużych spółkach publicznych i korporacjach międzynarodowych, a także firmach doradczych i audytorskich obsługujących takie podmioty. Typ konwencjonalny pasuje do tradycyjnej, czyli schematycznej i rutynowej rachunkowości, która występuje jedynie w centrach usług księgowych, biurach rachunkowych obsługujących małe i średnie przedsiębiorstwa oraz w sektorze publicznym.

Podsumowując, należy stwierdzić, że ujawniona w naszym badaniu dominacja typów konwencjonalnych wśród adeptów rachunkowości nie jest dobra ani dla nich samych, ani dla praktyki rachunkowości. Specjaliści rachunkowości o konwencjonalnym profilu osobowości będą mieć trudności w niekonwencjonalnym środowisku pracy, jakim jest nowoczesny system rachunkowości[9]. Z kolei rachunkowość uprawiana w sposób konwencjonalny będzie schematyczna, konformistyczna i konserwatywna, czyli przywiązana do tego co dawne i niechętna do zmian oraz zachowawcza (*Internetowy Słownik Języka Polskiego*, http://sjp.pl/konserwatyzm).Można powątpiewać, że rachunkowość o takich cechach spełni swoje cele[10].

Przy okazji formułowanych powyżej wniosków rodzi się rzecz jasna wątpliwość, czy wyniki badania studentów rachunkowości można przenosić na osoby zajmujące się zawodowo rachunkowością. Uważamy, że w dużej mierze tak. Po pierwsze, osobowość zawodowa człowieka jest względnie stała w czasie (jeżeli ulega zmianie, to raczej nie diametralnie). Po drugie (i ważniejsze), wielu studentów poddanych badaniu pracuje w rachunkowości (w biurach rachunkowych, centrach usług wspólnych, w biurach biegłych rewidentów itp.)[11].

Choć przedstawienie propozycji, które zmieniłyby sytuację opisaną na podstawie wyników naszego badania (czyli dominację konwencjonalnego typu osobowości wśród adeptów rachunkowości), nie jest celem artykułu, to na koniec pokusimy się o pewne wskazówki. Po pierwsze, sądzimy, że należy walczyć ze stereotypem rachunkowości jako zawodu konwencjonalnego[12], rozpowszechnionym nie tylko w społeczeństwie[13], ale, co gorsza, także wśród doradców zawodowych. Po drugie, a w zasadzie równolegle, należy wyposażać konwencjonalnych w większości studentów rachunkowości w umiejętności artystyczne, badawcze i społeczne (wskazane w tabeli 7). Nie mówimy oczywiście o predyspozycjach przedsiębiorczych, bo to jest oczywiste. W programach większości studiów na kierunkach związanych z rachunkowością jest wiele przedmiotów z dyscypliny zarządzania. Ponadto, jak okazało się w naszym badaniu, tych predyspozycji

[9] Ta teza wynika z założenia teorii Hollanda o konieczności dopasowania typu osobowości do typu środowiska pracy. Ostateczny dowód jej prawdziwości może być uzyskany jednak dopiero na podstawie badań empirycznych związku osobowości człowieka z jego funkcjonowaniem w środowisku pracy.

[10] Nawet w przypadku małych firm i sektora publicznego taka rachunkowość, pozbawiona polotu, będzie spełniać jedynie pewne cele minimum.

[11] Przypomnijmy, że badani byli studenci studiów drugiego stopnia, którzy często już po licencjacie zaczynają pracę w studiowanej dziedzinie.

[12] „Dekonstrukcję" tego stereotypu zaczął Kabalski (2015).

[13] Nie mamy na to dowodów empirycznych, jest to nasza zdroworozsądkowa hipoteza oparta na doświadczeniu życiowym.

akurat adeptom rachunkowości nie brakuje – typ przedsiębiorczy był drugim najliczniej reprezentowanym typem osobowości po konwencjonalnym (tabela 1), a ponadto w przypadku połowy osób konwencjonalnych przedsiębiorczość była ich drugorzędnym rysem osobowości (tabela 5).

Literatura

Ahmed A.S., Duellman S. (2013), *Managerial overconfidence and accounting conservatism*, „Journal of Accounting Research", 51 (1), s. 1–30.

Andon P., Chong K.M., Roebuck P. (2010), *Personality preferences of accounting and non-accounting graduates seeking to enter the accounting profession*, „Critical Perspectives on Accounting", 21 (4), s. 253–265.

Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal Cz.S. (2006), *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Barrick M.R., Mount M.K. (2005), *Yes, personality matters: moving on to more important matters*, „Human Performance", 18, s. 359–372.

Barrick M.R., Mount M.K., Judge T.A. (2001), *Personality and performance at the beginning of the New Millennium: what do we know and where do we go next?*, „International Journal of Selection and Assessment", 9 (1–2), s. 9–30.

Bealing W.E., Baker R.L., Russo Ch.J. (2006), *Personality: what it takes to be an accountant*, „The Accounting Educators' Journal", XVI, s. 119–128.

Brown J., Akers M.D., Giacomino D.E. (2013), *Narcissism and accounting majors*, „American Journal of Business Education", 6 (3), s. 375–384.

Chacko H.E. (1991), *Can you pick out the accountant? Students' interests and career choices*, „Journal of Education for Business", 66 (3), s. 151–154.

Costa P.T. Jr., McCrae R.R. (1992), *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*, Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.

Fallan L., Opstad L. (2014), *Beyond gender performance in accounting: does personality distinction matter?*, „Accounting Education", 23 (4), s. 343–361.

Holland J.L. (1997), *Making Vocational Choices: a Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd Ed.), Psychological Assessment Resources.

Holland J.L. (1985), *Making Vocational Choices: a Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2nd Ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

Holland J.L. (1973), *Making Vocational Choices: a Theory of Careers*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

Kabalski P. (2015), *Księgowy jako zawód konwencjonalny – dekonstrukcja stereotypu*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", 1, s. 149–164.

Kabalski P. (2012), *Wybrane problemy stosowania Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej w Polsce. Organizacja, kultura, osobowość, język*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kabalski P., Szwajcar J. (2015), *Feminizacja studiów z zakresie rachunkowości w Polsce – przyczyny i skutki*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości", 81 (137), SKwP, Warszawa, s. 85–106.

Kabalski P., Tobór-Osadnik K., Wyganowska M. (2012), *Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej a homo sovieticus i postawy pracownicze polskich księgowych*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości", 65 (121), SKwP, Warszawa, s. 71–98.

Nauta M.M. (2010), *The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: reflections and future directions for counseling psychology*, „Journal of Counseling Psychology", 57 (1), American Psychological Association, s. 11–22.

Nourayi M.M., Cherry A.A. (1993), *Accounting students' performance and personality types*, „Journal of Education for Business", 69 (2), s. 111–115.

Oswick C., Barber P. (1998), *Personality type and performance in an introductory level accounting course: a research note*, „Accounting Education", 7 (3), s. 249–254.

Pike G.R., Smart J.C., Ethington C.A. (2012),*The mediating effects of student engagement on the relationships between academic disciplines and learning outcomes: an extension of Holland's theory*, „Res High Educ", 53, s. 553–554.

Pronk N.J., Harrison W.A. (1998), *Holland's Theory of Personality and Occupation in a Road Safety Context*, Monash University Accident Research Centre, Report no. 145.

Rothmann S., Coetzer E.P. (2003), *The big five personality dimensions and job performance*, „Journal of Industrial Psychology", 29 (1), s. 68–74.

Sobańska I. (2012), *Jedność systemu rachunkowości*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości", 66 (122), SKwP, Warszawa, s. 179–190.

Sobańska I., Kabalski P. (2014), *Partner biznesowy – nowa rola specjalisty rachunkowości zarządczej*, „Przegląd Organizacji", 7, s. 19–25.

Surdykowska S.T. (2003), *Nieporozumienia wokół rachunkowości – syndrom „rachunkowości kreatywnej"*, [w:] B. Micherda (red.), *Współczesna rachunkowość w zarządzaniu jednostkami gospodarczymi i administracyjnymi*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie, Chrzanów.

Taggar S., Parkinson J. (2007), *Personality tests in accounting research*, „Journal of Human Resource Costing & Accounting", 11 (2), s. 122–151.

Źródła internetowe

Doublin K. (2015), *Personality Traits of Accounting Professionals in Different Practice Areas, Honors Thesis*, Appalachian State University, https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Doublin,%20Katlyn%20Spring%202015.pdf (dostęp 6.04.2016).

Internetowy Słownik Języka Polskiego, http://sjp.pl/konserwatyzm (dostęp 20.07.2016).

McMurray M.J. (2012), *An Investigation of Person-environment Congruence*, http://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/14351/McMurray_umd_0117E_13961.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp 6.05. 2016).