

ارائه الگویی برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری

مهدی صفری گرایلی*

یاسر رضائی پیتته نوئی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۱۷

چکیده

تربیت حسابداران لایق یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های نظام‌های آموزشی و حرفه‌ای کشورهاست. که می‌تواند منجر به تقویت حرفه و ارتقاء آن به یک علم دانشگاهی شود. بر این اساس بررسی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری امری ضروری به نظر می‌رسد. لذا هدف اصلی این پژوهش ارائه الگویی برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری از دیدگاه شاغلین حرفه حسابداری با استفاده از روش معادلات ساختاری می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است که برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۳۴ متغیر مربوط به دانش و مهارت آموزش حسابداری، پس از انطباق با شرایط محیطی ایران، استفاده گردید. نتایج آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه پژوهش بود. نتایج حاصل از تحلیل ۱۲۶ پرسشنامه دریافتی از مدیران مالی شرکت‌های بورسی نشان می‌دهد که از نظر شاغلین حرفه، اهمیت مهارت‌های تخصصی حسابداری از سایر مهارت‌ها بیشتر بوده و پس از آن مهارت‌های تحلیلی، ارتباطی، شخصیتی، افزایش قابلیت‌ها، مدیریت استراتژیک و رهبری به ترتیب اولویت قرار گرفتند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران آموزش کشور و حرفه از جهت تربیت دانشجو

* استادیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران (نویسنده مسئول)

Email: Mehdi.safari83@yahoo.com

** عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی گلستان، گروه حسابداری، گرگان، ایران

Email: rezaei.yasser@gmail.com

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی بوده و با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرگز به رشته تحریر در آمده است.

و آماده سازی نیروی انسانی و ارتقاء تجربیات حرفه ای مفید باشد و شکاف بین آموزش و عمل را برطرف نماید.

واژه های کلیدی: آموزش حسابداری، مهارت ها، معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

تحولات چند دهه اخیر، باعث شده که حرفه حسابداری به سرعت خود را با شرایط زمان تطبیق دهد و به عنوان یک دانش تخصصی مطرح شود. این تحولات ناشی از تغییراتی است که در نیازهای جامعه به وجود آمده است و پاسخ ندادن به موقع به تغییراتی که در نیازهای جامعه پیش می آید، نتایج مخربی را به دنبال خواهد داشت (ادگارد^۱، ۲۰۱۱؛ لین و همکاران^۲، ۲۰۰۸). هدف آموزش حسابداری تنها تربیت نیروی انسانی آگاه بر مقررات و قوانین و استانداردهای حسابداری نیست، بلکه هدف تربیت افرادی با قدرت و خلاقیت است. افرادی که قدرت تحلیل مسائل حسابداری و توانایی حل مشکلات آن را داشته باشند (مک دونالد^۳، ۱۹۷۵). آموزش و تربیت حسابداران لایق علاوه بر رفع نیازهای حرفه می تواند منجر به تقویت حرفه و ارتقاء آن به یک علم دانشگاهی شود. بر این اساس، مطالعه در زمینه نیازهای آموزشی از دیدگاه متولیان امر آموزش حسابداری می تواند در توسعه این رشته علمی اهمیت بسزایی داشته باشد. از این رو بقاء و غنای خدمات حسابداری و حسابرسی مستلزم عکس العمل مناسب و به موقع حرفه در برابر انتظارات جامعه است. به همین منظور، متخصصان این حرفه باید از دانش و مهارت های کافی برخوردار باشند (آهادیات و مارتین^۴، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، بررسی تاریخی برنامه آموزش دانشگاهی حسابداری در ایران طی پنجاه سال گذشته نشان دهنده این نکته اساسی است که در چارچوب کلی آموزش رسمی حسابداری، با توجه به تغییرات به وجود آمده در محیط اقتصادی حرفه ای حسابداری، دگرگونی بنیادی صورت نگرفته است. بر همین اساس بسیاری از صاحب نظران حرفه حسابداری، در ایران ادعا می کنند که فارغ التحصیلان حسابداری دانش و مهارت لازم جهت پاسخگویی به حرفه حسابداری و حسابرسی را ندارند (نوروش و مشایخی، ۱۳۸۴؛ مشایخی و شفیع پور، ۱۳۹۱). اهمیت آموزش مهارت های متناسب با نیاز حرفه حسابداری به دانشجویان از سوی مراکز آموزشی و دانشگاهی در موفقیت آنان جهت ورود به بازار کار و همچنین فقدان پژوهش های کافی، این انگیزه را در نویسندگان مقاله به وجود آورد که موضوع فوق را به عنوان یک مطالعه پژوهشی برگزینند. بنابراین

1 Edgard

2 Lin et al

3 McDonald

4 Ahadiat & Martin

پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخی به این سؤال است که برای ورود دانش‌آموختگان حسابداری به حرفه چه مهارت‌ها و مؤلفه‌هایی مورد نیاز است؟ علاوه بر این، اولویت‌بندی آن‌ها به چه صورت می‌باشد؟ انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند دستاوردها و ارزش‌افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول اینکه نتایج پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با آموزش حسابداری شود. دوم اینکه، شواهد پژوهش نشان خواهد داد که از دید شاغلین در حرفه حسابداری چه مهارت‌هایی برای جذب دانش‌آموختگان این رشته در بازار کار مورد نیاز است که این موضوع می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار تدوین‌کنندگان سرفصل‌های دروس دانشگاهی، متولیان امر آموزش و دانشجویان حسابداری قرار دهد. سوم اینکه، نتایج پژوهش می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های جدید در حوزه آموزش حسابداری پیشنهاد نماید. لذا در ادامه پس از بیان مبانی نظری، پیشینه پژوهش بیان شده و سپس روش پژوهش و یافته‌ها ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری پژوهش

گزارش انجمن حسابداری آمریکا در خصوص آموزش حسابداری، دربرگیرنده ۲۸ بیانیه راجع به نیاز به هدایت دوباره آموزش حسابداری است که جهت ورود موفق افراد به حرفه حسابداری ضروری می‌باشد. از این ۲۸ بیانیه ۷ مورد آن مرتبط به حوزه و محتوای آموزش حسابداری، ۴ مورد مرتبط به ساختار آموزش حسابداری، ۳ مورد مرتبط به فرآیند یادگیری، ۲ مورد مرتبط به مسئولیت‌های دانشکده‌های حسابداری، ۵ مورد مرتبط به حمایت تشکیلاتی از آموزش حسابداری، ۴ مورد مرتبط به اعتبارنامه‌های برنامه‌های حسابداری و ۳ مورد مرتبط به اقتصادی بودن آموزش حسابداری می‌باشد (انجمن حسابداری آمریکا، ۱۹۷۶).

۲-۱- کمیته تغییر آموزش حسابداری^۱

کمیته تغییر آموزش حسابداری به‌منظور رفع موانع مرتبط با مباحث جاری آموزش حسابداری ایالات متحده در سال ۱۹۸۹ به‌وسیله انجمن حسابداران آمریکا پایه‌گذاری گردید و مسئولیت آن این بود که به‌عنوان یک عنصر فعال جهت بهبود آمادگی دانشگاهی حسابداران عمل نماید. انگیزه اولیه پایه‌گذاری این کمیته، گزارش کمیته انجمن حسابداری آمریکا در سال ۱۹۷۶ بود که

1 American Accounting Association

2 Accounting Education Change Commission

خاطر نشان می نماید تغییرات در آموزش حسابداری در طی ۵۰ سال گذشته با تغییرات در حرفه حسابداری هماهنگ نبوده است (کمیتة تغییر آموزش حسابداری، ۱۹۹۰).

این کمیته معتقد است که آموزش حسابداری بایستی به جای فلسفه "انتقال دانش" فلسفه "آموزش جهت یادگیری" را اشاعه نماید. استفاده از فلسفه "آموزش جهت یادگیری" بدین مفهوم است که آموزش حسابداری سطح دانشگاهی مبنایی ارائه خواهد داد که می توان بر اساس آن آموزش تخصصی مستمر را پایه ریزی کرد. آموزش مادام العمر باید در یک دوره تحصیلی حسابداری که به وسیله دانشجویان به طور موفق گذرانده می شود دارای ۳ جزء باشد. این ۳ جزء عبارتند از مهارت ها، دانش ها، آشنایی حرفه ای. بخش مهارت ها به فرد اجازه می دهد تا مهارت ها و مبنای دانش جدیدی را توسعه داده، اطلاعات را به افراد و گروه ها انتقال داده و مشکلات ساختاری را شناسایی و حل نماید. بخش دانش، فرد را به درکی عمومی از وابستگی های متقابل و پیچیده بین افراد، گروه ها و جامعه و درکی از مفاهیم تغییر تکنولوژی و درکی پایه از حسابداری، به عنوان یک سیستم انتقال اطلاعات مهیا می نماید. و بخش آشنایی حرفه ای به افراد اجازه می دهد تا قضاوت های بارزنی در مورد مباحث حسابداری بنمایند (کمیتة تغییر آموزش حسابداری، ۱۹۹۶).

با جمع بندی نقطه نظرات کمیته می توان استنباط کرد تغییر در آموزش حسابداری برای اطمینان از این موضوع خواهد بود که دانشجویان حسابداری در میان سایر علوم می آموزند باید دارای این دانش و مهارت هایی به شرح زیر باشند (کواناق و درنان^۱، ۲۰۰۸):

مهارت ارتباطات کتبی و شفاهی: ارتباطات به دودسته کتبی و شفاهی تقسیم می شود؛ منظور از مهارت ارتباطات کتبی، توانایی دانشجو در نوشتن به سبک های مختلف، استفاده از املای درست، توانایی خواندن صحیح است. منظور از مهارت های ارتباط شفاهی، توانایی تفسیر صحیح اطلاعات کلامی از فرد دیگر است (خانی و طیبی، ۱۳۹۴).

مهارت تفکر انتقادی: منظور از تفکر انتقادی استفاده از دلیل و منطق برای ارائه نقاط قوت و ضعف راه حل های پیشنهادی، نتایج، مسایل، مشکلات و رویکردهای مختلف آن ها است.

مهارت تفکر خلاق: دانشجویانی با تفکر خلاق دارای ایده های انعطاف پذیری و تعدد ایده می باشند (به آیین، ۱۳۸۵).

مهارت تصمیم گیری: دانشجویان باید توانایی شناسایی گزینه های مختلف برای تصمیم گیری و به دست آوردن اطلاعات برای بررسی گزینه های مختلف را دارا باشند (خانی و طیبی، ۱۳۹۴).

استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۲: جزئیات محتوای برنامه حرفه ای آموزش حسابداری را مشخص می کند. این استاندارد تعدادی حوزه و موضوعاتی را که برنامه های آموزش حسابداری باید آموزش دهند فهرست می کند؛ از جمله حسابداری مالی و گزارشگری، حسابداری مدیریت و کنترل، حاکمیت شرکتی، حسابرسی و بیمه، مالیات، قانون، و بازارهای مالی.

استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۳: بر مهارت های حرفه ای متمرکز است. این ها مهارت هایی هستند که باید در یادگیرنده متمرکز شوند و نه در مدرس، و شامل مهارت های ذهنی، فردی، مهارت های بین فردی و ارتباطات، مهارت های فنی و مالی و مهارت های سازمانی و تجاری می شود.

استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۴: نیاز کارآموزان حسابداری به یادگیری ارزش های حرفه ای، اخلاقی و رفتاری است. این مجموعه شامل اخلاق، منافع عمومی، مسئولیت پذیری و استقلال است. چنین مهارت هایی ساختار اجتماعی دارند و لازم است افرادی که می خواهند وارد حرفه شوند، این ارزش ها را در خود درونی ساخته و از برازش سازمانی با حرفه برخوردار باشند.

استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۵: نیاز به تجربه عملی را مطرح می کند گرچه تعدادی از نهادهای حسابداری حرفه ای قبل از عضویت این شرط را نیاز ندارند. برای مثال، در جنوب امریکا که در آن قانون، حرفه را ملزم به پذیرفتن افراد تنها با مدرک تحصیلی کرده است. **استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۶:** ارزیابی صلاحیت و شایستگی حرفه ای را برجسته می کند.

استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۷: استمرار توسعه حرفه ای را پوشش می دهد؛ و **استاندارد بین المللی آموزشی شماره ۸:** شرایط مورد نیاز برای متخصصان حسابرسی را در برمی گیرد.

بدین ترتیب، حسابداری از دیدگاه استانداردهای بین المللی آموزشی، تعدادی پایگاه دانش، مهارت و نگرش بسیار متفاوت را در برمی گیرد که مستلزم یادگیری توسط برنامه های آموزشی می باشد (هلیار^۱، ۲۰۱۳).

۲-۳- تحولات اخیر آموزش حسابداری در ایران

آموزش حسابداری در سال‌های بعد از انقلاب اسلامی تحولاتی را داشته است. در این دوره آموزش حسابداری از نظر کیفی و کمی تغییر کرد گرچه شکل آموزش و فن‌آوری آموزشی بدون تغییر باقی ماند. این تغییرات دربرگیرنده برنامه درسی، دوره‌های آموزشی، کتاب‌های درسی و مجلات حسابداری است.

تحولات دهه اخیر در محیط کسب‌وکار و پیشرفت‌های شگرف در فن‌آوری اطلاعات، ضرورت بهبود دوره‌های آموزشی را افزایش داده است. ضرورت یادشده الزام می‌کند مطالب زیر در دوره کارشناسی پوشش داده شود:

- نقش حسابداری و حرفه حسابداری در جامعه
- تجزیه و تحلیل اطلاعات حسابداری
- چگونگی استفاده از اطلاعات حسابداری در تصمیم‌گیری
- تحلیل ریسک و کنترل آن
- استانداردهای حسابداری و حسابرسی و چگونگی اجرای آن
- استفاده فن‌آوری و تجارت در تصمیم‌گیری و
- مالیات.

از طرف دیگر دانش و مهارت مورد نیاز حسابداران و حساب‌رسان در پاسخ به الزامات محیط کسب و کار، ایجاب می‌کند دروسی از قبیل گزارش‌نویسی، کارگروهی، تجزیه و تحلیل ریسک، مشتری‌مداری، زبان، صفحه گسترده، ویندوز، وب‌سایت، نرم‌افزارهای دیتابیس، چارت الکترونیک، تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی در دوره کارشناسی گنجانده شوند (ثقفی، ۱۳۸۱).

۳- پیشینه پژوهش

آهادیات و مارتین (۲۰۱۵) در پژوهش خود، مهارت‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان حسابداری را از منظر شاغلین در حرفه حسابداری بررسی نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مهارت‌های مرتبط با ویژگی‌های شخصی حسابداران نظیر: امانت‌داری، درستکاری، روابط عمومی و دقت در کار در مقایسه با سایر مهارت‌ها، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند. چی کو^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی علت شکست حرفه حسابداری پرداخته است، نتایج مطالعه او نشان می‌دهد که سیستم آموزشی فعلی تأکید بیش از اندازه‌ای بر مهارت‌های فنی دارد این در حالی است که با توجه به متغیر بودن محیط بازار کار، کارفرمایان انتظار دارند

که کارکنانی انعطاف پذیر با محیط و آشنا با نرم افزارهای حسابداری داشته باشند. در نتیجه، بین محتوای آموزشی و نیاز صنعت تناقض وجود دارد. ادگارد (۲۰۱۱) در پژوهشی، مهارت های مورد نیاز برای دانش آموختگان رشته حسابداری را از دید شاغلین حرفه مورد بررسی قرارداد. وی در این پژوهش، ۳۴ متغیر مربوط به مهارت های مورد نیاز حسابداران را شناسایی نمود و به این نتیجه رسید که از دید شاغلین در حرفه، مهارت های تخصصی حسابداری و دفترداری، دانش و کار گروهی، تفکر انتقادی و ارتباطات نوشتاری مهم ترین مهارت هایی هستند که باید در برنامه های آموزشی گنجانده شود. گراهام^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی اهمیت مهارت های ارتباطی از دیدگاه شاغلان و استادان پرداخت. نتایج پژوهش بر اساس پرسشنامه جمع آوری شده نشان داد که شاغلان و استادان در مورد اهمیت این مهارت ها برای ورود به حرفه اتفاق نظر دارند. پایسی و پایسی^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی، نقش دوره کارآموزی را در توسعه مهارت های دانشجویان حسابداری مورد بررسی قراردادند. آن ها با مقایسه دیدگاه های دانشجویان شرکت کننده در دوره کارآموزی و دانشجویانی که در این دوره شرکت نکرده بودند، بیان کردند که دوره کارآموزی ابزار آموزشی سودمندی در ایجاد مهارت های انتقال پذیر در دانشجویان است. بنابراین گنجاندن دوره کارآموزی در برنامه درسی دانشگاهی حسابداری می تواند سودمند باشد. کاوناق و درنان (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان "چه مهارت هایی برای یک فارغ التحصیل حسابداری نیاز است؟ شواهدی از ادراک دانشجویان و انتظارات شاغلین حرفه حسابداری" به بررسی مهارت های مورد نیاز فارغ التحصیلان حسابداری پرداختند. نتایج این تحقیق بیان می کنند که در بعضی موارد توافقی بین دانشجویان و شاغلین حرفه در خصوص مهارت هایی که برای موفقیت در محیط تجاری امروزی مفید هستند، وجود دارد (از جمله: مهارت های حل مسئله و تجزیه و تحلیلی، مهارت های ارتباط کتبی و شفاهی، کار گروهی و یادگیری مستمر). ولی در اولویت بندی این مهارت ها اختلاف نظر وجود دارد. راگوتامن و همکاران^۳ (۲۰۰۷) نظر شاغلان در حرفه و استادان دانشگاه درباره دانش و مهارت های مورد نیاز برای دانش آموختگان رشته حسابداری را مورد مطالعه قراردادند. نتایج پژوهش نشان داد که دانش آموختگان حسابداری به منظور موفقیت در تجارت الکترونیکی به دانش عمومی، فناوری، دانش سازمانی و دانش تجاری نیاز دارند. از نظر شاغلان در حرفه، مهارت های ذهنی و از نظر استادان دانشگاه، مهارت های ارتباطی، مهارت های بین فردی، دانش حسابداری و توانایی رهبری از اولویت بالاتری برخوردار بودند. لین و همکاران

1 Graham

2 Paisey & Paisey

3 Ragothaman et al.

(۲۰۰۵) در پژوهش خود، به بررسی نظر شاغلین در حرفه، استادان دانشگاه و دانشجویان، به منظور تعیین دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان رشته حسابداری در کشور چین پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که موقعیت کنونی آموزش حسابداری برای ایجاد دانش و مهارت‌های مورد نیاز راضی‌کننده نبوده و پاسخ‌دهندگان از ارائه دانش و مهارت‌های مورد نیاز توسط برنامه‌های کنونی آموزش حسابداری، رضایت نداشتند.

خانی و طیبی (۱۳۹۴) در پژوهشی به تعیین و اولویت‌بندی مهارت‌های مورد نیاز در برنامه آموزش حسابداری و تعیین تفاوت بین اولویت‌بندی مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیل رشته حسابداری از دیدگاه شرکا و کارکنان مؤسسات حسابرسی پرداختند. بدین منظور، پرسشنامه‌ای بر اساس روش تحلیل سلسله مراتبی طراحی و بین شرکا و کارمندان مؤسسات مذکور توزیع گردید. نتایج پژوهش، نشان داد که مهارت‌های ارتباطات و تسلط بر فناوری اطلاعات، به ترتیب، بالاترین اولویت را برای شرکا و کارمندان مؤسسات حسابرسی دارا است. همچنین، با استفاده از تحلیل واریانس به مقایسه نظرات دو گروه پرداخته شد که نتیجه حاصل از آزمون نشان داد اختلاف معناداری بین نظرات دو گروه وجود ندارد. نونهال و رحمتی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تعامل بین دانش حسابداری مدیریت و عرصه‌های تجربی آن در ایران پرداختند. نتایج مطالعه آنان حاکی از آن بود که در مورد اهمیت ۱۱ درصد از مفاهیم حسابداری مدیریت بررسی‌شده بین گروه‌های آزمودنی، تفاوت معناداری وجود دارد و به نوعی فرضیه تحقیق که بیانگر وجود فاصله بین نظریه و عمل در حسابداری مدیریت بود، مورد تأیید قرار گرفت. مجتهدزاده و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی اهمیت و کفایت دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان رشته حسابداری را از دید استادان، شاغلین در حرفه و دانشجویان حسابداری مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، بین دیدگاه‌های گروه‌های مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مهارت‌های تجاری/ مدیریتی در برنامه‌های آموزشی از اولویت بالاتری برخوردار است. رهنمای رودپشتی (۱۳۸۸) در تحقیقی به تعیین اولویت گرایش‌های تخصصی حسابداری پرداخت و به این نتیجه رسید که اساتید دانشگاه گرایش حسابداری مالی، دانشجویان دکتری گرایش حسابداری مدیریت و شاغلین در حرفه گرایش حسابرسی را اولین اولویت در راستای تأمین نیازهای جامعه مالی ایران می‌دانند. نوروش (۱۳۸۲) در پژوهش خود به بررسی فرایند تغییر برنامه درسی و پیشنهاد یک برنامه درسی نوسازی شده برای دوره کارشناسی رشته حسابداری پرداخت. وی عناصر اصلی فرایند تغییر برنامه درسی یعنی تشخیص نیاز برای تغییر، مشخص کردن تغییرات مورد نیاز، طراحی برنامه، کسب پذیرش عمومی، اجرای برنامه و سنجش نتایج

را مورد تحلیل قرارداد و بیان کرد که برای پاسخگویی به نیازهای محیط در حال تغییر در برنامه درسی دانشگاهی باید تغییراتی لحاظ و برنامه نوسازی شود.

۴- سؤالات پژوهش

هرگاه محقق درصدد حل مسئله‌ای از نوع رابطه میان دو یا چند متغیر است، فرضیه به کار می‌آید؛ اما در مواردی که کاری به رابطه میان متغیرها نداریم، بلکه تنها برای کشف وضعیت یک متغیر جست‌وجو و کاوش می‌کنیم، فرضیه ضروری نیست (موسوی نسب، ۱۳۹۰). بر پایه این مطلب، سؤالات اصلی پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:

۱- مهارت‌های مورد نیاز برای ارتقاء آموزش حسابداری با توجه به محیط ایران چیست؟

۲- اولویت‌بندی این مهارت‌ها چگونه است؟

۵- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است و از لحاظ تئوری نیز، با توجه به این‌که جهت آزمون تجربی ارتباط بین متغیرها، به جمع‌آوری داده‌ها از طریق نمونه‌گیری و از بین مدیران مالی شرکت‌ها (از طریق پرسشنامه) پرداخته‌شده، از نوع استقرایی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز، ابتدا از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده‌شده است که بر این اساس، مبانی نظری و ادبیات پژوهش از کتب و مجلات تخصصی لاتین و فارسی گردآوری گردید. سپس به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ای شامل ۵ سؤال جمعیت شناختی و ۳۴ سؤال مربوط به مهارت‌های مورد نیاز حسابداری که عمدتاً از پژوهش آوایگا و همکاران^۱ (۲۰۱۰) و ادگارد (۲۰۱۱) و پس از انطباق با شرایط محیطی ایران اقتباس‌شده، استفاده گردید. داده‌های گردآوری‌شده ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و عوامل تشکیل‌دهنده متغیرهای پژوهش، شناسایی گردید. سپس برای تأیید ساختار عاملی شناسایی‌شده، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار lisrel صورت گرفته است.

۵-۱- جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل می‌دهند که تا پایان سال ۱۳۹۴ برابر ۳۲۰ شرکت است. نمونه آماری نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و از طریق فرمول کوکران (۱۹۷۷)، صورت گرفت که بر این

1 Awayiga et al.

اساس، تعداد ۱۷۵ شرکت بورسی به عنوان نمونه انتخاب شد و پرسشنامه مذکور برای مدیران مالی این شرکت‌ها ارسال گردید که با پیگیری‌های مکرر تنها ۱۲۶ پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد.

۵-۲- متغیرهای پژوهش

متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش شامل ۳۴ متغیر مربوط به مهارت‌های حسابداری بوده که در قالب ۷ مؤلفه اصلی طبقه‌بندی شده‌اند. شناسایی و طبقه‌بندی این متغیرها بر اساس طبقه‌بندی انجام شده در پژوهش آوایگا و همکاران (۲۰۱۰) و ادگارد (۲۰۱۱) و پس از انطباق با محیط آموزشی و تجاری ایران، انجام گرفته که متغیرها و کدهای به کاررفته برای آن‌ها به ترتیب زیر است:

مؤلفه اول - مدیریت استراتژیک شامل ۲ متغیر:

- برنامه‌ریزی استراتژیک (SM_1) و مدیریت تغییر (SM_2).

مؤلفه دوم - مهارت افزایش قابلیت‌ها شامل ۵ متغیر:

- خلاقیت (A_1)، یادگیری مستمر (A_2)، استقلال فکری (A_3)، تفکر انتقادی (A_4) و انعطاف‌پذیری (A_5).

مؤلفه سوم - مهارت تحلیل، پژوهش و طراحی شامل ۷ متغیر:

- مدیریت مالی (ARD_1)، مدیریت منابع (ARD_2)، خواندن مقالات تخصصی (ARD_3)، پژوهش (ARD_4)، دانش اقتصادی (ARD_5)، آگاهی از رشته‌های مختلف علمی (ARD_6) و تجزیه و تحلیل (ARD_7).

مؤلفه چهارم - مهارت رهبری شامل ۲ متغیر:

- توانایی رهبری (L_1) و توانایی تصمیم‌گیری (L_2).

مؤلفه پنجم - مهارت‌های شخصیتی شامل ۵ متغیر:

- تعهد کاری (P_1)، آگاهی اخلاقی (P_2)، سرسختی و پشتکار (P_3)، ارزش‌های اجتماعی (P_4) و حل مسئله (P_5).

مؤلفه ششم - مهارت‌های عادی حسابداری شامل ۸ متغیر:

- مدیریت پروژه (RA_1)، مهارت‌های نرم‌افزاری حسابداری (RA_2)، زبان انگلیسی (RA_3)، قانون تجارت (RA_4)، ریسک‌پذیری (RA_5)، قوانین مالیاتی (RA_6)، دانش کامپیوتری (RA_7) و مهارت‌های تخصصی و دفترداری حسابداری (RA_8).

مؤلفه هفتم- مهارت های ارتباطی شامل ۵ متغیر:

- روابط عمومی (C1)، ارتباط میان فرهنگی (C2)، ارتباط نوشتاری (C3)، مدیریت روابط (C4) و کار گروهی (C5).

۵-۳- آماره های توصیفی

اطلاعات فردی و جمعیت شناختی گروه نمونه با توجه به شاخص های فراوانی و درصد فراوانی در جدول (۱) نشان داده شده است:

جدول (۱). فراوانی و درصد فراوانی ویژگی های فردی و جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۵	٪۷۵
	زن	۳۱	٪۲۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۴	٪۱۱
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۴۵	٪۳۶
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۵۶	٪۴۴
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	٪۹
میزان تجربه کاری مدیر مالی	کمتر از ۱۰ سال	۴۵	٪۳۶
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۵۱	٪۴۰
	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۵	٪۲۰
	بیش از ۳۰ سال	۵	٪۴
مقطع فارغ التحصیلی	کارشناسی	۲۸	٪۲۲
	کارشناسی ارشد	۹۲	٪۷۳
	دکتری	۶	٪۵
رشته فارغ التحصیلی	حسابداری	۶۹	٪۵۵
	مدیریت مالی	۴۹	٪۳۹
	اقتصاد	۸	٪۶

مأخذ: یافته های پژوهش

نتایج جدول بالا نشان می دهد که تعداد مدیران مالی مرد در شرکت های نمونه، بیشتر از تعداد مدیران مالی زن است. با توجه به سن مدیران مالی نیز می توان گفت که بیشتر مدیران مالی نمونه مورد بررسی بین ۴۰ تا ۵۰ سال را دارند. در ارتباط با میزان تجربه کاری مدیران مالی نیز حدود ۳۶ درصد از مدیران مالی کمتر از ۱۰ سال و ۶۴ درصد آنان بیش از ۱۰ سال سابقه دارند. از منظر مقطع فارغ التحصیلی بیشتر مدیران مالی فارغ التحصیل مقطع کارشناسی ارشد هستند. در رابطه با رشته فارغ التحصیلی افراد مدیر مالی شرکت ها، شواهد جمع آوری شده نشان می دهد که رشته تحصیلی برای ۶۹ نفر حسابداری، ۴۹ نفر مدیریت مالی و مابقی مدیران مالی دارای مدرک اقتصاد هستند.

۶- نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور ارزیابی علمی و اطمینان از نبود هرگونه ابهام در سؤالات، لازم است که ابتدا از روایی و پایایی پرسشنامه اطمینان حاصل شود.

۶-۱- روایی پرسشنامه

در این پژوهش، روایی محتوا و روایی همگرای پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی موردبررسی قرار گرفته است. در انجام تحلیل عاملی باید اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. بر اساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از ۰/۶ و نزدیک به یک بوده و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰/۰۵ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). این مقادیر در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول (۲). آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

۰/۸۲۶	آزمون KMO	
۱۱۱۷۶/۰۵۲	آماره χ^2	آزمون بارتلت
۵۶۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول فوق، مقدار KMO برابر با ۰/۸۲۶ و بزرگ‌تر از ۰/۶ است، لذا تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین سطح معناداری آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۰/۰۵ بوده، که حاکی از آن است تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. روایی محتوایی پرسشنامه نیز با استفاده از بارهای عاملی در تحلیل عاملی تأییدی موردبررسی قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی، بار عاملی استاندارد و آماره t محاسبه می‌گردند که قدرت رابطه بین مؤلفه‌های مدل و گویه‌های پرسشنامه، توسط بار عاملی نشان داده می‌شوند. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن گویه صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است (هومن، ۱۳۸۹).

طبق نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه، بار عاملی استاندارد برای سنجش قدرت رابطه بین مؤلفه‌های هفت‌گانه پژوهش با ۳۴ گویه پرسشنامه در تمامی موارد بزرگ‌تر از ۰/۳ به‌دست آمده، لذا روایی محتوا قابل تأیید است. پس از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج به‌دست آمده، آماره t همه گویه‌های پرسشنامه در سطح

اطمینان ۰/۰ مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین، همبستگی مشاهده شده معنادار بوده، لذا روایی محتوایی پرسشنامه تأیید می گردد.

روایی همگرا بدان معناست که سؤالات هر مؤلفه تفکیک مناسبی به لحاظ اندازه گیری نسبت به مؤلفه های دیگر مدل، فراهم آورند. به بیان دیگر، هر سؤال فقط مؤلفه خود را اندازه گیری کند و ترکیب آن ها به گونه ای باشد که تمام مؤلفه ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده استفاده می شود. میانگین واریانس استخراج شده، خلاصه ای از میزان تبیین واریانس گویه های پرسشنامه در یک مؤلفه است. میانگین واریانس استخراج شده برای یک مؤلفه عبارت است از مجموع مربعات بارهای عاملی گویه های آن مؤلفه تقسیم بر تعداد گویه ها. برای برقراری روایی همگرا میانگین واریانس استخراج شده برای هر مؤلفه، باید بزرگتر از ۰/۵ باشد (هومن، ۱۳۸۹). مقادیر مربوط به آن در جدول شماره (۳) نشان داده شده است:

جدول (۳). بررسی مقادیر واریانس استخراج شده مؤلفه های پژوهش

مؤلفه	میانگین واریانس استخراج شده	سطح قابل قبول	نتیجه
مدیریت استراتژیک	۰/۸۴۷	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت افزایش قابلیت ها	۰/۷۹۴	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت تحلیل، پژوهش و طراحی	۰/۸۲۱	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت رهبری	۰/۶۴۹	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت های شخصیتی	۰/۶۸۶	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت های روتین حسابداری	۰/۷۴۳	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت های ارتباطی	۰/۶۲۱	۰/۵	برقراری روایی همگرا

مأخذ: یافته های پژوهش

۶-۲- پایایی پرسشنامه

جهت بررسی پایایی پرسشنامه از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. ضریب آلفای کمتر از ۶۰ درصد معمولاً ضعیف تلقی می شود، دامنه ۷۰ درصد قابل قبول و بیش از ۸۰ درصد خوب محسوب می گردد (هومن، ۱۳۸۹). برای پایایی ترکیبی نیز فرنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۷ را پیشنهاد نموده اند که مقادیر این دو آزمون در جدول (۴) ارائه شده است. همان گونه که در این جدول ملاحظه می شود، ابزار پژوهش (پرسشنامه) از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

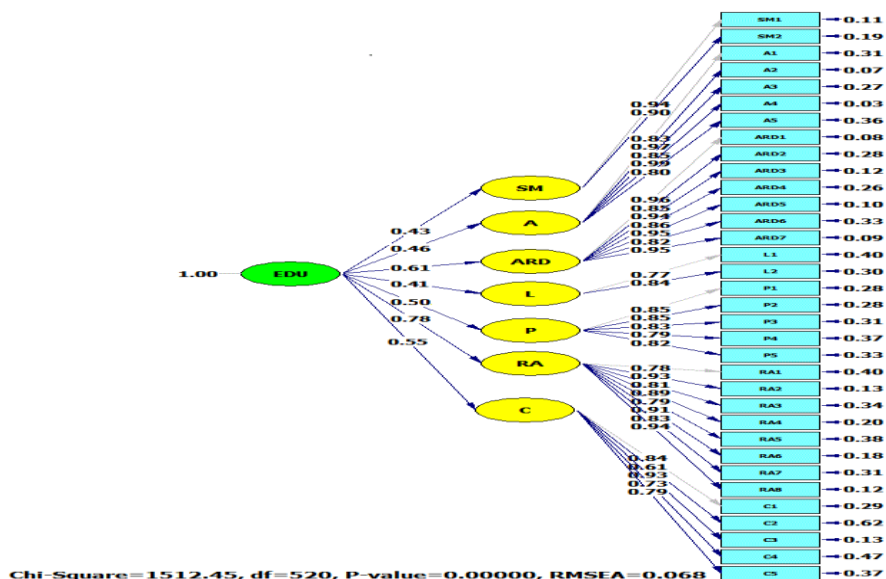
جدول (۴). آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	نتیجه
مدیریت استراتژیک	۲	۰/۸۷۴	۰/۸۵۷	برقرایی پایایی
مهارت افزایش قابلیت‌ها	۵	۰/۹۰۲	۰/۸۱۲	برقرایی پایایی
مهارت تحلیل، پژوهش و طراحی	۷	۰/۸۷۱	۰/۸۳۴	برقرایی پایایی
مهارت رهبری	۲	۰/۸۰۵	۰/۶۹۶	برقرایی پایایی
مهارت‌های شخصیتی	۵	۰/۸۸۶	۰/۷۳۷	برقرایی پایایی
مهارت‌های روتین حسابداری	۸	۰/۷۶۱	۰/۷۷۱	برقرایی پایایی
مهارت‌های ارتباطی	۵	۰/۸۱۹	۰/۶۷۳	برقرایی پایایی

مأخذ: یافته‌های پژوهش

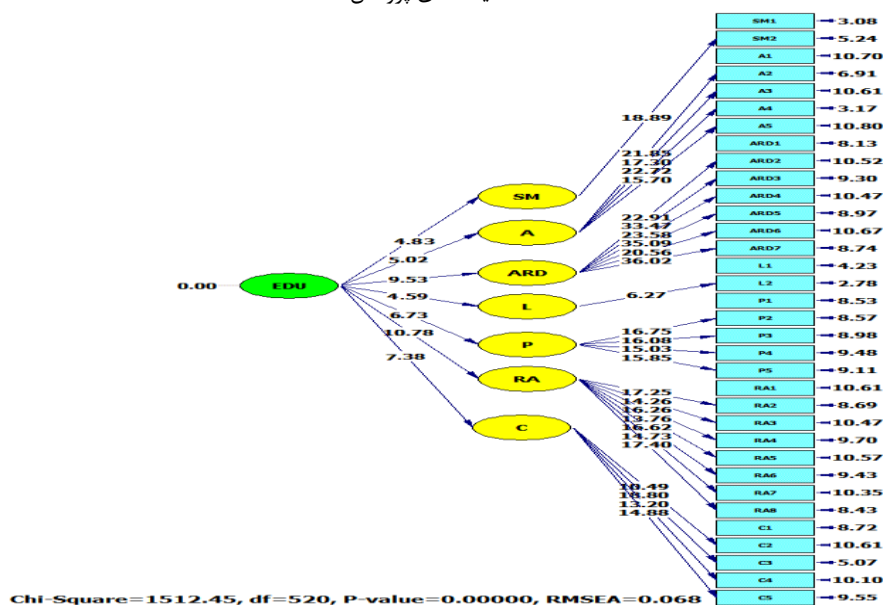
۳-۶- رتبه‌بندی مهارت‌های آموزش حسابداری

برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز حسابداران از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شده است. نتایج مربوط به تحلیل عاملی مرتبه دوم در شکل‌های ۱ و ۲ نمایش داده شده است.



شکل (۱). بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم

مأخذ: یافته‌های پژوهش



شکل (۲). آماره معناداری تحلیل عاملی مرتبه دوم

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در مدل یابی معادلات ساختاری برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره‌های متعددی وجود دارد که در این پژوهش، از شاخص‌های زیر به منظور ارزشیابی مدل استفاده شده است:

۱- نسبت کای دو به درجه آزادی ۲- شاخص نیکویی برازش (GFI) ۳- شاخص برازش نرمال شده (NFI) ۴- شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۵- شاخص برازش نسبی (RFI) و ۶- ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA).

مقدار قابل قبول برای نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ است و شاخص‌های GFI، NFI، CFI و RFI همگی اندازه‌های مطلوب بالاتر از ۰/۹ را می‌طلبند. بر اساس نظر برن^۱ (۱۹۹۸) و مارش و همکاران^۲ (۲۰۰۴) برای شاخص RMSEA میزان کمتر از ۰/۰۵ بیانگر برازش خوب، بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ نشانه برازش قابل قبول، بین ۰/۰۸ تا ۱ نشان‌دهنده برازش متوسط و بالاتر از ۱ نشان‌دهنده برازش ضعیف مدل است. شاخص‌های برازش مدل و حدود قابل قبول آن‌ها در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول (۵). شاخص‌های برازش مدل

شاخص	عدد قابل قبول	امتیاز کسب شده
نسبت کای دو به درجه آزادی	کوچک‌تر از ۳	۲/۹۱
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹۰	۰/۹۳
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹۰	۰/۹۱
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹۰	۰/۹۵
شاخص برازش نسبی (RFI)	بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۹۰	۰/۹۴
ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA)	کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۸	۰/۰۶۸

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به موارد ذکرشده در جدول‌ها و شکل‌های بالا، مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارد. از این رو، برای آزمون معناداری، بار عاملی استاندارد بین مؤلفه‌ها و ابعاد از آماره t استفاده شده است که بارهای عاملی، نتایج مربوط به معناداری آن‌ها و رتبه هریک از مؤلفه‌های مدل پژوهش در جدول (۶) ارائه شده است:

1 Byrne

2 Marsh et al.

جدول (۶). نتایج حاصل از ارزیابی مدل

رتبه تأثیرگذاری	آماره ۴	بار عاملی	مسیر	
			از مؤلفه	به بعد
(۱)	---	۰/۹۴	مدیریت استراتژیک	برنامه ریزی استراتژیک
(۲)	۱۸/۸۹	۰/۹۰	مدیریت استراتژیک	مدیریت تغییر
(۴)	---	۰/۸۳	مهارت افزایش قابلیت ها	خلاقیت
(۲)	۲۱/۸۵	۰/۹۷	مهارت افزایش قابلیت ها	یادگیری مستمر
(۳)	۱۷/۳۰	۰/۸۵	مهارت افزایش قابلیت ها	استقلال فکری
(۱)	۲۲/۷۲	۰/۹۹	مهارت افزایش قابلیت ها	تفکر انتقادی
(۵)	۱۵/۷۰	۰/۸۰	مهارت افزایش قابلیت ها	انعطاف پذیری
(۱)	---	۰/۹۶	مهارت تحلیل، تحقیق و طراحی	مدیریت مالی
(۵)	۲۲/۹۱	۰/۸۵	مهارت تحلیل، تحقیق و طراحی	مدیریت منابع
(۳)	۳۳/۴۷	۰/۹۴	مهارت تحلیل، تحقیق و طراحی	خواندن مقالات تخصصی
(۴)	۲۳/۵۸	۰/۸۶	مهارت تحلیل، تحقیق و طراحی	تحقیق
(۲)	۳۵/۰۹	۰/۹۵	مهارت رهبری	دانش اقتصادی
(۶)	۲۰/۵۶	۰/۸۲	مهارت رهبری	رشته های مختلف علمی
(۲)	۳۶/۰۲	۰/۹۵	مهارت رهبری	تجزیه و تحلیل
(۲)	---	۰/۷۷	مهارت های شخصیتی	توانایی رهبری
(۱)	۶/۲۷	۰/۸۴	مهارت های شخصیتی	توانایی تصمیم گیری
(۱)	---	۰/۸۵	مهارت های شخصیتی	تعهد کاری
(۱)	۱۶/۷۵	۰/۸۵	مهارت های شخصیتی	آگاهی اخلاقی
(۲)	۱۶/۰۸	۰/۸۳	مهارت های شخصیتی	سرسختی و پشتکار
(۴)	۱۵/۰۳	۰/۷۹	مهارت های شخصیتی	ارزش های اجتماعی
(۳)	۱۵/۸۵	۰/۸۲	مهارت های عادی حسابداری	حل مسئله
(۸)	---	۰/۷۸	مهارت های عادی حسابداری	مدیریت پروژه
(۲)	۱۷/۲۵	۰/۹۳	مهارت های عادی حسابداری	مهارت های نرم افزاری حسابداری
(۶)	۱۴/۲۶	۰/۸۱	مهارت های عادی حسابداری	زبان انگلیسی
(۴)	۱۶/۲۶	۰/۸۹	مهارت های عادی حسابداری	قانون تجارت
(۷)	۱۳/۷۶	۰/۷۹	مهارت های عادی حسابداری	ریسک پذیری
(۳)	۱۶/۶۲	۰/۹۱	مهارت های عادی حسابداری	قوانین مالیاتی
(۵)	۱۴/۷۳	۰/۸۳	مهارت های عادی حسابداری	دانش کامپیوتری
(۱)	۱۷/۴۰	۰/۹۴	مهارت های عادی حسابداری	مهارت های تخصصی و دفتری
(۲)	---	۰/۸۴	مهارت های ارتباطی	روابط عمومی
(۵)	۱۰/۴۹	۰/۶۱	مهارت های ارتباطی	ارتباط میان فرهنگی
(۱)	۱۸/۸۰	۰/۹۳	مهارت های ارتباطی	ارتباط نوشتاری
(۴)	۱۳/۲۰	۰/۷۳	مهارت های ارتباطی	مدیریت روابط
(۳)	۱۴/۸۸	۰/۷۹	آموزش حسابداری	کار گروهی
(۶)	۴/۸۳	۰/۴۳	آموزش حسابداری	مدیریت استراتژیک
(۵)	۵/۰۲	۰/۴۶	آموزش حسابداری	مهارت افزایش قابلیت ها
(۲)	۹/۵۳	۰/۶۱	آموزش حسابداری	تحلیلی، تحقیق و طراحی کردن
(۷)	۴/۵۹	۰/۴۱	آموزش حسابداری	مهارت رهبری
(۴)	۶/۷۳	۰/۵۰	آموزش حسابداری	مهارت های شخصیتی
(۱)	۱۰/۷۸	۰/۷۸	آموزش حسابداری	مهارت های عادی حسابداری
(۳)	۷/۳۸	۰/۵۵	آموزش حسابداری	مهارت های ارتباطی

مأخذ: یافته های پژوهش

۷- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

امروزه برای موفقیت در هر حرفه‌ای افزون بر مهارت‌های تخصصی و دانشگاهی، مجموعه‌ای از مهارت‌های دیگر مورد نیاز است که با عنوان مهارت‌های عمومی شناخته می‌شود. این مهارت‌ها در واقع توانایی افراد را در روبه رو شدن با شرایط و مسائلی که در محیط کار با آن برخورد می‌کنند افزایش می‌دهد. حرفه حسابداری نیز با تمام پیچیدگی‌ها از این مسائل جدا نیست. هدف آموزش حسابداری تنها تربیت نیروی انسانی آگاه بر مقررات و قوانین و استانداردهای حسابداری نیست، بلکه هدف تربیت افرادی با قدرت و خلاقیت است. افرادی که قدرت تحلیل مسائل حسابداری و توانایی حل مشکلات آن را داشته باشند. افزون بر آن، تغییر نقش حسابداران به مفسران اطلاعات و مشارکت مؤثر آن‌ها در امر مدیریت، سبب شده نیاز روزافزونی برای فراگیری مهارت‌های عمومی در میان دانش‌آموختگان این رشته ایجاد شود. لذا، هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری از منظر شاغلین در این حرفه می‌باشد. در راستای دستیابی به این هدف، پس از مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، ۳۴ متغیر مربوط به مهارت آموزش حسابداری شناسایی و به ۷ مؤلفه اصلی تقسیم شد که از طریق پرسشنامه در اختیار مدیران مالی شرکت‌های نمونه قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که از نظر شاغلین در حرفه، مهارت‌های روتین حسابداری که شامل (مهارت‌های تخصصی و دفترداری، مهارت‌های نرم‌افزاری حسابداری، قوانین مالیاتی، قانون تجارت، دانش کامپیوتری، آشنایی با زبان انگلیسی، ریسک‌پذیری و مدیریت پروژه) می‌باشند، ازجمله مهم‌ترین مهارت‌هایی هستند که دانش‌آموختگان باید آن‌ها را فراگیرند. این امر می‌تواند ناشی از نیاز به دارا بودن این مهارت‌های پایه‌ای برای انجام هر چه بهتر کار حسابداری توسط دانش‌آموخته حسابداری باشد، که چیکو (۲۰۱۴) و ادگارد (۲۰۱۱) نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند. علاوه بر این، مهارت‌های تحلیلی، ارتباطی، شخصیتی، افزایش قابلیت‌ها، مدیریت استراتژیک و رهبری به ترتیب در رده‌های بعدی اولویت قرار گرفتند. با توجه به اهمیت مهارت‌های شخصیتی در نتایج تحقیقات مشابه خارجی نظیر پژوهش آهادیات و مارتین (۲۰۱۵)، می‌توان نتیجه گرفت که این مهارت‌ها در کشور ما هنوز به درستی درک و تفسیر نشده‌اند.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش و با توجه به اینکه اخیراً سرفصل دروس حسابداری در حال تغییر می‌باشد، به تدوین کنندگان سرفصل‌های دروس دانشگاهی و متولیان امر آموزش حسابداری پیشنهاد می‌گردد که در تدوین سرفصل‌های پیشنهادی اخیر، ساختار برنامه‌های آموزشی حسابداری را متناسب با تغییرات ایجادشده در حرفه تغییر دهند تا اطمینان حاصل کنند که دانش‌آموختگان حسابداری، مهارت‌های شناسایی‌شده در این پژوهش را برای ورود به حرفه به

دست می آورند. همچنین، مسئولان برنامه ریزی درسی در گروه های حسابداری دانشگاه ها نیز در هنگام تدوین برنامه های آموزشی حسابداری با حسابداران شاغل در حرفه ارتباط و همفکری داشته باشند؛ زیرا این حسابداران می توانند تجربه های کاربردی خود را در اختیار مسئولان آموزشی قرار دهند. علاوه بر این، با توجه به اهمیت تقویت مهارت های تحلیل، پژوهش و طراحی از دید شاغلین جهت موفقیت در حرفه و نظر به این که در حال حاضر این موارد در آموزش های حسابداری کمتر مورد توجه می باشد، به دانشجویان و فارغ التحصیلان حسابداری که متقاضی ورود به بازار کار هستند پیشنهاد می گردد به نحو مقتضی نسبت به تقویت مهارت های فوق اقدام نمایند. افزون بر این، نظر به اینکه در حال حاضر یکی از نقاط ضعف آموزش حسابداری در دانشگاه ها عدم توجه به ارتقای مهارت های ارتباطی دانشجویان از جمله ارتباطات نوشتاری، روابط عمومی و توانایی کار گروهی است بدین لحاظ ضرورت دارد برای تقویت این متغیرها در سرفصل دروس تمهیداتی اندیشه نمود. در ادامه این پژوهش، برخی از موضوعات مهمی که می توانند در پژوهش های آتی مورد بررسی قرار گیرند عبارتند از:

۱. در این تحقیق مهارت های مورد نیاز حسابداران مالی مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی روی شاخه های دیگر حسابداری از جمله حسابداری مدیریت و حسابداری دولتی تمرکز شود.
۲. پیشنهاد می شود تحقیقاتی به بررسی تطبیقی نظرات جامعه دانشگاهی و افراد شاغل در حرفه حسابداری راجع به مهارت های مورد نیاز فارغ التحصیل حسابداری بپردازند.

۸- محدودیت های پژوهش

در ارزیابی نتایج حاصل از این پژوهش، برخی از محدودیت ها بایستی در نظر گرفته شود که می توان به موارد زیر اشاره نمود:

یکی از محدودیت های اصلی پژوهش حاضر، محدودیت ذاتی پرسشنامه است که برای جمع آوری داده های پژوهش از آن استفاده شده است. از مهم ترین محدودیت های پرسشنامه، می توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل پاسخ دهندگان از موضوع اشاره نمود. همچنین، روش پژوهش به لحاظ بعد زمانی از نوع مقطعی است، لذا برای تبیین روابط علی از استحکام تحقیقات تداومی برخوردار نیست.

منابع و مآخذ

۱. به‌آیین، یعقوب. (۱۳۸۵). تفکر انتقادی در آموزش حسابداری، **مجله حسابرس** ۳۴: ۵۹-۵۴.
۲. ثقفی، علی. (۱۳۸۱). آموزش حسابداری در ایران: گذشته، حال و آینده، **مجله حسابرس** ۹۵: ۲۱-۳۲.
۳. خانی، عبدالله و جمیله طیبی. (۱۳۹۴). تعیین و اولویت‌بندی مهارت‌های آموزشی حسابداری بر اساس الگوی تحلیل سلسله مراتبی، **دانش حسابداری** ۶(۲۳): ۷۷-۹۸.
۴. داوری، علی و آرش رضازاده. (۱۳۹۴). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار **PLS**، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۵. رهنمای رودپشتی، فریدون و حمیدرضا وکیلی فرد. (۱۳۸۸). تعیین اولویت‌ها و نیازهای آموزشی محتوای دروس حسابداری از دیدگاه دانشجویان، اساتید دانشگاه، شاغلین در حرفه و ارائه الگوی مؤثر، **تحقیقات حسابداری** ۱(۴): ۷۸-۹۷.
۶. مجتهد زاده، ویدا؛ علوی طبری، سید حسین و فاطمه مرادی پر. (۱۳۸۹). دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی حسابداری، دیدگاه استادان دانشگاه، شاغلان در حرفه و دانشجویان حسابداری، **دانش حسابداری** ۱(۱): ۷۳-۸۷.
۷. مشایخی، بیتا و مجتبی شفیع‌پور. (۱۳۹۱). بررسی کارایی نظام آموزشی رشته حسابداری در سطح دانشگاه‌های ایران با استفاده از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها، **فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۱۹(۶۷): ۱۱۹-۱۴۲.
۸. موسوی نسب، سید محمدصادق. (۱۳۹۰). فرضیه؛ کجا لازم است؟، **پژوهش** ۳(۲): ۵-۱۴.
۹. نوروش، ایرج. (۱۳۸۲). بررسی فرآیند تغییر برنامه درسی و پیشنهاد برنامه درسی نوسازی شده برای دوره کارشناسی رشته‌های حسابداری، **فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۱۰(۳۲): ۲۱-۴۲.
۱۰. نوروش، ایرج و مشایخی، بیتا. (۱۳۸۴). نیازها و اولویت‌های آموزش حسابداری مدیریت، فاصله ادراکی بین دانشگاهیان و شاغلین در حرفه حسابداری، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی** ۱۲(۴۱): ۱۳۳-۱۶۱.
۱۱. نونهال‌نهر، علی‌اکبر و منوچهر رحمتی قورولو. (۱۳۹۰). بررسی شکاف بین دیدگاه‌های دانشگاهیان و شاغلین اجرائی حسابداری مدیریت در اولویت‌بندی مفاهیم و تکنیک‌های آن، **فصلنامه حسابداری مدیریت** ۴(۱): ۱۰۳-۱۲۲.

۱۲. هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۹). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت.

13. Accounting Education Change Commission. (1996). Position and Issues Statements of the Accounting Education Change Commission. Accounting Education Series (13). **American Accounting Association**.
14. Accounting Education Change Commission. (1990). Objectives of education for accountants: Position Statement Number One. **Issues in Accounting Education**, 307-312.
15. Ahadiat, N. & R. M. Martin. (2015). Attributes, Preparations, and Skills Accounting Professionals Seek in College Graduates for Entry-Level Positions vs. Promotion, **Journal of Business and Accounting**, 8(1), 179–190.
16. American Accounting Association (1976), Report of the committee on Accounting in developing countries 1973-1975, **Accounting Review**, 198-212.
17. Awayiga, J.Y., J. M. Onumah, & M. Tsamenyi. (2010). Knowledge and Skills Development of Accounting Graduates: The Perceptions of Graduates and Employers in Ghana, **Accounting Education: An International Journal**, 19(1), 139–158.
18. Byrne, B. M. (1998). **Structural Equation Modelling**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
19. Che Ku, H., & K. Che Ku. (2014). Accounting education change: Improving the quality of accounting graduates. **Journal of Applied Environmental and Biological Sciences**, 4(6), 1-7.
20. Edgard, B. (2011). How Relevant Do Accountants Consider Knowledge, skills and Instructional Methods Acquired during College and required by the profession? A Cross – Country Analysis. **Journal of Accounting Education**, 14(3), 149-169.
21. Graham, J. (2010). Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions, **Accounting Education**, 6(2), 93–107.
22. Helliard, C. (2013). The Global Challenge for Accounting Education, **Accounting Education**, 22(6), pp. 510-521.
23. Kavanagh, M. H. & L. Drennan. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student

- perceptions and employer expectations, **Accounting and Finance**, 48, 279-300..
24. Lin, Z. L., X. Xiong, & M. Liu. (2005). Knowledge Base and Skill Development in Accounting Education: Evidence from china, **Journal of Accounting Education**, 23(1), 149-169.
25. Marsh, H. W., K. Hau, & Z. Wen. (2004). In search of golden rules: comment on hypothesis testing approaches to setting cut-off values for fit indexes and dangers in over generalizing Hu and Bentler's findings. **Structural Equation Modelling**, 11(3), 320-341.
26. McDonald, Jr, D. F. (1975). **Tripping Hazards in Schedules AACE Transactions**, 60-61.
27. Paisey, C., & N. J. Paisey. (2009). Developing Skills via Work Placements in Accounting: Student and Employer Views, **Accounting Forum**, 34(2), 89-108.
28. Ragothaman, S., A. Lavin, & T. Davies. (2007). Perceptions of Accounting Practitioners and Educators on E-business Curriculum and Web Security Issues. **College Student Journal**. 41(1), 59-69.