فصلنامه حسابداری مالی/سال هشتم/ شماره ۳۲ /زمستان ۹۵/صفحات ۱۰۵-۸۳

ارائه الگویی برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان حسابداری

مهدی صفری گرایلی*
یاسر رضائی پیته 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.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

و آماده‌سازی نیروی انسانی و ارتقاء تجربیات حرفه‌ای مفید باشد و شکاف بین آموزش و عمل را برطرف نماید.

واژه‌های کلیدی: آموزش حسابداری، مهارت‌ها، معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

تحولات چند دهه اخیر، باعث شده که حرفه حسابداری به‌سرعت خود را با شرایط زمان تطبیق دهد و به‌عنوان یک دانش تخصصی مطرح شود. این تحولات ناشی از تغییراتی است که در نیازهای جامعه به وجود آمده است و پاسخ ندادن به‌موقع به تغییراتی که در نیازهای جامعه پیش می‌آید، نتایج مخربی را به دنبال خواهد داشت (ادگارد[1]،۲۰۱۱ ؛ لین و همکاران[2] ،۲۰۰۸). هدف آموزش حسابداری تنها تربیت نیروی انسانی آگاه بر مقررات و قوانین و استانداردهای حسابداری نیست، بلکه هدف تربیت افرادی باقدرت و خلاقیت است. افرادی که قدرت تحلیل مسائل حسابداری و توانایی حل مشکلات آن را داشته باشند (مک دونالد[3]، ۱۹۷۵). آموزش و تربیت حسابداران لایق علاوه بر رفع نیازهای حرفه می‌تواند 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 می‌تواند در توسعه این رشته علمی اهمیت بسزایی داشته باشد. از این رو بقاء و غنای خدمات حسابداری و حسابرسی مستلزم عکس‌العمل مناسب و به‌موقع حرفه در برابر انتظارات جامعه است. به همین منظور، متخصصان این حرفه باید از دانش و مهارت‌های کافی برخوردار باشند (آهادیات و مارتین[4] ،۲۰۱۵). از سوی دیگر، بررسی تاریخی برنامه آموزش دانشگاهی حسابداری در ایران طی پنجاه سال گذشته نشان‌دهنده این نکته اساسی است که در چارچوب کلی آموزش رسمی حسابداری، با توجه به تغییرات به وجود آمده در محیط اقتصادی حرفه‌ای حسابداری، دگرگونی بنیادی صورت نگرفته است. بر همین اساس بسیاری از صاحب‌نظران حرفه حسابداری، در ایران ادعا می‌کنند که فارغ‌التحصیلان حسابداری دانش و مهارت لازم جهت پاسخگویی به حرفه حسابداری و حسابرسی را ندارند (نوروش و مشایخی،۱۳۸۴؛ مشایخی و شفیع‌پور، ۱۳۹۱). اهمیت آموزش مهارت‌های متناسب با نیاز حرفه حسابداری به دانشجویان از سوی مراکز آموزشی و دانشگاهی در موفقیت آنان جهت ورود به بازار کار و همچنین فقدان پژوهش‌های کافی، این انگیزه را در نویسندگان مقاله به وجود آورد که موضوع فوق را به‌عنوان یک مطالعه پژوهشی برگزینند. بنابراین

1 Edgard
2 Lin et al
3 McDonald
4 Ahadiat & Martin

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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 بیان‌شده 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[1]، ۱۹۷۶).

۲-۱- کمیته تغییر آموزش حسابداری[2]

کمیته تغییر آموزش حسابداری به‌منظور رفع موانع مرتبط با مباحث جاری آموزش حسابداری ایالات‌متحده 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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

خاطرنشان می‌نماید تغییرات در آموزش حسابداری در طی ۵۰ سال گذشته با تغییرات در حرفه حسابداری هماهنگ نبوده است (کمیته تغییر آموزش حسابداری،۱۹۹۰).

این کمیته معتقد است که آموزش حسابداری بایستی به‌جای 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 می‌توان بر اساس آن آموزش تخصصی مستمر را پایه‌ریزی کرد. آموزش مادام‌العمر باید در یک دوره تحصیلی حسابداری که به‌وسیله دانشجویان به‌طور موفق گذرانده می‌شود دارای ۳ جزء باشد. این ۳ جزء عبارت‌اند از مهارت‌ها، دانش‌ها، آشنایی حرفه‌ای. بخش مهارت‌ها به فرد اجازه می‌دهد تا مهارت‌ها و مبنای دانش جدیدی را توسعه داده، اطلاعات را به افراد و گروه‌ها انتقال داده و مشکلات ساختاری را شناسایی و حل نماید. بخش دانش، فرد را به درکی عمومی از وابستگی‌های متقابل و پیچیده بین افراد، گروه‌ها و جامعه و درکی از مفاهیم تغییر تکنولوژی و درکی پایه از حسابداری، به‌عنوان یک سیستم انتقال اطلاعات مهیا می‌نماید. و بخش آشنایی حرفه‌ای به افراد اجازه می‌دهد تا قضاوت‌های باارزشی در مورد مباحث حسابداری بنمایند (کمیته تغییر آموزش حسابداری،۱۹۹۶).

با جمع‌بندی نقطه نظرات کمیته می‌توان استنباط کرد تغییر در آموزش حسابداری برای اطمینان از این موضوع خواهد بود که دانشجویان حسابداری در میان سایر علومی که می‌آموزند باید دارای این دانش و مهارت‌هایی به شرح زیر باشند (کاواناق و درنان[1]، ۲۰۰۸):

مهارت ارتباطات کتبی و شفاهی: ارتباطات به دودستهٔ کتبی و شفاهی تقسیم می‌شود؛ منظور از مهارت ارتباطات کتبی، توانایی دانشجو در نوشتن به سبک‌های مختلف، استفاده از املای درست، توانایی خواندن صحیح است. منظور از مهارت‌های 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 راه‌حل‌های پیشنهادی، نتایج، مسایل، مشکلات و رویکردهای مختلف آن‌ها است.

مهارت تفکر خلاق: دانشجویانی با تفکر خلاق دارای ایده‌های انعطاف‌پذیری و تعدد ایده می‌باشند (به‌آیین، ۱۳۸۵).

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

1 Kavanagh & Drennan

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مهارت رهبری: دانشجویان برای رهبری گروه تحت نظر خود باید توانایی کار کردن و همکاری اثربخش با گروه‌های مختلف افراد را داشته باشند (خانی و طیبی، ۱۳۹۴).

مهارت کارگروهی: دانشجویان باید دارای توانایی بررسی دیدگاه افراد گروه در هنگام تجزیه‌وتحلیل موقعیت را داشته باشند (لین و همکاران، ۲۰۰۵).

مهارت یادگیری مستمر: فارغ‌التحصیل به تحقیق و توسعه دانش و مهارت‌های شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای در سرتاسر عمرش ادامه می‌دهد (لین و همکاران، ۲۰۰۵).

مهارت‌های عادی حسابداری: توانایی کاربرد دانش حسابداری جهت حل مشکلات دنیای واقعی (کمیته تغییر آموزش حسابداری، ۱۹۹۶).

ارزش‌های اجتماعی: به عوامل و عناصری اطلاق می‌شود که اکثریت جامعه به اهمیت و اعتبار آن پی برده و به‌صورت واقعیات و اموری درآمده‌اند که نیازهای مادی و معنوی افراد جامعه را برآورده می‌سازند (به‌آیین، ۱۳۸۵).

مهارت حل مسئله: بخشی از تفکر است. حل مسئله که پیچیده‌ترین بخش هر عملیات فکری تصور می‌شود، به‌عنوان یک‌روند مهم شناختی تعریف می‌گردد که محتاج تلفیق و مهار یک سری مهارت‌های بنیادین و معمولی است (کاواناق و درنان، ۲۰۰۸).

مدیریت استراتژیک: مدیریت استراتژیک عبارت است از فرایند تضمین دستیابی سازمان به فواید ناشی از به‌کارگیری استراتژی‌های مناسب. طبق این بیان، یک استراتژی مناسب مطابق با نیازمندی‌های یک سازمان در زمان مشخص تعریف می‌شود (کاواناق و درنان، ۲۰۰۸).

مدیریت تغییر: واکنش‌های مدیر نسبت به تغییرات محیطی است. عموماً هدف مدیریت تغییر پایین آوردن سطح اختلال در فعالیت‌ها است (کاواناق و درنان، ۲۰۰۸).

۲-۲- استانداردهای بین‌المللی آموزشی[1]

هیئت استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری چارچوبی را منتشر کرده که با عنوان استانداردهای بین‌المللی آموزشی شناخته می‌شود. این هیئت که زیر نظر فدراسیون بین‌المللی حسابداران می‌باشد، هشت استاندارد آموزشی منتشر کرده است که این استانداردها به‌صورت مختصر به این صورت هستند:

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره ۱: الزامات ورود به برنامه حرفه‌ای آموزش حسابداری و توسعه حرفه‌ای را بیان می‌کند.

1 International Education Standard *(IES)*

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره ۲: جزئیات محتوای برنامه حرفه‌ای آموزش حسابداری را مشخص می‌کند. این استاندارد تعدادی حوزه و موضوعاتی را که برنامه‌های آموزش حسابداری باید آموزش دهند فهرست می‌کند؛ ازجمله حسابداری مالی و گزارشگری، حسابداری مدیریت و کنترل، حاکمیت شرکتی، حسابرسی و بیمه، مالیات، قانون، و بازارهای مالی.

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره ۳: بر مهارت‌های حرفه‌ای متمرکز است. این‌ها مهارت‌هایی هستند که باید در یادگیرنده متمرکز شوند و نه در مدرس، و شامل مهارت‌های ذهنی، فردی، مهارت‌های بین فردی و ارتباطات، مهارت‌های فنی و مالی و مهارت‌های سازمانی و تجاری می‌شود.

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره ۴: نیاز کارآموزان حسابداری به یادگیری ارزش‌های حرفه‌ای، اخلاقی و رفتاری است. این مجموعه شامل اخلاق، منافع عمومی، مسئولیت‌پذیری و استقلال است. چنین مهارت‌هایی ساختار اجتماعی دارند و لازم است افرادی که می‌خواهند وارد حرفه شوند، این ارزش‌ها را در خود درونی ساخته و از برازش سازمانی با حرفه برخوردار باشند.

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره ۵: نیاز به تجربه عملی را مطرح می‌کند گرچه تعدادی از نهادهای حسابداری حرفه‌ای 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 بین‌المللی آموزشی شماره ۶: ارزیابی صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای را برجسته می‌کند.

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره۷: استمرار توسعه حرفه‌ای را پوشش می‌دهد؛ و

استاندارد بین‌المللی آموزشی شماره۸: شرایط مورد نیاز برای متخصصان حسابرسی را در برمی‌گیرد.

بدین ترتیب، حسابداری از دیدگاه استانداردهای بین‌المللی آموزشی، تعدادی پایگاه دانش، مهارت و نگرش بسیار متفاوت را در برمی‌گیرد که مستلزم یادگیری توسط برنامه‌های آموزشی می‌باشد (هلیار[1]، ۲۰۱۳).

1 Helliar

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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
- تجزیه‌وتحلیل 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 وکار، ایجاب می‌کند دروسی از قبیل گزارش‌نویسی، کارگروهی، تجزیه‌وتحلیل ریسک، مشتری‌مداری، زبان، صفحه گسترده، ویندوز، وب‌سایت، نرم‌افزارهای دیتابیس، چارت الکترونیک، تجزیه‌وتحلیل 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[1] (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی علت شکست حرفهٔ حسابداری پرداخته است، نتایج مطالعهٔ 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

1 Che Ku

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

که کارکنانی انعطاف‌پذیر با محیط و آشنا با نرم‌افزارهای حسابداری داشته باشند. درنتیجه، بین محتوای آموزشی و نیاز صنعت تناقض وجود دارد. ادگارد (۲۰۱۱) در پژوهشی، مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان رشته حسابداری را از دید شاغلین حرفه موردبررسی قرارداد. وی در این پژوهش، ۳۴ متغیر مربوط به مهارت‌های مورد نیاز حسابداران را شناسایی نمود و به این نتیجه رسید که از دید شاغلین در حرفه، مهارت‌های تخصصی حسابداری و دفترداری، دانش و کار گروهی، تفکر انتقادی و ارتباطات نوشتاری مهم‌ترین مهارت‌هایی هستند که باید در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود. گراهام[1] (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی اهمیت مهارت‌های ارتباطی از دیدگاه شاغلان و استادان پرداخت. نتایج پژوهش بر اساس پرسشنامه جمع‌آوری‌شده نشان داد که شاغلان و استادان در مورد اهمیت این مهارت‌ها برای ورود به حرفه اتفاق‌نظر دارند. پایسی و پایسی[2] (۲۰۰۹) در پژوهشی، نقش دوره کارآموزی را در توسعه مهارت‌های دانشجویان حسابداری موردبررسی قراردادند. آن‌ها با مقایسه دیدگاه‌های دانشجویان شرکت‌کننده در دوره کارآموزی و دانشجویانی که در این دوره شرکت نکرده بودند، بیان کردند که دوره کارآموزی ابزار آموزشی سودمندی در ایجاد مهارت‌های انتقال‌پذیر در دانشجویان است. بنابراین گنجاندن دوره کارآموزی در برنامه درسی دانشگاهی حسابداری می‌تواند سودمند باشد. کاواناق و درنان (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان "چه مهارت‌هایی برای یک فارغ‌التحصیل حسابداری نیاز است؟ شواهدی از ادراک دانشجویان و انتظارات شاغلین حرفه حسابداری" به بررسی مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان حسابداری پرداختند. نتایج این تحقیق بیان می‌کنند که در بعضی موارد توافقی بین دانشجویان و شاغلین حرفه در خصوص مهارت‌هایی که برای موفقیت در محیط تجاری امروزی مفید هستند، وجود دارد (ازجمله: مهارت‌های حل مسئله و تجزیه‌وتحلیلی، مهارت‌های ارتباط کتبی و شفاهی، کار گروهی و یادگیری مستمر). ولی در اولویت‌بندی این مهارت‌ها اختلاف‌نظر وجود دارد. راگوتامن و همکاران[3] (۲۰۰۷) نظر شاغلان در حرفه و استادان دانشگاه درباره دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان رشته حسابداری را موردمطالعه قراردادند. نتایج پژوهش نشان داد که دانش‌آموختگان حسابداری به‌منظور موفقیت در تجارت الکترونیکی به دانش عمومی، فناوری، دانش سازمانی و دانش تجاری نیاز دارند. از نظر شاغلان در حرفه، مهارت‌های ذهنی و از نظر استادان دانشگاه، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های بین فردی، دانش حسابداری و توانایی رهبری از اولویت بالاتری برخوردار بودند. لین و همکاران

1 Graham
2 Paisey & Paisey
3 Ragothaman et al.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

(۲۰۰۵) در پژوهش خود، به بررسی نظر شاغلین در حرفه، استادان دانشگاه و دانشجویان، به‌منظور 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 برنامهٔ آموزش حسابداری و تعیین تفاوت بین اولویت‌بندی مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیل رشتهٔ 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 نتیجهٔ 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 به‌نوعی فرضیهٔ تحقیق که بیانگر وجود فاصله بین نظریه و عمل در حسابداری مدیریت بود، مورد تائید 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 موردبررسی قراردادند. 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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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 رابطهٔ 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[1] (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 تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت و عوامل تشکیل‌دهنده متغیرهای پژوهش، شناسایی گردید. سپس برای تائید 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.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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

۵-۲- متغیرهای پژوهش

متغیرهای موردمطالعه 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 انجام‌شده در پژوهش آوایگا و همکاران (۲۰۱۰) و ادگارد (۲۰۱۱) و پس از انطباق با محیط آموزشی و تجاری ایران، انجام‌گرفته که متغیرها و کدهای به‌کاررفته 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 تجزیه‌وتحلیل (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).

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مؤلفه هفتم- مهارت‌های ارتباطی شامل ۵ متغیر:

- روابط عمومی (C_1)، ارتباط میان فرهنگی (C_2)، ارتباط نوشتاری (C_3)، مدیریت روابط (C_4) و کار گروهی (C_5).

۵-۳- آماره های توصیفی

اطلاعات فردی و جمعیت شناختی گروه نمونه با توجه به شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی در جدول (۱) نشان داده‌شده است:

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

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۵	٪۷۵
	زن	۳۱	٪۲۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱٤	٪۱۱
	بین ۳۰ تا ٤۰ سال	٤۵	٪۳٦
	بین ٤۰ تا ۵۰ سال	۵٦	٪٤٤
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	٪۹
میزان تجربه کاری مدیر مالی	کمتر از ۱۰ سال	٤۵	٪۳٦
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۵۱	٪٤۰
	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۵	٪۲۰
	بیش از ۳۰ سال	۵	٪٤
مقطع فارغ‌التحصیلی	کارشناسی	۲۸	٪۲۲
	کارشناسی ارشد	۹۲	٪۷۳
	دکتری	٦	٪۵
رشته فارغ‌التحصیلی	حسابداری	٦۹	٪۵۵
	مدیریت مالی	٤۹	٪۳۹
	اقتصاد	۸	٪٦

مأخذ: یافته‌های پژوهش

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که تعداد مدیران مالی مرد در شرکت‌های نمونه، بیشتر از تعداد مدیران مالی زن است. با توجه به سن مدیران مالی نیز می‌توان گفت که بیشتر مدیران مالی نمونه موردبررسی 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 فارغ‌التحصیلی بیشتر مدیران مالی فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی ارشد هستند. در رابطه با رشته فارغ‌التحصیلی افراد مدیر مالی شرکت‌ها، شواهد جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که رشته تحصیلی برای ۶۹ نفر حسابداری، ۴۹ نفر مدیریت مالی و مابقی مدیران مالی دارای مدرک اقتصاد هستند.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۶- نتایج تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

به‌منظور 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 قرارگرفته است. در انجام تحلیل عاملی باید اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورداستفاده 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) ارائه‌شده است:

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

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

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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

اطمینان ۰/۰ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین، همبستگی مشاهده‌شده معنادار بوده، لذا روایی محتوایی پرسشنامه تائید می‌گردد.

روایی همگرا بدان معناست که سؤالات هر مؤلفه تفکیک مناسبی به لحاظ اندازه‌گیری نسبت بـه مؤلفه‌های دیگر مـدل، فـراهم آورند. بـه‌بیـان‌دیگر، هر سؤال فقط مؤلفه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به‌گونه‌ای باشد که تمام مؤلفه‌ها به‌خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده استفاده می‌شود. میانگین واریانس استخراج‌شده، خلاصه‌ای از میزان تبیین واریانس گویه‌های پرسشنامه در یک مؤلفه است. میانگین واریانس استخراج‌شده برای یک مؤلفه عبارت است از مجموع مربعات بارهای عاملی گویه‌های آن مؤلفه تقسیم‌بر تعداد گویه‌ها. برای برقراری روایی همگرا میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر مؤلفه، باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد (هومن،۱۳۸۹). مقادیر مربوط به آن در جدول شماره (۳) نشان داده‌شده است:

جدول(۳). بررسی مقادیر واریانس استخراج‌شده مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	میانگین واریانس استخراج‌شده	سطح قابل قبول	نتیجه
مدیریت استراتژیک	۰/۸۴۷	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت افزایش قابلیت‌ها	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
مهارت‌های شخصیتی	۰/۶۸۶	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت‌های روتین حسابداری	۰/۷۴۳	۰/۵	برقراری روایی همگرا
مهارت‌های ارتباطی	۰/۶۲۱	۰/۵	برقراری روایی همگرا

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۶-۲- پایایی پرسشنامه

جهت بررسی پایایی پرسشنامه از دو آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده‌شده است. ضریب آلفای کمتر از ۶۰ درصد معمولاً ضعیف تلقی می‌شود، دامنه ۷۰ درصد قابل قبول و بیش از ۸۰ درصد خوب محسوب می‌گردد (هومن،۱۳۸۹). برای پایایی ترکیبی نیز فرنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۷را پیشنهاد نموده‌اند که مقادیر این دو آزمون در جدول (۴) ارائه‌شده است. همان‌گونه که در این جدول ملاحظه می‌شود، ابزار پژوهش (پرسشنامه) از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (٤). آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مؤلفه‌های پژوهش

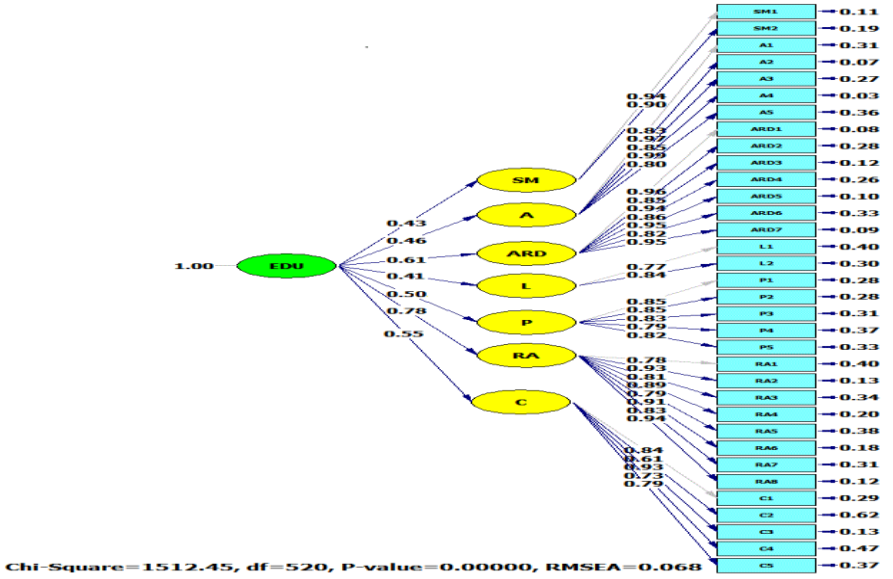
مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	نتیجه
مدیریت استراتژیک	۲	۰/۸۷۴	۰/۸۵۷	برقرایی پایایی
مهارت افزایش قابلیت‌ها	۵	۰/۹۰۲	۰/۸۱۲	برقرایی پایایی
مهارت تحلیل، پژوهش و طراحی	۷	۰/۸۷۱	۰/۸۳۴	برقرایی پایایی
مهارت رهبری	۲	۰/۸۰۵	۰/۶۹۶	برقرایی پایایی
مهارت‌های شخصیتی	۵	۰/۸۸۶	۰/۷۳۷	برقرایی پایایی
مهارت‌های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

مأخذ: یافته‌های پژوهش

۶-۳- رتبه‌بندی مهارت‌های آموزش حسابداری

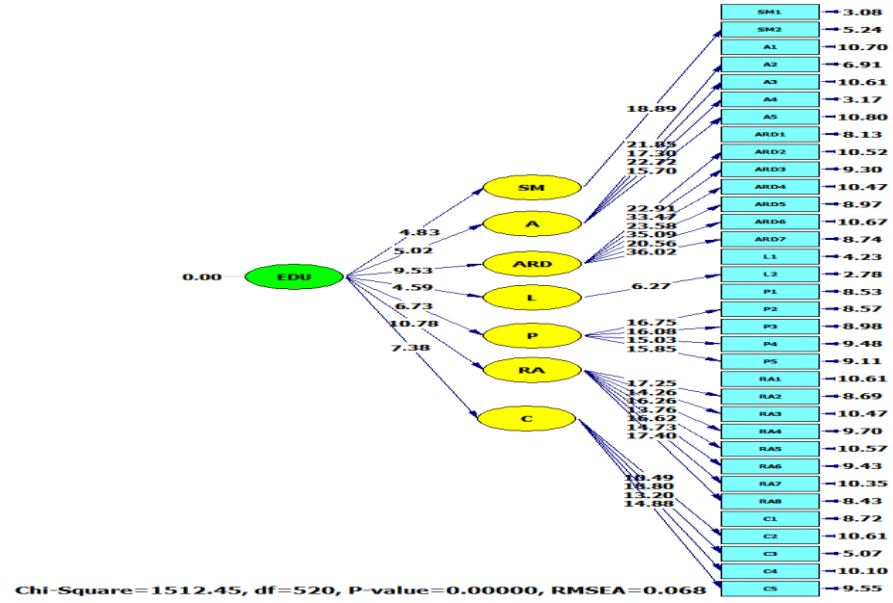
برای شناسایی و رتبه‌بندی مهارت‌های مورد نیاز حسابداران از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده‌شده است. نتایج مربوط به تحلیل عاملی مرتبه دوم در شکل‌های ۱ و ۲ نمایش داده‌شده است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]



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

مأخذ: یافته‌های پژوهش



شکل(۲). آماره معناداری تحلیل عاملی مرتبه دوم

مأخذ: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

در مدل یابی معادلات ساختاری برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره‌های متعددی وجود دارد که در این پژوهش، از شاخص‌های زیر به‌منظور ارزشیابی مدل استفاده‌شده 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 ۰/۹را می‌طلبند. بر اساس نظر برن[1] (۱۹۹۸) و مارش و همکاران[2] (۲۰۰۴) برای شاخص RMSEA میزان کمتر از ۰/۰۵بیانگر برازش خوب، بین ۰/۰۵تا 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 ارائه‌شده است:

جدول (۵). شاخص‌های برازش مدل

شاخص	عدد قابل قبول	امتیاز کسب‌شده
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 استفاده‌شده است که بارهای عاملی، نتایج مربوط به معناداری آن‌ها و رتبه هریک از مؤلفه‌های مدل پژوهش در جدول (۶) ارائه‌شده است:

1 Byrne
2 Marsh et al.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (٦). نتایج حاصل از ارزیابی مدل

مسیر		بار عاملی	آماره t	رتبه تأثیرگذاری
از مؤلفه	به بعد			
مدیریت استراتژیک	برنامه‌ریزی استراتژیک	۰/۹٤	----	(۱)
	مدیریت تغییر	۰/۹۰	۱۸/۸۹	(۲)
مهارت افزایش قابلیت‌ها	خلاقیت	۰/۸۳	----	(٤)
	یادگیری مستمر	۰/۹۷	۲۱/۸۵	(۲)
	استقلال فکری	۰/۸۵	۱۷/۳۰	(۳)
	تفکر انتقادی	۰/۹۹	۲۲/۷۲	(۱)
	انعطاف‌پذیری	۰/۸۰	۱۵/۷۰	(۵)
مهارت تحلیل، تحقیق و طراحی	مدیریت مالی	۰/۹٦	----	(۱)
	مدیریت منابع	۰/۸۵	۲۲/۹۱	(۵)
	خواندن مقالات تخصصی	۰/۹٤	۳۳/٤۷	(۳)
	تحقیق	۰/۸٦	۲۳/۵۸	(٤)
	دانش اقتصادی	۰/۹۵	۳۵/۰۹	(۲)
	رشته‌های مختلف علمی	۰/۸۲	۲۰/۵٦	(٦)
	تجزیه‌وتحلیل	۰/۹۵	۳٦/۰۲	(۲)
مهارت رهبری	توانایی رهبری	۰/۷۷	----	(۲)
	توانایی تصمیم‌گیری	۰/۸٤	٦/۲۷	(۱)
مهارت‌های شخصیتی	تعهد کاری	۰/۸۵	----	(۱)
	آگاهی اخلاقی	۰/۸۵	۱٦/۷۵	(۱)
	سرسختی و پشتکار	۰/۸۳	۱٦/۰۸	(۲)
	ارزش‌های اجتماعی	۰/۷۹	۱۵/۰۳	(٤)
	حل مسئله	۰/۸۲	۱۵/۸۵	(۳)
مهارت‌های عادی حسابداری	مدیریت پروژه	۰/۷۸	----	(۸)
	مهارت‌های نرم‌افزاری حسابداری	۰/۹۳	۱۷/۲۵	(۲)
	زبان انگلیسی	۰/۸۱	۱٤/۲٦	(٦)
	قانون تجارت	۰/۸۹	۱٦/۲٦	(٤)
	ریسک‌پذیری	۰/۷۹	۱۳/۷٦	(۷)
	قوانین مالیاتی	۰/۹۱	۱٦/٦۲	(۳)
	دانش کامپیوتری	۰/۸۳	۱٤/۷۳	(۵)
	مهارت‌های تخصصی و دفترداری	۰/۹٤	۱۷/٤۰	(۱)
مهارت‌های ارتباطی	روابط عمومی	۰/۸٤	----	(۲)
	ارتباط میان فرهنگی	۰/٦۱	۱۰/٤۹	(۵)
	ارتباط نوشتاری	۰/۹۳	۱۸/۸۰	(۱)
	مدیریت روابط	۰/۷۳	۱۳/۲۰	(٤)
	کار گروهی	۰/۷۹	۱٤/۸۸	(۳)
آموزش حسابداری	مدیریت استراتژیک	۰/٤۳	٤/۸۳	(٦)
	مهارت افزایش قابلیت‌ها	۰/٤٦	۵/۰۲	(۵)
	تحلیلی،تحقیق و طراحی کردن	۰/٦۱	۹/۵۳	(۲)
	مهارت رهبری	۰/٤۱	٤/۵۹	(۷)
	مهارت‌های شخصیتی	۰/۵۰	٦/۷۳	(٤)
	مهارت‌های عادی حسابداری	۰/۷۸	۱۰/۷۸	(۱)
	مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۵	۷/۳۸	(۳)

مأخذ: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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 باقدرت 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 تجزیه‌وتحلیل 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 پژوهشات 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 به‌درستی درک و تفسیر نشده‌اند.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش و با توجه به اینکه اخیراً سرفصل دروس حسابداری در حال تغییر می‌باشد، به تدوین‌کنندگان 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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

دست می‌آورند. همچنین، مسئولان برنامه‌ریزی درسی در گروه‌های حسابداری دانشگاه‌ها نیز در هنگام تدوین برنامه‌های آموزشی حسابداری با حسابداران شاغل در حرفه ارتباط و همفکری داشته باشند؛ زیرا این حسابداران می‌توانند تجربه‌های کاربردی خود را در اختیار مسئولان آموزشی قرار دهند. علاوه بر این، با توجه به اهمیت تقویت مهارت‌های تحلیل، پژوهش و طراحی از دید شاغلین جهت موفقیت در حرفه و نظر به این‌که در حال حاضر این موارد در آموزش‌های حسابداری کمتر موردتوجه می‌باشد، به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان حسابداری که متقاضی ورود به بازار کار هستند پیشنهاد می‌گردد به نحو مقتضی نسبت به تقویت مهارت‌های فوق اقدام نمایند. افزون بر این، نظر به اینکه در حال حاضر یکی از نقاط ضعف آموزش حسابداری در دانشگاه‌ها عدم توجه به ارتقای مهارت‌های ارتباطی دانشجویان ازجمله 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 می‌توانند در پژوهش‌های آتی موردبررسی قرار گیرند عبارت‌اند از:

۱. در این تحقیق مهارت‌های مورد نیاز حسابداران مالی موردبررسی قرارگرفته است، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی روی شاخه‌های دیگر حسابداری ازجمله حسابداری مدیریت و حسابداری دولتی تمرکز شود.
۲. پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی به بررسی تطبیقی نظرات جامعه دانشگاهی و افراد شاغل در حرفه حسابداری راجع به مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیل حسابداری بپردازند.

۸- محدودیت‌های پژوهش

در ارزیابی نتایج حاصل از این پژوهش، برخی از محدودیت‌ها بایستی در نظر گرفته شود که می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر، محدودیت ذاتی پرسشنامه است که برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از آن استفاده‌شده است. از مهم‌ترین محدودیت‌های پرسشنامه، می‌توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل پاسخ‌دهندگان 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.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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: ۳۲-۲۱.

۳. خانی، عبدالله و جمیله طیبی. (۱۳۹۴). تعیین و اولویت‌بندی مهارت‌های آموزشی حسابداری بر اساس الگوی تحلیل سلسله مراتبی، **دانش حسابداری** ۶(۲۳): ۹۸-۷۷.

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 الگویی مؤثر، **تحقیقات حسابداری** ۱(۴): ۹۷-۷۸.

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): ۸۷-۷۳.

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): ۱۴۲-۱۱۹.

۸. موسوی نسب، سید محمدصادق. (۱۳۹۰). فرضیه؛ کجا لازم است؟، **پژوهش** ۳(۲): ۱۴-۵.

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): ۴۲-۲۱.

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): ۱۶۱-۱۳۳.

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): ۱۲۲-۱۰۳.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۱۲.هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۹). **مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار 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. Helliar, 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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

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.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]