

بررسی تاثیر شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توسعه حرفه ای مستمر

الهه محمد حسینی^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵

چکیده

مرور ادبیات آموزش در حسابداری نشان می دهد که میزان شایستگی دانشجویان بعد از فارغ التحصیلی و شاغل شدن آنها، به سطح آموزش آنها در دانشگاه ها و سپس آموزش حین خدمت بستگی دارد. زیرا، استاندارد آموزش بین المللی شماره ۲ بیان می کند که حفظ شایستگی حرفه ای مورد نیاز برای حسابداران، سطح آموزش آنها است. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توسعه حرفه ای مستمر است. در این راستا پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری داده های عددی در جهت دستیابی به اهداف تحقیق استفاده می کند. در این خصوص، از فارغ التحصیلان حسابداری که در شرکت ها و سازمان ها در سال های اخیر (۱۳۹۸، ۱۳۹۹، ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲) مشغول بکار شده اند، خواسته می شود تا در پاسخگویی به پرسشنامه این پژوهش شرکت کنند. یافته ها نشان داد که شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری (۱. ارزش های حرفه ای، اخلاق و نگرش ها، ۲. شایستگی فنی و ۳. مهارت های حرفه ای) بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. همچنین، مشخص شد که توسعه حرفه ای مستمر از نظر آماری نقش واسطه ای (میانجی) معناداری در رابطه بین شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد شغلی آنها دارد.

واژگان کلیدی

شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری، عملکرد شغلی، توسعه حرفه ای مستمر.

^۱ گروه حسابداری، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران. (emohammadhoseini@nus.ac.ir)

۱. مقدمه

عصر امروز عصر رقابت است. در چنین فضایی، سازمان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای سطح جامعه برای دستیابی به موفقیت نیازمند برخورداری از مزیت‌های رقابتی هستند. در این راستا یکی از منابعی که نقش کلیدی در دستیابی به موفقیت سازمان‌ها دارد منابع انسانی می‌باشد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین، دانش منابع انسانی سازمان‌ها می‌تواند نقش ویژه‌ای در این موفقیت ایفا کند. در محیط کسب و کار امروزی، کارفرمایان به دنبال کارکنانی با طیف وسیعی از مهارت‌ها و دانش هستند. کارکنان حسابداری نیز از این قاعده مستثنی نیستند و از آن‌ها انتظار می‌رود که دارای طیف وسیعی از مهارت‌ها باشند که انتظارات کارفرمایان‌شان را برآورده کند (حکیم، ۲۰۱۶).

پژوهشگران و ذینفعان از این موضوع حمایت کرده‌اند که موسسات آموزش عالی به دلیل نقش مهمی که حسابداری در اقتصاد ایفا می‌کند، باید تلاش کنند تا شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان حسابداری، به‌ویژه از طریق استفاده کامل از استانداردهای آموزش بین‌المللی (جورجیو، ۲۰۱۸) را به طور جامع توسعه دهد (فانگ، ۲۰۱۷؛ نچیتا، ۲۰۱۹؛ اسپنسر و همکاران، ۲۰۱۲؛ واناتا، ۲۰۱۴). اگرچه استانداردهای آموزش بین‌المللی اساساً برای هدایت آموزش و توسعه حسابداری حرفه‌ای طراحی شده است، اما مؤسسات آموزش عالی را در شکل دادن به آموزش حسابداری خود راهنمایی می‌کند. موسسه حسابداران خبره غنا به مؤسسات آموزش عالی پیشنهاد داده است تا برنامه‌های درسی حسابداری خود را با بیانیه‌های هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷) تطبیق دهد. با این حال، خودمختاری اعطا شده مؤسسات آموزش عالی مانع از انطباق کامل با استانداردهای آموزش بین‌المللی می‌شود (بوسویک و همکاران، ۲۰۱۹). پذیرش یا عدم انطباق جزئی استانداردهای آموزش بین‌المللی تأثیر بالقوه‌ای بر شایستگی فارغ‌التحصیلان حسابداری و در نتیجه عملکرد شغلی آنها دارد. به عنوان مثال، به-بواتنگ (۲۰۱۵) از مؤسسات آموزش عالی به دلیل شکست آن‌ها در تجهیز دانشجویان به مهارت‌های مناسب برای ایجاد اشتغال آن‌ها انتقاد کرد.

در حسابداری (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷) نیاز به تأکید بر سه شایستگی اصلی در توسعه ساختار و محتوای برنامه درسی حسابداری را تجویز کرده است. برای جلوگیری از شک، استانداردهای آموزش بین‌المللی نتایج یادگیری مورد انتظار شایستگی‌های تجویز شده را بیان می‌کنند. بعد اول توسعه حرفه‌ای اولیه را تجویز می‌کند که از شایستگی‌های فنی (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۲)، مهارت‌های حرفه‌ای (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۳) و ارزش‌ها، اخلاق و نگرش‌های حرفه‌ای (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۴) تشکیل شده است. بعد دوم همچنین توسعه حرفه‌ای مستمر (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۷) را تجویز می‌کند که تجربه یادگیری لازم برای فارغ‌التحصیلان حسابداری برای حفظ و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای خود پس از تکمیل توسعه حرفه‌ای اولیه است (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷). همه این موارد به کار گرفته شده‌اند تا فارغ‌التحصیلان حسابداری و حسابداران که به تازگی آموزش دیده‌اند، فارغ از اینکه در کجا کار می‌کنند و کجا آموزش دیده‌اند، کار خود را انجام دهند. در واقع، نظریه سرمایه انسانی و مدل عملکرد شغلی کمپبل، هر دو بر نقش ابزاری که آموزش و پرورش برای توسعه موفقیت آمیز فارغ‌التحصیلانی که از طریق عملکرد شغلی خوب برای سازمان و کشورشان مفید خواهند بود، تأکید کرده‌اند (کمپبل و همکاران، ۱۹۹۶؛ کمپبل و ویرنیک، ۲۰۱۵؛ بکر، ۱۹۹۳؛ مینسر، ۱۹۷۴؛ شولتز، ۱۹۶۱؛ تان، ۲۰۱۴). همچنین آموزش حسابداری طنین‌انداز می‌کند که آموزش باید به فارغ‌التحصیلان حسابداری شایستگی کافی برای انجام کار خود بدهد (الحاتمی، ۲۰۲۱؛ فانگ، ۲۰۱۷؛ اسپنسر و همکاران، ۲۰۱۲؛ واناتا، ۲۰۱۴).

برخی از پژوهش‌ها رابطه بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی را در داخل و خارج از زمینه حسابداری بررسی کرده‌اند. عباس و امام (۲۰۱۶)، حنفی و ابراهیم (۲۰۱۸) و وید و والد (۲۰۰۲) رابطه مثبتی بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی را خارج از زمینه حسابداری یافته‌اند. مقالات تحقیقاتی فراتحلیل توسط پالمر و همکاران (۲۰۰۴) دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها را به عنوان مرتبط با عملکرد شغلی حساب‌برسان/حسابداران شناسایی کرد. پژوهش‌های احمد و همکاران (۲۰۱۹)، هادی‌سانتوسو و همکاران (۲۰۱۷) و عقیفه و همکاران (۲۰۱۵) نیز تأثیر مثبت شایستگی‌ها را بر عملکرد شغلی حساب‌برس شناسایی کردند. این پژوهش‌ها با تجزیه و تحلیل بیشتر از طریق میانگین و انحراف معیار انجام گرفته‌اند و یافته‌ها از نظر آماری دقیق نبودند تا به طور گسترده مورد استفاده قرار گیرند. علاوه بر این، نیاز خاص به ارزیابی تأثیر شایستگی‌های تجویز شده در استانداردهای آموزش بین‌المللی، نیاز به استفاده از یک رویکرد آماری دقیق را برای تعیین رابطه بین شایستگی‌های مختلف و عملکرد شغلی فارغ‌التحصیلان حسابداری توجیه می‌کند.

نقش تداوم توسعه حرفه‌ای در عملکرد شغلی کارکنان معمولاً به صورت یک رابطه مستقیم بیان شده است. برزگر و فرجاد (۲۰۱۱) تأثیر توسعه حرفه‌ای مستمر بر عملکرد کارکنان را در یک پیمایش توصیفی بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که آموزش در حین کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. ارتباط مستمر توسعه حرفه‌ای با عملکرد شغلی شاغلین حسابداری نیز توسط سایر مطالعات تجربی مورد حمایت قرار گرفت (کاوانا و درنان، ۲۰۰۸؛ مورفی و هاسال، ۲۰۲۰). یافته این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برای موفقیت شغلی یک حسابدار توسعه حرفه‌ای مستمر نیاز است، زیرا به عنوان یکی از الزامات ضروری برای موفقیت در انجام حسابداری عمل می‌کند. ناسازی (۲۰۱۳) دریافت که توسعه حرفه‌ای مستمر تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان دارد. پژوهش‌های دیگری (خان، ۲۰۱۸؛ اولیویرا و دا-کوستا، ۲۰۱۴؛ اولیویرا و هلند، ۲۰۰۷) رابطه بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی را زیر سوال برده‌اند. این رشته از ادبیات ادعا می‌کند که فراتر از مهارت‌های به دست آمده توسط افراد، عوامل دیگری نیز وجود دارد که توانایی افراد را برای انجام کار در کار افزایش می‌دهد. موضع آن‌ها توجه را به ارائه عوامل مرتبط از جمله آموزش در حین کار / توسعه حرفه‌ای مستمر، وضوح، تعهد، همکاری، ارتباطات و شرایطی جلب می‌کند که می‌تواند بر چنین رابطه‌ای تأثیر بگذارد. با این حال، این پژوهش به محدوده چارچوب هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی محدود شده است و فقط بر نقش میانجی توسعه حرفه‌ای مستمر تمرکز دارد. جستجو برای ادبیات و پیشینه بیشتر، هیچ مدرکی در مورد نقش میانجی توسعه حرفه‌ای مستمر در بهبود عملکرد شغلی نشان نداد. اگرچه ادبیات ارتباط مثبتی بین توسعه حرفه‌ای مستمر و عملکرد شغلی نشان می‌دهد (برزگر و فرجاد، ۲۰۱۱؛ مورفی و هاسال، ۲۰۲۰؛ ویدایتی و همکاران، ۲۰۲۱) اما نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای مستمر به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. این موضوع علیرغم استدلال ارائه شده توسط (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷) است که توسعه حرفه‌ای مستمر نمی‌تواند صرفاً عملکرد شغلی را تعیین کند. نمی‌توان به موقعیت غیرعلمی (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷) تکیه کرد که معتقد است توسعه حرفه‌ای مستمر یک میانجی قوی در استفاده از شایستگی‌هایی است که قبلاً برای بهبود عملکرد شغلی کسب شده است. بنابراین، این پژوهش به دنبال تعیین این است که آیا: ۱) شایستگی‌های کسب شده در دانشگاه با عملکرد شغلی در استخدام واقعی در ارتباط است؛ و ۲) توسعه حرفه‌ای مستمر (یعنی ارزش افزوده برای فارغ‌التحصیلان در حین شاغل بودن) می‌تواند واسطه بین شایستگی‌های کسب شده در دانشگاه برای افزایش عملکرد شغلی باشد؟

بنابراین، پژوهش حاضر دارای سه نوآوری است. اولاً، شواهد و درک لازم را در مورد مهارت‌های مرتبطی که فارغ‌التحصیلان حسابداری به منظور بهبود بهره‌وری در کار باید داشته باشند، ارائه می‌کند. ثانیاً، به ارائه استدلال‌های مطرح شده در مورد قدرت توسعه حرفه‌ای مستمر در میانجیگری مهارت‌های کسب شده برای بهبود عملکرد شغلی از طریق ارائه شواهد علمی و معتبرتر کمک می‌کند. این امر زمینه را برای آموزش مدیران فراهم می‌کند تا از توسعه حرفه‌ای مستمر برای توانمندسازی کارکنان برای بهبود خروجی کار استفاده کنند. سوم، این پژوهش در ایران انجام می‌شود. با توجه به اینکه تاکنون پژوهش‌های انجام شده در این زمینه به بررسی شایستگی‌های دانشجویان حسابداری و نقش آموزش در عملکرد شغلی آن‌ها نپرداخته است، پژوهش حاضر می‌تواند پیشرو این ادبیات در محیط ایران بوده و نتایج آن می‌تواند به پیشنهادات آن می‌تواند به توصیه‌های مهم و بهبوددهنده‌ای در سطح آموزش حسابداری برای دانشجویان ایرانی منجر شود.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آن‌ها عامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی است. بنابراین، این مفهوم جایگاه ویژه‌ای در مدیریت عملکرد سازمان دارد (لیندهل و همکاران، ۲۰۲۰). پایش عملکرد کارکنان همواره مورد تاکید سازمان‌ها بوده است و ارزیابی عملکرد سازمانی به همین منظور صورت می‌گیرد. با مقایسه عملکرد کارکنان با اهداف مورد انتظار سازمان می‌توان به الزامات شغلی و سازمانی دست پیدا کرد. در سایه کارکنان ماهر است که کارها به درستی انجام می‌پذیرد. این کارکنان دانش مدار و یادگیرنده هستند که دائماً خود را با دانش روز تطبیق می‌دهند و به بهترین شکل وظایف شان را انجام می‌دهند. نیروی انسانی خلاق و نوآور است که روش‌های نوین تولید و خدمات رسانی را ابداع می‌کند یا موجب تسهیل این فرآیند می‌شود. بدون تردید انسان به عنوان برترین مخلوق، تواناییهای فراوانی دارد که می‌تواند آنها را در راستای پیشبرد اهداف و دستیابی به رسالت سازمان به کار گیرد. این مهم نیازمند فراهم آوردن شرایط و پیش نیازهای لازم برای کارکنان است (بوسیا و همکاران، ۲۰۱۷).

استانداردهای آموزشی بین‌المللی و شایستگی

شایستگی فنی (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۲) اولین صلاحیت حرفه‌ای است که توسط هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی تجویز شده است. این استانداردهای آموزش بین‌المللی نتیجه یادگیری را از لحاظ اینکه چگونه فارغ‌التحصیلان حسابداری باید دانش حسابداری را در سطح مورد نیاز به کار گیرند، تعیین می‌کند (بوسویک و همکاران، ۲۰۱۹؛ کرافورد و همکاران، ۲۰۱۴؛ هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷). نتیجه یادگیری شایستگی فنی در یازده موضوع/درس اصلی گروه‌بندی شده است. این دوره‌ها شامل حسابداری و گزارشگری مالی، حسابداری مدیریت، مدیریت مالی، مالیات، حسابرسی و اعتباربخشی، حاکمیت، مدیریت ریسک و کنترل داخلی، قوانین و مقررات کسب و کار، فناوری اطلاعات، محیط کسب و کار/سازمان، اقتصاد و استراتژی/مدیریت تجاری می‌باشد. یازده موضوع بیان شده ممکن است لزوماً توصیفات دقیق مورد استفاده توسط دانشگاه‌ها و حوزه‌های قضایی مختلف نباشد، اما محتوا باید یکسان باشد (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین‌المللی، ۲۰۱۷).

مهارت‌های حرفه‌ای (استانداردهای آموزش بین‌المللی شماره ۳) مهارت حرفه‌ای را به عنوان دومین شایستگی که از طریق آموزش حسابداری ارائه می‌شود، مشخص می‌کند. پس از گذراندن دوره آموزش حسابداری، از فارغ‌التحصیل انتظار

می رود که مهارت های حرفه ای خود را به چهار روش اصلی نشان دهد. بر اساس (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷)، فارغ التحصیلان باید مهارت های فکری، بین فردی/ارتباطاتی، شخصی و سازمانی داشته باشند و از آن استفاده کنند. این مهارت ها فارغ التحصیلان حسابداری را قادر می سازد تا نقش خود را به عنوان متخصصان حسابداری تا سطح قابل قبولی ایفا کنند (بوسویک و همکاران، ۲۰۱۹؛ کرافورد و همکاران، ۲۰۱۴؛ هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷).

ارزش ها، اخلاق و نگرش های حرفه ای (استانداردهای آموزش بین المللی شماره ۴) ویژگی هایی را توضیح می دهد که به شناسایی یک فرد به عنوان عضوی از حرفه حسابداری کمک می کند. این ویژگی ها شامل اصول رفتار (به عنوان مثال، اصول اخلاقی) است که به طور کلی با آن ها در ارتباط است و در تعیین ویژگی های متمایز رفتار حرفه ای ضروری است (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷). این شایستگی نگرشی، درست مانند سایر شایستگی ها، به فارغ التحصیل/حسابدار حسابداری کمک می کند تا وظایف شغلی خود را انجام دهد. شایستگی مستلزم آن است که فارغ التحصیلان حسابداری بتوانند ابتدا مسائل اخلاقی را در موقعیت ها شناسایی کنند و سپس نگرش، ارزش ها و اخلاق مناسب را در چنین شرایطی به کار گیرند (بوسویک و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس هیئت استانداردهای اخلاق بین المللی حسابداران فدراسیون بین المللی حسابداران (هیئت استانداردهای اخلاق بین المللی برای حسابداران؛ ۲۰۱۵)، ارزش ها، اخلاق و نگرش های حرفه ای را می توان در تعهد فرد به پنج اصل خلاصه کرد: صداقت، عینیت، رازداری، صلاحیت حرفه ای/مراقبت لازم، و رفتار حرفه ای. توسعه حرفه ای مستمر (استانداردهای آموزش بین المللی شماره ۷) با هدف حفظ شایستگی حرفه ای مورد نیاز برای ادامه ارائه خدمات با کیفیت بالا (عملکرد شغلی) به مشتریان، کارفرمایان و سایر ذینفعان و در نتیجه تقویت اعتماد عمومی به این حرفه و فارغ التحصیلان (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷) است. مسئولیت حفظ صلاحیت حرفه ای بر عهده فارغ التحصیلان/حسابدار است، حتی اگر هفتمین استانداردهای آموزش بین المللی به بدنه عضو فدراسیون بین المللی حسابداران ارسال شده باشد. توسعه حرفه ای مستمر همانطور که از نام پیداست ادامه توسعه حرفه ای اولیه است و این بدان معنی است که ابتدا باید یک توسعه حرفه ای اولیه وجود داشته باشد. بنابراین توسعه حرفه ای مستمر نمی تواند به تنهایی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر بگذارد (هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷). این چارچوب توضیح می دهد که توسعه حرفه ای مستمر هر سه شایستگی اصلی و سایر شایستگی های توسعه یافته در طول فرآیند آموزش حسابداری دانشگاه را تشدید و اصلاح می کند.

توسعه حرفه ای مستمر

توسعه حرفه ای مستمر (CPD) ترکیبی از رویکردها، ایده ها و تکنیک هایی است که کمک می کند یادگیری و رشد خود را مدیریت شود. تمرکز توسعه حرفه ای مستمر کاملاً روی نتایج و مزایایی که توسعه حرفه ای می تواند در دنیای واقعی برای شما به ارمغان بیاورد، است. این به فرآیند ردیابی و مستندسازی مهارت ها، دانش و تجربه ای است که به طور رسمی و غیررسمی در حین کار، فراتر از هر آموزش اولیه کسب می شود. این رکورد چیزی است که تجربه می شود، یاد گرفته می شود و سپس اعمال می شود. این اصطلاح معمولاً به معنای پوشه یا نمونه کار فیزیکی است که توسعه را به عنوان یک حرفه ای مستند می کند. برخی از سازمان ها از آن به معنای برنامه آموزشی یا توسعه استفاده می کنند (باتیستا و همکاران، ۲۰۲۲). فرآیند توسعه حرفه ای مستمر کمک می کند تا توسعه به طور مداوم مدیریت شود. عملکرد آن این است که کمک می کند آنچه که یاد گرفته می شود، ثبت، سپس مرور شود و در مورد آن تفکر صورت گیرد.

اصطلاحات یادگیری و توسعه اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شوند، اگرچه یک تمایز وجود دارد. به عنوان یک قاعده کلی، آموزش رسمی و خطی است. این به یادگیری نحوه انجام کاری خاص مربوط به مهارت و شایستگی مربوط می‌شود. آموزش می‌تواند به سادگی استفاده از یک برنامه کامپیوتری باشد و به اندازه یادگیری خلبان شدن پیچیده باشد. توسعه اغلب غیررسمی است و کاربرد وسیع‌تری دارد و ابزارهایی برای انجام طیف وسیعی از کارها و مرتبط با قابلیت و شایستگی در اختیار شما قرار می‌دهد. این شامل پیشرفت از دانش پایه به درک پیشرفته‌تر، بالغ یا پیچیده‌تر است. روش دیگر، می‌تواند در مورد گسترش دامنه مهارت‌های قابل انتقال مانند رهبری، مدیریت پروژه‌ها یا سازماندهی اطلاعات باشد (مخبوبا، ۲۰۲۲).

ادبیات نظری و نظریه‌های مربوط

منشأ نظریه سرمایه انسانی به آثار تجربی همچون بکر (۱۹۹۳) شولتز (۱۹۶۰) و مینسر (۱۹۷۴) بازمی‌گردد. فرض اساسی این نظریه این است که آموزش و پرورش شایستگی‌ها را فراهم می‌کند در حالی که شایستگی‌ها بازدهی را در قالب منافع مالی و بهره‌وری تضمین می‌کنند. بکر (۱۹۹۳) و گیلیز (۲۰۱۷) بیان می‌کنند که ارائه تحصیلات عالی یا عالی مهم‌ترین سرمایه‌گذاری است که می‌توان در یک فرد انجام داد، زیرا شایستگی‌هایی را توسعه می‌دهد که فرد را به بهره‌وری یا رشد اقتصادی کمک می‌کند. در نتیجه دولت‌ها، خانواده‌ها و افراد در آموزش سرمایه‌گذاری کرده‌اند تا از مزایای مهمی که آموزش برای افراد، سازمان‌ها و ملت به ارمغان می‌آورد، بهره ببرند (بکر، ۱۹۹۳). در تئوری سرمایه انسانی آموزش به دو شکل اولیه توصیف می‌شود، یعنی آموزش ناشی از مدرسه و آموزش حاصل از آموزش در حین کار (بکر، ۱۹۹۳).

تئوری سرمایه انسانی در شکل اولیه خود، بازده سرمایه‌گذاری در آموزش را به شکل دستمزد و سایر مزایای مالی حاصل از اشتغال مفهوم سازی می‌کند (بکر، ۱۹۷۵؛ بکر، ۱۹۹۳؛ شولتز، ۱۹۶۰). با این حال، مفهوم بازده سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش گسترش یافت تا بهره‌وری اجتماعی را در برگیرد تا از مزایای جامعه (ملت یا سازمان) استفاده شود (بکر، ۱۹۹۳). فرضیه اصلی تأثیر مستقیم و انحصاری سرمایه‌گذاری آموزش رسمی بر بازده آموزش توسط افرادی مانند اولیویرا و دا-کوستا (۲۰۱۴)، اولیویرا و هلند (۲۰۰۷) و خان (۲۰۱۸) به چالش کشیده شده است. آنها استدلال می‌کنند که سابقه عملکرد شغلی را نمی‌توان به شایستگی‌های به دست آمده در مدرسه محدود کرد، بنابراین، آموزش و تجربه در حین کار یک شایستگی (سرمایه ساختاری) ایجاد می‌کند که برای عملکرد شغلی کارکنان بسیار مهم است. با پیروی از تئوری سرمایه انسانی، آموزش حسابداری مسئول شایستگی‌هایی است که در فارغ‌التحصیلان حسابداری ایجاد می‌شود. مفاهیم توسعه حرفه‌ای اولیه و توسعه حرفه‌ای مستمر که در این پژوهش استفاده شده است به ترتیب بیانگر مفهوم آموزش ناشی از تحصیل و آموزش ناشی از آموزش در حین کار است. در نهایت، این پژوهش مطابق با تئوری سرمایه انسانی بر این فرض استوار است که سرمایه‌گذاری در آموزش حسابداری با کیفیت یا استفاده از برنامه درسی با کیفیت احتمالاً شایستگی‌های کیفی را ایجاد می‌کند که در نهایت بهره‌وری و عملکرد شغلی خوب را در میان فارغ‌التحصیلان حسابداری تضمین می‌کند.

تئوری عملکرد شغلی توسط کمپبل (۱۹۹۰) و کمپبل همکاران (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) ارائه شد. این تئوری ابتدا از طریق یک مطالعه (پروژه A) که برای نیروی دریایی ایالات متحده طراحی شده بود تا به عنوان معیار انتخاب در این سرویس ارائه شود، توسعه یافت (کمپبل و همکاران، ۱۹۹۳؛ مک کلوی و همکاران، ۱۹۹۴). طبق گفته کمپبل و همکاران کمپبل همکاران (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) عملکرد یک رفتار یا عمل است که منحصرأ به اهداف سازمان مربوط می‌شود. در استدلال آنها،

عملکرد نتیجه عمل نیست؛ این خود عمل است. کمپیل و همکاران (۱۹۹۳) سه عامل تعیین کننده عملکرد شغلی یک فرد را فرض کردند. دانش اعلامی (یعنی دانش در مورد حقایق و چیزها، نشان دهنده مفهوم شایستگی فنی همانطور که در استانداردهای آموزش بین المللی شماره ۲ استفاده می شود). دانش و مهارت رویه ای (به عنوان مثال، مهارت شناختی، مهارت بین فردی، نشان دهنده مفهوم مهارت های حرفه ای همانطور که در استانداردهای آموزش بین المللی شماره ۳ استفاده می شود). و انگیزه (به عنوان مثال، اثر انتخاب ترکیبی تلاش، انتخاب سطح تلاشی که باید صرف شود و انتخاب برای تداوم در هزینه آن سطح تلاش، همچنین مفهوم ارزش ها، اخلاق و نگرش های حرفه ای را که در استانداردهای آموزش بین المللی شماره ۳ استفاده می شود، طنین انداز می کند) (کمپیل و ویرنیک، ۲۰۱۵؛ موتوویدلو و کل، ۲۰۱۳). یک مطالعه تجربی توسط مک کلوی و همکاران (۱۹۹۴) این سوابق را از طریق تحلیل عاملی تاییدی تایید کرد.

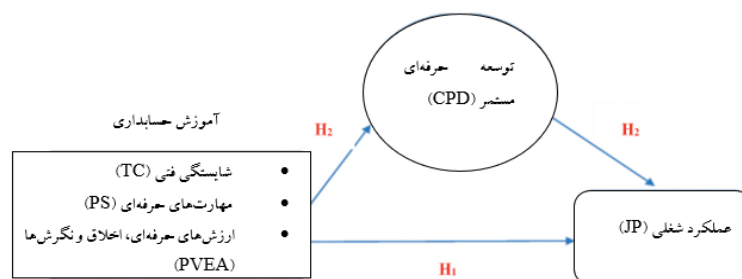
طبق نظر کمپیل و همکاران (۱۹۹۳) فرض بر این است که تفاوت های فردی در شخصیت و علایق با آموزش، تعلیم و تجربه ترکیب شده و با آن تعامل دارند تا دانش اظهاری، دانش و مهارت رویه ای و انگیزه را شکل دهند. بنابراین، تحصیلات و تفاوت های فردی در توانایی شناختی و شخصیت فقط باید به طور غیرمستقیم بر عملکرد از طریق دانش، مهارت و انگیزه تأثیر بگذارد. نکته اینجاست که دانش، مهارت ها و انگیزه زمانی که تفاوت ها و علایق فردی ثابت بماند یا به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شود، باید بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. این مطالعه فرضیه بدیهی تئوری عملکرد شغلی را به کار می گیرد که بیان می کند سه شایستگی (دانش، مهارت و انگیزه) می توانند عملکرد شغلی افراد را زمانی که علایق آن ها ثابت نگه داشته شود، تعیین کنند. این پژوهش جمعیت را به فارغ التحصیلان شاغل در حرفه مرتبط با حسابداری پس از دانشگاه برای کنترل علاقه فارغ التحصیلان محدود می کند. منطق این است که دنبال کردن حسابداری پس از اتمام دانشگاه، به این معنی است که فارغ التحصیلان علاقه ثابتی به حسابداری دارند. این باعث می شود که علاقه به یک عامل همگن در میان جمعیت مورد استفاده برای مطالعه تبدیل شود. بنابراین، بررسی رابطه بین شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد شغلی آن ها بدون نگرانی از تأثیر مخدوش کننده علاقه فارغ التحصیلان بر روابط، بی خطر است.

مدل مفهومی

از ادبیات مفهومی و نظری فوق، چارچوب مفهومی زیربنای پژوهش برای هدایت اجرای پژوهش حاضر در ادامه تدوین شده است (بوسویکت و همکاران، ۲۰۱۹؛ کرافورد و همکاران، ۲۰۱۴؛ هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی، ۲۰۱۷؛ کمپیل و ویرنیک، ۲۰۱۵؛ بکر، ۱۹۹۳؛ گیلیز، ۲۰۱۷). این مدل، چارچوب مفهومی فرضیه کلی و استدلال های پژوهش حاضر را به تصویر می کشد. طبق این چارچوب درک می شود که آموزش حسابداری ارائه دهنده پیشرو شایستگی های مورد نیاز فارغ التحصیلان حسابداری است. دانشگاه ها به اندازه کافی شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری را از طریق برنامه درسی حسابداری خود که با الزامات استانداردهای آموزش بین المللی مطابقت دارد، توسعه خواهند داد. فرض دیگر این است که شایستگی های بالاتر باید به عملکرد شغلی بالاتر منجر شود. شایستگی هایی که در فارغ التحصیلان به شکل شایستگی فنی، مهارت های حرفه ای و ارزش ها، اخلاق و نگرش های حرفه ای ایجاد می شود، بر عملکرد شغلی فارغ التحصیلان تأثیر می گذارد. در نهایت، انتظار می رود که توسعه حرفه ای مستمری که فارغ التحصیلان حسابداری به دست می آورند، رابط بین شایستگی ها و عملکرد شغلی آن ها باشد. بنابراین، این پژوهش فرضیه ها را به شرح زیر مطرح می کند.

فرضیه اول: شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی آن‌ها دارد.

فرضیه دوم: توسعه حرفه‌ای مستمر (یعنی ارزش افزوده به مجموعه مهارت فارغ التحصیلان در حین شاغل بودن) از نظر آماری نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد آن‌ها شغلی دارد. مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه با رویکرد تحقیق کمی انجام می‌شود. تحقیقات کمی پدیده‌ها را با جمع‌آوری داده‌های عددی توضیح می‌دهد که با استفاده از روش‌های ریاضی مبتنی بر آمار خاص تجزیه و تحلیل می‌شوند. تحقیقات کمی داده‌های دقیق و عددی ارائه می‌دهد. توصیف کلی از موقعیت‌ها یا پدیده‌ها را ارائه می‌دهد. برای مطالعه جمعیت‌های بزرگ مفید است و یافته‌های آن نسبتاً مستقل از محقق است. در این تحقیق از روش پیمایشی برای جمع‌آوری داده‌های کمی برای تجزیه و تحلیل استفاده شده است.

طرح پژوهش توصیفی-همبستگی برای ارتباط بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی تعدادی از فارغ التحصیلان حسابداری از دانشگاه‌های دولتی ایران به کار گرفته می‌شود. طرح توضیحی-همبستگی به دلیل اقتصادی بودن و مناسب بودن آن برای تعمیم رابطه بین متغیرها زمانی که داده‌های مقطعی به درستی مشخص شده باشند به کار گرفته می‌شود (کراسویل و کراسویل، ۲۰۱۷). این فارغ التحصیلان باید تازه استخدام شده یا پرسنل خدمات ملی در مدیریت حسابداری یا مالی دانشگاه‌های منتخب ایران و موسسات حسابداری و حسابرسی باشند. در این پژوهش با استفاده از رویکرد سرشماری دارایی‌های نامشهود که به جلوگیری از سوگیری نمونه‌گیری کمک می‌کند، از فارغ التحصیلان حسابداری که در شرکت‌ها و سازمان‌ها در سال‌های اخیر (۱۳۹۸، ۱۳۹۹، ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲) مشغول بکار شده‌اند، خواسته می‌شود تا در پاسخگویی به پرسشنامه این پژوهش شرکت کنند. در این راستا پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های عددی در جهت دستیابی به اهداف تحقیق استفاده می‌کند.

این پژوهش با استفاده از پیمایش انجام شده است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع می‌شود. پرسشنامه محقق ساخته در چارچوب طیف ۵ تایی لیکرت می‌باشد. برای سنجش روایی پرسشنامه، نظر تعدادی از خبرگان موردبررسی قرار می‌گیرد و در پرسشنامه اعمال می‌شود و بدین ترتیب روایی محتوایی پرسشنامه تأیید می‌شود. رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مطرح در پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نوع خاص آن یعنی تحلیل عاملی تأییدی با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شده که این امر به دلیل وجود متغیرهای پنهان

و آشکار در مدل، حجم کم نمونه و همچنین، روابط پیچیده بین متغیرها ضروری به نظر می رسد جهت تحلیل داده ها از نرم افزار اسمارت *PLS* که یکی از پرکاربردترین نرم افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری، استفاده شود.

۴. یافته های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

این بخش یافته های جمعیت شناختی جامعه پژوهش را مورد مطالعه قرار می دهد. در مدل یابی معادلات ساختاری حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده، تعیین شود (هومن، ۱۳۸۷). بنابراین، با توجه به اینکه تعداد گویه ها (سوالات) پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۴۹ مورد است، حداقل به ۲۴۵ (۵*۴۹) نمونه نیاز بوده که جهت افزایش اعتبار نتایج پژوهش، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به صورت تصادفی و الکترونیکی توزیع شد که در نهایت ۲۰۳ پرسشنامه برگشت داده شد که از این میان تعداد ۱۹۸ پرسشنامه قابل استفاده بود. بنابراین، نرخ بازگشت پرسشنامه ها حدود ۶۶ درصد بود. جدول ۱ نشان می دهد بیشترین گروه جنسیتی را مردان با ۷۲ درصد به خود اختصاص داده اند. بیشترین گروه میزان تحصیلات با ۵۵ درصد مربوط به کارشناسی ارشد است. همچنین، نتایج نشان داد که ۲۹ درصد از پاسخ دهندگان مدرک دکتری داشتند. بیشترین گروه سنی پاسخ دهندگان با ۸۳ درصد فراوانی مربوط به گروه ۱۸ تا ۳۰ سال است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به پرسشنامه			
معیار	عدد	درصد	فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴۲	۷۲ درصد
	زن	۵۶	۲۸ درصد
	جمع	۱۹۸	۱۰۰ درصد
تحصیلات	کارشناسی	۳۲	۱۶ درصد
	کارشناسی ارشد	۱۰۸	۵۵ درصد
	دکتری	۵۸	۲۹ درصد
	جمع	۱۹۸	۱۰۰ درصد
سن	۱۸ تا ۳۰ سال	۱۶۴	۸۳ درصد
	بین ۳۱ تا ۴۵ سال	۲۷	۱۴ درصد
	۴۶ سال به بالا	۷	۳ درصد
	جمع	۱۹۸	۱۰۰ درصد

آمار توصیفی گویه های پژوهش

با داده های جمع آوری شده از پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ تایی، برای هر یک از گویه های (متغیرهای) پژوهش به ارائه آماره های میانگین، میانه و انحراف معیار به صورت جدول ۲ پرداخته شده است. همانطور که مشخص است میانگین تمامی گویه های پژوهش بیشتر از ۳ می باشد که این مهم نشان می دهد از نظر مشارکت کنندگان اجزای مدل تأثیرگذاری شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توسعه حرفه ای مستمر از اهمیت بالایی برخوردارند.

جدول ۲. آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

ابعاد	سوال	میانگین	میانه	انحراف معیار	جولگی	مینیمم	ماکزیمم	بار عاملی
۱. شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری	۱	۴.۲۸۰	۴	۰.۴۷۱	۰.۷۰۰	۳	۵	۰.۷۶۵
	۲	۴.۳۳۰	۴	۰.۴۷۰	۰.۷۳۴	۴	۵	۰.۵۵۱

ابعاد	سوال	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	مینیمم	ماکزیمم	بار عاملی
	۴۷	۴.۵۱۰	۵	۰.۵۰۰	-۰.۰۴۱	۴	۵	۰.۴۲۸
	۴۸	۴.۵۱۰	۵	۰.۵۰۰	-۰.۰۴۱	۴	۵	۰.۴۴۶
	۴۹	۴.۵۴۰	۵	۰.۴۹۸	-۰.۱۶۳	۴	۵	۰.۴۵۶

آمار استنباطی

آزمون روایی و پایایی پرسشنامه

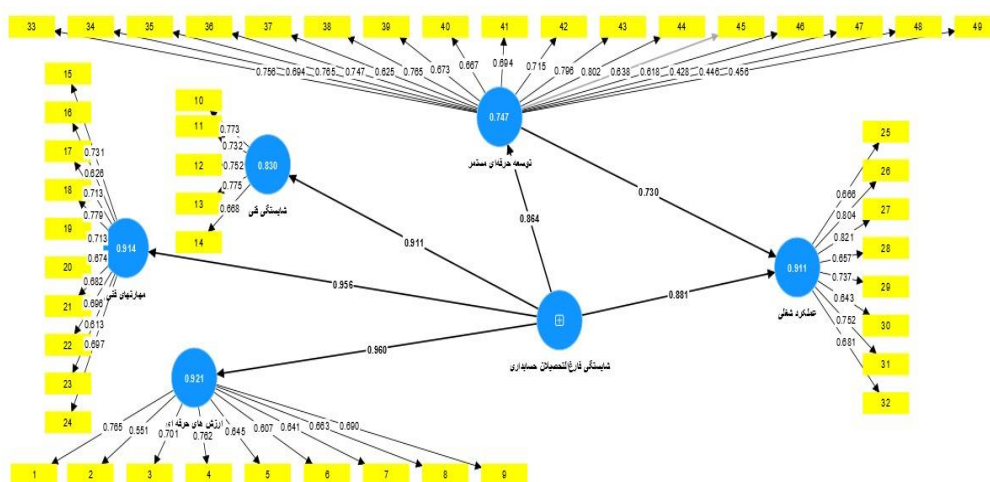
برای تعیین روایی و پایایی ابزار پرسشنامه مذکور به ترتیب از روش های روایی همگرا، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که بر این اساس روایی و پایایی تأیید شد و نتایج آن در جدول (۳) گزارش شده است. با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰.۷ می باشد پس پایایی قابل قبولی وجود دارد. همچنین، مقادیر پایایی ترکیبی سازه ها معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ آن ها می باشد که مقدار بالاتر از ۰.۷ ضریب پایایی ترکیبی در جدول (۴-۵) نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری را متذکر می شود. فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می دهد. جدول (۳) نشان می دهد که میانگین واریانس استخراجی همه متغیرهای پژوهش حاضر بیشتر از ۰/۵ است که نشان دهنده روایی همگرایی قابل قبول است.

جدول ۳. نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha > 0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5)
ارزش های حرفه ای، اخلاق و نگرش ها	۰.۸۴۷	۰.۸۵۳	۰.۸۸۱
شایستگی فنی	۰.۷۹۴	۰.۷۹۷	۰.۸۵۹
مهارت های حرفه ای	۰.۸۷۹	۰.۸۸۱	۰.۹۰۲
عملکرد شغلی	۰.۸۶۸	۰.۸۷۵	۰.۸۹۷
توسعه حرفه ای مستمر	۰.۹۲۱	۰.۹۳۰	۰.۹۳۲

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است (هولاند، ۱۹۹۹). برخی نویسندگان مثل ریوارد و هاف (۱۹۹۸)، عدد ۰/۵ را به عنوان مقدار ملاک بارهای عاملی ذکر نموده اند. نکته مهم اینجاست که اگر پژوهشگر پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص های آن با مقادیر کمتر ۰/۴ مواجه شد، باید آن شاخص ها را اصلاح نموده و یا از الگوی پژوهش خود حذف نماید. شکل (۲) و همچنین، جدول (۳) بارهای عاملی متغیرهای این پژوهش را نشان می دهد. بارهای عاملی این متغیرها بیشتر از مقدار ۰/۴ است که این نشان می دهد، واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد مدل اندازه گیری قابل قبول است.

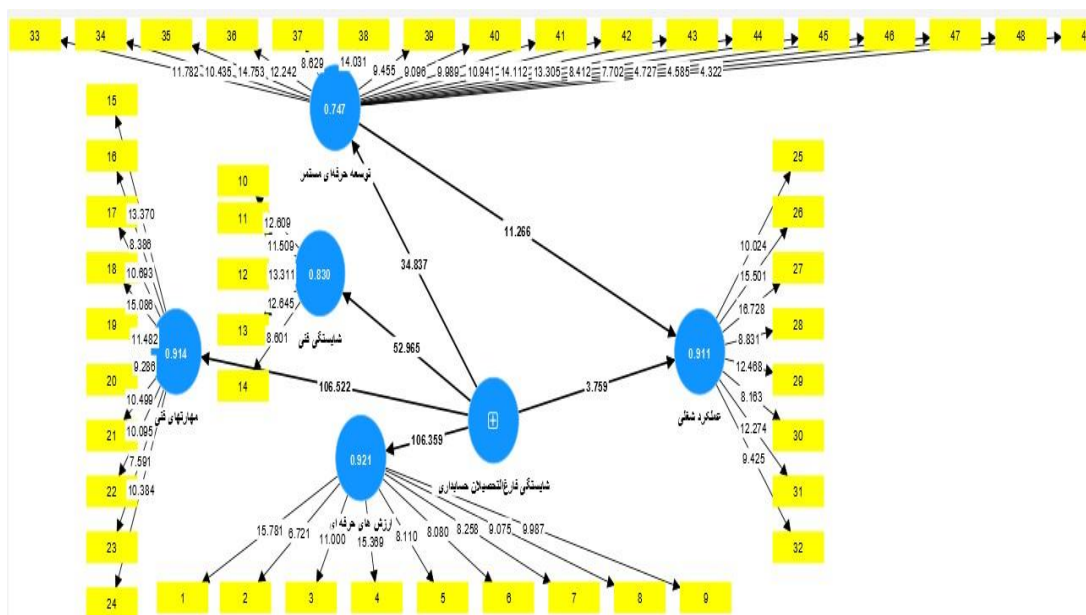
¹ Fornell & Larcker



شکل ۲: نتایج بار عاملی و ضرایب مسیر در مدل پژوهش

نتایج آزمون فرضیه

شکل (۳) و جدول (۴) خلاصه نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر شایستگی فارغ‌التحصیلان حسابداری (۱. ارزش‌های حرفه‌ای، اخلاق و نگرش‌ها، ۲. شایستگی فنی و ۳. مهارت‌های حرفه‌ای) بر عملکرد شغلی آن‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب مسیر و آماره t در فرضیه اول و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد مشخص گردید که فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر شایستگی فارغ‌التحصیلان حسابداری (۱. ارزش‌های حرفه‌ای، اخلاق و نگرش‌ها، ۲. شایستگی فنی و ۳. مهارت‌های حرفه‌ای) بر عملکرد شغلی آن‌ها تأیید شد. براساس آماره $CV-Red$ و $CV-Com$ که به ترتیب، بیانگر شاخص بررسی اعتبار حشو (افزونگی) و شاخص بررسی اعتبار اشتراک (روایی متقاطع) است، با استناد به اعداد مثبت در همه مسیرها، نمایانگر کیفیت مناسب الگوی ساختاری برای مسیرهای پژوهش حاضر می‌باشد که در جدول ۴-۶ نمایش داده شده است. همچنین مقدار R^2 متغیرهای وابسته پژوهش در جدول ۴-۶ نشان می‌دهد که حدود ۹۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی به وسیله متغیرهای مستقل قابل پیش‌بینی است. همچنین حدود ۷۵ درصد از تغییرات متغیر توسعه حرفه‌ای مستمر (یعنی ارزش افزوده به مجموعه مهارت فارغ‌التحصیلان در حین شاغل بودن) نیز به وسیله متغیرهای مستقل (ابعاد شایستگی فارغ‌التحصیلان حسابداری شامل ۱. ارزش‌های حرفه‌ای، اخلاق و نگرش‌ها، ۲. شایستگی فنی و ۳. مهارت‌های حرفه‌ای) قابل پیش‌بینی می‌باشد.



شکل ۳: نتایج معناداری متغیرهای مدل پژوهش

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه	متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
۱	شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری → عملکرد شغلی	۰٫۸۸۱	۳٫۷۵۹	۰٫۰۰۰	تأیید
		0.263 :Cv – Red		0.113 :Cv – Com	
	عملکرد شغلی	$R^2 (۰٫۹۱۱)$			
	توسعه حرفه ای مستمر	$R^2 (۰٫۷۴۷)$			

آزمون سوبل (فرضیه دوم)

رویکرد رایج مورد استفاده برای آزمون اثرات واسطه ای، آزمون سوبل^۲ (۱۹۸۲) است. زیرا این آزمون نیازی به نظر گرفتن معادلات رگرسیون چندگانه متعدد ندارد و به ویژه برای مواردی که هدف، آزمون متغیر میانجی است سودمندتر و کاراتر از معادلات رگرسیون چندگانه است. همچنین، این آزمون رابطه میان متغیر مستقل و متغیر وابسته را در مقایسه با رابطه میان متغیرهای مستقل، وابسته و نیز واسطه ای، آزمون می کند. آزمون سوبل فرض می کند که اثرات غیرمستقیم متغیر مستقل، به صورت نرمال توزیع شده است (مکینون^۳ و همکاران، ۱۹۹۵). جدول ۵ اطلاعات مربوط در این زمینه را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون سوبل

فرضیه	مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
۲	شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری → توسعه حرفه ای مستمر → عملکرد شغلی	۱۰٫۷۱۹	۰٫۰۰۰	تأیید

مقدار آماره t حاصل از آزمون سوبل برای متغیر میانجی پژوهش برابر است ۱۰٫۷۱۹ و سطح خطای آن نیز کمتر از ۵ درصد (۰٫۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت توسعه حرفه ای مستمر از نظر آماری نقش واسطه ای (میانجی) معناداری در رابطه بین شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد شغلی آن ها دارد؛ لذا فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید شد.

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توسعه حرفه ای مستمر بود. یافته های این پژوهش نشان داد که شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری (۱). ارزش های حرفه ای، اخلاق و نگرش ها، ۲. شایستگی فنی و ۳. مهارت های حرفه ای) بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد. همچنین، مشخص شد که توسعه حرفه ای مستمر از نظر آماری نقش واسطه ای (میانجی) معناداری در رابطه بین شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد شغلی آن ها دارد.

نتایج پژوهش حاضر در رابطه با تأثیر مثبت و معنادار شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی با نتایج پژوهش های توفور و سروو (۲۰۲۲)، عباس و امام (۲۰۱۶)، حنفی و ابراهیم (۲۰۱۸) و وید و والد (۲۰۰۲) همسو است. همچنین، نتیجه حاصل از آزمون فرضیه دوم مبنی بر تأثیر میانجی گری توسعه حرفه ای مستمر بر رابطه بین شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری و عملکرد شغلی آن ها تا حدودی با نتایج پژوهش های کاوانا و درنان (۲۰۰۸)، برزگر و فرجاد (۲۰۱۱)، مورفی و هاسال (۲۰۲۰) و توفور و سروو (۲۰۲۲) مطابقت دارد.

² Sobel Test³ Mackinnon

در خصوص تأیید فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی آنها می توان بیان نمود که یکی از منابعی که نقش کلیدی در دستیابی به موفقیت سازمان ها دارد منابع انسانی می باشد. دانش منابع انسانی سازمان ها می تواند نقش ویژه ای در این موفقیت ایفا کند. در محیط کسب و کار امروزی، کارفرمایان به دنبال کارکنانی با طیف وسیعی از مهارت ها و دانش هستند. کارکنان حسابداری نیز از این قاعده مستثنی نیستند و از آنها انتظار می رود که دارای طیف وسیعی از مهارت ها باشند که انتظارات کارفرمایانشان را برآورده کند. شایستگی هایی که در فارغ التحصیلان به شکل شایستگی فنی، مهارت های حرفه ای و ارزش ها، اخلاق و نگرش های حرفه ای ایجاد می شود، بر عملکرد شغلی فارغ التحصیلان تأثیر می گذارد. لذا، موسسات آموزش عالی به دلیل نقش مهمی که حسابداری در اقتصاد ایفا می کند، باید تلاش کنند تا شایستگی های فارغ التحصیلان حسابداری، به ویژه از طریق استفاده کامل از استانداردهای آموزش بین المللی را به طور جامع توسعه دهند. مشخص شد آموزش حسابداری و ایجاد شایستگی های مورد نیاز برای فارغ التحصیلان حسابداری در دانشگاه از طریق برنامه درسی حسابداری که با الزامات استانداردهای آموزش بین المللی مطابقت دارد، عملکرد شغلی را بهبود می دهد. به عبارتی شایستگی های بالاتر به عملکرد شغلی بهتر منجر می شود.

مطابق نتایج آزمون فرضیه دوم مشخص شد که توسعه حرفه ای مستمری که فارغ التحصیلان حسابداری به دست می آورند، رابطه بین شایستگی ها و عملکرد شغلی آنها را میانجیگری می کند. به عبارتی، توسعه حرفه ای مستمر به طور غیرمستقیم تأثیر مثبت شایستگی فارغ التحصیلان حسابداری بر عملکرد شغلی آنها را شدت می دهد. مطابق نتایج برزگر و فرجاد (۲۰۱۱) توسعه حرفه ای مستمر و آموزش در حین کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. یافته نشان می دهد که برای موفقیت شغلی یک حسابدار توسعه حرفه ای مستمر نیاز است، زیرا به عنوان یکی از الزامات ضروری برای موفقیت در انجام حسابداری عمل می کند. به عبارتی، مشخص شد که فراتر از مهارت های به دست آمده توسط افراد، عوامل دیگری همچون آموزش در حین کار / توسعه حرفه ای مستمر وجود دارد که توانایی افراد را برای انجام کار در کار افزایش می دهد. همانطور که هیئت استاندارد آموزش حسابداری بین المللی (۲۰۱۷) نیز بیان نموده است که توسعه حرفه ای مستمر می تواند عملکرد شغلی را تعیین کند و یک میانجی قوی در استفاده از شایستگی هایی است که قبلاً برای بهبود عملکرد شغلی کسب شده است.

پژوهش حاضر از جنبه های مختلفی دارای دانش افزایی است. اول، شواهد و درک لازم را در مورد مهارت های مرتبطی که فارغ التحصیلان حسابداری به منظور بهبود بهره وری در کار باید داشته باشند، ارائه نمود. دوم، به ارائه استدلال های مطرح شده در مورد قدرت توسعه حرفه ای مستمر در میانجیگری مهارت های کسب شده برای بهبود عملکرد شغلی از طریق ارائه شواهد علمی و معتبر پرداخت. این امر زمینه را برای آموزش مدیران فراهم می کند تا از توسعه حرفه ای مستمر برای توانمندسازی کارکنان برای بهبود خروجی کار استفاده کنند. سوم، با توجه به این که تاکنون پژوهش ها به بررسی شایستگی های دانشجویان حسابداری و نقش آموزش در عملکرد شغلی آنها نپرداخته است، پژوهش حاضر می تواند پیشرو این ادبیات بوده و نتایج و پیشنهادات آن می تواند به توصیه های مهم و بهبود دهنده ای در سطح آموزش حسابداری برای دانشجویان منجر شود.

۶. منابع و مآخذ

اسماعیلی، آزاده؛ گل سرخی، مهسا و زارعی، رضا. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در حسابداری و حسابرسی از بعد فردی، اولین همایش ملی حسابداری، حسابرسی و مدیریت، ایران، اصفهان.

صالحی، مهدی؛ نصیرزاده، فرزانه و رستمی، وهاب. (۱۳۹۳). چالش های آموزش حسابداری در ایران از دید شاغلین حرفه و مراجع دانشگاهی، دانش حسابرسی، ۱۴(۵۴)، ۷۰-۸۶.

عبدلی، محمدرضا و ابراهیمی، عفت. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابداری، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱)، ۱-۱۱.

فخاری، حسین و دادگر، شهرام. (۱۳۹۶). بررسی «شکاف انتظار - عمل» آموزش مهارت های حرفه ای در دانش آموختگان رشته حسابداری (با تاکید بر دوره کارشناسی). دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، ۶(۱۲)، ۱۶۸-۱۸۸.

مرادی، مهدی؛ مرندی، زکیه و محسنی، ایمان. (۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱۹)، ۹۷-۱۱۶.

نمازی، محمد و رجب دری، حسین. (۱۴۰۰). تاثیر جنبه های آموزشی نگرش، حمایت مدیران و همکاران با نقش واسطه ای خود کارآمدی بر گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری. مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی، ۱(۱)، ۳۴-۷.

- Abas, M. C., & Imam, O. A. (2016). Graduates' competence on employability skills and job performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 119-125.
- Afifah, U., Sari, R. N., Anugerah, R., & Sanusi, Z. M. (2015). The effect of role conflict, self-efficacy, professional ethical sensitivity on auditor performance with emotional quotient as moderating variable. *Procedia Economics and Finance*, 31, 206-212.
- Ahmad, S. R., Hariri, H., Zawawi, S. N. H. M., & Hassan, R. (2019). Determinants of auditors' work performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 230-238.
- Al-Hattami, H. M. (2021). University accounting curriculum, it, and job market demands: Evidence from Yemen. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211007111.
- Baah-Boateng, W. (2015). Unemployment in Ghana: A cross-sectional analysis from demand and supply perspectives. *African Journal of Economic and Management Studies*, 6(4), 1-16.
- Barzegar, N., & Farjad, S. (2011). A study on the impact of on-the-job training courses on the staff performance (a case study). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1942-1949.
- Batista, J. P., Torre, C., Sousa Lobo, J. M., & Sepodes, B. (2022). A review of the continuous professional development system for pharmacists. *Human resources for health*, 20(1), 3.
- Becker, G. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis* (2nd ed.). Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Boccia, G., Moise, P., Franceschi, A., Trova, F., Panero, D., La Torre, A., ... & Cardinale, M. (2017). Career performance trajectories in track and field jumping events from youth to senior success: The importance of learning and development. *Plos one*, 12(1), e0170744.
- Busuioc, A., Borgonovo, A. J. M., & Mai, T. T. P. (2019). *Vietnam corporate accounting education in universities*. The World Bank: DC.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 258-299). Jossey-Bass.

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmit & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2019). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(3), 377-389.
- Crawford, E. R., Rich, B. L., Buckman, B., & Bergeron, J. (2013). The antecedents and drivers of employee engagement. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 71-95). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage publications.
- Draz, M. U., & Ahmad, F. (2017). Continuing professional development and accounting academics: A literature review. *International Journal of Learning and Development*, 7(4), 1-10.
- Fung, D. (2017). Connecting academic learning with workplace learning. In *Connected curriculum for higher education*. UCL Press.
- Georgiou, A. (2018). The accounting education of graduates: Is it meeting the needs of employers? Evidence from Cyprus. *Iranian Journal of Accounting, Auditing, and Finance*, 19(1–2), 23–50.
- Ghani, M. A., & Suryani, A. W. (2020). Professional skills requirements for accountants: Analysis of accounting job advertisements. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(2).
- Gillies, D. (2015). Human capital theory in education. In *Encyclopedia of educational philosophy and theory*. Springer Science+ Business Media.
- Hadisantoso, E., Sudarma, I. M., & Rura, Y. (2017). The influence of professionalism and competence of auditors towards the performance of auditors. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 1(V), 1-14.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hakim, R. R. C. (2016). Are accounting graduates prepared for their careers? A comparison of employees' and employers' perceptions. *Global Review of Accounting and Finance*, 7(2), 1-17.
- Halabi, A. K., & Chowdhury, M. S. (2018). Bangladesh accountants and continuing professional development: Views from a less developed country. *Journal of Accounting in Emerging Economies*.
- Hanafi, H. M., & Ibrahim, S. B. (2018). Impact of employee skills on service performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(12), 587-598.
- IFAC. International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). (2015). *International ethics standards board for accountants' fact sheet*. American Accounting Association.
- International Accounting Education Standard Board [IAESB]. (2017). *Handbook for international pronouncement*. International Federation of Accountants.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: A review of literature. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (former name Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 115-128.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515-523.
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300.
- Khan, S. (2018). Demystifying the impact of university graduate's core competencies on work performance: A Saudi industrial perspective. *International Journal of Engineering Business Management*, 10, 1847979018810043.
- Ko, W. H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Lindahl, J., Colliander, C., & Danell, R. (2020). Early career performance and its correlation with gender and publication output during doctoral education. *Scientometrics*, 122(1), 309-330.
- Mafakheri, K. (2016). The relationship between English language teachers' lifelong learning competence and their beliefs on continuing professional development. Tehran, Iran.

- Makhtubu, F. (2022). Problems of organization of continuous professional development of secondary school teachers. *International Journal of Pedagogics*, 2(04), 16-20.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505.
- Mincer, J. (1974). Progress in human capital analysis of the distribution of earnings. National Bureau of Economic Research.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job performance. In I. Weiner (Ed.), *Handbook of psychology*: Vol. 12. (pp. 82-103).
- Murphy, B., & Hassall, T. (2020). Developing accountants: from novice to expert. *Accounting Education*, 29(1), 1-31.
- Nechita, E. (2019). Analysis of the relationship between accounting and sustainable development. The role of accounting and accounting profession on sustainable development. *Audit Financiar*, 17(155), 520-536.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392.
- Oliveira, T. C. T., & da Costa, J. F. (2014). Gaining or losing? Projective identification, professional identities and New Public Management. In *Work organization and human resource management* (pp. 135-152). Cham: Springer International Publishing.
- Oliveira, T. C., & Holland, S. (2007). Beyond human and intellectual capital: Profiling the value of knowledge, skills and experience. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(2), 237-260.
- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E., & Pinsker, R. E. (2004). International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal*.
- Popova, A., Evans, D. K., Breeding, M. E., & Arancibia, V. (2022). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107-136.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rothwell, Andrew; Herbert, Ian. (2007). Accounting professionals and CPD: Attitudes and engagement—some survey evidence. *Research in Post-Compulsory Education*, 12(1), 121-138.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1.
- Spencer, T. D., Detrich, R., & Slocum, T. A. (2012). Evidence-based practice: A framework for making effective decisions. *Education and Treatment of Children*, 35(2), 127-151.
- Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411-445.
- Tufuor Kwarteng, J., & Servoh, M. (2022). Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of continuing professional development. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2084976.
- Vannatta, S. C. (2014). Teaching to the test: A pragmatic approach to teaching logic. *Education and Culture*, 30(1), 39-56.
- Wade, M. R., & Parent, M. (2002). Relationships between job skills and performance: A study of webmasters. *Journal of Management Information Systems*, 18(3), 71-96.
- Widayati, A., MacCallum, J., & Woods-McConney, A. (2021). Teachers' perceptions of continuing professional development: a study of vocational high school teachers in Indonesia. *Teacher Development*, 25(5), 604-621.
- Wiroonratch, B. (2022). Accountancy career success with professional competency-based, The International Accounting Education Standards: Evidence in Thailand Kulwadee Lim-u-sanno. *International Journal of Economics and Finance*, 14(02).
- Zimmer, W. K., & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103544.

Investigating the impact of accounting graduates' competencies on job performance by considering the role of continuous professional development as a mediator

Elaheh Mohammad Hosseini^{*1}

Abstract

A review of the accounting education literature shows that the level of competency of students after graduation and employment depends on their level of education in universities and then on-the-job training. Because, International Education Standard No. 2 states that maintaining the professional competency required for accountants is their level of education. The aim of the present study is to investigate the impact of accounting graduates' competencies on job performance by considering the role of continuous professional development as a mediator. In this regard, the present study uses a questionnaire to collect numerical data in order to achieve the research objectives. In this regard, accounting graduates who have been employed in companies and organizations in recent years (2019, 2020, 2021, 2022) are asked to participate in answering the questionnaire of this study. The findings showed that the competence of accounting graduates (1. Professional values, ethics and attitudes, 2. Technical competence and 3. Professional skills) has a significant effect on job performance. It was also found that continuous professional development has a statistically significant mediating role in the relationship between the competence of accounting graduates and their job performance.

Keywords

Competencies of accounting graduates, job performance, continuous professional development.

1. Department of Accounting, national university of skills (NUS) Tehran, Iran (emohammadhosseini@nus.ac.ir).