



Understanding Employers Attitudes towards the Employability of Accounting Graduates: A Qualitative Study on the Factors Affecting Recruitment in Iran

Reza Asgharpour Hassankiyadeh¹, Abdossamad Khalatbari Limaki²

Received: 2025/05/24

Accepted: 2025/07/25

Research Paper

Abstract

This study aimed to identify Iranian employers' expectations regarding the knowledge and skills of young accountants and to analyze the gap between academic accounting education and labor market requirements. Employing a qualitative approach based on grounded theory and thematic analysis, data were collected through semi-structured interviews with 15 financial managers, employers, and human resource specialists in 2025. During the coding process open, axial, and selective 20 key themes were identified and categorized into four conceptual clusters and five major dimensions of the educational gap. The findings revealed that discrepancies between accounting education and market needs fall into five overarching categories: (1) Skill and knowledge deficiencies, including poor command of accounting software, lack of data analysis ability, weak professional report writing, and unfamiliarity with tax and insurance regulations; (2) Weakness in practical and applied training, such as the absence of project-based learning, lack of skill-oriented workshops, and abstract instruction detached from real economic contexts; (3) Insufficient professional and personal development, including a lack of learning mindset, professional identity, self-reliance, ethical awareness, and teamwork capability; (4) Weak university-industry linkage, such as the lack of effective internships, inadequate performance assessment, and the dominance of credentialism over skill-building; and (5) Technological backwardness, due to limited exposure to modern accounting technologies. Additionally, the study found that in hiring decisions, the type of university, non-technical skills, and prior work experience outweigh GPA and academic degree. Ultimately, the study highlights the urgent need for curriculum reform, skill-based training, and enhanced university-industry collaboration to improve graduates' employability.

Keywords: Employability, Skill Gap, Accounting Education, Professional Development, Emerging Technologies.

JEL Classification: I₂₃, J₂₄, J₄₄, M₄₁, M₅₁, M₅₃.

1. Department of Auditing, Ram.C., Islamic Azad University, Ramsar, Iran (Corresponding Author)
(Email: reza.asgharpour70@gmail.com)

2. Department of Auditing, Ram.C., Islamic Azad University, Ramsar, Iran (Email: abkhalatbari@gmail.com)

Background and Purpose: The increasing misalignment between higher education outputs and labor market needs has become a significant concern across various academic disciplines, especially in professional and applied fields like accounting. Despite the expansion of academic accounting programs in Iran, graduate unemployment or underemployment remains high. Employers frequently report dissatisfaction with the practical readiness, behavioral maturity, and technological adaptability of accounting graduates, suggesting a gap between academic preparation and professional expectations. This study aims to explore the perceptions and expectations of Iranian employers regarding the essential competencies of entry-level accountants and to analyze the nature and dimensions of the skill gap between university-level accounting education and the actual demands of the job market. The study also seeks to identify the structural, pedagogical, and cultural barriers that prevent effective alignment and to offer evidence-based insights to reform accounting curricula.

Methodology: A qualitative research design was adopted, grounded in constructivist grounded theory with an applied thematic analysis approach. Data were collected through semi-structured interviews with 15 professionals, including financial managers, HR specialists, senior accountants, and partners of audit firms with direct experience in recruiting and evaluating young accounting graduates. The participants were purposefully selected from a range of industries, firm sizes, and institutional backgrounds to maximize diversity and representativeness. The data collection continued until theoretical saturation was achieved. The interviews were transcribed verbatim and analyzed using three levels of coding: (1) open coding to generate initial concepts; (2) axial coding to organize related codes into subthemes; and (3) selective coding to develop overarching themes. A total of 20 main themes were identified and grouped into four conceptual clusters and five overarching dimensions of the educational-practical gap.

Findings: The findings revealed a multi-dimensional and systemic mismatch between academic training in accounting and the expectations of the labor market. Employers identified five major dimensions of this gap:

1. **Deficiencies in Knowledge and Technical Skills:** Employers emphasized critical weaknesses in graduates' mastery of accounting software (e.g., Excel, ERP), data analysis, financial reporting, taxation regulations, and decision-making skills. They reported that theoretical knowledge was often not accompanied by the ability to apply it in real-world scenarios.
2. **Lack of Practical and Experiential Learning:** Participants pointed to the dominance of passive, lecture-based instruction and the absence of project-based learning, internships, and case-based exercises. This detachment from the realities of business practice leads to poor job readiness.
3. **Inadequate Professional and Personal Development:** Employers observed a lack of professional mindset, learning agility, adaptability, work ethic, and self-confidence among many graduates. Dependency on instructors, lack of initiative, and poor team collaboration were also cited as critical drawbacks.
4. **Weak University-Industry Linkages:** Respondents criticized universities for their limited engagement with the private sector, ineffective assessment methods, neglect of industry trends, and credentialism an overemphasis on grades and degrees over actual competence.
5. **Technological Backwardness:** Participants underlined the urgent need for training in emerging digital tools and technologies, including data analytics, cloud-based accounting, and automation systems, which are now integral to modern accounting work but remain largely absent from university curricula.

In addition, the findings indicated that non-academic factors, such as the reputation of the university, hands-on experience, and interpersonal skills, play a more decisive role in hiring decisions than GPA or academic honors. Employers showed a preference for graduates with practical exposure, technological adaptability, and strong communication skills.

Discussion: The findings underscore that the disconnect between accounting education and job market requirements in Iran is not merely technical or pedagogical but deeply institutional, cultural, and systemic. The current academic model, with its emphasis on rote learning, outdated syllabi, and insufficient collaboration with industry stakeholders, fails to equip students with the competencies required in the contemporary financial ecosystem.

This study reinforces the argument made by previous research (Roy, 2023; Crawford et al., 2024; Warton & Mensah, 2022) that the overemphasis on theoretical instruction, in isolation from workplace realities, reduces the employability of graduates. The gap is especially pronounced in soft skills, technological literacy, and the ability to work under real-world constraints. The study also highlights the unequal perception of academic credentials, where type of university (e.g., public vs. private vs. distance education) becomes a surrogate for candidate quality, often to the detriment of talented students from lesser-known institutions. This suggests a need for standardized professional benchmarks that transcend institutional branding. Based on these insights, the research suggests several reform strategies:

- **Curriculum Revamp:** Embedding practice-oriented modules, industry certifications, and software training within the core curriculum.
- **Pedagogical Shift:** Moving from instructor-centered to learner-centered approaches such as flipped classrooms, simulation games, and experiential learning.
- **University-Industry Partnerships:** Establishing formal collaborations with firms to provide internships, guest lectures, live projects, and co-designed courses.
- **Faculty Development:** Recruiting instructors with industry experience and supporting academic staff to stay updated on emerging technologies.
- **Career Readiness Programs:** Offering career guidance, resume workshops, and mock interviews to enhance students' transition to work.

In conclusion, this study acts as a wake-up call for policymakers, university administrators, and accounting educators. Without systematic structural reform, the mismatch between academic preparation and professional requirements will persist, leading to both individual frustration and broader inefficiencies in the labor market. Accounting education must evolve to produce not just knowledgeable graduates, but competent, adaptable, and employable professionals.



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Islamic Azad University, Isfahan \(Khorasgan\) Branch](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



درک و انتظارات کارفرمایان از دانش و مهارت‌های حسابداران جوان در ایران: شکاف بین آموزش آکادمیک و واقعیت بازار کار

رضا اصغرپور حسن‌کیاده^۱، عبدالصمد خلعتبری لیماکی^۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی انتظارات کارفرمایان ایرانی از دانش و مهارت‌های حسابداران جوان و تحلیل شکاف میان آموزش دانشگاهی و الزامات بازار کار انجام شد. این پژوهش کیفی با راهبرد نظریه‌پردازی زمینه‌محور و استفاده از تحلیل مضمون انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته با ۱۵ نفر از مدیران مالی، کارفرمایان و متخصصان منابع انسانی در سال ۱۴۰۴ گردآوری شد. در فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ۲۰ مضمون اصلی در قالب چهار خوشه مفهومی و پنج بُعد کلان شکاف آموزشی استخراج شد. یافته‌ها نشان دادند که شکاف‌های موجود میان آموزش حسابداری و نیاز بازار کار را می‌توان در پنج بُعد طبقه‌بندی کرد: ۱. کاستی‌های مهارتی و دانشی مانند ضعف در نرم‌افزارهای مالی، تحلیل داده‌ها، گزارش‌نویسی حرفه‌ای و قوانین مالیاتی؛ ۲. ضعف در آموزش کاربردی و عملی شامل نبود آموزش پروژه‌محور، فقدان کارگاه‌های مهارتی و آموزش‌های انتزاعی بدون ارتباط با واقعیت اقتصادی؛ ۳. کمبود تربیت حرفه‌ای و شخصیتی مانند نداشتن روحیه یادگیری، ذهنیت حرفه‌ای، خوداتکایی، اخلاق‌مداری و توانمندی کار تیمی؛ ۴. ضعف در ارتباط دانشگاه با صنعت شامل نبود کارآموزی مؤثر، ارزیابی‌های نادرست و غلبه مدرک‌گرایی و ۵. عقب‌ماندگی فناوریانه به سبب ناآشنایی با فناوری‌های نوین حسابداری. نتایج همچنین نشان داد نوع دانشگاه، مهارت‌های غیرفنی و تجربه کاری، نقش بیشتری از معدل و مدرک در تصمیم‌گیری‌های استخدامی دارند. در نهایت، بازنگری در برنامه‌های درسی، آموزش مهارتی و تعامل دانشگاه با صنعت برای افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، ضروری است.

کلیدواژه‌ها: اشتغال‌پذیری، شکاف مهارتی، آموزش حسابداری، تربیت حرفه‌ای، فناوری‌های نوین.

طبقه‌بندی موضوعی: M53, M51, M41, J44, J24, I23.

۱. گروه حسابرسی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران (نویسنده مسئول) (Email: reza.asgharpour70@gmail.com)

۲. گروه حسابرسی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران (Email: abkhalatbari@gmail.com)

مقدمه

در دو دهه گذشته، آموزش عالی ایران با رشد کمی شتابنده‌ای در رشته حسابداری مواجه بوده است. افزایش بی‌سابقه ظرفیت پذیرش در دانشگاه‌های دولتی، آزاد، پیام‌نور و غیرانتفاعی باعث شده سالانه هزاران دانش‌آموخته وارد بازار کار شوند. اما آنچه بیش از هر چیز نگران‌کننده است، نه افزایش ورودی دانشگاه‌ها، بلکه خروجی‌های نامتناسب با نیازهای بازار کار است. آمارها و مشاهدات میدانی نشان می‌دهد که درصد زیادی از این فارغ‌التحصیلان، پس از پایان تحصیل، یا موفق به یافتن شغل مرتبط نمی‌شوند یا در محیط کار، ناتوان از انجام وظایف حرفه‌ای هستند (مجتهدزاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ رحیمی و همکاران، ۱۴۰۱). این پدیده که می‌توان آن را "بحران قابلیت اشتغال‌پذیری حسابداران جوان" نامید، نشان‌دهنده شکاف عمیق، ساختاری و نگران‌کننده‌ای میان نظام آموزش رسمی و انتظارات دنیای واقعی کسب‌وکار است.

این شکاف، تنها حاصل یک یا دو عامل نیست، بلکه ترکیبی از سیاست‌گذاری‌های نادرست، تمرکز بیش‌ازحد بر آموزش نظری، عدم به‌روزرسانی برنامه‌های درسی، ضعف در ارائه مهارت‌های کاربردی و فناورانه و فقدان کارورزی واقعی در محیط حرفه‌ای را دربرمی‌گیرد (بیک‌بشروی و همکاران، ۱۴۰۲). دانشگاه‌ها در حالی مدعی تربیت نیروی متخصص هستند که دانش‌آموختگان‌شان حتی از کار با نرم‌افزارهای متداول حسابداری، تحلیل صورت‌های مالی، تهیه گزارش‌های مالیاتی یا تعامل مؤثر با ذی‌نفعان سازمان بی‌بهره‌اند. این امر باعث شده کارفرمایان، به‌ویژه در بخش خصوصی، به جای تکیه بر نیروی تحصیل‌کرده، به جذب افراد باتجربه یا نیروهای آموزش‌دیده خارج از نظام رسمی تمایل نشان دهند (نی و ماستور^۱، ۲۰۲۴).

یکی از جنبه‌های مغفول‌مانده در تحلیل این شکاف، تغییر ماهیت انتظارات کارفرمایان در دهه اخیر است. با گسترش فناوری‌های مالی، رقابت بازار و پیچیده‌تر شدن محیط کسب‌وکار، کارفرمایان دیگر تنها به دانستن اصول حسابداری یا استانداردها قانع نیستند. آنان به دنبال افرادی هستند که علاوه بر مهارت‌های فنی، از قابلیت حل مسئله، تفکر انتقادی، کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی، تسلط به ابزارهای نرم‌افزاری و اخلاق حرفه‌ای برخوردار باشند (جکلینگ و دی‌لانگ^۲، ۲۰۰۹؛ کاوانا و درنن^۳، ۲۰۰۸). اما شواهد حاکی از آن است که دانشگاه‌ها در آموزش این مهارت‌ها ضعیف عمل کرده‌اند و خروجی آن، فارغ‌التحصیلانی با «دانش خام و مهارت‌های ناپخته» است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۹).

افزون بر این، ساختار سنتی و محافظه‌کارانه نظام آموزش حسابداری در ایران، در برابر تغییر مقاومت نشان داده و از ایجاد تعامل مؤثر با نهادهای حرفه‌ای، مؤسسه‌های مالی، شرکت‌های نرم‌افزاری و حتی حسابداران رسمی عاجز مانده است. این در حالی است که در بسیاری از کشورها، دانشگاه‌ها با مشارکت صنعت، دوره‌های مهارتی، کارورزی مشترک، پروژه‌های واقعی و آموزش مسئله‌محور را در برنامه درسی خود گنجانده‌اند. این تضاد، موجب شده فاصله میان دانش تئوریک آموخته‌شده و مهارت واقعی مورد انتظار در بازار، به شکافی عمیق و نهادینه تبدیل شود (هسال و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

در کنار این مسائل، تبعیض آموزشی ناشی از نوع دانشگاه نیز بر دامنه چالش افزوده است. کارفرمایان در تصمیم‌گیری برای جذب نیرو، علاوه بر مهارت، به برند دانشگاه توجه می‌کنند. در بیشتر موارد، فارغ‌التحصیلان

1. Nie & Mastor
2. Jackling & Delange
3. Kavanagh & Drennan
4. Hassal et al.

دانشگاه‌های دولتی به دلیل ساختار پذیرش سخت‌گیرانه‌تر، محیط علمی جدی‌تر و ارتباط بهتر با نهادهای حرفه‌ای، امتیاز بیشتری در نظر کارفرمایان دارند (جامعی، ۱۳۹۷). در مقابل، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های آزاد، غیرانتفاعی یا پیام‌نور، با پیش‌داوری‌های منفی در خصوص کیفیت آموزشی و مهارتمندی مواجه‌اند، حتی اگر توانمندی لازم را داشته باشند.

پرسش اساسی اینجاست که چرا نظام آموزش حسابداری، با وجود دریافت هشدارهای مکرر، همچنان در اصلاح خود ناکام مانده است؟ آیا سیاست‌گذاران آموزشی از خواسته‌های کارفرمایان و واقعیات بازار کار بی‌اطلاع‌اند یا فاصله بین دانشگاه و صنعت، عامدانه و تاریخی بازتولید می‌شود؟ به نظر می‌رسد پاسخ به این پرسش‌ها، مستلزم پژوهش‌هایی میدانی، مسئله‌محور و واقع‌نگر است که بتواند از منظر ذی‌نفعان اصلی یعنی کارفرمایان، تصویری واقعی از نیازها، انتظارات و شکاف‌های موجود ارائه دهد.

از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف واکاوی دقیق درک و انتظارات کارفرمایان از حسابداران جوان و تحلیل میزان تطابق آن‌ها با دستاوردهای نظام آموزش دانشگاهی انجام می‌شود. این پژوهش از حیث رویکرد، ساختار و ابزارهای گردآوری داده، نوآورانه است؛ چراکه به جای اتکا به ادراکات دانشگاهیان، به صدای کارفرمایان توجه دارد، از روش ترکیبی (پیمایش و مصاحبه) بهره می‌گیرد و انتظارات را در پنج بُعد کلیدی دانش نظری، مهارت عملی، مهارت نرم، اخلاق حرفه‌ای و تسلط نرم‌افزاری بررسی می‌کند.

اهمیت و ضرورت پژوهش در این است که با توجه به افزایش چشم‌گیر تعداد دانش‌آموختگان رشته حسابداری و هم‌زمان، افت محسوس میزان اشتغال‌پذیری در این حوزه، بررسی شکاف میان انتظارات بازار کار و محتوای آموزش دانشگاهی، به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای اصلاح سیاست‌های آموزشی و ارتقای کیفیت تربیت نیروی انسانی تبدیل شده است. این پژوهش از این منظر اهمیت دارد که دیدگاه کارفرمایان، به‌عنوان اصلی‌ترین بازیگران عرصه اشتغال را واکاوی و به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی درک روشنی از ناکارآمدی‌های موجود ارائه می‌کند.

خلاف پژوهشی در این است که علی‌رغم وجود برخی مطالعات پراکنده درباره کیفیت آموزش حسابداری یا اشتغال فارغ‌التحصیلان، پژوهشی جامع که به‌صورت نظام‌مند و مبتنی بر داده‌های میدانی، دیدگاه‌های کارفرمایان را نسبت به مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد انتظار از حسابداران جوان بررسی کند، در فضای پژوهشی ایران بسیار محدود یا نایاب است. همچنین، تفاوت میان انتظارات برحسب نوع دانشگاه، معدل یا تجربه کارآموزی به‌طور جزئی تحلیل نشده است.

وجه تمایز و نوآوری پژوهش در این است که این مطالعه نه تنها به بررسی شکاف آموزش و بازار کار می‌پردازد، بلکه برای نخستین بار در ایران، از رویکردی تطبیقی برای تحلیل انتظارات کارفرمایان نسبت به دانش‌آموختگان دانشگاه‌های مختلف (دولتی، آزاد، پیام‌نور) بهره می‌گیرد و ابعاد مختلف شایستگی از دانش نظری، مهارت عملی، مهارت نرم، اخلاق حرفه‌ای و تسلط نرم‌افزاری را به‌صورت هم‌زمان می‌سنجد. همچنین با به‌کارگیری ابزارهای ترکیبی (پیمایش و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته) تصویری چندلایه از انتظارات واقعی کارفرمایان ترسیم می‌شود.

دانش‌افزایی پژوهش در این است که یافته‌های این پژوهش می‌تواند به‌عنوان پایه‌ای برای بازنگری در برنامه درسی رشته حسابداری، طراحی دوره‌های آموزشی مکمل و ایجاد پیوند مؤثر بین دانشگاه و صنعت به کار گرفته شود. همچنین، نتایج پژوهش می‌تواند دانش موجود در حوزه اشتغال‌پذیری و توسعه حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان را از منظر کارفرمایان بومی غنی سازد و مبنایی برای پژوهش‌های تطبیقی در کشورهای در حال توسعه فراهم آورد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحولات پرشتاب اقتصادی، اجتماعی و فناورانه در دهه‌های اخیر موجب دگرگونی اساسی در ساختار بازار کار جهانی شده است. در این فضا، دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی بیش از هر زمان دیگری با انتظارات فزاینده‌ای از سوی جامعه و بازار مواجه شده‌اند تا فارغ‌التحصیلانی تربیت کنند که علاوه بر دانش نظری، از مهارت‌ها و توانمندی‌های عملی و تطبیقی لازم برای ورود به محیط‌های کاری پویا و پیچیده برخوردار باشند (یورک و نایت^۱، ۲۰۰۶). رشته حسابداری به‌عنوان یکی از حرفه‌های کلیدی در نظام اقتصادی، مستقیماً در معرض این فشارها قرار دارد. پیشرفت‌های فناورانه در حوزه فین‌تک، الزامات گزارشگری مالی بین‌المللی، پیچیدگی قوانین مالیاتی و نظارتی و نیز توسعه تجارت الکترونیک، همگی نقش حسابداران را متحول ساخته‌اند (شانا و همکاران^۲، ۲۰۲۴).

براساس نظریه سرمایه انسانی پیکر^۳ (۱۹۶۴)، آموزش و یادگیری نقش حیاتی در افزایش بهره‌وری فردی و ملی دارند. اما اگر محتوای آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار انطباق نداشته باشد، سرمایه‌گذاری در آموزش منجر به ناکارآمدی خواهد شد. پژوهش‌های تجربی نیز نشان داده‌اند که شکاف قابل توجهی میان آموزش‌های نظری و مهارت‌های موردنیاز حرفه‌ای در حسابداری وجود دارد (وب و چافر^۴، ۲۰۱۱). این شکاف به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند توانمندی در استفاده از نرم‌افزارهای مالی، مهارت گزارش‌نویسی، تحلیل داده‌ها و همچنین مهارت‌های نرم مانند تفکر انتقادی، مسئولیت‌پذیری و تعاملات بین‌فردی نمود بیشتری دارد (جکسون^۵، ۲۰۱۶).

نظریه شایستگی^۶ که توسط اسپنسر و اسپنسر^۷ (۱۹۹۳)، مطرح شده، بر لزوم طراحی آموزش مبتنی بر شایستگی‌هایی تأکید دارد که در محیط واقعی کسب‌وکار کاربرد دارند. بر این اساس، نظام‌های آموزشی باید نه تنها بر انتقال دانش نظری، بلکه بر توسعه رفتارها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی تمرکز کنند که منجر به عملکرد موفق در شغل می‌شوند. در این راستا، مفهوم اشتغال‌پذیری نیز به‌عنوان چارچوبی برای تحلیل آمادگی فارغ‌التحصیلان برای ورود به بازار کار توسعه یافته است. اشتغال‌پذیری به مجموعه‌ای از قابلیت‌ها از جمله دانش، مهارت، تجربه، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های شغلی اطلاق می‌شود که فرد را برای ورود موفق به بازار کار آماده می‌سازد (یورک و نایت^۸، ۲۰۰۶).

افزون بر این، مطالعات جدیدتر نشان داده‌اند که کارفرمایان، به‌ویژه در محیط‌های رقابتی، دیگر به صرف داشتن مدرک دانشگاهی بسنده نمی‌کنند؛ بلکه به دنبال شواهدی عینی از توانمندی‌های عملی، مانند سابقه کارآموزی، مشارکت در پروژه‌های واقعی، توان تحلیل مالی، مهارت حل مسئله و قابلیت سازگاری با فناوری‌های نو هستند (ایمر و بوندیک^۹، ۲۰۲۳). این امر ضرورت توجه به یادگیری تجربی در نظام آموزش حسابداری را برجسته می‌سازد. یادگیری تجربی بر این اصل استوار است که یادگیری زمانی عمیق‌تر و پایدارتر است که در بستر فعالیت‌های واقعی و مسئله‌محور رخ دهد (کولب^{۱۰}، ۱۹۸۴).

1. Yorke & Knight

2. Shana et al.

3. Becker

4. Webb & Chuffer

5. Jackson

6. Competency Theory

7. Spencer & Spencer

8. Yorke & Knight

9. Eimer & Bohndick

10. Kolb

از سوی دیگر، در بعد روان‌شناختی، نظریه خودتعیین‌گری^۱ **دسی و رایان**^۲ (۲۰۰۰)، تأکید دارد که انگیزش درونی دانشجویان عامل مهمی در یادگیری عمیق و کسب شایستگی‌های حرفه‌ای است. افرادی که دارای انگیزه‌های درونی برای رشد و یادگیری هستند، به احتمال بیشتری خود را با نیازهای شغلی وفق داده و در مسیر یادگیری مادام‌العمر حرکت می‌کنند. این با نظریه یادگیری مادام‌العمر^۳ نیز هم‌راستا است که بیان می‌دارد در جهانی که مهارت‌ها به سرعت کهنه می‌شوند، تنها افرادی در بازار کار باقی خواهند ماند که قادر به نوسازی مداوم دانش و مهارت خود باشند (واگان^۴، ۲۰۰۸؛ کندی^۵، ۱۹۹۱).

از منظر جامعه‌شناختی، برداشت‌ها و داوری‌های کارفرمایان نسبت به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مختلف نیز بر فرایند جذب و استخدام اثرگذار است. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که دانشگاه محل تحصیل، به‌عنوان شاخصی از «کیفیت ادراک‌شده»، بر ارزیابی شایستگی دانش‌آموختگان تأثیر می‌گذارد. در نتیجه، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی یا برنندار، در استخدام شانس بیشتری دارند؛ حتی اگر مهارت‌ها و سوابق مشابهی با دیگران داشته باشند (لاریوس و همکاران^۶، ۲۰۲۵؛ پوریبوربون^۷، ۲۰۲۵). این تبعیض نهادی، نه تنها موجب سرخوردگی فارغ‌التحصیلان دیگر دانشگاه‌ها می‌شود، بلکه کارایی استخدامی در کل نظام را زیر سؤال می‌برد. ادبیات داخلی نیز نشان از همین چالش دارد. پژوهش **ملکیان و همکاران** (۱۴۰۰)، مهارت‌های نرم، از جمله توانایی ارائه، کار تیمی و سازگاری با محیط کاری را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارفرمایان ایرانی گزارش می‌کند. **ناصری و همکاران** (۱۴۰۲)، با تحلیل محتوای برنامه درسی حسابداری، به ناکافی بودن آموزش‌های عملی و مهارت‌محور اشاره کرده‌اند. **نوذری و همکاران** (۱۴۰۰) نیز بیان می‌دارند که کارفرمایان نسبت به دقت، تعهد و قابلیت تعامل حسابداران جوان، انتقاداتی جدی دارند.

با توجه به مجموعه این دیدگاه‌های نظری و تجربی، می‌توان نتیجه گرفت که طراحی نظام آموزش حسابداری کارآمد، نیازمند بازتعریف بنیادین از مفاهیم صلاحیت حرفه‌ای، طراحی دروس مبتنی بر نیاز بازار، آموزش مهارت‌محور، و تقویت پیوند دانشگاه و صنعت است. مدل‌های نوین یادگیری ترکیبی^۸، تقویت آموزش پروژه‌محور و برگزاری دوره‌های مشترک با نهادهای حرفه‌ای می‌توانند بخشی از این خلأ را پر کنند.

در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره خواهد شد:

پوریبوربون^۹ (۲۰۲۵)، در پژوهشی به بررسی "انتظارات کارفرمایان از فارغ‌التحصیلان حسابداری در دوران نوآوری‌های مخرب" پرداخت و دریافت که فارغ‌التحصیلان حسابداری در دوسوم مهارت‌های مورد انتظار کارفرمایان توانمند هستند، اما در مهارت‌های فناوری اطلاعات و نرم‌افزارهای تخصصی ضعف دارند.

کراوفورد و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی "اثربخشی یادگیری مبتنی بر کار در ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان بین‌المللی کارشناسی ارشد حسابداری" پرداختند و دریافتند که یادگیری مبتنی بر کار می‌تواند

1. Self-Determination Theory

2. Deci & Ryan

3. Lifelong Learning

4. Vaughan

5. Candy

6. Larios et al.

7. Puriboribon

8. Blended Learning

9. Puriboribon

10. Crawford et al.

مهارت‌های نرم و فنی دانشجویان بین‌المللی حسابداری را بهبود بخشد، اما مشارکت اندک در این برنامه‌ها چالشی جدی است.

نی و ماستور^۱ (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی "وضعیت فعلی پژوهش‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری در حسابداری" می‌پردازند و بر مهارت‌های مورد نیاز، چالش‌ها و ابتکارات برای بهبود آمادگی فارغ‌التحصیلان تمرکز دارند. یافته‌های پژوهش اهمیت فزاینده مهارت‌های متنوع از جمله مهارت‌های حرفه‌ای، نرم، دیجیتال و راهبردی را برجسته می‌کنند. **گیکی و آمو^۲ (۲۰۲۴)**، در مطالعه‌ای "شکاف بین مهارت‌های مورد انتظار کارفرمایان و مهارت‌های نشان داده‌شده توسط فارغ‌التحصیلان حسابداری در غنا" را بررسی کردند و نشان دادند که مهارت‌های عمومی مانند اخلاق حرفه‌ای، حل مسئله و ارتباطات نوشتاری بیش از مهارت‌های فنی مورد توجه هستند.

ادموندز و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، در مطالعه‌ای به بررسی "تفاوت بین ادراکات فارغ‌التحصیلان و انتظارات کارفرمایان در هنگ‌کنگ" پرداختند و تأکید کردند که مهارت‌های نرم مانند ارتباطات و تفکر انتقادی برای موفقیت در بازار کار پس از همه‌گیری ویروس کرونا ضروری هستند.

روی^۴ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی "آمادگی فارغ‌التحصیلان حسابداری برای ورود به حرفه و بازار کار از دیدگاه کارفرمایان در کشور فیجی" پرداخت و دریافت که فارغ‌التحصیلان حسابداری در کشور فیجی از نظر فنی آمادگی لازم را دارند، اما در زمینه اعتماد به نفس و کاربرد عملی دانش تئوریک، نیاز به بهبود دارند.

رابسون^۵ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی "نقش آموزش عالی در ارتقای اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان" پرداخت و دریافت که برای افزایش اشتغال‌پذیری، لازم است آموزش حسابداری در دانشگاه‌ها با مشورت و همکاری کارفرمایان طراحی شود و مهارت‌های موقعیت‌یابی شغلی و کارآموزی به‌صورت یکپارچه در برنامه آموزشی گنجانده شود.

داف^۶ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی "دیدگاه کارفرمایان درباره مهارت‌های فارغ‌التحصیلان حسابداری، به‌ویژه در زمینه استفاده از نرم‌افزارهای حسابداری و مهارت‌های فناوری اطلاعات" پرداخت و دریافت که کارفرمایان انتظار دارند فارغ‌التحصیلان حسابداری، مهارت‌های قوی در نرم‌افزارهای حسابداری و فناوری اطلاعات داشته باشند، اما بسیاری از فارغ‌التحصیلان در این زمینه‌ها ضعف دارند.

کلبی و اوسی^۷ (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی "تطابق یا عدم تطابق انتظارات کارفرمایان با برداشت دانشجویان درباره مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم برای موفقیت در حرفه حسابداری" پرداختند و با مقایسه استانداردهای آموزشی و نیازهای بازار کار، بیان کردند که یکی از دلایل اصلی نارضایتی کارفرمایان، تأکید بیش‌ازحد آموزش دانشگاهی بر تئوری و بی‌توجهی به آموزش عملی و تجربه‌های شغلی واقعی است. این موضوع به شکاف روزافزون بین دانشگاه و صنعت در تربیت نیروی کار حرفه‌ای دامن زده است.

فینچ و همکاران^۸ (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی "عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی" پرداختند و دریافتند که کارفرمایان نه‌تنها به دانش تخصصی بلکه به ویژگی‌هایی چون مسئولیت‌پذیری، سازگاری و انگیزه نیز اهمیت زیادی می‌دهند.

1. Nie & Mastor
2. Geekye & Amo
3. Edmonds et al.
4. Roy
5. Robson
6. Daff
7. Klibi & Oussii
8. Finch et al.

معمدی (۱۴۰۴)، در پژوهشی به "مطالعه تطبیقی حمایت دولت از آموزش عالی و ارتباط آن با بازار کار در چهار کشور آمریکا، ژاپن، آلمان و ایران" پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که در کشورهایی مانند آمریکا و آلمان، هماهنگی و همکاری قوی بین دانشگاه و صنعت وجود دارد و همین موضوع باعث می‌شود فارغ‌التحصیلان راحت‌تر جذب بازار کار شوند، اما در ایران، با اینکه تعداد دانشگاه‌ها و دانشجویان زیاد شده، بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای واقعی بازار کار هماهنگی وجود ندارد. این مسئله باعث شده مهارت‌های مورد نیاز بازار آموزش داده نشود و در نتیجه، فارغ‌التحصیلان با مشکل بیکاری یا اشتغال نامتناسب با تخصص روبه‌رو شوند. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که دولت‌ها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، علاوه بر افزایش کمی آموزش، باید بر ارتباط نزدیک‌تر دانشگاه با صنعت و بهبود کیفیت آموزش تمرکز کنند تا این شکاف بین تحصیل و اشتغال کاهش یابد.

ناصری و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به "ارائه الگوی ارتقای آموزش رشته حسابداری در آموزش عالی کشور" پرداختند. در ابتدا تعداد زیادی موضوع شناسایی شد، اما با نظر استادان، این موضوعات به ۶۵ مورد اصلی خلاصه شد. این موارد شامل موضوعاتی مثل استفاده از روش‌های نوین آموزش، ارتباط با صنعت، به‌روزرسانی محتوا، نیازسنجی بازار و آموزش مهارت‌هاست. نتیجه‌گیری این بود که برای بهتر شدن وضعیت آموزش حسابداری، باید محتوای درسی، روش تدریس و برنامه‌ریزی آموزشی به‌روز و همگام با استانداردهای جهانی باشد.

پیری‌سقرلو و تحریری (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی "مؤلفه‌های کلان تأثیرگذار بر توسعه آموزش رشته حسابداری در دانشگاه‌های ایران" پرداختند. ۱۰ عامل شناسایی شده شامل عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، نقش دولت و شایستگی دانشگاه‌ها بودند. پژوهش نشان داد که مسائل اقتصادی و سیاست‌های دولتی بیشترین تأثیر منفی را دارند و یکی از موانع اصلی توسعه آموزش حسابداری، ساختار دولتی آموزش عالی است.

مهدوی و سرمدی‌نیا (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی "دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی در خصوص عوامل مؤثر بر اثربخشی تدریس حسابداری" پرداختند. در مجموع ۵۷۹ عامل شناسایی شد. عوامل مثبت مثل کیفیت محتوا، ابزارهای مناسب و ویژگی‌های خوب استاد (مثل مهارت و رفتار حرفه‌ای) اهمیت زیادی دارند. در مقابل، عواملی مثل ضعف ساختار آموزشی، کم بودن انگیزه دانشجویان و نآمادگی استاد، باعث کاهش اثربخشی تدریس می‌شوند.

بیک‌بشروی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی "شکاف آموزش حسابداری و نیازهای حرفه: بررسی سرفصل‌های آموزشی" پرداختند. دلایلی مثل قدیمی بودن منابع درسی، تغییرات سریع فناوری و نبود دانش عملی در دانشجویان به‌عنوان علت‌های این شکاف شناخته شدند. راهکارهایی مثل بازنگری سرفصل‌ها، آموزش عملی بیشتر، استفاده از فناوری و برگزاری دوره‌های آموزشی پیشنهاد شد.

ملکیان و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به "ارائه مدلی برای ارتقای کیفیت و مهارت حسابرس از دیدگاه حرفه و کارفرما" پرداختند. از نظر حرفه‌ای‌ها، مهارت‌های تخصصی و نرم‌افزاری، رعایت اصول، مدیریت و پیروی از برنامه‌ها مهم است. کارفرمایان هم علاوه بر این‌ها، روی مهارت‌های ارتباطی، رهبری و تحلیلگری تأکید دارند.

خادمی‌کلهو و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی "موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان در ایران" پرداختند و نتیجه گرفتند که به‌جز نیروی انسانی، بقیه عوامل (به‌ویژه اقتصادی) مانع اصلی هستند. عوامل فرهنگی کمترین تأثیر را داشته‌اند.

منتی و محمدی (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی "عوامل مؤثر بر انتخاب رشته دانشجویان جدیدالورود رشته حسابداری" پرداختند. ویژگی‌های خود رشته (مثل اعتبار و آینده شغلی)، ویژگی‌های فردی (مثل آرمان‌گرایی) و توصیه اطرافیان نقش مهمی دارند. مواردی مثل امکان ادامه تحصیل، موقعیت اجتماعی و فرصت‌های شغلی از عوامل برتر انتخاب این رشته‌اند.

رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به "طراحی مدل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه" پرداختند. این مدل شامل شرایط اولیه مثل توانایی دانشجوی، برنامه درسی، سیاست‌های دولتی، عوامل فرهنگی، راهبردهای ارتقای کیفیت و پیامدهایی مثل اشتغال موفق در سطح فردی و اجتماعی است. تمرکز اصلی مدل روی مهارت‌ها و برنامه درسی بود.

نوذری و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به "بررسی مسئله شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و عوامل مرتبط با آن" پرداختند و نشان دادند که داشتن روابط اجتماعی قوی نقش بسیار مؤثری در یافتن شغل دارد. همچنین مهارت‌های نرم (مثل ارتباط مؤثر، کار گروهی و حل مسئله) نسبت به مهارت‌های تخصصی و آکادمیک، اهمیت بیشتری در استخدام دارند.

رسولی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی "عوامل و مؤلفه‌های مورد نیاز آموزش - مهارت رشته حسابداری" پرداختند و سعی کردند مدل آموزشی طراحی کنند که مهارت عملی فارغ‌التحصیلان حسابداری را افزایش دهد و فاصله دیدگاه استادان و حسابرسان حرفه‌ای را کمتر کند. نتیجه این بود که با همکاری بین دانشگاه‌ها و محیط‌های حرفه‌ای، می‌توان حسابداران ماهرتری تربیت کرد.

بختیاری و بیگلر (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی "عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابرسی داخلی شرکت‌های ایرانی" پرداختند و نشان دادند که واحدهای حسابرسی بزرگ، علاقه بیشتری به استخدام فارغ‌التحصیلان تازه دارند. اما برخی شرکت‌ها این افراد را استخدام نمی‌کنند. دلایل اصلی آن‌ها شامل نداشتن تجربه کاری، فاصله بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای شغلی و ناآگاهی فارغ‌التحصیلان از مسائل قانونی و حرفه‌ای بود. همچنین از دید مشارکت‌کنندگان، ۳۹ عامل مختلف بر استخدام اثر می‌گذارند؛ از جمله ویژگی‌های فردی، تحصیلات دانشگاهی، سوابق کاری، گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای و دوره‌های آموزشی خارج از دانشگاه.

بادآورن‌پندی و تقی‌زاده‌خانقاه (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی "عوامل مؤثر بر انتخاب رشته دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌های ایران" پرداختند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که «تأثیر راهنمایی دیگران» و «انتظارات از شغل آینده» بیش‌ازحد متوسط بر انتخاب رشته مؤثر بوده‌اند. در مقابل، «درک فرد از رشته حسابداری» و «ویژگی‌های شخصی» تأثیر کمتری داشته‌اند. در مجموع، مهم‌ترین عامل در انتخاب این رشته «انتظارات شغلی» و سپس «راهنمایی دیگران» بوده و عوامل «ویژگی‌های شخصی» و «درک از رشته» در رتبه‌های بعدی قرار داشتند.

جامعی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی "تناسب محتوا و شیوه‌های آموزش حسابداری با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از دیدگاه دانشجویان و استادان دانشگاه‌ها" پرداختند. نتیجه نشان داد که درس‌ها برای آماده‌کردن دانشجویان برای کارهای ساده حسابداری مناسب‌اند، ولی برای کارهای تخصصی‌تر مثل حسابرسی، طراحی سیستم یا تصمیم‌گیری، کافی نیستند.

فخاری و دادگر (۱۳۹۶)، در پژوهشی به "بررسی «شکاف انتظار - عمل» آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانش‌آموختگان رشته حسابداری" پرداختند. آن‌ها دریافتند که استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری برای ایران هم مهم هستند. هرچند اختلاف زیادی بین انتظارات و آموزش‌ها نیست، اما مشکلاتی در اجرا و محدودیت‌هایی در آموزش این مهارت‌ها وجود دارد. در کل، این پژوهش بر اهمیت هماهنگی آموزش دانشگاهی با نیازهای واقعی حرفه تأکید داشت.

صالحی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی "چالش‌های آموزش حسابداری در ایران از دید شاغلان حرفه و مراجع دانشگاهی" پرداختند. نتیجه نشان داد که سیستم آموزش فعلی در بیشتر زمینه‌ها نتوانسته دانشجویان را برای ورود به بازار کار آماده کند. مهم‌ترین مشکلات، آشنا نبودن دانشجویان با فناوری‌های جدید، آموزش ناکافی

دربارۀ مسائل قانونی مورد نیاز شغل و نداشتن مهارت‌های عملی است. البته مشکلاتی مثل نبود آموزش‌های اخلاقی یا فاصله مطالب درسی با استانداردهای حسابداری کمتر مورد انتقاد قرار گرفتند.

مشایخی و شفیع‌پور (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی "کارایی نظام آموزش رشته حسابداری در سطح دانشگاه‌های ایران" پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که آموزش حسابداری در سطح کارشناسی معمولاً خوب انجام شده است، اما بعضی دانشگاه‌ها در استفاده از منابع خود مثل بودجه، کارآمد عمل نمی‌کنند. بهترین عملکرد در دانشکده‌های حسابداری و مدیریت دیده شد و کمترین کارایی در دانشکده‌های علوم انسانی مشاهده شد.

باغومیان و رحیمی‌باغی (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی "موانع پیشرفت آموزش حسابداری در ایران" پرداختند. نتایج نشان داد که تسلط اندک استادان و دانشجویان حسابداری به زبان انگلیسی و فناوری اطلاعات، مهم‌ترین مانع برای پیشرفت آموزش این رشته است.

مجتهدزاده و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی به بررسی "دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی حسابداری: دیدگاه استادان دانشگاه، شاغلان در حرفه و دانشجویان حسابداری" پرداختند. نتیجه این بود که بین دیدگاه این سه گروه تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که آموزش مهارت‌های مدیریتی و تجاری در برنامه درسی نسبت به سایر مهارت‌ها اهمیت بیشتری دارد.

سؤال‌های پژوهش

سؤالات این پژوهش با بهره‌گیری از چارچوب‌های مفهومی پیشین، مرور نظام‌مند ادبیات تحقیق داخلی و خارجی، و تحلیل شکاف‌های موجود میان آموزش حسابداری و نیازهای بازار کار طراحی شده‌اند. مطالعات متعددی در دهه اخیر، به ویژه در بستر کشورهای در حال توسعه، به این نکته اشاره کرده‌اند که ناتوانی در پاسخ‌گویی آموزش عالی به نیازهای واقعی بازار کار موجب کاهش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان شده است (**هسال و همکاران^۱، ۲۰۰۵؛ جکلینگ و دی‌لانگ^۲، ۲۰۰۹**). به‌طور خاص، یافته‌های پژوهش‌هایی مانند **معمدی (۱۴۰۴)**، درباره نبود هماهنگی بین سیاست‌های آموزش عالی و نیازهای شغلی و نیز مطالعات **بیک‌بشروی و همکاران (۱۴۰۲)** و **نوذری و همکاران (۱۴۰۰)**، درباره ضعف مهارت‌های نرم، نبود تجربه کاری و نگرش منفی کارفرمایان نسبت به آموزش‌های دانشگاهی، مبنای نظری برای تدوین این سؤالات فراهم آورده‌اند. افزون بر این، پژوهش حاضر به‌صورت کیفی و اکتشافی انجام شده و به دنبال کشف و فهم عمیق تجربیات و انتظارات واقعی کارفرمایان بوده است. لذا سؤالات اصلی با هدف پوشش جامع سه محور کلیدی تنظیم شده‌اند:

• تعیین انتظارات و نیازهای واقعی کارفرمایان؛

• شناسایی شکاف‌های موجود بین دانشگاه و بازار کار؛

• استخراج راهکارهای پیشنهادی برای اصلاح آموزش حسابداری.

بر این اساس، سؤالات پنج‌گانه زیر طراحی و در مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به کار گرفته شده‌اند.

۱. کارفرمایان در ایران چه دانش و مهارت‌هایی را برای حسابداران جوان ضروری و کاربردی می‌دانند؟ این سؤال به شناسایی مؤلفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری از دید کارفرمایان می‌پردازد.

۲. چه شکاف‌هایی میان آموزش دانشگاهی حسابداری و نیازهای واقعی بازار کار از دیدگاه کارفرمایان وجود دارد؟ هدف از این سؤال تحلیل تطبیقی انتظارات کارفرمایان و آموزش‌های ارائه‌شده در دانشگاه‌ها است.

1. Haddal et al.

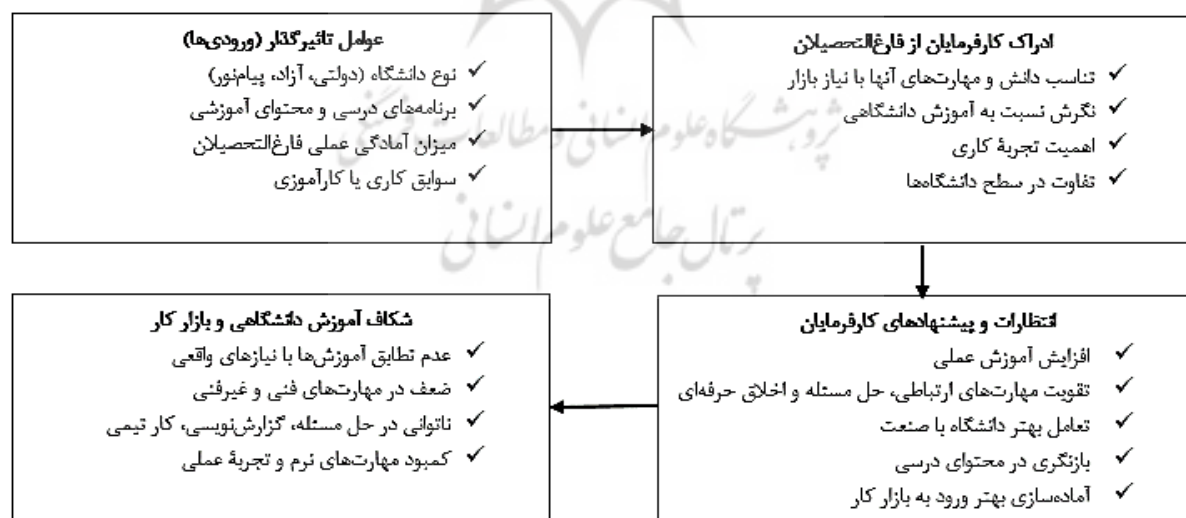
2. Jackling & Delange

۳. نگرش کارفرمایان نسبت به نوع دانشگاه محل تحصیل فارغ‌التحصیلان (دولتی، آزاد، پیام‌نور و ...) چگونه است و این نگرش چگونه بر تصمیم‌های استخدامی آن‌ها اثر می‌گذارد؟ این سؤال به بررسی نقش برند دانشگاه در جذب و ارزیابی فارغ‌التحصیلان می‌پردازد.

۴. کارفرمایان چه انتظاراتی برای بهبود کیفیت آموزش حسابداری و کاهش شکاف مهارتی دارند؟ این سؤال معطوف به پیشنهاد‌های عملی کارفرمایان جهت اصلاح برنامه‌های درسی و روش‌های آموزشی است.

۵. تجربه کاری، مهارت‌های نرم و شایستگی‌های غیرفنی تا چه اندازه در ارزیابی کارفرمایان برای جذب حسابداران جوان نقش دارد؟ این سؤال نقش عوامل غیرآکادمیک در اشتغال‌پذیری را برجسته می‌سازد.

با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر که شناسایی درک و انتظارات کارفرمایان از دانش و مهارت‌های حسابداران جوان در ایران و تحلیل شکاف میان آموزش آکادمیک و واقعیت بازار کار است، تدوین یک مدل مفهومی جامع جهت تبیین عوامل مؤثر و روابط میان متغیرهای کلیدی ضروری به نظر می‌رسد. این مدل مفهومی براساس تلفیقی از مبانی نظری موجود و مرور نظام‌مند مطالعات پیشین طراحی شده است. با توجه به ادبیات نظری موجود، شکاف میان آموزش دانشگاهی و نیاز بازار کار در رشته حسابداری، از عوامل متعددی تأثیر می‌پذیرد. پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نوع دانشگاه، ساختار برنامه درسی، میزان آموزش عملی و تجربه کاری پیشین از جمله متغیرهایی هستند که ادارک و انتظارات کارفرمایان را نسبت به فارغ‌التحصیلان شکل می‌دهند (وب و چافر^۱، ۲۰۱۱؛ واگان^۲، ۲۰۰۸؛ لاریوس و همکاران^۳، ۲۰۲۵). همچنین، نظریه‌های سرمایه انسانی پیکر^۴ (۱۹۶۴) و شایستگی اسپنسر و اسپنسر^۵ (۱۹۹۳)، بر ضرورت انطباق آموزش با نیاز واقعی بازار تأکید دارند. در پژوهش حاضر، مدل مفهومی پیشنهادی با هدف نمایش روابط میان متغیرهای تأثیرگذار، ادارک کارفرمایان و شکاف موجود طراحی شده است. این مدل با استناد به سؤالات اصلی پژوهش، یافته‌های پیشین و تحلیل مبانی نظری استخراج شده و به‌عنوان چارچوب تحلیلی مطالعه به کار گرفته می‌شود که مطابق شکل (۱) ترسیم شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی

1. Webb & Chaffer
2. Vaughan
3. Larios et al.
4. Becker
5. Spencer & Spencer

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه اجرا، کیفی و اکتشافی است. با توجه به نو بودن موضوع، پیچیدگی زمینه‌های مورد بررسی و ضرورت فهم عمیق و زمینه‌مند از تجربیات و نگرش‌های کارفرمایان، از رویکرد تحلیل مضمون^۱ استفاده شد. تحلیل مضمون، روشی منعطف و نظریه‌پایه برای شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای معنادار در داده‌های متنی است.

جامعه پژوهش شامل کارفرمایان فعال در حوزه حسابداری است که در موقعیت‌هایی چون مدیر مالی، شریک مؤسسه حسابرسی، مدیر حسابرسی داخلی یا سرپرست واحد مالی مشغول به کار در سال ۱۴۰۴ بوده‌اند. انتخاب مشارکت‌کنندگان به شیوه هدفمند^۲ و با رویکرد تنوع حداکثری^۳ انجام گرفت تا دیدگاه‌های متفاوتی از بخش‌های مختلف صنعت و حرفه حسابداری ایران در پژوهش منعکس شود. فرایند انتخاب تا رسیدن به اشباع نظری^۴ ادامه یافت که در نهایت با ۱۵ نفر از کارفرمایان مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته انجام شد. مشخصات نمونه به شرح زیر است:

- شامل ۸ مرد و ۷ زن؛
 - دامنه سنی: ۳۵ تا ۶۰ سال؛
 - سابقه کاری: حداقل ۱۰ سال تا بیش از ۲۵ سال در حوزه مالی یا حسابرسی؛
 - محل اشتغال: مؤسسه‌های حسابرسی خصوصی، شرکت‌های بورسی و سازمان‌های دولتی؛
 - تحصیلات: عمدتاً کارشناسی ارشد یا دکتری در رشته‌های حسابداری، مدیریت مالی یا MBA.
- ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته^۵ بود که براساس مرور پیشینه و سؤالات پژوهش طراحی شد. راهنمای مصاحبه شامل محورهایی مانند برداشت کارفرمایان از کیفیت آموزش دانشگاهی حسابداری، انتظارات آن‌ها از فارغ‌التحصیلان، شکاف‌های موجود و مهارت‌های موردنیاز بازار کار بود. برای اعتبار محتوایی راهنمای مصاحبه، از نظر چند تن از استادان حوزه آموزش حسابداری و نیز متخصصان شاغل در صنعت استفاده شد و نسخه نهایی پس از بازبینی، اجرا شد. پس از ضبط و پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، داده‌ها براساس روش شش مرحله‌ای براون و کلارک^۶ (۲۰۰۶)، تحلیل شدند:

۱. آشنایی اولیه با داده‌ها؛
۲. تولید کدهای اولیه؛
۳. جست‌وجوی مضامین اولیه؛
۴. بازبینی و اصلاح مضامین؛
۵. تعریف و نام‌گذاری نهایی مضامین و
۶. نگارش گزارش تحلیل.

1. Thematic Analysis
 2. Purposeful Sampling
 3. Maximum Variation Sampling
 4. Theoretical Saturation
 5. Semi-Structured Interview
 6. Braun & Clarke

کدگذاری اولیه توسط دو پژوهشگر به صورت مستقل انجام شد و در موارد اختلاف، از طریق اجماع و بازنگری مجدد، توافق نهایی حاصل شد. نرم‌افزار MAXQDA برای سازمان‌دهی کدها و دسته‌بندی مضامین مورد استفاده قرار گرفت.

برای تضمین اعتبار و قابلیت اعتماد یافته‌ها، از چهار معیار لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵)، شامل اعتبارپذیری^۲، قابلیت تأیید^۳، وابستگی^۴ و انتقال‌پذیری^۵ استفاده شد. اقدامات انجام‌شده به شرح زیر است:

- بازبینی مشارکت‌کنندگان^۶: خلاصه تحلیل برای تأیید به صاحب‌ه‌شوندگان ارائه شد.
- بازبینی همتایان^۷: یافته‌ها و مضامین با سه متخصص دیگر در میان گذاشته شد.
- مستندسازی فرایند پژوهش^۸: کلیه مراحل پژوهش به دقت ثبت و ذخیره شد.
- تنوع مشارکت‌کنندگان: انتخاب از زمینه‌ها و سوابق متنوع جهت افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری نظری نتایج.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته با کارفرمایان حوزه حسابداری، از روش تحلیل مضمون با الگوی شش مرحله‌ای براون و کلارک^۹ (۲۰۰۶) استفاده شده است. این روش به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا از دل داده‌های متنی، مضامین معنادار و مرتبط با سؤال‌های پژوهش را به‌صورت نظام‌مند استخراج و تحلیل کند. مراحل تحلیل مضمون به شرح زیر انجام شد:

۱. آشنایی اولیه با داده‌ها از طریق مطالعه مکرر متن مصاحبه‌ها و ثبت یادداشت‌های مقدماتی؛
 ۲. تولید کدهای اولیه با کدگذاری معانی آشکار و پنهان از متن؛
 ۳. جست‌وجوی مضامین اولیه با گروه‌بندی کدهای مشابه و شکل‌گیری خوشه‌های مفهومی؛
 ۴. بازبینی و اصلاح مضامین برای سنجش انسجام درونی و تمایز مفهومی هر مضمون؛
 ۵. تعریف و نام‌گذاری مضامین نهایی با تدوین دقیق عنوان و دامنه معنایی آن‌ها؛
 ۶. نگارش گزارش تحلیل با ارائه توصیف تحلیلی مضامین همراه با نمونه‌هایی از گفتار مشارکت‌کنندگان.
- در جدول (۱)، خلاصه‌ای از اقدامات انجام‌شده در هر یک از این مراحل، همراه با خروجی نهایی آن‌ها، ارائه شده است تا فرایند تحلیل مضمون پژوهش به‌صورت شفاف و قابل پیگیری نمایش داده شود.

جدول (۱). مراحل تحلیل مضمون براساس روش براون و کلارک (۲۰۰۶)

مرحله	شرح مرحله	اقدامات انجام شده در پژوهش	خروجی مرحله
۱. آشنایی اولیه با داده‌ها	مطالعه مکرر مصاحبه‌ها، یادداشت‌برداری اولیه، درک کلی از داده‌ها	انجام مصاحبه با کارفرمایان حسابداری، پیاده‌سازی کامل متن مصاحبه‌ها، مرور چندباره متن‌ها توسط پژوهشگر	شناسایی اولیه مضامین ضمنی، درک اولیه از مسائل و چالش‌های مطرح‌شده
۲. تولید کدهای اولیه	کدگذاری داده‌ها به‌صورت	استخراج و تدوین بیش از ۲۳۰ کد مفهومی	ایجاد بانک اولیه مفاهیم کلیدی و

¹ Lincoln & Guba

² Credibility

³ Confirmability

⁴ Dependability

⁵ Transferability

⁶ Member Checking

⁷ Peer Debriefing

⁸ Audit Trail

⁹ Braun & Clarke

خطبه‌خط، شناسایی مفاهیم تکرارشونده و معنادار	از متن مصاحبه‌ها، دسته‌بندی اولیه کدها براساس موضوعات مشابه	آماده‌سازی برای تجمیع آن‌ها در قالب مضامین
تجمیع کدهای مشابه در قالب خوشه‌های مفهومی و تشکیل مضامین موقت	خوشه‌بندی کدهای مشابه و مرتبط، بررسی اشتراکات مفهومی، شکل‌گیری پیش‌نویس مضامین	شناسایی اولیه بیش از ۲۰ مضمون پیشنهادی با رویکرد باز
ارزیابی انسجام درونی مضامین و تمایز آن‌ها نسبت به یکدیگر، حذف یا ادغام مضامین مشابه	بررسی مجدد مضمون‌های اولیه، اصلاح و ادغام موارد مشابه، حذف مضامین نامرتبط یا ضعیف	تثبیت ۲۰ مضمون نهایی با تمایز مفهومی و انسجام معنایی مناسب
تعریف دقیق هر مضمون، انتخاب عنوان علمی، تبیین دامنه معنایی هر مضمون	انتخاب عناوین مفهومی، دقیق و روان برای هر مضمون، همراه با توضیح تحلیلی و پشتیبانی با نقل‌قول	تدوین نهایی ۲۰ مضمون کلیدی پژوهش با ساختار مفهومی روشن و کاربردی
تدوین متن علمی یافته‌ها، همراه با تفسیر پژوهشگر، ارجاع به داده‌های خام و نقل‌قول‌ها	ارائه تفصیلی هر مضمون در قالب پاراگراف‌هایی شامل تحلیل موضوع، نقل‌قول، نظر پژوهشگر	نگارش حرفه‌ای بخش «یافته‌های پژوهش» به سبک تحلیل مضمون کیفی با تمرکز بر نیازهای بازار کار حسابداری

در این پژوهش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ کارفرمای فعال در حوزه حسابداری جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل مضمون **براون و کلارک (۲۰۰۶)** تحلیل شدند. در نتیجه این تحلیل، ۲۰ مضمون اصلی شناسایی شد که نگرش‌ها، انتظارات و نگرانی‌های کارفرمایان درباره دانش و مهارت‌های حسابداران جوان در ایران و شکاف میان آموزش دانشگاهی و نیاز بازار کار را منعکس می‌کند. این مضامین به چهار حوزه کلی شامل شکاف آموزشی، مهارت‌های نرم و حرفه‌ای، ضعف‌های عملی و فنی و ارتباط دانشگاه با بازار کار تقسیم می‌شوند. در ادامه این مضامین با خلاصه‌ای از محتوای هر یک ارائه می‌شود. جدول (۲)، مضامین اصلی و خلاصه یافته‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۲). مضامین اصلی پیرامون نگرش‌ها، انتظارات و نگرانی‌های کارفرمایان درباره دانش و مهارت‌های حسابداران جوان در ایران و شکاف میان آموزش دانشگاهی و نیاز بازار کار

شماره	مضمون اصلی	خلاصه یافته‌ها
۱	شکاف بین آموزش دانشگاهی و نیاز بازار کار	آموزش نظری بر آموزش عملی غالب است؛ فارغ‌التحصیلان نیازمند آموزش‌های مجدد در محیط کارند.
۲	ضعف در مهارت‌های نرم و اجتماعی	ضعف در ارتباطات، کار تیمی، مدیریت زمان و تفکر انتقادی، مانع موفقیت حرفه‌ای است.
۳	تأثیر نوع دانشگاه و نگرش کارفرما	اعتبار دانشگاه در ارزیابی اولیه کارفرمایان تأثیرگذار است و برخی نگرش‌های ذهنی وجود دارد.
۴	بی‌اعتمادی به معدل و مدارک ظاهری	معدل و مدارک رسمی بازتاب‌دهنده مهارت‌های واقعی و معیار قابل اعتمادی نیستند.
۵	بی‌توجهی به تجربه عملی و رزومه کاری	فقدان تجربه عملی و رزومه حرفه‌ای ضعیف، مانع ورود موفق به بازار کار است.
۶	انتظارات اندک از فارغ‌التحصیلان جدید	به دلیل ضعف مهارت، کارفرمایان انتظارات اندکی دارند و آموزش‌های پایه‌ای را خود انجام می‌دهند.
۷	غفلت از آموزش مهارت‌های فناوری و نرم‌افزار	آموزش نرم‌افزارهای حسابداری ناکافی است و بار آموزش بر دوش کارفرمایان است.
۸	غیبت کارگاه‌های مهارتی و پروژه‌محور	نبود آموزش عملی و پروژه‌محور باعث کمبود آمادگی حرفه‌ای دانشجویان می‌شود.
۹	فقدان ذهنیت حرفه‌ای و اخلاق کاری	نگرش و تعهد حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان ضعیف است.

۱۰	فاصله گرفتن دانشگاه از واقعیت‌های اقتصادی	محتوای آموزشی به‌روز نیست و با نیازهای واقعی بازار سازگار نیست.
۱۱	کم‌توجهی به توانایی تحلیل و تصمیم‌گیری	ضعف در تحلیل اطلاعات و تصمیم‌گیری حرفه‌ای دیده می‌شود.
۱۲	نداشتن روحیه یادگیری و انعطاف‌پذیری	انگیزه اندک برای یادگیری مستمر و تطبیق با تغییرات محیط کاری وجود دارد.
۱۳	ضعف در نگارش و گزارش‌دهی حرفه‌ای	مهارت‌های نوشتاری ضعیف است و تمرین کافی نشده است.
۱۴	وابستگی بیش‌ازحد به استاد و منابع آموزشی	استقلال فکری و خودآموزی ضعیف است.
۱۵	ناکافی بودن تعامل دانشگاه با صنعت و بازار	ارتباط دانشگاه با بازار کار ضعیف است و شکاف آموزش و عمل پابرجاست.
۱۶	نبود تجربه کار تیمی و تعامل بین‌فردی	مهارت‌های تعامل و کار تیمی در دانشجویان کم‌رنگ است.
۱۷	ناآشنایی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	آموزش ناکافی در اخلاق حرفه‌ای و حفظ محرمانگی وجود دارد.
۱۸	ضعف در آشنایی با قوانین و مقررات مالیاتی	کمبود دانش کاربردی قوانین مالیاتی و بیمه‌ای مشکل‌ساز است.
۱۹	وابستگی بیش‌ازحد به مدرک‌گرایی	مدرک‌گرایی مانع رشد مهارت‌های عملی شده است.
۲۰	فاصله زیاد با نیازهای فناورانه حسابداری	آموزش فناوری‌های نوین حسابداری ناکافی است و دانشجویان از آن بیگانه‌اند.

با پایان فرایند تحلیل مضمون و تثبیت ۲۰ مضمون نهایی، در این بخش به تبیین و تحلیل تفصیلی هر یک از مضامین استخراج‌شده پرداخته می‌شود. این مضامین دربردارنده درک و انتظارات کارفرمایان حسابداری از دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد انتظار از فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری هستند که از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته گردآوری شده‌اند. هر مضمون، نمایانگر بخشی از نگرش‌ها، چالش‌ها و خلأهایی است که از سوی مشارکت‌کنندگان مطرح گردیده و با داده‌های برگرفته از مصاحبه‌ها (نقل‌قول مستقیم یا تلخیص‌شده) پشتیبانی شده است. پس از ارائه دیدگاه مشارکت‌کنندگان، تحلیل پژوهشگر نیز برای تبیین ابعاد پنهان‌تر یا ربط آن با ادبیات پژوهش، ارائه خواهد شد. در ادامه، به تفصیل مضامین اصلی پژوهش همراه با نمونه‌هایی از اظهارات مصاحبه‌شوندگان و تحلیل پژوهشگر ارائه می‌شود.

مضمون ۱. شکاف بین آموزش دانشگاهی و نیاز بازار کار: یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که یکی از نگرانی‌های اصلی و پرتکرار کارفرمایان، شکاف آشکار میان آنچه در دانشگاه‌ها تدریس می‌شود و مهارت‌های موردنیاز بازار کار در حوزه حسابداری است. اکثر مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که آموزش‌های دانشگاهی عمده‌تأ نظری و غیرکاربردی‌اند و فارغ‌التحصیلان در مواجهه با مسائل واقعی مانند ثبت اسناد مالی، تهیه گزارش‌ها و استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی دچار سردرگمی می‌شوند. تأکید بر حفظیات، آموزش‌های منسوخ و غفلت از مهارت‌های روز، موجب شده دانشگاه‌ها در ایفای نقش مؤثر خود در آمادگی حرفه‌ای دانشجویان ناکام باشند. از دیدگاه این گروه، ضعف در انطباق محتوای درسی با نیازهای واقعی، موجب وابستگی مجدد کارفرمایان به دوره‌های آموزشی داخلی پس از جذب نیرو شده است. این مسئله جایگاه دانشگاه را از یک نهاد توانمندساز به یک ساختار صرفاً مدرک‌محور تنزل داده و لزوم بازنگری اساسی در برنامه‌های درسی و شیوه‌های آموزشی را نشان می‌دهد.

مضمون ۲. ضعف در مهارت‌های نرم و اجتماعی: نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که یکی از چالش‌های مهم در جذب و به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان حسابداری، فقدان مهارت‌های نرم و اجتماعی است. کارفرمایان تأکید داشتند که بسیاری از دانش‌آموختگان، علی‌رغم برخورداری از دانش فنی، در مهارت‌هایی نظیر ارتباط مؤثر، کار تیمی، مدیریت زمان، تفکر انتقادی، مذاکره و تعامل بین‌فردی ضعیف عمل می‌کنند. این کاستی‌ها مانع از عملکرد مؤثر آنان در محیط‌های حرفه‌ای شده و اعتماد کارفرمایان برای واگذاری مسئولیت‌های حساس را کاهش می‌دهد. به‌ویژه عدم آمادگی برای تعامل با مشتریان، شرکت در جلسات و درک فرهنگ سازمانی، به‌عنوان موانع جدی برای موفقیت شغلی آنان ذکر شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که نبود آموزش ساختارمند برای تقویت مهارت‌های رفتاری و

ارتباطی در نظام آموزش عالی، موجب شکافی عمیق بین آمادگی روانی-اجتماعی فارغ‌التحصیلان و الزامات محیط واقعی کار شده است.

مضمون ۳. تأثیر نوع دانشگاه و نگرش کارفرما: یکی از مضامین کلیدی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، نقش تعیین‌کننده نوع دانشگاه محل تحصیل در قضاوت اولیه کارفرمایان نسبت به فارغ‌التحصیلان است. اغلب کارفرمایان اذعان داشتند که «برند دانشگاه» نقش غیرقابل انکاری در شکل‌گیری اعتماد اولیه به متقاضی دارد. دانشگاه‌های دولتی و معتبر، به‌ویژه آن‌هایی که از لحاظ تاریخی و اجتماعی شهرت علمی بیشتری دارند، نزد کارفرمایان از جایگاه بالاتری برخوردارند. حتی در مواردی که کارفرمایان تلاش داشتند عملکرد واقعی و مهارت عملی داوطلبان را مبنا قرار دهند، نوعی رتبه‌بندی ذهنی بین دانشگاه‌ها مشاهده شد. از سوی دیگر، دانشگاه‌های غیردولتی و برخی مراکز علمی-کاربردی، به دلیل تمرکز بر مدرک‌گرایی و ضعف در آموزش عملی، با تردید بیشتری از سوی حرفه مواجه هستند. این یافته حاکی از آن است که نگرش کارفرمایان نسبت به دانشگاه، چه به صورت آشکار و چه ضمنی، در تصمیم‌های جذب نیرو تأثیرگذار بوده و ممکن است به بازتولید نابرابری فرصت‌ها در بازار کار منجر شود.

مضمون ۴. بی‌اعتمادی به معدل و مدارک ظاهری: یافته‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از کارفرمایان نگرشی انتقادی نسبت به شاخص‌های ظاهری مانند معدل تحصیلی و مدارک رسمی آموزشی دارند. به اعتقاد آنان، معدل بالا لزوماً نشان‌دهنده توانایی عملی یا شایستگی حرفه‌ای نیست و در برخی موارد، با ضعف عملکرد واقعی فرد در محیط کار همراه بوده است. تجربه‌های متعدد استخدامی نشان داده است که برخی فارغ‌التحصیلان با معدل بالا فاقد مهارت‌های اجرایی لازم بوده‌اند، در حالی که افرادی با معدل پایین‌تر عملکرد بهتری از خود نشان داده‌اند. علاوه بر این، کارفرمایان به روند نمره‌دهی سهل‌گیرانه در برخی دانشگاه‌ها اشاره کردند که اعتماد به معدل را بیش از پیش تضعیف کرده است. مدارک آموزشی و گواهی‌نامه‌های رسمی نیز تنها در صورتی از نظر آنان معتبر تلقی می‌شود که با تجربه عملی قابل ارزیابی همراه باشد. این یافته تأکید دارد که در فرایند جذب نیروی انسانی، شاخص‌های واقعی شایستگی مانند توانایی تحلیل، تصمیم‌گیری و مهارت‌های عملی، بیش از معیارهای صوری و آکادمیک مورد توجه کارفرمایان قرار دارد.

مضمون ۵. بی‌توجهی به تجربه عملی و رزومه کاری: یکی از مضامین پرتکرار در مصاحبه با کارفرمایان، کم‌توجهی به تجربه عملی و ضعف جدی در ساخت یک رزومه حرفه‌ای و قابل استناد در میان فارغ‌التحصیلان حسابداری بود. اغلب کارفرمایان بر این باور بودند که دانش‌آموختگان بدون آمادگی اجرایی وارد بازار کار می‌شوند و فاقد پیشینه‌ای هستند که بتوان براساس آن شایستگی‌های آن‌ها را ارزیابی کرد. به‌ویژه فقدان سابقه کارآموزی مؤثر و مشارکت در پروژه‌های عملی، از دید آنان یک خلأ جدی در فرایند آموزش دانشگاهی است. همچنین بر ناکارآمدی کارآموزی‌های صوری و غیرهدفمند تأکید شد؛ برنامه‌هایی که به جای تجربه‌ورزی واقعی، صرفاً جنبه تشریفاتی دارند. از نگاه کارفرمایان، ارائه مدارک بدون پشتوانه تجربی، کارایی چندانی در فرایند جذب ندارد. آنان خواستار آن بودند که دانشگاه‌ها نقش فعال‌تری در ترغیب و الزام دانشجویان به حضور مؤثر در محیط‌های واقعی کار ایفا کنند، به‌گونه‌ای که هر دانشجوی پیش از فارغ‌التحصیلی، بتواند رزومه‌ای مستند از فعالیت‌های حرفه‌ای قابل سنجش ارائه دهد.

مضمون ۶. انتظارات کم از فارغ‌التحصیلان جدید: یافته‌ها نشان داد که بسیاری از کارفرمایان هنگام جذب فارغ‌التحصیلان جدید حسابداری، انتظارات خود را به سطحی حداقلی تقلیل می‌دهند. این رویکرد ناشی از تجربیات مکرر آنان در مواجهه با دانش‌آموختگانی است که فاقد آمادگی لازم برای انجام حتی وظایف پایه‌ای شغلی هستند. به باور کارفرمایان، بیشتر فارغ‌التحصیلان تنها دارای مدرک نظری بوده و شناخت اندکی از نرم‌افزارهای حسابداری،

فرایندهای واقعی مالی و الزامات عملی حرفه دارند. این وضعیت منجر به اتلاف منابع سازمانی برای آموزش ابتدایی افراد تازه‌وارد و در نتیجه، کاهش تمایل به واگذاری مسئولیت‌های مؤثر به آنان شده است. به‌طور کلی، این یافته بازتاب‌دهنده نگرانی کارفرمایان از کیفیت و کارایی نظام آموزش دانشگاهی است که به جای پرورش نیروی آماده‌به‌کار، تنها بر صدور مدرک تمرکز کرده است. این بی‌اعتمادی به خروجی‌های آموزشی، به‌عنوان مانعی برای سرمایه‌گذاری حرفه‌ای بر نیروی انسانی جوان تلقی می‌شود.

مضمون ۷. غفلت از آموزش مهارت‌های فناوری و نرم‌افزار: کارفرمایان به‌طور گسترده از کمبود مهارت‌های عملی در زمینه نرم‌افزارهای حسابداری و فناوری اطلاعات انتقاد کردند. آن‌ها بر این باورند که دانش‌آموختگان حسابداری، علی‌رغم آشنایی نظری، در استفاده کاربردی از نرم‌افزارهای رایج مانند هلو، سپیدار، همکاران سیستم و Excel پیشرفته ناتوان هستند. این ضعف ناشی از تمرکز بیش‌ازحد برنامه‌های دانشگاهی بر مباحث تئوریک و کم‌توجهی به آموزش عملی و مهارتی است. به همین دلیل، بار آموزش نرم‌افزارها بر دوش کارفرمایان افتاده که با محدودیت منابع و زمان مواجه‌اند. از این رو، پیشنهاد شد که آموزش‌های عملی و کارگاه‌های تخصصی نرم‌افزاری به‌صورت جدی در برنامه‌های درسی حسابداری گنجانده شود تا دانشجویان برای ورود موفق به بازار کار مهیا گردند.

مضمون ۸. غیبت کارگاه‌های مهارتی و پروژه‌محور در دانشگاه‌ها: کارفرمایان به‌طور گسترده از نبود آموزش‌های عملی، پروژه‌محور و کارگاه‌های واقعی در دانشگاه‌ها گلایه داشتند. آن‌ها معتقدند که دانشجویان در طول تحصیل کمتر با مسائل واقعی مالی، پرونده‌های عملی و نرم‌افزارهای تخصصی مواجه می‌شوند و این موضوع موجب ناتوانی در تطابق با فضای کاری و تصمیم‌گیری حرفه‌ای می‌گردد. این فقدان آموزش عملی، شکاف میان دانش نظری دانشگاه و نیازهای بازار کار را تشدید کرده و منجر به کاهش اعتماد کارفرمایان به توانمندی فارغ‌التحصیلان شده است. براساس دیدگاه آن‌ها، ورود آموزش پروژه‌محور و کارگاه‌های مهارتی در همکاری با صنعت و نهادهای مالی، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای کیفیت تربیت حسابداران جوان و کاهش این شکاف ایفا کند.

مضمون ۹. فقدان ذهنیت حرفه‌ای و اخلاق کاری: کارفرمایان در این پژوهش بارها بر کمبود نگرش حرفه‌ای، تعهد کاری و مسئولیت‌پذیری در میان فارغ‌التحصیلان جدید حسابداری تأکید کردند. مواردی مانند عدم حضور منظم، کم‌دقتی و نداشتن احترام به زمان و قوانین محیط کار، از جمله مشکلات گزارش شده بود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که آموزش‌های نظری به تنهایی نمی‌تواند ذهنیت حرفه‌ای لازم را ایجاد کند و برای پرورش اخلاق کاری و روحیه مسئولیت‌پذیری، نیازمند ترکیبی از آموزش‌های عملی، فرهنگ‌سازی و الگوهای رفتاری در محیط دانشگاهی هستیم. غفلت از این جنبه‌ها، باعث کاهش اعتماد کارفرمایان به نیروی کار جوان می‌شود.

مضمون ۱۰. فاصله گرفتن دانشگاه از واقعیت‌های اقتصادی جامعه: کارفرمایان معتقد بودند که محتوای آموزشی دانشگاه‌ها عمدتاً در فضای جدا از شرایط اقتصادی و مالی واقعی کشور طراحی شده است. به‌روزرسانی نشدن سرفصل‌ها براساس نیازهای بومی بازار و قوانین جاری، باعث می‌شود دانشجویان با چالش‌های عملی روزمره مانند محاسبه مالیات حقوق یا آشنایی با قانون کار به خوبی آشنا نباشند. این موضوع ضرورت بازنگری و تطبیق محتوای آموزشی با واقعیت‌های اقتصادی کشور را برجسته می‌کند.

مضمون ۱۱. کم‌توجهی به توانایی تحلیل و تصمیم‌گیری: کارفرمایان به ضعف فارغ‌التحصیلان در تحلیل اطلاعات مالی و اتخاذ تصمیم‌های حرفه‌ای اشاره کردند. آنان بیان داشتند که دانش‌آموختگان بیشتر قادر به انجام امور مکانیکی و حفظی هستند، اما در مواجهه با مسائل پیچیده و نیازمند قضاوت حرفه‌ای دچار مشکل می‌شوند. این یافته‌ها نشان‌دهنده ضرورت تمرکز آموزش‌ها بر توسعه تفکر انتقادی، تحلیل مالی و مهارت‌های تصمیم‌گیری است.

مضمون ۱۲. نداشتن روحیه یادگیری و انعطاف‌پذیری: کارفرمایان بیان کردند که بسیاری از فارغ‌التحصیلان جدید روحیه یادگیری مستمر و تطبیق با تغییرات محیط کار را ندارند. این کمبود به‌ویژه هنگام مواجهه با فناوری‌ها و نرم‌افزارهای جدید، مشکلاتی ایجاد می‌کند. آن‌ها انتظار دارند نیروی جوان بتواند سریع آموزش ببیند و با شرایط جدید سازگار شود، اما برخلاف این انتظار، برخی با تغییرات مقاومت می‌کنند. بنابراین، دانشگاه‌ها باید علاوه بر آموزش تخصصی، مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر و انعطاف‌پذیری را در دانشجویان تقویت کنند.

مضمون ۱۳. ضعف در نگارش و گزارش‌دهی حرفه‌ای: کارفرمایان ضعف قابل توجه فارغ‌التحصیلان در نگارش گزارش‌های مالی، نامه‌های اداری و تحلیل‌های حرفه‌ای را مطرح کردند. گزارش‌ها اغلب از نظر ساختار و شفافیت ضعیف بوده و برخی دانش‌آموختگان حتی به کپی‌برداری روی می‌آورند. این مسئله نشان‌دهنده نیاز به آموزش مهارت‌های نوشتاری و گزارش‌نویسی حرفه‌ای در برنامه درسی حسابداری است که نقش مهمی در ارتباطات حرفه‌ای ایفا می‌کند.

مضمون ۱۴. وابستگی بیش‌ازحد به استاد و منابع آموزشی خاص: کارفرمایان معتقدند که بسیاری از دانشجویان حسابداری به جزوه‌ها و روش‌های آموزشی خاص وابسته‌اند و در محیط‌های کاری که نیازمند انعطاف و ابتکار است، دچار مشکل می‌شوند. این افراد استقلال فکری و توانایی حل مسئله مستقل را ندارند و به‌طور مکرر به دنبال راهنمایی مستقیم هستند. بنابراین، تقویت مهارت‌های خودآموزی، تفکر انتقادی و پژوهش مستقل در دانشجویان ضروری است.

مضمون ۱۵. ناکافی بودن تعامل دانشگاه با صنعت و بازار کار: کارفرمایان تأکید کردند که دانشگاه‌ها ارتباط مؤثر و ساختاریافته‌ای با بازار کار و صنعت ندارند. این جدالافتادگی موجب ایجاد شکاف بزرگ بین آموزش نظری و نیازهای واقعی حرفه‌ای می‌شود. آن‌ها معتقدند فراهم کردن فرصت‌های بازدید، کارآموزی و همکاری مستقیم دانشجویان با شرکت‌ها می‌تواند به کاهش این شکاف کمک کند و دانشجویان را بهتر برای ورود به بازار کار آماده سازد.

مضمون ۱۶. نبود تجربه کار تیمی و تعامل بین‌فردی: کارفرمایان به ضعف چشمگیر فارغ‌التحصیلان حسابداری در مهارت‌های تعامل سازنده، همکاری تیمی و ارتباط حرفه‌ای اشاره کردند. این کمبود، به ویژه در محیط‌های کاری که هماهنگی و همکاری ضروری است، مشکل‌ساز می‌شود و نشان‌دهنده ضعف آموزش ساختاریافته در این حوزه در برنامه درسی دانشگاه‌ها است.

مضمون ۱۷. ناآشنایی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و محرمانگی: کارفرمایان نگرانی خود را نسبت به نبود آموزش کافی در زمینه اخلاق حرفه‌ای، محرمانگی اطلاعات و مسئولیت‌پذیری اخلاقی ابراز کردند. برخی فارغ‌التحصیلان نگرش ساده‌انگارانه به مسائل اخلاقی دارند که می‌تواند تبعات جدی در محیط کاری داشته باشد. این یافته ضرورت گنجاندن آموزش اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر موارد عملی و واقعی را در برنامه‌های دانشگاهی تأکید می‌کند.

مضمون ۱۸. ضعف در آشنایی با قوانین و مقررات مالیاتی و بیمه‌ای: کارفرمایان معتقدند بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانش کافی و کاربردی درباره قوانین مالیاتی، بیمه‌ای و مقررات مرتبط با حسابداری ندارند. این ضعف در محیط واقعی کار مشکلات جدی ایجاد می‌کند و نشان‌دهنده نیاز به، به‌روزرسانی و تقویت آموزش قوانین کاربردی در برنامه درسی دانشگاه‌ها است.

مضمون ۱۹. وابستگی بیش‌ازحد به مدرک‌گرایی و بی‌علاقگی به مهارت‌اندوزی: کارفرمایان به فرهنگ نادرست مدرک‌گرایی در میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان اشاره کردند که باعث شده بسیاری تنها به گرفتن مدرک اهمیت

دهند و از کسب مهارت‌های عملی و کاربردی غافل شوند. این یافته ضرورت تغییر نگرش آموزشی و اجتماعی به سمت مهارت‌محوری و توانمندسازی واقعی را تأکید می‌کند.

مضمون ۲۰. فاصله زیاد با نیازهای فناورانه حسابداری مدرن: کارفرمایان به شکاف قابل توجه میان دانشجویان حسابداری و فناوری‌های نوین بازار اشاره کردند. در حالی که بازار کار به سرعت به سمت استفاده از سیستم‌های ERP، هوش تجاری و ابزارهای اتوماسیون مالی پیش می‌رود، دانشجویان بیشتر با نرم‌افزارهای پایه مانند اکسل آشنا هستند و از فناوری‌های پیشرفته بی‌اطلاع‌اند. این موضوع ضرورت بازنگری و به‌روزرسانی آموزش فناوری‌های روز در دانشگاه‌ها را آشکار می‌سازد تا فارغ‌التحصیلان بتوانند در محیط رقابتی بازار کار موفق عمل کنند.

در جمع‌بندی تحلیل داده‌های کیفی، مجموعه ۲۰ مضمون اصلی شناسایی شده در این پژوهش را می‌توان در قالب یک الگوی جامع و یکپارچه تبیین کرد. این الگو، ابعاد گوناگون شکاف میان آموزش دانشگاهی حسابداری و نیازهای واقعی بازار کار را در پنج بعد کلان طبقه‌بندی می‌کند. چنین دسته‌بندی‌ای امکان تحلیل عمیق‌تر چرایی و چگونگی بروز این شکاف را فراهم می‌آورد. این الگوی جامع نشان می‌دهد که ضعف آمادگی حرفه‌ای دانش‌آموختگان تنها نتیجه ضعف علمی نیست، بلکه حاصل ترکیبی از ناکارآمدی محتوای آموزشی، نبود پیوند با صنعت، بی‌توجهی به مهارت‌های نرم و عقب‌ماندگی فناورانه است. برای کاهش این شکاف، بازنگری ساختاری در آموزش حسابداری، تغییر رویکرد از «مدرک‌محوری» به «مهارت‌محوری» و تقویت تعامل دانشگاه با صنعت ضروری به نظر می‌رسد.



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی دیدگاه و انتظارات کارفرمایان ایرانی از دانش و مهارت‌های فارغ‌التحصیلان جوان حسابداری و بررسی شکاف میان آموزش دانشگاهی و الزامات واقعی بازار کار انجام شد. تحلیل یافته‌ها بر پایه ۲۰ مضمون اصلی و طبقه‌بندی آن‌ها در قالب پنج بعد کلان، تصویری جامع از چالش‌های اشتغال‌پذیری حسابداران جوان در ایران ترسیم می‌کند. در ادامه، این ابعاد به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرند.

کاستی‌های مهارتی و دانشی: یکی از برجسته‌ترین یافته‌های این پژوهش، شکاف دانشی میان آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای حرفه‌ای بازار کار بود. کارفرمایان به‌صراحت بیان داشتند که دانش‌آموختگان علی‌رغم برخورداری از اطلاعات نظری، از مهارت‌های پایه مانند تحلیل صورت‌های مالی، درک فرایندهای مالیاتی یا شناخت رویه‌های حسابرسی برخوردار نیستند. این یافته با پژوهش **روی (۲۰۲۳)** و **کراوفورد و همکاران (۲۰۲۴)** همسو است که تأکید داشتند آموزش دانشگاهی در کشورهای در حال توسعه اغلب بر مفاهیم نظری تمرکز دارد و در انتقال مهارت‌های عملی ناکارآمد است. علاوه بر این، ضعف در زبان تخصصی حسابداری، تحلیل داده‌های مالی و تسلط ناکافی بر استانداردهای بین‌المللی، از موارد پرتکراری بود که توسط کارفرمایان مطرح شد. این شکاف مهارتی، خطر افزایش میزان بیکاری فارغ‌التحصیلان را به همراه دارد و کیفیت تصمیم‌گیری‌های مالی در سازمان‌ها را نیز تهدید می‌کند.

ضعف در آموزش کاربردی و عملی: مضامینی مانند «نبود آموزش پروژه‌محور»، «فاصله با دنیای واقعی»، و «عدم آشنایی با فرایندهای مالی در محیط واقعی»، به روشنی نشان دادند که نظام آموزش عالی ایران، به‌ویژه در رشته حسابداری، فاقد رویکرد «یادگیری مبتنی بر تجربه» است. اکثر کارفرمایان بر این باور بودند که دانشگاه‌ها به جای فراهم‌سازی فرصت‌های کارآموزی، پروژه‌های میدانی و حل مسئله‌های واقعی، دانشجویان را با محفوظات و آزمون‌های نظری مشغول نگه می‌دارند. این یافته با پژوهش **مهدوی و سرمدی‌نیا (۱۴۰۲)** هم‌راستا است. آنان نیز تأکید کردند که فقدان تجربه عملی در دوران تحصیل، آمادگی روانی و عملکرد حرفه‌ای دانش‌آموختگان را به شدت تضعیف می‌کند. در واقع، عدم حضور دانشجویان در سناریوهای واقعی مالی و حسابرسی، موجب ایجاد «شکاف آمادگی» شده است که کارفرمایان در عمل با آن مواجه‌اند.

کمبود تربیت حرفه‌ای و شخصیتی: بعد سوم به چالش‌های شخصیتی، روان‌شناختی و نگرشی دانش‌آموختگان می‌پردازد. یافته‌ها نشان داد که ضعف در مهارت‌های نرم مانند ارتباط مؤثر، کار تیمی، حل تعارض و خودانگیزی، یکی از موانع جدی در جذب و نگهداشت حسابداران جوان است. کارفرمایان معتقد بودند که دانشگاه‌ها صرفاً بر دانش فنی تأکید دارند و فرصت کافی برای رشد «هوش هیجانی»، «اخلاق حرفه‌ای» و «انعطاف‌پذیری ذهنی» فراهم نمی‌کنند. این موضوع با یافته‌های **داف (۲۰۲۱)** و **وارتن و منسا (۲۰۲۲)** هم‌خوانی دارد؛ آنان نیز خاطرنشان کردند که حسابداران در قرن ۲۱ علاوه بر شایستگی فنی، به مهارت‌های رفتاری و بین‌فردی برای تعامل با ذی‌نفعان متعدد نیاز دارند. پژوهش **بادآورنهندی و تقی‌زاده‌خانقاه (۱۳۹۸)** نیز در سطح داخلی، نشان داد که انتخاب رشته و شکل‌گیری نگرش حرفه‌ای در ایران، بیشتر تحت تأثیر توقعات بیرونی است تا شناخت درونی از ویژگی‌ها و علایق فردی.

ضعف نظام دانشگاهی در ارتباط با صنعت: بعد چهارم به فاصله نهادی میان دانشگاه و صنعت می‌پردازد. کارفرمایان از نبود تعامل ساختاریافته میان دانشگاه‌های حسابداری و نهادهای مالی، حسابرسی و اقتصادی کشور انتقاد داشتند. ضعف در کارآموزی، نبود برنامه‌های مشترک با صنعت و بی‌توجهی به نیازهای واقعی بازار، باعث شده است فارغ‌التحصیلان بدون آمادگی لازم وارد محیط کار شوند. این فاصله نهادی، با مضمون‌هایی چون «بی‌اعتمادی به مدارک دانشگاهی»، «تأثیر برند دانشگاه در استخدام»، و «انتظارات اندک از فارغ‌التحصیلان جدید» پیوند خورده و نشان می‌دهد که در نبود تعامل اثربخش، شاخص‌هایی چون معدل یا دانشگاه محل تحصیل، جایگزین ارزیابی دقیق شایستگی حرفه‌ای شده‌اند. این نتایج با پژوهش **بختیاری و بیگلر (۱۳۹۸)** و همچنین **پیری‌سقرلو و تحریری (۱۴۰۲)** هم‌راستا است که نشان دادند نابرابری در فرصت‌های شغلی بر اساس برند دانشگاهی و معدل، به نوعی تبعیض ساختاری دامن می‌زند و موجب افزایش بی‌انگیزی و احساس بی‌عدالتی در میان دانش‌آموختگان می‌شود.

عقب‌ماندگی فناوریانه: آخرین بعد تحلیلی، ناظر بر ضعف در آمادگی فناوریانه دانش‌آموختگان حسابداری است. در حالی که جهان به‌سوی بهره‌گیری گسترده از ابزارهایی چون هوش مصنوعی، داده‌کاوی مالی، بلاک‌چین و فین‌تک در حسابداری حرکت می‌کند، کارفرمایان ایرانی از نبود آموزش فناوری‌های نوین و تسلط ضعیف فارغ‌التحصیلان بر نرم‌افزارهای تخصصی انتقاد داشتند. این یافته با پژوهش‌های جدید از جمله **کراوفورد و همکاران (۲۰۲۴)** هم‌خوان است؛ پژوهشگرانی که تأکید داشتند دانشگاه‌ها باید با تحول دیجیتال همگام شوند و آموزش فناوری‌محور را در هستهٔ دروس خود قرار دهند. عقب‌ماندگی فناوریانه نه‌تنها کاهش اشتغال‌پذیری را در پی دارد، بلکه اعتبار حرفه‌ای حسابداران کشور را در سطح بین‌المللی خدشه‌دار می‌کند.

پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به پنج سؤال اصلی طراحی شده بود که یافته‌های آن، تصویر جامع و معناداری از انتظارات و نگرش‌های کارفرمایان ایرانی نسبت به دانش و مهارت‌های فارغ‌التحصیلان حسابداری ارائه می‌دهد.

در پاسخ به سؤال اول که به شناسایی دانش و مهارت‌های ضروری و کاربردی برای حسابداران جوان می‌پردازد، نتایج به‌وضوح نشان داد که کارفرمایان فراتر از دانش نظری بر اهمیت مهارت‌های عملی و فناوریانه تأکید دارند. توانمندی در استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و تسلط بر ابزارهای نوین حسابداری از یک سو و مهارت‌های نرم مانند ارتباط مؤثر، کار تیمی، حل مسئله و مدیریت زمان از سوی دیگر، از مؤلفه‌های کلیدی برای موفقیت حرفه‌ای شناخته شده‌اند. این یافته با مطالعاتی چون **پژوهش نی و ماستور (۲۰۲۴)** و **داف (۲۰۲۱)** همسو است که بر اهمیت مهارت‌های چندبعدی و فراگیری جامع فنی و رفتاری تأکید دارند.

در پاسخ به سؤال دوم که به بررسی شکاف‌های میان آموزش دانشگاهی و نیازهای بازار کار اختصاص داشت، تحلیل داده‌ها بیانگر وجود شکافی عمیق است. آموزش‌های دانشگاهی غالباً مبتنی بر مباحث نظری و فاقد تأکید کافی بر آموزش عملی، کار پروژه‌محور و تجربهٔ میدانی است. این موضوع در تضاد با انتظارات کارفرمایان بوده و موجب کاهش آمادگی فارغ‌التحصیلان برای مواجهه با چالش‌های واقعی بازار کار شده است. نتایج این بخش، با یافته‌های پژوهش **جامعی (۱۳۹۷)** و **کراوفورد و همکاران (۲۰۲۴)** هم‌راستا است که بر ناکافی بودن تلفیق آموزش تئوری و عمل در نظام آموزشی کشور تأکید کرده‌اند.

در پاسخ به سؤال سوم دربارهٔ نگرش کارفرمایان نسبت به دانشگاه محل تحصیل، مشخص شد که ترجیح و اعتماد بیشتر به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی وجود دارد و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های آزاد یا پیام‌نور کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند. این نگرش موجب شکل‌گیری نوعی تبعیض نهادی و کاهش فرصت‌های عادلانه در جذب نیروی کار می‌شود. این موضوع، مشابه یافته‌های **بختیاری و بیگلر (۱۳۹۸)** است که به نقش مؤثر برند دانشگاه در تصمیم‌های استخدامی اشاره کرده‌اند، هرچند در مقیاس جهانی این موضوع کمتر برجسته است و ناشی از ساختار متمرکز نظام آموزش عالی ایران است.

در پاسخ به سؤال چهارم که مرتبط با انتظارات کارفرمایان برای بهبود کیفیت آموزش و کاهش شکاف مهارتی است، پیشنهاد‌های مشخصی از سوی شرکت‌کنندگان ارائه شد. افزایش آموزش‌های کاربردی و پروژه‌محور، بهره‌گیری از استادان دارای تجربهٔ عملی، به‌روزرسانی محتواهای درسی با توجه به فناوری‌های نوین و گسترش همکاری‌های دانشگاه با صنعت از جمله راهکارهای اصلی به شمار می‌روند. این یافته‌ها همسو با پژوهش **رابسون (۲۰۲۳)** و **بیک‌بشرویه و همکاران (۱۴۰۲)** است که ضرورت پیوند نزدیک‌تر دانشگاه و بازار کار را یادآور شده‌اند.

درنهایت، در پاسخ به سؤال پنجم دربارهٔ نقش تجربهٔ کاری، مهارت‌های نرم و شایستگی‌های غیرفنی، یافته‌ها مؤید اهمیت بسیار فراوان این عوامل در ارزیابی و جذب حسابداران جوان است. کارفرمایان به مهارت‌هایی همچون

انعطاف‌پذیری، خودانگیزی، توانایی کار تیمی و مهارت‌های ارتباطی به مراتب بیشتر از دانش صرف نظری توجه دارند. این موضوع با مطالعات **نوذری و همکاران (۱۴۰۰)** و **فینچ و همکاران (۲۰۱۳)** نیز هم‌خوانی دارد که مهارت‌های نرم و رفتاری را به‌عنوان شاخص‌های مهم اشتغال‌پذیری مطرح کرده‌اند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که شکاف میان دانشگاه و بازار کار، نه صرفاً یک مشکل مهارتی، بلکه یک مسئله نهادی، روان‌شناختی و فناورانه است که از کاستی‌های نظام آموزش عالی و ناکارآمدی فرایند استخدام ناشی می‌شود. یافته‌ها حاکی از آن است که نظام دانشگاهی باید از وضعیت «منفعل و ایزوله» خارج شده و با اصلاحات ساختاری، محتوایی و اجرایی به‌صورت فعال با صنعت در تعامل باشد. ازجمله اقدامات مؤثر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- بازنگری در محتوای دروس حسابداری با محوریت کاربرد و فناوری؛
 - گسترش برنامه‌های کارآموزی و پروژه‌محور؛
 - استفاده از استادان با تجربه حرفه‌ای در تدریس؛
 - ایجاد مراکز مشترک مهارتی میان دانشگاه و نهادهای مالی و
 - طراحی چارچوب ارزیابی شایستگی مبتنی بر عملکرد، نه معدل یا دانشگاه.
- در غیر این صورت، روند روبه‌رشد «بحران اشتغال‌ناپذیری تحصیل‌کردگان» در رشته حسابداری، می‌تواند به ناامیدی نیروهای متخصص، مهاجرت ذهنی و حتی ترک حرفه منجر شود. این یافته‌ها را باید زنگ بیدارباشی جدی برای سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران منابع انسانی و مسئولان دانشگاه‌ها تلقی کرد که بی‌توجهی به واقعیت‌های بازار کار، نه‌تنها آینده حرفه‌ای حسابداران، بلکه کیفیت نظام مالی و اقتصادی کشور را نیز در معرض تهدید قرار می‌دهد.
- براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادها متعددی برای بهبود پیوند میان آموزش دانشگاهی و نیازهای بازار کار در رشته حسابداری مطرح می‌شود. نخست، لازم است بازنگری اساسی در محتوای برنامه درسی دانشگاهی صورت گیرد؛ تمرکز صرف بر دروس نظری بدون تلفیق با آموزش‌های مهارتی و پروژه‌محور، موجب ناتوانی فارغ‌التحصیلان در مواجهه با شرایط واقعی بازار کار می‌شود. از این رو، پیشنهاد می‌شود دروس عملی، کارگاهی و نرم‌افزاری به‌طور جدی در برنامه درسی گنجانده شود. همچنین، تقویت تعامل نظام‌مند میان دانشگاه و صنعت از طریق انعقاد تفاهم‌نامه با نهادهای حرفه‌ای مانند سازمان حسابرسی، انجمن‌های حسابداری، شرکت‌های بورسی و مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند زمینه‌ساز فرصت‌های کارآموزی واقعی، پروژه‌های مشترک، بازدیدهای میدانی و تبادل تجربیات حرفه‌ای گردد. در همین راستا، طراحی و اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت تخصصی توسط انجمن‌های صنفی و سازمان‌های حرفه‌ای در زمینه‌هایی چون نرم‌افزارهای مالی، حسابداری مالیاتی، تحلیل داده‌های مالی و هوش تجاری، می‌تواند بخشی از خلأ مهارتی موجود را جبران نماید. از سوی دیگر، بازنگری در فرایندهای جذب نیروی انسانی در سازمان‌ها نیز ضروری است. کارفرمایان باید در ارزیابی متقاضیان شغلی صرفاً به مدارک دانشگاهی و معدل تکیه نکنند، بلکه معیارهایی نظیر سوابق مهارتی، تسلط بر نرم‌افزارهای کاربردی، توانمندی‌های رفتاری، تجربه پروژه‌ای و مهارت‌های ارتباطی را نیز مدنظر قرار دهند. همچنین، دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق گنجانیدن کارگاه‌های مهارت‌افزایی، دروس اختیاری یا برنامه‌های توسعه فردی، مهارت‌های نرم مانند تفکر انتقادی، مدیریت زمان، کار تیمی، مهارت حل مسئله و فن بیان را در دانشجویان تقویت کنند. ایجاد و توسعه مراکز مشاوره شغلی فعال در دانشگاه‌ها نیز از دیگر راهکارهای مؤثر است؛ این مراکز می‌توانند با ارائه خدماتی چون تحلیل فرصت‌های بازار کار، آموزش رزومه‌نویسی و آمادگی مصاحبه، نقش مؤثری در آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان برای ورود مؤثر به بازار ایفا کنند.

علاوه بر پیشنهاد‌های اجرایی، این پژوهش افق‌های جدیدی را نیز برای مطالعات آتی می‌گشاید. برای مثال، می‌توان با بهره‌گیری از رویکرد کیفی، به تحلیل دیدگاه‌های دانشجویان و استادان دانشگاه درباره وضعیت پیوند آموزش و بازار کار پرداخت و شکاف ادراکی میان سه ضلع دانشگاه، دانشجو و کارفرما را بررسی کرد. همچنین، انجام پژوهش‌های تطبیقی میان ایران و کشورهای دیگر (خصوصاً کشورهای در حال توسعه) می‌تواند به شناسایی الگوهای موفق در همسویی آموزش دانشگاهی با بازار کار کمک کند. سنجش اثربخشی دوره‌های مهارتی و حرفه‌ای در بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان نیز از دیگر موضوعات قابل بررسی است که می‌تواند با استفاده از روش‌های شبه‌آزمایشی صورت گیرد. علاوه بر این، مطالعه عوامل روان‌شناختی و انگیزشی مؤثر بر تصمیم‌گیری کارفرمایان در جذب نیرو، با بهره‌گیری از رویکرد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، می‌تواند ابعاد جدیدی از فرایند استخدام را آشکار سازد. درنهایت، تحلیل سیاست‌های کلان آموزش عالی کشور از منظر اثرگذاری بر کیفیت آموزش و اشتغال‌پذیری در رشته حسابداری، موضوعی مهم و راهبردی است که می‌تواند مبنای اصلاحات ساختاری در نظام آموزش عالی قرار گیرد.

علی‌رغم تلاش پژوهش حاضر در ارائه تصویری واقعی، دقیق و عمیق از دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به آمادگی شغلی فارغ‌التحصیلان حسابداری، این مطالعه با محدودیت‌هایی همراه بوده است که باید در تفسیر یافته‌ها و تعمیم نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست، از حیث جغرافیایی و شیوه نمونه‌گیری، این پژوهش تنها در برخی استان‌های کشور و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند انجام شده است؛ از این رو، دیدگاه‌های استخراج‌شده الزاماً قابل تعمیم به کلیه کارفرمایان در سطح ملی یا تمام صنایع فعال در حوزه حسابداری نیست. دوم، ماهیت کیفی پژوهش و تکیه بر مصاحبه‌های عمیق، اگرچه امکان فهم ژرف‌تری از تجربیات و ادراکات را فراهم می‌سازد، اما با محدودیت‌هایی همچون سوگیری‌های ناخودآگاه مصاحبه‌شوندگان، وابستگی به مهارت تحلیل پژوهشگر و محدودیت در تعمیم‌پذیری نتایج همراه است. سوم، تمرکز پژوهش صرفاً بر دیدگاه کارفرمایان باعث شده است که سایر دیدگاه‌های مکمل مانند دانشجویان، استادان دانشگاه و سیاست‌گذاران آموزشی نادیده گرفته شود؛ این مسئله ممکن است در تبیین شکاف‌های موجود میان دانشگاه و بازار کار، به نوعی عدم جامعیت منجر شده باشد. چهارم، برخی مصاحبه‌شوندگان به دلیل مشغله‌های شغلی، ملاحظات زمانی یا دغدغه‌های مرتبط با حریم خصوصی سازمانی، از ارائه پاسخ‌های تفصیلی و مثال‌های کاربردی خودداری کردند که این امر می‌تواند بر عمق و غنای داده‌های کیفی اثرگذار باشد. پنجم، اتخاذ رویکرد صرفاً کیفی در پژوهش حاضر، امکان سنجش کمی شدت شکاف‌ها، آزمون فرضیه‌ها یا اولویت‌بندی دقیق انتظارات کارفرمایان را محدود کرده است؛ در حالی که استفاده از رویکردهای ترکیبی (کمی-کیفی) می‌توانست تحلیلی جامع‌تر و چندبعدی‌تر از مسئله ارائه دهد. نهایتاً، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر در بازار کار حسابداری در ایران که متأثر از تحولات اقتصادی، مقرراتی و فناوری‌های نوین است، یافته‌های این پژوهش ممکن است در بافت‌های زمانی دیگر یا در آینده‌ای نزدیک نیازمند بازنگری و به‌روزرسانی باشند. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی، این محدودیت‌ها را در طراحی و اجرای مطالعات بعدی مدنظر قرار دهند.

References

- Badavar Nahandi, Y., & Taghizadeh Khangah, V. (2019). Accounting major choice in iranian universities. *Empirical Research in Accounting*, 9(1), 93-118. (In Persian).
- Beik Boshrouyeh, A., Abbaszadeh, M. R., Lari Dashtbayaz, M., & Karimi, M. (2023). The accounting education gap and professional needs: examining educational components using grounded theory. *Accounting and Auditing Review*, 30(3), 398-431. (In Persian).

- Bakhtiari, M., & Biglar, K. (2019). Employment of recent university graduates in Iranian firms' internal audit department. *Empirical Research in Accounting*, 9(2), 93-120. (In Persian).
- Becker, G. S. (1918). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Baghoomian, R., & Rahimi Baghi, A. (2010). The barriers of accounting education development in Iran. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 8(32), 49-72. (In Persian).
- Candy, P. C. (1991). Self-Direction for Lifelong Learning. A Comprehensive Guide to Theory and Practice. Jossey-Bass, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
- Crawford, V., Brimble, M., & Freudenberg, B. (2024). Can work integrated learning deliver employability? International post-graduate accounting students. *Accounting & Finance*, 64(1), 1061-1082.
- Clor Proell, S., Even Tov, O., Lee, C. M., & Rajgopal, S. (2025). Bridging the gap between academia and practice in accounting. *Accounting Horizons*, 39(1), 1-14.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Daff, L. (2021). Employers' perspectives of accounting graduates and their world of work: software use and ICT competencies. *Accounting Education*, 30(5), 495-524.
- Eimer, A., & Bohndick, C. (2023). Employability models for higher education: A systematic literature review and analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100588.
- Edmonds, D. M., Zayts-Spence, O., Fortune, Z., & Fung, J. S. Y. (2024). Graduates' perceptions and employers' expectations: Essential skills in Hong Kong workplaces during the COVID-19 pandemic and beyond. *Industry and Higher Education*, 38(4), 385-395.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-704.
- Fakhari, H., & Dadgar, S. (2018). Examining the expectation-practice gap of professional skills training in accounting graduates with an emphasis on undergraduate studies. *Journal of Educational Planning Studies*, 6(12), 168-188. (In Persian).
- Gyekye, K. A., & Amo, O. (2024). Quality of accounting graduates and employers' expectations in Ghana. *Journal of International Education in Business*, 17(3), 395-415.
- Hassall, T., Joyce, J., Montaña, J. L. A., & Anes, J. A. D. (2005, December). Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. In *Accounting forum* (Vol. 29, No. 4, pp. 379-394). No longer published by Elsevier.
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education: an international journal*, 18(4-5), 369-385.
- Jamei, R. (2018). Investigating the appropriateness of the content and methods of accounting education (MA) with the labor market required skills: from the perspective of accounting PhD students, university professors and members of the Iranian society of CPAs. *Research in Teaching*, 6(3), 218-233. (In Persian).
- KKavanagh, 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.
- Khademi, K. M., Khodayi, S. M., & Rahimi, B. (2022). Identifying and ranking barriers to employment of university graduates in the Iranian labor market. (In Persian).
- Klibi, M. F., & Oussii, A. A. (2013). Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and management*, 8(8), 118.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.

- Kwarteng, J. T., & Mensah, E. K. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. *Heliyon*, 8(7).
- Larios Soldevilla, O. A., Mendoza Ibarra, V., Moscoso Cuaresma, J. R., Urdanegui Sibina, R., Stone, D., Huamani Cerron, A., & Pretell Pintado, E.A. (2025). Transforming accounting education: integrating technological, soft and research skills in education. *Cogent Education*, 12(1), 2478304.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park.
- Mashayekhi, B., & Shafi Poor, S. M. (2012). Investigation of accounting education system efficiency in iranian universities. *Accounting and Auditing Review*, 19(67), 119-142. (In Persian).
- Mojtahedzadeh, V., Alavi Tabari, S. H., & Moradipar, F. (2010). Required Knowledge and Skills for Accounting Graduates (Case Study: West Azerbaijan). *Journal of Accounting Knowledge*, 1(1), 73-87. (In Persian).
- Malekian, E., Kamyabi, Y., & Ebrahimi Majd, H. (2022). Presenting the model to development skills and quality of work of an Auditor from the profession and employer's point of view. *Empirical Research in Accounting*, 12(3), 361-384. (In Persian).
- Mahdavi, G., & Sarmadinia, A. (2023). The Perspective of Faculty Members of Iranian State Universities about the Influential Factors on Effectiveness of Accounting Teaching. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(1), 93-118. (In Persian).
- Mennati, V., & Mohammadi, H. (2022). Factors affecting first-year students' choice of accounting major. *Financial Accounting Knowledge*, 9(4), 151-186. (In Persian).
- Nozari, H., Karimi, A., & Daneshniya, E. (2022). The issue of job Search for university graduates and related factors (Case study: Kharazmi University graduates). (In Persian).
- Naseri, H., Karami, G., & Hejazi, R. (2023). Providing a Model for the Enhancement of Accounting Education in Higher Education in Iran. *Accounting and Auditing Review*, 30(2), 380-397. (In Persian).
- Nie, Y., & Mastor, N. H. (2024). Accounting employability: a systematic review of skills, challenges, and initiatives. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2433161.
- Piri Sagharloo, M., & Tahriri, A. (2023). Major components affecting the development of accounting education in iranian universities. (In Persian).
- Puriboriboon, P. (2025). Employers' Expectations for Accounting Graduates in an Era of Disruptive Innovation. *Human Behavior Development and Society*, 26(1).
- Roy, S. (2023). Graduate readiness for a professional career in accounting – an investigation of employers' perspectives in Fiji. *Pacific Accounting Review*, 35(2), 314-335.
- Rahimi, F., Darzian Azizi, A., Mehrali Zadeh, Y., & Maleki, A. (2023). Designing the employability model of university graduates. *New Educational Approaches*, 17(2), 87-114. (In Persian).
- Rasoli, F., Nakhaei, H., Taleb Niya, G., & Ghanifar, M. H. (2021). Examining the factors and components needed for the paradigm model of education - skills in the field of accounting by the grand theory method. *Political Sociology*, 3(4), 3224-3245. (In Persian).
- Robson, J. (2023). Graduate employability and employment. In *Assessing the Contributions of Higher Education* (pp. 177-196). Edward Elgar Publishing.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Salehi, M., Nasirzadeh, F., & Rostami, V. (2014). Accounting education challenge from of the accounting professions and academics perception, case of iranian accounting society. *Auditing Knowledge Journal*, 14(54), 67-86. (In Persian).
- Vaughan, K. (2008). Workplace learning: A literature review.
- Webb, J., & Chaffer, C. (2016). The expectation performance gap in accounting education: a review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education*, 25(4), 349-367.
- Wan, S. Y. (2025). Information Literacy for Lifelong Learning.
- Yorke, M. (2006). Embedding employability into the curriculum. Higher Education Academy.