

## بررسی عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان رشته حسابداری؛ مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز<sup>۱</sup>

علی شاهسواری<sup>۲</sup>، خلیل غفاری<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز بود. پژوهش به روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه فارغ التحصیلان رشته حسابداری این واحد به تعداد ۲۲۰ نفر که در سطح استان لرستان مشغول به کار هستند، بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه ۸۰ نفر برآورد گردید و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته در قالب طیف لیکرت بوده است. داده های گردآوری شده با استفاده از آزمون t تجزیه و تحلیل شدند. جهت پایداری پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش ۰/۹۷ می باشد. نتایج نشان داد که عواملی مانند داشتن روحیه کار گروهی، اعتماد به نفس، توانایی تحلیل رویدادهای مالی، توانایی تفسیر استانداردهای حسابداری ایران، حفظ اعتماد جامعه به کارهای انجام شده توسط حسابداری، ترجیح دادن منافع جامعه بر منافع شخصی، رعایت بی طرفی و استقلال، آشنایی با قانون کار و بیمه، یادگیری نرم افزارهای حسابداری، آشنایی با برنامه هایی مانند ورد و اکسل و داشتن تجربه کاری بر استخدام فارغ التحصیلان حسابداری تأثیرگذار است. اما آشنایی کامل با مطالب آموزشی داده شده حسابداری در مقطع کارشناسی برای ورود به محیط کار کفایت نمی کند.

**کلید واژه ها:** عوامل اثرگذار، فارغ التحصیلان، استخدام، حسابداری، واحد الیگودرز

۱- این طرح با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز انجام شده است

۲- مربی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز (نویسنده مسئول)

۳- استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز Ghaffari20500@yahoo.com

### مقدمه

به خاطر تغییرات سریعی که در محیط پیرامون جهان رخ داده است، مشخص کردن عواملی که می‌تواند بر استخدام فارغ‌التحصیلان تاثیر داشته باشد از اهمیت زیادی برخوردار است. عوامل اثر گذار می‌تواند با توجه به شرایط کشور ها، نوع فرهنگ کاری، نوع اقتصاد و غیره متفاوت باشد. در محیط کاری ایران پابندی به اصول اخلاقی و پابندی به آیین رفتار حرفه ای می‌تواند بخشی از عوامل تاثیر گذار بر استخدام را در خود جای دهد.

محیط پویا سبب تغییرات سریع می‌شود و رقابت را افزایش می‌دهد. در دنیای رقابتی امروز پیدا کردن شغلی مناسب با آموزش و تخصصی که افراد کسب نموده اند به موضوعی چالشی تبدیل شده است. در این میان دانستن این موضوع که چه عواملی می‌تواند بر انتخاب کردن شغل تاثیر بگذارد از اهمیت زیادی برخوردار است. این عوامل با توجه به متفاوت بودن محیط های فرهنگی، آموزشی، اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی می‌تواند متفاوت باشد. هر یک از این محیط ها می‌تواند در برگزیده عواملی باشند که بر استخدام افراد تاثیر گذار باشد. برای مثال در محیط فرهنگی پابند بودن به اصول اخلاقی نوعی ارزش به حساب می‌آید. حسابداری نیز به عنوان یک رشته از علوم انسانی که با افراد در ارتباط است نیازمند پابندی افراد حرفه به اصول اخلاقی است. بر این اساس در حرفه حسابداری آیین رفتار حرفه ای تدوین شده است که نحوه برخورد افراد حرفه را تاحدودی مشخص کرده است. در حسابداری این باور که حفظ اعتماد جامعه اهمیت زیادی دارد، مورد توجه قرار گرفته است. حفظ اعتماد جامعه زمانی امکان پذیر است که فارغ التحصیلان رشته با اصول اخلاقی آشنا شده و آنها را در محیط های کاری مورد استفاده قرار دهند ( احدیت و همکاران<sup>۱</sup> ۱۹۹۴). تصمیم گیری اخلاقی به عنوان یک حوزه ای از اخلاق حسابداری هنوز در دوران کودکی خود به سر می‌برد. تحقیقات مهمی از حسابداری در جستجوی توسعه دلیل آوری اخلاقی در جوامع مختلف بوده اند، اما ارتباط بین دلیل آوری اخلاقی و رفتار اخلاقی هنوز نامعلوم است. تحقیقات اخیر پی برده اند که صفات شخصی همانند، تقوا یا شرایط محیطی همانند، انگیزش اخلاقی می‌توانند باعث ارتباط بین دلیل آوری

<sup>۱</sup> - Ahadiat et al.

اخلاقی و رفتار اخلاقی شوند (ویسبراد<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) حسابداران و حسابرسان متعهد هستند که بر اساس عینیت و درستی و در جهت منافع و رفاه عموم فعالیت کنند. موج رسوایی های اخیر حسابداری به اعتبار حرفه صدمه زد، این امر باعث شد جوامع تجاری بارها خواستار بهبود تصمیم گیری اخلاقی در حرفه حسابداری شوند. آرمسترانگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) بیان می کنند که توجهات بیشتری به اخلاق در حسابداری ضروری است، و همچنین تذکر می دهند که باید اخلاقیات بیشتری در آموزش حسابداری تعلیم داده شوند. از طرف دیگر، داشتن دانش تئوری و عملی نیز می تواند به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در نظر گرفته شود. محیط های آموزشی می بایست بر اساس نیاز دانشجویان شکل گرفته و خواسته های محیط های کاری را در آموزش خود در نظر بگیرد. محیط اقتصادی و شرایط سیاسی کشور نیز می تواند بر استخدام افراد تاثیر گذار باشد.

در دنیای کنونی به سختی می توان یک کسب و کار بزرگ را بدون داشتن حتی یک رسوایی بزرگ حسابداری پیدا کنند. حرفه حسابداری و حسابرسی و اعضای آن که سطح بالایی از صحت و درستی را در خدمات حرفه ای خود رعایت می کنند، برای داشتن بازار سرمایه کارا و منصفانه و تخصیص بهینه منابع ضروری می باشد. به دنبال بسیاری از طوفان ها و رسوایی های بزرگ حسابداری و حسابرسی، شرکت های سهامی خواستار به کارگیری اخلاق در حرفه حسابداری و حسابرسی، به کارگیری آموزش اخلاق در دوره تحصیلات کلاسیک حسابداری، و استفاده از سوالات با محتوای اخلاقی در آزمون های حسابدار رسمی شده اند (آرمسترانگ، کتز و آوسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳ و ماس و تورتن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶).

نتایج حاصل از ۲ پژوهش زمینه یابی که توسط احدیت و اسمیت<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) انجام شد، نشان داد که فارغ التحصیلان حسابداری بایستی آگاه باشند که افراد تازه وارد به حرفه در جستجوی ارزش هایی از قبیل درستکاری، قابل اتکاء بودن، امانتداری، و نیز خواهان احترام به اعتماد عمومی و منافع عموم می باشند. اینها و سایر کیفیت های رفتار اخلاقی، توسط کارفرمایان متفاوت از

<sup>۱</sup> - Weisbrod

<sup>۲</sup> - Armstrong et al.

<sup>۳</sup> - Armstrong & kets & owson

<sup>۴</sup> - Mass & thorten

<sup>۵</sup> - Ahadiat & smith

فارغ‌التحصیلان حسابداری رتبه‌بندی می‌شوند. از دیدگاه کارفرمایان عواملی از قبیل مهارت‌های ارتباطی و آموزش و دانش حسابداری اهمیت دارد. یک یافته جالب توسط پژوهش‌های زمینه‌یابی این است که افراد تازه وارد به حسابداری، "ویژگیهای همخوانی" را بالاتر از عواملی که آنها انجام می‌دهند از جمله دانش و آموزش حسابداری، تجربه کاری، و یافته‌های دانشگاهی رتبه‌بندی می‌نمایند. اگر این نتایج به طور صحیح منعکس‌کننده رضایت عمومی افراد جدید الورد در حسابداری باشند، در اینصورت دانشجویان، نیازمند توجه به توسعه دادن ویژگی‌های خاصی از قبیل دوستمداری، عادات خوب، و حس رضایت‌مندی می‌باشند. این ویژگی‌های خاص یک حسابدار را قادر می‌سازند تا همگام و همسو با مشتریان، مراجعه‌کنندگان، و همکاران، شده و توسط سایر گروهها پذیرفته بشوند. علاوه بر این، عواملی از قبیل مشکلات شخصی یک فرد، سطح بلوغ، وضع ظاهر، و اوضاع شخصی، همگی بالاتر از ویژگی‌های همخویی که در بالا اشاره شدند، رتبه‌بندی می‌شوند. هر یک از این عوامل نحوه همگامی، را با سایرین تحت تاثیر قرار داده و اینکه ما چگونه توسط آنها پذیرفته خواهیم شد را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. اعتمادی در تحقیق خود به ارتباط بین تحقیقات، آموزش و عمل حسابداری پرداخته و سپس با استفاده از روش تحلیلی، الگویی را جهت همسویی تحقیقات با آموزش و عمل ارائه می‌نماید. در رابطه با تبیین نیازها و اولویتهای تحقیقاتی حسابداری به دیدگاه نمایندگان دو طیف دانشگاهی و حرفه پرداخته و تفاوت بین تحقیقات انجام گرفته و اولویتهای مطرح شده را بررسی می‌نماید. محقق در بخش وضعیت علمی حسابداری در ایران بیان می‌دارد که فعالیتهای حسابداری در کشور تا حدود زیادی از نیازهای حرفه ای فاصله گرفته و فاقد کارایی از جهت رفع نیازها می باشد ضعف دیگر نظام آموزشی حسابداری را یکسان بودن محتوای دروس حسابداری در تمامی مناطق کشور و تخصصی نمودن آن، دانسته که این موضوع سبب شده تا نظام آموزشی، نیروی انسانی را تربیت نماید که فاقد مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه ای مناسب باشد. محقق نتیجه گیری می‌کند که راه حل هماهنگی بین سه عنصر تحقیقات، آموزش و عمل حسابداری در ایران، گنجاندن تحقیقات در فرآیند آموزش و تطابق محتوای آموزشی با نیازهای عملی می باشد. مشایخی در تحقیقی به تعیین نیازها و اولویتهای آموزشی حسابداری مدیریت و بررسی فاصله ادراکی بین دانشگاهیان و شاغلین در حرفه حسابداری پرداخته و نتیجه گیری نموده که شاغلین حرفه در مورد روشهای مورد استفاده

در سازمان، بیشتر به روشهای سنتی حسابداری توجه داشته و در مورد مهارتهای مورد نیاز برای فارغ التحصیلان جدید حسابداری که وارد مشاغل حسابداری مدیریت می شوند از دیدگاه هر دو گروه مورد مطالعه مهارتهای حل مسئله را بالاترین اولویت بیان داشته اند. لذا محقق با توجه به اهمیت مساله اشتغال در جامعه فعلی کشور ما به دنبال شناسایی عوامل موثر بر استخدام فارغ التحصیلان این رشته است و این تحقیق نیز در این جهت ساماندهی شده است. بدین منظور چهار دسته عوامل (فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و فنی و تکنولوژیکی) مورد بررسی قرار گرفتند.

منظور از عوامل فرهنگی مولفه هایی مانند داشتن روحیه کار گروهی در محیط حسابداری، اعتماد به نفس در انجام کارهای حسابداری، رعایت بی طرفی و استقلال در انجام کارهای حسابداری، حفظ اعتماد جامعه به کارهای انجام شده توسط حسابدار و ترجیح دادن منافع جامعه بر منافع شخصی در محیط کار می باشد.

منظور از عوامل اجتماعی مولفه هایی مانند داشتن انگیزه لازم برای فراگیری مداوم در محیط کار، داشتن وضع ظاهری مناسب در محیط کار و داشتن تجربه کاری در ورود به محیط کار می باشد.

منظور از عوامل آموزشی مولفه هایی مانند توانایی رویدادهای مالی در محیط کار، تفسیر استانداردهای حسابداری ایران در محیط کار، آشنایی با قانون کار و بیمه برای ورود به محیط کار، داشتن تحصیلات بالاتر از لیسانس به وارد شدن محیط کار و آشنایی کامل با مطالب آموزش داده شده حسابداری در مقطع کارشناسی برای ورود به محیط کار می باشد.

منظور از عوامل فنی و تکنولوژی بررسی مولفه هایی از قبیل یادگیری نرم افزارهای حسابداری برای وارد شدن به محیط کار و آشنایی با برنامه هایی مانند ورد، اکسل و اکسس در ورود به محیط کار می باشد.

### فرضیات پژوهش

- ۱- عوامل فرهنگی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.
- ۲- عوامل اجتماعی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.
- ۳- عوامل آموزشی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.
- ۴- عوامل فنی و تکنولوژی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.

## روش

این تحقیق از لحاظ ساختاری یک تحقیق پیمایشی است و اطلاعات به وسیله روش میدانی از طریق مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شده است. که از دو مرحله تشکیل شده است.

۱- مشاهده دقیق و نزدیک پارامترهای مورد پژوهش

۲- جمع آوری اطلاعات و معنا دادن به آنچه که مورد مشاهده قرار گرفته است.

سوالات پرسشنامه از منابع گوناگون از جمله راهنمای عملی ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران و همچنین ارزیابی درونی دانشگاهی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی و مجلات علمی پژوهشی جمع آوری شده است که در ابتدا سوالات پرسشنامه مجموعاً ۳۱ مورد بوده است که در نهایت با مشورت اساتید گروه حسابداری و مدیریت و علوم تربیتی اولویت بندی شده و به ۱۵ سال که شامل عوامل فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و تکنولوژی تعدیل شده اند. آنچه که در تدوین پرسشنامه اهمیت دارد بحث روایی و پایایی پرسشنامه است. در این تحقیق برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج آلفای کرونباخ نشان می داد که پرسشنامه دارای پایایی است. همچنین، برای از آزمون روایی از نظرات متخصصان حسابداری و اساتید دانشگاه استفاده گردید و اظهارات آنها در تدوین نهایی پرسشنامه لحاظ شد.

اهمیت انجام این تحقیق را می توان از دو جنبه مورد توجه قرار داد. نخست با مشخص شدن عوامل اثر گذار و رقابتی بودن استخدام، افراد فارغ التحصیل حرفه به دنبال کسب آنها می روند تا از این طریق زمینه استخدام خود را فراهم کنند. دوم، محیط آموزش می تواند نیازهای محیط های کاری را درک کرده و از این طریق زمینه آموزش بهتر افراد را فراهم کند.

به عبارت دقیق تر، پیمایشی یک فرآیند پژوهشی است که به منظور جمع آوری اطلاعات درباره این موضوعات که گروهی از مردم چه می دانند، چه فکر می کنند یا چه کاری انجام می دهند اجرا می شوند. منظور از چه می دانند این است که مردم چه اطلاعاتی را در زمینه یک هدف یا یک موضوع پدید آورده اند. مراد از فکر کردن این است که عقاید، نگرش ها، ارزش ها و باورهای مردم چه هستند. پیمایشی نباید برای جمع آوری اطلاعات از منابع موجود به کار برده شود بلکه این فرآیند پژوهشی است که اظهارات مردم را درباره اینکه چه می دانند و چه فکر می کنند اندازه گیری می کنند.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه فارغ التحصیلان کارشناسی رشته حسابداری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز است که تعداد آنها به ۲۲۰ نفر می رسد که در سطح استان لرستان مشغول به کار شده اند. حجم نمونه تحقیق با استفاده از فرمول حجم نمونه ۸۰ نفر تعیین شده است. در این پژوهش به منظور سنجش پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> استفاده می شد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسش نامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلفی را اندازه گیری می کنند به کار می رود. چنانچه ضریب آلفا در این روش بیشتر از ۰/۷۰ باشد، آزمون از پایایی برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در این پژوهش ۰/۹۷ می باشد.

جهت جمع آوری اطلاعات اولیه محقق با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته نظرات فارغ التحصیلان را جمع آوری و با استفاده از تکنیکهای آمار توصیفی و استنباطی اطلاعات گردآوری شده را مورد تحلیل و بررسی قرار داده شد و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شده و سوالات پژوهش پاسخ داده شده است.

برای ارزیابی و تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق به شرح زیر عمل شده است:

جهت ارزیابی فرضیات تحقیق از پرسشنامه پنج سطحی لیکرت استفاده شده است. برای این منظور به سوالات تحقیق با اختصاص عددهای ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب برای پاسخ های کاملاً موافقم، موافقم، بی نظر، مخالف، و کاملاً مخالف داده های تحقیق کمی شده و مورد آزمون قرار گرفتند. میانگین نمرات این طیف ۳ می باشد. همچنین، از آزمون t-test برای آزمون فرضیه های تحقیق و تصمیم گیری در مورد رد یا عدم رد فرضیه ها استفاده شد (حافظ نیا، ۱۳۸۵ و سلیمی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، فرضیه های تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ به طور تک تک با رقم میانگین مورد مقایسه قرار می گیرد تا در مورد رد شدن یا رد نشدن فرضیه ها تصمیم گیری شود. تمام فرضیه های این پژوهش را می توان به صورت زیر تدوین نمود.

$$\begin{cases} H_0 : \mu \leq 3 & \text{(متغیر مورد نظر تأثیر زیادی در استخدام شغلی ندارد)} \\ H_1 : \mu > 3 & \text{(متغیر مورد نظر تأثیر زیادی در استخدام شغلی دارد)} \end{cases}$$

## یافته‌ها

فرضیه اول به صورت زیر مطرح گردید:

$H_0$ : عوامل فرهنگی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر نیست.

$H_1$ : عوامل فرهنگی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.

جدول ۱. نتایج مربوط به بررسی عوامل فرهنگی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری

تعداد پاسخ دهندگان	میانگین کل	انحراف معیار	آماره آزمون (t)	P-Value	نتیجه آزمون
۱۰	۲۱/۷۵	۳/۲۲۰	۶۰/۴۱۹	۰/۰۰۰	رد $H_0$

همانطور که از جدول بالا مشخص می‌گردد مقدار آزمون t برای فرضیه مورد نظر ۶۰/۴۱۹ می‌باشد. بنابراین با توجه به سطح معنی داری ۵ درصد فرضیه  $H_0$  رد می‌شود. و همچنین آماره آزمون t برای مولفه های عوامل فرهنگی مانند داشتن روحیه کار گروهی در محیط حسابداری ۸/۷۸۹ و اعتماد به نفس در انجام کارهای حسابداری ۴۶/۰۵۰ و رعایت بی طرفی و استقلال در انجام کارهای حسابداری و ترجیح دادن منافع جامعه بر منافع شخصی ۱۱/۸۷۴ و حفظ اعتماد جامعه به کارهایی انجام شده توسط حسابدار ۱۶/۲۴۰ میباشد که با توجه به اینکه میانگین کل نمرات آنها بیشتر از ۳ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت کلیه مولفه های عوامل فرهنگی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری نیز تاثیر گذار است.

فرضیه دوم به صورت زیر مطرح گردید:

$H_0$ : عوامل اجتماعی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر نیست.

$H_1$ : عوامل اجتماعی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.

جدول ۲. نتایج مربوط به بررسی عوامل اجتماعی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری

تعداد پاسخ دهندگان	میانگین کل	انحراف معیار	آماره آزمون (t)	P-Value	نتیجه آزمون
۱۰	۱۳/۱۰	۲/۷۰۳	۴۳/۳۴۳	0.000	رد $H_0$

همانطور که از جدول بالا مشخص می‌گردد مقدار آزمون t برای فرضیه مورد نظر ۴۳/۳۴۳ است. بنابراین، با توجه به سطح معنی داری که ۵ درصد فرضیه  $H_0$  رد می‌شود. همچنین آماره آزمون t برای مولفه های عوامل اجتماعی مانند داشتن انگیزه لازم برای فراگیری مداوم در محیط کار ۱۶/۵۲۱ و داشتن وضع ظاهری مناسب در محیط کار ۱۰/۲۰۹ و داشتن تجربه کاری مفید در ورود به محیط کار ۳/۶۲۴ می‌باشد که با توجه به اینکه میانگین کل نمرات آنها برای تک تک



مولفه های اجتماعی بیشتر از ۳ می باشد بنابراین می توان گفت کلیه مولفه های عوامل اجتماعی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری نیز تأثیرگذار است.

فرضیه سوم به صورت زیر مطرح گردید:

$H_0$ : عوامل آموزشی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر نیست.

$H_1$ : عوامل آموزشی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.

جدول ۳. نتایج مربوط به بررسی عوامل آموزشی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری

نتیجه آزمون	P-Value	آماره آزمون (t)	انحراف معیار	میانگین کل	تعداد پاسخ دهندگان
$H_0$ رد	0.000	۴۱/۵۷۵	۴/۲۶۸	۱۹/۸۴	۸۰

همانطور که از جدول بالا مشخص می گردد مقدار آزمون t برای فرضیه مورد نظر ۴۱/۵۷۵ است. بنابراین، با توجه به سطح معنی داری که ۵ درصد می باشد، فرضیه  $H_0$  رد می شود. همچنین آماره آزمون t برای مولفه های عوامل آموزشی مانند توانایی تحلیل رویدادها در محیط کار ۱۹/۸۵۸ و تفسیر استانداردهای حسابداری ایران ۱۱/۷۷۰ و آشنایی با قانون کار و بیمه و تجارت برای ورود به محیط کار ۱۶/۵۵۵ و داشتن تحصیلات بالاتر از لیسانس برای ورود به محیط کار ۴/۷۱۳ و آشنایی کامل با مطالب آموزش داده شده حسابداری در مقطع کارشناسی برای ورود به محیط کار ۱/۵۳۹ می باشد. بنابراین تمام مولفه های عوامل آموزشی به جز مطالب آموزش داده شده حسابداری در مقطع کارشناسی برای ورود به محیط کار در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری تأثیر دارد.

فرضیه چهارم به صورت زیر مطرح گردید:

$H_0$ : عوامل فنی و تکنولوژی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر نیست.

$H_1$ : عوامل فنی و تکنولوژی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری موثر است.

جدول ۴. نتایج مربوط به بررسی عوامل فنی و تکنولوژی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری

نتیجه آزمون	P-Value	آماره آزمون (t)	انحراف معیار	میانگین کل	تعداد پاسخ دهندگان
$H_0$ رد	0.000	۳۴/۶۰۲	۲/۰۷۴	۸/۰۳	۸۰

همانطور که از جدول بالا مشخص می‌گردد مقدار آزمون  $t$  برای فرضیه مورد نظر  $۳۴/۶۰۲$  است. بنابراین، با توجه به سطح معنی داری که ۵ درصد می‌باشد، فرضیه  $H_0$  رد می‌شود. همچنین آماره آزمون  $t$  برای مولفه های فنی و تکنولوژی مانند یادگیری نرم افزارهای حسابداری برای ورود به محیط کار  $۱۷/۱۶۴$  و آشنایی با برنامه هایی مانند ورد و اکسل و اکسس برای ورود به محیط کار  $۱۷/۵۷۵$  می‌باشد. که با توجه به اینکه میانگین کل نمرات آنها برای تک تک مولفه های عوامل فنی و تکنولوژی بیشتر از ۳ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت کلیه مولفه های عوامل فنی و تکنولوژی در استخدام فارغ التحصیلان حسابداری نیز تأثیرگذار است همانطور که در بالا اشاره گردید علاوه بر عوامل فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و فنی و تکنولوژی که به صورت کلی مطرح شدند آزمون تجزیه و تحلیل داده ها بر روی تک تک مولفه های تشکیل دهنده فوق نیز بررسی گردید تا اثر هر کدام از آنها روی عوامل اثر گذار بر استخدام فارغ التحصیلان نیز مشخص شود.

### بحث و نتیجه گیری

اگر نگاهی به وضعیت فارغ التحصیلان حسابداری در سالهای اخیر داشته باشیم متوجه خواهیم شد که تعداد کمی از مهارتهای لازم در آموزش حرفه ای دانشگاه را کسب می‌کنند و همین کارایی ضعیف فارغ التحصیلان باعث شده که در بازار رقابتی بی‌رحم، نرخ اشتغال فارغ التحصیلان روز به روز کاهش یابد. همچنین با توجه به اینکه مشتری اصلی دانشگاه ها دانشجویان آنها می‌باشند اعتقاد بر این است که ارزش برای یک فارغ التحصیل عبارت است از:

- ۱- کسب مهارتهای لازم جهت کارآمدی مطلوب در شغل آینده
- ۲- توانایی دارا بودن قابلیت یادگیری بلند مدت
- ۳- احتمال به دست آوردن شغل و با درآمد خوب
- ۴- کسب درک و فهم در ارتباط با شناسایی تغییرات مورد نیاز در محیط کار و خطر پذیری جهت ایجاد تغییرات مطلوب در محیط کار بدون داشتن احساس ترس در رابطه با تزلزل وضعیت شغلی خود

در نتیجه پژوهشگران بایستی به ایجاد تغییرات مداوم و مستمر در برنامه آموزش حسابداری جهت پاسخگویی در مقابل نیازهای حرفه حسابداری توجه ویژه ای مبذول دارند. چرا که با این

کار می‌توانند از یک سو هم تقاضا برای خدمات حسابداری را تداوم بخشند و از سوی دیگر فارغ التحصیلانی با مهارتهای مورد نیاز حرفه تربیت نمایند. در این تحقیق به بررسی عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان حسابداری پرداختیم. هدف اصلی این پژوهش مشخص کردن عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان رشته حسابداری است. فرضیه‌های تحقیق که در راستای هدف اصلی پژوهش تدوین شده است، به صورتی مطرح گردید تا عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان حسابداری را موردسنجش قرار می‌دهد. برای انجام این تحقیق اقدام به تدوین پرسشنامه گردید. سوالات مطرح شده برای بررسی عوامل ۱۵ سوال (عوامل فرهنگی ۵ سوال، عوامل اجتماعی ۳ سوال، عوامل آموزشی ۵ سوال و عوامل فنی و تکنولوژی ۲ سوال) که هر کدام موضوع خاصی را مورد بررسی قرار می‌داد.

نتایج این تحقیق یعنی وجود عواملی از جمله داشتن روحیه کار گروهی، اعتماد به نفس، توانایی تحلیل رویداد های مالی، داشتن انگیزه لازم برای فراگیری مداوم، داشتن وضع ظاهری مناسب، توانایی تفسیراستاندارد های حسابداری ایران، حفظ اعتماد جامعه به کار های انجام شده توسط حسابداری، ترجیح دادن منافع جامعه بر منافع شخصی، رعایت بی طرفی و استقلال، آشنایی با قانون های کار، بیمه و تجارت، یادگیری نرم افزارهای حسابداری، داشتن تحصلات بالاتر از لیسانس، آشنایی با برنامه هایی مانند ورد، اکسل و اکسس و داشتن تجربه کاری با نتایج پژوهش های احدیت و همکاران (۱۹۹۳ و ۱۹۹۴) و آرمسترانگ و همکاران (۲۰۰۳) همخوان است. در تحلیل رد شدن یکی از مولفه های عوامل آموزشی می توان این گونه تفسیر نمود که در شرایط فعلی آموزش حسابداری به دلیل فراهم نکردن دانش تجربی لازم در مقطع کارشناسی و عدم توجه به نیاز های بازار کار مانند آموزش ندادن نرم افزار های حسابداری و تدریس استاندارد های ایران نتوانسته است به عنوان یک عامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات با پژوهش های احدیت و همکاران (۱۹۹۳ و ۱۹۹۴) و آرمسترانگ و همکاران (۲۰۰۳) ناهمخوان است.

بنابراین، به طور کلی می‌توان بیان کرد که نتایج فرضیه های آزمون شده در راستای دست یابی به هدف اصلی پژوهش که مشخص کردن عوامل اثرگذار بر استخدام فارغ التحصیلان حسابداری است، می‌باشد. به عبارت دیگر، در محیط های فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و تکنولوژی ایران

عواملی از جمله داشتن روحیه کار گروهی، اعتماد به نفس، توانایی تحلیل رویداد های مالی، داشتن انگیزه لازم برای فراگیری مداوم، داشتن وضع ظاهری مناسب، توانایی تفسیر استاندارد های حسابداری ایران، حفظ اعتماد جامعه به کار های انجام شده توسط حسابدار، ترجیح دادن منافع جامعه بر منافع شخصی، رعایت بی طرفی و استقلال، آشنایی با قانون های کار، بیمه و تجارت، یادگیری نرم افزارهای حسابداری، داشتن تحصلات بالاتر از لیسانس، آشنایی با برنامه هایی مانند ورد، اکسل و اکسس و داشتن تجربه کاری بر استخدام فارغ التحصیلان حسابداری تاثیر گذار است.

### منابع

- حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۶) **مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی**، انتشارات سمت.
- سلیمی، مجید، شهباز مرادی، سعید و جهانپار بامداد صوفی (۱۳۸۷) "طراحی و ساخت مقیاس مجموع لیکرات با رویکرد پژوهشی در مدیریت" **دانش مدیریت**. شماره ۸۰- ص ۴۱ تا ۶۰.
- اعتمادی حسین و فخاری، حسین. (۱۳۸۳) تبیین نیازها و اولویتهای تحقیقاتی حسابداری، ارائه الگویی جهت همسویی تحقیقات، آموزش و عمل، **بررسیهای حسابداری و حسابرسی**، شماره ۳۵، سال یازدهم
- بازرگان، عباس. (۱۳۷۴) ارزیابی درونی دانشگاهی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، شماره ۳ و ۴، سال سوم
- محمدی، رضا. (۱۳۸۴). **راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین المللی**، مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور، تهران
- مشایخی، بیتا و نوروش، ایرج. (۱۳۸۴). نیازها و اولویتهای آموزشی حسابداری مدیریت: فاصله ادراکی بین دانشگاهیان و شاغلین در حرفه حسابداری، **بررسیهای حسابداری و حسابرسی**، شماره ۴۱ سال دوازدهم
- رهنمای رودپشتی، فریدون و جبارزاده، سعید و سلطان احمدی، اکبر. (۱۳۹۰). بررسی کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری مدیریت در بهبود آموزش عالی حسابداری، **فصلنامه دانش و پژوهش حسابداری**، شماره ۲۶.

Ahadiat, Nasrollah and K. J. Smith, "A Factor-Analytic investigation of Employee Selection Factors of Significance to Recruiters of Entry-level Accountants", / **Issues in Accounting Education**, Spring 1994, PP. 59-79;

- Ahadiat, Nasrallah and J. J. Makie, "Ethics Education in Accounting: An Investigation of the Importance of Ethics as Factor in the Recruiting Decisions of Public Accounting Firms", **Journal of Accounting Education**, Fall 1993, PP. 243-257.
- Armstrong, M. B., Ketz, J. E., Owsen, D., (2003). Ethics education in accounting: moving toward ethical motivation and ethical behavior. **Journal of Accounting Education**, 21, 1-16.
- Mintz, S. M. (1997). **Cases in accounting ethics and professionalism** (3rdEd.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Mintz, S. M. (1995). Virtue ethics and accounting education. **Issues in Accounting Education**, fall, 247-267.
- Mintz, S. M. (1996). The role of virtue in accounting education. **Accounting Education: A Journal of Theory, Practice and Research**, 1, 67-91.
- Thorne, L. (1998). The role of virtue in auditors' ethical decision making: an integration of cognitive developmental and virtue-ethics perspectives. **Research on Accounting Ethics**, 4, 291-308.
- Weisbrod, E., (2009). The role of affect and tolerance of ambiguity in ethical decision making,. **Journal of Advances in Accounting**, incorporating Advances in International Accounting, 25., 57-63.