

بررسی نقش نظام آموزش حسابداری در توانمندسازی دانشجویان با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در اقلیم کردستان عراق

محمد نظری پور*^۱، سهیله احمدحسین^۲

M. Nazaripour*¹, S. Ahmad Hosain²

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۰۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۸

Received Date: 2020/04/16

Accepted Date: 2020/08/29

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش نظام آموزش حسابداری در توانمندسازی دانشجویان با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در اقلیم کردستان عراق است.

روش: روش پژوهش مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اعضای هیأت علمی و مدرسان شاغل به تدریس در گروه حسابداری دانشگاه‌های منطقه اقلیم کردستان عراق بود که تعداد آنان در حدود ۲۵۰ نفر برآورد گردید. بنابراین در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. داده‌های موردنیاز پژوهش از طریق پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شده است. برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از روایی صوری، محتوایی و سازه و همچنین برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شده است. **یافته‌ها:** در این پژوهش توانمندسازی شامل پنج مهارت: فنی و کارکردی، فکری، شخصی، ارتباطی، مدیریت کسب‌وکار می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر نظام آموزش حسابداری بر هر پنج بعد توانمندسازی اثر مثبت و معناداری داشته که میزان اثرگذاری آن بر هر کدام از بعدهای توانمندسازی به ترتیب اهمیت عبارتند از: مهارت‌های فکری (۰/۶۱۴)، مهارت‌های فنی (۰/۵۸۴)، مهارت‌های شخصی (۰/۵۰۵)، مهارت‌های ارتباطی (۰/۴۵۶) و مهارت‌های شخصی (۰/۴۴۹) است. همچنین نظام آموزش حسابداری از طریق متغیر فناوری اطلاعات بر تمام بعدهای توانمندسازی به‌استثنای مهارت فکری اثر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: نظام آموزش حسابداری، توانمندسازی دانشجویان، اقلیم کردستان عراق

۱. استادیار گروه حسابداری دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۲. گروه حسابداری دانشگاه فنی اربیل، اربیل، عراق

* نویسنده مسئول:

مقدمه و بیان مسئله

نیروی انسانی از جمله ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب شده، بطوریکه نقش آن در حفظ و کسب مزیت رقابتی برکسی پوشیده نیست. علی‌رغم پیشرفتهای صورت گرفته در حوزه علم و فناوری هنوز هم سهم نیروی انسانی در موفقیت و تداوم فعالیت سازمان‌ها غیرقابل انکار است (Hooi, 2019). بنابراین جذب و استخدام نیروی انسانی توانمند از جمله دغدغه‌های جدی سازمانهای امروزی است. امروزه سازمان‌ها نیازمند به‌کارگیری تخصص‌های مختلف من جمله حسابداری هستند. از آنجائی که در فضای کسب‌وکار امروزی تعاملات اقتصادی فی‌مابین افراد حقیقی و حقوقی مدام در حال تغییر و تحول است، لذا دسترسی به موقع به اطلاعات مالی و اقتصادی می‌تواند نقش بسزائی در موفقیت و تداوم فعالیت هر سازمانی داشته باشد (Rahma, Gharbi & Liouane, 2014). از این رو اهمیت و جایگاه حسابداران به‌عنوان تهیه‌کنندگان این‌گونه اطلاعات روز به‌روز بیشتر و ملموس‌تر می‌گردد.

هرچند دارا بودن شایستگی‌های فنی برای حسابداران حرفه‌ای لازم است، اما این ویژگی به تنهایی برای موفقیت شغلی آنان کافی نبوده و دارا بودن سایر مهارت‌ها نیز ضروری است (Awayiga, Onumah & Tsamenyi, 2010). بدین معنی که انتظار می‌رود حسابداران علاوه بر انجام وظایف معمول خود همچون دفترداری و تحلیل داده‌ها، باید قادر به مشارکت فعالانه در فرایند تصمیم‌سازی نیز باشند. بنابراین تدوین سیاستهای آموزشی جامع می‌تواند از جمله وظایف اساسی مؤسسات آموزشی باشد (Apostolou et al., 2020). از آنجائی که نقش دانشگاه‌ها و به تبع آن دانشجویان در توسعه و پیشرفت هر جامعه‌ای غیرقابل انکار است، لذا توانمندسازی دانشجویان پیش‌نیاز تحقق یک جامعه توانمند است. بنابراین ارائه مجموعه‌ای از مهارت‌های فنی و غیرفنی موردنیاز به دانشجویان از جمله ضروریات یک نظام آموزشی کارآمد است. برای مثال علاوه بر آموزش فنی، آموزش مهارت‌های ارتباطی (Albrecht & Sack, 2000)، آموزش مهارت‌های فکری (Hancock, et al., 2009)، و آموزش مهارت‌های شخصی و مدیریت کسب‌وکار (Fortin & Legault, 2010) برای دانشجویان مخصوصاً دانشجویان رشته حسابداری ضروری است. این بدین معناست که نظام آموزش حسابداری باید بتواند بنحو مناسبی قادر به ارائه مجموعه‌ای از مهارت‌های موردنیاز دانشجویان باشد.

از آنجائی که امروزه دانشگاه‌های اقلیم کردستان عراق از رشد کمی مناسبی برخوردار بوده، لذا وقت آن رسیده که دانشگاه‌های این منطقه به مقوله کیفیت آموزش نیز بیش‌ازپیش توجه ویژه نمایند (AI-Nuaimi, 2017). با توجه به اینکه رشته حسابداری در قریب به اتفاق دانشگاه‌های اقلیم کردستان عراق دایر است، لذا کیفی‌سازی آن می‌تواند یک ضرورت غیرقابل انکار برای تداوم این رشته در این منطقه محسوب گردد. بنابراین توانمندسازی فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری می‌تواند باعث ارتقاء و کسب شهرت دانشگاه‌های این منطقه گردد. با توجه به موارد فوق‌الذکر، می‌توان اظهار داشت که توجه به توانمندسازی دانشجویان از جمله ضرورت‌های غیرقابل انکار هر نظام آموزشی محسوب می‌شود. بنابراین کفایت نظام آموزشی در توانمندسازی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌تواند یکی از دغدغه‌های

جدی مسئولان نظام آموزش عالی هر کشوری باشد. از آنجائی که حرفه حسابداری در اقلیم کردستان عراق با مشکلاتی همچون فرایندهای اجرایی ضعیف، ناتوانی در حفظ و حراست از اطلاعات، عدم توانایی فارغ التحصیلان حسابداری در استفاده از روشها و تکنیکهای نوین حسابداری در انجام وظایف-شان مواجه می‌باشد (Al-Nuaimi, 2017)، لذا استقرار یک نظام آموزش حسابداری کارآمد از جمله ضرورت‌های اساسی نظام آموزش عالی منطقه اقلیم کردستان عراق می‌باشد. کم توجهی به موضوع توانمندسازی دانشجویان رشته حسابداری می‌تواند موجبات کم اعتمادی بازار کار نسبت به فارغ-التحصیلان این رشته گردد (Zarra, et al., 2011). در صورت تحقق این امر، استقبال دانش‌آموزان از این رشته کاهش یافته و در نتیجه تداوم فعالیت این رشته در سطح دانشگاه‌ها می‌تواند با چالش‌های جدی روبرو شود. از طرف دیگر فارغ التحصیلان کم‌توان قادر به نقش‌آفرینی مؤثر در فرایند تصمیم-سازی سازمانهای محل خدمت خود نبوده که این امر نیز به نوبه خود می‌تواند باعث کاهش اعتماد سازمان‌ها و کارفرمایان به نظام آموزش عالی گردد (Jezovita, 2015). بنابراین نقش دانشگاه‌ها در آموزش اثربخش حسابداری غیرقابل‌انکار بوده، زیرا انتظار جامعه از آن‌ها تربیت نیروی انسانی کارآمد می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر تلاش دارد تا نقش نظام آموزش حسابداری در توانمندسازی فارغ-التحصیلان را با مدنظر قراردادن مهارت‌های مختلف در اقلیم کردستان عراق مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. در این پژوهش توانمندسازی از پنج بعد: مهارت‌های فنی و کارکردی، مهارت‌های فکری، مهارت‌های شخصی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار مورد توجه قرار می‌گیرد. به‌استثنای مهارت اول، از مابقی مهارت‌ها می‌توان تحت عنوان مهارت‌های نرم (غیرفنی) نیز یاد نمود. در نهایت، پژوهش حاضر تلاش دارد تا راه‌کارهایی را در خصوص توانمندسازی هر چه بهتر دانشجویان رشته حسابداری ارائه نماید.

ادبیات پژوهش

وضعیت حرفه حسابداری در اقلیم کردستان عراق به لحاظ سیاسی خودمختار بوده و دارای دولت و پارلمان محلی است. زبان رسمی این منطقه کردی بوده که متفاوت از کشور عراق (عربی) است. همانند کشور عراق اقتصاد این منطقه بر پایه نفت، تجارت و خدمات استوار بوده، بطوریکه سهم بخش خدمات از اقتصاد این منطقه قابل توجه است. بعد از سقوط صدام، بخش آموزش از جمله بخش‌هایی بوده که در این منطقه از رشد قابل توجهی برخوردار گشته است. بطوریکه امروزه اکثر شهرهای این منطقه دارای دانشگاه بوده و جالب‌تر اینکه تقریباً در تمام آن‌ها رشته حسابداری دایر است. طول مدت مقطع کارشناسی این رشته در اقلیم کردستان عراق چهار سال و تعداد واحدهای درسی آن نیز ۱۴۷ واحد است. به اعتقاد (Mohammed, Khzer & Abdullah, 2019) چالش‌های عمده آموزش حسابداری در اقلیم کردستان عراق عبارتند از: ضعف‌های ساختاری و اداری نظام آموزش عالی، نبود ارتباط سازنده بین جامعه و

دانشگاه، نامناسب بودن هرم اعضای هیأت علمی، کمبود منابع درسی به زبان کردی، و عدم تسلط کافی دانشجویان به نرم‌افزارهای حسابداری و زبان انگلیسی. در سال‌های اخیر کیفیت آموزش از جمله دغدغه‌های جدی مسئولان نظام آموزش عالی منطقه اقلیم کردستان عراق بوده و با نگاه به تحولات نظام آموزش عالی این منطقه می‌توان دریافت که در طی دهه گذشته جمعیت دانشجویان این منطقه از رشد مناسبی برخوردار بوده، اما کیفیت این‌گونه آموزشها در سطح قابل‌قبولی قرار نداشته است. بنابراین کیفی‌سازی آموزش عالی باهدف آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان جهت ورود مؤثر به بازار کار می‌تواند از جمله ضرورت‌های دانشگاه‌های منطقه اقلیم کردستان عراق محسوب شود.

توانمندسازی

مفهوم توانمندسازی را می‌توان از زوایای مختلفی مورد مطالعه و بررسی قرارداد. این مفهوم عمدتاً از حوزه روانشناسی اجتماعی و تربیتی اقتباس شده و به معنای استراتژی افراد در حفظ و کنترل جنبه‌های کلیدی زندگی است (Cunningham, Hyman & Baldry, 1996). به‌رحال امروزه از واژه توانمندسازی در بسیاری از بخش‌های زندگی اجتماعی (همچون محیط کار)، البته با معانی مختلف، استفاده می‌شود. به اعتقاد (Hand, 1995) توانمندسازی باعث ایجاد تمایز بین شایستگی‌های شغلی صرف و تعالی می‌شود؛ بدین معنی که با درک و شناسایی توانمندی افراد در یک سازمان، فرصتی فراهم می‌شود که کارکنان بتوانند نه تنها با شایستگی بلکه با انگیزه حداکثری در تحقق اهداف سازمانی مشارکت نمایند. توانمندسازی را می‌توان از منظر تئوریک نیز مورد مطالعه و بررسی قرارداد. در این صورت، توانمندسازی می‌تواند هم شامل فرایندها و هم شامل نتایج گردد (Swift & Levin, 1987). بر اساس این رویکرد، اگر فرایندها (اقدامات، فعالیت‌ها و ساختارها) به‌اندازه کافی توانمند باشند، می‌توان انتظار خروجی قوی از آن‌ها را نیز داشت. طبق این تئوری سازمان‌ها می‌توانند از طریق آموزش و حمایت، بستر لازم را برای توانمندی کارکنان‌شان فراهم نمایند (Wilkinson, 1998). از منظر روان‌شناختی، توانمندسازی می‌تواند احساس شایستگی، استقلال و رضایتمندی را در کارکنان تقویت نماید. افراد توانمند از تعهد کاری و سازمانی بیشتری برخوردار بوده و در انجام وظایف‌شان نیز جدی‌تر هستند (Guerrero, et al., 2018). به اعتقاد (Menon (2015 از طریق برقراری یک تعامل سازنده بین سازمان و کارکنان، می‌توان شاهد اثربخشی اقدامات صورت گرفته در خصوص توانمندسازی بود. همچنین با گذر زمان اشراف اطلاعاتی افراد نسبت به امورات زندگی‌شان بیشتر شده و تمایل‌شان نیز به مشارکت فعالانه در فرایندهای تصمیم‌گیری مرتبط با زندگی‌شان افزایش می‌یابد. در حالت کلی، توانمندسازی در بخش آموزش به معنای واگذاری قدرت تصمیم‌گیری به دریافت‌کنندگان خدمات آموزشی است. بدین معنی که انتقال ضمنی قدرت از موسسه آموزشی (نماینده دولت) به اساتید و از اساتید به دانشجویان صورت گرفته و این عمل می‌تواند به‌نوبه خود قدرت نابرابر موجود در بین آن‌ها را متوازن سازد (Lawson, 2011). یک نمونه‌سازمانی در این خصوص می‌تواند تخصیص مبالغ قابل توجهی بودجه به همراه اجازه صددرصدی نحوه هزینه‌کرد آن به مؤسسات آموزشی از سوی دولت

باشد. از دید مؤسسات آموزشی، توانمندسازی فرایندی است که به موجب آن دانشجویان نسبت به رشد و تقویت توانمندی‌های خود و همچنین حل مشکلاتشان اهتمام جدی دارند (Myrick, Greer & Melvin, 1994).

مهارت‌های فنی و کارکردی

شرط اولیه حسابدار خوب بودن، برخورداری از مهارت‌های فنی موردنیاز است. بدین معنی که یک حسابدار خوب ضمن تسلط کافی به اصول پذیرفته‌شده حسابداری، همیشه تلاش دارد تا دانش حسابداری خود را به‌روز نماید (Rebele & St. Pierre, 2019). بر اساس استانداردهای آموزشی بین‌المللی، مهارت‌های فنی و کارکردی مرتبط با حرفه حسابداری شامل مهارت‌های عمومی و اختصاصی برای حسابداران است. این مهارت‌ها شامل انجام محاسبات، توانایی به‌کارگیری فناوری اطلاعات، تصمیم‌گیری، تجزیه و تحلیل ریسک، اندازه‌گیری، گزارشگری، رعایت الزامات قانونی و نظارتی می‌باشد. این مهارت‌ها بستر لازم برای نقش‌آفرینی هر چه بهتر حسابداران در فرایند تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌نماید. همچنین این مهارت‌ها ضمن ایجاد اعتماد به نفس در حسابداران، باعث بهبود یادگیری فردی آنان در خصوص موضوعات فنی نیز می‌شود (Chaker, Akbar & Abdullah, 2011).

به اعتقاد (Levy, et al (2011) در شرایط فعلی، فارغ‌التحصیلان حسابداری ممکن است فاقد ویژگی‌هایی باشند که بتواند موجبات موفقیت و رضایت آنان در حرفه را فراهم نماید. این امر می‌تواند ناشی از این باشد که شغل حسابداری شغلی استرس‌زا بوده و معمولاً این عامل باعث می‌شود برخی از حسابداران شغل و حرفه خود را ترک کنند (Collins & Killough, 1992).

مهارت‌های فکری (عقلانی)

مهارت‌های فکری مهارت‌هایی هستند که بستر لازم برای حل مشکلات، تصمیم‌گیری‌ها و اظهارنظرها را فراهم نموده و شامل مواردی همچون تحلیل‌های انتقادی، حل مشکلات و تفکر تحلیلی می‌شود. در حرفه حسابداری مهارت‌های فکری همچون توانایی تصمیم‌گیری و ارائه اظهارنظر از جمله مهارت‌های زیربنایی برای اعمال شک و تردید حرفه‌ای به حساب می‌آیند (IFAC, 2010). نقش آموزش حسابداری در گسترش مهارت تفکر انتقادی در بین دانشجویان غیرقابل انکار است (Gray, et al., 2001). طبق نتایج این پژوهش فارغ‌التحصیلان اکثر دانشگاه‌ها تمایل و توانایی چندانی جهت مشارکت در حل و فصل مسائل و معضلاتی با ماهیت غیرفنی را ندارند. علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته از سوی دانشگاه‌ها در خصوص آموزش مهارت‌های انتقادی به دانشجویان، ایرادات وارده از سوی (Gray, et al) (2001) هنوز هم معتبرند. به اعتقاد لیستر (Lister, 2010) مقطع کارشناسی دانشگاه‌ها عمدتاً بر آموزش‌های فنی تأکید داشته و لذا به خوبی نتوانسته آموزش مهارت‌های غیرفنی (من جمله مهارت‌های فکری) را در برنامه‌های خود بگنجانند. همچنین طبق نتایج پژوهش (Wilson (2011) دغدغه‌هایی در خصوص عدم آموزش مهارت‌های غیرفنی به دانشجویان وجود داشته و لذا دانشگاه‌ها باید اقداماتی را در این خصوص انجام دهند.

مهارت‌های شخصی

مهارت‌های شخصی مربوط به نگرش‌ها و رفتارهای افراد می‌شود. این مهارت‌ها یادگیری فردی و پیشرفت شخصی را امکان‌پذیر ساخته و شامل توانمندی‌هایی همچون مدیریت فردی، استفاده از ابتکارات و توانایی خودآموزی می‌شود (IFAC, 2010). طبق نتایج پژوهش (Kavanagh & Drennan, 2008) یادگیری این‌گونه مهارت‌ها برای حسابداران ضروری‌اند. توانایی خودآموزی از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های یک حسابدار بوده؛ زیرا حسابداران با وضع هرگونه مقررات و دستورالعمل‌های جدید ملزم به یادگیری و به‌کارگیری آن‌ها هستند (Paisey & Paisey, 2007). طبق نتایج پژوهش انجمن حسابداران خبره انگلستان (ACCA, 2008) بیش از ۹۳ درصد از حسابداران معتقد بودند که به دلیل تغییر مداوم مقررات و پیچیده‌تر شدن محیط تجاری، نقش آنان در سازمان‌ها تخصصی‌تر و فنی‌تر شده است. علاوه بر یادگیری مقررات جدید، توسعه دانش فردی پیش‌نیاز ارتقاء شغلی برای هر حسابداری است. پست سازمانی یک حسابدار می‌تواند یا به‌واسطه تغییر در مقررات تجاری و یا به‌واسطه تخصص‌گرایی و جابجایی شغلی تغییر نماید (Howieson, 2003). برای مثال بیش از ۷۵ درصد دانشجویان شرکت‌کننده در حسابداری بخش عمومی که دوره‌شان را نیز با موفقیت گذارنده بودند، در این بخش مشغول به کار نشده بودند (FRC, 2018). این امر نشان می‌دهد واجد شرایط بودن از جمله شرایط مور نیاز برای پذیرش هر نقش سازمانی بوده و همچنین یادگیری دانش تخصصی لازم برای قبول هر نقش جدید نیز ضروری است.

علی‌رغم انجام پژوهش‌های زیاد در خصوص اهمیت ویژگی یادگیرندگی (یادگیری چگونه آموختن)، اما پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص کم‌وکیف آموزش این مهارت به دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌ها هنوز هم ناچیز است. نتایج پژوهش (Montano, et al., 2001) نشان داد به اعتقاد حسابداران مدیریت خبره، مؤسسات آموزشی تلاش‌هایی در خصوص توسعه توانایی‌های یادگیری دانشجویان انجام داده‌اند. به اعتقاد این محققان دو مهارت "تعهد برای یادگیری مدام‌العمری" و "توانایی استفاده از روش‌های مؤثر یادگیری" از جمله مهارت‌های موردنیاز برای همه مشاغل من جمله حسابداری است.

مهارت‌های ارتباطی و بین فردی

مهارت‌های ارتباطی و بین فردی مهارت‌هایی هستند که بستر لازم برای تعامل مؤثر بین حسابداران، ردوبدل شدن مؤثر اطلاعات، انجام قضاوت‌های منطقی و اتخاذ تصمیمات مؤثر را فراهم می‌نمایند (IFAC, 2010). طبق نتایج پژوهش Hancock, et al (2009) توانایی همکاری مؤثر با دیگران (مخصوصاً همکاران) از جمله الزامات موفقیت شغلی هر فردی به حساب می‌آید. به‌علاوه مهارت کار گروهی از جمله مهارت‌های موردتوجه کارفرمایان در هنگام استخدام حسابدار جدید محسوب می‌شود (Gammie, Cargill, & Gammie, 2004).

به اعتقاد (Riley & Simons, 2016) مهارت‌های ارتباطی از جمله مهم‌ترین مهارت‌های غیرفنی است که نقش بسزائی در موفقیت حسابداران دارد. مهارت‌های ارتباطی مطلوب‌ترین مهارت از دید کارفرمایان بوده و از جمله ملاک‌های اصلی آنان در استخدام نیروی جدید می‌باشد. مهارت‌های سازمانی و مدیریت کسب‌وکار

مهارت‌های سازمانی و مدیریتی زمانی که قرار است سایر افراد و یا پروژه‌ها مدیریت شوند، مورد نیاز است. این مهارت‌ها شامل مواردی همچون سبک رهبری، تفویض اختیار و توانایی انجام قضاوت‌های حرفه‌ای می‌شود (IFAC, 2010). در پژوهش‌های مختلفی بر اهمیت مهارت‌های سازمانی و مدیریتی در حرفه حسابداری تأکید شده است (Montano, et al., 2001; Kavangh, Drennan, 2008; Jackling, De Lange, 2009). مهارت‌های سازمان‌دهی و تفویض مسئولیت از جمله مهارت‌های مهم و مورد توجه اکثر کارفرمایان بوده که متأسفانه آموزش آن‌ها در دانشگاه‌ها مورد توجه جدی قرار نمی‌گیرد (Montano, et al., 2001). همانند یادگیری مهارت‌های فنی، یادگیری مهارت‌های غیرفنی برای حسابداران ضروری است؛ اما متأسفانه اطلاعات دقیقی در خصوص میزان توانمندی نظام آموزش حسابداری در انتقال این‌گونه مهارت‌ها به دانشجویان وجود ندارد. هر چند دانشگاه‌ها تمرکز اصلی خود را بر آموزش مهارت‌های فنی قرار داده‌اند؛ اما در عین حال آموزش مهارت‌های غیرفنی به دانشجویانی که قرار است در موقعیت‌های شغلی پیچیده و متلاطم امروزی فعالیت نمایند، ضروری است. فناوری و آموزش حسابداری

از جمله اهداف آموزش حسابداری تحقق حداکثری الزامات شغلی و توانمندسازی هر چه بهتر دانشجویان جهت ورود به حرفه در بازارهای متلاطم و پیچیده امروزی است (Yap, Ryan & Yong, 2014). برای تحقق اهداف فوق دانشگاه‌ها تلاش دارند از فناوری‌های نوین در تقویت دوره‌های آموزش حسابداری خود استفاده نمایند. علی‌رغم استفاده روزافزون از تکنولوژی‌های نوین در حوزه آموزش حسابداری، به دلیل عدم وجود یک دستورالعمل جامع و مصوب هنوز هم در مورد نحوه و میزان استفاده از تکنولوژی‌های نوین در حوزه آموزش اختلاف نظر وجود دارد (Dull, et al., 2011).

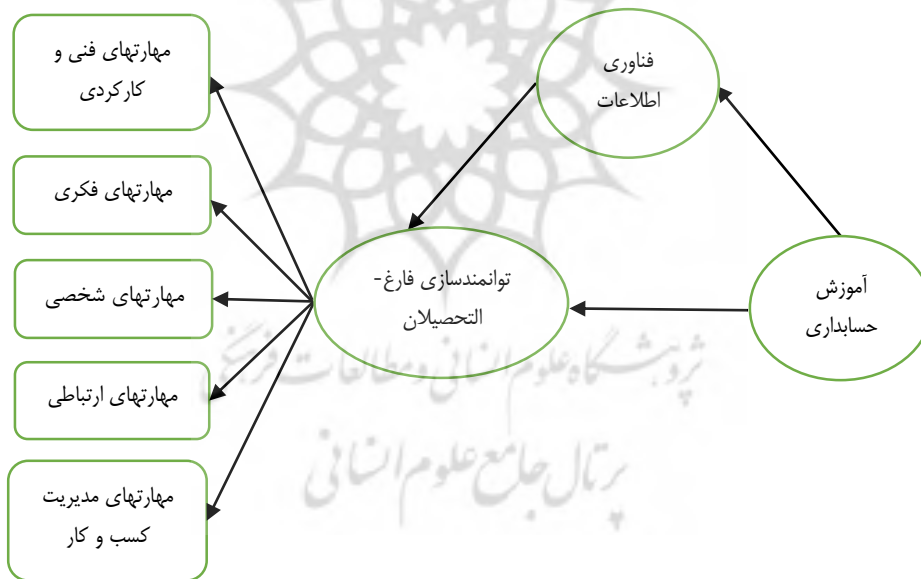
فضای کسب‌وکار امروزی ایجاب می‌کند که دانشگاه‌ها برنامه‌های آموزشی خود را متناسب با الزامات این فضا تدوین نمایند. از جمله الزامات مورد نیاز، توانایی جستجو و جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از اینترنت و سپس تجزیه و تحلیل و به‌کارگیری صحیح آن‌هاست (Apostolou, 2015). طبق نتایج پژوهش (Kotb (2019) فارغ‌التحصیلان پس از ورود به بازار کار متوجه شدند که توانمندی آنان در حوزه‌هایی همچون پایگاه داده، ارتباطات کلامی، استفاده از فناوری و حل مسئله در سطح پایینی قرار داشت. حسابداران حرفه‌ای با حجم بالایی از اطلاعات عمدتاً طبقه‌بندی نشده سروکار داشته و لذا دانشجویان باید مشارکت فعالانه‌ای در فرایند یادگیری؛ شرکت در دوره‌های کارآموزی؛ کارگروهی داشته و همچنین باید از توانمندی لازم برای شناسایی، تحصیل و سازمان‌دهی اطلاعات برخوردار باشند (Asonitou, 2015). به‌واسطه ویژگی‌های کسب‌وکارهای امروزی، بازنگری دوره‌های آموزشی

حسابداری از سوی دانشگاه‌ها الزامی است. امروزه انجام فعالیت‌های حسابداری بدون استفاده از نرم-افزارها عملاً غیرممکن شده است. لذا گنجاندن سرفصل‌های مرتبط با آن‌ها در دوره‌های آموزشی حسابداری ضروری است.

دانشجویان فعلی با فناوری‌های نوین آشنایی بیشتری داشته زیرا آن‌ها از سنین کودکی، کار با فناوری‌های جدیدی همچون کامپیوتر و موبایل را یاد گرفته‌اند. بنابراین دانشگاه‌ها باید از این ظرفیت برای توانمندسازی هرچه بیشتر دانشجویان بهره گیرند. برای مثال از این طریق می‌توان ویژگی‌هایی همچون کارگروهی، انگیزش، مشارکت فعالانه در تغییرات سازمانی، تعامل با سایرین مخصوصاً مدیران مافوق و استفاده آسان از فناوری را در دانشجویان تقویت نمود (Mostrolia & Willits, 2013).

مدل مفهومی پژوهش

با بررسی ادبیات پژوهش و همچنین مدنظر قراردادن متغیرهای پژوهش می‌توان مدل مفهومی را به شرح شکل شماره (۱) ارائه نمود. بر اساس این مدل آموزش حسابداری به‌عنوان متغیر مستقل، فناوری اطلاعات به‌عنوان متغیر میانجی و توانمندسازی فارغ‌التحصیلان به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

- با توجه به چارچوب نظری پژوهش، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:
- آموزش حسابداری به‌طور مستقیم بر توانمندسازی فارغ‌التحصیلان اثرگذار است.
 - آموزش حسابداری به‌طور غیرمستقیم و از طریق فناوری اطلاعات بر توانمندسازی فارغ‌التحصیلان اثرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ راهبرد اصلی، کمی؛ به لحاظ هدف، کاربردی؛ به لحاظ راهکار اجرایی، میدانی؛ و به لحاظ تکنیک تحلیلی، توصیفی از نوع همبستگی است. روش آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی بوده است. با توجه به اینکه در اقلیم کردستان عراق ۲۰ دانشگاه (همچون دانشگاه‌های اربیل، سلیمانیه، صلاح‌الدین، دهوک، حلبچه، گرمیان) مشغول به فعالیت بوده و از طرفی نیز در همه آن‌ها رشته حسابداری دایر است؛ لذا با پیگیری‌های به‌عمل‌آمده در حدود ۲۵۰ نفر که چه به‌صورت عضو هیأت علمی و چه به‌صورت مدعو با گروه‌های حسابداری این دانشگاه‌ها همکاری داشتند، شناسایی شدند. بنابراین افراد مذکور به‌عنوان جامعه آماری پژوهش حاضر انتخاب شدند. بنابراین، روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش، روش نمونه‌گیری در دسترس یا اتفاقی می‌باشد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مراجعه حضوری و ایمیلی صورت گرفت. از ۲۰۵ پرسشنامه دریافت شده، ۲۰۰ پرسشنامه قابل استفاده تشخیص داده شد. دوره زمانی انجام پژوهش پاییز ۲۰۱۹ بوده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز پژوهش حاضر از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی شامل پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. پرسش‌نامه پژوهش حاضر شامل دو بخش بود. بخش نخست شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی بود (جدول شماره ۱). بخش دوم شامل پرسش‌های تخصصی در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بود که خود به سه بخش فرعی به شرح زیر تقسیم شده است. در بخش اول برای متغیر توانمندسازی فارغ‌التحصیلان ۲۵ سؤال (۵ سؤال برای هرکدام از مهارت‌های فنی و کارکردی، مهارت‌های فکری، مهارت‌های شخصی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار)، در بخش دوم برای متغیر آموزش حسابداری ۸ سؤال و در بخش سوم ۶ سؤال برای فناوری اطلاعات

طراحی شده است. همچنین برای برآورد تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته از نرم افزار مدل معادلات ساختاری (Smart PLS3) استفاده شده است.

در خصوص روایی و یا اعتبار ابزار پژوهش باید اطمینان حاصل نمود که آیا سؤال‌های مورد استفاده در پرسشنامه قادر به سنجش همان مفهومی است که مدنظر پژوهشگر بوده است یا خیر؟ برای این منظور روایی صوری (ظاهری) و روایی محتوای پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت.

روایی صوری: این بخش به بررسی این مطلب می‌پردازد که آیا سؤال‌های پرسشنامه در ظاهر شبیه موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند یا خیر؟ برای این منظور از پانل ۵ نفره اساتید حسابداری بهره گرفته شد. این کار برای اطمینان از رعایت مواردی همچون رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت آیتم‌ها، قرارگیری آیتم‌ها در جای مناسب خود، زمان تکمیل ابزار طراحی شده، انجام شد. پس از دریافت دیدگاه‌های اساتید، پرسشنامه اولیه نیازمند تغییرات جزئی بود که اعمال گردید. برای تعیین کمی روایی صوری از روش تأثیر آیتم استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه در اختیار ۲۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت. سپس روایی صوری با استفاده از فرمول تأثیر آیتم محاسبه گردید. برای محاسبه تأثیر آیتم هر یک از آیتم‌های سنجش، طیف لیکرتی ۵ قسمتی زیر مدنظر قرار گرفت: کاملاً مهم است (امتیاز ۵)، مهم است (امتیاز ۴)، به‌طور متوسطی مهم است (امتیاز ۳)، اندکی مهم است (امتیاز ۲) و اصلاً مهم نیست (امتیاز ۱). فرمول محاسبه تأثیر آیتم، به شرح زیر است:

$$SCORE = F(\%) * IMIM$$

در این فرمول SCORE امتیاز روش تأثیر آیتم، F(%) درصد شرکت‌کنندگانی که آیتم را بررسی کرده‌اند، IMIM متوسط پاسخ کل شرکت‌کنندگان است. از آنجائی که امتیاز محاسبه شده برای همه گویه‌ها بالاتر از ۱/۵ بود، لذا همه آن‌ها حفظ شدند.

روایی محتوا: این بخش تلاش دارد تا اطمینان حاصل نماید که آیا سؤال‌های پرسشنامه به‌قدر کفایت قادر به اندازه‌گیری مفهوم پژوهش هستند یا خیر؟ برای تحقق این هدف مجدداً از پانل ۵ نفره اساتید حسابداری درخواست گردید تا بار دیگر پرسشنامه را برای اطمینان از رعایت مواردی همچون رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت گویه‌ها، قرارگیری گویه‌ها در جای مناسب خود مورد بررسی و ارزیابی مجدد قرار دهند. تغییرات مدنظر اعضای پانل در پرسشنامه اعمال گردید. درنهایت، برای بررسی کمی روایی محتوا از شاخص روایی محتوا طبق روش والتس و باسل استفاده

گردید. این شاخص سه معیار سادگی و روان بودن، مرتبط بودن، وضوح و شفافیت را با استفاده از طیف لیکرت ۴ گزینه‌ای برای هر گویه مورد محاسبه قرار می‌دهد. فرمول این شاخص عبارت است از:

$$CVI = \frac{n}{N}$$

در این فرمول CVI شاخص روایی محتوا، n تعداد اساتیدی که به گویه‌ها امتیاز ۳ و یا ۴ داده‌اند، و N تعداد کل اساتید می‌باشد. نتایج حاصل از این شاخص حاکی از آن بود که ۳۵ گویه دارای نمره بالاتر از ۰/۷۹ بود که در پرسشنامه حفظ شدند. تعداد ۴ گویه نیز دارای نمره‌ای بین ۰/۷۰ و ۰/۷۹ بودند که پس از بازنگری توسط اعضای پانل نمره آن‌ها بالاتر از ۰/۷۹ شد و لذا در پرسشنامه حفظ شدند. طبق این شاخص شرط بقا هر گویه در پرسشنامه، داشتن امتیازی بالاتر از ۰/۷۹ است.

قبل از اینکه فرضیه‌ها مورد آزمون قرار گیرند، تلاش گردید تا از برازش مدل پژوهش اطمینان لازم حاصل شود. به عبارت دیگر حصول اطمینان از دقت و صحت نتایج حاصله منوط به ارزیابی ویژگی‌های فنی ابزار مورد استفاده (پرسشنامه) می‌باشد. بخش برازش مدل شامل برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی می‌گردد.

برازش مدل اندازه‌گیری: در این بخش روابط میان متغیرهای پنهان و آشکار (مؤلفه‌های یک متغیر پنهان) مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. این بخش شامل پایایی شاخص (آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی)، روایی همگرا و روایی واگرا می‌باشد. هر کدام از این شاخص‌ها در زیر توضیح داده می‌شوند.

آلفای کرونباخ: این شاخص معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌شود. پایداری درونی بیانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. اگر این معیار بالاتر از ۰/۷ باشد بیانگر قابل قبول بودن پایایی است (جدول شماره ۱).

پایایی ترکیبی: در مقایسه با آلفای کرونباخ، در این شاخص پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در روش SmartPLS از هر دو معیار استفاده می‌شود. اگر عدد این شاخص نیز بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از پایداری درونی مناسبی برخوردار است (جدول شماره ۱).

سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود. اگر مقدار این شاخص بالاتر از ۰/۴ باشد می‌توان اظهار داشت که واریانس بین

سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی مدل اندازه‌گیری موردنظر در سطح قابل‌قبولی قرار دارد (Hulland, 1999). طبق خروجی نرم‌افزار SmartPLS تمامی بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه بالاتر از ۰/۶۵ بوده که این بیانگر قابل‌قبول بودن پایایی مدل اندازه‌گیری است.

روایی همگرا: دومین معیاری است که در روش برای برازش مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) برای سنجش روایی همگرا معرفی شده است (Fornell & Larcker, 1981). AVE بیانگر میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود بوده و هرچه این همبستگی بیشتر باشد برازش مدل نیز بیشتر خواهد بود. اگر مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ باشد، روایی همگرا نیز در سطح قابل‌قبولی قرار دارد (جدول شماره ۱).

جدول شماره (۱): روایی و پایایی ابزار سنجش مدل اندازه‌گیری

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	(AVE)
آموزش حسابداری	۰/۹۲۷	۰/۹۴۰	۰/۶۶۲
فناوری اطلاعات	۰/۹۲۶	۰/۹۴۲	۰/۷۲۲
مهارت‌های فنی و کارکردی	۰/۸۵۱	۰/۸۹۴	۰/۶۲۸
مهارت‌های فکری	۰/۸۹۴	۰/۹۲۲	۰/۷۰۳
مهارت‌های شخصی	۰/۸۵۴	۰/۸۹۶	۰/۶۳۴
مهارت‌های ارتباطی	۰/۸۶۵	۰/۹۰۳	۰/۶۵۰
مهارت‌های کسب‌وکار	۰/۸۷۹	۰/۹۱۲	۰/۶۷۵

روایی واگرا: این شاخص سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش SmartPLS است. روایی واگرا میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش را در مقایسه با رابطه آن با سایر سازه‌ها را نشان می‌دهد. زمانی روایی واگرای یک مدل قابل‌قبول است که یک سازه در آن تعامل بیشتری با شاخص‌های خود داشته باشد تا با سازه‌های دیگر. بنابراین در صورتی روایی واگرا برقرار است که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و سمت راست خود بیشتر باشد (Henseler et al., 2009). طبق جدول شماره ۲، مدل پژوهش از اعتبار تشخیصی مناسبی برخوردار است، چراکه مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگ‌تر است.

جدول شماره (۲): ماتریس روایی واگرایی

متغیرهای پنهان	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
آموزش حسابداری	۰/۸۱۴						
فناوری اطلاعات	۰/۶۳۸	۰/۸۵۵					
مهارت‌های ارتباطی	۰/۶۳۹	۰/۵۸۵	۰/۸۰۶				
مهارت‌های شخصی	۰/۶۳۱	۰/۵۱۹	۰/۶۸۸	۰/۷۹۶			
مهارت‌های فنی و کارکردی	۰/۶۶۸	۰/۵۰۴	۰/۵۸۳	۰/۶۶۱	۰/۷۹۳		
مهارت‌های فکری	۰/۶۲۰	۰/۴۰۱	۰/۴۶۹	۰/۴۹۱	۰/۶۲۸	۰/۸۳۸	
مهارت‌های کسب‌وکار	۰/۶۳۹	۰/۶۳۹	۰/۶۲۹	۰/۶۲۳	۰/۶۰۷	۰/۴۹۳	۰/۸۲۲

برازش مدل ساختاری: برازش مدل ساختاری نحوه ارتباط متغیرهای پنهان با یکدیگر را نشان می‌دهد. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از ضرایب معناداری t (مقادیر T-Values)، معیار R Squares (R^2)، معیار استون گایسر (Q^2) و معیار اندازه تأثیر (f^2) استفاده شده است.

اعداد معناداری t (مقادیر T-Values): اعداد معناداری t از جمله معیارهای اولیه برای سنجش رابطه میان سازه‌ها در بخش ساختاری مدل است. اگر مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر باشد، بیانگر صحت رابطه میان سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. با توجه به خروجی نرم‌افزار SmartPLS تمامی مقادیر مربوط به سازه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ بوده و لذا مدل به لحاظ ساختاری از برازش مناسب برخوردار است.

معیار R Squares (R^2): این شاخص معیاری است که باعث اتصال بخش اندازه‌گیری مدل با بخش ساختاری آن در مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌گردد. همچنین این شاخص بیانگر تأثیر یک متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا می‌باشد. بنابراین در روش SmartPLS مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R^2 معرفی شده است (Chin, 1998). طبق نتایج جدول شماره ۳ برازش مدل ساختاری پژوهش در حد مناسبی قرار دارد.

معیار استون گایسر (Q^2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. طبق این معیار در صورتی که در یک مدل، اگر روابط میان سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که سازه‌های مدل از توانایی لازم برای تأثیرگذاری بر شاخص‌های یکدیگر برخوردار هستند. در این صورت می‌توان انتظار داشت که تأیید فرضیه‌ها به‌درستی صورت گرفته است. استون گایسر سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی برای تمامی سازه‌های

درون‌زا معرفی نمودند (Fornell & Bookstein, 1982). طبق جدول زیر مقدار Q^2 بیشتر از صفر است و این نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل پژوهش دارای ارتباط پیش‌بین هستند

جدول شماره (۳): ضریب تعیین و قدرت ارتباط پیش‌بین مدل

متغیرهای پنهان	R^2	Q^2
فناوری اطلاعات	۰/۴۰۷	۰/۲۷۴
مهارت‌های ارتباطی	۰/۴۶۱	۰/۲۷۹
مهارت‌های شخصی	۰/۴۲۰	۰/۲۴۶
مهارت‌های فنی و کارکردی	۰/۴۵۶	۰/۲۶۱
مهارت‌های فکری	۰/۳۸۴	۰/۲۴۸
مهارت‌های کسب‌وکار	۰/۴۵۷	۰/۲۸۰

معیار اندازه تأثیر (f^2): این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f^2 به ترتیب بیانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ می‌باشند (Cohen, 1988). طبق جدول شماره (۴) مقادیر بین متغیرهای وابسته و میانجی با متغیرهای مستقل مثبت و در سطح قابل‌قبولی قرار دارد.

جدول شماره (۴): اندازه اثر f^2 کوهن

متغیرها	فناوری اطلاعات	مهارت‌های ارتباطی	مهارت‌های شخصی	مهارت‌های فکری	مهارت‌های فنی و کارکردی	مهارت‌های کسب‌وکار
آموزش حسابداری	۰/۶۸۷	۰/۲۲۲	۰/۲۶۱	۰/۳۷۳	۰/۳۶۲	۰/۲۲۸
فناوری اطلاعات	-	۰/۰۹۸	۰/۰۳۹	۰/۰۱۹	۰/۰۰۰	۰/۰۹۰

برازش مدل کلی: از معیار GoF برای بررسی برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌شود. بدین معنی که پس از برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، نوبت به برازش کلی مدل می‌رسد. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی را برای GoF معرفی شده است (Wetzels & Odekerken, 2009). نشان از برازش کلی قوی مدل دارد استفاده شده است. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود. طبق فرمول GoF که به شرح زیر است، مقدار GoF مقدار ۰/۵۳ محاسبه گردید.

$$GoF = \sqrt{Communalities * R^2}$$

ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) معیار جدید و دیگری است که می توان برای برازش بخش کلی مدل از آن استفاده نمود. اگر مقدار این معیار از ۰/۰۸ کمتر باشد می توان اظهار داشت که برازش کلی مدل در سطح قابل قبولی قرار دارد. (Henseler et al., 2016). در این پژوهش مقدار SRMR برای مدل پژوهش ۰/۰۶۹ محاسبه شده است که نشان از تناسب مناسب مدل دارد.

جدول شماره (۶): شاخص تناسب مدل

مقدار	شاخص تناسب مدل
۰/۰۶۹	SRMR

با توجه به اینکه برازش مدل در سه بخش اندازه گیری، ساختاری و کلی در سطح قابل قبولی قرار دارد، لذا می توان اقدام به آزمون فرضیه های پژوهش نمود.

یافته ها

در این بخش ابتدا آمار توصیفی، سپس آزمون فرضیه ها و تحلیل یافته ها ارائه می شود.

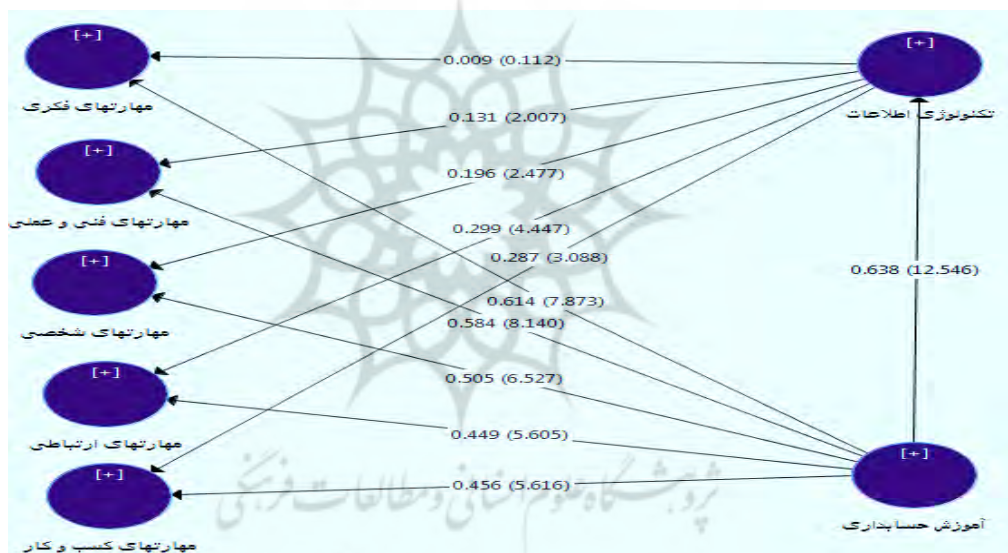
جدول شماره (۱): اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	گویه	تعداد
جنسیت	مرد	۱۲۵
	زن	۷۵
سن	کمتر از ۴۰ سال	۷۸
	۴۰ تا ۵۰ سال	۶۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۵۵
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۱۲۳
	دکتر	۷۷

بر اساس جدول شماره (۱)، ۶۲/۵ درصد پاسخ دهندگان مرد؛ ۶۱ درصد دارای سنی بیش از ۴۰ سال و در نهایت ۳۸/۵ درصد نیز دارای مدرک دکترا بودند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور ارزیابی مدل مفهومی تدوین شده، پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پنهان، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. مدل ساختاری ارزیابی شده در این پژوهش شامل یک متغیر برون‌زا (آموزش حسابداری)، یک متغیر میانجی (فناوری اطلاعات) و پنج متغیر پیامد (مهارت‌های فکری، فنی، شخصی، ارتباطی و مدیریت کسب‌وکار) بود. شکل شماره (۲) ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زا را نشان می‌دهد. همانطوریکه مشاهده می‌شود متغیر آموزش حسابداری به‌طور مستقیم بر پنج مهارت توانمندی تأثیر دارد. همچنین متغیر آموزش حسابداری به‌طور غیرمستقیم بر پنج مهارت توانمندی به‌استثنای مهارت‌های فکری تأثیر دارد. معناداری ضرایب مسیر و مقدار آماره t در روی خطوط مرتبط منعکس شده است.



شکل شماره (۲): ضرایب مسیر و مقادیر آماره t مرتبط با فرضیه‌های پژوهش

جدول شماره (۷): نتایج فرضیات پژوهش (اثرات مستقیم)

نتیجه	سطح معنی- داری	آماره t	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	مسیرهای مدل
تأیید	۰/۰۰۰	۱۲/۵۴۶	۰/۰۵۱	۰/۶۲۸	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۰۵	۰/۰۸۰	۰/۴۴۹	آموزش حسابداری ← مهارت‌های ارتباطی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۵۲۷	۰/۰۷۷	۰/۵۰۵	آموزش حسابداری ← مهارت‌های شخصی
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۱۴۰	۰/۰۷۲	۰/۵۸۴	آموزش حسابداری ← مهارت‌های فنی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۸۷۳	۰/۰۷۸	۰/۶۱۴	آموزش حسابداری ← مهارت‌های فکری
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۱۶	۰/۰۸۱	۰/۴۵۶	آموزش حسابداری ← مهارت‌های کسب‌وکار
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۴۴۷	۰/۰۶۷	۰/۲۹۹	فناوری اطلاعات ← مهارت‌های ارتباطی
تأیید	۰/۰۱۳	۲/۴۷۷	۰/۰۷۹	۰/۱۹۶	فناوری اطلاعات ← مهارت‌های شخصی
تأیید	۰/۰۴۵	۲/۰۰۷	۰/۰۶۵	۰/۱۳۱	فناوری اطلاعات ← مهارت‌های فنی
رد	۰/۹۱۱	۰/۱۱۲	۰/۰۸۴	۰/۰۰۹	فناوری اطلاعات ← مهارت‌های فکری
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۰۸۸	۰/۰۹۳	۰/۳۸۷	فناوری اطلاعات ← مهارت‌های کسب‌وکار

همان‌گونه در جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود، آموزش حسابداری تأثیر مثبت و به لحاظ آماری معناداری بر روی همه مهارت‌های توانمندسازی دارد. با توجه به مقدار ضرایب مسیر به ازای یک واحد تغییر در سطح آموزش حسابداری، مهارت‌های فکری ۰/۶۱۴، مهارت‌های فنی ۰/۵۸۴، مهارت‌های شخصی ۰/۵۰۵، مهارت‌های ارتباطی ۰/۴۴۹ و مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار ۰/۴۵۶ تغییر می‌یابد.

جدول شماره (۸): نتایج فرضیات پژوهش (اثرات غیرمستقیم)

نتیجه	سطح معنی- داری	آماره t	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	مسیرهای مدل
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۰۵۷	۰/۰۴۷	۰/۱۹۱	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات ← مهارت‌های ارتباطی
تأیید	۰/۰۱۶	۲/۴۰۷	۰/۰۵۲	۰/۱۲۵	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات ← مهارت‌های شخصی
تأیید	۰/۰۴۸	۱/۹۷۶	۰/۰۴۲	۰/۰۸۳	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات ← مهارت‌های فنی
رد	۰/۹۱۲	۰/۱۱۱	۰/۰۵۴	۰/۰۰۶	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات ← مهارت‌های فکری
تأیید	۰/۰۰۴	۲/۸۸۶	۰/۰۶۳	۰/۱۸۳	آموزش حسابداری ← فناوری اطلاعات ← مهارت‌های کسب‌وکار

همان‌گونه در جدول شماره (۸) مشاهده می‌شود، آموزش حسابداری از طریق فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و به لحاظ آماری معناداری بر روی همه مهارت‌های توانمندی‌سازی (به‌استثنای مهارت فکری) دارد. با توجه به مقدار ضرایب مسیر به ازای یک واحد تغییر در سطح آموزش حسابداری از طریق متغیر میانجی فناوری اطلاعات می‌تواند باعث تغییر در مهارت‌های فنی به مقدار ۰/۰۸۳، در مهارت‌های شخصی به مقدار ۰/۱۲۵، در مهارت‌های ارتباطی به مقدار ۰/۱۹۱ و در مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار به مقدار ۰/۱۸۳ گردد. طبق یافته‌های پژوهش فناوری اطلاعات قادر به میانجی‌گری رابطه بین آموزش حسابداری و مهارت‌های فکری نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌منظور بررسی نقش نظام آموزش حسابداری در توانمندی‌سازی دانشجویان با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در اقلیم کردستان عراق انجام شده است. طبق نتایج پژوهش حاضر، آموزش حسابداری بر مهارت‌های فنی دانشجویان تأثیرگذار است. بدین معنی که آموزش حسابداری می‌تواند زمینه بروز و تقویت مهارت‌هایی همچون محاسبات، توانایی به‌کارگیری فناوری اطلاعات، تصمیم‌گیری، تجزیه و تحلیل ریسک، اندازه‌گیری، گزارشگری، رعایت الزامات قانونی و نظارتی در میان فارغ‌التحصیلان حسابداری را فراهم نماید. این مهارت‌ها باعث پررنگ‌تر شدن نقش حسابداران در تحقق اهداف سازمانی می‌شوند. این یافته با یافته‌های پژوهش (Chaker, Akbar & Abdullah (2011) مطابقت دارد. بنابراین آموزش‌های فنی می‌تواند از طریق ارائه حداقل‌های موردنیاز حرفه، دانشجویان را جهت ورود هر چه بهتر به بازار کار مهیا سازد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر آموزش حسابداری بر مهارت‌های فکری دانشجویان تأثیرگذار است. بدین معنی که آموزش حسابداری می‌تواند باعث تقویت توانمندی‌هایی همچون تحلیل‌های انتقادی، حل مشکلات و تفکر تحلیلی در میان فارغ‌التحصیلان حسابداری گردد. این یافته با یافته‌های پژوهش (Gray, et al (2001 و Lister (2010 همخوانی ندارد.

ازجمله دلایل این موضوع می‌تواند این نکته باشد که در اقلیم کردستان عراق در مقطع کارشناسی دانشجویان رشته حسابداری ملزم به گذارندن دوره کارآموزی هستند، که این امر می‌تواند باعث تقویت مهارت‌های فکری دانشجویان این منطقه گردد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، آموزش حسابداری بر مهارت‌های شخصی دانشجویان تأثیرگذار است. بدین معنی که این مهارت‌ها از طریق تقویت توانمندی‌هایی همچون مدیریت فردی، استفاده از ابتکارات و توانایی خودآموزی می‌تواند باعث یادگیری فردی و پیشرفت شخصی فارغ‌التحصیلان حسابداری شود. این یافته با یافته‌های پژوهش

(Kavanagh & Drennan, 2008) و (Paisey, & Paisey, 2007) همخوانی دارد. بنابراین توانایی استفاده مناسب از مقررات و دستورالعمل‌های جدید از جمله ضرورت‌های حرفه حسابداری بوده که می‌بایست دانشجویان این رشته ضمن فراگیری آن در دانشگاه، اقدام به نهادینه کردن این مهارت در خود نمایند. طبق نتایج پژوهش حاضر، آموزش حسابداری بر مهارت‌های سازمانی و کسب‌وکار دانشجویان تأثیرگذار است. این یافته حاکی از این است که این‌گونه مهارت‌ها می‌توانند باعث تقویت توانمندی‌هایی همچون سبک رهبری، تفویض اختیار و توانایی انجام قضاوت‌های حرفه‌ای در بین فارغ‌التحصیلان حسابداری گردند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های (Kavangh, Drennan, Montano, et al, 2001) همخوانی دارد. (Jackling, De Lange, 2009؛ 2008) همخوانی دارد. از آنجائی که محل اصلی فعالیت حسابداران سازمان‌ها می‌باشد، لذا درک محیط سازمانی و انجام صحیح و به‌موقع وظایف محوله از جمله ضروریات حرفه حسابداری است. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، آموزش حسابداری بر مهارت‌های ارتباطی دانشجویان تأثیرگذار است. بدین معنی که آموزش حسابداری می‌تواند مهارت‌هایی همچون توانایی برقراری تعامل با دیگران، ردوبدل شدن مؤثر اطلاعات، انجام قضاوت‌های منطقی و اتخاذ تصمیمات مؤثر را در فارغ‌التحصیلان حسابداری تقویت نماید. این یافته با یافته‌های پژوهش (Hancock et al, 2009)، (Gammie, Cargill & Gammie, 2004) و (Riley & Simons, 2016) همخوانی دارد. از آنجائی که حرفه حسابداری ملزم به تأمین نیازهای اطلاعاتی ذینفعان مختلف می‌باشد، لذا توانایی برقراری ارتباط سازنده با تمامی ذینفعان از جمله ضرورت‌های اساسی این حرفه می‌باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر فناوری اطلاعات به‌عنوان متغیر میانجی می‌تواند باعث افزایش میزان تأثیرگذاری نظام آموزش حسابداری بر توانمندسازی دانشجویان حسابداری گردد. بنابراین در صورت استفاده از فناوری اطلاعات می‌توان انتظار داشت که توانمندسازی دانشجویان بهتر و سریع‌تر اتفاق افتد. با توجه به توسعه سریع فناوری و ضرورت به‌کارگیری آن در تمامی علوم، استفاده از فناوری‌های نوین در آموزش حسابداری باهدف توسعه و گسترش مهارت‌های فارغ‌التحصیلان بیش‌ازپیش ضروری است. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، توجه هم‌زمان به مهارت‌های فنی و غیرفنی (نرم) از جمله الزامات ورود فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری به بازار کار می‌باشد. بنابراین بازطراحی نظام آموزش حسابداری جهت تقویت هر چه بهتر مهارت‌های فنی و غیرفنی فارغ‌التحصیلان ضرورت انکارناپذیر دانشگاه‌های اقلیم کردستان عراق است. زیرا امروزه حسابدارانی در بازار کار موفق‌تر هستند که هردوی این مهارت‌ها را به‌طور هم‌زمان داشته باشند. یافته‌های پژوهش حاضر بر اهمیت مهارت‌های فنی در حرفه حسابداری تأکید دارد. لذا پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی در خصوص موضوعات مبتلابه حسابداری از سوی دانشگاه‌های منطقه اقلیم کردستان عراق باهدف دانش‌افزایی دانشجویان برگزار گردد. طبق یافته‌های این پژوهش مهارت‌های فکری از جمله الزامات موفقیت

حسابداران محسوب شده و لذا پیشنهاد می‌گردد در کنار آموزش مهارت‌های فنی، آموزش مهارت‌های فکری همچون مهارت‌های حل مسئله مورد توجه جدی قرار گیرد. همچنین بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد نظام آموزش حسابداری تأکید ویژه‌ای بر تقویت خودباوری و اعتمادبه‌نفس در میان دانشجویان رشته حسابداری نماید. زیرا این عامل می‌تواند باعث افزایش احتمال موفقیت دانشجویان حسابداری در بازار کار گردد. مهارت‌های سازمانی و کسب‌وکار یکی دیگر از مهارت‌هایی است که بر موفقیت دانشجویان حسابداری تأثیرگذار است. لذا در همین راستا پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها بر راه‌اندازی و تقویت تشکلهای علمی و فرهنگی دانشجویان اهتمام ویژه‌ای داشته باشند. در نهایت، طبق یافته‌های پژوهش حاضر مهارت‌های ارتباطی نیز قادر به اثرگذاری بر موفقیت دانشجویان می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد دانشگاه‌ها نسبت به برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی و مباحثات دانشجویی اهتمام ویژه‌ای داشته باشند.

به‌طور کلی، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان پیشنهاد کرد که مسئولان نظام آموزش عالی اقلیم کردستان عراق با تبیین دقیق مهارت‌های نرم مورد نیاز حرفه حسابداری؛ از طریق تدوین یک دستورالعمل مدون و جامع، دانشگاه‌های فعال در این منطقه را ملزم به ارائه این‌گونه مهارت‌ها به دانشجویان خود نمایند. برای تحقق هر چه بهتر این هدف، توانمندسازی اعضای هیات علمی و مدرسان رشته حسابداری به لحاظ مهارت‌های نرم نیز غیرقابل انکار است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی سایر عوامل مؤثر (مانند سبک رهبری دانشگاه‌ها، رشد فردی و امکانات سازمانی) بر توانمندسازی دانشجویان مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود علاوه بر فناوری اطلاعات متغیرهای دیگری نیز همچون سیستم‌های ارزیابی، پیشینه فرهنگی و خانوادگی دانشجویان به‌عنوان متغیر میانجی مدنظر قرار گیرند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه آماری آن است؛ بدین معنی که فقط شامل اساتید شاغل به تدریس در رشته حسابداری می‌باشد. لذا ممکن است مدنظر قراردادن دیدگاه‌ها و نظرات سایرین همچون فعالان در حرفه، کارفرمایان، مسئولان آموزشی و قانون‌گذاران بتواند باعث غنی‌تر شدن هرچه بیشتر پژوهش حاضر گردد.

References

- ACCA, Association of Chartered Certified Accountants. (2008). *A changing profession? The evolution of accounting roles, skills and career aspirations*. London: ACCA.
- Al-Nuaimi, B. F. (2017). Continuing Professional Accounting Education in the Kurdistan Region - Iraq and Ways to Improve it. *Humanities Journal of University of Zakho*, 5(4), 12-30. <https://doi.org/10.26436/2017.5.4.503>
- Albrecht, W., & Sack, R. (2000). Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. *Accounting Education Series, Vol. No. 16*.

- Apostolou, B., Dorminey, J. W., & Hassell, J. M. (2020). Accounting education literature review (2019). *Journal of Accounting Education*, 51, 100670. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100670>
- Apostolou, B., Dorminey, J. W., Hassell, J. M., & Rebele, J. E. (2015). Accounting education literature review (2013–2014). *Journal of Accounting Education*, 33(2), 69-127. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2015.04.001>
- Asonitou, S. (2015). *The Evolution of Accounting Education and the Development of Skills*.
- Awayiga, J. Y., Onumah, J. M., & Tsamenyi, M. (2010). Knowledge and Skills Development of Accounting Graduates: The Perceptions of Graduates and Employers in Ghana. *Accounting Education*, 19(1-2), 139-158. <https://doi.org/10.1080/09639280902903523>
- Chaker, M. N., Akbar, T., & Abdullah, T. (2011). What Accountancy Skills Are Acquired at College?
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In *Modern methods for business research*. (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, K. M., & Killough, L. N. (1992). An empirical examination of stress in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 535-547. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90012-H](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90012-H)
- Cunningham, I., Hyman, J., & Baldry, C. (1996). Empowerment: the power to do what? [<https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00764.x>]. *Industrial Relations Journal*, 27(2), 143-154. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00764.x>
- Dull, R., Webber, S., Apostolou, B., & Hassell, J. (2011). Evaluating the Importance of Competencies within Accounting Information Systems Curricula. *Review of Business Information Systems (RBIS)*, 9, 1-12. <https://doi.org/10.19030/rbis.v9i2.4457>
- Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440-452. <https://doi.org/10.2307/3151718>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fortin, A., & Legault, M. (2010). Development of Generic Competencies: Impact of a Mixed Teaching Approach on Students' Perceptions. *Accounting Education*, 19(1-2), 93-122. <https://doi.org/10.1080/09639280902888195>
- FRC, Financial Reporting Council (2018). *Key Facts and Trends in the accountancy profession*. London: Financial Reporting Council.
- Gammie, E., Cargill, E., & Gammie, B. (2004). Selection techniques within the accountancy profession in Scotland. *Journal of Applied Accounting Research*, 7(2), 1-51. <https://doi.org/10.1108/96754260480001036>
- Gray, R., Collison, D., French, J., McPhail, K., & Stevenson, L. (2001). *The Professional accountancy Bodies and the Provision of education and training in relation to environmental issues*.

- Guerrero, S., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M., & Ben Ayed Ahmed, K. (2018). Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*, 32(7), 868-879. <https://doi.org/10.1108/JSM-09-2017-0325>
- Hancock, P., Howieson, B., Kavanagh, M., Kent, J., Tempone, I., Segal, N., & Freeman, M. (2009). The Roles of Some Key Stakeholders in the Future of Accounting Education in Australia [https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2009.00061.x]. *Australian Accounting Review*, 19(3), 249-260. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2009.00061.x>
- Hand, M. (1995). Empowerment: you can't give it, people have to want it. *Management Development Review*, 8(3), 36-40. <https://doi.org/10.1108/09622519510092595>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray Pauline, A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Henseler, J., Ringle Christian, M., & Sinkovics Rudolf, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In R. S. Rudolf & N. G. Pervez (Eds.), *New Challenges to International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hooi, C. (2019). Leveraging human assets for MNCs performance: the role of management development, human resource system and employee engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-30. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1590443>
- Howieson, B. (2003). Accounting practice in the new millennium: is accounting education ready to meet the challenge? *The British Accounting Review*, 35(2), 69-103. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0890-8389\(03\)00004-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0890-8389(03)00004-0)
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies [https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195:AID-SMJ13>3.0.CO;2-7]. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195:AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195:AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
- IFAC, International Federation of Accountants. (2010). *International education standard (3): professional skills and general education*. New York: IFAC.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385. <https://doi.org/10.1080/09639280902719341>
- Jezovita, A. (2015). Accounting Information in a Business Decision-Making Process – Evidence from Croatia. *Zagreb International Review of Economics and Business*, 18. <https://doi.org/10.1515/zireb-2015-0004>
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations [https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x]. *Accounting & Finance*, 48(2), 279-300. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x>
- Kluska, K. M., Laschinger, H. S., & Kerr, M. S. (2004). Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance. *NURSING LEADERSHIP-ACADEMY OF CANADIAN EXECUTIVE NURSES-*, 17, 112-128.

- Kotb, A., Abdel-Kader, M., Allam, A., Halabi, H., & Franklin, E. (2019). Information Technology in the British and Irish Undergraduate Accounting Degrees. *Accounting Education*. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1588135>
- Lawson, T. (2011). Empowerment in Education: Liberation, Governance or a Distraction? A Review. *Power and Education*, 3, 89. <https://doi.org/10.2304/power.2011.3.2.89>
- Levy, J. J., Richardson, J. D., Lounsbury, J., Stewart, D., Gibson, L., & Drost, A. W. (2011). Personality traits and career satisfaction of accounting professionals. *Individual Differences Research*, 9, 238-249.
- Lister, R. J. (2010). Rejoinder to Commentaries on 'A Role for the Compulsory Study of Literature in Accounting Education'. *Accounting Education*, 19(4), 385-391. <https://doi.org/10.1080/09639280903289856>
- Mastrolia Stacy, A., & Willits Stephen, D. (2013). Millennials: What Do We Really Know About Them? In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations* (Vol. 14, pp. 45-72). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1085-4622\(2013\)0000014009](https://doi.org/10.1108/S1085-4622(2013)0000014009)
- Menon, B. (2015). The Relationship between Employee Empowerment and Employee Effectiveness: An Empirical Study of Kolhapur based Industries. *Golden Research Thoughts*, 5.
- Mohammed, A. A., Khzer, K. A., & Abdullah, H. A. (2019). Challenges Facing Accounting Education in the Kurdistan Region Universities: A survey study. *Koya University Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(1), 109-117. <https://doi.org/10.14500/kujhss.v2n1y2019.pp109-117>
- Montano, J. L. A., Donoso, J. A., Hassall, T., & Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10(3), 299-313. <https://doi.org/10.1080/09639280210122339>
- Myrick Short, P., Greer John, T., & Melvin William, M. (1994). Creating Empowered Schools: Lessons in Change. *Journal of Educational Administration*, 32(4), 38-52. <https://doi.org/10.1108/09578239410069106>
- Paisey, C., & Paisey, N. J. (2007). Balancing the vocational and academic dimensions of accounting education: the case for a core curriculum. *Journal of Vocational Education & Training*, 59(1), 89-105. <https://doi.org/10.1080/13636820601145705>
- Rahma, L., Gharbi, S., & Liouane, N. (2014). The effect of business environment on firm performance Exploratory Study: Case of Tunisian enterprises. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT & INFORMATION TECHNOLOGY*, 8, 1430-1439. <https://doi.org/10.24297/ijmit.v8i3.1979>
- Rebele, J. E., & St. Pierre, E. K. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71-79. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>
- Riley, T., & Simons, K. (2016). The written communication skills that matter most for accountants. *Accounting Education*, 25, 239-255. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1164066>

- Swift, C., & Levin, G. (1987). Empowerment: An emerging mental health technology. *Journal of Primary Prevention*, 8(1), 71-94. <https://doi.org/10.1007/BF01695019>
- Wetzels, M., & Odekerken, G. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *Management Information Systems Quarterly - MISQ*, 33. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40-56. <https://doi.org/10.1108/00483489810368549>
- Wilson, R. M. S. (2011). Alignment in Accounting Education and Training. *Accounting Education*, 20(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.555940>
- Yap, C., Ryan, S., & Yong, J. (2014). Challenges facing professional accounting education in a commercialized education sector. *Accounting Education*, 23(6), 562-581.
- Zarra, W., Imran, S., Kavanagh, M., & Johnson Morgan, M. (2011). *The relationships between students' empowerment, students' performance, accounting course perceptions and classroom instruction in accounting.*

