

Designing an Auditors' Employability Model Based on Organizational Learning Using an Interpretive Structural Modeling (ISM) Approach

1. Mohammad Ali Dehnavi[✉]: Department of Accounting, Sha.C., Islamic Azad University, Shahrood, Iran

2. Mahdi Moradi^{✉*}: Professor, Department of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: mhd_moradi@um.ac.ir (Corresponding Author)

3. Monir Jafaei Rahni[✉]: Department of Accounting, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran

4. Asghar Karami[✉]: Department of Accounting, Isl.C., Islamic Azad University, Eslamshahr, Iran

Article history



Received: 01 June 2026

Revised: 18 August 2026

Accepted: 26 August 2026

Initial Publish: 03 September 2026

Final Publish: 23 October 2027

Abstract:

This study aimed to develop and explain a structural model of auditors' employability based on organizational learning and to determine the hierarchical relationships among its principal dimensions within the professional auditing environment. This applied-developmental study employed an exploratory mixed-methods design with a qualitative emphasis. In the qualitative phase, data were obtained through a systematic review of the literature and semi-structured interviews with 15 academic and professional experts in accounting, auditing, financial management, and human resource management. Participants were selected through purposive and chain-referral sampling, and interviewing continued until theoretical saturation was achieved. The data were analyzed through combined deductive-inductive content analysis using open, axial, and selective coding. Content validity of the extracted indicators was assessed through expert judgment and the content validity ratio. In the quantitative phase, Interpretive Structural Modeling and MICMAC analysis were applied to identify interrelationships among the dimensions, establish their hierarchical levels, and determine their driving and dependence powers based on the final reachability matrix. The ISM results indicated that cognitive and specialized skill learning occupied Level III and functioned as independent driving dimensions, whereas emotional skill learning was positioned at Level II as a linkage and mediating dimension. Occupational skill learning occupied Level I and represented the dependent and ultimate outcome of the model. MICMAC analysis corroborated this hierarchical configuration, demonstrating the highest driving power for cognitive and specialized skills and the greatest dependence for occupational skills. The effects of cognitive and specialized learning on occupational skills were predominantly transmitted through the emotional dimension, while emotional skills exerted the strongest direct influence on the development of occupational competencies. Auditors' employability is a progressive, multidimensional process that originates in cognitive and specialized learning, is reinforced through emotional and interpersonal capacities, and ultimately manifests as occupational competencies. Audit firms and professional accounting bodies should therefore design professional learning and development programs in accordance with this hierarchical sequence.

Keywords: Auditors' Employability; Organizational Learning; Interpretive Structural Modeling; MICMAC; Professional Skills

Citation: Atri, R., Shafizadeh, H., & Soleimani, N. (2027). Designing an Auditors' Employability Model Based on Organizational Learning Using an Interpretive Structural Modeling (ISM) Approach. *Accounting, Finance and Computational Intelligence*, 5(4), 1-26.



Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract**Introduction**

Employability has increasingly shifted from a narrow conception of obtaining employment toward a multidimensional and developmental capability that enables individuals to enter, remain in, adapt to, and progress within changing occupational environments. Rapid technological transformation, changing competency requirements, and the growing importance of knowledge-intensive work have made continuous learning central to sustainable employability. Contemporary scholarship emphasizes that digital transformation and knowledge development are increasingly intertwined with workers' capacity to maintain employability over time, particularly in occupations characterized by rapid changes in technology and professional expectations (Shah & Mola, 2026). Accordingly, employability is no longer determined solely by formal educational credentials or technical expertise; it increasingly depends on cognitive flexibility, continuous learning, career adaptability, interpersonal competence, and the capacity to translate acquired knowledge into effective professional performance.

This issue is particularly important in accounting and auditing, where professionals operate in complex, regulated, judgment-intensive, and increasingly technology-mediated environments. International accounting education standards emphasize the simultaneous development of technical competence, intellectual skills, interpersonal abilities, professional values, and lifelong learning capacities (laesb, 2014). Previous research has similarly indicated that accounting graduates require not only disciplinary knowledge but also generic attributes such as analytical thinking, problem solving, communication, teamwork, and adaptability to function effectively in contemporary professional environments (Tempone et al., 2012). However, a persistent gap has been identified between accounting education and actual professional requirements, suggesting that formal education does not always provide the integrated competencies expected by employers and professional organizations (Beik Boshrouyeh et al., 2023; Bui & Porter, 2010). Consequently, employability in auditing should be regarded as an evolving professional capability developed through the interaction of education, workplace learning, experience, and organizational support.

Research in accounting has further demonstrated that employability involves both technical and nontechnical dimensions. Technical knowledge, professional judgment, communication competence, self-management, and transferable skills jointly contribute to readiness for professional work (Ebaid, 2021; Senan & Sulphrey, 2022; Zureigat, 2015). In particular, soft skills have become increasingly important because accountants and auditors must communicate with clients, collaborate within teams, manage conflicting demands, and respond appropriately to organizational pressures (Dolce et al., 2019). Emotional and interpersonal capabilities have likewise been identified as essential in audit work environments because professional performance occurs within networks of interaction, feedback, teamwork, and responsibility (S. Crans et al., 2021). More recent evidence also demonstrates that social-emotional learning may enhance perceived future employability by strengthening career engagement (Kirikkanat, 2026), while career adaptability and active career engagement can mediate the relationship between individual resources and employability perceptions (Ayvaz & Elhatip, 2026; Nimmi et al., 2026).

Organizational learning provides an important theoretical basis for understanding how these competencies are developed. Formal and informal workplace learning have both been associated with enhanced employability because employees continuously reconstruct their knowledge and skills through training, observation, interaction, reflection, and practical experience (Van Der Heijden et al., 2009). Organizational learning at the individual level has also been linked to perceived employability, indicating that the learning opportunities available within organizations can influence employees' capacity to

maintain and develop their occupational competencies (Wiśniewska et al., 2021). Knowledge-sharing mechanisms, supportive learning cultures, and organizational social capital further facilitate the movement of knowledge from individual experience to collective professional capability (Dehghani Soltani et al., 2020; Khaleghkhan et al., 2015). Similarly, organizational coaching and developmental support can strengthen the organizational conditions under which learning occurs (Saghafi et al., 2020), while knowledge management in audit institutions may enhance organizational performance through organizational learning processes (Mirzaei-Mehr & Fazlzadeh, 2018).

Workplace learning is particularly central to auditing because much professional expertise is developed informally through engagement in actual audit assignments. Auditors acquire proficiency by observing supervisors, receiving feedback, interacting with colleagues and clients, solving real audit problems, and reflecting on prior experience (Kusaila, 2017, 2019). Contemporary frameworks of learning in auditing similarly emphasize that professional development results from an ecosystem of formal learning, informal learning, social interaction, performance evaluation, workplace experience, and feedback (Dierynck et al., 2024). Authentic learning environments are therefore likely to strengthen perceived employability by bringing learning tasks closer to actual professional requirements (Martínez-Argüelles et al., 2023), while learning spaces that support interaction and experience can positively influence employability outcomes (Selvaratnam, 2021).

Despite these advances, existing research has often examined technical competence, cognitive skills, emotional capabilities, organizational learning, and career development separately. Moreover, career growth opportunities and perceived professional development are particularly important in accounting firms because limited advancement opportunities can increase turnover intentions (Nouri & Parker, 2013), while career adaptability and perceived career success contribute to more effective career management (Rajab Pour & Soheili Nik, 2011). In auditing, career-capital research has demonstrated the usefulness of structural approaches for identifying hierarchical relationships among professional development factors (Taherinia & Saedi, 2020). Nevertheless, an integrated model explaining how cognitive, specialized, emotional, and occupational learning dimensions interact hierarchically in the development of auditors' employability remains insufficiently developed. Therefore, the present study aimed to design and explain an auditors' employability model based on organizational learning and to determine the hierarchical relationships among its dimensions using Interpretive Structural Modeling.

Methods and Materials

This applied-developmental study employed an exploratory mixed-methods design with qualitative dominance. The study population consisted of auditors and experts associated with professional accounting and auditing organizations in Iran. The research process integrated deductive evidence derived from the theoretical literature with inductive evidence obtained directly from professional experts.

In the qualitative phase, relevant employability concepts, dimensions, components, and indicators were initially identified through a systematic review of theoretical and empirical literature. Semi-structured interviews were subsequently conducted with 15 experts in accounting, auditing, financial management, and human resource management. Participants were selected through purposive and chain-referral sampling based on professional and academic expertise. Eligibility criteria included at least 10 years of relevant professional experience, a master's or doctoral degree in an appropriate field, and familiarity with professional training and development. Interviews continued until theoretical saturation was achieved.

The interview data and literature-derived evidence were analyzed using combined deductive-inductive content analysis. Analysis proceeded through open, axial, and selective coding. During open coding, meaning units and initial concepts were identified. During axial coding, duplicate and semantically overlapping codes were integrated and relationships among categories were examined. Selective coding was subsequently used to organize related categories into higher-order dimensions. This process produced 10 principal categories and 76 indicators before subsequent validation. Content validity was evaluated by 15 academic and professional experts using the content validity ratio, and indicators below the predetermined threshold were excluded from the final analytical framework.

In the structural phase, Interpretive Structural Modeling was applied to identify directional relationships among the principal dimensions. A structural self-interaction matrix was constructed on the basis of expert judgments and was transformed into an initial and then final reachability matrix after consideration of transitivity and logical consistency. Reachability and antecedent sets were used to determine hierarchical levels. MICMAC analysis was subsequently performed to classify dimensions according to their driving and dependence power and to distinguish independent, linkage, and dependent variables.

Findings

The qualitative analysis demonstrated that auditors' employability could be organized into four principal learning dimensions: cognitive skill learning, specialized skill learning, emotional skill learning, and occupational skill learning. These dimensions represented an integrated progression from fundamental professional learning capabilities toward observable career-related outcomes.

Interpretive Structural Modeling produced a three-level hierarchical structure. Cognitive skill learning and specialized skill learning were positioned at Level III, representing the foundational and independent dimensions of the model. Cognitive learning included analytical, exploratory, mental, behavioral, problem-solving, active-learning, prioritization, knowledge-sharing, and adaptive thinking capabilities. Specialized learning included professional auditing knowledge, practical and experiential learning, digital skills, knowledge of standards and regulations, task-specific competence, and the application of technical knowledge within actual auditing activities.

Emotional skill learning was positioned at Level II and functioned as a linkage or mediating dimension. This dimension included flexibility, self-management, teamwork, participation in group decision-making, adjustment to workplace change, stress management, professional confidence, emotional control, ethical orientation, and the capacity to balance individual work objectives with support for colleagues. Its intermediate position indicated that cognitive and specialized competencies were translated into professional outcomes partly through emotional and interpersonal capacities.

Occupational skill learning was positioned at Level I and represented the most dependent and final dimension. It comprised career planning, awareness of professional development goals, future career orientation, continuous self-development, recognition of occupational opportunities, alignment between abilities and job requirements, and the capacity to apply learned competencies in career progression.

MICMAC analysis confirmed the hierarchical results. Cognitive and specialized learning demonstrated high driving power and comparatively low dependence and were therefore classified as independent variables. Emotional learning showed relatively high driving and dependence power and was classified as a linkage variable. Occupational learning exhibited the greatest dependence and comparatively limited driving power, placing it in the dependent cluster. Overall, the results

demonstrated that auditors' occupational competencies emerge from a sequential process in which cognitive and specialized learning provide the primary foundations, emotional competencies facilitate and stabilize their application, and occupational competencies constitute the final manifestation of the employability development process.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that auditors' employability is best understood as a progressive learning system rather than a collection of isolated competencies. The structural model indicates that professional employability begins with cognitive and specialized capabilities. Auditors must first possess the capacity to analyze evidence, solve problems, make professional judgments, understand technical standards, use relevant technologies, and acquire knowledge from actual workplace experiences. These capabilities provide the structural foundation upon which more advanced employability outcomes can develop.

The simultaneous placement of cognitive and specialized learning at the independent level is particularly meaningful. Technical knowledge alone cannot ensure effective professional performance unless an auditor can interpret, evaluate, prioritize, and apply that knowledge to complex situations. Similarly, analytical ability without sufficient professional knowledge cannot generate reliable audit judgments. Their joint position therefore reflects the complementary relationship between knowing professional content and being able to think professionally.

The intermediate role of emotional learning further indicates that professional knowledge does not automatically translate into occupational competence. Auditing occurs in socially demanding environments characterized by teamwork, client interaction, time pressure, uncertainty, ethical responsibility, and continuous change. Flexibility, self-management, confidence, stress regulation, interpersonal communication, and emotional competence enable auditors to mobilize their technical and cognitive resources under actual workplace conditions. Emotional learning therefore acts as a conversion mechanism through which foundational capabilities become effective professional behavior.

The dependent position of occupational learning suggests that career development is a cumulative outcome rather than an isolated training target. Career planning, recognition of occupational opportunities, professional growth, and the ability to maintain employability depend on previously developed cognitive, specialized, and emotional resources. Attempts to improve auditors' career outcomes without strengthening these underlying dimensions are therefore unlikely to be sustainable.

The model also highlights the organizational nature of employability development. Audit firms provide a natural learning environment in which interaction with clients, observation of managers, teamwork, exposure to real professional problems, feedback, and responsibility for actual audit outputs facilitate the development of all four dimensions. Consequently, employability should be regarded as a shared developmental responsibility between auditors and their organizations.

In conclusion, the study provides a hierarchical model in which cognitive and specialized skill learning constitute the principal drivers of auditors' employability, emotional learning serves as the mediating and integrating mechanism, and occupational skill learning represents the ultimate developmental outcome. The proposed model extends understanding of auditors' employability by specifying not merely which competencies are important, but how they are structurally related and in what developmental sequence they should be strengthened. The model can therefore provide a conceptual basis for designing professional learning systems, training priorities, mentoring programs, career-development initiatives, and human-resource policies in auditing firms and professional accounting organizations.

Authors' Contributions

Authors equally contributed to this article.

Acknowledgments

Authors thank all participants who participate in this study.

Declaration of Interest

The authors report no conflict of interest.

Funding

According to the authors, this article has no financial support.

Ethical Considerations

All procedures performed in this study were under the ethical standards.

طراحی الگوی اشتغال‌پذیری حساب‌رسان مبتنی بر یادگیری سازمانی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (ISM)



تاریخچه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۱ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۲۷ مرداد ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۴ شهریور ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۲ شهریور ۱۴۰۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱ آبان ۱۴۰۶

۱. محمد علی دهنوی^{ID}: گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

۲. مهدی مرادی^{ID*}: استاد، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.
ایمیل: mhd_moradi@um.ac.ir (نویسنده مسئول)

۳. منیر جفائی رهنی^{ID}: گروه حسابداری، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۴. اصغر کرمی^{ID}: گروه حسابداری، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی ساختاری اشتغال‌پذیری حساب‌رسان مبتنی بر یادگیری سازمانی و تعیین روابط سلسله‌مراتبی میان ابعاد اصلی آن در محیط حرفه‌ای حسابرسی بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی-توسعه‌ای و از نظر رویکرد، آمیخته اکتشافی با غلبه بخش کیفی بود. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مرور نظام‌مند پیشینه و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای حوزه حسابداری، حسابرسی، مدیریت مالی و منابع انسانی گردآوری شد. مشارکت‌کنندگان به روش هدفمند و زنجیره‌ای انتخاب شدند و مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. داده‌ها با تحلیل محتوای ترکیبی قیاسی-استقرایی و طی مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. روایی محتوایی شاخص‌ها نیز با استفاده از نظر خبرگان و نسبت روایی محتوایی بررسی شد. در مرحله کمی، برای تعیین روابط درونی و سطح‌بندی ابعاد، از مدل‌سازی ساختاری-تفسیری و تحلیل MICMAC استفاده شد و ساختار نهایی مدل بر اساس ماتریس دستیابی و قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها تبیین گردید. نتایج مدل‌سازی ساختاری-تفسیری نشان داد یادگیری مهارت‌های شناختی و تخصصی در سطح سوم و به‌عنوان متغیرهای مستقل و پیشران مدل قرار دارند، یادگیری مهارت‌های عاطفی در سطح دوم به‌عنوان متغیری متصل و میانجی عمل می‌کند و یادگیری مهارت‌های شغلی در سطح نخست به‌عنوان متغیر وابسته و پیامد نهایی مدل قرار می‌گیرد. تحلیل MICMAC نیز این ساختار را تأیید کرد؛ به‌گونه‌ای که مهارت‌های شناختی و تخصصی دارای بیشترین قدرت نفوذ و مهارت‌های شغلی دارای بیشترین وابستگی بودند. همچنین، اثر ابعاد شناختی و تخصصی بر مهارت‌های شغلی عمدتاً از مسیر بعد عاطفی منتقل شد و مهارت‌های عاطفی قوی‌ترین اثر مستقیم را بر شکل‌گیری مهارت‌های شغلی نشان دادند. اشتغال‌پذیری حساب‌رسان فرایندی چندسطحی و تدریجی است که از توسعه مهارت‌های شناختی و تخصصی آغاز می‌شود، از طریق ظرفیت‌های عاطفی و بین‌فردی تثبیت می‌گردد و در نهایت به شایستگی‌های شغلی منتهی می‌شود؛ بنابراین، مؤسسات حسابرسی و تشکلهای حرفه‌ای باید برنامه‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای خود را مطابق این توالی سلسله‌مراتبی طراحی کنند.

کلیدواژگان: اشتغال‌پذیری حساب‌رسان؛ یادگیری سازمانی؛ مدل‌سازی ساختاری-تفسیری؛ MICMAC؛ مهارت‌های حرفه‌ای

شیوه استناددهی: دهنوی، محمد، علی، مرادی، مهدی، جفائی رهنی، منیر، و کرمی، اصغر. (۱۴۰۶). طراحی الگوی اشتغال‌پذیری حساب‌رسان مبتنی بر یادگیری سازمانی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (ISM). *حسابداری، امور مالی و هوش محاسباتی*، ۵(۴)، ۲۶-۱.



تحولات شتابان محیط کسب و کار، دیجیتالی شدن فرایندهای حرفه‌ای، تغییر ماهیت مشاغل و افزایش انتظارات سازمان‌ها از نیروی انسانی، مفهوم «اشتغال‌پذیری» را از توانایی صرف برای یافتن شغل به ظرفیتی پویا برای حفظ، توسعه و بازآفرینی موقعیت حرفه‌ای تبدیل کرده است. در چنین محیطی، برخورداری از مدرک تحصیلی یا دانش تخصصی اولیه به تنهایی تضمین‌کننده موفقیت شغلی نیست و افراد باید بتوانند به‌طور مستمر دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و قابلیت‌های خود را با تحولات حرفه‌ای سازگار کنند. شواهد جدید نشان می‌دهد که حتی تحول دیجیتال و توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، اشتغال‌پذیری پایدار را بیش از گذشته به توانایی کسب دانش جدید، سازگاری با فناوری و بازآرایی قابلیت‌های فردی و سازمانی وابسته ساخته است (Shah & Mola, 2026). از سوی دیگر، تحولات ساختاری اقتصاد و تغییر اشکال اشتغال نیز سبب شده است که سیاست‌های مرتبط با کار، کارآفرینی و پایداری درآمدی نیازمند بازنگری در چگونگی توسعه قابلیت‌های افراد برای بقا و پیشرفت در محیط کار باشند (Walters, 2024). در نتیجه، اشتغال‌پذیری را می‌توان یکی از مهم‌ترین سازه‌های پیونددهنده آموزش، یادگیری، توسعه حرفه‌ای و عملکرد نیروی انسانی در سازمان‌های معاصر دانست.

اشتغال‌پذیری مفهومی چندبعدی است که افزون بر دانش و مهارت‌های فنی، شامل قابلیت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی، ارتباطی و خودمدیریتی نیز می‌شود. در ادبیات حرفه‌ای حسابداری، استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری بر لزوم توسعه هم‌زمان شایستگی‌های فنی، مهارت‌های فکری، توانایی‌های بین‌فردی، ارزش‌های حرفه‌ای و یادگیری مستمر تأکید کرده‌اند (laesb, 2014). مطالعات مربوط به ویژگی‌های مورد انتظار از فارغ‌التحصیلان حسابداری نیز نشان داده‌اند که بازار کار تنها به دانش تخصصی حسابداری نیاز ندارد، بلکه حل مسئله، ارتباط مؤثر، کار تیمی، قضاوت حرفه‌ای، تحلیل انتقادی و قابلیت انطباق از جمله شایستگی‌های ضروری ورود موفق به حرفه محسوب می‌شوند (Tempone et al., 2012). به همین ترتیب، شکاف میان آنچه در آموزش رسمی حسابداری ارائه می‌شود و آنچه کارفرمایان و محیط حرفه‌ای انتظار دارند، یکی از مسائل دیرینه این حوزه است؛ به‌گونه‌ای که ضعف در انتقال مهارت‌های عمومی و کاربردی می‌تواند فاصله میان عملکرد مورد انتظار و عملکرد واقعی فارغ‌التحصیلان را افزایش دهد (Bui & Porter, 2010). یافته‌های داخلی نیز وجود شکاف میان محتوای آموزش حسابداری و نیازهای حرفه‌ای را تأیید کرده و ضرورت بازطراحی آموزش بر اساس شایستگی‌های مورد نیاز محیط واقعی کار را برجسته ساخته‌اند (Beik Boshrouyeh et al., 2023).

در این میان، حرفه حسابرسی به دلیل ماهیت دانش‌محور، قضاوت‌محور و مبتنی بر تعاملات پیچیده حرفه‌ای، بیش از بسیاری از مشاغل به توسعه مستمر اشتغال‌پذیری وابسته است. حسابرسان در محیطی فعالیت می‌کنند که مستلزم به‌روزرسانی دائمی دانش استانداردها، قوانین، فناوری‌های تحلیلی، روش‌های ارزیابی ریسک و مهارت‌های ارتباط با مشتریان و اعضای تیم است. مطالعه درباره شایستگی‌ها و اشتغال‌پذیری حسابرسان نشان داده است که موفقیت در این حرفه محصول ترکیبی از دانش تخصصی، توانایی‌های شناختی و قابلیت‌های رفتاری و اجتماعی است (Zureigat, 2015). همچنین، ادراک دانشجویان حسابداری از مهارت‌های اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که در کنار دانش تخصصی، مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، حل مسئله و خودمدیریتی در آمادگی برای ورود به حرفه نقش تعیین‌کننده دارند (Ebaid, 2021). توسعه ابزارهای سنجش اشتغال‌پذیری برای فارغ‌التحصیلان حسابداری نیز بر ماهیت چندبعدی این سازه و ضرورت توجه هم‌زمان به شایستگی‌های تخصصی و غیرتخصصی تأکید کرده است (Senan & Sulphrey, 2022). بنابراین، اشتغال‌پذیری حسابرسان باید به‌عنوان یک قابلیت حرفه‌ای چندسطحی در نظر گرفته شود که در طول زمان و در نتیجه تعامل بین آموزش، تجربه و محیط سازمانی شکل می‌گیرد.

یکی از چالش‌های اساسی حرفه حسابرسی، فشارهای محیط کار و تأثیر آنها بر تداوم مسیر شغلی حسابرسان است. ساختار پروژه‌محور حسابرسی، مهلت‌های زمانی محدود، حجم بالای کار، پیچیدگی وظایف و وابستگی کیفیت کار به عملکرد تیمی می‌تواند فشار قابل توجهی بر کارکنان وارد کند. شواهد تجربی نشان داده است که حجم کار و ترکیب نیروی انسانی تیم‌های حسابرسی می‌تواند بر کیفیت و چگونگی اجرای فرایند حسابرسی اثرگذار باشد (Christensen et al., 2021). در چنین محیطی، اگر توسعه حرفه‌ای کارکنان با فرصت‌های رشد، حمایت سازمانی و مسیر شغلی روشن همراه نباشد، احتمال شکل‌گیری قصد ترک حرفه افزایش می‌یابد. پژوهش درباره فرصت‌های رشد شغلی در مؤسسات حسابداری عمومی نشان داده است که ادراک فرصت پیشرفت با نگرش کارکنان به ماندگاری یا ترک سازمان رابطه دارد (Nouri & Parker, 2013). در ایران نیز عوامل متعددی در تمایل حسابرسان به ترک حرفه نقش دارند و نبود چشم‌انداز مناسب برای توسعه حرفه‌ای و استمرار فشارهای شغلی می‌تواند پایداری نیروی انسانی را تضعیف

کند (Mehrabanpour & Ghasemi, 2024). بر این اساس، مسئله اشتغال‌پذیری تنها به ورود افراد به حرفه مربوط نیست، بلکه حفظ، رشد و ایجاد ظرفیت لازم برای استمرار موفقیت حرفه‌ای را نیز دربر می‌گیرد.

از سوی دیگر، توسعه مسیر شغلی و ادراک موفقیت حرفه‌ای با میزان سازگاری فرد با محیط کار و ظرفیت او برای مدیریت تحولات حرفه‌ای ارتباط دارد. نتایج مطالعات داخلی نشان داده‌اند که موفقیت ذهنی در مسیر شغلی می‌تواند با سازگاری و مدیریت مسیر حرفه‌ای ارتباط داشته باشد (Rajab Pour & Soheili Nik, 2011). همچنین، طراحی الگوی مسیر شغلی به‌عنوان راهکاری برای کاهش فلات‌زدگی شغلی نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای حفظ پویایی کارکنان باید فرصت‌های یادگیری، پیشرفت و تحرک حرفه‌ای را به‌صورت نظام‌مند فراهم کنند (Ghodrati et al., 2023). عوامل ادراکی نظیر حمایت سازمانی، تناسب فرد و سازمان، ادراک مسیر پیشرفت، خودکارآمدی، انگیزش درونی و جو یادگیری نیز می‌توانند در تبیین موفقیت شغلی نقش داشته باشند (Jajarmizadeh et al., 2015). پژوهش‌های جدیدتر در حوزه اشتغال‌پذیری نیز نشان داده‌اند که سازگاری شغلی و درگیری فعال با مسیر حرفه‌ای می‌توانند سازوکارهای مهمی باشند که تلاش و پشتکار فرد را به ادراک بالاتر از اشتغال‌پذیری تبدیل می‌کنند (Ayvaz & Elhatip, 2026). به همین دلیل، اشتغال‌پذیری را باید فرایندی توسعه‌ای دانست که از تعامل ظرفیت‌های فردی و فرصت‌های محیطی شکل می‌گیرد.

این نگاه توسعه‌ای، نقش یادگیری را در شکل‌گیری اشتغال‌پذیری برجسته می‌سازد. شواهد نشان داده‌اند که یادگیری رسمی و غیررسمی هر دو می‌توانند به تقویت اشتغال‌پذیری منجر شوند و کارکنانی که فرصت بیشتری برای یادگیری مستمر دارند، ظرفیت بالاتری برای تطبیق با الزامات آینده شغلی خود خواهند داشت (Van Der Heijden et al., 2009). در محیط‌های مبتنی بر کار نیز اشتغال‌پذیری از طریق تجربه عملی، مشارکت در فعالیت‌های واقعی و ترکیب دانش نظری با مهارت‌های کاربردی توسعه می‌یابد (Anas & Hamzah, 2017). کیفیت فضاها و محیط‌های یادگیری نیز با پیامدهای اشتغال‌پذیری ارتباط دارد، زیرا محیطی که امکان مشارکت، تعامل، تجربه و بازخورد را فراهم می‌کند، می‌تواند توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای را تسهیل نماید (Selvaratnam, 2021). همچنین استفاده از محیط‌های یادگیری اصیل که افراد را با مسائل نزدیک به موقعیت‌های واقعی حرفه‌ای مواجه می‌کنند، می‌تواند ادراک آنان از آمادگی و اشتغال‌پذیری را تقویت کند (Martínez-Argüelles et al., 2023). بنابراین، یادگیری مؤثر برای اشتغال‌پذیری باید فراتر از آموزش انتقالی و مبتنی بر انباشت اطلاعات باشد و به تجربه، کاربرد، بازخورد و مشارکت حرفه‌ای متصل شود.

در این چارچوب، یادگیری سازمانی اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. یادگیری سازمانی به فرایندی اشاره دارد که در آن دانش در سطوح فردی و جمعی کسب، به اشتراک گذاشته، تفسیر و در فعالیت‌های سازمانی به کار گرفته می‌شود. بررسی رابطه یادگیری سازمانی در سطح فردی و اشتغال‌پذیری ادراک‌شده نشان داده است که ظرفیت افراد برای یادگیری در سازمان با برداشت آنها از توانایی حفظ و توسعه موقعیت شغلی مرتبط است (Wiśniewska et al., 2021). از منظر سازمانی نیز تقویت فرهنگ انگیزش، سرمایه اجتماعی و تعاملات یادگیرنده می‌تواند زمینه ارتقای یادگیری سازمانی را فراهم سازد (Dehghani Soltani et al., 2020). سازوکارهای یادگیری سازمانی همچنین امکان به‌اشتراک‌گذاری دانش و تبدیل دانش فردی به منابع قابل استفاده در سطح سازمان را تقویت می‌کنند (Khaleghkhan et al., 2015). شواهد جدید در محیط‌های سازمانی نیز ارتباط مثبت میان یادگیری سازمانی و عملکرد را نشان داده و بر نقش یادگیری در انطباق، پاسخ‌گویی و ارتقای اثربخشی سازمان تأکید کرده‌اند (Ahadi, 2025). از این منظر، اشتغال‌پذیری کارکنان را نمی‌توان تنها مسئولیت فرد دانست، بلکه کیفیت ساختارها و فرایندهای یادگیری سازمان نیز در شکل‌گیری آن مؤثر است.

در سازمان‌های حرفه‌ای، بخشی مهم از یادگیری به‌صورت غیررسمی و در جریان انجام کار اتفاق می‌افتد. این ویژگی در حرفه حسابرسی به‌طور خاص برجسته است، زیرا بسیاری از قابلیت‌های ضروری حسابرسان از طریق مشاهده افراد باتجربه، بازخورد سرپرستان، مشارکت در پرونده‌های واقعی، تعامل با اعضای تیم و مواجهه با مسائل پیچیده صاحبکار شکل می‌گیرد. مطالعه یادگیری غیررسمی در حرفه حسابرسی نشان داده است که حسابرسان بخش مهمی از مهارت حرفه‌ای خود را در بستر انجام واقعی کار و تعاملات روزمره کسب می‌کنند (Kusaila, 2017). یافته‌های بعدی نیز تأکید کرده‌اند که یادگیری غیررسمی در حسابداری و حسابرسی در توسعه تخصص، قضاوت و مهارت‌های عملکردی نقش مهمی دارد (Kusaila, 2019). بررسی جامع‌تر یادگیری در حرفه حسابرسی نیز نشان می‌دهد که یادگیری حسابرسان محصول شبکه‌ای از تجربه کاری، تعامل اجتماعی، بازخورد، ارزیابی عملکرد، آموزش رسمی و سازوکارهای سازمانی است و مطالعه این فرایند نیازمند نگاهی یکپارچه‌تر است (Dierynck et al., 2024). بنابراین، طراحی الگوی اشتغال‌پذیری حسابرسان بدون در نظر گرفتن ماهیت واقعی یادگیری در محیط مؤسسات حسابرسی نمی‌تواند تصویر کاملی از نحوه توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای ارائه کند.

در کنار دانش تخصصی، مهارت‌های نرم و به‌ویژه قابلیت‌های اجتماعی و عاطفی نیز در توسعه اشتغال‌پذیری اهمیت فزاینده‌ای یافته‌اند. بررسی انتظارات از مهارت‌های نرم فارغ‌التحصیلان حسابداری نشان داده است که ارتباط مؤثر، کار تیمی، حل مسئله، انعطاف‌پذیری و توانایی مدیریت روابط برای عملکرد حرفه‌ای اهمیت زیادی دارند (Dolce et al., 2019). پژوهش در محیط‌های حسابرسی نیز بر اهمیت مهارت‌های عاطفی و بین‌فردی در تعامل با همکاران، مشتریان و شرایط فشارآور حرفه‌ای تأکید دارد (S. Crans et al., 2021). افزون بر این، یادگیری اجتماعی غیررسمی می‌تواند نقش واسطه‌ای میان جو یادگیری و اشتغال‌پذیری ایفا کند و نشان دهد که صرف وجود فرصت‌های یادگیری کافی نیست، بلکه نحوه تعامل افراد و انتقال تجربه نیز اهمیت دارد (A. Crans et al., 2021). مطالعات جدید نیز این روند را تأیید می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که یادگیری اجتماعی-عاطفی از طریق افزایش درگیری با مسیر شغلی می‌تواند ادراک افراد از اشتغال‌پذیری آینده را تقویت کند (Kirikkanat, 2026). در نتیجه، توسعه اشتغال‌پذیری حسابرسان باید نه تنها بر «دانستن» و «انجام دادن»، بلکه بر «تعامل کردن»، «تنظیم هیجان» و «انطباق رفتاری» نیز مبتنی باشد.

درگیری شغلی و تحصیلی نیز به‌عنوان حلقه دیگری از زنجیره توسعه اشتغال‌پذیری مطرح شده است. پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که مشارکت فعال فرد در فعالیت‌های تحصیلی و حرفه‌ای می‌تواند از طریق سازوکارهای توسعه مسیر شغلی به افزایش اشتغال‌پذیری منجر شود (Nimmi et al., 2026). همچنین، فرایند اجتماعی‌شدن کارکنان تازه‌وارد می‌تواند هم بر اشتغال‌پذیری و هم بر تعهد سازمانی آنان اثر بگذارد، زیرا نحوه ورود به سازمان، دسترسی به اطلاعات، تعامل با همکاران و درک انتظارات شغلی، بخشی از یادگیری اولیه حرفه را شکل می‌دهد (Yusri & Mokhtar, 2025). این موضوع برای حرفه حسابرسی اهمیت خاصی دارد؛ زیرا حسابرسان تازه‌کار معمولاً فاصله قابل توجهی میان آموزش دانشگاهی و واقعیت‌های محیط حرفه‌ای تجربه می‌کنند. تجهیز فارغ‌التحصیلان حسابداری برای ورود مؤثر به محیط کار نیازمند آن است که آموزش رسمی با انتظارات حرفه، فرصت‌های یادگیری کاربردی و توسعه شایستگی‌های انتقال‌پذیر همسو شود (Terblanche & De Clercq, 2021).

در سطح سازمانی، فراهم کردن سازوکارهای مربیگری و حمایت از یادگیری می‌تواند این فاصله را کاهش دهد. پژوهش درباره سازمان مربی‌گرا نشان داده است که ایجاد ساختارهای مبتنی بر مربیگری، حمایت، تعامل و یادگیری می‌تواند به توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی کمک کند (Saghafi et al., 2020). در مؤسسات حسابرسی نیز دانش حاصل از تجربه اگر در سطح فرد باقی بماند، ارزش سازمانی محدودی خواهد داشت؛ اما مدیریت دانش همراه با یادگیری سازمانی می‌تواند موجب انتقال تجارب و بهبود عملکرد مؤسسات شود (Mirzaei-Mehr & Fazlzadeh, 2018). در چنین شرایطی، توسعه اشتغال‌پذیری باید به‌عنوان محصول تعامل میان فرد و سازمان فهمیده شود: فرد مهارت و انگیزه یادگیری را فراهم می‌کند و سازمان فرصت تجربه، بازخورد، همکاری، مربیگری و دسترسی به دانش را در اختیار او قرار می‌دهد. حتی افزایش قابلیت اشتغال می‌تواند پیامدهای دوگانه‌ای برای سازمان داشته باشد؛ زیرا کارکنان توانمندتر معمولاً عملکرد و تعهد بالاتری دارند، اما افزایش قابلیت جابه‌جایی آنها می‌تواند امکان یافتن فرصت‌های شغلی بیرونی را نیز تقویت کند (Philippeaers et al., 2017). این تناقض اهمیت طراحی نظام‌های توسعه‌ای را افزایش می‌دهد که هم اشتغال‌پذیری و هم پیوند حرفه‌ای کارکنان با سازمان را تقویت کنند.

مطالعات انجام‌شده در حرفه حسابرسی نشان می‌دهند که برای مواجهه با این پیچیدگی، استفاده از رویکردهای ساختاری می‌تواند مفید باشد. طراحی مدل سرمایه مسیر شغلی حسابرسان با رویکرد ساختاری-تفسیری نشان داده است که عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای را می‌توان در قالب روابط سلسله‌مراتبی و با توجه به میزان اثرگذاری و اثرپذیری آنها سازمان‌دهی کرد (Taherinia & Saedi, 2020). چنین رویکردی از آن جهت اهمیت دارد که مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری مستقل از یکدیگر عمل نمی‌کنند؛ برای مثال، دانش تخصصی بدون توان تحلیل، تعامل و مدیریت شرایط پیچیده لزوماً به عملکرد حرفه‌ای مطلوب منجر نمی‌شود. همین منطق در مطالعات مربوط به توسعه قابلیت‌های کاری نیز مشاهده می‌شود؛ به‌گونه‌ای که تعامل و شبکه‌سازی به‌عنوان بخشی از سرمایه اجتماعی فرد می‌تواند فرصت دسترسی به منابع، اطلاعات و موقعیت‌های شغلی را افزایش دهد (Batistic & Tymon, 2017). از این رو، فهم اشتغال‌پذیری حسابرسان نیازمند شناسایی نه فقط اجزای تشکیل‌دهنده آن، بلکه ترتیب، وابستگی و مسیرهای اثرگذاری میان این اجزاست.

با وجود گسترش مطالعات مربوط به اشتغال‌پذیری، یادگیری سازمانی، مهارت‌های حرفه‌ای و مسیر شغلی، ادبیات موجود همچنان پراکندگی قابل توجهی دارد. برخی پژوهش‌ها بر شکاف آموزشی و مهارت‌های مورد نیاز ورود به حرفه متمرکز بوده‌اند (Beik Boshrouyeh et al., 2023; Bui & Porter, 2010)، برخی به مهارت‌های نرم، اجتماعی

و عاطفی پرداخته‌اند (S. Crans et al., 2021; Dolce et al., 2019)، برخی نقش یادگیری رسمی، غیررسمی و محیط یادگیری را بررسی کرده‌اند (Kusaila, 2019; Ghodrati et al., 2009; Selvaratnam, 2021; Van Der Heijden et al., 2009) و گروهی نیز بر مسیر شغلی، رشد حرفه‌ای و ماندگاری کارکنان تمرکز داشته‌اند (Nouri & Parker, 2013; 2023). با این حال، هنوز مشخص نیست این قابلیت‌ها در محیط حرفه‌ای حسابرسی چگونه در یک ساختار منسجم با یکدیگر پیوند می‌یابند و کدام ابعاد نقش زیربنایی، واسطه‌ای یا پیامدی دارند. علاوه بر این، بسیاری از الگوهای اشتغال‌پذیری در محیط‌های آموزشی یا بازار کار عمومی توسعه یافته‌اند و الزاماً ساختار سلسله‌مراتبی یادگیری در محیط واقعی مؤسسات حسابرسی، به‌ویژه در بستر حرفه‌ای ایران، را بازنمایی نمی‌کنند.

بر همین اساس، خلأ اصلی پژوهشی را می‌توان نبود یک الگوی بومی و ساختاری دانست که اشتغال‌پذیری حسابرسان را به‌عنوان پیامد فرایندی از یادگیری سازمانی و توسعه متوالی قابلیت‌های شناختی، تخصصی، عاطفی و شغلی تبیین کند. چنین الگویی می‌تواند از یک‌سو به ادبیات نظری کمک کند تا رابطه میان یادگیری و اشتغال‌پذیری را از حالت مجموعه‌ای از روابط منفرد به ساختاری یکپارچه و سلسله‌مراتبی ارتقا دهد و از سوی دیگر، برای مؤسسات حسابرسی و تشکلهای حرفه‌ای مبنایی جهت اولویت‌بندی سرمایه‌گذاری‌های آموزشی و توسعه‌ای فراهم سازد. این موضوع به‌ویژه در شرایطی اهمیت دارد که محیط حرفه‌ای حسابرسی با تغییرات فناورانه، فشارهای کاری، ضرورت به‌روزرسانی مداوم دانش و افزایش انتظارات از مهارت‌های بین‌فردی مواجه است و پایداری مسیر حرفه‌ای کارکنان مستلزم ترکیب هماهنگ یادگیری، سازگاری و توسعه شایستگی‌هاست.

بنابراین، هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی اشتغال‌پذیری حسابرسان مبتنی بر یادگیری سازمانی و تعیین روابط و سطوح سلسله‌مراتبی میان ابعاد آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری است.

روش پژوهشی و مواد

این از نظر هدف، کاربردی-توسعه‌ای و از نظر ماهیت، اکتشافی است. رویکرد تحقیق آمیخته با غلبه بخش کیفی است تا از ترکیب داده‌های نظری (قیاسی) و داده‌های تجربی (استقرایی) مبتنی بر روش تحلیل محتوی، تصویری جامع از پدیده مورد مطالعه ارائه شود. در بخش قیاسی، مبانی نظری و الگوهای پیشین مرور گردید و چارچوب اولیه‌ای از ابعاد و مؤلفه‌ها استخراج شد. در بخش استقرایی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان گردآوری شد تا مدل با شرایط واقعی حرفه حسابرسی سازگار گردد. ترکیب این دو مسیر (قیاسی و استقرایی) موجب غنای علمی و اعتبار بالاتر نتایج پژوهش گردیده است. این الگو نوعی «پژوهش اکتشافی نظریه‌پردازانه با تلفیق داده‌های کیفی و پیشینه نظری» است (Creswell, ۲۰۱۴). فرایند انجام پژوهش در سه گام اجرا گردید. در گام نخست، اهداف و سؤالات پژوهش بر اساس شکاف دانشی موجود در ادبیات تعیین شد. در گام دوم، مدل اولیه از طریق تحلیل کیفی داده‌های مصاحبه‌ای ایجاد گردید. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل محتوای ترکیبی (استقرایی و قیاسی) در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت؛ در کدگذاری باز مفاهیم اصلی و مقوله‌ها استخراج شدند، در کدگذاری محوری روابط بین مقولات شناسایی شد و در کدگذاری انتخابی ابعاد و شاخص‌های نهایی مدل شکل گرفت. در گام سوم، برای تعیین سطح‌بندی و ارتباط میان مؤلفه‌ها، از روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری بهره گرفته شد تا جایگاه و تأثیر متقابل عناصر مدل مشخص شود.

جامعه آماری بخش کیفی شامل حسابرسان عضو سازمان‌ها و تشکلهای حرفه‌ای حسابداری شامل سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی است. انتخاب نمونه به روش هدفمند و زنجیره‌ای (گلوله‌برفی) انجام شد تا خبرگانی برگزیده شوند که تجربه اجرایی، آموزشی و مدیریتی مرتبط با اشتغال و توسعه مهارت حسابرسان دارند. شرط ورود شامل حداقل ۱۰ سال سابقه حرفه‌ای، تحصیلات کارشناسی‌ارشد یا دکتری حسابداری و آشنایی با مباحث آموزش و توسعه حرفه‌ای بوده است. با انجام ۱۵ مصاحبه، داده‌ها به اشباع نظری رسیدند.

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با رویکرد اکتشافی بود. پرسش‌های مصاحبه بر پایه مرور ادبیات و چارچوب نظری اولیه طراحی شد تا ضمن هدایت گفتگوها، امکان کشف مفاهیم جدید فراهم شود. داده‌های نظری نیز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل نظام‌مند پیشینه جمع‌آوری گردید.

برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آشنا در پژوهش‌های کیفی به شیوه اشتراوس و کوربین (Strauss & Corbin, ۱۹۹۸) و معیارهای اعتبار کیفی شامل اطمینان‌پذیری، اعتبارپذیری و قابلیت انتقال استفاده شد. در مرحله نهایی، روابط میان مؤلفه‌های شناسایی‌شده با بهره‌گیری از تکنیک ساختاری-تفسیری تحلیل گردید تا الگوی اشتغال‌پذیری مبتنی بر یادگیری سازمانی در قالب ساختاری سلسله‌مراتبی تبیین شود.

بر اساس چارچوب نظری و فرایند پژوهش، ترکیب داده‌های قیاسی و استقرایی موجب ارتقای غنای علمی مدل و افزایش قابلیت استفاده‌ی آن در محیط‌های واقعی حرفه حسابرسی گردید.

در بخش کیفی پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان حوزه حسابداری، حسابرسی، مدیریت مالی و منابع انسانی گردآوری شد. انتخاب مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند و زنجیره‌ای انجام گرفت تا ترکیبی از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای پوشش داده شود. از این میان، ده نفر دارای مدرک دکتری و پنج نفر دارای کارشناسی ارشد بودند. میانگین سابقه کاری آنان حدود بیست‌وسه سال بود و همگی حداقل ده سال تجربه حرفه‌ای داشتند. ترکیب گروه شامل مدیران و شرکای مؤسسات حسابرسی، اعضای هیئت‌علمی، مشاوران منابع انسانی و حسابداران رسمی بود. تنوع رشته‌های تحصیلی در حسابداری، مدیریت مالی، مهندسی مالی و مدیریت منابع انسانی موجب شد تا دیدگاه‌ها چندبعدی و جامع باشند. داده‌ها پس از مصاحبه با پانزده نفر خبره به مرحله اشیاع نظری رسیدند. اطلاعات جمعیت‌شناختی در جدول (۱) بیان شده است:

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش

ردیف	تحصیلات	رسته شغلی	تجربه کاری	ردیف	مقطع تحصیلی	رسته شغلی	تجربه کاری
۱	دکتری	مدیریت مالی	۲۵ سال	۹	دکتری	منابع انسانی	۲۸ سال
۲	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۲۳ سال	۱۰	دکتری	منابع انسانی	۲۲ سال
۳	دکتری	مدیریت مالی	۳۱ سال	۱۱	کارشناسی ارشد	حسابداری-حسابرسی	۱۶ سال
۴	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۲۰ سال	۱۲	کارشناسی ارشد	مدیریت مالی	۲۴ سال
۵	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۱۸ سال	۱۳	کارشناسی ارشد	حسابداری-حسابرسی	۲۵ سال
۶	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۲۳ سال	۱۴	کارشناسی ارشد	حسابداری-حسابرسی	۳۰ سال
۷	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۲۷ سال	۱۵	کارشناسی ارشد	حسابداری-حسابرسی	۱۷ سال
۸	دکتری	حسابداری-حسابرسی	۱۵ سال				

یافته‌ها

در این بخش مفاهیم الگوی اشتغال‌پذیری حسابرسان بر مبنای یادگیری در محیط مؤسسات حسابرسی با توجه به پیشینه پژوهش و مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان استخراج می‌گردد. یکی از رویکردهای ایجاد دانش، تولید نظریه‌ها و توسعه مدل‌های مبتنی بر سازمان‌دهی داده‌های کیفی، انجام تجزیه و تحلیل محتوا است. هدف این نوع تجزیه و تحلیل، انجام یک مطالعه سیستماتیک داده‌ها برای ادغام، تفسیر، مفهوم‌سازی، ایجاد روابط و ترکیب یافته‌های تحقیق است. سپس تکنیک‌های کدگذاری داده، موضوعات کلیدی مرتبط با اشتغال‌پذیری حسابرسان مبتنی بر محیط یادگیری مؤسسات حسابرسی را شناسایی می‌کنند. با این حال، یکی از شکاف‌هایی که در تحلیل‌های کیفی یافت می‌شود، شرح واضح رویه‌های دنبال شده یا انجام شفاف مراحل است که باعث ایجاد شک و تردید در مورد مشروعیت نتایج می‌شود. کدهای اولیه در بخش قیاسی براساس چارچوب گزارش‌دهی ترجیحی مرور سیستماتیک شناسایی شدند و در بخش استقرایی از طریق مصاحبه با خبرگان مشخص شده‌اند. کدهای درج‌شده در ستون منبع استقرایی نشان‌دهنده واحدهای معنایی استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها هستند. در فرایند تحلیل محتوای کیفی به هر قطعه از داده‌های مصاحبه یک کد خبره (*EXP 11*, *EXP 121*) اختصاص داده شد تا منشأ هر مفهوم در فرایند کدگذاری باز قابل ردیابی باشد. با این توصیف *EXP 815* بیانگر مصاحبه با خبره شماره ۸، و واحد معنایی ۱۵ می‌باشد. کدهای باز شناسایی شده با دو رویکرد قیاسی و استقرایی در جدول (۲) آمده است:

جدول ۲. کدگذاری باز در رویکرد تحلیل محتوا ترکیبی قیاسی- استقرائی

منبع (استقرائی)	منبع (قیاسی)	کدهای باز
EXP ۱۱- EXP ۷۱- EXP ۸۱۵- EXP ۱۲۱-	Kusaila., ۲۰۱۹; Kusaila., ۲۰۱۷; Dierynck et al., ۲۰۲۴; Selvaratnam., ۲۰۲۱; Jacobs & Park., ۲۰۰۹	کسب مهارت فنی حسابرسی در دوره عملی یا کارآموزی
EXP ۷۲- EXP ۸۱۴- EXP ۱۴۱-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳), (Crans et al., ۲۰۲۱; Jacobs & Park., ۲۰۰۹; Dierynck et al., ۲۰۲۴)	یادگیری تجربی بر اساس دوره‌های مهارت آموزی متناسب با رشته تخصصی
EXP ۱۲- EXP ۱۵۱-	-	یادگیری حسابرسی مرتبط با وظایف و اهداف خاص از طریق مشارکت کارکنان
EXP ۶۱- EXP ۱۰۱۶- EXP ۱۴۲-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Crans et al., ۲۰۲۱; Heijde et al., ۲۰۰۶)	کسب مهارت‌های دیجیتال در فرآیند یادگیری از طریق زیرساخت‌های فناوری
EXP ۳۱- EXP ۴۱۹- EXP ۷۱۶-	-	کسب مهارت حسابرسی از طریق حمایت مدیران و سرپرستان
-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳; Wiśniewska et al., ۲۰۲۱; Dierynck et al., ۲۰۲۴)	کسب مهارت و تجربه شغلی حسابرسی از طریق سیستم مدیریت دانش سازمان
EXP ۱۳- EXP ۵۱- EXP ۸۱۳- EXP ۱۵۲-	(Senan & Sulphey., ۲۰۲۲), (Van Der Heijden et al., ۲۰۰۹; Helyer., ۲۰۱۳)	درک دانش الزامات عمومی حسابرسی (شرکتی، اقتصادی و غیره)
EXP ۳۲- EXP ۶۲- EXP ۱۲۲- EXP ۱۳۱- EXP ۱۷۲-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳; Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	کسب دانش از طریق تماس غیررسمی با مشتریان، تامین کنندگان و غیره
EXP ۷۱۵- EXP ۱۰۱۵-	(Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	به روز رسانی دانش و مهارت‌های حسابرسی از طریق منابع یادگیری
EXP ۴۱۸- EXP ۱۱۳- EXP ۱۲۳-	(Senan & Sulphey., ۲۰۲۲), (Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Van Der Heijden et al., ۲۰۰۹; Helyer., ۲۰۱۳)	درک دانش مفهومی و نظری حسابرسی (مالیات، کنترل و غیره)
EXP ۱۴- EXP ۵۲- EXP ۷۲- EXP ۱۴۳-	(Senan & Sulphey., ۲۰۲۲), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	درک دانش موضوعات خاص در حسابداری (بیمارستان ها، دولت و غیره)
EXP ۳۳- EXP ۴۱۷- EXP ۸۱۲-	(Senan & Sulphey., ۲۰۲۲), (Crans et al., ۲۰۲۱), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	درک دانش اطمینان بخشی حسابرسی (قابلیت اجرای روش‌های حسابرسی)
EXP ۱۵- EXP ۷۱۴-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳; Lipp (۲۰۱۴). Institute of Internal Auditors [IIA], ۲۰۱۰)	توانایی‌های جمع آوری، تجزیه و تحلیل و بیان اطلاعات از منابع مختلف برای حل مشکلات
EXP ۳۴- EXP ۵۳- EXP ۷۴- EXP ۱۰۱۴- EXP ۱۱۲-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸)	تفکر خارج از چارچوب به منظور خلق ایده‌های جدید برای حل مشکلات
EXP ۶۳- EXP ۱۲۴- EXP ۱۳۲-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Van Der Heijden et al., Lipp., (۲۰۱۴) ۲۰۰۹), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	ارائه راه حل‌ها و ابتکارات خلاقانه و اقدامات مناسب برای حل مسائل و مشکلات
EXP ۷۵- EXP ۱۰۱- EXP ۱۲۵- EXP ۱۳۳- EXP ۱۵۳- EXP ۱۷۴-	-	مهارت انتقال اطلاعات از محیط به پایگاه‌های دانش سازمان
EXP ۱۲۶- EXP ۱۴۴-	-	پیش بینی و واکنش سریع و خلاقانه به تغییرات در محیط کاری
EXP ۴۱۶- EXP ۶۴- EXP ۷۶-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Van Der Heijden et al., ۲۰۰۹)	قدرت تشخیص موضوعات اصلی از مسائل جانبی و تعیین اولویت‌ها
EXP ۵۴- EXP ۷۱۳-	(Kusaila., ۲۰۱۹), (Crans et al., ۲۰۲۱), (Selvaratnam., ۲۰۲۱), (Heijde et al., ۲۰۰۶)	برنامه ریزی برای چگونگی انجام تکلیف یادگیری معین از طریق ترویج الگوهای یادگیری

EXP ۸۱۱- EXP ۱۱۱۱- EXP ۱۳۴- EXP ۱۵۴-	-	الگوبرداری از سرپرستان و مدیران برای یادگیری از طریق تبلیغ ارزش یادگیری
-	(Kusaila., ۲۰۱۹), (Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Crans et al., ۲۰۲۱)	مهارت یادگیری از طریق به اشتراک گذاری چالش‌ها با همکاران
EXP ۷۱۲- EXP ۱۰۳- EXP ۱۴۵- EXP ۱۷۵-	-	توانمندی‌های اشتراک گذاری اطلاعات و دانش حسابرسی
EXP ۱۷- EXP ۴۱۵- EXP ۱۲۷-	(Crans et al., ۲۰۲۱), (Van Der Heijden et al., ۲۰۰۹), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷), Jacobs & Park., ۲۰۰۹	تقویت مهارت‌های یادگیری فعال از طریق دسترسی ارتباط با دیگران
EXP ۳۵- EXP ۱۱۱- -	-	درک فرآیند یادگیری
EXP ۵۵- EXP ۶۵- EXP ۷۷-	(Senan & Sulphhey., ۲۰۲۲), (Wiśniewska et al., ۲۰۲۱)	کسب مهارت‌های رهبری مورد نیاز
EXP ۱۸- EXP ۱۱۹- EXP ۱۴۶-	(Senan et al., ۲۰۲۲)	کسب مهارت‌های حل تعارضات در سیستم
-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Wiśniewska et al., ۲۰۲۱), (Selvaratnam., ۲۰۲۱)	ابتکار عمل در تقسیم مسئولیت با همکاران
EXP ۱۹- EXP ۴۱۴- EXP ۸۱۰- EXP ۱۲۸-	-	مهارت‌های مذاکره برای راه حل‌های قابل قبول در شرایط مختلف حرفه ای
EXP ۶۶- EXP ۱۳۵-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Heijde et al., ۲۰۰۶), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	داشتن پشتکار و مسئولیت پذیری
EXP ۶۷- EXP ۱۵۵-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳), (Selvaratnam, ۲۰۲۱; Knight & Yorke., ۲۰۰۴)	صلاحیت تصمیم گیری سریع
EXP ۳۶- EXP ۷۱۱-	(Crans et al., ۲۰۲۱)	تصمیم‌های خاص در مورد روش‌ها، مواد و تکنیک‌های حسابرسی
EXP ۵۶- EXP ۱۳۶- EXP ۱۴۷-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Van Der Heijden et al., ۲۰۰۹), (Heijde et al., ۲۰۰۶)	مهارت به اشتراک گذاری یادگیری، تجربه و دانش با دیگران
EXP ۱۱۰- EXP ۷۱۰- EXP ۱۲۹- EXP ۱۷۷-	& Choi., (۲۰۱۳). De Guzman et al., (۲۰۱۹) Dervishian	مهارت مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی
EXP ۴۱۳- EXP ۵۷- EXP ۸۹- EXP ۱۰۳-	(Kusaila., ۲۰۱۹), (Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	توانمندی‌های یادگیری از اشتباهات
EXP ۳۷- EXP ۴۱۳- EXP ۱۰۴-	-	مهارت‌های کار تیمی
EXP ۶۸- EXP ۷۹- EXP ۱۱۸- EXP ۱۳۷- EXP ۱۵۶-	et al., ۲۰۱۹ Dervishian	نظم و انضباط
-	(Kusaila., ۲۰۱۹), (Wiśniewska et al., ۲۰۲۱) et al., ۲۰۱۹ Dervishian	انعطاف‌پذیری و باز بودن
-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Selvaratnam., ۲۰۲۱) DEEWR ; ۲۰۱۱	خودمدیریتی
EXP ۱۱۱- EXP ۴۱۱- EXP ۱۰۵- EXP ۱۴۸- EXP ۱۷۸-	Bridgstock., (۲۰۰۹), De Guzman & Choi.,	توانایی همکاری و مشارکت و برقراری ارتباط با دیگران
-	(Wiśniewska et al., ۲۰۲۱), (Heijde et al., ۲۰۰۶), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	سازگاری با تغییرات در محل کار
EXP ۳۸- EXP ۷۸- EXP ۱۳۸- EXP ۱۵۷-	-	مشارکت در شکل‌گیری چشم انداز مشترک از ارزش‌ها و اهداف

EXP ۱۳۹- EXP ۱۱۳-	-	مشارکت در دستیابی به مأموریت سازمان/بخش خود
EXP ۶۹- EXP ۷۸- EXP ۸۸- EXP ۱۴۹-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳), (Heijde et al., ۲۰۰۶)	حمایت از از فرآیندهای عملیاتی درون سازمان
EXP ۱۱۳- EXP ۳۹- EXP ۷۹- EXP ۱۲۱- EXP ۹۹-	(Wiśniewska et al., ۲۰۲۱)	مهارت غلبه بر استرس شغلی
EXP ۶۱- EXP ۱۰۶- EXP ۱۱۷- EXP ۱۴۱-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Crans et al., ۲۰۲۱), (Heijde et al., ۲۰۰۶)	مهارت ایجاد تعادل بین اهداف کاری خود و حمایت از همکاران
EXP ۱۱۴- EXP ۴۱- EXP ۵۸-	(Heijde et al., ۲۰۰۶), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷); et al., (۲۰۱۹) Dervishian	توسعه جرأت و اعتماد به نفس
EXP ۳۱- EXP ۵۹- EXP ۶۱۱- EXP ۱۱۶-	-	رشد هوش هیجانی از طریق تشویق
EXP ۸۷- EXP ۱۵۸- EXP ۹۱-	-	مدیریت خوب احساسات در روابط
EXP ۴۲- EXP ۱۰۷- EXP ۱۴۱-	(Senan et al., ۲۰۲۲), (Anas & Hamzah., ۲۰۱۷)	توانایی کنترل خشم، تعارض و احساسات منفی
-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸), (Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳)	ظرفیت شناخت احساسات خود برای ایجاد انگیزه
EXP ۱۱۵- EXP ۵۱- EXP ۱۰۸- EXP ۱۴۱۱-	-	ظرفیت شناخت احساسات دیگران برای ایجاد انگیزه
EXP ۳۱۱- EXP ۶۱۲- EXP ۷۷- EXP ۱۱۵-	(Senan and Sulphay., ۲۰۲۲)	داشتن حس اطمینان به ظرفیت‌های خود در حسابرسی
EXP ۷۱- EXP ۸۶- EXP ۱۵۹-	et al., (۲۰۱۹) Dervishian	ملاحظه ارزش‌های اخلاقی و نگرش‌های حرفه‌ای حسابرسی
EXP ۲۱- EXP ۱۵۱۲-	-	رشد شخصیتی
EXP ۴۳- EXP ۷۱۱- EXP ۱۲۱۱-	-	داشتن خط مشی و شناخت اهداف پیشرفت شغلی
EXP ۳۱۲- EXP ۸۵- EXP ۱۵۱۰-	-	دقت در برنامه ریزی شغلی
-	(Kusaila, ۲۰۱۹), (Martínez-Argüelles et al., Bridgstock., ۲۰۲۳), (Selvaratnam., ۲۰۲۱; (۲۰۰۹)	اقدام برای به دست آوردن شغل
EXP ۲۳- EXP ۱۵۱۱-	-	هدف گذاری آینده شغلی
EXP ۴۴- EXP ۵۱۱- EXP ۶۱۳- EXP ۱۷۱۴-	-	داشتن اهداف توسعه فردی
EXP ۵۱۲- EXP ۶۱۴- EXP ۷۶- EXP ۷۱۲-	-	داشتن برنامه عملی برای پیشرفت شغلی
EXP ۳۱۳- EXP ۱۴۱۱- EXP ۱۵۱۲-	-	داشتن اطلاعات کاری کافی از طریق میزان مطالعه منابع حرفه ای
EXP ۲۴- EXP ۴۵- EXP ۱۰۹-	(Kusaila., ۲۰۱۷)	ایجاد تناسب بین مهارت و شغل
EXP ۵۱۳- EXP ۷۵- EXP ۷۱۳- EXP ۱۴۱۲-	(Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳)	توسعه مهارت‌ها و استعدادها و مهارت‌ها ویژگی‌های اشتغال پذیری
EXP ۴۶- EXP ۷۱۴- EXP ۱۳۱۵-	-	پیشرفته در حرفه‌ای حسابرسی و توسعه مهارت‌های ضروری
EXP ۳۱۴- EXP ۶۱۴- EXP ۱۲۱۲-	-	شناخت استانداردهای نقش حسابرسی
EXP ۴۴- EXP ۸۴- EXP ۱۱۴-	-	اطلاعات و شناخت فرصت‌های شغلی
EXP ۲۵- EXP ۷۳- EXP ۱۳۱۶-	-	توانمندی ذهنی و دانش برای انجام شغل
EXP ۶۱۵- EXP ۹۱۲-	-	توانایی به نمایش گذاشتن توانمندی‌ها و انجام وظیفه محوله

EXP ۴۷- EXP ۱۰۱۲- EXP ۱۵۱۲-	(Van der Heijde et al., ۲۰۱۸)	تسلط بر مهارت در شغل حسابرسی و به کار بستن مهارت‌های آموخته شده
EXP ۷۱۵- EXP ۸۱- EXP ۱۱۳-	-	توانایی استفاده از فناوری‌های به روز
EXP ۶۱۶- EXP ۱۲۱۳- EXP ۱۵۱۴-	Bridgstock., (۲۰۰۹), Jacobs & Park., ۲۰۰۹	ایجاد ارتباطات تخصصی
EXP ۳۱۵- EXP ۵۱۴- EXP ۱۰۱۱- EXP ۱۳۱۷- EXP ۱۴۱۳-	-	ابتکار عمل و خلق ارزش
-	(Kusaila., ۲۰۱۹)	مهارت توسعه اصلاح نقاط ضعف خود و توسعه پیوسته
EXP ۴۸- EXP ۶۱۷- EXP ۷۲- EXP ۷۱۶-	Lipp., (۲۰۱۴)	تمرکز بر یادگیری پیوسته و توسعه مداوم خود
EXP ۲۶- EXP ۶۱۸- EXP ۷۱۷- EXP ۹۱۳-	-	نظارت بر درک خود و ارزیابی ماهیت فراشناختی از طریق ارائه بازخوردهای سازنده
-	(Kusaila., ۲۰۱۷), (Martínez-Argüelles et al., ۲۰۲۳)	توسعه مهارت از طریق تعامل و ارزیابی با دیگران

دومین مرحله از تحلیل محتوا، کدگذاری محوری است. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. در این مرحله، با غربالگری حذف کدهای تکراری و یکپارچه نمودن کدهای هم‌معنی شاخص‌های استخراج شده از متون مصاحبه‌ها مقوله‌بندی می‌شوند. لذا از کلیه شاخص‌های به دست آمده از مرحله کدگذاری باز، در این مرحله به تعیین مقوله‌ها پرداخته شده و ۱۰ مقوله اصلی و ۷۶ شاخص حاصل گردید. در ادامه موارد مذکور در جدول جداگانه ارائه گردیده است. در مرحله سوم تحلیل محتوا، کدگذاری انتخابی است که حاصل طبقه‌بندی مقوله‌ها است و مقوله‌هایی که با یکدیگر در ارتباط هستند در یک دسته قرار گرفته و مقوله اصلی تشکیل شده است. برای بررسی روایی محتوایی شاخص‌های استخراج‌شده، از نظرات ۱۵ خبره دانشگاهی و حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی استفاده شد. روایی محتوایی با بهره‌گیری از نسبت روایی محتوا بر اساس فرمول لاوشه محاسبه گردید و شاخص‌هایی که مقادیر آن‌ها کمتر از حد آستانه ۰/۴۹ بودند، از ابزار نهایی حذف شدند. بدین ترتیب تنها شاخص‌هایی که از نظر داوران از «ضرورت کافی» برخوردار بودند در مدل تحلیل حفظ شدند.

در فرآیند کدگذاری محوری، کدهای استخراج‌شده از مصاحبه‌ها مورد بازبینی قرار گرفت و کدهای تکراری یا هم‌معنی ادغام و برخی از کدهای غیرمرتبط یا بدون پشتیبانی تجربی کافی حذف شدند. بر اساس نتایج ضریب لاوشه، از بین ۷۶ شاخص شناسایی شده، ۲۳ شاخص حذف و ۵۳ شاخص برای طراحی الگوی نهایی، تأیید شدند. جدول (۳) نتیجه نهایی یافته‌های بخش کیفی برای تأیید ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی اشتغال‌پذیری حسابرسان مبتنی بر محیط یادگیری مؤسسات حسابرسی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی اشتغال‌پذیری

متغیرها	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
یادگیری مهارت - مهارت‌های تخصصی	مهارت‌های شغلی	کسب مهارت فنی در دوره عملی یا کارآموزی یادگیری تجربی بر اساس دوره‌های مهارت آموزی متناسب با رشته تخصصی یادگیری حسابرسی مرتبط با وظایف و اهداف خاص از طریق مشارکت کارکنان
		کسب مهارت‌های حرفه‌ای از طریق حمایت مدیران و سرپرستان کسب مهارت و تجربه شغلی از طریق سیستم مدیریت دانش سازمان
	مهارت‌های دانش شغلی	کسب دانش از طریق تماس غیررسمی با مشتریان، تامین کنندگان و غیره به روز رسانی دانش و مهارت‌های حرفه‌ای از طریق منابع یادگیری درک دانش موضوعات خاص حرفه (بیمارستان‌ها، دولت و غیره) درک دانش اطمینان بخشی حرفه‌ای (قابلیت اجرای روش‌های حسابرسی)
یادگیری مهارت - مهارت‌های شناختی	مهارت‌های اکتشافی و تحلیلی	توانایی‌های جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و بیان اطلاعات از منابع مختلف برای حل مشکلات ارائه راه حل‌ها و ابتکارات خلاقانه و اقدامات مناسب برای حل مسائل و مشکلات پیش بینی و واکنش سریع و خلاقانه به تغییرات در محیط کاری

دهنوی و همکاران

مهارت‌های ذهنی	قدرت تشخیص موضوعات اصلی از مسائل جانبی و تعیین اولویت‌ها			
	الگوبرداری از سرپرستان و مدیران برای یادگیری از طریق تبلیغ ارزش یادگیری			
	مهارت یادگیری از طریق به اشتراک‌گذاری چالش‌ها با همکاران			
	توانمندی‌های اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش حسابرسی			
	تقویت مهارت‌های یادگیری فعال از طریق دسترسی ارتباط با دیگران			
مهارت‌های رفتاری	درک فرآیند یادگیری			
	کسب مهارت‌های حل تعارضات در سیستم			
	ابتکار عمل در تقسیم مسئولیت با همکاران			
	مهارت‌های مذاکره برای راه‌حل‌های قابل قبول در شرایط مختلف حرفه‌ای			
	تصمیم‌های خاص در مورد روش‌ها، مواد و تکنیک‌های حسابرسی			
یادگیری مهارت - های عاطفی	انعطاف پذیر	مهارت به اشتراک‌گذاری یادگیری، تجربه و دانش با دیگران		
		مهارت مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی		
		مهارت‌های کار تیمی		
		انعطاف‌پذیری و باز بودن		
		خودمدیریتی		
			توانایی همکاری و مشارکت و برقراری ارتباط با دیگران	
			سازگاری با تغییرات در محل کار	
			مشارکت در شکل‌گیری چشم‌انداز مشترک از ارزش‌ها و اهداف	
			مهارت غلبه بر استرس شغلی	
			مهارت ایجاد تعادل بین اهداف کاری خود و حمایت از همکاران	
مهارت‌های عاطفی	توسعه جرأت و اعتماد به نفس			
	داشتن حس اطمینان به ظرفیت‌های خود در حسابرسی			
	ملاحظه ارزش‌های اخلاقی و نگرش‌های حرفه‌ای حسابرسی			
	رشد شخصیتی			
یادگیری مهارت - های شغلی	مهارت‌های مسیر توسعه و پیشرفت شغلی	داشتن خط مشی و شناخت اهداف پیشرفت شغلی		
		دقت در برنامه ریزی شغلی		
		اقدام برای به دست آوردن شغل		
		هدف‌گذاری آینده شغلی		
		داشتن اهداف توسعه فردی		
			داشتن برنامه عملی برای پیشرفت شغلی	
			توسعه مهارت‌ها و استعدادها و مهارت‌ها ویژگی‌های اشتغال‌پذیری	
			پیشرفته در حرفه‌ای حسابرسی و توسعه مهارت‌های ضروری	
			شناخت استانداردهای نقش حسابرسی	
			اطلاعات و شناخت فرصت‌های شغلی	
مهارت‌های بهینه‌سازی	توانمندی ذهنی و دانش برای انجام شغل			
	توانایی به نمایش گذاشتن توانمندی‌ها و انجام وظیفه محوله			
	تسلط بر مهارت در شغل حسابرسی و به کار بستن مهارت‌های آموخته شده			
	مهارت توسعه اصلاح نقاط ضعف خود و توسعه پیوسته			
	تمرکز بر یادگیری پیوسته و توسعه مداوم خود			
نظارت بر درک خود و ارزیابی ماهیت فراشناختی از طریق ارائه بازخوردهای سازنده				
توسعه مهارت از طریق تعامل و ارزیابی با دیگران				

برای تبیین ارتباطات علی و سطح‌بندی میان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اشتغال‌پذیری حسابرس، پس از شناسایی ۱۰ مؤلفه نهایی و ۵۳ شاخص تأییدشده در بخش کیفی، از روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری بهره گرفته شد. این روش که نخستین بار توسط وارفیلد (Warfield, 1974) معرفی شده است، امکان سازمان‌دهی مجموعه‌ای از متغیرهای به‌ظاهر مستقل را در قالب یک ساختار سلسله‌مراتبی فراهم می‌کند و با اتکا به قضاوت خبرگان، روابط میان مؤلفه‌ها را از سطح پایه تا سطح وابسته استخراج می‌کند. استفاده از این رویکرد به‌ویژه زمانی اهمیت می‌یابد که ادبیات نظری، تصویر شفافی از روابط میان سازه‌ها ارائه نمی‌کند و ضرورت شکل‌دهی یک مدل بومی و اکتشافی وجود دارد.

در گام نخست، ۱۰ مؤلفه نهایی حاصل از کدگذاری انتخابی—شامل یادگیری مهارت‌های شناختی (اکتشافی-تحلیلی، ذهنی، رفتاری)، یادگیری مهارت‌های تخصصی (شغلی و دانش شغلی)، یادگیری مهارت‌های عاطفی (انعطاف‌پذیری، عاطفی)، و یادگیری مهارت‌های شغلی (مسیر توسعه شغلی، بهینه‌سازی)—به‌عنوان ورودی مدل ساختاری تفسیری انتخاب شدند. این مؤلفه‌ها اساس فرآیند سطح‌بندی و تحلیل علی در مراحل بعد قرار گرفتند.

پس از تعیین مؤلفه‌ها، روابط میان هر جفت از آن‌ها با استفاده از پرسشنامه مقایسه‌های زوجی و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای بولانوس و همکاران (Bolanos et al, 2005) استخراج شد. ۱۵ نفر از خبرگان حرفه حسابرسی میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر مؤلفه را نسبت به سایر مؤلفه‌ها مشخص کردند.

بر مبنای قضاوت خبرگان (جدول ۴)، برای هر جفت متغیر یکی از چهار نماد زیر تعیین شد:

• $V = i$ مؤلفه i بر مؤلفه j اثرگذار است

• $A = j$ مؤلفه j بر مؤلفه i اثرگذار است

• X = رابطه دوسویه وجود دارد

• O = رابطه‌ای میان دو مؤلفه وجود ندارد

جدول ۴. ماتریس تعاملی ساختاری

یادگیری مهارت‌های تخصصی	یادگیری مهارت‌های شناختی	یادگیری مهارت‌های عاطفی	یادگیری مهارت‌های شغلی
یادگیری مهارت‌های تخصصی	۰	۲۲	۵۲
یادگیری مهارت‌های شناختی	۲۴	۰	۴۸
یادگیری مهارت‌های عاطفی	۲۵	۲۰	۵۵
یادگیری مهارت‌های شغلی	۲۳	۲۷	۱۸

مقادیر ماتریس تعاملی ساختاری مطابق قواعد استاندارد مدلسازی ساختاری تفسیری به مقادیر صفر و یک تبدیل شدند و بدین ترتیب ماتریس دستیابی اولیه تشکیل شد. سپس این ماتریس بر اساس معیار «سازگاری منطقی» اصلاح شد تا ماتریس دستیابی نهایی به دست آید. ماتریس نهایی (جدول ۵) نمایانگر تمام روابط مستقیم و غیرمستقیم میان مؤلفه‌هاست و مبنای استنتاج سطوح سلسله‌مراتبی مدل قرار می‌گیرد.

جدول ۵. ماتریس دستیابی پس از سازگاری

یادگیری مهارت‌های تخصصی	یادگیری مهارت‌های شناختی	یادگیری مهارت‌های عاطفی	یادگیری مهارت‌های شغلی
یادگیری مهارت‌های تخصصی	۰	۱	۱
یادگیری مهارت‌های شناختی	۱	۱	۱
یادگیری مهارت‌های عاطفی	۰	۱	۱
یادگیری مهارت‌های شغلی	۰	۰	۱

در گام بعد برای سطح بندی مؤلفه‌ها، برای هر مؤلفه دو مجموعه «دستیابی» و «پیش‌نیاز» استخراج شد و از محل تقاطع این مجموعه‌ها، سطوح مدل تعیین گردید. نتیجه سطح‌بندی نشان داد:

• سطح پایه (مستقل): مهارت‌های شناختی و مهارت‌های تخصصی

- سطح میانی (متصل/میانجی): مهارت‌های عاطفی
- سطح نهایی (وابسته): مهارت‌های شغلی

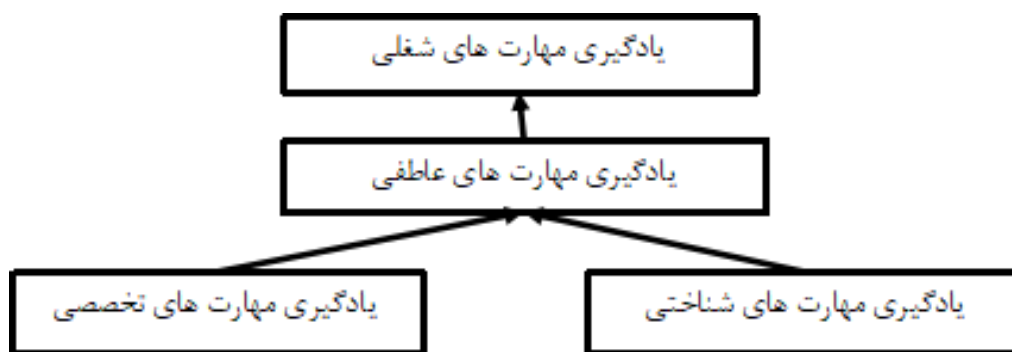
این خروجی (جدول ۶) دقیقاً منطبق با الگوی سه‌سطحی تحلیل خبرگان است و تأیید می‌کند که مسیر یادگیری و توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای حسابرس از مهارت‌های پایه شناختی و تخصصی آغاز شده، با مهارت‌های عاطفی تقویت می‌شود و نهایتاً در قالب مهارت‌های شغلی تبلور می‌یابد.

جدول ۶. سطح‌بندی مؤلفه‌ها

متغیرها	اثرگذاری	اثرپذیری	شدت تأثیر	سطح	نتیجه
یادگیری مهارت‌های شغلی	۱	۴	-۳	۱	وابسته
یادگیری مهارت‌های عاطفی	۲	۳	۱	۲	متصل
یادگیری مهارت‌های تخصصی	۳	۱	۲	۳	مستقل
یادگیری مهارت‌های شناختی	۳	۱	۲	۳	مستقل

بر اساس سطح‌بندی به‌دست‌آمده، ساختار سلسله‌مراتبی نهایی ترسیم شد. در این ساختار:

- مهارت‌های اکتشافی-تحلیلی، ذهنی و رفتاری به‌عنوان زیربنای شناختی در پایین‌ترین سطح قرار گرفتند.
- مهارت‌های شغلی و دانش شغلی به‌عنوان مهارت‌های تخصصی در کنار سطح شناختی نقش پیش‌ران دارند.
- مهارت‌های عاطفی و انعطاف‌پذیری در سطح میانجی قرار گرفتند و حلقه اتصال بین مهارت‌های پایه و نتایج شغلی را تشکیل می‌دهند.
- مهارت‌های مسیر توسعه شغلی و مهارت‌های بهینه‌سازی در بالاترین سطح مدل، به‌عنوان خروجی نهایی اشتغال‌پذیری حرفه‌ای جای دارند.



شکل ۱. مدل تفسیری-ساختاری اشتغال‌پذیری

به‌منظور بررسی پویایی روابط و شناسایی متغیرهای کلیدی، ماتریس قدرت هدایت-وابستگی بر اساس ماتریس دستیابی نهایی تحلیل شد. نتایج تجزیه و تحلیل میک مک نشان داد:

- مهارت‌های شناختی و تخصصی دارای «قدرت محرک بالا» و «وابستگی پایین» بوده و در خوشه متغیرهای مستقل قرار دارند.
- مهارت‌های عاطفی در طبقه متصل قرار گرفتند؛ یعنی متغیرهایی با اثرگذاری و اثرپذیری بالا که نقش تنظیم‌کننده در مدل دارند.
- مهارت‌های شغلی در خوشه وابسته قرار دارند؛ زیرا بیشترین اثرپذیری را داشته و کمترین تأثیر را بر سایر متغیرها اعمال می‌کنند.

این نتایج همسو با تحلیل سطح‌بندی و یافته‌های کیفی پژوهش است و نشان می‌دهد که برای ارتقای اشتغال‌پذیری حسابرس، سرمایه‌گذاری حرفه‌ای باید ابتدا بر مهارت‌های شناختی و تخصصی متمرکز شود، سپس از طریق تقویت مهارت‌های عاطفی مسیر را برای توسعه مهارت‌های شغلی فراهم آورد.



شکل ۲. تجزیه و تحلیل قدرت هدایت-وابستگی

مدل ساختاری-تفسیری ارائه شده در این پژوهش نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیری حسابرسان حاصل یک روند تدریجی و سلسله‌مراتبی است. مهارت‌های شناختی و تخصصی زیربنای اصلی یادگیری حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند، مهارت‌های عاطفی نقش پل انتقال و تثبیت مهارت‌ها را ایفا می‌کنند و مهارت‌های شغلی خروجی نهایی و قابل مشاهده این زنجیره هستند. قرارگیری مهارت‌های شغلی در بالاترین سطح مدل نشان می‌دهد که این مهارت‌ها بدون وجود زیرساخت مهارت‌های شناختی و تخصصی و ظرفیت‌های عاطفی-اجتماعی نمی‌توانند به‌طور مؤثر شکل گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی اشتغال‌پذیری حسابرسان مبتنی بر یادگیری سازمانی و تبیین روابط میان ابعاد تشکیل‌دهنده آن انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل کیفی و مدل‌سازی ساختاری-تفسیری نشان داد که اشتغال‌پذیری حسابرسان ساختاری چندبعدی، تدریجی و سلسله‌مراتبی دارد و در قالب چهار بعد اصلی یادگیری مهارت‌های شناختی، تخصصی، عاطفی و شغلی قابل تبیین است. نتایج سطح‌بندی نشان داد که یادگیری مهارت‌های شناختی و تخصصی در پایین‌ترین و بنیادی‌ترین سطح مدل قرار دارند و به‌عنوان متغیرهای مستقل و پیشران، زمینه شکل‌گیری سایر قابلیت‌ها را فراهم می‌کنند. یادگیری مهارت‌های عاطفی در سطح میانی قرار گرفت و نقش حلقه اتصال میان قابلیت‌های پایه و پیامدهای شغلی را ایفا کرد؛ درحالی‌که یادگیری مهارت‌های شغلی در سطح نهایی و وابسته مدل قرار گرفت و محصول تجمعی سایر ابعاد بود. تحلیل MICMAC نیز نشان داد که ابعاد شناختی و تخصصی از قدرت محرک بالا و وابستگی پایین برخوردارند، بعد عاطفی دارای اثرگذاری و اثرپذیری نسبتاً بالا و ماهیتی متصل است و مهارت‌های شغلی بیشترین وابستگی و کمترین قدرت هدایت را دارند. این الگو نشان می‌دهد که توسعه اشتغال‌پذیری حسابرسان نه حاصل کسب یک مهارت منفرد، بلکه نتیجه فرایندی زنجیره‌ای است که از یادگیری شناختی و تخصصی آغاز می‌شود، از مسیر ظرفیت‌های عاطفی و بین‌فردی عبور می‌کند و در نهایت در قالب توانمندی‌های شغلی و قابلیت رشد حرفه‌ای نمود می‌یابد.

نخستین یافته مهم پژوهش، نقش زیربنایی یادگیری مهارت‌های شناختی در ساختار اشتغال‌پذیری بود. مهارت‌هایی مانند تفکر تحلیلی، حل مسئله، تشخیص مسائل اصلی، یادگیری فعال، برنامه‌ریزی برای یادگیری، انتقال دانش و واکنش خلاقانه به تغییرات، در این مدل به‌عنوان پیش‌شرط توسعه سایر ابعاد شناخته شدند. این یافته از آن جهت قابل تبیین است که حرفه حسابرسان ماهیتی قضاوت‌محور دارد و حسابرسان دائماً با اطلاعات ناقص، شرایط مبهم، الزامات مقرراتی و تصمیم‌هایی مواجه است که صرفاً با حفظ دانش فنی قابل مدیریت نیستند. حسابرسان باید بتواند اطلاعات را تحلیل، شواهد را ارزیابی و بین گزینه‌های مختلف قضاوت حرفه‌ای کند. یافته حاضر با نتایج مطالعات مربوط به ویژگی‌های مورد انتظار از فارغ‌التحصیلان حسابداری همسو است که مهارت‌های تفکر انتقادی، حل مسئله و تحلیل را در کنار دانش تخصصی از الزامات اساسی موفقیت حرفه‌ای

دانسته‌اند (Tempone et al., 2012). همچنین یافته‌های مربوط به شکاف میان آموزش حسابداری و نیازهای حرفه‌ای نشان داده‌اند که یکی از کاستی‌های مهم آموزش رسمی، ضعف در توسعه مهارت‌هایی است که دانش نظری را به قضاوت و حل مسئله در محیط واقعی تبدیل می‌کنند (Beik Boshrouyeh et al., 2023; Bui & Porter, 2010). استانداردهای آموزش حرفه‌ای حسابداری نیز توسعه توانایی‌های فکری، تحلیلگری و قضاوت حرفه‌ای را جزئی از شایستگی حرفه‌ای می‌دانند (laesb, 2014). بنابراین، جایگاه پایه‌ای مهارت‌های شناختی در مدل حاضر را می‌توان بازتاب ماهیت تحلیلی و تصمیم‌محور حرفه حسابرسی دانست.

یافته دوم، جایگاه مستقل و پیشران یادگیری مهارت‌های تخصصی بود. نتایج نشان داد دانش حسابرسی، توانایی استفاده از استانداردها و مقررات، مهارت‌های دیجیتال، یادگیری تجربی، کسب تجربه از محیط واقعی کار و توسعه دانش از طریق تعامل با مدیران، همکاران و مشتریان، شالوده دیگری برای شکل‌گیری اشتغال‌پذیری است. این یافته با مطالعات پیشین درباره حرفه حسابرسی سازگار است. پژوهش‌های مربوط به اشتغال‌پذیری حسابداران و حساب‌رسان نشان داده‌اند که تسلط بر دانش حرفه‌ای، فناوری، استانداردها و قابلیت اعمال آموخته‌ها در موقعیت‌های واقعی از ارکان اصلی آمادگی برای اشتغال است (Ebaïd, 2021; Senan & Sulphay, 2022; Zureigat, 2015). همچنین، مطالعات انجام‌شده درباره یادگیری در حرفه حسابرسی نشان داده‌اند که بخش قابل توجهی از تسلط حرفه‌ای نه در کلاس درس، بلکه از طریق تجربه، مشاهده، مشارکت در مأموریت‌های حسابرسی، بازخورد سرپرستان و حل مسائل واقعی ایجاد می‌شود (Kusaila, 2017, 2019). چارچوب جدید یادگیری در حسابرسی نیز بر همین نکته تأکید دارد و بیان می‌کند که یادگیری حرفه‌ای حساب‌رسان حاصل ترکیب آموزش رسمی، تجربه کاری، یادگیری اجتماعی، بازخورد و ارزیابی عملکرد است (Dierynck et al., 2024). بنابراین، یافته پژوهش حاضر مبنی بر پیشران بودن مهارت‌های تخصصی نشان می‌دهد که توسعه اشتغال‌پذیری حساب‌رسان باید از محیط واقعی کار تغذیه شود و آموزش نظری بدون پیوند با تجربه حرفه‌ای نمی‌تواند به تنهایی موجب توسعه قابلیت‌های پایدار شود.

قرار گرفتن ابعاد شناختی و تخصصی در یک سطح از مدل نیز یافته قابل توجهی است. این نتیجه نشان می‌دهد که دانش حرفه‌ای و توانایی پردازش و کاربرد آن دو فرایند مکمل هستند و هیچ‌یک به‌تنهایی نمی‌تواند پایه کافی برای اشتغال‌پذیری ایجاد کند. حسابرسی حرفه‌ای نه تنها مستلزم دانستن استانداردهاست، بلکه مستلزم توانایی تفسیر آنها در شرایط خاص، تشخیص اهمیت شواهد و تصمیم‌گیری درباره نحوه اجرای رویه‌های حسابرسی است. این تبیین با دیدگاهی همسو است که آموزش مبتنی بر کار را عامل پیوند میان دانش و قابلیت اجرایی می‌داند (Anas & Hamzah, 2017). همچنین مطالعات مربوط به محیط‌های یادگیری واقعی نشان داده‌اند که قرار دادن یادگیرندگان در موقعیت‌هایی مشابه محیط حرفه‌ای می‌تواند ادراک اشتغال‌پذیری آنان را افزایش دهد، زیرا در این محیط‌ها دانش و مهارت شناختی به‌صورت همزمان فعال می‌شوند (Martínez-Argüelles et al., 2023). مطالعات مربوط به فضاهای یادگیری نیز نشان می‌دهند که محیط‌هایی که امکان تجربه، تعامل و بازتاب را فراهم می‌کنند، پیامدهای بهتری برای اشتغال‌پذیری دارند (Selvaratnam, 2021). از این رو، هم‌سطح بودن مهارت‌های شناختی و تخصصی در مدل حاضر را می‌توان بیانگر ضرورت تلفیق «دانستن حرفه‌ای» و «اندیشیدن حرفه‌ای» در فرایند تربیت و توسعه حساب‌رسان دانست.

یافته سوم نشان داد که یادگیری مهارت‌های عاطفی در سطح میانی و به‌عنوان متغیری متصل قرار دارد. این بعد شامل مؤلفه‌هایی مانند انعطاف‌پذیری، خودمدیریتی، سازگاری با تغییر، کار تیمی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مدیریت استرس، اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای، ایجاد تعادل میان اهداف کاری و تعامل با همکاران است. جایگاه واسطه‌ای این بعد نشان می‌دهد که تبدیل دانش و قابلیت شناختی به عملکرد شغلی مؤثر بدون برخورداری از ظرفیت‌های هیجانی و بین‌فردی به دشواری امکان‌پذیر است. این نتیجه با پژوهش‌هایی که بر اهمیت مهارت‌های نرم در حرفه حسابداری تأکید کرده‌اند هماهنگ است. Dolce و همکاران نشان دادند که کارفرمایان علاوه بر دانش تخصصی، انتظار دارند فارغ‌التحصیلان حسابداری از مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، انطباق‌پذیری و حل مسئله برخوردار باشند (Dolce et al., 2019). همچنین مطالعات در محیط حسابرسی نشان داده‌اند که مهارت‌های عاطفی و بین‌فردی برای مدیریت روابط حرفه‌ای، کار در تیم و مواجهه با فشارهای محیطی نقش اساسی دارند (S. Crans et al., 2021). یافته حاضر همچنین با نتایج پژوهش‌های جدید درباره یادگیری اجتماعی-عاطفی و اشتغال‌پذیری سازگار است که نشان داده‌اند توسعه ظرفیت‌های اجتماعی و عاطفی می‌تواند از طریق افزایش مشارکت فرد در مسیر شغلی، ادراک اشتغال‌پذیری آینده را افزایش دهد (Kirikkanat, 2026).

نقش واسطه‌ای مهارت‌های عاطفی را همچنین می‌توان با شرایط خاص محیط حسابرسی توضیح داد. حسابرسان معمولاً با محدودیت زمانی، حجم کار بالا، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، تعامل با مشتریان و ضرورت هماهنگی با اعضای تیم مواجه هستند. در چنین شرایطی، دانش و تخصص تنها در صورتی به عملکرد مطلوب تبدیل می‌شوند که فرد بتواند فشار روانی را مدیریت، ارتباط حرفه‌ای برقرار و در شرایط متغیر رفتار خود را تنظیم کند. مطالعات درباره تیم‌های حسابرسی نیز نشان داده‌اند که حجم کار و ساختار تیم می‌تواند شرایط انجام حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد (Christensen et al., 2021). از این رو، ظرفیت‌های عاطفی می‌توانند به‌عنوان نوعی مکانیسم تنظیمی عمل کنند که اجازه می‌دهد مهارت‌های تخصصی و شناختی در شرایط واقعی کار به‌طور مؤثر به کار گرفته شوند. این تبیین با یافته‌های مربوط به نقش یادگیری اجتماعی غیررسمی نیز سازگار است؛ زیرا تعامل و یادگیری از دیگران می‌تواند رابطه میان جو یادگیری و اشتغال‌پذیری را میانجی‌گری کند (A. Crans et al., 2021). همچنین مطالعات جدید نشان داده‌اند که سازگاری شغلی و درگیری با مسیر حرفه‌ای سازوکارهایی مهم برای تبدیل منابع فردی به اشتغال‌پذیری هستند (Ayvaz & Elhatip, 2026; Nimmi et al., 2026). بنابراین، جایگاه میانی بعد عاطفی در مدل حاضر از منظر نظری نیز قابل انتظار است.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که یادگیری مهارت‌های شغلی در بالاترین سطح ساختار و در گروه متغیرهای وابسته قرار دارد. این بعد دربرگیرنده قابلیت‌هایی مانند برنامه‌ریزی مسیر شغلی، هدف‌گذاری برای آینده، توسعه مستمر، شناخت فرصت‌های شغلی، انطباق مهارت‌ها با الزامات حرفه و توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها در مسیر پیشرفت است. وابسته بودن این بعد نشان می‌دهد که توانمندی شغلی نتیجه نهایی تجمع و تعامل قابلیت‌های شناختی، تخصصی و عاطفی است و نمی‌توان آن را به‌صورت مستقیم و مستقل ایجاد کرد. این یافته با پژوهش‌هایی که اشتغال‌پذیری را فرایندی توسعه‌ای می‌دانند همخوان است. بررسی رابطه یادگیری رسمی و غیررسمی با اشتغال‌پذیری نشان داده است که یادگیری مداوم موجب ارتقای قابلیت فرد برای حفظ و توسعه موقعیت شغلی می‌شود (Van Der Heijden et al., 2009). همچنین مطالعه رابطه یادگیری سازمانی و اشتغال‌پذیری ادراک‌شده نشان داده است که ظرفیت یادگیری فردی در سازمان می‌تواند پایه‌ای برای ادراک بهتر از قابلیت حرفه‌ای و آینده شغلی باشد (Wiśniewska et al., 2021). از سوی دیگر، طراحی الگوی سرمایه مسیر شغلی در حرفه حسابرسی نیز نشان داده است که توسعه شغلی حسابرسان حاصل مجموعه‌ای از عوامل به‌هم‌پیوسته است و باید در قالب روابط ساختاری تحلیل شود (Taherinia & Saedi, 2020).

این یافته با نتایج مطالعات مربوط به موفقیت و رشد مسیر شغلی نیز همسویی دارد. فرصت‌های رشد حرفه‌ای از عوامل مهم در کاهش تمایل کارکنان مؤسسات حسابداری به ترک سازمان محسوب می‌شوند (Nouri & Parker, 2013). همچنین ادراک موفقیت مسیر شغلی و قابلیت سازگاری با تغییرات می‌تواند به مدیریت بهتر مسیر حرفه‌ای کمک کند (Rajab Pour & Soheili Nik, 2011). یافته‌های مربوط به فلات‌زدگی شغلی نیز نشان می‌دهد که ایجاد مسیرهای توسعه و فرصت‌های پیشرفت برای حفظ پویایی کارکنان اهمیت دارد (Ghodrati et al., 2023). در حرفه حسابرسی ایران نیز تمایل به ترک حرفه تحت تأثیر عوامل شغلی و سازمانی قرار دارد و فقدان شرایط مناسب برای رشد و استمرار حرفه‌ای می‌تواند یکی از زمینه‌های خروج از حرفه باشد (Mehrabanpour & Ghasemi, 2024). بنابراین، قرار گرفتن مهارت‌های شغلی در انتهای زنجیره مدل نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی مسیر شغلی زمانی اثربخش خواهد بود که حسابرسان ابتدا سرمایه شناختی، تخصصی و عاطفی مورد نیاز برای حرکت در آن مسیر را توسعه داده باشند.

نتایج تحلیل MICMAC نیز اهمیت روابط ساختاری میان ابعاد را آشکار کرد. قرار گرفتن مهارت‌های شناختی و تخصصی در خوشه مستقل به این معناست که مداخلات در این دو حوزه می‌توانند پیامدهای گسترده‌ای در کل سیستم اشتغال‌پذیری ایجاد کنند. در مقابل، قرار گرفتن مهارت‌های شغلی در خوشه وابسته نشان می‌دهد که اقدام مستقیم برای ارتقای پیامدهای شغلی بدون توسعه ابعاد بنیادی احتمالاً اثربخشی محدودی خواهد داشت. این یافته با رویکرد یادگیری سازمانی سازگار است؛ زیرا یادگیری در سازمان فرایندی انباشتی است که طی آن دانش کسب‌شده باید از طریق تعامل، اشتراک و کاربرد به قابلیت‌های قابل مشاهده تبدیل شود. مطالعات نشان داده‌اند که سازوکارهای یادگیری سازمانی و اشتراک دانش می‌توانند زمینه انتقال دانش فردی به قابلیت‌های سازمانی را فراهم کنند (Khaleghkhan et al., 2015). همچنین مدیریت دانش در مؤسسات حسابرسی از طریق یادگیری سازمانی می‌تواند با بهبود عملکرد مرتبط باشد (Mirzaei-Mehr & Fazlzadeh, 2018). ایجاد سازمان‌های مربی‌گرا نیز می‌تواند با فراهم کردن بازخورد،

هدایت و تعامل، زیرساخت لازم برای یادگیری را تقویت کند (Saghafi et al., 2020). در نتیجه، اشتغال‌پذیری حسابرسان باید نه به‌عنوان مجموعه‌ای از دوره‌های آموزشی مستقل، بلکه به‌عنوان یک سیستم یادگیری منسجم مدیریت شود.

از منظر جامع‌تر، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توسعه اشتغال‌پذیری نوعی مسئولیت مشترک میان فرد و سازمان است. فرد باید آمادگی یادگیری، انعطاف‌پذیری، درگیری حرفه‌ای و تمایل به توسعه مستمر داشته باشد، درحالی‌که سازمان باید محیطی فراهم کند که یادگیری، انتقال تجربه، بازخورد و پیشرفت شغلی در آن امکان‌پذیر باشد. این نتیجه با مطالعاتی هماهنگ است که سرمایه اجتماعی، شبکه‌سازی و تعاملات حرفه‌ای را از عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری معرفی کرده‌اند (Batistic & Tymon, 2017). همچنین اجتماعی‌شدن سازمانی کارکنان تازه‌وارد می‌تواند بر اشتغال‌پذیری و تعهد آنان اثرگذار باشد، زیرا کیفیت ورود فرد به محیط کار تعیین می‌کند که تا چه اندازه قادر خواهد بود منابع یادگیری و حمایت حرفه‌ای را شناسایی و استفاده کند (Yusri & Mokhtar, 2025). یافته‌های مربوط به یادگیری سازمانی و عملکرد نیز اهمیت ایجاد محیط‌های یادگیرنده برای توسعه ظرفیت‌های کارکنان را تأیید می‌کنند (Ahadi, 2025). در عین حال، افزایش اشتغال‌پذیری می‌تواند هم عملکرد و تعهد کارکنان را تقویت کند و هم قدرت جابه‌جایی آنان را افزایش دهد؛ بنابراین، سازمان‌ها باید میان توسعه قابلیت کارکنان و ایجاد انگیزه برای ماندگاری تعادل برقرار کنند (Philippaers et al., 2017).

در مجموع، مدل حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیری حسابرسان یک پدیده ایستا یا صرفاً فردی نیست، بلکه محصول فرایند یادگیری چندسطحی در محیط حرفه‌ای است. الگو از مهارت‌های شناختی و تخصصی به‌عنوان زیرساخت آغاز می‌شود، از ظرفیت‌های عاطفی و انعطاف‌پذیری به‌عنوان حلقه واسط عبور می‌کند و نهایتاً در قالب مهارت‌های شغلی، توسعه مسیر حرفه‌ای و قابلیت استمرار اشتغال ظاهر می‌شود. این نتیجه با نگاه جدید به اشتغال‌پذیری پایدار نیز سازگار است که دانش، یادگیری، تحول دیجیتال و توانایی سازگاری مستمر را اجزای مکمل پایداری حرفه‌ای می‌داند (Shah & Mola, 2026). بر این اساس، ارزش افزوده پژوهش حاضر در آن است که به جای ارائه فهرستی از مهارت‌های مورد نیاز حسابرس، ساختار روابط میان آنها را مشخص کرده و نشان داده است که توسعه مهارت‌ها باید با چه توالی و اولویتی دنبال شود. بنابراین، مدل حاضر می‌تواند مبنایی برای طراحی نظام‌های توسعه حرفه‌ای، برنامه‌های آموزش درون‌سازمانی، مربیگری، مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در مؤسسات حسابرسی و تشکلهای حرفه‌ای حسابداری فراهم کند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست، بخش کیفی پژوهش بر دیدگاه گروهی از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای حوزه حسابداری و حسابرسی استوار بود و اگرچه نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، دیدگاه افراد انتخاب‌شده ممکن است تمام تنوع تجربه‌های حسابرسان در سطوح مختلف سازمانی را پوشش ندهد. دوم، مدل ساختاری-تفسیری بر قضاوت خبرگان درباره روابط میان مؤلفه‌ها متکی است و از این رو نتایج می‌تواند تحت تأثیر ادراک، تجربه و زمینه حرفه‌ای مشارکت‌کنندگان قرار گیرد. سوم، پژوهش در بستر سازمان‌ها و مؤسسات حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی ایران انجام شده است و تفاوت‌های فرهنگی، مقرراتی، فناوری و ساختاری میان کشورها ممکن است تعمیم مستقیم مدل به سایر محیط‌ها را محدود سازد. همچنین ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی تغییرات مهارت‌های اشتغال‌پذیری در طول مراحل مختلف مسیر شغلی حسابرسان را فراهم نکرد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده مدل ارائه‌شده را در نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تری از حسابرسان، شامل حسابرسان تازه‌کار، ارشد، مدیران و شرکای مؤسسات حسابرسی، آزمون کنند تا پایداری ساختار سلسله‌مراتبی آن در مراحل مختلف مسیر حرفه‌ای مشخص شود. همچنین می‌توان روابط پیشنهادی مدل را با استفاده از روش‌های کمی مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون کرد و میزان اثر مستقیم و غیرمستقیم ابعاد شناختی، تخصصی و عاطفی بر مهارت‌های شغلی را برآورد نمود. انجام مطالعات طولی نیز می‌تواند نشان دهد که این مهارت‌ها در طول زمان چگونه شکل می‌گیرند و تغییر می‌کنند. مقایسه مدل در مؤسسات حسابرسی با اندازه‌ها و ساختارهای متفاوت، همچنین اجرای مطالعات تطبیقی در کشورهای مختلف، می‌تواند نقش شرایط سازمانی و فرهنگی را روشن‌تر سازد. بررسی نقش متغیرهایی مانند فرهنگ یادگیری، سبک رهبری، مربیگری، تحول دیجیتال، فشار کاری و حمایت سازمانی نیز می‌تواند به توسعه و تکمیل مدل کمک کند.

به مدیران مؤسسات حسابرسی و تشکلهای حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود برنامه‌های توسعه اشتغال‌پذیری را بر اساس توالی سلسله‌مراتبی مدل طراحی کنند و آموزش را مستقیماً از مهارت‌های شغلی آغاز نکنند. در مرحله نخست باید بر تقویت تفکر تحلیلی، حل مسئله، قضاوت حرفه‌ای، دانش تخصصی، فناوری‌های حسابرسی و تجربه عملی تمرکز شود؛

سپس برنامه‌های توسعه مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، انعطاف‌پذیری، خودمدیریتی، مدیریت استرس و اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای در دستور کار قرار گیرد و در مرحله نهایی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، هدف‌گذاری حرفه‌ای، توسعه مستمر و آمادگی برای نقش‌های بالاتر تقویت شود. ایجاد نظام مربیگری، بازخورد مستمر، گردش شغلی، یادگیری مبتنی بر پرونده‌های واقعی، جلسات انتقال تجربه و فرصت مشارکت حساب‌برسان جوان در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای می‌تواند اجرای این الگو را تسهیل کند. همچنین پیشنهاد می‌شود ارزیابی عملکرد حساب‌برسان صرفاً بر خروجی‌های فنی استوار نباشد و شاخص‌های شناختی، عاطفی و توسعه حرفه‌ای نیز در نظام ارزیابی و ارتقای شغلی آنان لحاظ شود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

References

- Ahadi, Z. (2025). Investigating the Impact of Organizational Learning on Organizational Performance in Branches of Bank Dey in Tehran. *Quarterly Journal of Accounting and Auditing Research*, 17(67), 119-134. https://www.iaaaar.com/article_236289.html?lang=en&lang=en
- Anas, I., & Hamzah, S. R. (2017). Conceptual Study on the Enhancement of Employability among Undergraduates in Work-based Learning Settings. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(14), 2222-6990. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i14/3652>
- Ayvaz, A., & Elhatip, Y. E. (2026). From Perseverance of Effort to Perceived Employability in First-Generation College Students: The Mediating Role of Career Adaptability and Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 34(1), 62-79. <https://doi.org/10.1177/10690727251313789>
- Batistic, S., & Tymon, A. (2017). Networking behavior, graduate employability: a social capital perspective. *Education and Training*, 59(4), 374-388.
- Beik Boshrouyeh, A., Abbaszadeh, M. R., Lari Dashtbayaz, M., & Karami, M. (2023). The Accounting Education Gap and Professional Needs: Examining Educational Components Using Grounded Theory. 30(3), 398-431.
- Bui, B., & Porter, B. (2010). The expectation-performance gap in accounting education: An exploratory study. *Accounting Education*, 19(1-2), 23-50.
- Christensen, B. E., Newton, N. J., & Wilkins, M. S. (2021). How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits. *Accounting, Organizations and Society*, 92, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101225>
- Crans, A., Meirink, J., & Dierink, J. (2021). Emotional and interpersonal skills in audit work environments. *Accounting Education*, 30(5), 445-463.

- Crans, S., Gerken, M., Beusaert, S., & Segers, M. (2021). The mediating role of social informal learning in the relationship between learning climate and employability. *Career Development International*, 26(5), 678-696.
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Jamali, Z. (2020). Analyzing the role and culture of motivation and improving organizational learning with emphasis on social capital mediation. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(2), 159-187.
- Dierynck, B., Kadous, K., & Peter, C. P. H. (2024). Learning in the auditing profession: A framework and future directions. *Accounting, Organizations and Society*, 113, 119-135.
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2019). The soft skills of accounting graduates: Perceptions and expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57-76.
- Ebaid, I. (2021). Accounting students' perceptions of employability skills: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Education for Business*, 96(4), 241-250.
- Ghodrati, J., Moradi, M., & Mazidi, A. (2023). A Model for Career Path Approach to Eliminate Career Plateauing Among the Employees of Maskan Bank. *Transformation management journal*, 126-161.
- laesb. (2014). *Handbook of International Education Pronouncements*.
- Jajarmizadeh, M., Feizi, T., Abbasi, N., & Moshtaghian Abarghooi, H. (2015). Design and Explanation Model of Perceptual Factors Affect Career Success. *Transformation management journal*, 6(11), 131-150.
- Khaleghkhan, A., Ebrahimpoor, H., & Syed Kalan, S. M. (2015). Analysis of the Role Organizational Learning Mechanisms in the Manner of Sharing Knowledge. 8(29), 153-180.
- Kirikkanat, B. (2026). Undergraduates' Social-Emotional Learning and Perceived Future Employability: Mediation by Career Engagement. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/03069885.2026.2617193>
- Kusaila, M. M. (2017). *Managing Informal Learning in the Auditing Profession: How Auditors Develop Proficiency* [Doctoral dissertation, Walden University].
- Kusaila, M. M. (2019). Impact of informal learning in the accounting profession. *Journal of Workplace Learning*, 31(7), 429-441.
- Martínez-Argüelles, M. J., Plana-Erta, D., & Fitó-Bertran, À. (2023). Impact of using authentic online learning environments on students perceived employability. *Educational Technology Research and Development*, 71(2), 605-627.
- Mehrabanpour, M., & Ghasemi, S. (2024). Decoding the departure of auditors: analysis of factors affecting the willingness to leave the auditing profession. *Professional Auditing Research*, 17(17), 58-89.
- Mirzaei-Mehr, G., & Fazlzadeh, A. (2018). The effect of knowledge management on the performance of auditing institutions: The mediating role of organizational learning. *Accounting and Management Horizon Journal*, 1(5), 1-14.
- Nimmi, P. M., Van der Heijden, B. I., Kuttty, A. S., Thomas, A., & Petruzzello, G. (2026). Academic and Career Engagement for Employability: Towards a Moderated Mediation Model. *Australian Journal of Career Development*, 35(1), 12-23. <https://doi.org/10.1177/10384162261426966>
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Philippaers, K., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2017). Employable, committed, and thus well-performing: A matter of interdependent forward-looking social exchange. *European Journal of work and organizational psychology*, 26(5), 755-767.
- Rajab Pour, E., & Soheil Nik, M. (2011). The Effect of Subjective Career Success on Career Adaptability and Management. *Transformation management journal*, 13(25), 259-284.
- Saghafi, T., Ghorbani, M., & Nasiri, N. (2020). Developing a Model for Establishing Coach-oriented Organization with the Approach of Organizational Learning. *Transformation management journal*, 12(24), 289-316.
- Selvaratnam, R. (2021). The link between learning spaces and employability outcomes. *Journal of Learning Spaces*, 10(2), 17-32.
- Senan, N. A. M., & Sulphay, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education+ Training*, 64(1), 141-159.
- Shah, M. A. N., & Mola, L. (2026). Digital transformation and knowledge in sustainable employability: A systematic literature review. *Journal of innovation and knowledge*, 11(1), 100855. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100855>
- Taherinia, M., & Saedi, A. (2020). Designing a career capital model in the auditing profession using the structural–interpretive approach. *Audit Knowledge Journal*, 20(81), 149-171.
- Tempone, I., Kavanagh, M., Segal, N., Hancock, P., & Howieson, B. (2012). Desirable generic attributes for accounting graduates into the twenty-first century. *Accounting Research Journal*, 25(1), 41-55.
- Terblanche, N., & De Clercq, D. (2021). Equipping accounting graduates. *Journal of Accounting Education*, 56, 100743.
- Van Der Heijden, B., Boon, J., Van der Klink, M., & Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 19-37.
- Walters, E. (2024). Eddison Walters Self-Employment Tax Modernization Reform Entrepreneurship Revitalization Negative Marginal Returns Adjustment Theory: Tax Reform for Forgotten American Workers That Will Increase Tax Revenue in Today's Technological Driven Economy. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 12(10), 88-101. <https://doi.org/10.37745/ejafr.2013/vol12n1088101>
- Wiśniewska, S., Wiśniewski, K., & Szydło, R. (2021). The relationship between organizational learning at the individual level and perceived employability: A model-based approach. *Sustainability*, 13(14), 7561.
- Yusri, Y., & Mokhtar, D. (2025). The Effects of Socialization Tactics on Graduate Employability and Organizational Commitment among Malaysian Newcomer Employees. *Journal of Population and Social Studies (JPSS)*, 33, 684-704. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/275230/185745>

Zureigat, Q. (2015). Auditor competencies and employability in Saudi Arabia: An empirical study. *Arab Journal of Accounting*, 18(2), 75-96.