

بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی

کاوه مهرانی^۱، عباس نرگسیان^۲، کیانوش گنجی^۳

چکیده: در مشاغل مبتنی بر کار تیمی، از جمله حرفه حسابرسی، محیط فعالیت کارکنان اهمیت فراوانی دارد. از دسته عوامل مهم و مؤثر بر محیط کاری کارکنان، احساس تبعیض جنسیتی است. در این پژوهش، تأثیر عوامل فردی و سازمانی در مؤسسه‌های حسابرسی بر احساس تبعیض جنسیتی حسابرسان زن و همچنین پسایندهای آن به صورت نگرشی و رفتاری، بررسی شده است. این پژوهش از دسته پژوهش‌های پیمایشی به‌شمار می‌رود که به روش همبستگی اجرا شده است. داده‌های این پژوهش به کمک ۱۳۶ پرسشنامه برخط که توسط حسابرسان زن شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی تکمیل شده بود، به دست آمد و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش حاکی از این است که حسابرسان شاغل در مؤسسه‌هایی با شرایط سازمانی و عوامل فردی مستحکم‌تر، سطح کمتری از تبعیض جنسیتی را احساس می‌کنند. افزایش این احساس تبعیض در حسابرسان، موجب می‌شود که از رفتارهای شهروندی سازمانی خود در سازمان بکاهند یا رفتار انحرافی سازمانی را در پیش بگیرند و در نهایت انگیزه خروج از مؤسسه را در ذهن خود بپرورانند.

واژه‌های کلیدی: احساس تبعیض جنسیتی، انگیزه خروج از مؤسسه، حرفه حسابرسی، مدل‌سازی معادلات ساختاری.

۱. دانشیار حسابداری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۲۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۲۰

نویسنده مسئول مقاله: کیانوش گنجی

E-mail: Kianoosh.ganji@ut.ac.ir

مقدمه

رشد سریع مؤسسه‌های حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش شایان توجه حساب‌برسان و کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی شده است. بلکویی (۱۹۸۹) کارکنان مؤسسه‌های حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارایی‌های آنها می‌داند و می‌گوید: «موفقیت مؤسسه‌های حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای کارکنان، راضی نگه‌داشتن و حفظ آنان بستگی دارد، از این رو مطالعه در زمینه نیروی انسانی مؤسسه‌های حسابرسی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد فضای کاری مناسب و مطلوب برای کارکنان ضروری است». در مشاغل مبتنی بر کار تیمی، از جمله حرفه حسابرسی، محیط فعالیت افراد اهمیت فراوانی دارد (کارپنتر، ۲۰۰۷). در محیط‌های یادشده، تعامل بین اعضای تیم به تصمیم‌گیری بهتر می‌انجامد؛ زیرا تعامل بین افراد، اختلاف نظرها را کاهش می‌دهد و موجب افزایش دقت و اجماع نظر می‌شود (اسنیزک، ۱۹۹۲)، اما برخلاف تعامل سازنده، احساس تبعیض در تیم می‌تواند محیط ناخوشایندی را ایجاد کند (گلدمن، گیوتک و استین، لوئیس، ۲۰۰۶) که تأثیر چشمگیری بر عملکرد سازمان دارد و عملکرد سازمان را به سمت سطوح ضعیف‌تر هدایت می‌کند (کونزه، بوم و بروش، ۲۰۱۱).

به‌گفته راکینز و کورنول (۲۰۰۱) احساس تبعیض، از موضوعات مهم پژوهش است؛ زیرا نگرش‌های ادراکی و احساسی صرف‌نظر از صحت و دقت آن، می‌تواند آثار شایان توجهی بر نگرش افراد نسبت به کار و نتایج کار داشته باشد. آلمر، لایتادی و سینگل (۲۰۱۲) در پژوهشی با استناد به گزارش‌های منتشرشده دهه‌های اخیر جامعه حسابداران رسمی آمریکا به این نتیجه رسیدند که اگرچه تعداد برابری از فارغ‌التحصیلان زن و مرد به‌مدت طولانی در مؤسسه‌ها استخدام شده‌اند، اغلب شرکای مؤسسه‌های حسابرسی مرد هستند و پست‌های مدیریتی به مردان اختصاص یافته است که این موضوع نشان می‌دهد از دیرباز تبعیض علیه زنان در حرفه حسابرسی وجود داشته است.

بر اساس آمار منتشرشده مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی ایران^۱، از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۳، ایران در رشته حسابداری ۳۳۰۱۳۵ نفر فارغ‌التحصیل داشته است که ۱۱۰۷۷۰ (حدود ۴۹ درصد) نفر از آنان زن هستند. از سوی دیگر در حرفه حسابرسی، طبق آمار گزارش‌شده اداره

۱. این اطلاعات در نشریه مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشور هر سال با عنوان «آمار آموزش عالی کشور» منتشر می‌شود و مشتمل بر دانشگاه‌های تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۸۷۸۷۰ نفر)، دانشگاه آزاد اسلامی (۹۶۵۹۹ نفر)، دانشگاه پیام نور (۷۲۲۶۷ نفر)، مؤسسه‌های آموزش عالی و غیرانتفاعی (۳۴۵۰۹ نفر) و سایر دانشگاه‌ها و دستگاه‌های اجرایی (۸۶۴۴ نفر) است.

حسابرسی و گزارشگری مالی سازمان بورس اوراق بهادار در پایان سال ۱۳۹۳، از ۴۳۰۰ نفر حسابرس شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران، تنها ۱۰۵۲ (حدود ۲۵ درصد) نفر از حسابرسان زن هستند و از این تعداد حسابرس زن شاغل در مؤسسه‌ها، فقط ۳۵ نفر توانسته‌اند به رده شغلی شریک و مدیر در مؤسسه‌های حسابرسی دست یابند. بنابراین در ایران نیز با توجه به اینکه کمابیش تعداد برابری از زنان و مردان فارغ‌التحصیل در رشته حسابداری وارد بازار کار می‌شوند، تعداد بسیار اندکی از این زنان به درجه‌های بالای سازمانی در مؤسسه‌های حسابرسی رسیده‌اند که به استدلال آلمر و همکارانش (۲۰۱۲)، می‌تواند ریشه در تبعیض جنسیتی داشته باشد.

همچنین به‌رغم دغدغه‌ای که قانون‌گذار نسبت تضمین حقوق زنان در قانون اساسی داشته است (رجوع شود به اصول ۳، ۲۰ و ۲۱ قانون اساسی) و نابرابری‌هایی که بر اساس مطالعات گذشته در کشورهای مختلف گزارش شده است (وایتینگ و رایت، ۲۰۰۱؛ راگینز و کورنول، ۲۰۰۱؛ آلمر و همکاران، ۲۰۱۲؛ هاردیس، بریچ و برنسون، ۲۰۱۳)، هیچ‌گونه پژوهش تجربی در کشور مبنی بر رعایت یا عدم رعایت حقوق زنان در حرفه حسابرسی اجرا نشده است. این پژوهش نیز بر آن است که با تأکید بر دو دسته پیشایندهای فردی و سازمانی به بررسی احساس تبعیض جنسیتی و تبیین اصلی‌ترین پسایندهای سازمانی مرتبط با آن در مؤسسه‌های حسابرسی بپردازد.

این نوشتار با پیشینه نظری و تجربی ادامه می‌یابد، سپس روش پژوهش معرفی شده و نتایج آزمون فرضیه‌ها بیان می‌شود و در نهایت با نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش به پایان می‌رسد.

پیشینه نظری پژوهش

زمانی تبعیض رخ می‌دهد که تصمیم‌هایی از جمله گزینش، ارزیابی، ارتقا یا تخصیص پاداش، به‌جای اینکه مبتنی بر بهره‌وری و کیفیت باشد، بر اساس ویژگی‌های تغییرناپذیر افراد مانند سن، ظاهر، جنسیت یا رنگ پوست اتخاذ شود. ارزیابی کیفیت خدمات شغلی می‌تواند بر اساس مدارک آموزشی یا حرفه‌ای، طول خدمت، تجربه و عملکرد باشد (گوتک، کوهن و تسوی، ۱۹۹۶). طبق طبقه‌بندی پینکوس (۱۹۹۶)، تبعیض در دو سطح فردی و نهادی رخ می‌دهد.

الف) تبعیض در سطح فردی

این نوع تبعیض در فعالیت‌های فرد یا گروه کوچکی از افراد مشاهده می‌شود که به‌طور عمده از ترکیب افراد در تیم سرچشمه می‌گیرد؛ برای مثال سرپرستی که اجازه حضور حسابرس زن را در تیم تحت سرپرستی خود نمی‌دهد. ترکیب افراد تیم شامل ترکیب همکاران (درصد همکاران زن

در سازمان) و ترکیب رهبران (درصد شرکای زن در سازمان) می‌شود. طبق اصل هم‌رنگی^۱، افراد گرایش بیشتری به انتخاب و همکاری با افراد مشابه از لحاظ جمعیت‌شناختی (مانند، جنسیت و نژاد) دارند. بر همین اساس می‌توان گفت شرکای زن نگرانی بیشتری برای حل مشکلات حساب‌رسان زن در مؤسسه‌ها دارند. مطالعات پیشین نشان می‌دهد افرادی که در گروه‌هایی کار می‌کنند که همکاران و سرپرستانشان از لحاظ جمعیت‌شناختی مشابه‌اند، نسبت به اعضای سایر گروه‌ها احساس تبعیض جنسیتی کمتری دارند (کوهن و هافمن، ۲۰۰۷؛ راگینز و کورنول، ۲۰۰۱).

(ب) تبعیض در سطح نهادی

به تبعیض‌هایی که در نهادهای اجتماعی به افراد تحمیل می‌شود و رواج یافته است، تبعیض در سطح نهادی می‌گویند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد عوامل سازمانی از عواملی است که موجب تبعیض جنسیتی می‌شود (بوییت زهر، ۲۰۱۱). در سازمان‌هایی که فرهنگ حمایت سازمانی قوی‌تر است، تبعیض کمتری مشاهده می‌شود (راگینز و کورنول، ۲۰۰۱). دالتون و همکارانش (۲۰۱۴) مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر تبعیض جنسیتی را به سه عامل حمایت رهبر، حمایت سازمان از مقدمات کار جایگزین و شرایط اخلاقی حاکم بر سازمان دسته‌بندی کردند.

بر اساس نظریه حمایت سازمانی^۲، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت از اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی، آینده و رفاه آنهاست؛ متکی بر این احساس، کارمندان در سازمان احساس خشنودی و رضایت خواهند کرد (زکی، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه مدیران، نمایندگان سازمان‌ها به‌شمار می‌روند، کارمندان حمایت مدیران را حمایت سازمان تلقی می‌کنند و اگر کارمندان از چنین حمایتی برخوردار نباشند، موجب نارضایتی از سازمان می‌شود (ایزنبرگ، کامینگ، آرملی و لینچ، ۱۹۹۷).

طبق نظریه یادشده، سازمان‌ها برای اینکه بتوانند کارایی بیشتری داشته باشند، تلاش می‌کنند مشکلات کارکنان را حل کنند و زمینه رفاه آنان را فراهم سازند. پسوارک و ویاتر (۲۰۰۶) دریافتند که خروج افراد با تجربه و آموزش‌دیده از حرفه حسابرسی، به دلیل تضاد کار با زندگی شخصی آنهاست. آنها معتقدند زنان به دلیل مسئولیت بیشتر در خانواده، با کار و زندگی شخصی تضاد بیشتری دارند، به همین دلیل زنان برای خروج از حرفه حسابرسی تمایل بیشتری دارند و از آنجا که یکی از اساسی‌ترین اهداف مقدمات کار جایگزین، وفق دادن موقعیت کاری

1. Homophily principle
2. Organizational support theory

افراد با مسئولیت‌های خانوادگی افراد است، می‌توان استدلال کرد که هرچه سازمان از مقدمات کار جایگزین بیشتر حمایت کند، رفاه بیشتری را برای کارکنان به‌خصوص زنان ایجاد می‌کند. حرفه‌حسابرسی از متشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست و به‌دلیل نوع و ماهیت خدمات‌رسانی، از اعتبار و اعتماد خاصی برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن منوط به پای‌بندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن است (مهرانی و نعیمی، ۱۳۸۲). شرایط اخلاقی از مواردی است که بر رفتار سازمانی تأثیر شایان توجهی می‌گذارد. تبعیض را می‌توان نتیجه رفتارهای غیراخلاقی در سازمان دانست (میرز، ۲۰۰۷). اصول اخلاقی، کارمندان را در یادگیری استانداردهای رفتاری سازمان کمک می‌کند، زمینه درک مقررات را فراهم می‌آورد و برای آنان مرزها، محدودیت‌ها و راهبردهای مجاز را مشخص می‌کند. به‌طور کلی می‌توان گفت اصول اخلاقی موجب می‌شود اعضای سازمان درک و پذیرش بیشتری از رفتارهای مجاز داشته باشند (گلدمن و همکاران، ۲۰۰۶).

بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۱ روابط کارکنان با مدیران در سازمان‌ها همچون دادوستدی غیررسمی بر اساس قراردادی روانی است. زمانی که سازمان توقعات و انتظارات کارکنان را برآورده کند، کارکنان نیز انتظارات و توقعات سازمان را برآورده خواهند کرد. رفتار عادلانه توأم با انصاف، از جمله این انتظارات است. کارکنان انتظار دارند رفتار رهبران آنان با انصاف و بی‌طرفی همراه باشد. در این صورت آنان نیز سعی خواهند کرد در آورده‌هایشان به سازمان انصاف را رعایت کنند، بیشتر خود را در کار درگیر کنند و عملکرد بهتری از خود به‌جای بگذارند.

طبق مدل قضاوت عادلانه لونتال، پیامدهای دریافتی افراد از سازمان‌ها، نه‌تنها باید با آورده‌های آنان متناسب باشد (اصل برابری یا تناسب)، بلکه باید نیازهای اساسی آنان را پوشش دهد (اصل نیازها) و از تبعیض جنسیتی و نژادی و... دور باشد (اصل مساوات) (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، تبعیض جنسیتی از جمله رفتارهای منصفانه و بی‌طرف مدیران است. تبعیض جنسیتی با ارتقای شغلی (راگینز و کورنول، ۲۰۰۱)، تعهد سازمانی، عملکرد سازمان (کونزه و همکاران، ۲۰۱۱) و رضایت شغلی رابطه منفی دارد و با انگیزه خروج از سازمان و استرس‌های زندگی رابطه مثبتی برقرار می‌کند (شافر و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین طبق مفاهیم نظریه مبادله اجتماعی و مدل قضاوت لونتال، هرچه سازمان‌ها عدالت و انصاف کمتری داشته باشند، کارکنان احساس تبعیض بیشتری می‌کنند و هم به‌طور نگرشی (تعهد و وفاداری کمتر در سازمان و در نتیجه انگیزه خروج از سازمان) و هم به‌طور رفتاری (کاهش در رفتارهای شهروندی سازمانی و افزایش در رفتارهای انحرافی سازمانی) به این رفتار سازمان پاسخ می‌دهند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹).

اعتقاد بر این است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و داوطلبانه‌ای است که ورای الزامات سازمانی، فرد آن را با میل و اراده خود منعکس می‌کند و سبب ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (ارگان، ۱۹۸۹). برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی عبارت است از کمک به همکاران، ارائه پیشنهاد برای بهبود عملکرد مؤسسه، بیان ایده‌هایی برای توانمندی سازمان به‌منظور انطباق مؤثرتر با تغییرات محیطی. اما در مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی قرار دارد. رابینسون و ینت (۱۹۹۵)، رفتارهای انحرافی در محیط‌های کار را پیروی نکردن از هنجارها و انتظارات سازمان تعریف کرده‌اند. از نمونه‌های رفتارهای انحرافی می‌توان به بی‌تفاوتی به مقررات، دست‌ورالعمل‌ها و اهداف، نافرمانی از هنجارها و سیاست‌های حاکم بر سازمان (مانند مقررات زمان حضور، نحوه حضور، ترک سازمان بدون هماهنگی قبلی یا غیبت‌های ناگهانی و عمدی) اشاره کرد.

مؤسسه‌های حسابداری می‌بایست اقدامات زیادی را برای استخدام و آموزش حسابرسان هزینه می‌کنند، اما حسابرسان بعد از یک یا چند سال، پس از احساس نارضایتی نسبت به شغل خود، استعفا می‌دهند و به مشاغل دیگری روی می‌آورند (رضازاده، رجب‌زاده و دوانی‌پور، ۱۳۸۷). ذهنیت و انگیزه خروج، بیان‌کننده تفکر درباره خروج یا عدم خروج از سازمان است (قلی‌پور، ۱۳۹۲) که می‌تواند در قالب تفکر ترک مؤسسه و بررسی دیگر فرصت‌های شغلی باشد (ویاتر و پس‌وارک، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد تعهد سازمانی به‌صورت مثبتی (منفی) با رفتار شهروندی سازمانی (رفتار انحرافی سازمانی) ارتباط دارد (عریضی، محمدی و امیری، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی را قدرت نسبی احساس همخوانی و درگیرشدن در سازمانی خاص ضمن تمایل به تلاش و باقی‌ماندن در آن سازمان تعریف کرده‌اند (تهرانی، قاضی طباطبایی و خلیفه سلطانی، ۱۳۸۴). از این رو کاهش رفتار شهروندی سازمانی و افزایش رفتار انحراف سازمانی را می‌توان نشانه‌ای از تمایل کارکنان برای خروج از سازمان دانست (کوبین و اونگ، ۲۰۰۷؛ دالتون و همکاران، ۲۰۱۴).

پیشینه تجربی پژوهش

طی دو دهه گذشته، ادبیات حسابداری به سوی پرسش‌هایی در خصوص جنسیت سوق داده شده است. پژوهش‌های زیادی به بررسی تاریخچه حسابداری و چگونگی به حاشیه رانده شدن زنان از این حرفه پرداخته‌اند (لوفت، ۱۹۹۲). به حاشیه رانده شدن زنان از حرفه حسابداری که طی زمان رخ داده است، آنها را از جدایی افقی (کنارزدن و راه‌اندادن خانم‌ها به این حرفه) به جدایی عمودی

(اختصاص دادن کارهای جزئی این حرفه به زنان) پیش برده است (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲). در این بخش، برخی از این دسته مطالعات که در کشورهای دیگر انجام شده است، مرور می‌شود. به‌گفته دامبرین و لامبرت (۲۰۰۸) گروهی از مردم، حرفه‌ای‌ها و دانشگاهیان هنوز جایگاه مساوی جنسیتی در سطوح بالای حسابداری را فقط موضوعی از زمان می‌دانند. یعنی خیلی از زنانی که به‌تازگی شغل حسابداری را شروع کرده‌اند، هنوز به سطوح بالا نرسیده‌اند. این نوع دیدگاه، نگرش خنثی - جنسیتی نامیده می‌شود. ادعا می‌شود که تفاوت‌های شغلی تنها از تبعیض جنسیتی نیست، زنان وارد سازمانی می‌شوند که تحت سیطره مردان است و با مشکلاتی مواجه می‌شوند مشابه اینکه مهاجری به سرزمین جدیدی وارد شده که قوانین آنجا را گروه مسلطی تدوین کرده‌اند.

وایتینگ و رایت (۲۰۰۱) به کمک توزیع پرسشنامه بین حسابداران رسمی نیوزلند، به بررسی نابرابری جنسیتی در حرفه حسابداری آن کشور پرداختند. نتایج نشان داد زنان وضعیت شغلی پایین‌تری نسبت به مردان دارند و در مقایسه با همکاران مردی که به نسبت زنان شاغل آنجا، سابقه شغلی و سطح حرفه‌ای پایین‌تری داشتند، پاداش کمتری دریافت می‌کنند. آنان استدلال کردند که ساعت کاری کمتر در هفته و تبعیض، در پایین بودن سطح شغلی زنان دخالت دارد. هاردیس و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی نابرابری‌های جنسیتی در مؤسسه‌های حسابرسی کوچک و بزرگ پرداختند. آنان به دو روش کمی (پرسشنامه) و کیفی (مصاحبه نیمه‌ساختاریافته) به جمع‌آوری اطلاعات پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد با وجود ارتقای شغلی برخی از زنان به سطح شریک در مؤسسه‌های حسابرسی (در برخی مؤسسه‌های بزرگ)، آنان با سطح دوم سقف شیشه‌ای مواجه می‌شوند؛ زیرا زنان در مؤسسه‌ها نمی‌توانند رهبر باشند و فقط شریک فنی^۱ (در مقابل شریک در ارتباط با صاحبکار^۲) محسوب می‌شوند. به نظر محققان محیط کاری به هیچ وجه خنثی - جنسیتی نیست و این تفاوت را می‌توان نمونه بارز این مسئله دانست.

قاسم و عبدالطیف (۲۰۱۴) با تجزیه و تحلیل تفاوت‌های زنان و مردان در حرفه حسابداری اردن، به بررسی وضعیت زنان در این حرفه پرداختند. محققان برای دستیابی به نتایج با زنان و مردان شاغل در این حرفه (حسابدار، مدیر مالی، حسابرس داخلی و حسابرس مستقل) به مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته پرداختند و محتوای این مصاحبه‌ها را از طریق تحلیل محتوا تجزیه و تحلیل کردند. یافته‌های پژوهش تبعیض‌هایی را در خصوص سطح حقوق و پیشرفت کاری زنان نشان داد.

1. Technical partner
2. Client partner

برخلاف پژوهش‌های خارجی، در ایران پژوهش‌های اندکی به موضوع تبعیض جنسیتی پرداخته‌اند که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

عبدلی (۱۳۸۹) به بررسی تأثیرات رفتاری مؤلفه فرهنگی زن منشی بر اساس مدل هافستد بر حرفه حسابداری ایران پرداخت. وی جامعه آماری این پژوهش را اعضای مؤسسه‌های حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در نظر گرفت. یکی از موضوعاتی که محقق به مطالعه آن پرداخت، بررسی رابطه ویژگی فرهنگی زن منشی با رشد و ارتقای شغلی حسابرسان بود. نتیجه مطالعه نشان داد بر اساس دیدگاه حسابرسان (زن یا مرد)، ارتقای شغلی حسابرسان و به‌کارگیری آنها، متأثر از صلاحیت و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای است و جنسیت افراد در ارتقای شغل آنها تأثیری ندارد.

رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران پرداختند. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد و در اختیار زنان فارغ‌التحصیل حسابداری شاغل در حرفه قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده، داشتن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی، بر موفقیت زنان تأثیر دارد.

اردکانی (۱۳۹۴) به بررسی حرفه‌گرایی زنان در حسابداری پرداخت. اطلاعات این پژوهش به کمک پرسشنامه‌های توزیع‌شده بین حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسه‌های خصوصی حسابداری جمع‌آوری شد. نتایج پژوهش نشان داد مرد بودن رابطه مستقیمی با حرفه‌گرایی دارد. اردکانی حرفه حسابداری را مردسالار توصیف کرد و افزود در این‌گونه جوامع مردان در مقایسه با زنان پیشرفت بیشتری دارند.

با توجه به مبانی نظری مطرح‌شده، عوامل مؤثر بر احساس تبعیض جنسیتی به دو بخش شرایط سازمانی و عوامل فردی دسته‌بندی شدند. رابطه این دو عامل با احساس تبعیض جنسیتی از طریق دو فرضیه زیر سنجیده می‌شود.

فرضیه اول (H_1): عوامل مرتبط با سطح فردی، اثر منفی معناداری بر احساس حسابرس زن از تبعیض جنسیتی می‌گذارد.

فرضیه دوم (H_2): عوامل مرتبط با شرایط سازمانی، اثر منفی معناداری بر احساس حسابرس زن از تبعیض جنسیتی می‌گذارد.

با توجه به مبانی نظری که به پیامدهای احساس تبعیض جنسیتی پرداخت، پنج فرضیه دیگر به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم (H_3): احساس حساسیت از تبعیض جنسیتی، اثر منفی معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد.

فرضیه چهارم (H_4): احساس حساسیت زنان از تبعیض جنسیتی، اثر مثبت معناداری بر رفتار انحرافی سازمانی می‌گذارد.

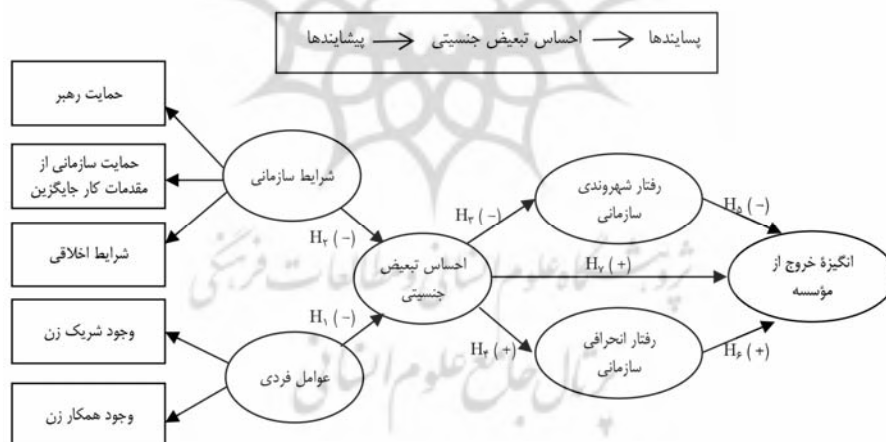
فرضیه پنجم (H_5): رفتار شهروندی سازمانی، اثر منفی معناداری بر انگیزه حساسیت‌بران زن برای خروج از مؤسسه می‌گذارد.

فرضیه ششم (H_6): رفتار انحرافی سازمانی، اثر مثبت معناداری بر خروج حساسیت‌بران زن از مؤسسه می‌گذارد.

فرضیه هفتم (H_7): احساس حساسیت زنان از تبعیض جنسیتی، اثر مثبت معناداری بر انگیزه خروج حساسیت‌بران زن از مؤسسه می‌گذارد.

مدل مفهومی

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کمی است و چون مفاهیم پژوهش به صورت عینی در دنیای خارجی مشاهده می‌شود، در گروه پژوهش‌های اثبات‌گرایی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. از

آنجا که هدف، تعیین روابط پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی با احساس تبعیض جنسیتی است، از نظر هدف بنیادی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی اجرا می‌شود. همچنین با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شود، جزء تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس است.

متغیرهای پژوهش

در این پژوهش، عوامل فردی و شرایط سازمانی متغیرهای برون‌زا در نظر گرفته شدند و متغیرهای احساس تبعیض جنسیتی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار انحرافی سازمانی و انگیزه خروج از مؤسسه متغیرهای درون‌زا هستند.

جامعه آماری و محدوده زمانی و مکانی پژوهش

طبق دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه سقف مجاز ارائه خدمات تخصصی و حرفه‌ای اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، رتبه‌های کارکنان شاغل در حرفه حسابرسی به ترتیب عبارت‌اند از: شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست، حسابرس ارشد، حسابرس و کمک حسابرس (حساب‌یگانه، رحیمیان، ۱۳۸۶). جامعه آماری این پژوهش، تمام حساب‌برسان زن از سطوح کمک حسابرس تا شریک را که در مؤسسه‌های عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، در بازه زمانی اسفند ۱۳۹۳ تا شهریور ۱۳۹۴ مشغول به کار بوده‌اند، دربرمی‌گیرد.

برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. به‌طور کلی بیش از ۴۵۰ پرسشنامه برخط برای حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ارسال شد که ۱۴۲ پرسشنامه دریافت گردید و ۱۳۶ نسخه از آنها قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند. حجم جامعه آماری و نمونه آماری به همراه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول ۱ درج شده است.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که برای این منظور از پرسشنامه دالتون و همکارانش (۲۰۱۴) متشکل از ۴۸ گویه، بهره برده شد. این پرسشنامه که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت تهیه شده، به صورت برخط توسط حساب‌برسان زن تکمیل شد.

۱. به دلیل دسترسی نداشتن به آمار کارکنان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، به آمار اداره امور حسابرسی و گزارشگری سازمان بورس و اوراق بهادار اتکا شده است که فقط نشان‌دهنده تعداد کارکنان مؤسسه‌های معتمد آن سازمان است.

در این پژوهش، برای دستیابی به روایی پرسشنامه، از سه روش روایی محتوایی، سازه و همگرا استفاده شده است. برای اطمینان از صحت روایی محتوایی، پرسشنامه یادشده در اختیار صاحب‌نظران و متخصصان در این زمینه قرار گرفت و سرانجام بعد از اعمال نظرهای اصلاحی آنان، پرسشنامه نهایی برای گروه نمونه ارسال شد.

برای بررسی روایی سازه‌ای پرسشنامه و تأیید عامل‌های در نظر گرفته‌شده، از روش تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار LISREL استفاده شد و نتایج آن نشان داد که مدل‌های اندازه‌گیری مناسبی انتخاب شده است و تمام اعداد و پارامترهای مدل معنادارند.

جدول ۱. جامعه آماری، حجم نمونه و ویژگی‌های آزمودنی‌ها

رده شغلی	تعداد جامعه	تعداد نمونه	میزان تحصیلات	مدت تجربه حسابرسی
مدیر و شریک	۳۵	۹	۱ کاردانی	۰ تا ۵ سال
سرپرست و سرپرست ارشد	۱۱۷	۲۷	۴۸ کارشناسی	۵ تا ۱۰ سال
حسابرس و حسابرس ارشد	۷۵۱	۵۰	۸۱ کارشناسی ارشد	۱۰ تا ۱۵ سال
کمک حسابرس	۱۴۹	۵۰	۶ دکتری	بیش از ۱۵ سال
	۱۰۵۲	۱۳۶	۱۳۶	۱۳۶

جدول ۲. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه به کمک آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و

متوسط واریانس استخراج‌شده

متغیرها	تعداد گویه	پایایی	
		آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (C.R)
متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE)	روایی		
شرایط سازمانی	۲۱	۰/۹۱۳	۰/۸۳۸
احساس تبعیض جنسیتی	۵	۰/۹۵۱	۰/۹۶۳
رفتار شهروندی سازمانی	۸	۰/۸۵۷	۰/۸۹۲
رفتار انحرافی سازمانی	۹	۰/۸۰۷	۰/۸۵۷
انگیزه خروج از مؤسسه	۳	۰/۸۶۶	۰/۹۱۸

برای بررسی روایی همگرا، معیار متوسط واریانس استخراج‌شده^۱ به کار رفت که برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۴ در نظر گرفته شد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

1. Average Variance Extracted (AVE)

پایایی پرسشنامه نیز به کمک معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ بررسی شد. برای پایایی ترکیبی حداقل مقدار ۰/۷ و برای آلفای کرونباخ نیز حداقل مقدار ۰/۷ در نظر گرفته شد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است، پرسشنامه پژوهش روایی و پایایی مناسبی دارد.

یافته‌های پژوهش

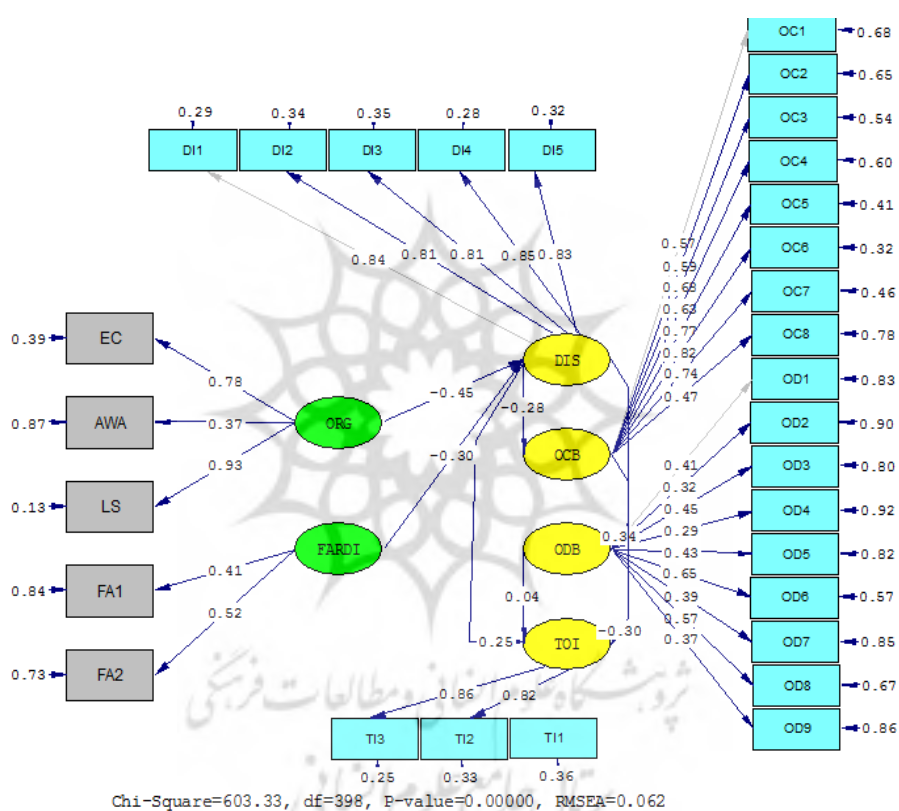
یافته‌های این پژوهش از طریق بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم در نرم‌افزار LISREL و بررسی مدل ساختاری پژوهش، به دست آمد.

قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش، باید از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا اطمینان حاصل شود. برای این کار از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای درون‌زا و برون‌زا نشان داد مدل اندازه‌گیری مناسبی انتخاب شده است و تمام اعداد و پارامترهای مدل معنادارند. به منظور آزمون فرضیه‌ها و سنجش همبستگی بین متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS به اجرا درآمد، سپس رابطه علی بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زای پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL 8.8 آزمون شد. برای بررسی اینکه آیا پژوهش نیاز به متغیر کنترلی دارد یا خیر، برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز (مانند سن، سابقه شغلی، مدرک تحصیلی) در ماتریس همبستگی وارد شد. از متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش تنها سابقه شغلی با رفتار انحرافی سازمانی همبستگی مثبتی داشت ($p < 0/01$ و $r = 0/86$)؛ به این معنا که هرچه سابقه شغلی بیشتر باشد، بر سطح رفتار انحرافی سازمانی نیز افزوده می‌شود. همچنین هیچ‌یک از این متغیرهای جمعیت‌شناختی با احساس تبعیض جنسیتی و انگیزه خروج، همبستگی معناداری نداشتند ($p > 0/05$)؛ از این رو هیچ‌یک از متغیرها در مدل‌سازی معادلات ساختاری به عنوان متغیر کنترلی وارد نمی‌شوند.

آزمون مدل پژوهش

پس از اجرای تحلیل عاملی تأییدی، برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش، مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد که رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی است که روابط متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون را می‌سنجد. از این رو برای برآورد، روش

حداکثر درست‌نمایی در نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ اجرا شد. برای بررسی مدل پژوهش، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از مناسب‌بودن و برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل کرد. برای سنجش برازش مدل از معیارهای مختلفی استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز از شاخص‌های متعددی برای تعیین برازش مدل استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۳ نمایان است، با توجه به مقدار مطلوب شاخص‌ها، می‌توان ادعا کرد برازش مدل قابل قبول است.



EC	شرایط اخلاقی	OCB	رفتار شهروندی سازمانی	ORG	عوامل سازمانی
AWA	حمایت سازمانی از مقدمات کار جایگزین	ODB	رفتار انحرافی سازمانی	FARDI	عوامل فردی
LS	حمایت رهبر	TOI	انگیزه خروج از مؤسسه	DIS	احساس تبعیض جنسیتی

شکل ۲. مدل ساختاری (تحلیل مسیر) در حالت تخمین استاندارد

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	مقدار مطلوب	نتیجه
کای اسکوئر بهنجار شده (Chi-square/df)	کمتر از ۳	۱/۵۱۵
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲
شاخص برازش افزایشی (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۱۰	۰/۰۶۲
میانگین مجذورات باقی‌مانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۳

حال که مدل نهایی به تأیید رسید، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود (جدول ۴). مقدار معناداری، اصلی‌ترین معیار برای بررسی روابط بین متغیرها در مدل است که باید مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- داشته باشد. با توجه به این آماره، تمام فرضیه‌ها به جز فرضیه ۶ تأیید می‌شوند.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌های اصلی پژوهش	ضریب مسیر (β)	مقدار آماره t	نتایج فرضیه
۱	عوامل فردی - تبعیض جنسیتی	-۰/۳۰	-۲/۱۷	تایید
۲	عوامل سازمانی - تبعیض جنسیتی	-۰/۴۶	-۴/۲۶	تایید
۳	تبعیض جنسیتی - رفتار شهروندی	-۰/۲۸	-۲/۸۴	تایید
۴	تبعیض جنسیتی - رفتار انحرافی	۰/۳۴	۲/۶۵	تایید
۵	رفتار شهروندی - انگیزه خروج از مؤسسه	-۰/۳۰	-۲/۸۹	تایید
۶	رفتار انحرافی - انگیزه خروج از مؤسسه	۰/۰۴	۰/۴۰	رد
۷	تبعیض جنسیتی - انگیزه خروج از مؤسسه	۰/۲۵	۲/۳۹	تایید

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش‌های اخیر نشان‌دهنده این مطلب است که زنان مهارت‌های منحصر به فردی دارند که برای حرفه حسابداری و حسابرسی با ارزش است. مدیران مالی زن، اقلام تعهدی با کیفیت‌تری گزارش می‌کنند (باروآ، دیویدسون، راما و تیروادی، ۲۰۱۰) و تحصیل و ادغام‌های پرسودتری

دارند (هانگ و کیزن، ۲۰۱۳). تحلیلگران زن، پیش‌بینی‌های دقیق‌تری انجام می‌دهند (کومار ۲۰۱۰). شرکای زن حسابرس، به‌طور اثربخش‌تری مدیریت سود صاحبکاران را محدود می‌کنند (ایتون، واهاما و واهاما، ۲۰۱۳). از این رو نقش زنان در حرفه حسابداری و حسابرسی به‌وضوح آشکار است. اهداف اولیه این پژوهش نیز تدوین مدلی چندسطحی درباره عوامل مرتبط با احساس تبعیض جنسیتی حسابرسان زن و مستندکردن پیشایندها و پسایندهای اصلی سازمانی احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابداری است.

در این مطالعه، تأثیر چند پیشایندها بر احساس تبعیض جنسیتی گزارش شد. طبق یافته این پژوهش، حسابرسان و شرکای زن بر اساس اصل هم‌رنگی، تلاش می‌کنند برابری جنسیتی را در مؤسسه ترویج دهند و به دنبال موقعیتی هستند که محیط خوش‌آیندی را برای همکاران و زیردستان زن در مؤسسه مهیا کنند. به بیان دیگر، در مؤسسه‌هایی که حسابرسان و شرکای زن بیشتری وجود دارد، احساس تبعیض جنسیتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. نتایج این پژوهش مشابه یافته‌های کوهن و هافمن (۲۰۰۷) و راگینز و کورنول (۲۰۰۱) است.

در این پژوهش، به بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر احساس تبعیض جنسیتی پرداخته شد. یافته این پژوهش نشان داد مؤسسه‌هایی که زمینه مناسبی برای شرایط سازمانی (حمایت سازمانی بیشتر رهبر، حمایت بیشتر از مقدمات کار جایگزین و شرایط اخلاقی مستحکم‌تر) کارکنان خود فراهم می‌کنند، احساس تبعیض جنسیتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. این نتیجه با یافته‌های بوییت زهر (۲۰۱۱) و راگینز و کورنول (۲۰۰۱) همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، موارد زیر در قالب متغیرهای شرایط سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- حمایت رهبر: مدیران و سرپرستان حسابرسی باید حس رهبری و کنترل قوی داشته باشند و بتوانند فرصت‌ها و مسئولیت‌ها را منصفانه بین افراد تقسیم کنند تا برای زیردستان محیطی سالم و دوستانه فراهم آورند و آنان را تحت حمایتشان قرار دهند؛ از این طریق می‌توانند موجب افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده حسابرسان شوند. همچنین ضمن اندیشیدن تمهیدهایی برای مشارکت حسابرسان زن در تصمیم‌گیری‌ها، نشست‌های منظمی با شرکا و مدیران برگزار کنند تا علاوه بر مشارکت هرچه بیشتر حسابرسان در تصمیم‌گیری‌ها، آنها احساس کنند که برای مؤسسه اهمیت دارند.
- حمایت سازمانی از مقدمات کار جایگزین: یافته این پژوهش کاستن از احساس تبعیض جنسیتی را دلیلی منطقی برای به‌کارگیری مقدمات کار جایگزین پیشنهاد می‌دهد. مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند برخی از مقدمات کار جایگزین (مانند کار پاره‌وقت و دورکاری) را برای حمایت از کارکنان خود به مرحله اجرا درآورند و از این نوع قراردادهای

این شکل حمایت کنند که ارزیابی‌های کارکنان صرف‌نظر از حضور یا عدم حضور در مؤسسه، بر اساس عملکرد آنها باشد.

- شرایط اخلاقی: مؤسسه‌های حسابرسی باید برنامه‌های آموزشی مدون و مستمری با موضوع اخلاق داشته باشند. اصول اخلاقی و جریمه رعایت‌نکردن آن را مصوب کنند تا در مؤسسه شرایط اخلاقی بهتری حاکم شود و پیامدهای مطلوب نگرشی و رفتاری را به همراه آورد. نتایج این پژوهش نشان داد احساس تبعیض جنسیتی، پسایندهای رفتاری در پی دارد و موجب می‌شود فرد در مؤسسه رفتارهای انحرافی سازمانی را در پیش بگیرد یا از میزان رفتار شهروندی سازمانی خود بکاهد؛ این نتیجه با یافته‌های انشر، گرت والون و دونالسون (۲۰۰۱) هماهنگ است. مؤسسه‌های حسابرسی باید فرصت‌های ترفیع و ارتقای یکسانی برای حسابرسان زن و مرد فراهم کنند و با ایجاد جو صمیمی، دوستانه، منصفانه و دور از هرگونه تبعیض، برای ارتقای نزاکت و جوانمردی افراد به‌منظور پرهیز از رفتارهای مشکل‌ساز برای مؤسسه و سایر همکاران تلاش کنند.

در این پژوهش گزارش شد که رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و انگیزه خروج از مؤسسه وجود دارد که این نتیجه مشابه با یافته‌های کوین و اونگ (۲۰۰۷) است؛ اما بین رفتار انحرافی سازمانی و انگیزه خروج از مؤسسه رابطه معناداری گزارش نشد که این نتیجه مغایر با یافته‌های کلووی، فرانسیس، پروسر و کمرون (۲۰۰۹) است. این موضوع را می‌توان به‌دلیل مجزایبودن دو سازه رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی سازمانی از یکدیگر دانست. ساکت، بری، ویمن و لزو (۲۰۰۶) بیان کردند رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی سازمانی به‌جای اینکه دو سر یک طیف باشند، دو سازه مجزا از یکدیگرند. بنابراین در این پژوهش نیز این دو سازه جدا از هم در نظر گرفته شدند.

درنهایت یافته‌های این پژوهش حکایت از آن داشت که احساس تبعیض جنسیتی علاوه بر اثر غیرمستقیم، به‌صورت مستقیم بر انگیزه خروج از مؤسسه تأثیر می‌گذارد. خروج مستمر حسابرسان زن موجب از دست‌رفتن نیروهای متخصص مؤسسه می‌شود (دالتون و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین این یافته بر اهمیت ترویج برابری جنسیتی در حرفه حسابرسی تأکید دارد و مؤسسه‌های حسابرسی باید با افزایش حمایت از کارکنان و متعاقباً بهبود روابط حسابرسان با مؤسسه‌های حسابرسی، زمینه حفظ و ابقای آنها را فراهم کنند تا از هزینه‌های مشهود و نامشهودی جلوگیری شود که به‌واسطه ترک خدمت حسابرسان بر مؤسسه‌ها تحمیل می‌شود.

این پژوهش درباره احساس تبعیض جنسیتی دیدگاه‌های مهمی برای مؤسسه‌های حسابرسی و فرصت‌های مطالعاتی برای پژوهش‌های آتی به شرح زیر پیشنهاد می‌دهد:

۱. با توجه به تعداد شاغلان مؤسسه‌های حسابرسی و دستیابی تنها ۳ درصد از زنان شاغل در این مؤسسه‌ها به رتبه‌های برتر سازمانی (مدیر و شریک)، وجود سقف شیشه‌ای در حرفه حسابرسی در ذهن متبادر می‌شود. بنابراین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که بررسی وجود سقف شیشه‌ای در حرفه حسابرسی را در اولویت‌های پژوهشی قرار دهند. همچنین پژوهشگران می‌توانند سقف شیشه‌ای را در حرفه حسابداری و اعضای هیئت علمی بررسی کنند؛

۲. با توجه به ناتوانی در سنجش عمیق نگرش حساب‌رسان از طریق پرسشنامه، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از ابزار جایگزینی مانند مصاحبه استفاده کنند و از روش کیفی در پژوهش خود بهره‌مند شوند.

علاوه بر موارد یادشده که می‌تواند در پژوهش‌های آتی مد نظر قرار گیرد؛ پژوهشگران باید در نظر داشته باشند که با توجه به موانع استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که تعمیم نتایج پژوهش را با محدودیت‌هایی مواجه می‌کند. همچنین قلمروی پژوهش حاضر مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بود، از این رو ممکن است تعمیم نتایج آن به سازمان حسابرسی و سایر سازمان‌ها با محدودیت مواجه شود.

References

- Abdoli, M. R. (2010). Masculinity (Femenism) and Auditing CPA of Iran. *Cultural Management*, 4(7): 25-34. (in Persian)
- Almer, E. D., Lightbody, M. G. & Single, L. E. (2012). Successful promotion or segregation from partnership? An examination of the "post-senior manager" position in public accounting and the implications for women's careers. *Accounting Forum*, 36(2): 122-133.
- Ardekani, M. (2016). Careerism in Audit prodeession. *Accounting knowledge and management auditing*, 4(16): 131-141. (in Persian)
- Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V. & Thiruvadi, S. (2010). CFO Gender and Accruals Quality. *Accounting Horizons*, 24(1): 25-39.
- Belkaoui, A. (1989). *Behavioral Accounting*. New York: Quorum Books.
- Bobbitt-Zeherb, D. (2011). Gender Discrimination at Work. *Gender & Society*, 25(6): 764-786.
- Carpenter, T. (2007). Audit Team Brainstorming, Fraud Risk Identification, and Fraud Risk Assessment: Implications of SAS No. 99. *Accounting Review*, 82(5): 1119-1140.

- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, 72(5): 681-704.
- Coyne, I. & Ong, T. (2007). Organizational citizenship behaviour and turnover intention: a cross-cultural study. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6): 1085-1097.
- Dalton, D. W., Cohen, J. R., Harp, N. L. & McMillan, J. J. (2014). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 33(3): 1-32.
- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability*, 21(4): 474 – 506.
- Davari, A. & Rezazade, A. (2014). *Structural Equation Modeling with PLS*. Tehran: Jahade Daneshgahi. (in Persian)
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812-820.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S. I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1): 53-72.
- Gholipour, A. (2013). Organizational behavior management. *SAMT publication*. (in Persian)
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. & Lewis, K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32(6): 786-830.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G. & Tsui, A. (1996). Reactions to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, 49(6): 791-813.
- Hardies, K., Breesch, D. & Branson, J. (2013). *Gender Inequality in Small and Large Audit Firms*. Retrieved from Social Science Research Network (SSRN): http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2254268.
- Hasas Yeganeh, Y. & Rahimian, N. (2007). Justification of Decisions In Auditing Planning. *The Iranian Accounting and Auditing Review*, 14(47): 39-62. (in Persian)
- Huang, J. & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3): 822-839.
- Ittonen, K., Vähämaa, E. & Vähämaa, S. (2013). Female Auditors and Accruals Quality. *Accounting Horizons*, 27(2): 205-228.

- Kelloway, K.E., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1): 18-25.
- Khanifar, H., Amiri, A. N., Janfaghi, G., Purebrahim, S., Ahmadi Azarm, H. & Hoseini, S. (2010). Relationship between organizational justice and employee engagement at work in social exchange theory framework. *organizational culture management*, 8(21): 178-201. (in Persian)
- Kumar, A. (2010). Self-Selection and the Forecasting Abilities of Female Equity Analysts. *Journal of Accounting Research*, 48(2): 393-435.
- Kunze, F., Boehm, S. A. & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2): 264-290.
- Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labour: A review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4): 367-378.
- Meares, P. A. (2007). Cultural Competence: An Ethical Requirement. *Journal of Ethnic And Cultural Diversity in Social Work*, 16(3-4): 83-92.
- Mehrani, S., Naeimi, M. (2003). The Impact of Time Budget Pressure And Ethical Theories On The Independent Auditors' Behaviour. *The Iranian Accounting And Auditing Review*, 10(32): 43-61. (in Persian)
- Oreyzi, H. R., Mohammadi, M. & Amiri, S. (2011). Investigation of relationship among Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Propensity to stay in Saipa company. *Social Psychology Research*, 1(1): 27-44. (in Persian)
- Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*, 14 (2): 294-297.
- Pasewark, W. R. & Viator, R. E. (2006). Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1): 147-165.
- Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *The American Behavioral Scientist*, 40(2): 186-194.
- Qasem, R. & Abdullatif, M. (2014). The Status of Women in the Accounting Profession in Jordan: An Exploratory Study. *International Business Research*, 7(8): 146-159.
- Ragins, B. R. & Corn Well, J. M. (2001). Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1244-1261.
- Rahmani, A. & Adampira, S. (2014). Factors Influencing Career Success of Accountant Women in Iran. *Accounting knowledge and management auditing*, 3(8): 54-69. (in Persian)

- Rezazadeh, J., Rajabzadeh, A. & Davanipour, I. (2008). An Investigation Into The Supervisory Factors Contributing To The Auditors' Job Satisfaction And Their Intention To Remain In The Firm: An Iranian Case. *The Iranian Accounting And Auditing Review*, 15 (51): 19-36. (in Persian)
- Robinson, S. L. & Bennett R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of management journal*, 38 (2): 555-572.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains. *Human Performance*, 19(4): 441-464.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R., Bell, M. P., Lau, T. & Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3): 395-427.
- Snizek, J. A. (1992). Groups under uncertainty: An examination of confidence in group decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 52(1): 124-155.
- Tehrani, R., Ghazi Tabatabaei, M. & Khalifeh Soltani, S.A. (2005). A Study Of Organizational-Professional Conflict In Accounting. *The Iranian Accounting And Auditing Review*, 12(41): 3-27. (in Persian)
- Viator, R. E. & Pasewark, W. R. (2005). Mentorship separation tension in the accounting profession: The consequences of delayed structural separation. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4): 371-387.
- Whiting, R. H. & Wright, C. (2001). Explaining gender inequity in the new zealand accounting profession. *The British Accounting Review*, 33(2): 191-222.
- Zaki, M. A. (2006). The Study and Measurement of Organizational Support. *Faculty of Admin. Sciences & Econ. Journal*, 18(3): 103-123. (in Persian)