



Investigating the Effect of Female Auditors' Glass Ceiling Beliefs on Tenure Intentions: The Mediating Variable Role of Psychological Empowerment

Fahime Ebrahimi*¹, Amin Rostami²

1. Assistant Professor of Accounting, Jahrom University, Jahrom, Iran. febrahimi@jahromu.ac.ir

2. Assistant Professor of Accounting, University of Isfahan, Isfahan, Iran

ARTICLE INF	ABSTRACT
Received: 2022-01-21 Accepted: 2022-02-20	The term glass ceiling refers to the invisible artificial barriers formed by attitudinal and organizational prejudices, which prevent women from holding senior executive positions. The purpose of this study is to investigate the effect of female auditors' glass ceiling beliefs on tenure intentions, considering the mediating variable role of psychological empowerment. This study is a descriptive and correlational study and the statistical population of the study consists of female auditors working in member institutions of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). The information required for this study was collected by completing a questionnaire by 116 female auditors in 1400. In this study, in order to measure the beliefs of the glass ceiling, the constructs of denial, resilience, resignation, and acceptance have been applied, and in order to test the hypotheses, structural equation modeling using the least-squares method has been used. The results of testing the hypotheses using SmartPLS 3 indicated the positive and significant effect of denial and resilience and the negative and significant effect of acceptance on the psychological empowerment of female auditors. The results also showed that the constructs of denial and resilience through the construct of psychological empowerment have an effect on tenure intentions, but the indirect effect of resignation and acceptance on the tenure intentions is not significant. Hence, part of the higher tendency of female auditors to leave auditing firms than male auditors can be attributed to the beliefs of the glass ceiling.
* Corresponding author: Fahime Ebrahimi Assistant Professor of Accounting, Jahrom University, Jahrom, Iran febrahimi@jahromu.ac.ir	

1-Introduction

Empirical evidence suggests the existence of a glass ceiling in the

accounting profession. Glass ceiling beliefs in women have important effects on career outcomes such as job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions. That is, to the extent that women believe that there is a glass ceiling, their commitment to the workplace diminishes and they lose their motivation to upgrade their empowerment, which can lead to turnover intentions (Cohen et al., 2020). Glass ceiling beliefs can be so strong that women leave the institution even before they hit the glass ceiling (Lupu, 2012). However, leaving the organization is one of the most costly events that occur in auditing firms and makes the firm incur high tangible and intangible costs (Ganji and Arab Mazar Yazdi, 2021).

Accordingly, the aim of this study is to investigate the effect of female auditors' glass ceiling beliefs on turnover intentions by considering the mediating role of psychological empowerment.

2- Research Hypotheses

In this research, based on the theoretical foundations and previous research, the following hypotheses are presented:

H1: Denial has a positive and significant effect on the psychological empowerment of female auditors.

H2: Resilience has a positive and significant effect on the psychological empowerment of female auditors.

H3: Resignation has a negative and significant effect on the psychological empowerment of female auditors.

H4: Acceptance has a negative and significant effect on the psychological empowerment of female auditors.

H5: Psychological empowerment of female auditors has a negative and significant effect on tenure intentions.

H6: Psychological empowerment mediates the relationship between denial and tenure intentions.

H7: Psychological empowerment mediates the relationship between resilience and tenure intentions.

H8: Psychological empowerment mediates the relationship between resignation and tenure intentions.

H 9: Psychological empowerment mediates the relationship between acceptance and tenure intentions.

3- Methods

A structured questionnaire was used to gather the data for this study.

The statistical population of the study consists of female auditors working in member institutions of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). Out of the more than 400 online questionnaires that were sent out, 116 usable responses were returned.

The questionnaire contained two sections. Section A consisted of questions to gain demographic information about the respondents, such as organizational position, work experience, marital status, and age. Section B contained questions related to glass ceiling beliefs, psychological empowerment, and tenure intentions. In order to measure the constructs of denial, resilience, resignation, and acceptance, which are considered as components of glass ceiling beliefs, Smith et al.'s Career Path Survey (2012) was used. Tenure intentions were measured by four items that were adapted from Dalton et al. (2014) and Gim and Ramayah (2020). Finally, psychological empowerment was measured using a six-item questionnaire adopted from Spritzer (1995). In this study, hypotheses testing was conducted by using SmartPLS 3.

4- Results

This study evaluated the structural model by examining the significance of path coefficients, effect size (f^2), coefficient of determination (R^2), and variance inflation factor (VIF). It was found H1 was supported, indicating that denial maintains a positive and significant effect on the psychological empowerment of female auditors ($b= 0.230$, $t= 2.219$, $p= 0.027$, $f^2 = 0.042$). Resilience also has a significant positive influence on the psychological empowerment of female auditors ($b= 0.256$, $t= 2.337$, $p= 0.020$, $f^2 = 0.070$), thus H2 was supported. The results revealed that resignation has no significant effect on the psychological empowerment of female auditors ($b= -0.134$, $t= 1.136$, $p= 0.256$, $f^2 = 0.014$), indicating no support for H3. As for H4, in which it was hypothesized that acceptance would have a negative influence on the psychological empowerment of female auditors, the results showed a significant and negative relationship ($b = -0.247$, $t = 2.279$, $p= 0.023$, $f^2 = 0.076$). Therefore, H4 was supported. In regards to H5, in which it was hypothesized that psychological empowerment would negatively influence tenure intention, the results also supported this relationship ($b= -0.465$, $t= 5.324$, $p= 0.000$, $f^2 = 0.276$).

Also, this study examined the mediating effects of psychological empowerment on the relationships between the four elements of the glass ceiling beliefs and turnover intentions. The findings reveal that there is an

indirect mediation (full mediation) effect of psychological empowerment on the relationship between denial ($b = -0.107$, $t = 2.065$, $p = 0.039$) and turnover intentions. Therefore, H6 was supported. There is an indirect mediation effect on the relationship between the resilience ($b = -0.119$, $t = 1.964$, $p = 0.050$) and turnover intentions, thus H7 was supported. The results of testing the eighth and ninth hypotheses indicate that constructs of resignation ($b = 0.062$, $t = 1.189$, $p = 0.235$) and acceptance ($b = 0.115$, $t = 1.757$, $p = 0.080$) due to psychological empowerment do not have a significant effect on turnover intentions. Thus, H8 and H9 were not supported.

5- Discussion and Conclusion

The aim of the present study was to investigate the effect of female auditors' glass ceiling beliefs on turnover intentions by considering the mediating variable role of psychological empowerment. In order to achieve this goal, nine hypotheses were proposed. The results of testing the hypotheses indicate the positive and significant effect of denial and resilience and the negative and significant effect of acceptance on the psychological empowerment of female auditors. The results also show that the constructs of denial and resilience through the construct of psychological empowerment have an effect on the turnover intentions, but the indirect effect of resignation and acceptance on the turnover intentions is not significant.

The results of this study indicate that part of the higher tendency of female auditors to leave auditing firms than male auditors can be attributed to the beliefs of the glass ceiling. The results of this study show that it is important to pay attention to the beliefs of glass ceiling and create solutions to reduce these beliefs in order to optimally manage human resources.

Keywords: Glass Ceiling Beliefs, Psychological Empowerment, Turnover Intentions, Female Auditors.



بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حساب‌رسان زن بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی: نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی

دکتر فهیمه ابراهیمی*^۱، دکتر امین رستمی^۲

چکیده: اصطلاح سقف شیشه‌ای بیانگر موانع مصنوعی نامرئی است که توسط تعصبات نگرشی و سازمانی شکل می‌گیرد و زنان را از سمت‌های اجرایی ارشد باز می‌دارد. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حساب‌رسان زن بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی است. این مطالعه یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری این پژوهش را حساب‌رسان زن شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی از رده کمک حسابرس تا شریک تشکیل می‌دهند. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق تکمیل پرسشنامه توسط ۱۱۶ نفر از حساب‌رسان زن در سال ۱۴۰۰ جمع‌آوری شده است. در این پژوهش به منظور سنجش باورهای سقف شیشه‌ای از سازه‌های انکار، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و پذیرش و به منظور آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ بیانگر تأثیر مثبت و معنادار سازه‌های انکار و انعطاف‌پذیری و تأثیر منفی و معنادار سازه پذیرش بر توانمندی روانشناختی حساب‌رسان زن بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که سازه‌های انکار و انعطاف‌پذیری به واسطه سازه توانمندی روانشناختی بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی تأثیر دارند، اما تأثیر غیرمستقیم سازه‌های کناره‌گیری و پذیرش بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی معنادار نیستند. از این رو، بخشی از تمایل بالاتر حساب‌رسان زن برای ترک مؤسسات حسابرسی نسبت به حساب‌رسان مرد را می‌توان به باورهای سقف شیشه‌ای نسبت داد.

کلید واژه‌ها: باورهای سقف شیشه‌ای، توانمندی روانشناختی، قصد ترک مؤسسه حسابرسی، حساب‌رسان زن.

۱. استادیار گروه حسابداری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه جهرم، جهرم، ایران (نویسنده مسئول).

febrahimi@jahromu.ac.ir

۲. استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

a.rostami@ase.ui.ac.ir

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

اصلاحات: ۱۴۰۰/۱۲/۶

دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱

۱ | مقدمه

در طول سه دهه گذشته ادبیات حسابداری به مسائل حضور زنان در حرفه علاقه‌مند شده است (دامبرین و لامبرت^۱، ۲۰۰۸) و منشأ این علاقمندی تاریخچه تلاش زنان برای ورود به حرفه حسابداری و حسابرسی است که به دهه ۱۹۸۰ برمی‌گردد (زارعی و همکاران، ۲۰۲۱). بررسی‌ها بیانگر این است که تا پایان قرن بیستم زنان به اکثریت گروه‌های وارد شده به حرفه حسابداری و حسابرسی تبدیل شده‌اند (دیدیا و فلاشر^۲، ۲۰۲۱). گزارش روند انجمن حسابداران رسمی آمریکا^۳ در سال ۲۰۱۹ حاکی از آن است که ۵۱ درصد دانش‌آموختگان جدید کارشناسی و کارشناسی ارشد، زن هستند. در این گزارش به این موضوع اشاره شده است که اگرچه دهه‌ها زنان جنسیت غالب حسابرسان جدید را تشکیل داده‌اند و علی‌رغم اینکه مؤسسات حسابرسی بزرگ مشوق‌هایی را برای بهبود شرایط کاری زنان فراهم کرده‌اند، زنان تنها ۲۳ درصد از شرکا را در مؤسسات حسابرسی مورد بررسی امریکایی تشکیل می‌دهند. در ایران نیز، بر اساس اطلاعات مندرج در سایت جامعه حسابداران رسمی^۴، در شهریور ماه سال ۱۴۰۰ از ۱۶۹۵ حسابدار رسمی شاغل (شاغل شریک و شاغل در استخدام) در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی، تنها ۱۵۴ نفر (حدود ۹/۱ درصد) از حسابرسان، زن هستند. این در حالی است که طبق تازه‌ترین آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت علوم^۵، تا سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ حدود نیمی (۴۷/۶ درصد) از جمعیت دانشجویی را زنان تشکیل می‌دهند و این نسبت برابر دانش‌آموختگان زن و و مرد در رشته حسابداری نیز مصداق دارد. از این رو حسابداری به عنوان یک جهان کوچک اجتماعی منعکس کننده نابرابری‌های جنسیتی ساختاری در جامعه مدرن است. در حقیقت از لحاظ تاریخی، زنان در حسابداری برای غلبه بر ساختارهای اجتماعی سفت و سخت، تبعیض، تصورات نادرست و تعارض بین خواسته‌های مادری و شغلی تلاش کرده‌اند (فلین^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). آنها همواره کوشیده‌اند که با در نظر گرفتن مسئولیت‌های سنگینی که در خانواده به عنوان مادر و همسر دارند و با دارا بودن ژن مادری (دیباکیا و همکاران، ۱۴۰۰)، شرایط کار و زندگی خود را بر اساس فشار و حجم کار و مسیر پیشرفت متعادل کنند (زارعی و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه این تلاش‌ها موقعیت زنان را در حرفه حسابداری تغییر داده است، اما این تغییر هم‌زمان با موقعیت‌ها و فرصت‌های بیشتر تا سقف شیشه‌ای^۷ متوقف شده است. استعاره سقف شیشه‌ای

اغلب برای توصیف موانع در مقابل زنانی که به دنبال ارتقا به سطوح بالای سازمانی هستند، تعریف می‌شود (اسمیت^۸ و همکاران، ۲۰۱۲). به بیان دیگر، سقف شیشه‌ای بیانگر موانع مصنوعی نامرئی است که توسط تعصبات نگرشی و سازمانی شکل می‌گیرد و زنان را از سمت‌های اجرایی ارشد باز می‌دارد (سیبونی^۹ و همکاران، ۲۰۱۶). این موانع لزوماً موانع خارجی نیستند، بلکه می‌توانند موانعی باشند که زنان به وجود آنها باور دارند و ناآگاهانه آنها را در ذهن خود می‌سازند و با وجود نامرئی بودن روی تصمیمات شغلی آنها تأثیر می‌گذارند و می‌توانند اثراتی به مراتب مهم‌تر از موانع خارجی داشته باشند (اللهیاری و همکاران، ۱۳۹۴). این پدیده اگرچه در بسیاری از سازمان‌ها وجود دارد، به دلیل ساعات کار بسیار طولانی و غیر قابل انعطاف در حرفه حساب‌رسانی و وجود ضرب‌الاجل‌های مکرر و سخت‌گیرانه که باعث تضاد بین کار و مسئولیت‌های خانوادگی می‌شود، بیشتر خود را نمایان می‌کند (لوپو^{۱۰}، ۲۰۱۲).

با وجود شواهد زیادی از وجود سقف شیشه‌ای در حرفه حسابداری و حساب‌رسانی در سرتاسر جهان، مطالعات تجربی اخیر توانایی‌های زنان را در این حرفه‌ها مورد بحث قرار داده‌اند. به عنوان، مثال پست و بایرون^{۱۱} (۲۰۱۵) در یک مطالعه فراتحلیل و با بررسی نتایج ۱۴۰ مطالعه به این نتیجه رسیدند که نمایندگی زنان در هیأت مدیره رابطه مثبتی با بازده حسابداری دارد. احمد^{۱۲} (۲۰۲۱) نیز به این نتیجه رسید که افزایش نمایندگی زنان در هیأت مدیره منجر به بهبود کیفیت گزارشگری مالی می‌شود. منیف و چریف^{۱۳} (۲۰۲۲) نیز شواهدی از توانمندی‌های زنان شریک در مؤسسات حساب‌رسانی و نقش آنها در ارتقای کیفیت حساب‌رسانی به دست آوردند. این موارد نشان دهنده ظرفیت بالای زنان برای پیشرفت است و از آنجا که حرفه حسابداری و حساب‌رسانی شاهد هرچه بیشتر زنان است لازم است که، به منظور بهره‌گیری از استعدادها و توانمندی‌های زنان در جهت موفقیت مؤسسه حساب‌رسانی و حرفه، موانع پیشرفت آنها را مرتفع نمود.

پژوهش‌های پیشین (دالتون^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۴؛ داونس^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۴؛ کوهن^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰) بیانگر این است که باورهای سقف شیشه‌ای در زنان، یا به عبارت دیگر طرز تفکر و دیدگاه زنان در مورد وجود سقف شیشه‌ای به عنوان مانعی برای دستیابی به سطوح بالای سازمانی (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۲)، اثرات مهمی بر دیدگاه‌ها و پیامدهای شغلی مانند رضایت شغلی^{۱۷}، تعهد سازمانی^{۱۸} و تمایل به ترک شغل^{۱۹} دارد. بدین معنا که به میزانی که

زنان معتقدند که سقف شیشه‌ای وجود دارد تعهدشان به محیط کاری کاهش یافته و انگیزه خود را برای ارتقای توانمندی‌های روانشناختی^{۲۰} و به عبارت دیگر ایفای فعالانه نقش شغلی خود از دست می‌دهند که می‌تواند منجر به ترک شغل در حساب‌برسان شود (کوهن و همکاران، ۲۰۲۰). باورهای سقف شیشه‌ای می‌توانند آنقدر قوی باشد که زنان حتی قبل از برخورد با سقف شیشه‌ای مؤسسه را ترک کنند (لوپو، ۲۰۱۲). این در حالی است که ترک مؤسسات حسابرسی یکی از پرهزینه‌ترین رویدادهایی است که در مؤسسات حسابرسی رخ می‌دهد و مؤسسه را متحمل هزینه‌های مشهود و نامشهود زیادی می‌سازد (گنجی و عرب مازار یزدی، ۲۰۲۱) و آمار ترک مؤسسات حسابرسی توسط زنان بیشتر از مردان است (پسوارک و ویاتور^{۲۱}، ۲۰۰۶؛ فلین و همکاران، ۲۰۱۵، مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که "آیا می‌توان بخشی از آمار بالاتر ترک مؤسسات حسابرسی توسط حساب‌برسان زن نسبت به حساب‌برسان مرد را به باورهای سقف شیشه‌ای زنان نسبت داد؟" و "آیا باورهای سقف شیشه‌ای می‌توانند از طریق تأثیر بر توانمندی روانشناختی زنان بر تمایل به ترک مؤسسه حسابرسی توسط حساب‌برسان زن تأثیر بگذارند؟"

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حساب‌برسان زن بر تمایل به ترک مؤسسه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی زنان است. پرداختن به این موضوع از این نظر حائز اهمیت است که مطابق با آمار منتشر شده، متوسط ماندگاری حساب‌برسان در مؤسسات حسابرسی ایرانی ۵۷۱ روز (معادل یک سال و هفت ماه) است که بسیار کمتر از میانگین سه ساله جهانی است (گنجی و عرب مازار، ۲۰۲۱). از این رو، هزینه ترک مؤسسات حسابرسی در کشور ما بسیار چشمگیر است و هر کوششی در جهت شناخت عوامل مؤثر بر آن در جهت کاهش آن حائز اهمیت است. افزون بر این، از آنجا که مطالعات کمی باورهای سقف شیشه‌ای زنان را مورد بررسی قرار داده‌اند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۲)، پرداختن به این موضوع می‌تواند منجر به گسترش دانش در این حوزه و شناخت پیامدهای نامطلوب آن گردد. در نهایت، از آنجا که شواهد به این نکته اساسی اشاره دارند که ملت‌ها و جوامع در کنار افزایش تعداد زنان در تمام سطوح عملی موقعیت و قدرت، وضعیت بهتری خواهند داشت (زارعی و همکاران، ۲۰۲۱)، جامعه انتظار توجه بیشتری به زنان دارد. از این رو، انجام تحقیقات بیشتر برای توسعه عدالت بین زنان و مردان در همه زمینه‌ها از جمله

حساب‌رسی ارزشمند است.

در این پژوهش نخست به مبانی نظری و پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود. سپس، مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌ها ارائه می‌گردد. در ادامه روش‌شناسی پژوهش و یافته‌ها ارائه می‌گردد، در نهایت بحث و نتیجه‌گیری پژوهش بیان می‌شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اصطلاح سقف شیشه‌ای نخستین بار در سال ۱۹۸۶ توسط روزنامه وال‌استریت مطرح شد (هول و یومانسکی^{۲۲}، ۱۹۹۷). در حوزه حسابداری دیدگاه‌های مختلفی جهت تبیین نادر بودن زنان در سمت‌های ارشد سازمانی مطرح شده است. لویو (۲۰۱۲) با بهره‌گیری از نظریه ترجیح^{۲۳} انتخاب‌های فردی حکیم^{۲۴} (۱۹۹۱) معتقد است که اکثر زنان تمایل دارند که بین زندگی خانوادگی و زندگی کاری تعادل و آشتی ایجاد کنند و آنها اولویت را به کار خود نمی‌دهند. به اعتقاد وی این افراد نمی‌توانند به سمت‌های ارشد سازمانی دست یابند زیرا این امر مستلزم آن است که فرد در مورد زندگی خود تصمیماتی را اتخاذ کند که مایل به انجام آن نیست. برناردی^{۲۵} (۱۹۹۸) نیز نادر بودن زنان در سطوح ارشد مؤسسات حساب‌رسی را بر اساس انتخاب شخصی آنها برای اولویت دادن به زندگی خانوادگی به بهای کار توضیح می‌دهد. هول و یومانسکی (۱۹۹۷) معتقدند که برای تبیین علل سقف شیشه‌ای می‌توان از سه دسته تئوری استفاده کرد: تئوری متمرکز بر شخص^{۲۶}، تئوری متمرکز بر ساختار^{۲۷} و تئوری متمرکز بر سوگیری^{۲۸}. در تئوری متمرکز بر شخص این دیدگاه مطرح است که کمبود زنان در موقعیت‌های مدیریتی به دلیل ویژگی‌های شخصیتی آنان و الگوهای رفتاری است که باعث می‌شود زنان در مقایسه با مردان برای نقش‌های مدیریتی کمتر مناسب باشند. این تئوری زنان را به عنوان افراد فاقد مهارت‌های قاطعیت و حل مسئله که برای رهبری مؤثر ضروری هستند معرفی می‌کند. تئوری متمرکز بر ساختار نیز معتقد است که زنان به دلیل خط مشی‌ها و رویه‌های گسترده در قدرت سازمانی و ساختار کنترلی که به نفع تسلط مردان است نمی‌توانند به سطوح بالای مدیریتی دست یابند. در تئوری متمرکز بر سوگیری، کلیشه‌های جنیستی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. کلیشه‌ها معمولاً با ارزش‌های عاطفی قوی همراه می‌شوند و پیش‌داوری‌هایی در مورد نحوه تفکر و عمل زنان و مردان به عنوان تابعی از جنسیت افراد ایجاد

می‌کنند.

پسوارک و دیاتور (۲۰۰۶) یکی از علل عدم رضایت شغلی و ترک مؤسسه حسابرسی را تضاد کار و خانواده عنوان کردند و به این نتیجه رسیدند که این تأثیر در زنان بیشتر از مردان است. دامبرین و لامبرت (۲۰۰۸) معتقدند که موانع فردی عمدتاً توسط محدودیت‌های سازمانی و اجتماعی تعیین می‌شوند و موانع سازمانی و اجتماعی به شدت در هم تنیده‌اند. یافته‌های آنها با استفاده از نمونه‌ای از حسابرسان مادر شاغل در چهار مؤسسه حسابرسی بزرگ در فرانسه نشان داد که سازمان‌ها محدودیت‌های ضمنی و صریحی را به دلیل تمایل برای خنثی کردن اثرات مادری اعمال می‌کنند و زنانی که می‌خواهند معضل خانواده و کار را مدیریت کنند راهکارهایی را برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی به کار می‌گیرند. آنها معتقدند که مدیریت این معضل در درازمدت دشوار است و منجر به مسیره‌های فردی خارج از مدل سازمانی می‌شود و باعث کمبود زنان در سطوح بالای مؤسسات حسابرسی می‌گردد. متخصص شدن در یک زمینه خاص از حسابرسی و حرکت افقی به وظایف پشتیبانی سایر حسابرسان نمونه‌ای از این مسیره‌های فردی هستند. لویو (۲۰۱۲) نیز با تکیه بر ۲۳ مصاحبه نیمه ساختاری با حسابرسان مرد و زن فرانسوی وجود این مسیره‌های جایگزین را تأیید کرد.

فلین و همکاران (۲۰۱۵) نیز معتقدند که در حرفه حسابداری وظایف مادری مانع جدی برای چشم‌انداز پیشرفت زنان است و قضاوت در مورد ترفیع و پیشرفت شغلی زنان بر اساس نقش‌های کلیشه‌ای و مسئولیت‌های خانوادگی و نیت آینده آنها صورت می‌گیرد و توانایی‌ها و دستاوردهای آنها ملاک قرار نمی‌گیرد. همچنین در حرفه حسابداری فرایندهای ارزیابی عملکرد و ارتقا به طور سنتی حول ویژگی‌های مردانه طراحی شده‌اند که از ابتدا مانع پیشرفت زنان می‌گردند. فرایندهای ارتقای مؤسسه بدون توجه به کیفیت کار به حضور طولانی مدت در محل کار اهمیت می‌دهند. آنها معتقدند که موانع شغلی در حرفه برای زنان خیلی زودتر از موانع برای مردان پدیدار می‌شوند.

ژائو و لرد^{۲۹} (۲۰۱۶) نیز به این نتیجه رسیدند که حسابداران زن چینی در طول مسیر شغلی با موانع زیادی مواجه می‌شوند و اصلی‌ترین مانع، ادراک ضمنی نسبت به عملکرد شغلی زنان پس از بچه‌دار شدن است. بالدارلی^{۳۰} و همکاران (۲۰۱۹) نیز به عدم وجود تعادل جنسیتی و همچنین پدیده‌های سقف شیشه‌ای و صخره شیشه‌ای^{۳۱} در جامعه دانشگاهی حسابداری در

ایتالیا اشاره کردند. مطابق با این پژوهش ظهور دانشگاهیان زن در حسابداری دشوار بوده است، زیرا تصمیم‌گیرندگان مرد بوده‌اند و ساز و کارها، فرآیندها را به سمت ترجیح دادن دانشمندان حسابداری مرد هدایت می‌کنند. همچنین هویت زن به عنوان مادر و همسر موانعی را برای پیشرفت زنان ایجاد کرده است. آنها معتقدند که شبکه‌هایی از زنان محقق حسابداری باید ایجاد شود و از تربیت سایر زنان حمایت گردد تا هم سرمایه تحقیقاتی و هم فرآیند تولید پژوهش تقویت شود.

سیبونی و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که زنان در کشورها و سازمان‌های مختلف وجود سقف شیشه‌ای را تجربه می‌کنند و اغلب دستمزد کمتری نسبت به مردان در سمت‌های مشابه دریافت می‌کنند. در کشورها و سازمان‌هایی که برابری جنسیتی بیشتری دارند بهتر عمل می‌شود.

دیدیا و فلاشر (۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که بین تعداد اساتید زن در یک گروه و تعداد دانشجویان دختر آن گروه که به سمت شریک مؤسسه حسابرسی پیشرفت می‌کنند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آنها با بهره‌گیری از نظریه الگوی نقش به این نتیجه رسیدند که محیط آموزشی بر مسیر شغلی فرد تأثیرگذار است. از این رو، تشویق تنوع جنسیتی در دانشگاه‌ها بر تنوع جنسیتی حرفه نیز اثرگذار است؛ زیرا زنان هیأت علمی به عنوان الگوی موفقیت برای دانشجویان دختر عمل می‌کنند. آنها معتقدند که استفاده از شبکه متخصصان زن در دانشگاه و صنعت می‌تواند کمک کننده باشد.

منیف و چریف (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین حجم کار حسابرسی و کیفیت حسابرسی و همچنین اثر تعدیل‌کنندگی حضور شریک زن در مؤسسه حسابرسی در این رابطه پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که با افزایش حجم کار حسابرسی کیفیت حسابرسی کاهش یافته و حضور شریک زن در مؤسسه حسابرسی باعث کاهش اثر معکوس حجم کار حسابرسی بر کیفیت حسابرسی می‌شود.

در ایران نیز، زارعی و همکاران (۲۰۲۱) با بکارگیری ابزار پرسشنامه و مصاحبه ساختار یافته با زنانی که دارای تجربه کاری در دایره مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بودند، به این نتیجه رسیدند که تأثیرگذارترین عوامل مؤثر بر بینش شغلی زنان به منظور تصمیم‌گیری احتمالی برای تغییر کارفرما بر اساس قضاوت آنان، به ترتیب محیط کاری

بهتر و انعطاف‌پذیری در حرفه حسابداری است. مطابق با نتایج، حقوق و مزایا کمترین اهمیت را برای آنان دارد و اکثر زنان به دلیل ساعات کاری انعطاف‌پذیر تمایل به کار کردن در حوزه آموزش دارند و به طور کلی تمایل به کار در زمینه مالیات و حسابداری بهای تمام شده ندارند. رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری در ایران پرداختند. آنها دریافتند که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری بوده و با موفقیت شغلی رابطه معناداری دارند، در صورتی که عوامل اجتماعی و گرایش شغلی با موفقیت شغلی زنان حسابداری ارتباط معناداری ندارند. همچنین مشخص گردید که عوامل فردی بالاترین رتبه را در دستیابی به موفقیت دارا می‌باشد.

مهرانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابداری پرداختند. داده‌های این پژوهش به کمک ۱۳۶ پرسشنامه برخط که توسط حسابرسان زن شاغل در مؤسسه‌های حسابداری تکمیل شده بود، به دست آمد و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش حاکی از این بود 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 ترک مؤسسه را در ذهن خود به‌روانند.

عرب نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی تأثیر جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران را مورد بررسی قرار داد. جامعه آماری پژوهش شامل حسابداران استان گلستان مشتمل بر ۱۹۱ نفر بود. یافته‌ها نشان داد که جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران تأثیر دارد و زنان نسبت به مردان پیشرفت شغلی کمتری دارند و افزایش وابستگی به والدین بر سیر پیشرفت شغلی تأثیری منفی و کاهنده دارد. جنسیت خود نیز بر وابستگی در دوران کودکی تأثیر دارد و درجه وابستگی افراد علاوه بر نوع تربیت والدین متأثر از تفاوت‌های جنسیتی موجود میان زنان و مردان نیز می‌باشد.

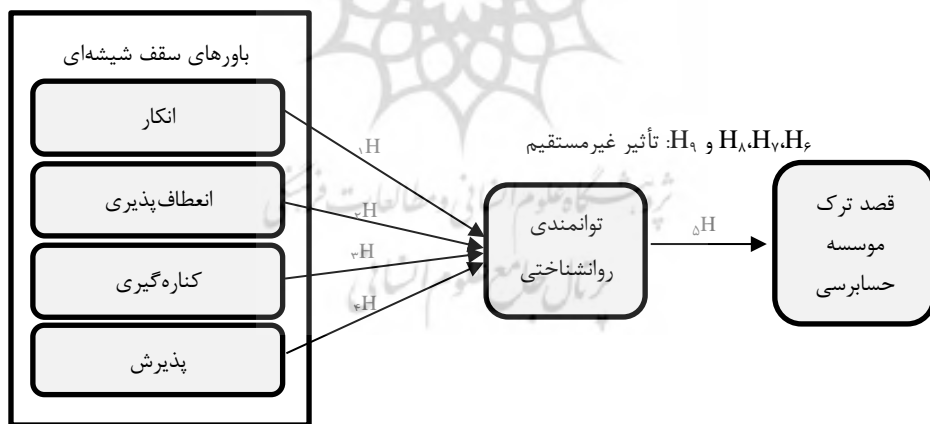
گنجی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابداری پرداختند. در راستای دستیابی به این هدف، آنها با استفاده از

استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه به تحلیل داده‌های حاصل از مرور نظام‌مند پیشینه پژوهش و نیز مصاحبه با ۱۸ نفر از خبرگان حرفه حساب‌رسان پرداختند. نهایتاً مدل توسعه‌یافته مشتمل بر چهار دسته شرایط (مشتمل بر مقوله‌های عوامل فردی، عوامل شغلی، پیوندهای درون‌سازمانی، ویژگی‌های موسسات، جو سازمانی ادراک شده، نگرش‌های شغلی/سازمانی، حق‌الزحمه حساب‌رسان، پیشرفت در کارراهه حرفه‌ای)، بستر (مشتمل بر عوامل در سطح کلان و در سطح حرفه)، کنش‌ها و پیامدها ارائه و مفهوم‌سازی گردید.

بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده بیانگر این است که پژوهش‌های اندکی پیامدهای باورهای سقف شیشه‌ای را مورد بررسی قرار داده‌اند. در ادامه به تبیین سازه‌های باورهای سقف شیشه‌ای مورد استفاده در این پژوهش و توانمندی روانشناختی پرداخته می‌شود. سازه سقف شیشه‌ای - مطابق با اسمیت و همکاران (۲۰۱۲) زنان می‌توانند بر اساس چهار گروه مختلف از افکار کلیشه‌ای انکار^{۳۲}، انعطاف‌پذیری^{۳۳}، کناره‌گیری^{۳۴} و پذیرش^{۳۵} باورهای درباره سقف شیشه‌ای داشته باشند. انکار عبارت است از عقیده در مورد اینکه زنان و مردان در رسیدن به رهبری و پیشرفت شغلی با مسائل و مشکلات مشابهی مواجه می‌شوند. انعطاف‌پذیری باوری است که در آن زنان قادر هستند که سقف شیشه‌ای را بشکنند. در کناره‌گیری اعتقاد بر این است که زنان در دنبال کردن پیشرفت شغلی عواقب منفی بیشتری نسبت به مردان متحمل می‌شوند و بنابراین دلایل عمده‌ای برای عدم تلاش برای شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وجود دارد. در پذیرش، اعتقاد بر این است که زنان اهداف دیگر زندگی مانند خانواده را بر پیشرفت شغلی ترجیح می‌دهند. از این رو، انکار و انعطاف‌پذیری دارای رویکرد خوش‌بینانه هستند؛ زیرا این دیدگاه مشترک در آنها وجود دارد که زنان می‌توانند به سطوح بالای سازمانی دست یابند. در مقابل، کناره‌گیری و پذیرش دارای رویکرد بدبینانه بوده و در این رویکرد زنان اهداف دستیابی به سطوح بالای سازمانی ندارند. در این پژوهش به منظور سنجش باورهای سقف شیشه‌ای از سازه‌های انکار، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و پذیرش استفاده می‌شود.

سازه توانمندی روانشناختی - مطابق با تعریف ارائه شده توسط اسپریتزر^{۳۶} (۱۹۹۵)، توانمندی روانشناختی یک سازه روانشناسی است که اشاره به جهت‌گیری فعال، در مقابل منفعل، در نقش شغلی دارد. جهت‌گیری فعال، جهت‌گیری است که فرد می‌خواهد و احساس

می‌کند که می‌تواند نقش و زمینه کاری خود را شکل دهد. احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، استقلال، معناداری و اعتماد، ابعاد توانمندی روانشناختی هستند (اسپریتزر، ۱۹۹۵). پژوهش‌های پیشین در سایر زمینه‌ها شواهدی از تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای بر توانمندی روانشناختی زنان ارائه کرده‌اند (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ اللهیاری و همکاران، ۱۳۹۴؛ لطیفی و کریمی، ۱۳۹۸). از این رو، در این پژوهش انتظار بر این است که سازه‌های انعطاف‌پذیری و انکار، که دارای رویکرد خوش‌بینانه هستند، تأثیر مثبت و معنادار و سازه‌های کناره‌گیری و پذیرش، که دارای رویکرد بدبینانه هستند، تأثیر منفی و معنادار بر توانمندی روانشناختی داشته باشند. پژوهش‌های پیشین (پسوارک و دیاتور، ۲۰۰۶؛ کوهن و همکاران، ۲۰۲۰) بیانگر این است که اعتقاد به وجود سقف شیشه‌ای باعث کاهش انگیزه زنان برای ارتقای توانمندی روانشناختی می‌شود و این امر می‌تواند منجر به ترک مؤسسه حسابرسی گردد. از این رو، انتظار بر این است که سازه توانمندی روانشناختی در رابطه بین باورهای سقف شیشه‌ای (انکار، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و پذیرش) و قصد ترک مؤسسه حسابرسی نقش متغیر میانجی را ایفا کند. بر این اساس، شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. فرضیه‌ها

در این پژوهش، بر اساس مبانی نظری، پیشینه پژوهش و مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های زیر ارائه شده است:

- فرضیه اول:** انکار تأثیر مثبت بر توانمندی روانشناختی حسابرسی زن دارد.
- فرضیه دوم:** انعطاف‌پذیری تأثیر مثبت بر توانمندی روانشناختی حسابرسی زن دارد.
- فرضیه سوم:** کناره‌گیری تأثیر منفی بر توانمندی روانشناختی حسابرسی زن دارد.
- فرضیه چهارم:** پذیرش تأثیر منفی بر توانمندی روانشناختی حسابرسی زن دارد.
- فرضیه پنجم:** توانمندی روانشناختی حسابرسی زن تأثیر منفی بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی دارد.

فرضیه ششم: توانمندی روانشناختی در رابطه بین انکار و قصد ترک مؤسسه حسابرسی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

فرضیه هفتم: توانمندی روانشناختی در رابطه بین انعطاف‌پذیری و قصد ترک مؤسسه حسابرسی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

فرضیه هشتم: توانمندی روانشناختی در رابطه بین کناره‌گیری و قصد ترک مؤسسه حسابرسی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

فرضیه نهم: توانمندی روانشناختی در رابطه بین پذیرش و قصد ترک مؤسسه حسابرسی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حسابرسی زن بر تمایل به ترک مؤسسه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی-همبستگی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. قلمرو زمانی این پژوهش سال ۱۴۰۰ بوده است. در این پژوهش، در بخش سؤال‌های عمومی پرسشنامه پرسش‌هایی در مورد سمت سازمانی، میزان تجربه حسابرسی، وضعیت تأهل و سن پاسخ‌دهندگان مطرح شد و در بخش سؤال‌های تخصصی پرسشنامه، به منظور سنجش سازه‌های انکار، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و پذیرش که به عنوان زیرمجموعه‌های باورهای سقف شیشه‌ای مطرح می‌شوند، از

پرسشنامه مسیر شغلی^{۳۷} اسمیت و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد و به منظور کسب روایی محتوایی، مطابق با نظر متخصصان و صاحب‌نظران تعدیلاتی در آنها صورت گرفت. ویژگی این پرسشنامه، که برای سنجش سازه‌های انکار، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و پذیرش، به ترتیب از ۱۰، ۱۱، ۸ و ۷ گویه استفاده می‌کند، این است که قابلیت بررسی دیدگاه زنان را در همه سطوح پیشرفت شغلی از کمک حسابرس تا شریک دارد. افزون بر این، این پرسشنامه با بررسی نگرش‌های مثبت نسبت به جستجوی پیشرفت شغلی از طریق امتیازات انکار و انعطاف‌پذیری و همچنین بررسی نگرش‌های منفی نسبت به ارتقا طلبی شغلی از طریق امتیازات کناره‌گیری و پذیرش، باورهای سقف شیشه‌ای زنان را از چهار جنبه مورد بررسی قرار می‌دهد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۲). به منظور سنجش سازه قصد ترک مؤسسه که حاوی ۴ گویه است، از پرسشنامه‌های دالتون و همکاران (۲۰۱۴) و جیم و رامایه^{۳۸} (۲۰۲۰) و به منظور سنجش سازه توانمندی روانشناختی نیز از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵)، که حاوی ۶ گویه است، استفاده شد. در این پرسشنامه‌ها از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که موافقت خود را با هر گویه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از ۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) بیان نمایند.

جامعه آماری پژوهش از حساب‌رسان زن شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی از رده کمک حسابرس تا شریک تشکیل شده است. از آنجایی که مطالعه تمامی جامعه امکان‌پذیر نبود، از نمونه‌گیری به روش در دسترس استفاده شد. به عنوان یک دستورالعمل تقریبی تعیین حداقل حجم نمونه در تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی، طبق قانون ۱۰ برابر، حجم نمونه ۱۰ برابر بیشترین تعداد مسیرهای ساختاری وارد شده به سازه درون‌زا در مدل ساختاری است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین به منظور محاسبه حداقل حجم نمونه، مطابق با هیر^{۳۹} و همکاران (۲۰۱۷) می‌توان از روش ارائه شده توسط کوهن (۱۹۹۲) استفاده نمود. مطابق با این روش، با در نظر گرفتن توان ۸۰ درصد و حداقل ضریب تعیین ۰/۱ و با لحاظ کردن تعداد مسیرهای وارد شده به سازه درون‌زا (تعداد متغیرهای مستقل) حداقل حجم نمونه معادل ۱۰۳ به دست می‌آید. در این پژوهش، بیش از ۴۰۰ پرسشنامه برخط برای حساب‌رسان زن شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ارسال شد. لینک برخی از این پرسشنامه‌ها از طریق شرکا و مدیران مؤسسات حسابرسی در اختیار حساب‌رسان زن قرار گرفت و برخی دیگر به صورت مستقیم برای حساب‌رسان زن ارسال

شد. در نهایت ۱۲۳ پرسشنامه دریافت گردید که ۱۱۶ نسخه از آنها قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند. به منظور آماده‌سازی داده‌ها نیز از نرم‌افزارهای Excel نسخه ۲۰۱۶ و SmartPLS نسخه ۳ به عنوان ابزار تجزیه و تحلیل و برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی استفاده شد.

۵. یافته‌ها

۵-۱. آمار توصیفی

نگاره شماره ۱، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌شود به ترتیب، ۱۶، ۳۶، ۳۳ و ۱۵ درصد پاسخ‌دهندگان دارای سمت سازمانی کمک حسابرس یا حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست یا سرپرست ارشد و مدیر یا شریک هستند. همچنین بررسی وضعیت تأهل پاسخ‌دهندگان حاکی از آن است که ۴۴ درصد از آنها مجرد و ۳۵ درصد متأهل و بدون فرزند و بقیه متأهل و دارای فرزند هستند.

نگاره ۱. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه

درصد	فراوانی	سطوح	ویژگی جمعیت‌شناختی
۱۶	۱۹	کمک حسابرس یا حسابرس	سمت سازمانی
۳۶	۴۲	حسابرس ارشد	
۳۳	۳۸	سرپرست یا سرپرست ارشد	
۱۵	۱۷	مدیر یا شریک	
۲۸	۳۳	کمتر از ۵ سال	میزان تجربه حسابرسی
۲۹	۳۴	۵ تا ۱۰ سال	
۲۷	۳۱	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۱	۱۳	۱۶ تا ۲۰ سال	
۳	۴	۲۱ تا ۲۵ سال	
۱	۱	بیشتر از ۲۵ سال	وضعیت تاهل
۴۴	۵۱	مجرد	
۳۵	۴۱	متأهل و بدون فرزند	

ویژگی جمعیت‌شناختی	سطوح	فراوانی	درصد
سن	متاهل و دارای فرزند	۲۴	۲۱
	کمتر از ۳۰ سال	۳۹	۳۴
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۱	۵۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۶	۱۴
	بیش از ۵۰ سال	۰	۰

۲-۵. ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

به منظور ارزیابی مدل معادلات ساختاری مبتنی بر کمترین مربعات جزئی، ابتدا بر مدل‌های اندازه‌گیری تمرکز می‌شود. ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی شامل بررسی پایایی درونی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)، ارزیابی روایی همگرا (پایایی معرف و میانگین واریانس استخراج شده) و روایی تشخیصی است. همانطور که در نگاره ۲ ارائه شده است بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب از حداقل آستانه ۰/۴۰ و ۰/۷۰ بیشتر است. در این پژوهش، گویه‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۴ حذف شدند. همچنین، گویه‌های با بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۷ که حذف آنها موجب افزایش میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی گردید، حذف شدند (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). بر این اساس، گویه ششم سازه انکار و گویه‌های اول، چهارم و ششم سازه انعطاف‌پذیری حذف شدند. همچنین گویه هفتم سازه کناره‌گیری نیز حذف شد. افزون بر این، گویه‌های سوم و چهارم سازه پذیرش نیز حذف شدند. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ حاکی از پایایی درونی مدل است. روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌های خود می‌پردازد و میانگین واریانس استخراج شده حداقل ۰/۵ بیانگر روایی همگرا است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). همانطور که در نگاره شماره ۲ ملاحظه می‌شود، مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا برخوردار است. روایی محتوا به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد می‌شود. این روایی از طریق نظرسنجی از استادان و صاحب‌نظران حاصل گردید.

نگاره ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	بارهای عاملی	آماره t	معناداری	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
انکار	۰/۵۰۶				۰/۸۶۹	۰/۸۳۴
گویه ۱		۰/۵۴۹	۵/۳۴۲	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۵۲۳	۵/۰۰۸	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۴۷۱	۳/۵۴۲	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۵۲۵	۳/۵۷۳	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۷۸۸	۱۳/۰۳۸	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۷۳۶	۹/۷۷۶	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۷۳۰	۱۰/۸۰۰	۰/۰۰۰		
گویه ۹		۰/۸۲۲	۲۷/۰۰۲	۰/۰۰۰		
گویه ۱۰		۰/۶۷۳	۷/۶۹۵	۰/۰۰۰		
انعطاف‌پذیری	۰/۵۵۱				۰/۹۰۵	۰/۸۸۰
گویه ۲		۰/۷۵۰	۱۴/۱۳۵	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۷۱۰	۱۱/۹۵۲	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۷۵۱	۱۲/۱۶۶	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۷۸۰	۱۳/۶۰۰	۰/۰۰۰		
گویه ۸		۰/۷۵۶	۱۵/۹۶۳	۰/۰۰۰		
گویه ۹		۰/۴۴۵	۳/۳۳۰	۰/۰۰۱		
گویه ۱۰		۰/۸۵۵	۲۶/۸۵۷	۰/۰۰۰		
گویه ۱۱		۰/۸۱۶	۱۲/۷۹۱	۰/۰۰۰		
کناره‌گیری	۰/۵۱۲				۰/۸۶۰	۰/۸۱۹
گویه ۱		۰/۷۹۴	۱۴/۵۲۲	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۵۶۵	۳/۶۲۸	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۶۸۶	۷/۵۲۵	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۶۵۷	۶/۹۷۶	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۴۷۸	۳/۰۸۵	۰/۰۰۲		
گویه ۶		۰/۸۱۶	۱۲/۳۵۳	۰/۰۰۰		

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	بارهای عاملی	آماره t	معناداری	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
گویه ۸		۰/۷۵۶	۱۲/۹۲۵	۰/۰۰۰		
پذیرش	۰/۵۱۰				۰/۸۰۴	۰/۷۰۵
گویه ۱		۰/۹۰۶	۲۹/۰۵۸	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۸۲۶	۱۴/۵۸۱	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۴۰۷	۲/۹۷۷	۰/۰۰۳		
گویه ۶		۰/۶۱۹	۵/۹۲۰	۰/۰۰۰		
گویه ۷		۰/۵۴۱	۴/۸۳۳	۰/۰۰۰		
توانمندی روانشناختی	۰/۵۳۳				۰/۸۷۷	۰/۸۵۰
گویه ۱		۰/۷۸۸	۱۰/۷۴۱	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۸۵۵	۲۹/۰۴۳	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۷۲۸	۹/۸۵۲	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۸۵۹	۳۷/۲۵۷	۰/۰۰۰		
گویه ۵		۰/۶۲۶	۸/۰۴۸	۰/۰۰۰		
گویه ۶		۰/۶۳۲	۷/۸۱۷	۰/۰۰۰		
قصد ترک مؤسسه حسابرسی	۰/۷۴۹				۰/۹۲۳	۰/۸۸۸
گویه ۱		۰/۸۷۱	۲۲/۳۳۰	۰/۰۰۰		
گویه ۲		۰/۹۱۷	۳۹/۸۲۶	۰/۰۰۰		
گویه ۳		۰/۸۱۶	۱۰/۸۳۲	۰/۰۰۰		
گویه ۴		۰/۸۵۵	۱۵/۷۹۲	۰/۰۰۰		

در این پژوهش جهت بررسی روایی تشخیصی از نسبت چند خصیصه‌ای- تک خصیصه‌ای استفاده شده است. نسبت نسبت چند خصیصه‌ای- تک خصیصه‌ای همبستگی بین خصیصه‌های متفاوت به خصیصه‌های یکسان را نشان می‌دهد. بنابراین در این رویکرد، هرچه همبستگی خصیصه‌های متفاوت کمتر از همبستگی خصیصه‌های یکسان باشد، معیار

مناسب‌تری است. با توجه به این نسبت، مطابق با نگاره شماره ۳ زمانی روایی تشخیصی بین دو سازه انعکاسی وجود دارد که این مقدار حداکثر ۰/۹ باشد (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

نگاره ۳. ماتریس چند خصیصه‌ای - تک خصیصه‌ای جهت بررسی روایی تشخیصی

متغیر	انکار	انعطاف‌پذیری	کناره‌گیری	پذیرش	توانمندی روانشناختی	قصد ترک مؤسسه حسابرسی
انکار						
انعطاف‌پذیری	۰/۶۷۰					
کناره‌گیری	۰/۸۲۱	۰/۵۷۸				
پذیرش	۰/۴۸۳	۰/۵۳۹	۰/۷۰۴			
توانمندی روانشناختی	۰/۶۵۶	۰/۶۴۴	۰/۶۵۵	۰/۶۵۸		
قصد ترک مؤسسه حسابرسی	۰/۴۷۵	۰/۴۱۷	۰/۳۴۳	۰/۵۰۴	۰/۵۱۵	

۳-۵. ارزیابی مدل ساختاری

هدف از ارزیابی مدل ساختاری، بررسی تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا است. نگاره ۴ ضرایب مسیر (β)، آماره t و سطح معناداری (p -value) همه فرضیه‌های ارائه شده را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ($\beta = 0/230$)، مقدار آماره t ($t = 2/219$) و سطح معناداری ($p\text{-value} < 0/05$) مربوط به تأثیر متغیر انکار بر توانمندی روانشناختی، بیانگر این است که انکار تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی روانشناختی حساب‌رسان زن دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = 0/256$)، مقدار آماره t ($t = 2/337$) و سطح معناداری ($p\text{-value} < 0/05$) مربوط به تأثیر متغیر انعطاف‌پذیری بر توانمندی روانشناختی، بیانگر این است که انعطاف‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی روانشناختی حساب‌رسان زن دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = -0/134$)، مقدار آماره t ($t=1/136$) و سطح معناداری ($p > 0/05$) value) مربوط به تأثیر متغیر کناره‌گیری بر توانمندی روانشناختی بیانگر این است که کناره‌گیری تأثیر معناداری بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن ندارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = -0/247$)، مقدار آماره t ($t=2/279$) و سطح معناداری ($p < 0/05$) value) مربوط به تأثیر متغیر پذیرش بر توانمندی روانشناختی بیانگر این است که پذیرش تأثیری منفی بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن دارد. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = -0/465$)، مقدار آماره t ($t=5/324$) و سطح معناداری ($p < 0/05$) value) مربوط به تأثیر متغیر توانمندی روانشناختی بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی بیانگر این است که توانمندی روانشناختی تأثیری منفی بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی توسط حسابرسان زن دارد. بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

برای آزمون فرضیه ششم، که مربوط به اثر غیرمستقیم انکار بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی است، از روش بوت استراپ استفاده شد. مطابق با هیر و همکاران (۲۰۱۷) این روش مناسب‌تر از آزمون‌های سوبل و مراحل علی است. ضریب مسیر ($\beta = -0/107$)، مقدار آماره t ($t=2/065$) و سطح معناداری ($p\text{-value} < 0/05$) بیانگر این است که انکار به واسطه توانمندی روانشناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی دارد. بنابراین، فرضیه ششم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = -0/119$)، مقدار آماره t ($t=1/964$) و سطح معناداری ($p = 0/05$) value) مربوط به اثر غیرمستقیم انعطاف‌پذیری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی بیانگر این است که انعطاف‌پذیری به واسطه توانمندی روانشناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی دارد. بنابراین، فرضیه هفتم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

ضریب مسیر ($\beta = 0/062$)، مقدار آماره t ($t=1/189$) و سطح معناداری ($p\text{-value} > 0/05$) مربوط به اثر غیرمستقیم کناره‌گیری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی بیانگر این است که کناره‌گیری به واسطه توانمندی روانشناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی

ندارد. بنابراین، فرضیه هشتم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود. ضریب مسیر ($\beta = 0/115$)، مقدار آماره t ($t = 1/757$) و سطح معناداری ($p > 0/05$) مربوط به اثر غیرمستقیم پذیرش بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی بیانگر این است که پذیرش به واسطه توانمندی روانشناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی ندارد. بنابراین، فرضیه نهم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته نمی‌شود.

نگاره ۴. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	معناداری	پذیرش/عدم پذیرش فرضیه
۱	انکار ← توانمندی روانشناختی	۰/۲۳۰	۲/۲۱۹	۰/۰۲۷	پذیرش فرضیه
۲	انعطاف‌پذیری ← توانمندی روانشناختی	۰/۲۵۶	۲/۳۳۷	۰/۰۲۰	پذیرش فرضیه
۳	کناره‌گیری ← توانمندی روانشناختی	-۰/۱۳۴	۱/۱۳۶	۰/۲۵۶	عدم پذیرش فرضیه
۴	پذیرش ← توانمندی روانشناختی	-۰/۲۴۷	۲/۲۷۹	۰/۰۲۳	پذیرش فرضیه
۵	توانمندی روانشناختی ← قصد ترک مؤسسه حسابرسی	-۰/۴۶۵	۵/۳۲۴	۰/۰۰۰	پذیرش فرضیه
۶	انکار ← توانمندی روانشناختی ← قصد ترک مؤسسه حسابرسی	-۰/۱۰۷	۲/۰۶۵	۰/۰۳۹	پذیرش فرضیه
۷	انعطاف‌پذیری ← توانمندی روانشناختی ← قصد ترک مؤسسه حسابرسی	-۰/۱۱۹	۱/۹۶۴	۰/۰۵۰	پذیرش فرضیه
۸	کناره‌گیری ← توانمندی روانشناختی ← قصد ترک مؤسسه حسابرسی	۰/۰۶۲	۱/۱۸۹	۰/۲۳۵	عدم پذیرش فرضیه
۹	پذیرش ← توانمندی روانشناختی ← قصد ترک مؤسسه حسابرسی	۰/۱۱۵	۱/۷۵۷	۰/۰۸۰	عدم پذیرش فرضیه

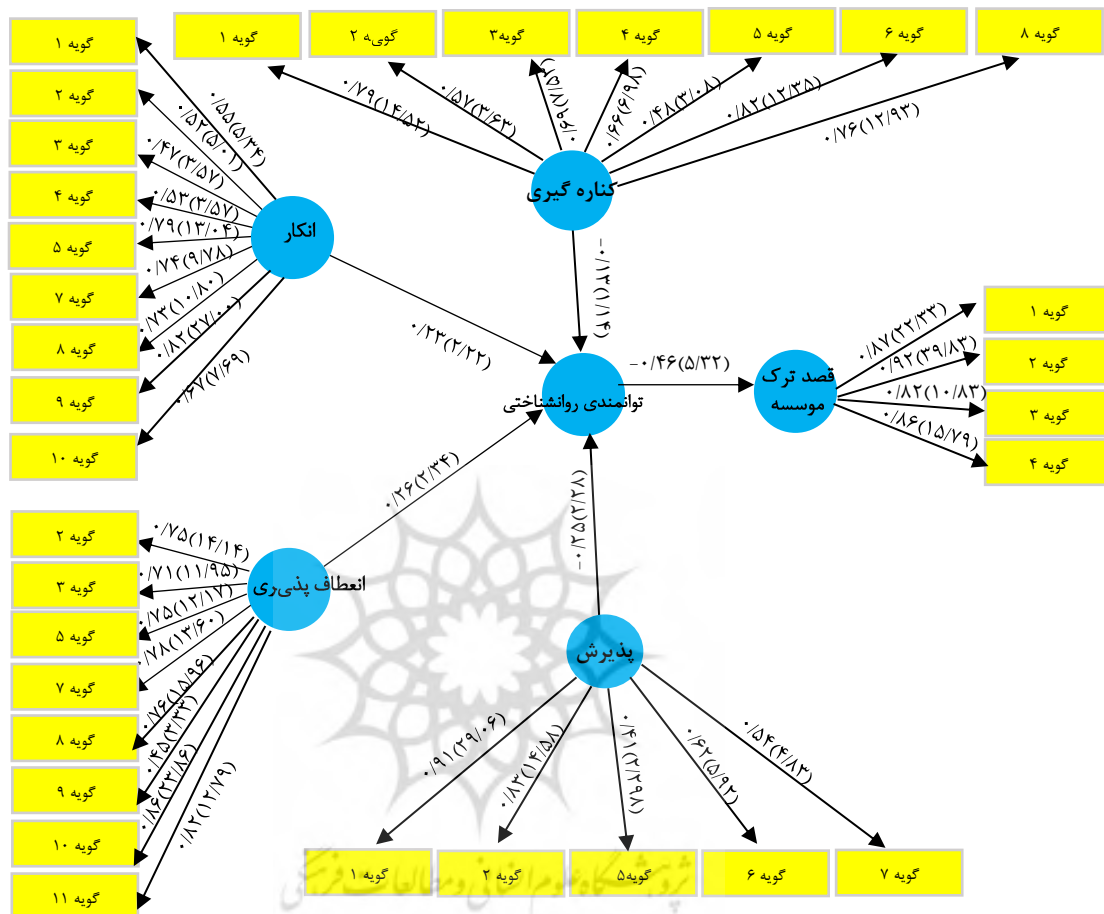
نگاره ۵ مقادیر ضریب تعیین، اندازه اثر (f^2) و عامل تورم واریانس (VIF) را نشان می‌دهد.

مقادیر ضریب تعیین برای سازه‌های قصد ترک مؤسسه حسابرسی و توانمندی روان‌شناختی به ترتیب به میزان ۰/۲۱۶ و ۰/۵۰۲ است که نشان‌دهنده تغییرات سازه درون‌زا به وسیله سازه‌های برون‌زا می‌باشد و اندازه اثر (f^2)، مقدار تغییر ضریب تعیین ناشی از حذف یک سازه از مدل را نشان می‌دهد. همچنین مقادیر عامل تورم واریانس سازه‌ها کمتر از ۳ نشان‌دهنده عدم وجود همبستگی یا همخطی معنی‌داری بین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در مدل است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

نگاره ۵. نتایج مدل ساختاری

سازه	عامل تورم واریانس	اندازه اثر (f^2)	ضریب تعیین (R^2)
قصد ترک مؤسسه حسابرسی			۰/۲۱۶
توانمندی روان‌شناختی		۰/۲۷۶	۰/۵۰۲
انکار	۲/۵۳۱	۰/۰۴۲	
انعطاف‌پذیری	۱/۸۷۴	۰/۰۷۰	
کناره‌گیری	۲/۶۴۴	۰/۰۱۴	
پذیرش	۱/۶۱۸	۰/۰۷۶	

شکل ۱، مقادیر بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره t را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مقادیر بارهای عاملی، ضرایب مسیر و آماره t

۶. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای حساب‌رسان زن بر تمایل به ترک مؤسسه حسابرسی با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی توانمندی روانشناختی بود. به منظور دستیابی به این هدف، نه فرضیه مطرح شد و با روش کمترین مربعات جزئی مورد سنجش قرار گرفت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول حاکی از آن بود که انکار تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی روانشناختی حساب‌رسان زن دارد. این نتیجه بیانگر این است که عقیده در مورد

اینکه زنان و مردان در رسیدن به رهبری و پیشرفت شغلی با مسائل و مشکلات مشابهی مواجه می‌شوند، می‌تواند منجر به افزایش توانمندی روانشناختی و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌هایی شود که بر فعالیت آنها مؤثر است. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم نیز حاکی از آن بود که انعطاف‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن دارد. به عبارت دیگر، باور این که زنان قادر هستند که سقف شیشه‌ای را بشکنند، با توانمندی روانشناختی حسابرسان زن رابطه دارد. از این رو، سازه‌های انعطاف‌پذیری و انکار، که دارای رویکرد خوش‌بینانه هستند، تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن دارند.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که کناره‌گیری تأثیر معناداری بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن ندارد. به عبارت دیگر، این باور که زنان در دنبال کردن پیشرفت شغلی عواقب منفی بیشتری نسبت به مردان متحمل می‌شوند و بنابراین دلایل عمده‌ای برای عدم تلاش برای شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وجود دارد، بر توانمندی روانشناختی حسابرسان تأثیر معناداری ندارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان داد که پذیرش تأثیر منفی و معناداری بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن دارد. به عبارت دیگر، اعتقاد به این که زنان اهداف دیگر زندگی مانند خانواده را بر پیشرفت شغلی ترجیح می‌دهند، بر توانمندی روانشناختی حسابرسان زن در محیط کاری تأثیر منفی دارد. از این رو، یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های اول، دوم و چهارم با نتایج پژوهش‌های طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، اللهیاری و همکاران (۱۳۹۴) و لطیفی و کریمی (۱۳۹۸)، که در سایر رشته‌ها انجام شده، مطابقت دارد و یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم مغایر با نتایج این پژوهش‌ها است.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه پنجم نیز حاکی از آن بود که توانمندی روانشناختی حسابرسان زن تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک مؤسسه حسابرسی دارد. از این رو، وقتی حسابرسان زن می‌خواهند و احساس می‌کنند که می‌توانند نقش و زمینه کاری خود را شکل دهند، کمتر تمایل به ترک مؤسسه حسابرسی دارند.

آزمون فرضیه‌های ششم و هفتم پژوهش نیز بیانگر این بود که در رابطه بین سازه‌های انکار و انعطاف‌پذیری با قصد ترک مؤسسه حسابرسی، سازه توانمندی روانشناختی، نقش متغیر

میانجی را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، سازه‌های انعطاف‌پذیری و انکار، که دارای رویکرد خوش‌بینانه هستند، به واسطه تأثیر مثبت بر توانمندی روانشناختی منجر به کاهش قصد ترک مؤسسه حسابرسی توسط حسابرسان زن می‌شوند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مهرانی و همکاران (۱۳۹۵)، پسوارک و ویاتور (۲۰۰۶) و دالتون و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد. این در حالی است که مطابق با نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم و نهم، سازه توانمندی روانشناختی در رابطه سازه‌های کناره‌گیری و پذیرش و قصد ترک مؤسسه حسابرسی، نقش میانجی را ایفا نمی‌کند که با یافته‌های پژوهش‌های مهرانی و همکاران (۱۳۹۵)، پسوارک و ویاتور (۲۰۰۶) و دالتون و همکاران (۲۰۱۴) مغایرت دارد.

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این بود که بخشی از تمایل بالاتر حسابرسان زن برای ترک مؤسسات حسابرسی نسبت به حسابرسان مرد را می‌توان به باورهای سقف شیشه‌ای نسبت داد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به باورهای سقف شیشه‌ای و ایجاد راهکارهایی جهت کاهش این باورها، به منظور مدیریت بهینه نیروی انسانی که بزرگ‌ترین دارایی مؤسسات حسابرسی محسوب می‌شود (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۵)، حائز اهمیت است. یکی از راه‌های کاهش باورهای سقف شیشه‌ای استفاده از شبکه متخصصان زن در دانشگاه‌ها و صنعت به عنوان الگوهای موفقیت برای سایر زنان و راهنمایی و هدایت آنها برای دستیابی به موفقیت‌های شغلی است. افزون بر این، مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با پیاده‌سازی برنامه‌های انعطاف‌پذیر و افزایش حمایت زنان از سوی رده‌های بالاتر سازمانی زمینه‌های پیشرفت شغلی زنان را فراهم آورند. بنابراین لازم است که مؤسسات حسابرسی به جای کوشش برای تطبیق زنان با ارزش‌های مردانه حاکم در مؤسسات حسابرسی، در تغییر این ارزش‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی بکوشند تا بتوانند هرچه بهتر از توانمندی‌های زنان بهره‌گرفته و از هزینه‌های هنگفت خروج آنها از مؤسسه خودداری نمایند. به علاوه، نقش حمایتی خانواده نیز بسیار مهم است.

بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که اقدامات مؤسسات بین‌المللی حسابرسی که در جهت مقابله با سقف شیشه‌ای و حمایت از حسابرسان زن صورت گرفته است را مورد بررسی دقیق قرار دهند. افزون بر این پژوهش‌های آتی می‌توانند انواع راهکارهای حسابرسان زن برای مقابله با سقف شیشه‌ای را مورد بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد

می‌شود که حرفه حسابرسی را از دیدگاه‌های جنسیتی دیگر مانند پدیده صخره شیشه‌ای مورد مذاقه قرار دهند.

در این پژوهش با توجه به موانع استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که تعمیم نتایج پژوهش را با محدودیت‌هایی مواجه می‌کند. افزون بر این، اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها در زمینه‌های ذهنی همچون احساسات، عواطف، نگرش‌ها و برداشتها منجر به ایجاد خطاهایی در نتایج به دست آمده خواهد شد (سکاران و بوگی، ۲۰۱۶).

یادداشت‌ها

- | | |
|---|--|
| 1- Dambrin and Lambert | 2- Didia and Flasher |
| 3- Association of International
Certiifed Professional Accountant. | 4- https://www.iacpa.ir/ |
| 5- https://irphe.ac.ir | 6- Flynn |
| 7- Glass Ceiling | 8- Smith |
| 9- Siboni | 10- Lupu |
| 11- Post and Byron | 12- Ahmed |
| 13- Mnif and Cherif. | 14- Dalton |
| 15- Downes | 16- Cohen |
| 17- Job Satisfaction | 18- Organizational Commitment |
| 19- Turnover Intention | 20- psychological Empowerment |
| 21- Pasewark and Viator | 22- Hull and Umansky |
| 23-Preference Theory | 24- Hakim |
| 25- Bernardi | 26- person-centered theory |
| 27- structural-centered theory | 28- bias-centered theory |
| 29- Zhao and Lord | 30- Baldarelli |
| 31- Glass Cliff | 32-Denial |
| 33- Resilience | 34- Resignation |
| 35- Acceptance | 36- Spreitzer |
| 37- Career Pathway Survey (CPS) | 38- Gim and Ramayah |
| 39- Hair | 40- Sekaran and Bougie |

منابع

الف. فارسی

- اللهیاری، فاطمه؛ بیاتی، هادی؛ سجادی، سید نصراله؛ گودرزی، محمود و دوست قهفرخی، علی (۱۳۹۴). نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۱)، ۶۹-۵۹.
- دیباکیا، پریا؛ بنی مهد، بهمن؛ شکری چشمه سبزی، اعظم و مرادزاده فرد، مهدی. (۱۴۰۰). نقش تعدیل‌گر جنسیت بر رابطه رشد اخلاقی حسابداران و تمایل به گزارش تخلفات مالی. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۱۳(۱)، ۷، ۱۳۱-۱۵۹.
- رحمانی، علی و آدم پیرا، سعیده. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۲(۸)، ۱۴۰-۱۲۹.
- طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران. *مدیریت دولتی*، ۱(۲)، ۸۹-۱۰۲.
- عرب نژاد، فائزه (۱۳۹۹)، تاثیر جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران، چشم انداز حسابداری و مدیریت دوره سوم، شماره ۳۵، ۹۱-۷۷.
- گنجی، کیانوش؛ عرب مازار یزدی، محمد؛ هشی، عباس و اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل مؤثر بر تمایل خروج حساب‌رسان از حرفه حسابرسی، *پیشرفت‌های حسابداری*، دوره ۱۳، شماره ۲.
- لطیفی، سمیه و کریمی، فریبا. (۱۳۹۸). رابطه بین سقف شیشه‌ای با احساس توانمندی کارکنان زن دانشگاه. *زن و مطالعات خانواده*، ۱۲(۴۵)، ۶۰-۴۵.
- مهرانی، کاوه؛ نرگسیان، عباس و گنجی، کیانوش. (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳(۱)، ۹۷-۱۱۶.

ب. انگلیسی

- Ahmed, M. (2021). The long-term effects of female board representation on accounting quality: Causal evidence. *International Journal of Disclosure and Governance*, 1-10.

- Alahyari, F., bayati, H., Sajadi, S., Godarzi, M., Alidoust, E. (2015). The role of glass ceiling on women empowerment in Tehran Municipality's sports organization. *Applied Research in Sport Management*, 4(1), 59-69. (In Persian)
- Arabnezhad, F. (2021). The effect of gender and dependence in childhood on career promotion of accountants. *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(35), 77-91. (In Persian)
- Association of International Certified Professional Accountants (AICPA) (2019). 2019 trends in the supply of accounting graduates and the demand for public Accounting recruits. Retrieved from <https://www.aicpa.org/content/dam/aicpa/interestareas/accountingeducation/newsandpublications/downloadabledocuments/2019-trends-report.pdf>.
- Baldarelli, M. G., Del Baldo, M., & Vignini, S. (2019). The first women accounting masters in Italy: between tradition and innovation. *Accounting History Review*, 29(1), 39-78.
- Bernardi, R. A. (1998). The implications of lifestyle preference on a public accounting career: an exploratory study. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 335-351.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin* 112(1): 155-159.
- Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & McMillan, J. J. (2020). An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 164(1), 17-38.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- 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.
- Dibakia, P., Banimahd, B., Shokri Cheshmeh Sabzi, A., & Moradzadeh Fard, M. (2021). Moderating Role of Gender on the Relationship between Accountants' Level of Moral Development and Their Whistleblowing Intentions, *Journal of Accounting Advances*, 13(1), 7. 131-159. (In Persian)
- Didia, L. N., & Flasher, R. (2021). Beyond the top seven firms: Gender

- diversity of audit firm partners and their undergraduate accounting faculty. *Journal of Accounting Education*, 56, 100739.
- Downes, M., Hemmasi, M., & Eshghi, G. (2014). When a perceived glass ceiling impacts organizational commitment and turnover intent: The mediating role of distributive justice. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 9(2), 131-146.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*.
- Ganji, K., & Arabmazar Yazdi, M. (2021). Identifying the Factors Affecting Professional Turnover Intention among the Auditors. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 5(3), 83-106.
- Ganji, K., Arabmazar Yazdi, M., Hoshi, A., Asna Ashari, H. (2021). Identifying and conceptualizing the effective factors on professional turnover intention in audit profession, *Journal of Accounting Advances*, 13(2). (In Persian)
- Gim, G. C., & Ramayah, T. (2020). Predicting turnover intention among auditors: is WIPL a mediator?. *The Service Industries Journal*, 40(9-10), 726-752.
- Hair, J. F., G. T. M. Hult, C. Ringle, and M. Sarstedt. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications.
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European sociological review*, 7(2), 101-121.
- Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 22(6), 507-528.
- Latifi, S., karimi, F. (2019). The relationship between glass ceiling with a sense of empowerment of female employees. *Women and Family Studies*, 12(45), 45-60. (In Persian)
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369.
- Mehrani, K., Nargesian, A., Ganji, K. (2016). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit

- Profession. *Accounting and Auditing Review*, 23(1), 97-116. (In Persian)
- Mnif, Y., & Cherif, I. (2022). Audit partner workload, gender and audit quality. *Journal of Applied Accounting Research*.
- Pasewark, W. R., & Viator, R. E. (2006). Sources of work family conflict in the accounting profession. *Behavioral research in accounting*, 18(1), 147-165.
- Post, C. and Byron, K. (2015), Women on boards and firm financial performance: a meta-analysis, *Academy of Management Journal*, Vol. 58 No. 5, pp. 1546-1571.
- Rahmani, A., Adampira, S. (2013). Factors affect the career progression of women accountants. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2, 129-140. (In Persian)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. and De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research, *Meditari Accountancy Research*, Vol. 24 No. 2, pp. 158-168.
- Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathways Survey. *Gender in Management: An International Journal*.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Taleghani, G., Pourezzat, A., Faraji, B. (2009) Survey on the Effect of Glass Ceiling on Decrease of Women Empowerment in Iran Power Development Co. (IPDC), *Journal of Public Administration*, 1(2), 89-102. (In Persian)
- Zarei, H., Yazdifar, H., & Soofi, F. (2021). The perceived impact of working agreements toward employed female in the accounting profession: evidence from Iran. *Journal of Applied Accounting Research*.
- Zhao, Y., & Lord, B. R. (2016). Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research*.

پیوست - پرسشنامه

سؤال‌های عمومی:

- ۱- وضعیت تأهل: الف. مجرد ب. متأهل و بدون فرزند ج. متأهل و دارای فرزند
- ۲- رشته تحصیلی: الف. حسابداری ب. مدیریت، اقتصاد یا سایر رشته‌های مالی ج. سایر
- ۳- سمت در مؤسسه حسابرسی: الف. کمک حسابرس یا حسابرس ب. حسابرس ارشد
- ج. سرپرست یا سرپرست ارشد د. مدیر یا شریک
- ۴- سن: الف. کمتر از ۳۰ سال ب. ۳۰ تا ۴۰ سال ج. ۴۱ تا ۵۰ سال
- د. بیش از ۵۰ سال
- ۵- میزان تجربه در حرفه حسابرسی:
 - الف. کمتر از ۵ سال ب. ۵ تا ۱۰ سال ج. ۱۱ تا ۱۵ سال
 - د. ۱۶ تا ۲۰ سال ه. ۲۱ تا ۲۵ سال و. بیشتر از ۲۵ سال

سؤال‌های تخصصی:

لطفاً میزان موافقت خود با هر گزاره را بر اساس مقیاس زیر مشخص فرمایید.

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
۵	۴	۳	۲	۱

مؤلفه انکار (باورهای سقف شیشه‌ای)

۱. زنان در بدو ورود به حرفه حسابرسی به دلیل زن بودن با موانعی روبرو هستند. R
۲. در مؤسسات حسابرسی زنان و مردان باید بر مشکلات یکسانی غلبه کنند.
۳. رسیدن به برابری با مردان در سمت‌های شریک یا مدیر حسابرسی توسط زنان، دهه‌ها طول خواهد کشید. R
۴. حتی زنانی که مهارت و تجربه زیادی در حرفه حسابرسی دارند، برای ترفیع در مؤسسه، توسط مدیران و شرکای حسابرسی فاقد صلاحیت شناخته می‌شوند. R
۵. زنان در مؤسسات حسابرسی هیچ مانعی برای ترفیع ندارند.
۶. زنان در تمام زمینه‌های تجارت و سیاست به اوج رسیده‌اند.
۷. به موفقیت‌های مدیران یا سرپرستان زن به ندرت اعتبار کامل داده می‌شود. R
۸. زنانی که در پست‌های سرپرست یا مدیر حسابرسی قرار دارند، بیشتر در معرض کنار گذاشته

شدن هستند. R.

۹. زنانی که در حرفه حسابداری تعهد زیادی دارند، می‌توانند مسیر ترقی را طی کنند.
۱۰. زنان با استعداد قادر به غلبه بر تبعیض جنسیتی در مؤسسه هستند.

مؤلفه کناره‌گیری (باورهای سقف شیشه‌ای)

۱. مدیران یا سرپرستان زن خیلی سخت می‌توانند از کارکنان خود انتقاد کنند یا آنها را بازخواست کنند.
۲. هنگامی که در مجموعه کاری مدیران یا سرپرستان زن بحران ایجاد می‌شود، نسبت به مردان رنج عاطفی بیشتری را متحمل می‌شوند.
۳. قرار گرفتن در کانون توجه، مشکلات زیادی را برای زنان در مؤسسات حسابداری ایجاد می‌کند.
۴. زمانی که زنان برای موفقیت مؤسسه، ریسک‌های بزرگی را انجام می‌دهند، بیشتر از مردان آسیب می‌بینند.
۵. حسادت همکاران مانع از ترفیع زنان در مؤسسه می‌شود.
۶. حتی زنان بسیار موفق نیز می‌توانند به سرعت اعتماد به نفس خود را از دست بدهند.
۷. زنان می‌دانند که کار، تضمینی برای خوشبختی در زندگی نیست.
۸. زنان هوشمندانه از پذیرش مشاغلی که رقابت شدیدی با همکاران دارد، خودداری می‌کنند.

مؤلفه انعطاف پذیری (باورهای سقف شیشه‌ای)

۱. اگر تعداد بیشتری از زنان به دنبال سمت‌های بالا در مؤسسه باشند، دستیابی به پست‌های بالا برای زنان آسان‌تر خواهد بود.
۲. داشتن تحصیلات عالی به زنان کمک می‌کند تا بر تبعیض غلبه کنند.
۳. زنان این توانایی را دارند که بر تبعیض در مؤسسات غلبه کنند.
۴. وقتی در مؤسسه حسابداری، به زنان فرصت سرپرستی یا مدیریتی داده می‌شود، آنها کارهای اثربخشی انجام می‌دهند.
۵. دختران مادران موفق بهتر می‌توانند بر موانع جنسیتی غلبه کنند.
۶. در سطح سرپرستی و مدیریتی مؤسسات حسابداری، زنان قادر به اتخاذ تصمیمات مهم هستند.

۷. خانواده و همسران همراه و پشتیبان دستیابی به موفقیت شغلی زنان را تسهیل می‌کنند.
۸. مؤسسات حساب‌رسی موفق به دنبال کارکنان توانمند زن هستند و می‌خواهند آنها را حفظ کنند.
۹. حمایت زنان از جانب مدیر یا سرپرست، تا حد زیادی موفقیت زنان در مؤسسات حساب‌رسی را افزایش می‌دهد.
۱۰. مهارت‌های پرورش و تربیت فرزندان در خانواده به زنان کمک می‌کند تا مدیر یا سرپرست موفق باشند.
۱۱. گسترش گروه‌های کاری زنان (جهت تبادل اطلاعات و تجربیات و رفع اشکال) روشی هوشمندانه است که شانس موفقیت شغلی آنان را افزایش می‌دهد.

مؤلفه پذیرش (باورهای سقف شیشه‌ای)

۱. زنان در حرفه حساب‌رسی مانند مردان بلندپرواز هستند. R
۲. زنان همانقدر برای رسیدن به قدرت تمایل دارند که مردان دارند. R
۳. مادر بودن برای بسیاری از زنان مهم‌تر از پیشرفت شغلی در حساب‌رسی است.
۴. نگرانی زنان برای پیشرفت شغلی در حرفه حساب‌رسی کمتر از مردان است.
۵. زنان زندگی متعادل را بیشتر از داشتن مشاغل پردرآمد ترجیح می‌دهند.
۶. زنان نیاز به کار کردن برای ساعت‌های طولانی در حساب‌رسی را نمی‌پذیرند.
۷. زنان عموماً پیشرفت شغلی را نمی‌پذیرند، زیرا نقش تربیت فرزند برای آنها اهمیت بیشتری دارد.

پرسشنامه قصد ترک موسسه حساب‌رسی

۱. من اغلب در مورد خروج از مؤسسه فکر می‌کنم.
۲. من احتمالاً در سه سال آینده به دنبال شغلی خارج از مؤسسه خواهم بود.
۳. من وسوسه شده‌ام که سایر فرصت‌های شغلی را بررسی کنم.
۴. به محض اینکه بتوانم شغل بهتری پیدا کنم، این مؤسسه را ترک می‌کنم.

پرسشنامه توانمندی روانشناختی

۱. فعالیت‌های شغلی من برایم مهم است.

۲. من در مورد توانایی‌های خود برای انجام فعالیت‌های شغلی خود اطمینان دارم.
۳. من خودم می‌توانم تصمیم بگیرم که چگونه وظایف شغلی خود را انجام دهم.
۴. من تأثیر قابل توجهی بر آنچه در حوزه کاری‌ام اتفاق می‌افتد، دارم.
۵. من دارای توان فنی لازم و کافی با توجه به پست سازمانی خود در مؤسسه هستم.
۶. من دارای خلاقیت لازم جهت انجام امور محوله هستم.

