

The Role of Gender Stereotypes in Choosing Women as Audit Partners¹

Azam Rezaipour Nojeh², Bahman Banimahd³,

Seyyed Hossein Hosseini⁴, Azam Shokri Cheshmeh Sabzi⁵

Received: 2024/06/21

Accepted: 2024/11/20

Research Paper

Abstract

Based on the theory of gender stereotypes, this paper examines the perceptions of male audit partners in choosing women as audit partners. According to the mentioned theory, in male-dominated workplace, men's beliefs about women's abilities create obstacles for women to achieve success or high job positions. The statistical population of the research includes male audit partners in private sector audit firms. The sampling method is random and the statistical sample includes 155 male certified public accountants at the partner level. The test of the research hypotheses is based on multivariate regression. The results of the research show that the only two variables of discriminatory views against women in auditing and choosing a daughter or sister as an audit partner are significant variables in choosing a female audit partner. Also, other findings of the research indicate that the variables of having a doctorate degree, having a foreign professional degree such as a certified public accountant in the United States, having an expert witness certificate or tax consultancy, mastering a foreign language and having a history of partnering in similar audit firms have no significance effect on choosing a female audit partner.

Key Words: Gender Stereotypes, Women, Male Audit Partners, Gender Discrimination

JEL Classification: M42.

1. doi: 10.22034/JSE.2024.12309.2185

2. Ph.D. Student, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. (azam.rezaipour@gmail.com).

3. Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. (Corresponding Author). (dr.banimahd@gmail.com).

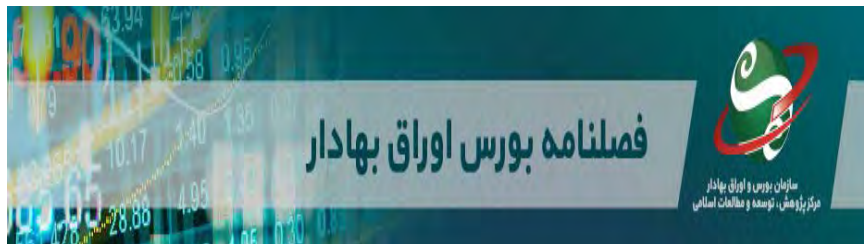
4. Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. (h.hoseiny@yahoo.com).

5. Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. (azam_shokri@yahoo.com).



Copyright © 2025 The Authors. Published by Securities and Exchange Organization.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.



سازمان بورس و اوراق بهادار، مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

فصلنامه بورس و اوراق بهادار، سال هفدهم، شماره ۶۸، زمستان ۱۴۰۳، صص ۴۸-۲۷

نقش کلیشه‌های جنسیتی در انتخاب زنان به عنوان شریک حسابرسی^۱

اعظم رضایی پور نوجه‌ده^۲، بهمن بنی‌مهد^۳، سید حسین حسینی^۴،

اعظم شکری چشمه سبزی^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۳۰

مقاله پژوهشی

چکیده

این مقاله بر پایه نظریه کلیشه‌های جنسیتی، تصورات شرکای حسابرسی مرد در انتخاب زنان به عنوان شریک حسابرسی را مورد بررسی قرار می‌دهد. بر پایه نظریه یادشده در محیط‌های کاری تحت سلطه مردان، باورهای مردان درباره توانایی‌های زنان، موانعی برای دستیابی زنان به موفقیت و یا موقعیت‌های شغلی بالا به وجود می‌آورد. جامعه آماری پژوهش شامل شرکای حسابرسی مرد در موسسات حسابرسی بخش خصوصی است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی بوده و تعداد نمونه آماری شامل ۱۵۵ نفر از حسابداران رسمی مرد در سطح شریک است. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد تنها دو متغیر دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان در حسابرسی و انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک حسابرسی، متغیرهای با اهمیت و تاثیرگذار در انتخاب شریک حسابرسی زن هستند. هم چنین سایر یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که متغیرهای دارا بودن مدرک دکتری، دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی مانند حسابدار رسمی آمریکا، دارا بودن مدارک کارشناسی رسمی یا مشاوره مالیاتی، تسلط بر زبان خارجی و سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه تاثیر با اهمیت و معنی‌داری در انتخاب شریک حسابرسی زن ندارند.

واژه‌های کلیدی: کلیشه‌های جنسیتی، زنان، شرکای حسابرسی مرد، تبعیض جنسیتی.

طبقه‌بندی موضوعی: M42.

doi: 10.22034/JSE.2024.12309.2185

۲. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (azam.rezaipour@gmail.com).

۳. استاد، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول). (dr.banimahd@gmail.com).

۴. استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (h.hoseiny@yahoo.com).

۵. استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (azam_shokri@yahoo.com).

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۳. ناشر این مقاله، سازمان بورس و اوراق بهادار است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله

و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مقدمه

تصمیم درباره جذب و استخدام حسابرسان به ویژه شریک حسابرسی برای موسسات حسابرسی، تصمیمی مهم است. بکارگیری حسابرسان با تجربه و کارآمد می‌تواند برای موسسات حسابرسی، مشتریان آن‌ها و جامعه ارزش آفرین باشد. مطالعات گذشته در روانشناسی نشان داده است کارفرما در جذب افراد، تحت تأثیر متغیرهایی چون جذابیت فیزیکی، جذابیت بین فردی، صلاحیت‌های ذهنی، شرایط عینی، جنسیت و نگرش‌ها هستند (لا و یوئن^۱، ۲۰۱۱). در حرفه حسابرسی مطالعات کمی در زمینه جذب زنان حسابرسان به ویژه در سطح شریک حسابرسی وجود دارد. به بیان دیگر این حوزه از پژوهش‌ها در متون حسابرسی بسیار نادیده گرفته شده است. با توجه به این خلاء پژوهشی، هدف این مطالعه بررسی تجربی تصورات درباره نقش زنان در حرفه حسابرسی است. در سال‌های اخیر از یک سو با تشکیل جامعه حسابداران رسمی و افزایش رقابت در بازار حسابرسی، تعداد موسسات حسابرسی خصوصی رشد چشمگیری داشته است (مشهدی و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، با افزایش ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها، فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری نیز افزایش یافته است. آمارها نشان می‌دهند که زنان نیمی از این فارغ‌التحصیلان را تشکیل می‌دهند. اما با وجود توانایی‌های زنان در رشته حسابداری، آن‌ها نتوانسته‌اند جایگاه شایسته‌ای در حرفه پیدا کنند (رحمانی و آدم‌پیرا، ۱۳۹۲). بررسی‌های انجام شده درباره علل ناکامی زنان در دستیابی به رتبه‌های بالای شغلی در حرفه حسابداری و حسابرسی نشان می‌دهد که عوامل مختلفی مانند تعهدات زنان نسبت به خانواده، عدم اعتماد به نفس زنان، باورهای فرهنگی موجود در جامعه و نگرش مدیران نسبت به مهارت زنان بر بکارگیری زنان در رده‌های مدیریتی دخیل هستند (ناصری و زارعی، ۱۳۹۵). هر چند در سال‌های اخیر موسسات حسابرسی، همکاران زن خود را افزایش داده‌اند، اما حرفه حسابرسی هم چنان تحت سلطه مردان است. شواهد نشان می‌دهند که تنها ۵ درصد از اعضای جامعه حسابداران رسمی را زنان تشکیل می‌دهند و در ادوار مختلف شورای عالی جامعه حسابداران رسمی تنها یک زن توانسته است عضو شورا شود^۲. به نظر می‌رسد وضعیت نابرابر زنان در کسب موقعیت‌های شغلی بالا در حرفه حسابرسی، بیش از آن که تحت تأثیر تفاوت‌های بیولوژیک یا شخصیتی زنان باشد، حاصل نابرابری جنسیتی و فرهنگ مردسالار حاکم بر کشور است. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر آن است که تا چه اندازه نگرش

1. Law & Yuen

۲. رجوع شود به سایت جامعه حسابداران رسمی به آدرس <https://www.iacpa.ir>

نابرابر و تبعیض آمیز علیه زنان در جذب آنان به عنوان شریک حسابرسی تاثیر گذار است؟ این مقاله با استفاده از نظریه کلیشه‌های جنسیتی بر آن است تا به این پرسش پاسخ دهد. به عقیده نویسندگان، نتایج و یافته‌های این مقاله می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در حوزه مطالعات زنان در حسابداری و حسابرسی شود. هم چنین نتایج این مقاله می‌تواند اطلاعات سودمندی را درباره وجود تبعیض در حرفه حسابرسی در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد تا آنان برنامه‌ریزی لازم را برای رفع تبعیض و ارتقای موقعیت شغلی زنان به عمل آورند. ادامه مقاله شامل مبانی نظری پژوهش، روش‌شناسی، یافته‌ها و نتیجه‌گیری مقاله آورده می‌شود.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

کلیشه‌های جنسیتی

کلیشه‌های جنسیتی، باورها درباره ویژگی‌های زنان و مردان که شامل صفات مثبت و منفی است. کلیشه‌های جنسیتی، مردان و زنان عکس یکدیگرند. به عنوان نمونه در کلیشه جنسیتی مثبت زنان، آن‌ها مهربان، تربیت‌کننده، دلسوز هستند. اما کلیشه منفی آن‌ها را وابسته، ضعیف، و دارای هیجان زیاد می‌دانند. مردان نیز به همین ترتیب دارای هر دو صفات مثبت و منفی هستند. به طور مثال از یک سو آنها را مصمم، با جرأت و چیره دست و از سوی دیگر پرخاشگر، غیرحساس و مغرور می‌دانند. چنین تصویری درباره مردان، نشان‌دهنده جایگاه کمابیش بالای آنان است. در مقابل، بیشتر صفاتی که به زنان نسبت داده می‌شود، برای اشخاص دارای جایگاه اجتماعی پایین است. صفات زنان باعث می‌شود که آن‌ها برای «نقش‌های حمایتی» مناسب به نظر برسند، نقش‌هایی چون پرستاری، منشی‌گری و مانند آنها. این گونه نقش‌ها، دستمزد کمتری در مقایسه با مشاغل مهارتی مردانه دارند. برپایه نظریه کلیشه‌های جنسیتی در محیط‌های کاری تحت سلطه مردان، باورهای مردان درباره توانایی‌های زنان، موانعی را برای دستیابی زنان به موفقیت شغلی به وجود می‌آورد. به طور خلاصه می‌توان گفت که کلیشه‌های جنسیتی نوعی تبعیض علیه زنان است که از جنبه فرهنگی در اذهان عموم نهادینه شده است (معینان، ۱۳۹۶).

تبعیض علیه زنان در حرفه حسابرسی

شواهد بیانگر آن است که نابرابری جنسیتی در حرفه حسابرسی مدت‌های زیادی است که وجود داشته و هنوز هم به صورت فراگیر وجود دارد. جوامع حرفه‌ای حسابداری و موسسات

حسابرسی نیز نگرانی‌هایی را در مورد نابرابری جنسیتی و اثرات مخرب آن بر پیشرفت شغلی زنان در این حرفه مطرح کرده‌اند (ارنست و یانگ^۱، ۲۰۲۰ و دیلویت^۲، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش هاردیس^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در بلژیک و آلمر^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در آمریکا نشان می‌دهد که شرکت‌های بزرگ و معتبر شرکای حسابرسی زن را کمتر به عنوان حسابرس خود انتخاب می‌کنند. در مطالعه‌ای دیگر، کوهن^۵ و همکاران (۲۰۲۰) در یک بررسی درباره تبعیض در ارتقای شغلی زنان در حرفه حسابداری دریافتند که این تبعیض در شرکت‌های صنعتی بیشتر از موسسات حسابرسی است. هم چنین آن‌ها نشان دادند سوگیری علیه ارتقای زنان به سطح بالا، فقدان فرصت‌های سرآمدی برای زنان، فرصت‌های شبکه‌سازی و وظایف شغلی سرآمد و عدم حمایت اجتماعی از سوی مدیران مرد از جمله تبعیض‌های حاکم علیه زنان در حرفه حسابداری و حسابرسی است. هم چنین گزارش فدراسیون بین‌المللی حسابداری^۶ (۲۰۱۷) بر این نکته تاکید دارد که شکاف با اهمیت میان دستمزد حسابرسان مرد و زن منجر به ترک شغل حسابرسی از سوی حسابرسان زن به ویژه در کارکنان دارای رتبه پایین می‌شود.

در ایران نیز ابراهیمی و رستمی (۱۴۰۰) طی مطالعه‌ای از حسابرسان زن شاغل در حرفه حسابرسی دریافتند که با افزایش باور به سقف شیشه‌ای در زنان حسابرسان، تمایل آن‌ها به ترک شغل افزایش می‌یابد. آن‌ها باور به سقف شیشه‌ای را اعتقاد به وجود تبعیض در کسب موقعیت‌های شغلی بالا توسط زنان تعریف می‌کنند. عرب‌نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی دریافت که زن بودن و وابستگی به والدین در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. او نشان داد زنان نسبت به مردان پیشرفت شغلی کمتری در حرفه حسابداری دارند. نتایج پژوهش مهرانی و همکاران (۱۳۹۵) نیز بیانگر آن است حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی با شرایط سازمانی و عوامل فردی مستحکم‌تر، سطح کمتری از تبعیض جنسیتی را احساس می‌کنند. به عقیده آن‌ها با افزایش احساس تبعیض در حسابرسان، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی افزایش و در نهایت موجب ترک شغل از سوی حسابرسان می‌شود.

1. EY

2. Deloitte

3. Hardies

4. Almer

5. Cohen

6. International Federation of Accountants

پیشینه پژوهش

بنی‌مهد و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی انتخاب شریک حسابرس زن دریافتند با افزایش خودشیفتگی مدیرعامل مرد در شرکت صاحبکار، احتمال انتخاب حسابرس زن کاهش می‌یابد. به نظر آن‌ها بیشتر مردان خودشیفته، سلطه‌جویی مردسالارانه دارند، زن‌ستیز بوده و باورهای تحقیرآمیزی درباره زنان از خود را نشان داده و مرد را جنس برتر می‌دانند که باید قدرت را در اختیار داشته باشد. شفیع و همکاران (۱۴۰۱) اعتقاد دارند که وجود زن‌ها در ترکیب شرکای مؤسسات حسابرسی موجب ارتقای اخلاق در حسابرسان مستقل شده است و آن‌ها این موضوع را به شخصیت محافظه کار و ریسک‌گریز زن‌ها در رعایت بهتر قوانین و مقررات نسبت می‌دهند. کاظمی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند هرگاه شریک امضاءکننده گزارش حسابرسی زن باشد، در آن صورت ریسک سقوط آتی قیمت سهام شرکت کاهش خواهد یافت. آن‌ها دلیل این موضوع را حسابرسی با کیفیت بالای حسابرسان زن در مقایسه با حسابرسان مرد می‌دانند.

مطالعه منزلی (۲۰۲۴) در تانزانیا نشان می‌دهد پیشرفت شغلی زنان حسابرس با موانعی مانند مادر شدن، بارداری، مرخصی زایمان و مسئولیت‌های خانوادگی روبرو است. این موانع در محیط‌های کاری مردسالار بیشتر است. هم‌چنین شواهد این پژوهش بیانگر آن است که زنان حسابرس با به کارگیری راهبردهای مقابله‌ای مختلف از جمله ایجاد سازمان شبکه غیررسمی، استخدام پرستاران، زندگی با اعضای خانواده، ثبت نام کودکان در مدارس شبانه روزی و لابی‌گری در تخصیص وظایف حسابرسی، بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود تعادل برقرار می‌کنند. باوجود بکارگیری این استراتژی‌ها، تعداد بسیار کمی از زنان در مؤسسات حسابرسی به موقعیت‌های بالای شغلی دست می‌یابند. دونگ^۱ (۲۰۲۴) در پژوهش خود دریافت که با ارتقای زنان به سمت شریک در مؤسسات حسابرسی موجب کاهش شکاف و تبعیض درآمدی آن‌ها نسبت به شرکای مرد می‌شود. این موضوع باعث می‌شود تا شکاف درآمدی زنان در رده‌های شغلی پایین نیز کاهش یابد.

کای و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند که ویژگی‌های شریک حسابرسی از جمله سطح تحصیلات برای دستیابی فرد به شراکت در موسسه حسابرسی برای سایر شرکاء اهمیت دارد. تفاوت‌های چشمگیری در تجربه کاری و سوابق تحصیلی بین شرکاء در مؤسسات حسابرسی

1. Dong

بزرگ و موسسات حسابرسی کوچک وجود دارد. ویژگی‌های شریک حسابرسی به کیفیت حسابرسی مرتبط است و تأثیرات آن بین شرکای موسسات حسابرسی کوچک و بزرگ متفاوت است. فاراگالا و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی نابرابری‌های جنسیتی در حرفه حسابداری دریافت عوامل نهادی مانند شیوه‌های جبران خدمت و میزان حقوق، فرصت‌ها و دسترسی به موقعیت‌های برتر در سازمان بر درک زنان از تبعیض جنسیتی تأثیر می‌گذارند. هم چنین در این پژوهش نشان داده شد که تبعیض جنسیتی در میان زنان متخصص و با تحصیلات بالاتر و دارای فرزند، بیشتر از سایر زنان است. در مقابل، تبعیض در میان زنانی که مدیر هستند و هم چنین در افرادی که در بخش دولتی کار می‌کنند، کمتر است. کالدر و انگ و گومپرس^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند مردانی که صاحب دختر یا خواهر هستند رفتارهای مطلوب‌تری در مقابل زنان از خود نشان می‌دهند، آن‌ها بیشتر تمایل دارند تا زنان را به عنوان شریک کاری خود انتخاب کنند. داسگوپتا^۲ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند مدیران عامل دارای دختر در مقایسه با مدیران عامل بدون دختر، تمایل بیشتری به استخدام مدیران زن دارند. آن‌ها دلیل این موضوع را بهبود ادراک مدیرعامل از برابری جنسیتی به واسطه بزرگ کردن دختر خود می‌دانند.

گومپرس و وانگ^۳ (۲۰۱۷) اعتقاد دارند که تربیت دختر می‌تواند آگاهی والدین را نسبت به زنان تقویت کند و در نتیجه همدردی والدین را نسبت به زنان افزایش می‌دهد. پدر و مادری که دختر بزرگ می‌کنند از برابری جنسیتی حمایت می‌کنند. افزون بر این مدیران عاملی که فرزند دختر دارند، کارمندان زن را بیشتر حمایت می‌کنند و در نتیجه تمایل بیشتری به استخدام زنان دارند و در مورد دستمزد زنان سخاوتمندانه عمل می‌کنند.

به عقیده وانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۹) مدیران عامل دارای فرزند دختر، درک بهتری از انعطاف‌پذیری، ظرافت و احتیاط در رفتار با زنان دارند و مایل هستند تا برای پیشرفت شغلی زنان بستر بیشتری را فراهم کنند. آن‌ها با استخدام مدیران زن به دنبال کاهش تبعیض جنسیتی هستند. هم چنین در این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که ادراک جنسیتی از منافع افراد ناشی می‌شود. افراد تنها زمانی حمایت از برابری جنسیتی را انتخاب می‌کنند که منافع حمایت از برابری جنسیتی بیشتر از هزینه انجام آن باشد. در غیر این صورت، ادراک جنسیتی سنتی چیره است.

1. Calder-Wanga & Gompers

2. Dasgupta

3. Gompers & Wang

4. Wang

حاجی الیاس و پوتزیریس^۱ (۲۰۱۵) عقیده دارند آن چه باعث همکاری میان افراد خانواده در یک فعالیت اقتصادی می شود ناشی از اعتماد، نوع دوستی، تفکر جمعی، مباشرت، دوستی و تطابق ارزش های خانوادگی میان شرکاء است. اعتماد بین رهبران خانواده در ایجاد نوع دوستی، تفکر جمعی و هنجارهای مدیریتی منجر به حفظ همکاری می شود. این همکاری تا زمانی میان شرکای خانوادگی ادامه خواهد داشت که منافع شخصی شرکاء، در مقایسه با اعتماد برتری بیشتری پیدا کند. نتایج مطالعه گتز و کارلسن^۲ (۲۰۰۰) نشان می دهد وجود افراد و نسبت های خویشاوندی در کسب و کارها باعث کاهش مشکلات در فرایند راه اندازی کسب و کارهای جدید می شود. در این پژوهش نشان داده شد که اهداف کسب و کارهای خانوادگی شامل کسب درآمد کافی برای اعضای خانواده، تربیت و پرورش فرزندان برای پذیرش مالکیت آینده کسب و کار و ایجاد شغل برای افراد خانواده است. دانا و سیرنویس^۳ (۲۰۱۰) ادعان دارند افراد به دلایل مختلفی مایل هستند تا اعضای خانواده خود را در کسب و کار شریک کنند. یکی از این دلایل انعطاف پذیری لازم برای فائق آمدن بر رقابت های موجود در بازار است. عامل بعدی، عامل آموزش و تربیت اعضای خانواده، به ویژه جانشینان خانوادگی می باشد.

تبسم و شانکار نایاک^۴ (۲۰۲۱) طی یک مطالعه مروری دریافتند کلیشه های جنسیتی همچنان در محیط کار وجود دارند و به طور عمده از طریق رسانه ها و سیستم آموزشی منتقل می شود. این موضوع مانع مهمی در پیشرفت شغلی زنان محسوب می شود. عبدالرحمان^۵ و همکاران (۲۰۱۴) سرمایه انسانی را مجموعه ای از مهارت، توانایی، ظرفیت نوآوری، انعطاف پذیری کارکنان، خلاقیت، دانش، تجربه گذشته، کارایی در کار تیمی، انگیزه، رضایت، توانایی یادگیری، وفاداری و سطح تحصیلات کارکنان می دانند. به عقیده آنها در موسسات حسابرسی، توجه به مولفه های سرمایه انسانی مانند سطح تحصیلات، تجربه کاری، کار تیمی و ... در جذب و به کارگیری حسابرسان مهم است. چرا که هر چه کیفیت سرمایه انسانی افزایش یابد، شهرت موسسه حسابرسی نیز بهبود خواهد یافت. دیدیا و فلشر^۶ (۲۰۲۱) دریافتند تنوع جنسیتی در سطح شریک در موسسات حسابرسی کوچک تفاوت معنی داری با تنوع جنسیتی در موسسات

1. Hadjielias, & Poutziouris,

2. Getz & Carlsen

3. Dana & Smyrnios

4. Tabassum & Shankar Nayak

5. Abdelrhman

6. Didia & Flasher

حسابرسی بزرگ ندارد. نتایج پژوهش آن‌ها بیانگر آن است زنان در دوره‌های زمانی بلندمدت در سمت‌های بالای مدیریتی اشتغال دارند و پیشرفت شغلی فارغ‌التحصیلان زن در سمت شریک در حرفه حسابرسی قابل ملاحظه و مناسب است.

برسکول^۱ (۲۰۱۶) دریافت مدیران مرد اعتقاد دارند تصمیمات زنان ناشی از احساسات و عواطف بوده و این مدیران کمتر تمایل دارند تا زنان را استخدام و آن‌ها را در جایگاه‌های بالای مدیریتی بکار گیرند. فیشباخ^۲ و همکاران (۲۰۱۵) طی مطالعه‌ای نشان دادند مدیران موفق، احساسات و ویژگی‌های مردانه دارند و نگاه آن‌ها به کار زنان، یک نگاه کلیشه‌ای است. لوئیس^۳ (۲۰۱۴) در پژوهش خود نتیجه‌گیری می‌کند که رفتار زنانه در محیط‌های کاری مردانه پذیرفته نمی‌شود. یافته‌های او بر این موضوع تاکید دارد زنان کارمندی که رویکردی فمینیستی دارند ممکن است به دلیل طرفداری از زنان، از سوی همکاران خود طرد شوند. گرونوالد و اودندال^۴ (۲۰۲۱) در یک بررسی از زنان حسابرس شاغل در موسسات حسابرسی تحت سلطه مردان نشان دادند که زنان در این موسسات حسابرسی از فقدان پیشرفت شغلی، رفتار ناعادلانه، کار زیاد و جاه‌طلبی شرکای حسابرسی شکایت دارند. در این پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود به منظور جلوگیری از ترک شغل توسط زنان، موسسات حسابرسی باید تبعیض جنسیتی را حذف و زنان را برای ارتقاء به سطح شریک حسابرسی تشویق کنند. نتایج پژوهش تیران-تدور و فراگالا^۵ (۲۰۲۲) بیانگر آن است باوجود تغییرات سازمانی، نابرابری در حرفه حسابداری ادامه دارد. این نابرابری شامل نابرابری جنسیتی و سایر نابرابری‌ها است که در ۳۰ سال گذشته باوجود تعهدات حرفه‌ای حسابداری برای رفع نابرابری، هم چنان ادامه دارد.

اگریزی^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در یک بررسی از وضعیت زنان عربستانی شاغل در چهار موسسه بزرگ حسابرسی دریافتند تفکیک محل کار مردان و زنان، مانع از پیشرفت و مشارکت زنان در حرفه حسابرسی است. زیرا عدم ارتباط زنان با مردان، روی روابط اجتماعی زنان تاثیر منفی می‌گذارد و اضطراب را در آن‌ها افزایش و بهره‌وری زنان را کاهش می‌دهد. افزون بر این

1. Brescoll

2. Fischbach

3. Lewis

4. Groenewald & Odendaal

5. Tiron-Tudor & Faragalla

6. Agrizzi

گسست بین فعالیت حرفه‌ای و روابط اجتماعی مرتبط با آن، مشارکت و پیشرفت زنان را در این حرفه محدود می‌کند.

دونار^۱ و همکاران (۲۰۲۱) طی پژوهشی در آلمان دریافتند سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی از جمله عوامل مهم برای شریک شدن در چهار موسسه بزرگ حسابرسی دارای اهمیت است. افزون بر این به این نتیجه می‌رسند که حسابرسان زن و افراد خارجی کمتر از بقیه این شانس را دارند تا به عنوان شریک حسابرسی انتخاب شوند. در این پژوهش آن نشان دادند که دارا بودن مدرک دکتری، تسلط بر زبان خارجی، دارا بودن مدارک حرفه‌ای شامل مشاور مالیاتی و دارا بودن مدارک حسابدار رسمی بودن سایر کشورها برای شریک شدن در موسسات حسابرسی دارای اهمیت است.

نگی^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند هم موسسات حسابرسی و هم قانون‌گذاران به اهمیت سرمایه انسانی در عملکرد موسسات حسابرسی واقف هستند. آن‌ها دریافتند موسسات حسابرسی با سرمایه انسانی با مدارک تحصیلی بالا و مدارک حرفه‌ای، حسابرسی با کیفیت‌تری را ارائه می‌کنند. به عقیده آن‌ها قانون‌گذاران حرفه در ارزیابی کیفیت حسابرسی به مدارک تحصیلی و حرفه‌ای کارکنان و شرکای حسابرسی اهمیت می‌دهند. این موضوع به اعتبار موسسات حسابرسی می‌افزاید و هم چنین به این موسسات در کسب مجوزهای لازم کمک می‌کند.

مونتنگرو و براس^۳ (۲۰۱۵) نشان دادند حضور غالب حسابداران رسمی زن به عنوان شریک در مؤسسات حسابرسی ارتباط معنی‌داری با کیفیت حسابرسی دارد. به عقیده آن‌ها مؤسسات حسابرسی تحت سلطه زنان، موجب کاهش گزارشگری غیرمحافظه کارانه در شرکت‌های مورد رسیدگی می‌شوند. آن‌ها هم چنین استدلال می‌کنند در محیط‌های کاری که ویژگی‌های مردانه بیشتر از ویژگی‌های زنانه ارزش دارد، کلیشه‌های جنسیتی تاثیر منفی عملکرد مدیریتی زنان دارد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت در مؤسسات حسابرسی با کلیشه‌ها و باورهای جنسیتی بالا، زنان برای دستیابی به پیشرفت موانع زیادی دارند.

گین^۴ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند افرادی که دارای مدارک تحصیلی بالا هستند حدود شش ماه سریعتر از کسانی که فقط مدرک کارشناسی دارند، شریک یک موسسه حسابرسی

1. Downar

2. Nagy

3. Montenegro & Bras

4. Guinn

می‌شوند. آنها به این نتیجه رسیدند که مدارک تحصیلی بالا یک صلاحیت ضروری برای دستیابی به شراکت در موسسات حسابرسی نیست. کارتر و اسپنس^۱ (۲۰۱۴) خاطرنشان می‌کنند هیچ یک از شرکای حسابرسی مورد مصاحبه آنها در بریتانیا و کانادا از دانشگاه‌های معتبر دانش‌آموخته نشده‌اند و در مقایسه با شرکای موسسات حقوقی، شرکای موسسات بزرگ حسابرسی کمتر از دانشگاه‌های معتبر دانش‌آموخته شده‌اند. ایتونن^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حساب‌رسان زن تمایل دارند مسئولیت‌های خود را بیش از حد واقع نشان دهند و تصمیماتی می‌گیرند که ممکن است بر دامنه وظایف و عملکرد آنها تأثیر بگذارد. هم چنین آنها بسیار سخت کار می‌کنند و منابع مالی بیشتری را برای انجام وظایف حسابرسی مصرف می‌کنند. اوجاک^۳ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای از مشارکت زنان در مدیریت موسسات حسابرسی در ترکیه دریافت که با افزایش نسبت زنان و تنوع جنسیتی در سطوح هیئت مدیره و سهام مالکان زن عملکرد موسسات حسابرسی نیز افزایش می‌یابد. او پیشنهاد می‌کند که به منظور افزایش بهره‌وری موسسات حسابرسی، سهمیه‌ای برای نمایندگی زنان در اداره موسسات حسابرسی در نظر بگیرند.

کوکوت^۴ و همکاران (۲۰۱۴) رهبران مرد سازمانی کمتر با کارکنان زن ارتباط برقرار می‌کنند و این فقدان حمایت اجتماعی از سوی رهبران مرد منجر به ارتقای کمتر حرفه‌ای حسابداری زن به سطوح بالای سلسله مراتب سازمانی می‌شود. دالتون^۵ و همکاران (۲۰۱۴) مطالعات مربوط به حرفه حسابداری نشان می‌دهد که زنان فاقد شبکه‌های حمایت اجتماعی هستند که مردان در طول سال‌ها ایجاد کرده‌اند. افزون بر این زنان کمتر با شرکای مرد و مشتریان مرد از طریق تجربیات مشترک مانند علاقه به ورزش معاشرت می‌کنند.

همان گونه که در بالا اشاره شد می‌توان استدلال کرد از یک طرف وجود تبعیض جنسیتی و نگاه کلیشه‌ای به زنان در محیط مردسالار حرفه حسابرسی و از طرف دیگر، وظایف زنان در خانواده، فقدان ارتباطات اجتماعی و اقتصادی در زنان برای تنظیم قراردادهای جدید حسابرسی، وجود هیجانات و احساسات در تصمیم‌گیری زنان موجب شده است تا حسابداران رسمی مرد

1. Carter & Spence

2. Ittonen

3. Ocak

4. Kokot

5. Dalton

تمایل کمتری به جذب زنان به عنوان شریک کاری در حرفه حسابرسی داشته باشند. هم چنین ویژگی‌هایی چون روابط خانوادگی، تحصیلات بالا، تسلط بر زبان خارجی، دارا بودن مدارک حرفه‌ای برای شریک شدن در موسسات حسابرسی دارای اهمیت است. بنابراین بر اساس آن چه که در مبانی نظری گفته شد فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر نوشته می‌شود:

فرضیه اول: دیدگاه تبعیض آمیز شرکای حسابرسی مرد علیه کار زنان در حرفه حسابرسی رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد.

فرضیه دوم: انتخاب خواهر یا دختر به عنوان شریک حسابرسی رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد.

فرضیه سوم: دارا بودن مدرک دکتری رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد. فرضیه چهارم: دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد.

فرضیه پنجم: دارا بودن مدارک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی، رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد.

فرضیه ششم: تسلط بر زبان خارجی، رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد. فرضیه هفتم: سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه، رابطه معنی دار با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت آن، از نوع پژوهش کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. مبانی نظری و داده‌های پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است. از آنجایی که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی انجام شده است، این پژوهش یک مطالعه میدانی نیز محسوب می‌شود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی و در دسترس بوده و تعداد نمونه آماری شامل ۱۵۵ نفر از حسابداران رسمی مرد در سطح شریک برای سال ۱۴۰۲ است. در طراحی پرسش‌نامه از مبانی نظری پژوهش‌های گذشته کمک گرفته شده است. هم چنین برای برطرف کردن ابهام و نارسایی‌های موجود در پرسشنامه و کسب اطمینان از اینکه ابزار

مورد استفاده از ثبات، دقت و حساسیت مناسب برخوردار است، روایی و پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تایید روایی پرسش‌های پرسش‌نامه از روش روایی محتوایی استفاده شد. ابتدا پرسش‌نامه میان ۲۰ نفر از شرکای حسابرسی به عنوان خبرگان توزیع و از آن‌ها خواسته شد تا هریک از پرسش‌ها را در سه طبقه ضروری، مفید اما غیرضروری و غیرضروری مشخص کنند. بعد از دریافت نظرات خبرگان، پرسش‌های پرسش‌نامه اصلاح و تعدیل شد. برای پایایی پرسش‌های پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار به دست آمده برای این معیار برابر ۷۵ درصد است که در طیف قابل قبول قرار دارد. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره به کمک نرم افزار SPSS شماره ۲۶ انجام شده است.

متغیر وابسته پژوهش، انتخاب حسابداران رسمی زن به عنوان شریک حسابرسی است. این متغیر بر اساس یک سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه ای به شرح زیر اندازه گیری می‌شود:

✓ شما تا چه اندازه تمایل دارید تا یک زن را به عنوان شریک حسابرسی خود انتخاب کنید؟

خیلی کم ○ کم ○ نظری ندارم ○ زیاد ○ خیلی زیاد ○

متغیر مستقل در این پژوهش، کلیشه‌های جنسیتی است. همان گونه که در مبانی نظری گفته شده در این مقاله منظور از کلیشه‌های جنسیتی، دیدگاه تبعیض آمیز حسابداران رسمی مرد علیه حسابداران رسمی زن است. برای اندازه گیری کلیشه جنسیتی از پرسش‌نامه می‌هایل^۱ (۲۰۰۶) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه گیری شده است. دو نمونه از سؤالات این پرسش‌نامه در ادامه آورده می‌شود:

✓ در حرفه حسابرسی زنان در مقایسه با مردان کمتر رقابت پذیرند.

✓ برای زنان حسابرس، همسر و مادری خوب بودن بهتر از موفقیت در حرفه است.

هم چنین متغیرهایی مانند انتخاب خواهر یا دختر به عنوان شریک حسابرسی، دارا بودن مدرک دکتری، دارا بودن مدارک حرفه‌ای خارجی (مانند CPA)، دارا بودن مدرک کارشناس رسمی دادگستری یا مشاوره مالیاتی، تسلط بر زبان خارجی و سابقه شراکت در موسسات حسابرسی به عنوان متغیرهای دیگر مدل پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. علت انتخاب متغیرهای

1. Mihail

یادشده، آن است که نخست برپایه مطالعات بیان شده در پیشینه پژوهش، افرادی که دارای فرزند دختر و یا دارای خواهر هستند، همواره درک بهتری درباره رفتار با زنان دارند و بیشتر تمایل دارند با زنان همکاری کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ کالدروانگ و گومپرس ۲۰۲۱؛ داسگوپتا و همکاران، ۲۰۱۸). دوم در انتخاب و استخدام کارکنان به ویژه شرکای حسابرسی متغیرهای مرتبط با سرمایه فرهنگی (یعنی دارا بودن مدارک تحصیلی و حرفه‌ای) و دارا بودن سابقه کار مشابه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند (دونار و همکاران، ۲۰۲۱). این متغیرها نیز بر اساس پرسش‌های زیر در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافقم مورد سنجش قرار گرفته‌اند.

- ✓ اگر خواهر یا دختر شما یک حسابدار رسمی باشد تا چه اندازه او را به عنوان شریک حسابرسی خود انتخاب می‌کنید؟
 - ✓ در انتخاب شریک حسابرسی زن تا چه اندازه دارا بودن مدرک دکتری برای شما مهم است؟
 - ✓ در انتخاب شریک حسابرسی زن تا چه اندازه دارا بودن مدارک حرفه‌ای خارجی مانند CPA آمریکا و ... برای شما مهم است؟
 - ✓ در انتخاب شریک حسابرسی زن تا چه اندازه دارا بودن مدارکی نظیر کارشناس رسمی دادگستری و یا عضویت در جامعه مشاوران رسمی مالیاتی برای شما مهم است؟
 - ✓ در انتخاب شریک حسابرسی زن تا چه اندازه تسلط او بر یک زبان خارجی برای شما مهم است؟
 - ✓ در انتخاب شریک حسابرسی زن تا چه اندازه دارا بودن سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه برای شما مهم است؟
- بعد از معرفی متغیرها، مدل پژوهش به شرح رابطه ۱ تدوین می‌شود.

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X + \epsilon \quad \text{رابطه ۱}$$

انتخاب شریک حسابرسی زن = Y

دیدگاه تبعیض آمیز علیه کار زنان در حسابرسی = X_1

انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک حسابرسی = X_2

دارا بودن مدرک دکتری = X_3

X_4 = دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی

X_5 = دارا بودن مدارک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی

X_6 = تسلط بر زبان خارجی

X_7 = سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه

ε = خطای مدل

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی پژوهش در جدول ۱ آورده شده است. میانگین انتخاب شریک حسابرسی زن در یک طیف پنج گزینه‌ای که از یک تا پنج نمره گذاری می‌شود، برابر ۳/۲۲ است. هم‌چنین میانگین دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان برابر ۳۳/۳۳ است. از آنجایی که پرسش‌های پرسش‌نامه دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان برابر ۱۲ پرسش در طیف لیکرت پنج امتیازی است، اگر فردی به تمام پرسش‌ها گزینه پنج امتیازی را انتخاب کند، بیشترین امتیاز برابر ۶۰ خواهد بود. حد وسط آن نیز برابر ۳۰ است. بنابراین میانگین دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان بیشتر از حد متوسط است. این موضوع به این معنی است که دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان در شرکای حسابرسی مرد بالاتر از میانگین است.

جدول ۱. آمار توصیفی

شرح	انتخاب شریک حسابرسی زن	دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان	انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک	دارا بودن مدرک دکتری	دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی	دارا بودن مدارک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی	تسلط بر زبان خارجی	سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه
میانگین	۳/۲۲	۳۳/۳۳	۳/۴۷	۲/۳۸	۳/۱۴	۲/۸۱	۳/۲۹	۳/۵۸
میانه	۳	۳۳	۴	۲	۳	۳	۴	۴
انحراف معیار	۱/۱	۸/۵۷	۱/۲	۱/۱۸	۱/۳۴	۱/۲۳	۱/۲	۱/۲۲
حداقل	۱	۱۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱
حداکثر	۵	۶۰	۵	۵	۵	۵	۵	۵

جدول ۲ هم خطی میان متغیرهای توضیحی مدل را نشان می‌دهد. نتایج این جدول بیانگر آن است که هم خطی میان متغیرهای بیان شده کمتر از ۵۰ درصد است. بنابراین همبستگی حاد میان متغیرهای توضیحی مدل وجود ندارد.

جدول ۲. هم خطی میان متغیرهای توضیحی مدل

شرح	دیدگاه تبعیض آمیز علیه زنان	انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک	دارا بودن مدرک دکتری	دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی	دارا بودن مدرک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی	تسلط بر زبان خارجی	سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه
دیدگاه تبعیض آمیز علیه زنان	۱	-۰/۰۹۷	-۰/۰۷۴	*۰/۱۵۵	-۰/۰۰۳	۰/۱۲۱	۰/۰۳۹
انتخاب دختر و خواهر به عنوان شریک		۱	۰/۰۸۸	۰/۰۵۵	-۰/۰۱۵	۰/۰۲۵	۰/۰۲۴
دارا بودن مدرک دکتری			۱	*۰/۳۸۲	*۰/۲۰۸	۰/۰۶۳	۰/۱۹۲*
دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی				۱	*۰/۳۱۹	*۰/۳۶۰	۰/۲۹۰*
دارا بودن کارشناسی رسمی					۱	*۰/۳۷۹	۰/۱۵۵
تسلط بر زبان خارجی						۱	*۰/۳۴۵
سابقه شراکت در موسسات حسابرسی							۱
** معنی داری در سطح ۹۰ درصد				* معنی داری در سطح ۹۵ درصد			

نتایج آزمون فرضیه‌ها بر اساس رگرسیون چند متغیره در جدول شماره ۳ ارائه شده است. در این جدول سطح معنی داری متغیرهای دیدگاه تبعیض آمیز علیه زنان در حسابرسی و انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک حسابرسی برابر صفر و کمتر از پنج درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که دو متغیر یادشده رابطه معنی دار با انتخاب شریک

حسابرسی زن دارد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های اول و دوم تایید می‌شوند. هم چنین از آنجایی که سطح معنی‌داری سایر متغیرهای پژوهش بیش از پنج درصد است، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه‌گیری نمود که فرضیه‌های سوم تا هفتم رد می‌شوند. شواهد جدول ۳ نشان می‌دهد آماره F برابر $۱۵۳/۶$ و سطح معنی‌داری آن صفر است، این موضوع بیانگر آن است که مدل رگرسیونی پژوهش، مدلی معنی‌دار است. هم چنین آماره Z آزمون کلموگروف - اسمیرنوف دارای سطح معنی‌داری بیش از ۵ درصد یعنی $۸/۱$ می‌باشد. این قضیه نیز نرمال بودن مقادیر خطای مدل پژوهش را تایید می‌کند. آماره دوربین واتسن برابر $۱/۷۵۵$ و بیش از $۱/۵$ است که خود دلالت بر عدم وجود خودهمبستگی میان مقادیر خطا را دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌ها

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره هم خطی
مقدار ثابت	۳/۳۳	۰/۵۰۵	۶/۵۹۲	۰/۰۰۰	-
دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان در حسابرسی	-۰/۰۲۸	۰/۰۱	-۲/۹۲۶	۰/۰۰۴	۱/۰۶۲
انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک حسابرسی	۰/۳۱۸	۰/۰۶۸	۴/۷۰۰	۰/۰۰۰	۱/۰۲۱
دارا بودن مدرک دکتری	۰/۰۴۴	۰/۰۷۶	۰/۵۸۲	۰/۵۶۲	۱/۲۶۴
دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی	۰/۰۷۵	۰/۰۷۷	۰/۹۷۳	۰/۳۳۲	۱/۶۵۵
دارا بودن مدارک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی	۰/۰۷۴	۰/۰۷۳	۱/۰۱۲	۰/۳۱۳	۱/۲۵۶
تسلط بر زبان خارجی	-۰/۱۵۵	۰/۰۸۴	-۱/۸۳۷	۰/۰۶۸	۱/۵۸۱
سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه	-۰/۰۸۵	۰/۰۷۳	-۱/۱۷۳	۰/۲۴۳	۱/۲۰۷
آماره F	۶/۱۵۳			۰/۰۰۰	
آماره Z آزمون نرمال بودن مقادیر خطا	۰/۰۶۸			۰/۰۸۱	
۰/۱۹۳ = ضریب تعیین تعدیل شده					
۱/۷۵۵ = دوربین واتسن					

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله بررسی تجربی تصورات شرکای حسابرسی مرد در انتخاب زنان به عنوان شریک در حرفه حسابرسی بر اساس نظریه کلیشه‌های جنسیتی است. برپایه نظریه یادشده، در محیط‌های کاری تحت سلطه مردان، باورهای مردان درباره توانایی‌های زنان، موانعی برای دستیابی زنان به موفقیت و یا موقعیت‌های شغلی بالا به وجود می‌آورد. نتایج آمار توصیفی این

پژوهش نشان می‌دهد نمره افکار تبعیض‌آمیز شرکای حسابرسی مرد علیه زنان شاغل در حرفه حسابرسی، بیش از حد متوسط آن است.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز تایید می‌کند که تنها دو متغیر دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان در حسابرسی و انتخاب دختر یا خواهر به عنوان شریک حسابرسی، متغیرهای با اهمیت و تاثیرگذار در انتخاب شریک حسابرسی زن هستند. شواهد این مطالعه بیانگر آن است که انتخاب دختر یا خواهر رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد. این موضوع با یافته‌های کالدروانگ و گومپرس (۲۰۲۱)، وانگ و همکاران (۲۰۱۹) و داسگوپتا و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند مردانی که صاحب دختر یا خواهر هستند رفتارهای مطلوب‌تری در مقابل زنان از خود نشان می‌دهند، آن‌ها بیشتر تمایل دارند تا زنان را به عنوان شریک کاری خود انتخاب کنند. به عقیده پژوهشگران یادشده، این گروه از مردان درک بهتری از انعطاف‌پذیری، ظرافت و احتیاط در رفتار با زنان دارند و مایل هستند تا برای پیشرفت شغلی زنان بستر بیشتری را فراهم نمایند. آن‌ها با استخدام مدیران زن به دنبال کاهش تبعیض جنسیتی هستند.

هم چنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان رابطه معنی‌دار و منفی با انتخاب شریک حسابرسی زن دارد. به عبارت دیگر، هر چه دیدگاه تبعیض‌آمیز علیه زنان در شرکای حسابرسی مرد تقویت شود، در آن صورت انتخاب زنان به عنوان شریک حسابرسی کاهش می‌یابد. این موضوع با نظریه کلیشه‌های جنسیتی مطابقت دارد. طبق نظریه مذکور، در محیط‌های کاری تحت سلطه مردان، باورهای تبعیض‌آمیز مردان علیه زنان، مانعی برای دستیابی زنان به موقعیت‌های بالای شغلی است. از طرف دیگر، وجود تفکر تبعیض‌آمیز علیه زنان در حرفه حسابرسی را می‌توان مشابه با یافته‌های پژوهش گرونوالد و اودندال (۲۰۲۱) و تیران تدور و فراگالا (۲۰۲۲) دانست. به عقیده آن‌ها زنان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی تحت سلطه مردان، از فقدان پیشرفت شغلی، رفتار ناعادلانه و تبعیض، کار زیاد و جاه‌طلبی شرکای حسابرسی مرد و سایر نابرابری‌های موجود در حرفه حسابرسی شاکی هستند. از دیگر یافته‌های این پژوهش آن است که متغیرهای دارا بودن مدرک دکتری، دارا بودن مدرک حرفه‌ای خارجی مانند حسابدار رسمی آمریکا، دارا بودن مدارک کارشناس رسمی یا مشاوره مالیاتی، تسلط بر زبان خارجی و سابقه شراکت در موسسات حسابرسی مشابه تاثیر با اهمیت و معنی‌داری در انتخاب شریک حسابرسی زن ندارند. یافته‌ها و نتایج یادشده، مغایر با

نتایج دونا و همکاران (۲۰۲۱) است. آن‌ها نشان دادند دارا بودن مدرک دکتری، دارا بودن مدارک حرفه‌ای شامل مشاور مالیاتی و دارا بودن مدارک حسابدار رسمی سایر کشورها برای شریک شدن در موسسات حسابرسی دارای اهمیت است.

بر اساس نتایج و شواهد این پژوهش می‌توان ادعا کرد نابرابری‌های جنسیتی در حرفه حسابرسی به ویژه در انتخاب شریک حسابرسی وجود دارد. علت این موضوع به ساختار نابرابر قدرت میان زن و مرد در جامعه مرد سالار ایران ارتباط دارد. در واقع نظام مردسالار، تبعیض بین زن و مرد را ترویج و باعث می‌شود تا مردان از قدرت و اقتدار بیشتری در مقایسه با زنان برخوردار باشند. حرفه حسابرسی در ایران همانند سایر کشورها تحت سلطه مردان است، مردان در این حرفه از طریق در دست داشتن اهرم‌های قدرت، زنان را از موقعیت‌های قدرت دور نگه می‌دارند. به عقیده جامعه‌شناسان، انتظارات و الگوهایی که در روابط میان زن و مرد در محیط‌های کاری وجود دارد، در متن اجتماع و توسط نهادهای اجتماعی به طور مثال خانواده خلق و بعد به افراد منتقل می‌شود. به عنوان نمونه پسران یاد می‌گیرند مردان، برتر از زنان هستند و باید بتوانند آن‌ها را تحت نظارت و فرمان خود قرار دهند (معیدفر، ۱۳۸۹).

به عقیده نویسندگان این مقاله، هر چند زنان نقش پررنگی در عرصه آموزش حسابداری و حسابرسی در مراکز آموزش عالی دارند، اما آن‌ها هم چنان حلقه گم شده در راهبری و مدیریت حرفه حسابرسی هستند. به حاشیه رفتن زنان در موقعیت‌های مدیریتی ناشی از زیست سنتی و مناسبات آن به خصوص در محیط‌های کاری، می‌تواند موجبات به حاشیه رفتن و غیبت آن‌ها را در جایگاه‌های حرفه حسابرسی فراهم آورد.

یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند آگاهی‌های سودمندی درباره وجود تبعیض در حرفه حسابرسی در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی قرار دهد. بنابراین به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود تا از طریق تدوین دستورالعمل لازم، برای رفع تبعیض و ارتقای موقعیت شغلی زنان حسابرس و هم چنین تشویق زنان به مشارکت بیشتر در حرفه اقدام کند.

از محدودیت‌های اصلی این پژوهش، تعمیم نتایج این پژوهش به نمونه‌های آماری دیگر در آینده است. برای پژوهش‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود تا اثرات مولفه‌های فرهنگ مردمنشی و فاصله قدرت را در انتخاب شریک حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد.

References

- Abdelrhman, A.N; Labib, K. Z; Elbayoumi, A.F; (2014). Measuring Audit Firms' Intellectual Capital as a Determinant of Audit Quality: A Suggested Model, *Journal of Modern Accounting and Auditing*. 10(1), 59-79.
- Agrizzi, D; Soobaroyen, T; Alsallloom, A; (2021). Spatiality and accounting: The case of female segregation in audit firms, *Accounting, Organizations and Society*. 93, 101238.
- Almer, E. D; Harris, M. K; Higgs, J. L; & Rakestraw, J. R. (2021). Partner gender differences in prestige of clients served at the largest U.S. Audit firms. *Journal of Business Ethics*. 173(2), 401–421.
- Arabnezhad, F. (2020). 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).
- Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 27, 415–428.
- Cai, C., Ciccone, S; Li, H. and Xu, L.E. (2023). Audit partner characteristics, career advancement and audit quality in the USA, *Managerial Auditing Journal*. 38 (4), 389-418.
- Calder-Wanga, S; Gompers, P. A. (2021). And the children shall lead: Gender diversity and performance in venture capital, *Journal of Financial Economics*. 142(1), 1-22
- Carter, C; and C. Spence. (2014). being a successful professional: An exploration of who makes partner in the Big 4. *Contemporary Accounting Research*. 31 (4): 949–981.
- Cohen, J.R; Dalton, D.W; Holder-Webb, L. Mcmillan, J.;(2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*. 164, 17–38.
- 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 and Theory*.33, 1–32.
- Dana, L. E; & Smyrnios, K. X. (2010). Family business best practices: Where from and where to? *Journal of Family Business Strategy*. 1(1), 40-53.
- Dasgupta, A; Ha, L; Jonnalagadda, S; Schmeiser, S; Youngerman, H. (2018).The daughter effect: do CEOs with daughters hire more women to their board? *Applied Economics Letters*, 25(13), 891-894.
- Deloitte. (2018). Deloitte publishes equity partner gender earnings gap. <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/press-rel-eases/articles/deloitte-publishes-equity-partner-gender-earnings-gap.html>.

- 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(1), 1-10.
- Dong, T. (2024). Gender salary gap in the auditing profession: Trend and explanations. *European Accounting Review*, 33(2), 617-645.
- Downar, B; J. Ernstberger, and C. Koch. 2021. Who makes partner in Big 4 audit firms? Evidence from Germany. *Accounting, Organizations and Society*, 91, 1-19.
- Ebrahimi, F; Rostami, A.(2021).Investigating the Effect of Female Auditors' Glass Ceiling Beliefs on Tenure Intentions: The Mediating Variable Role of Psychological Empowerment , *Journal of accounting Advances*,13(2),37-68. (In Persian).
- EY. (2020). Pay gap report 2020. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/about-us/annual-results/ey2020-pay-gap-report.pdf.
- Faragalla, W.A; Tiron-Tudor, A.; Stanca, L.; Deliu, D. (2023). Gender Discrimination Insights in Romanian Accounting Organizations. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 797
- Fischbach, A; Lichtenthaler, P. W; & Horstmann, N. (2015). Leadership and gender stereotyping of emotions: Think manager–think male? *Journal of Personnel Psychology*, 14,153–162.
- Getz, D; & Carlsen, J. (2000). Characteristics and goals of family and owner-operated businesses in the rural tourism and hospitality sectors. *Tourism Management*, 21, 547-560.
- Gompers, P. A; and Wang, S.Q. (2017). Diversity in Innovation. *Harvard Business School Working Paper*, No.17-067
- Groenewald, J. and Odendaal, E. (2021). The experiences leading to resignation of female audit managers: an interpretative phenomenological analysis", *Gender in Management*, 36 (8), 912-929.
- Guinn, R. E; S. Bhamornsiri, and C. Blanthorne. 2004. Promotion to partner in big firms: Truths and trends. *The CPA Journal* 74 (4), 54–55.
- Hadjielias, E. and Poutziouris, P. (2015).On the conditions for the cooperative relations between family businesses: the role of trust", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(6), 867-897.
- Hardies, K; Lennox, C; & Li, B. (2021). Gender discrimination? Evidence from the Belgian public accounting profession. *Contemporary Accounting Research*, 38(3), 1509–1541.
- International Federation of Accountants. (2017). Keeping the audit profession attractive. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/keeping-audit-profession-attractive>.
- Ittonen, K; Vähämaa, E; & Vähämaa, S. (2013). Female audit partners and accruals quality. *Accounting Horizons*, 27(2), 205-228.

- Kazemi, S; Gholamrezapoor, M; Arab, R; Shamgani, R. (2021). The Effect of Audit Partners Gender on the Future Stock Price Crash Risk, *Journal of Professional Auditing Research*, Vol.1(4): 50-69. (In Persian).
- Kokot, P. (2014). Structures and relationships: women partners' careers in Germany and the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27, 48-72.
- Law, P.K.F. and Yuen, D.C.Y. (2011). An empirical examination of hiring decisions of experienced auditors in public accounting: Evidence from Hong Kong, *Managerial Auditing Journal*, 26(9), 760-777.
- Lewis, P. (2014). Post feminism, femininities and organization. *Organization Studies*, 35(12), 1845-1866.
- Lotfijo, N; Banimahd, B; Nikomaram, H; Vakilifard, H. (2023). The role of CEO narcissism in choosing a female auditors, *Journal of Securities Exchange*, 16(4), 45-66. (In Persian).
- Mashhadi, H; Banimahd, B; Forqandoost, K; Moradzadehfard, M. (2022). The Relationship between Audit Opinion Shopping and Audit Partner Switching: Evidence from Companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Journal of Securities Exchange*, 15(1), 197-224. (In Persian).
- Mehrani, K; Nargesian, A; Ganji, K. (2016). Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession, *Iranian Accounting and Auditing Review*, 23(1), 97-116. (In Persian).
- Moinian, N. (2017). A Sociological Perspective at the Role of Gender Stereotypes in Job Discrimination against Women and the Background Factors Affecting the Formation of These Stereotypes in Iranian Culture. *Journal of Women and Family Studies*, 10(37), 163-179. (In Persian).
- Moidfar, S. (2010). Iran's social issues (sociology of strata and vulnerable groups). First edition, Tehran: *Science Publications*. (In Persian).
- Mihail, D. (2006). Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece. *Equal Opportunities International*, 25(5), 373-388.
- Mzenzi, S.I. (2024), "Career progression of women auditors in Tanzania: coping with the masculinity in audit firms", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 14(2), 300-321.
- Montenegro, T.M; Bras, F.A; (2015) Audit quality: does gender composition of audit firms matter? *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación Contabilidad*, 44(3), 264-297.
- Nagy, A.L; Sherwood, M.G; Zimmerman, A.B. (2023). CPAs and Big 4 office audit quality, *Journal of Accounting and Public Policy*, 42(2), 1-25.
- Naseri, a; Zarei, H. (2016). Why Female Accountants Prefer to Change their Job in Zahedan, *Financial Accounting Research*, 8(4), 77-92. (In Persian).
- Ocak, M. (2021). Do females in audit firm governance affect firm performance? Findings from Turkey", *Gender in Management*, 36 (3), 386-409.

- Rahmani, A; Adampira, S.(2013).Incentives and disincentives for the Advancement of Women Accountants, *Journal of Accounting and Auditing Studies*, 2(8),54-69. (In Persian).
- Shafiee, S; Khanmohammadi, M.H; Kahki, A.M. (2022). Auditing Institutions Characteristics and Moral Courage of Auditors, *Journal of Professional Auditing Research*, 3(9), 8-19. (In Persian).
- Tabassum, N; Shankar Nayak, B; (2021) Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective , *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 1–17.
- Tiron-Tudor, A. and Faragalla, W.A. (2022). Intersections of women's identities in professional accountancy careers, *Qualitative Research in Accounting & Management*, 19(5), 564-603.
- Wang, X; Gao, C; Feng, M; (2019): CEOs raising daughters and female executives, *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 28(2) , 206-224.

