

بررسی برخی عوامل موثر بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی در موسسات حسابرسی تهران

صفیه کنعانی^۱

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران

چکیده

علی‌رغم اینکه تعداد زنان وارد شده به حرفه ی حسابداری عمومی به طور قابل توجهی افزایش یافته است، اما نتایج تحقیقات حاکی از سطح بالایی از استعفای حسابرسان مؤنث از مشاغل حسابداری عمومی هستند. این نتایج حاکی از آن است که چهار عامل تضاد نقش، استرس، مقایسه اجتماعی با هم‌نوعان و سن بر تصمیمات حسابرسان زن اثرگذار می باشند. بدین منظور، با هدف بررسی برخی عوامل موثر بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی بر این ادراک خواهیم پرداخت. روش تحقیق مورد استفاده، توصیفی- پیمایشی است و جامعه آماری این تحقیق، حسابرسان زن موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی واقع در تهران است که تعداد ۱۰۲ نفر حسابرس زن موسسات به‌عنوان نمونه انتخاب شده است. تعداد جامعه و نمونه برابر می باشد. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که تضاد نقش، بیشترین تاثیر را بر تصمیم گیری حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود داشته و پس از آن فاکتورهایی شامل مقایسه اجتماعی با هم‌نوعان، استرس و سن بر تصمیم گیری آن‌ها اثرگذار می باشد که دقیقاً مطابق با نتایج تحقیق لا می باشد.

واژگان کلیدی: حسابرسان زن، تضاد نقش، مقایسه اجتماعی با هم‌نوعان، استرس، سن

^۱ نویسنده مسئول: Kanani.513434@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۲۸

در ده سال گذشته، تعداد زنان وارد شده به حرفه ی حسابداری عمومی به طور قابل توجهی افزایش یافته است (HKICPA²، ۲۰۰۸). اما، مقالات حاکی از سطح بالایی از استعفای حسابرسان مؤنث از مشاغل حسابداری عمومی هستند (مورلی³ و همکاران، ۲۰۰۲، ۶۶). این عدم توانایی در حفظ حسابرسان مؤنث نگرانی ای در مورد این حرفه است (هربون⁴ و همکاران، ۲۰۰۵، ۷۵). با اینکه مطالعات قبلی عوامل مؤثر بر نیت ترک حسابرسان مؤنث را ارزیابی کرده اند (دالتون⁵ و همکاران، ۱۹۹۷، ۴۳)، کمبود یک مبنای نظری و سایر محدودیت ها در این مطالعات نتیجه گیری را دشوار می سازد. بنابراین، هدف این مقاله ارزیابی عامل های مربوط به تصمیمات کناره گیری واقعی حسابرسان مؤنث از حرفه ی حسابداری عمومی به منظور پیشگیری از وقوع آن ها است.

شش متغیر مستقل که اساساً از مروری بر مقالات موجود بدست آمده اند در پرسشنامه ی نظرسنجی که از حسابرسان مؤنث گرفته شده است که در حسابداری عمومی استخدام هستند، در نظر گرفته شده اند. طبق نظریه سرمایه انسانی، خارج شدن حسابرسان مؤنث از حرفه ی حسابداری عمومی بیانگر فقدان بزرگی در سرمایه انسانی است. بنابراین بنگاه های حسابداری عمومی باید اقدامات فوری ای برای حفظ این منبع ارزشمند سرمایه انسانی صورت داده به هدف محل کار با جنسیت های گوناگون برسد.

ناتوانی شیوه های حسابداری عمومی در حفظ حسابرسان مؤنث نگرانی ای در مورد حرفه ی حسابداری است. اول اینکه، استعفای کارکنان، که همراه است با مصاحبه های خروج و استخدام، آموزش اضافی به کارکنان جدید، و کاهش کیفیت حسابداری بدلیل نبود تجربه در کارکنان (هیل⁶ و همکاران، ۲۰۰۷، ۸۹)، برای بنگاه ها هزینه بردار است. دوم اینکه، ناتوانی در حفظ تعداد کافی کارمند زن مانع رسیدن به اهداف بنگاه در ایجاد محیط کاری با تفاوت جنسیت است (دالتون⁷ و همکاران، ۱۹۹۷، ۴۷). سوم اینکه، استعفای کارکنان روی مشتری های اثر گذار است، و احتمالاً منجر به کاهش میل و اعتماد مشتری و کیفیت حسابداری پایین تر می شود (والتر⁸ و همکاران، ۱۹۸۵، ۶۳۴). یک مشتری می گفت:

من بدلیل رفتن ناگهانی مدیر حسابداری مؤنث مجبور بودم توضیح در مورد روش های عملیاتی و کنترل های داخلی بنگاهمان را برای مدیر حسابداری جدید تکرار کنم. این موجب هدر رفتن زمان من و آنها شد.

در آخر، خروج حسابرسان مؤنث از کار بیانگر فقدان بزرگی در سرمایه انسانی برای حرفه ی حسابداری عمومی است. بررسی ها نشان داده اند که حسابرسان مؤنثی که بنگاه های حسابداری عمومی را ترک می کنند به احتمال کمتری نسبت به همکاران مذکرشان دوباره در حسابداری عمومی استخدام می شوند (دالتون⁹ و همکاران، ۱۹۹۷، ۴۷). نظریه سرمایه انسانی (بکر¹⁰ و همکاران، ۱۹۹۳، ۵۴) ادعا می کند که تحصیلات، آموزش های حرفه ای، تجربه و مهارت تمامی اشکال سرمایه انسانی هستند، زیرا کارکرد را بالا می برند و به افراد این امکان را می دهند که در قبایل زحمات خود درآمد بالاتری دریافت کنند. حسابرسان مؤنث همه ی این ویژگی های سرمایه انسانی را دارند، و بنابراین خارج شدنشان از کار بدلیل تعارض های نقش یا مسائل خانوادگی، فقدان بزرگی در سرمایه انسانی برای حرفه حسابداری عمومی است (کولینز¹¹ و همکاران، ۱۹۹۳، ۳۵۲). شش متغیر مستقل که اساساً از مروری بر مقالات موجود بدست آمده اند در پرسشنامه ی نظرسنجی که از حسابرسان

² -HKICPA

³ -Morley

⁴ -Herbohn

⁵ -Dalton

⁶ -Hill

⁷ -Dalton

⁸ -Waller

⁹ -Dalton

¹⁰ -Becker

¹¹ -Collins

مؤنث گرفته شده است که در حسابداری عمومی استخدام هستند، در نظر گرفته شده اند. متغیر وابسته عبارتند از: تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رگرسیون لجستیک به کار گرفته شده است. بسیاری از بررسی ها حاکی از تعارض بین زندگی کاری و داخل خانه هستند که عاملی است که منجر به کناره گذاشتن این حرفه با هدف استخدام شدن در سایر بخش ها توسط حسابرسان مؤنث می شود (ترپ^{۱۲} و همکاران، ۱۹۸۹، ۷۸). جامعه به طور سنتی زنان را مراقبان اصلی خانواده می داند. پژوهش نشان می دهد که بنا بر این موضوع، زنان نسبت به مردان تعارض نقش بیشتری را تجربه می کنند (رید^{۱۳} و همکاران، ۱۹۹۴، ۱۱۳).

نظریه مقایسه اجتماعی اولین بار در سال ۱۹۵۴ توسط روانشناس اجتماعی لئون فستینگر^{۱۴} ارائه داده شد. این نظریه بیان می کند که افراد مبنی بر مقایسه های اجتماعی با دیگران به ارزیابی توانایی ها و عقاید خود می پردازند (فستینگر^{۱۵}، ۱۹۵۴، ۹۶). چندین فرضیه در مورد این نظریه ساخت. اول اینکه، همانطور که گفته شد، بیان کرد که انسان ها میل دارند خود را با ارزیابی عقاید و توانایی هایشان در مقایسه با دیگران ارزیابی کنند. به علاوه، ادعا کرد که تمایل به مقایسه خود با فردی دیگر زمانی که تفاوت بین توانایی ها و/یا عقاید آن فرد و خودش مختلف تر می شوند کاهش می یابد. در آخر، فستینگر (۱۹۵۴) فرض کرد که میل رو به بالایی نسبت به دست یابی به توانایی های بیشتر وجود دارد و مقایسه ی اجتماعی رو به بالا زمانی روی می دهد که افراد خود را با کسانی که به نحوی از نظر اجتماعی برتر پنداشته می شوند مقایسه می کنند. نظریه مقایسه اجتماعی در زمینه های علوم رفتاری، روانشناسی، و مدیریت به کار گرفته می شود. برای مثال، پژوهش ها در بررسی هایی که نشان می دهند دانشجویان و نوجوانان مؤنث جذابیت ظاهری خود را با مدل های تبلیغاتی مقایسه می کنند، تأییدی بر این نظریه را یافتند (مارتین^{۱۶} و همکاران، ۱۹۹۳، ۴۱۲). همچنین نشان داده شده است که افراد خود را با کسانی که در زمینه کاریشان موفق هستند مقایسه می کنند (گاتوالز و ویمنت^{۱۷}، ۲۰۰۲، ۱۳). چنین مقایسه هایی می توانند منجر به تغییراتی در عزت نفس فرد شده و انگیزه ای برای ارتقا دادن خود به او بدهند (مارتین^{۱۸} و همکاران، ۱۹۶۷، ۲۸). چنین انگیزه ای به ویژه بین افرادی که به مقایسه های اجتماعی رو به بالا (یعنی مقایسه هایی با کسانی که به نحوی برتر پنداشته می شوند) واکنش نشان می دهند، ظهور پیدا می کند (آرگو^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۶، ۱۰۰). بعلاوه ادعا شده است که مقایسه های اجتماعی رو به بالا زمانی که فردی که از نظر حرفه ای یا روانشناسی به آن فرد نزدیک است عملکرد بهتری دارد، می تواند پیامد های خودارزیابی منفی ای داشته باشند (پلهام و واچسموس^{۲۰}، ۱۹۹۵، ۶۳۵).

پژوهش نشان می دهد که تنش ها یا استرس مربوط به کار در کناره گیری حسابرسان مؤنث از حسابداری عمومی نقش دارند (کولینز^{۲۱} و همکاران، ۱۹۹۲، ۶۲). برای مثال، کولینز^{۲۲} (۱۹۹۳، ۲۸) دریافت که حسابرسان مؤنث نسبت به همکاران مذکرشان استرس بیشتری را تجربه می کنند، و اینکه این سطح بالای استرس با سطوح بالاتر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی رابطه دارد.

بنابراین به طور خلاصه تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به سوالهای زیر می باشد:

۱- آیا تضاد نقش با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

12- Trapp

13- Reed

14- Leon Festinger

15- Festinger

16- Martin

17- Gotwals and Wayment

18- Martin

19- Argo

20- Pelham and Wachsmuth

21- Collins

22- Collins

۲- آیا مقایسه اجتماعی با همنوغان با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

۳- آیا استرس با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

۴- آیا ظاهر فیزیکی حسابرسان زن در عرصه حسابداری عمومی با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

۵- آیا تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

۶- آیا سن با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی مربوط می باشد؟

ناتوانی شیوه های حسابداری عمومی در حفظ حسابرسان مؤنث نگرانی ای در مورد حرفه ی حسابرسی است. اول اینکه، استعفای کارکنان، که همراه است با مصاحبه های خروج و استخدام، آموزش اضافی به کارکنان جدید، و کاهش کیفیت حسابرسی بدلیل نبود تجربه در کارکنان (هیل^{۲۳} و همکاران، ۱۹۹۴، ۱۲۰)، برای بنگاه ها هزینه بردار است. دوم اینکه، ناتوانی در حفظ تعداد کافی کارمند زن مانع رسیدن به اهداف بنگاه در ایجاد محیط کاری با تفاوت جنسیت است (دالتون^{۲۴} و همکاران، ۱۹۹۷، ۴۳). سوم اینکه، استعفای کارکنان روی مشتری های اثر گذار است، و احتمالاً منجر به کاهش میل و اعتماد مشتری و کیفیت حسابرسی پایین تر می شود (والر^{۲۵} و همکاران، ۱۹۸۵، ۶۲۰).

در آخر، خروج حسابرسان مؤنث از کار بیانگر فقدان بزرگی در سرمایه انسانی برای حرفه ی حسابداری عمومی است. بررسی ها نشان داده اند که حسابرسان مؤنثی که بنگاه های حسابداری عمومی را ترک می کنند به احتمال کمتری نسبت به همکاران مذکرشان دوباره در حسابداری عمومی استخدام می شوند (دالتون^{۲۶} و همکاران، ۱۹۹۷، ۴۳). نظریه سرمایه انسانی (بکر^{۲۷} و همکاران، ۱۹۹۳، ۱۲) ادعا می کند که تحصیلات، آموزش های حرفه ای، تجربه و مهارت تمامی اشکال سرمایه انسانی هستند، زیرا کارکرد را بالا می برند و به افراد این امکان را می دهند که در قبال زحمات خود درآمد بالاتری دریافت کنند. حسابرسان مؤنث همه ی این ویژگی های سرمایه انسانی را دارند، و بنابراین خارج شدنشان از کار بدلیل تعارض های نقش یا مسائل خانوادگی، فقدان بزرگی در سرمایه انسانی برای حرفه حسابداری عمومی است (کولینز^{۲۸} و همکاران، ۱۹۹۳، ۳۳). امید داریم که این مقاله بینش های جدیدی به مقالات حسابرسی اضافه کرده منجر به تغییر سیاست و اجرای آن شود.

طبق نظریه سرمایه انسانی، خارج شدن حسابرسان مؤنث از حرفه ی حسابداری عمومی بیانگر فقدان بزرگی در سرمایه انسانی است. بنابراین بنگاه های حسابداری عمومی باید اقدامات فوری ای برای حفظ این منبع ارزشمند سرمایه انسانی صورت داده به هدف محل کار با جنسیت های گوناگون برسد. ناتوانی شیوه های حسابداری عمومی در حفظ حسابرسان مؤنث یک نگرانی در مورد این حرفه است. هدف این مقاله ارزیابی فاکتور های مربوط به تصمیمات کناره گیری واقعی حسابرسان مؤنث از حرفه ی حسابداری عمومی به منظور پیشگیری از وقوع آن ها است.

فرضیه های این تحقیق به صورت زیر مطرح می شوند:

فرضیه ۱. بین تضاد نقش و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

23-Hill

24-Dalton

25 Waller

26-Dalton

27-Becker

28-Collins

فرضیه ۲. بین مقایسه اجتماعی با هم نوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳. بین استرس و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴. بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵. بین تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶. بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق مورد نظر، توصیفی-پیمایشی و مبتنی بر تحقیقات میدانی می باشد، به عبارت دیگر روش تحقیق از لحاظ اهداف کاربردی و نیز از لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات از تحقیقات پیمایشی و از نوع همبستگی است، صحت و سقم فرضیات تحقیق آزمون، و نتایج حاصل به کل جامعه مورد نظر تعمیم داده خواهد شد. (استقرایی - قیاسی)

همان گونه که در ابتدا نیز بیان شد، این تحقیق درصدد ارزیابی فاکتورهای مربوط به تصمیمات کناره گیری واقعی حسابرسان زن از حرفه ی حسابداری عمومی است. رابطه علیتی یکی از شرایط لازم برای دستیابی به استنباط است. وجود یک رابطه علیتی به این معنی است که متغیرهای مستقل موجب ایجاد تغییراتی در متغیر وابسته می شود، این رابطه ممکن است از پیش معلوم نباشد، اما یک طرح پژوهشی مناسب می تواند ایجاد شود تا به موجودیت آن دلالت کند (دلاور، ۱۳۸۴).

در این تحقیق احتمال وجود یک رابطه علیتی وجود دارد. بدین ترتیب که بر اساس مطالب ارائه شده در فصل دوم، پیش بینی می شود متغیرهای مستقل در این تحقیق موجب تغییر در متغیر وابسته شود. البته تلقی یک رابطه علیتی مطلق برای ارزیابی نتایج این تحقیق فرضی است.

روش یعنی مجموعه وسایل و تدابیری که وصول به هدف نهایی و مطلوب را آسان می سازد. روش علمی، همه راهها و شیوه های است که محقق را از خطا محفوظ بدارد و رسیدن به حقیقت را برای او امکان پذیر می سازد. آمار عبارت است از مجموعه ای از فنون یا روش های ریاضی برای جمع آوری، تنظیم، تحلیل، تعبیر و تفسیر داده های عددی.

چون در این تحقیق با چنین داده های کمی سر و کار داریم بنابراین آمار، ابزار اساسی اندازه گیری، ارزشیابی و تحقیق است. در این تحقیق به منظور آزمون فرضیه ها که با توجه به موضوع تحقیق، از روش تحقیق های پیمایشی است، برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شده است.

نمونه، بخشی (یا زیرمجموعه ای) از جامعه (یا مجموعه مرجع) است. نمونه، مجموعه اندازه هایی از جامعه آماری است که عملاً در جریان یک تحقیق گردآوری می شود، و فرآیند یک تحقیق را می توان تلاش برای درک رفتار جامعه که بر پایه اطلاعات بدست آمده از نمونه صورت می گیرد، دانست. زیرا جمع آوری اطلاعات برای کل جامعه آماری، مستلزم صرف هزینه و زمان زیادی می باشد. به علاوه در بعضی موارد نیز جمع آوری اطلاعات از کل جامعه غیر منطقی می باشد. لذا ناچار به استخراج نمونه می باشیم و از سویی می دانیم که نمونه گیری موجب کاهش قطعیت و اطمینان نتایج بدست آمده می شود.

کنعانی

اصولاً عواملی نظیر ماهیت تحقیق، توزیع جامعه و مقدار فاصله اطمینان بر روی حجم نمونه موثر می‌باشند و بایستی در هنگام انتخاب به این عوامل توجه داشت تا بتوان خصوصیات جامعه آماری را با استفاده از نتایج نمونه آماری برآورد نمود. نمونه تحقیق ما حسابرسان زن مشغول در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی واقع در تهران می‌باشند، که پرسشنامه در تمام موسسات بین حسابرسان زن توزیع گردید، که حجم نمونه برابر جامعه، ۱۰۲ نفر می‌باشد. جهت جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها با توجه به موضوع تحقیق، از روش تحقیق‌های پیمایشی استفاده می‌شود. رایج‌ترین شیوه گردآوری داده‌ها در این روش، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسش‌نامه است که در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. از آن جایی که احتمال برگشت پرسش‌نامه از طریق پست بعید به نظر می‌رسید لذا محقق، خود به توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه اقدام کرده است. به منظور عاری بودن اطلاعات جمع‌آوری شده از هرگونه تاثیر محیطی همانند سوگیری و برای این که نظرات پرسش‌شوندگان از عینیت بیشتری برخوردار باشد از مصاحبه شخصی استفاده نشده است. طرح سوال از طریق پرسش‌نامه علاوه بر این که باعث می‌شود تا پاسخ‌دهندگان وقت بیشتری برای فکر کردن داشته باشند، بسیار عملی‌تر و آسان‌تر نیز بوده و به محقق اجازه می‌دهد که نمونه‌های بیشتری را مطالعه و بررسی کند و در نتیجه تعمیم‌پذیری نتایج بهبود یابد.

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای حاوی ۲ سوال عمومی و ۲۱ سوال تخصصی طراحی شده است. پرسش‌نامه، از دو بخش تشکیل شده است، که بخش اول شامل سوالات مربوط به تصمیمات کناره‌گیری واقعی حسابرسان مؤنث از شغل خود، مطرح گردیده است. در بخش دوم مشخصات فردی اعم از سن و گواهینامه حسابدار رسمی، می‌باشد. که پرسشنامه در ذیل آورده شده است.

بعد از تدوین پرسش‌نامه و جمع‌آوری پاسخ‌های آزمودنی‌ها به سوالات آن، نوبت به تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده می‌رسد.

آمار توصیفی

آمار توصیفی تحقیق که با استفاده از نرم‌افزار **SPSS** تهیه شده است، شامل سن، جذابیت ظاهری، تصمیم به کناره‌گیری از شغل خود و جزء جامعه حسابداران رسمی ایران، در جدول‌های ۱ تا ۴ ارائه شده است.

جدول (۱): سن

درصد تجمعی	درصد صحیح	درصد	فراوانی		
۴۷.۱	۴۷.۱	۴۷.۱	۴۸	کمتر از ۲۵	تعداد نمونه
۸۵.۳	۳۸.۲	۳۸.۲	۳۹	۲۶-۳۲	
۹۵.۱	۹.۸	۹.۸	۱۰	۳۱-۳۵	
۹۹.۰	۳.۹	۳.۹	۴	۳۶-۴۰	
۱۰۰	۱.۰	۱.۰	۱	بالاتر از ۴۰	
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۲	جمع کل	

جدول (۲): جذابیت ظاهری

درصد تجمعی	درصد صحیح	درصد	فراوانی		تعداد نمونه
۲۰	۲۰	۲۰	۲	بسیار غیر جذاب	
۱۳۷	۱۱۸	۱۱۸	۱۲	غیر جذاب	
۶۰۸	۴۷۱	۴۷۱	۴۸	معمولی	
۸۲۴	۲۱۶	۲۱۶	۲۲	جذاب	
۱۰۰۰	۱۷۶	۱۷۶	۱۸	بسیار جذاب	
	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۲	جمع کل	

جدول (۳): تصمیم به کناره گیری از شغل خود

درصد تجمعی	درصد صحیح	درصد	فراوانی		تعداد نمونه
۳۷۳	۳۷۳	۳۷۳	۳۸	۰	
۱۰۰۰	۶۲۷	۶۲۷	۶۴	۱	
	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۲	جمع کل	

جدول (۴): جزء جامعه حسابداران رسمی ایران

درصد تجمعی	درصد صحیح	درصد	فراوانی		تعداد نمونه
۲۹	۲۹	۲۹	۳	بلی	
۱۰۰۰	۹۷۱	۹۷۱	۹۹	خیر	
	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۱۰۲	جمع کل	

با توجه به آمار مندرج در خروجی های آماری، نکات زیر قابل استنباط است:

- اکثر حسابرسان در رده سنی کمتر از ۲۵ سال قرار دارند (۴۷٪).
- اکثر حسابرسان دارای جذابیت ظاهری معمولی می باشند (۴۸٪).
- اکثر حسابرسان حاضر به کناره گیری از شغل حسابرسی می باشند (۶۳٪).
- اکثر حسابرسان جزء جامعه حسابداران رسمی نمی باشند (۹۷٪).

آمار استنباطی

در تحلیل آماری، هدف ارزیابی و آزمون فرضیات مطرح شده، با توجه به متغیرهای تحقیق می باشد. تحلیل های آماری با استفاده از لوجستیک خواهد بود.

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = X_i^T \beta + \varepsilon_i$$

مدل لوجیت معادله آن به صورت زیر می باشد:

مدل تحقیق عبارتند از :

$$Y(z) = b_0 + b_1 \text{ROLCONFL} + b_2 \text{SOCOMPAR} + b_3 \text{STRESS} + b_4 \text{PHYAPPEA} + b_5 \text{GENDIS} + b_6 \text{AGE}$$

کنعانی

که در آن

Y=متغیر وابسته یعنی تصمیم گیری حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی در موسسات حسابرسی

ROLCONFL=تضاد نقش

SOCOMPAR=مقایسه اجتماعی با همنوعان

STRESS = استرس

PHYAPPEA = ظاهر فیزیکی

GENDIS = تبعیض جنسیتی

AGE = سن

جدول (۵) رمزگذاری متغیر وابسته

مشاهده	پیش بینی			
	متغیر وابسته		درصد	
	.00	۱.۰۰	صحیح	
متغیر وابسته	.00	۰	۳۸	.0
	1.00	0	64	100.0
درصد کلی				62.7

رگرسیون لجستیک

جدول (۶) جدول طبقه بندی

ارزش اصلی	ارزش داخلی
.00	۰
1.00	۱

Block 0: Beginning Block

بلوک صفر نتایج آنالیزی را نشان میدهد که تنها مقدار ثابت در آن وجود دارد.

این جدول میزان موفقیت اولیه در آنالیز را نشان میدهد. ۱۰۰٪ افرادی که تصمیم آنها ۱ در نظر گرفته شده اند به درستی پیش

بینی شده اند در حالی هیچ کدام از موارد صفر درست پیش بینی نشده اند.

جدول (۷) - متغیرها در معادله

	B	S.E.	wald	Df	Sig	Exp(B)
مقدار ثابت	.521	.251	6.479	1	.011	1.684

مقدار ثابت وارد مدل شده است هیچکدام از متغیرهای مستقل وارد مدل نشده اند.

جدول (۸)

Sig	df	اسکور		
.000	1	69.171	تضاد نقش	متغیرها
.000	1	37.235	مقایسه اجتماعی	
.000	1	27.442	استرس	
.485	1	.488	سن	
.394	1	.725	تبعیض جنسیتی	
.176	1	1.835	ظاهر فیزیکی	
.000	6	74.501		آمار کلی

Block 1: Method = Enter

بلوک ۱ نتایج را برای زمانی که متغیرهای مستقل وارد مدل شده اند نشان میدهد

جدول (۹)

Sig	Df	کای اسکور	
.000	6	112.095	Step
.000	6	112.095	Block
.000	6	112.095	Model

جدول برازش مدل: آزمون کای اسکور نشان میدهد که متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثر دارند (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵)

جدول (۱۰) خلاصه مدل

ضریب تعیین نگلکرک	ضریب تعیین کاکس	آماره لاگ لینیئر	گام
.910	.667	22.606	۱

این جدول معادل ضریب تعیین رگرسیون خطی است (نگلکرک)

جدول (۱۱) آزمون هوسمر

Sig	Df	کای اسکور	گام
.998	8	.971	۱

این جدول یک آزمون کای اسکور دارد که تطابق بین موارد مشاهده شده و منتظره را نشان میدهد. چون سطح معنی داری بیشتر از مقدار ۰.۰۵ است تطابق وجود دارد (آزمون هوسمر)

کنعانی

جدول (۱۲)

جمع کل	Y=1.00		Y=-.00			
	انتظار داشته	مشاهده شده	انتظار داشته	مشاهده شده		
10	.003	0	۹.۹۹۷	۱۰	۱	گام ۱
10	.024	0	۹.۹۷۶	۱۰	۲	
10	.259	0	۹.۷۴۱	۱۰	۳	
10	3.245	4	۶.۷۵۵	۶	۴	
10	8.594	8	۱.۴۰۶	۲	۵	
10	9.884	10	.116	۰	۶	
10	9.994	10	.006	۰	۷	
10	9.998	10	.002	۰	۸	
10	9.999	10	.001	۰	۹	
12	12.000	12	.000	۰	۱۰	

جدول (۱۳)

مشاهده	پیش بینی			
	متغیر وابسته	متغیر وابسته		درصد صحیح
		.00	۱.۰۰	
متغیر وابسته	.00	۳۵	۳	۹۲.۱
	1.00	۴	۶۰	۹۳.۸
درصد کلی				۹۳.۱

این جدول نشان می دهد که ۹۳ در صد موارد تصمیم ۱ و ۹۲ در صد موارد تصمیم صفر به درستی پیش بینی شده اند یعنی حساسیت مدل در مورد تصمیم گیری حسابرسان زن به کناره گیری از شغل خود ۹۳ درصد و در مورد تصمیم گیری حسابرسان زن به عدم کناره گیری از شغل خود ۹۲ درصد است. و به طور کلی ۹۳ در صد حسابرسان به درستی طبقه بندی شده اند.

جدول (۱۴)

در سطح اطمینان ۹۵٪		EXP(B)	sig	Df	Wald	S.E.	B	متغیر
مرز بالا	مرز پایین							
27033.208	13.613	16.629	.001	1	10.941	.937	۶.۴۰۸	تضاد نقش
23.409	.688	4.014	.005	1	8.386	.900	۱.۳۹۰	مقایسه اجتماعی با همسالان
15.546	.621	3.108	.017	1	۶.۹۰۵	۸۲۱.	۱.۰۳۴	استرس
	.000	.000	.336	1	.325	2.228	-16.479	ظاهر فیزیکی
1.951	.100	.442	.281	1	1.162	.758	-.817	تبعیض جنسیتی
36.464	.583	1.611	.035	1	5.098	.055	.985	سن
		411.043	.000	1	14.325	3.458	-12.019	ثابت

جدول فوق متغیرهای وارد شده در مدل و نتایج آزمون والد را نشان می‌دهد. با توجه به سطح معنی داری هر متغیر متغیر اندازه وارد مدل نشده است.

$$\ln\left(\frac{P}{1-p}\right) = 18.345 + 0.699BORR - 0.168PTBV - 0.889BETA - 4.920TANG - 1.186CFA - 2.740UT$$

نتیجه آزمون فرضیه اول

H_0 : بین تضاد نقش و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین تضاد نقش و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول در جدول (۴-۱۵) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی داری (sig.) کمتر از ۰.۰۵ (۵٪) تعیین شده، بنابراین بین تضاد نقش و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بنابراین تضاد نقش بیشترین تاثیر را بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود دارد. نسبت بخت‌ها برای این متغیر ۱۶.۶۲۹ دلالت بر آن دارد که تضاد نقش موجود برای حسابرسان زنی که تصمیم به کناره گیری از شغل خود گرفته اند تقریباً ۱۶ برابر حسابرسان زنی است که تمایل به کناره گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش تضاد نقش میزان کناره گیری حسابرسان از شغل خود با نسبت ۱۶.۶۲۹ افزایش می‌یابد و بالعکس کاهش تضاد نقش با میزان ۱۶.۶۲۹ کاهش در کناره گیری از شغل آنها خواهد بود.

جدول (۱۵)

در سطح اطمینان ۹۵٪		EXP(B)	sig	df	Wald	S.E.	B	متغیر
مرز بالا	مرز پایین							
27033.208	13.613	16.629	.001	1	10.941	.937	۶.۴۰۸	تضاد نقش

نتیجه آزمون فرضیه دوم

H_0 : بین مقایسه اجتماعی با همنوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین مقایسه اجتماعی با همنوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم در جدول (۴-۱۶) ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی داری (sig.) کمتر از ۵٪ ($0/005 < 0/05$) تعیین شده، بنابراین بین مقایسه اجتماعی با همنوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می شود.

بنابراین مقایسه اجتماعی با همسالان بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود تاثیر دارد. نسبت بخت ها برای این متغیر ۴۰۱۴ دلالت بر آن دارد که میزان مقایسه اجتماعی با همنوعان موجود برای حسابرسان زنی که تصمیم به کناره گیری از شغل خود گرفته اند تقریباً ۴ برابر حسابرسان زنی است که تمایل به کناره گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش میزان مقایسه اجتماعی با همنوعان میزان کناره گیری حسابرسان از شغل خود با نسبت ۴۰۱۴ افزایش می یابد و بالعکس کاهش مقایسه اجتماعی با همنوعان با میزان ۴۰۱۴ کاهش در کناره گیری از شغل آنها همراه خواهد بود.

جدول (۱۶)

در سطح اطمینان ۹۵٪		EXP(B)	Sig	df	wald	S.E.	B	متغیر
مرز بالا	مرز پایین							
23.409	.688	4.014	.005	1	8.386	.900	۱.۳۹۰	مقایسه اجتماعی با همسالان

نتیجه آزمون فرضیه سوم

H_0 : بین استرس و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین استرس و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم در جدول (۴-۱۷) ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی داری (sig.) کمتر از ۵٪ ($0/017 < 0/05$) تعیین شده، بین استرس و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می شود.

بنابراین استرس بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود تاثیر دارد. نسبت بخت ها برای این متغیر ۳.۱۰۸ دلالت بر آن دارد که استرس موجود برای حسابرسان زنی که تصمیم به کناره گیری از شغل خود گرفته اند تقریباً ۳ برابر حسابرسان زنی است که تمایل به کناره گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش میزان استرس میزان کناره گیری حسابرسان از شغل خود با نسبت ۳.۱۰۸ افزایش می یابد و بالعکس کاهش استرس با میزان ۳.۱۰۸ کاهش در کناره گیری از شغل آنها همراه خواهد بود.

جدول (۱۷)

متغیر	B	S.E.	Wald	df	Sig	EXP(B)	در سطح اطمینان ۹۵٪	
							مرز پایین	مرز بالا
استرس	۱.۰۳۴	۸۲۱.	۶.۹۰۵	1	.017	3.108	.621	15.546

نتیجه آزمون فرضیه چهارم

H_0 : بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم در جدول (۴-۱۸) ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی داری (sig.) بیشتر از ۵٪ (۰/۳۳۶) تعیین شده، بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد. لذا فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می شود. بنابراین ظاهر فیزیکی بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود تاثیر ندارد. نسبت بخت ها برای این متغیر ۰.۰۰۰ دلالت بر آن دارد که ظاهر فیزیکی موجود برای حسابرسان زنی که تصمیم به کناره گیری از شغل خود گرفته اند مساوی با حسابرسان زنی است که تمایل به کناره گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش یا کاهش میزان ظاهر فیزیکی بر کناره گیری حسابرسان از شغلشان تاثیری نخواهد داشت.

جدول (۱۸)

متغیر	B	S.E.	wald	df	Sig	EXP(B)	در سطح اطمینان ۹۵٪	
							مرز پایین	مرز بالا
ظاهر فیزیکی	-16.479	2.228	.325	1	.336	.000	.000	

نتیجه آزمون فرضیه پنجم

H_0 : بین تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

کنعانی

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم در جدول (۴-۱۹) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی‌داری (sig.) بیشتر از ۵٪ ($0/281 > 0/05$) تعیین شده، بین تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد. لذا فرض H_1 رد و فرض H_0 پذیرفته می‌شود.

بنابراین تبعیض جنسیتی بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود تاثیر ندارد. نسبت بخت‌ها برای این متغیر ۰.۴۴۲ دلالت بر آن دارد که ظاهر فیزیکی موجود برای حسابرسان زنی که تصمیم به کناره‌گیری از شغل خود گرفته‌اند تقریباً مساوی با حسابرسان زنی است که تمایل به کناره‌گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش یا کاهش میزان ظاهر فیزیکی بر کناره‌گیری حسابرسان از شغلشان تاثیری نخواهد داشت.

جدول (۱۹)

متغیر	B	S.E.	wald	Df	Sig	EXP(B)	در سطح اطمینان ۹۵٪	
							مرز پایین	مرز بالا
تبعیض جنسیتی	-.817	.758	1.162	1	.281	.442	.100	1.951

نتیجه آزمون فرضیه ششم

H_0 : بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم در جدول (۴-۲۰) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بر اساس آزمون والد چون سطح معنی‌داری (sig.) کمتر از ۵٪ ($0/035 < 0/05$) تعیین شده، بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بنابراین سن بر تصمیم حسابرسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود تاثیر دارد. نسبت بخت‌ها برای این متغیر ۱.۶۱۱ دلالت بر آن دارد که میزان سن حسابرسان زنی که تصمیم به کناره‌گیری از شغل خود گرفته‌اند تقریباً ۱ برابر حسابرسان زنی است که تمایل به کناره‌گیری از شغل خود ندارند. از این رو با افزایش میزان سن میزان کناره‌گیری حسابرسان از شغل خود با نسبت ۱.۶۱۱ افزایش می‌یابد و بالعکس کاهش استرس با میزان ۱.۶۱۱ کاهش در کناره‌گیری از شغل آنها همراه خواهد بود.

جدول (۲۰)

متغیر	B	S.E.	wald	df	Sig	EXP(B)	در سطح اطمینان ۹۵٪	
							مرز پایین	مرز بالا
سن	.985	.055	5.098	1	.035	1.611	.583	36.464

نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون فرضیه اول:

بسیاری از بررسی‌ها حاکی از تعارض بین زندگی کاری و داخل خانه هستند که عاملی است که منجر به کنار گذاشتن این حرفه با هدف استخدام شدن در سایر بخش‌ها توسط حساب‌برسان مؤنث می‌شود (ترپ^{۲۹} و همکاران، ۱۹۸۹، ۷۸). جامعه به طور سنتی زنان را مراقبان اصلی خانواده می‌داند. پژوهش نشان می‌دهد که بنا بر این موضوع، زنان نسبت به مردان تعارض نقش بیشتری را تجربه می‌کنند (رید^{۳۰} و همکاران، ۱۹۹۴، ۱۱۳)، به ویژه پس از تولد اولین فرزندشان. فشارهای کاری و فرهنگی مربوطه بسیار زیاد هستند. از حساب‌برسان مؤنث انتظار می‌رود نه تنها شغل خود را داشته باشند بلکه از خانواده‌هایشان نیز مراقبت کنند. زمانی که این زنان نمی‌توانند بین نقش‌های خانوادگی و حسابرسی عمومی‌شان به تعادل برسند، احتمال دارد که از حسابرسی عمومی کناره گرفته شغل حسابداری غیر عمومی را در بخش‌های دولتی یا صنعتی برگزینند (کولینز^{۳۱} و همکاران، ۱۹۹۳، ۲۸). بنابراین، فرضیه‌ی اول پیشنهاد شد.

با آزمون این فرضیه، یافته‌های تحقیق مؤید آن است که بین تضاد نقش و تصمیمات حساب‌برسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری با توجه به سطح معناداری ۰۰۱ وجود دارد. به این معنی که تضاد نقش با تصمیم‌گیری حساب‌برسان زن مبنی بر کناره‌گیری از شغل خود رابطه مثبتی داشته و هرچه که تضاد بین نقش‌های حساب‌برسان بیشتر شود بر تصمیم خود مصمم‌تر می‌شوند. با توجه به نتایج آماری، تضاد نقش با نسبت بخت ۱۶.۶۲۹ بالاترین تاثیر و قدرت توضیحی را در میان متغیرهای مستقل داشت. بنابراین حساب‌برسان زن تضاد نقش را مشکل‌ترین مانع در تطبیق یافتن با یک شغل در حرفه کاری می‌دانند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات ذکر شده در بالا و همچنین تحقیقات لا مطابقت دارد.

نتیجه آزمون فرضیه دوم:

نظریه مقایسه اجتماعی در زمینه‌های علوم رفتاری، روانشناسی، و مدیریت به کار گرفته می‌شود. برای مثال، پژوهش‌ها در بررسی‌هایی که نشان می‌دهند دانشجویان و نوجوانان مؤنث جذابیت ظاهری خود را با مدل‌های تبلیغاتی مقایسه می‌کنند، تأییدی بر این نظریه را یافتند (مارتین^{۳۲} و همکاران، ۱۹۹۳، ۴۱۲). همچنین نشان داده شده است که افراد خود را با کسانی که در زمینه‌های کاریشان موفق هستند مقایسه می‌کنند (گاتوالز و ویمنت^{۳۳}، ۲۰۰۲، ۱۳). چنین مقایسه‌هایی می‌توانند منجر به تغییراتی در عزت نفس فرد شده و انگیزه‌ای برای ارتقا دادن خود به او بدهند (مارتین^{۳۴} و همکاران، ۱۹۶۷، ۲۸). چنین انگیزه‌ای به ویژه بین افرادی که به مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا (یعنی مقایسه‌هایی با کسانی که به نحوی برتر پنداشته می‌شوند) واکنش نشان می‌دهند، ظهور پیدا می‌کند (آرگو^{۳۵} و همکاران، ۲۰۰۶، ۱۰۰). بعلاوه ادعا شده است که مقایسه‌های اجتماعی رو به بالا زمانی که فردی که از نظر حرفه‌ای یا روانشناسی به آن فرد نزدیک است عملکرد بهتری دارد، می‌تواند پیامد‌های خود-ارزیابی منفی‌ای داشته باشند (پلهم و واچسموس^{۳۶}، ۱۹۹۵، ۶۳۵). حرفه‌ی حسابداری عمومی بسیار رقابت‌پذیر است، و حساب‌برسان با فشار کاری شدیدی روبه‌رو هستند که خود را در ساعات کاری طولانی و تعهدات سفر زیاد نشان می‌دهد (هربون^{۳۷} و همکاران، ۲۰۰۵، ۶۵). نارضایتی از جنبه‌های محیطی کار، ماهیت کار و/یا حقوق در بنگاه‌های

²⁹-Trapp

³⁰ - Reed

³¹ - Collins

³² - Martin

³³ - Gotwals and Wayment

³⁴ - Martin

³⁵ - Argo

³⁶- Pelham and Wachsmuth

³⁷ - Herbohn

حسابداری عمومی می توانند زنان را به ترک این حرفه به دنبال سایر انواع اشتغال ترغیب کند. نظریه مقایسه اجتماعی بیان می کند که ممکن است زنان به ارزیابی خود در مقایسه با اطرافیان نشان که در صنعت یا دولت کار می کنند برانگیخته شوند (پلهام^{۳۸} و همکاران، ۱۹۹۵)، زیرا فشارهای کاری و تعارض نقش مربوط به این بخش ها نسبت به بخش حسابداری عمومی کمتر طاقت فرسا هستند (رید^{۳۹} و همکاران، ۱۹۹۴). اما پژوهش علمی در مورد اثر روانشناسی ترک کردن حسابداری عمومی در قبال موقعیت های جایگزین در سایر بخش ها، به ویژه برای حسابرسان مؤنث، واقعاً در بین مقالات حسابداری یا حسابرسی موجود نیست. بنابراین، فرضیه دوم پیشنهاد شد.

اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل ها نشان می دهد که بین مقایسه اجتماعی با هم نوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری با توجه به سطح معناداری ۰۰۵ وجود دارد.

به این معنی که بین مقایسه اجتماعی با هم نوعان و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود رابطه مثبتی وجود دارد که با افزایش میزان مقایسه اجتماعی حسابرسان زن تمایل آن ها به کناره گیری از شغل خود بیشتر می شود. و باتوجه به نتایج آماری و نسبت بخت ۴.۰۱۴ دومین عامل اثر گذار بر تصمیم حسابرسان زن می باشد. نتایج این تحقیق منطبق با نتایج تحقیق لا می باشد.

نتیجه آزمون فرضیه سوم:

پژوهش نشان می دهد که تنش ها یا استرس مربوط به کار در کناره گیری حسابرسان مؤنث از حسابداری عمومی نقش دارند (کولینز^{۴۰} و همکاران، ۱۹۹۲). برای مثال، کولینز (۱۹۹۳) دریافت که حسابرسان مؤنث نسبت به همکاران مذکرشان استرس بیشتری را تجربه می کنند، و اینکه این سطح بالای استرس با سطوح بالاتر کناره گیری از حرفه حسابداری عمومی رابطه دارد. یک پژوهش در ایالات متحده نشان داد که بار حجم کار اضافی در فصول پر کار بنگاه های حسابداری عمومی باعث ایجاد استرس بین نمونه ی حسابداران عمومی تحت بررسی می شود (سوئینری و سامرز^{۴۱}، ۲۰۰۲، ۷۵). نظر به اهمیت این متغیر، که در مقالات اخیر توجه کمی به آن شده است، فرضیه سوم پیشنهاد شد.

در این فرضیه تاثیر استرس بر تصمیمات حسابرسان زن در حسابداری عمومی مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه بدست آمده نشان دهنده آن است که بین استرس و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری با توجه به سطح معناداری ۰۱۷ وجود دارد. و نسبت بخت ۳.۱۰۸ وجود دارد. به این معنی که استرس با تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود رابطه مثبت داشته و با افزایش استرس در حسابرسان زن تمایل آن ها به کناره گیری از شغلشان نیز بیشتر می شود. که نتیجه این تحقیق دقیقاً منطبق با تحقیق لا می باشد.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم:

پژوهشگران گزارش کرده اند که جذابیت فیزیکی در اجتماعی شدن، تحصیلات، انتخاب شخصی و سابقه کیفی نقش ایفا می کند (چیا^{۴۲} و همکاران، ۱۹۹۸، ۳۴۲). تاثیر ظاهر فیزیکی روی رفتار افتراقی موضوع مکرر پژوهش های روانشناسی بوده است (فینگولد^{۴۳} و همکاران، ۱۹۹۲، ۲۲۴). اما، مطالعات تجربی در مورد تاثیر آن روی کناره گیری کارمندان، به ویژه بین حسابرسان

38 - Pelham

39 - Reed

40 - Collins

41 - sweeney and summers

42 - chia

43 - Feingold

مؤنث، نادر است. یک استثنا پژوهش انجام شده در ایالات متحده آمریکا است (اندرسون^{۴۴} و همکاران، ۱۹۹۴، ۹۸) که نشان داد حسابرسان مؤنث با جذابیت کمتر عموماً با احتمال کمتری در حسابداری عمومی موفق می شوند. فینگولد (۱۹۹۲) نیز گزارش کرد که از دید دیگران افراد جذاب ویژگی های شخصیتی مثبت تری نسبت به افراد غیر جذاب دارند. در مورد عملکرد کاری، کارمندان جذاب و خوش پوش به عنوان افرادی با صلاحیت بیشتر دیده می شوند، که می تواند روی موفقیت کاری مؤثر باشد (راش^{۴۵} و همکاران، ۱۹۸۸، ۹۴). نظر به این یافته ها و با فرض اینکه بنگاه های حسابداری عمومی بر تصویری حرفه ای تأکید دارند، فرضیه ی چهارم پیشنهاد شد.

در این فرضیه ظاهر فیزیکی حسابرسان نسبت به تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان دهنده آن است که بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداریمعاداری با توجه به سطح معناداری ۰.۰۰۱ و نسبت بخت ۰.۰۰۱ وجود ندارد. به این معنی که رابطه بین ظاهر فیزیکی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود یک رابطه منفی است. که این نتیجه با نتیجه تحقیق لا مطابقت دارد ولی نتایج تحقیق آمریکایی اندرسون و همکاران را نقض می کند.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم:

مطالعات گذشته نشان داده اند که تبعیض جنسیتی عامل مؤثری روی کناره گیری حسابرسان مؤنث از حسابداری عمومی است (لمان^{۴۶} و همکاران، ۱۹۹۲، ۱۴۲). با اینکه هنگ کنگ (مانند بسیاری از کشور های غربی) دارای قانون موقعیت یکسان است، این تبعیض تا حدی از نظر اجتماعی به قوت خود باقی است (کوموری^{۴۷}، ۲۰۰۸، ۴۳۶). پژوهش نشان می دهد که بسیاری از مشتری ها نمی خواهند حسابرسشان یک زن باشد (اندرسون-گاف^{۴۸} و همکاران، ۲۰۰۵، ۳۳۲) و اینکه مرد ها اغلب برایشان غیر قابل قبول است که یک زن مافوقشان باشد (لمان و همکاران^{۴۹}، ۱۹۹۲، ۱۴۲). در ژاپن، دامنه مشتریانی که کار حسابرسی خود را به زنان می سپرند محدود است (کوموری^{۵۰}، ۲۰۰۸، ۴۳۶). به علاوه، مأموریت های کاری خارج از اداره و مشاغل دفتر دارایی به عنوان مشاغلی در نظر گرفته می شوند که مستلزم این هستند که افراد "تحت فشار زیاد و شرایط زندگی ای که برای آنچه آموزش دو جنسیتی کارشناسی ارشد نام دارد مناسب نیست" کار کنند. برای مثال، سفر های کاری راه دور و کار دفتر دارایی اغلب به حسابرسان مؤنث داده نمی شوند زیرا این کار برای زنان بیش از حد "سخت" و "پر مخاطره" پنداشته می شود (لمان و همکاران). مطالعه ی کوموری (۲۰۰۸) که در ژاپن انجام شد نشان می دهد که زنان در آنجا از اقدامات تبعیض جنسیتی که در انتظارات اجتماعی در این مورد که زنان باید نقض مادر و همسر را ایفا کنند ریشه دارد، رنج می برند. اغلب سر کار با زنان به طور متفاوتی برخورد می شود زیرا همکاران مذکر فکر می کنند آنها به مراقبت ویژه نیاز دارند. علاوه بر این، برخی بنگاه های حسابداری عمومی با کارمندان مؤنث خود مانند "کارمندان موقت" ی (لمان، ۱۹۹۲) برخورد می کنند که احتمالاً به دلیل ازدواج یا تولد فرزندشان این حرفه را ترک می کنند (رید و همکاران^{۵۱}، ۱۹۹۴).

44 - Anderson

45 - rosch

46 - lehman etal

47 - komori & etal

48 - Anderson – gouh & etal

49 - lehman etal

50 - komori & etal

51 - Reed

۱۱۳). پژوهش بریتانیا در ۴ بنگاه بزرگ سلسله مراتب جنسیتی را شناسایی کردند (اندرسون-گاف و همکاران، ۲۰۰۵، ۹۸)، با کمبود زنان در سطوح مدیریتی و به ویژه شراکتی. نظر به اهمیت این متغیر، فرضیه پنجم پیشنهاد شد. در این فرضیه تبعیض جنسیتی بر علیه حسابرسان زن نسبت به تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی بررسی شده است. نتیجه بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات بیانگر آن است که بین تبعیض جنسیتی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداریمعناداری با توجه به سطح معناداری ۰.۲۸۱ و نسبت بخت ۰.۴۴۲ وجود ندارد. به این معنی که رابطه بین تبعیض جنسیتی و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود یک رابطه منفی است. که این نتیجه با نتایج تحقیق لا مطابقت داشته ولی نتایج تحقیقات گفته شده در بالا را نقض می کند.

نتیجه آزمون فرضیه ششم:

مقالات قبلی نشان می دهند که اعضای ارشد مؤنث حرفه ی حسابداری عمومی نسبت به همکاران مذکر خود تمایل بیشتری به استعفا دارند (راش و همکاران^{۵۲}، ۱۹۹۰، ۹۸). نشان داده شده است که زنان در سن اواسط دوره ی کاری خود از ۴ بنگاه بزرگ ناراضی تر بوده احتمال بیشتری دارد که به بنگاه های حسابداری کوچکتر یا به بخش بازرگانی بروند (کلسا و همکاران^{۵۳}، ۱۹۹۵، ۳۲). دالتون و همکاران نیز دریافتند که حسابرسان مؤنث در این سن که از شغل خود در یک بنگاه حسابداری عمومی را ترک کرده اند نسبت به همکاران مذکر خود با احتمال بسیار کمتری مجدداً در بنگاه حسابداری عمومی دیگری استخدام می شدند. یک پژوهش فرانسوی (دامبرین و لامبرت^{۵۴}، ۲۰۰۸، ۶۰) کمپایی زنان میان سال را در سطوح بالای مدیریت بنگاه های حسابداری عمومی بدلیل مسئله ی توازن کار و زندگی شناسایی کردند. بنابراین، عامل سن با فرضیه ششم بررسی شد.

در این فرضیه تاثیر سن بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه بدست آمده نشان دهنده آن است که بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود در موسسات حسابرسی رابطه معناداری با توجه به سطح معناداری ۰.۰۳۵ و نسبت بخت ۱.۶۱۱ وجود دارد. به این معنی که بین سن و تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود رابطه مثبتی وجود دارد که با افزایش میزان سن حسابرسان زن تمایل آن ها به کناره گیری از شغل خود بیشتر می شود. نتایج تحقیق با تحقیق لا مطابقت دارد.

پیشنادهای تحقیق

پیشنادهایی مبتنی بر نتایج تحقیق

با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهادات زیر توصیه می شود:

- ۱- با توجه به اینکه تضاد نقش بیشترین تاثیر را بر تصمیم گیری حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود دارد پیشنهاد می شود که موسسات روشهای تشویقی را به منظور از بین رفتن تضاد نقش حسابرسان استفاده شود. به عنوان مثال مزایایی مانند ایجاد مهدکودک، در نظر گرفتن حق مهدکودک و مرخصی ساعتی برای مادران و برقراری جلسات منظم با آن ها و تشویق آن ها به ابراز مشکلات و نارسایی های موجود در محیط کار و اقدام به حل مشکل.

⁵² - rasch

⁵³ - kelsall

⁵⁴ - dambrin and lambert

- ۲- با توجه به تاثیر مقایسه اجتماعی با هموعان بر تصمیم حسابرسان زن پیشنهاد می شود موسسات حسابداری با روشهایی مانند افزایش حقوق و مزایا، برقراری جلسات منظم برای حسابرسان زن و تشویق آنها و افزایش سطح آگاهی کارفرمایان در این زمینه حسابرسان زن را متمایل به ماندن در شغل خود کنند.
- ۳- فاکتور اثرگذار دیگر بر تصمیم گیری حسابرسان زن استرس است، که به دلیل ماهیت این شغل و لزوم دقت و تمرکز زیاد نوع خاصی از استرس در این گروه از حسابرسان ایجاد می شود که منجر به احساس خستگی، تحلیل رفتن، اضطراب، کاهش حافظه و... می شود. لذا بر کلیه موسسات حسابرسي است که با اندیشیدن تمهیدات حمایتی از تاثیرات دراز مدت استرس شغلی بر حسابرسان زن پیشگیری نمایند. از جمله برنامه های موثر بر کاهش استرس ساختارهایی است که قدرت تصمیم گیری بیشتری را به آن ها می دهد. همچنین راهکارهای بسیار کم هزینه ای مانند آموزش روشهای مقابله یا سازگاری با استرس در محیط شغلی.
- ۴- با توجه به تاثیر سن بر تصمیم حسابرسان زن پیشنهاد می شود موسسات حسابداری با عنایت به تجربه کاری حسابرسان زن مسن تر، مشکلات موجود آن ها را شناسایی و در جهت رفع آن بکوشند.

پیشنادهایی برای تحقیق های آتی

با توجه به اینکه تحقیق حاضر جزء اولین تحقیقات انجام شده در ارتباط با عوامل موثر بر کناره گیری حسابرسان زن از حرفه حسابداری عمومی در ایران می باشد، هر چند دارای محدودیت ها و موانعی در این زمینه بوده است، لیکن با توجه به نتایج بدست آمده امید است که مواردی که در ذیل به آن اشاره می شود مورد توجه محققین بعدی قرار گیرد و به مرحله اجرا برسد:

- ۱) بررسی تاثیر حقوق و مزایای پرداختی بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود
- ۲) بررسی تاثیر تحصیلات عالی بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود
- ۳) بررسی تاثیر تاهل یا مجرد بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود
- ۴) بررسی تاثیر تجربه کاری بر تصمیمات حسابرسان زن مبنی بر کناره گیری از شغل خود

منابع

- انجمن علمی تخصصی حسابداران ایران. <http://www.hesabdary.net/showthread.php?t=853>
- انوشه، حسن، ۱۳۷۷، تاریخ ایران، پژوهش دانشگاه کمبریج، جلد سوم، تهران: نشر امیر کبیر، ص ۶۰.
- خواجوی، شکراله، حمید الهیاری ابهری و میثم نوشادی، ۱۳۸۷، *حسابرسی* ۱، چاپ اول، انتشارات نگاه دانش، صص ۸۷-۵۷.
- Anderson, C., Johnson, E. and Reckers, P. (1994), "Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No. 6, pp. 483-92 .
- Anderson-Gough, F., Grey, C. and Robson, K. (2005), "Helping them to forget: the organizationalembodding of gender relations in public audit firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30 No. 5, pp. 469-90 .
- Argo, J., White, K. and Dahl, D. (2006), "Social comparison theory and deception in theinterpersonal exchange of consumption information", *Journal of Consumer Research* , Vol. 33, pp. 99-110 .
- Becker, G. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Chicago University Press, Chicago, IL .

- Beckham, C., Spray, B. and Pietz, C. (2007), "Jurors' locus of control and defendants' attractiveness in death penalty sentencing", *Journal of Social Psychology*, Vol. 147 No. 3 , pp. 285-99 .
- Cavana, R., Delahaye, B. and Sekaran, U. (2001), *Applied Business Research*, Wiley, Brisbane .
- Chia, R., Allred, L., Grossnickle, W. and Lee, G. (1998), "Effects of attractiveness and gender on the perception of achievement-related variables", *Journal of Social Psychology*, Vol. 138 ,pp. 471-7 .
- Collins, K. (1993), "Stress and departure from the public accounting profession: a study of gender differences", *Accounting Horizons*, Vol. 7 No. 1, pp. 29-38 .
- Collins, K. and Killough, L. (1992), "An empirical examination of stress in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 No. 6, pp. 535-47 .
- Dalton, D., Hill, J. and Ramsay, R. (1997), "Women as managers and partners: context specific predictors of turnover in international public accounting firms", *Auditing A Journal of Practice and Theory*, Vol. 16 No. 1, pp. 29-50 .
- Dambrin, C. and Lambert, C. (2008), "Mothering or auditing, the case of two big 4 in France", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21 No. 4, pp. 474-506 .
- Feingold, A. (1992), "Good-looking people are not what we think", *Psychological Bulletin*, Vol. 111 No. 2, pp. 304-41 .
- Festinger, L. (1954), "A theory of social comparison processes", *Human Relations*, Vol. 7 No. 2 ,pp. 117-40 .
- Fogarty, T. (2000), "Socialization and organizational outcomes in large public accounting firms", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 12 No. 1, pp. 13-33 .
- Gotwals, J. and Wayment, H. (2002), "Evaluation strategies, self esteem and athletic performance", *Current Research in Social Psychology*, Vol. 8 No. 6, pp. 1-15 .
- Hall, M. and Smith, D. (2009), "Mentoring and turnover intentions in public accounting firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 34 Nos 6/7, pp. 695-704 .
- Herbohn, K. (2005), "Job satisfaction dimensions in public accounting practice", *Accounting Research Journal*, Vol. 18 No. 2, pp. 63-82 .
- Hill, J., Metzger, M. and Wermert, J. (1994), "The spectre of disproportionate auditor liability in the crisis", *Critical Perspectives on Accounting*, Fall, pp. 133-77 .
- House, R. and Rizzo, J. (1972), "Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 7 ,pp. 467-505 .
- Kalbers, L. and Cenker, W. (2007), "Organizational commitment and auditors in public accounting", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 354-65 .
- Kelsall, M. and Leung, P. (1995), *Women in Chartered Accountancy*, RMIT, Melbourne .
- Komori, N. (2008), "Towards the feminization of accounting practice: lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21 No. 4, pp. 507-38 .

- Kopelman, R., Greenhaus, J. and Connolly, T. (1983), "A model of work, family and inter-role conflict: a construct validation study", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp. 198-215 .
- Lehman, C. (1992), "Herstory in accounting: the first eighty years", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 Nos 3/4, pp. 261-85 .
- Martin, M. and Gentry, J. (1997), "Stuck in the model trap", *Journal of Advertising*, Vol. 26 No. 2 ,pp. 19-32 .
- Martin, M. and Kennedy, P. (1993), "Advertising and social comparison", *Psychology & Marketing*, Vol. 10, pp. 513-30 .
- Morley, C., Bellamy, S., Jackson, M. and O'Neill, M. (2002), "Attitudinal barriers to women's career progression in accounting in Australia", *Australian Accounting Review*, Vol. 12 25,5 No. 1, pp. 64-72 .
- Pelham, B. and Wachsmuth, J. (1995), "The waxing and waning of the social self: assimilation and contrast in social comparison", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69 No. 5, pp. 825-38 .
- Rasch, R. and Harrell, A. (1990), "The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 9 No. 1 ,pp. 90-102.

<http://emodiran.com>

<http://womeninthe frontline.persianblog.ir>

<http://www.tebyan.net>

<http://mohsenazizi.blogfa.com>