



Profesia de auditor la feminin – repere privind antreprenoriatul de gen în România

Dr. Atena FARAGALLA,
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România

Prof. univ. dr. Adriana TIRON-TUDOR,
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca,
România, autor corespondent,
email: adriana.tiron.tudor@gmail.com

Conf. univ. dr. Liana STANCA,
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România

Rezumat

Deși la început profesia contabilă era considerată o profesie eminentemente masculină, desigur și din cauza contextului istoric și a cutumelor vremilor respective, în prezent numărul femeilor ce activează în profesie a devenit majoritar. Cu toate acestea, la nivel de top management în marile cabinete de audit, în organismele profesionale și în profesie, în general, raportul de gen este invers proporțional. Prin acest studiu autorii și-au propus să analizeze care sunt factorii care determină femeile din profesia de auditor să-și deschidă cabinete proprii, respectiv să înceapă o activitate antreprenorială pe cont propriu.

Cuvinte cheie: antreprenoriat; profesia de auditor; gen

Clasificare JEL: M42

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Faragalla, A., Tiron-Tudor, A., Stanca, L. (2020), The Women in the Audit Profession – Key Highlights Regarding Gender Entrepreneurship in Romania, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 1(157)/2020, pp. 145-153, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/157/003

Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2020/157/003>
Data primirii articolului: 4.08.2019
Data revizuirii: 7.10.2019
Data acceptării: 8.01.2020

Introducere

Profesia de auditor financiar este o profesie reglementată, relativ tânără în România (înființată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 75/1999), care a cunoscut un trend ascendent al dezvoltării, susținut în mod profesionist de reprezentanții ei, ceea ce i-a permis să acceadă la o poziție cu rol proeminent în domeniul profesiilor liberale. (Popescu et al., 2015)

În prezent, Camera Auditorilor Financiari din România (CAFR) cuprinde 4.668 persoane fizice și 1.005 firme, conform raportului de activitate pe 2018. Din aceste persoane fizice, 1.436 sunt bărbați și restul de 3.233 sunt femei (CAFR, 2018). Procentual, raportul femeii/bărbați în profesia de auditor din România se menține de-a lungul timpului, conform Rapoartelor anuale ale CAFR, respectiv în 2015 – 72%, cu o ușoară scădere în 2016 la 69% și, ulterior, o creștere la 69,25%. Dacă ar fi să luăm în considerare femeile profesiei contabile din România pe baza unui studiu patronat de FEE în 2016, proporția femeilor implicate în profesie ajunge la 77,9 %, poziționând-o în top la nivel european (AFECA, 2016), urmată de Ungaria cu 70%, Polonia cu 64%, iar la polul opus – Franța cu 25%, Olanda cu 19% și Elveția cu numai 15%.

Deși la începuturile ei profesia contabilă (cu toate activitățile sale componente) era exclusiv masculină, în prezent la nivel european tinde să fie dominată numeric de femei, acestea reprezentând 55% din profesie (AFECA, 2016), sigur cu cele două extreme: preponderent masculină în țări precum Elveția, Olanda și Franța, iar în țările est europene, foste comuniste, preponderent feminină. Cu toate acestea, procentele se schimbă dramatic dacă analizăm pozițiile de top din companii și cabinete de audit, pentru femei existând încă niște „plafoane de sticlă sau invizibile” care nu le permit accesul egal la poziții de conducere (Ciancanelli, 1998). Întrucât profesia contabilă este destul de rigidă, fiind guvernată de reguli destul de inflexibile, problemele de gen sunt inevitabile mai ales în cazul marilor companii de audit (Dambrin și Lambert, 2008, 2012; Lupu, 2010) și multe femei preferă să părăsească după o perioadă de timp companiile, ca urmare a unor evenimente din cadrul firmei sau personale și să-și deschidă propriile cabinete, respectiv să devină antreprenoare. Conform Raportului Milburn, (2009) profesia contabilă este una dintre cele mai exclusiviste profesii din punct de vedere social dintre toate. Prin

urmare, sunt făcute o serie de recomandări în vederea revizuirii practicilor actuale privind accesul echitabil și dezvoltării de idei și strategii de îmbunătățire (Raport Milburn 2009).

În acest cadru și în acest context, studiul de față dorește să analizeze, pe baza rezultatelor unui chestionar, care sunt factorii care influențează o femeie, profesionist auditor, să-și deschidă propriul cabinet de audit, respectiv să-și deschidă propria afacere în domeniul prestării de servicii de audit.

Acest studiu vine să acopere un gol în literatura de specialitate privind antreprenoriatul în profesia de auditor din România, singurul studiu pe această temă fiind realizat în 2015 de către Popescu et al., studiu care a analizat evoluția și perfecționarea activității de audit financiar în România prin prisma auditorilor financiari ca persoane fizice aflate în dublă ipostază: respectiv de antreprenor și liber profesionist, membru al CAFR. Popescu et al. (2015) prezintă imagini de ansamblu asupra mediului antreprenorial, cu identificarea oportunităților și dificultăților cu care se confruntă antreprenorul implicat în activitatea de audit financiar, a nivelului de dezvoltare a pieței de audit financiar din România, pe baza datelor aferente perioadei 1999-2013.

Mai mult, este unul dintre extrem de puținele studii focusate pe profesia contabilă la feminin din România, primul pe această temă fiind al lui Istrate (2012) care, analizând procentul femeilor din profesia contabilă în general, din cea de auditor și din învățământul economic românesc conchide că cel puțin o trăsătură din stereotipul contabilului tradițional, cea a faptului că profesionistul contabil este neapărat bărbat, nu se mai confirmă.

Articolul este structurat în cinci părți majore: o punere în temă cu privire la ce înseamnă antreprenoriatul la feminin, metodologia urmată de dezvoltarea ipotezelor, rezultatele studiului și concluziile.

Scurtă incursiune în antreprenoriatul de gen feminin

Simplist spus, prin antreprenorat înțelegem deschiderea unei afaceri pe cont propriu. (Law și Hung, 2009; Shesky, 1994), iar antreprenorul poate fi caracterizat ca o persoană cu apetit pentru risc, focusarea către obținerea de venituri mai mari, dispusă să lucreze susținut și intens, cu o viziune pe termen lung privind

afacerea sa și capacitatea de inovație (Law și Hung, 2009). Încă de la prima sa definiție din 1934, antreprenoriatul se bazează pe trei mari piloni: banii, capitalul uman și piața de desfacere (Schumpeter, 1934), definiție valabilă și azi.

Cu toate acestea, primele studii în literatură legate de femeile antreprenori au apărut de abia în 1976, scrise de Schwartz. Majoritatea studiilor în această direcție au venit din Statele Unite și Marea Britanie (Decarlo și Lyons, 1979; Hisrich și O'Brien, 1981; Pellegrino și Reece, 1982; Schwartz, 1976; Sexton și Kent, 1981), ținând cont că aceste țări sunt considerate ca fiind părinții antreprenoriului (Jennings și Brush, 2013).

Primele studii s-au axat pe femeile care și-au început propriile afaceri, care erau în același timp angajate în cadrul propriei firme. Începând să fie suficient de numeroase astfel încât să dobândească caracteristici comune, precum factorii contextuali și psihologici, consecințele suportate pentru alegerea făcută și dacă există diferențe între motivația femeilor de a deveni antreprenori și cea a bărbaților au reprezentat punctele de interes pentru cercetători (Jennings și Brush, 2013). Chiar dacă femeile ca antreprenori au existat cu mult înaintea primelor studii în literatură, ele nu au prezentat interes decât târziu, în urma sesizării discrepanței majore care există între numărul de bărbați antreprenori și cel al femeilor antreprenori.

Obiectivul studiului este de a stabili care sunt determinanții antreprenoriului de gen din profesia contabilă din România, mai exact de a determina care sunt factorii care influențează luarea deciziei de a deveni antreprenor de către femei. Plasarea studiului în contextul profesiei contabile din România survine prin prisma numărului mare de femei din profesia contabilă, ceea ce ar face plauzibil și un număr mai sporit al femeilor care își doresc să devină antreprenoare.

Metodologia

Scopul studiului este de a stabili care sunt determinanții antreprenoriului de gen din profesia contabilă din România, mai precis care sunt factorii care ar putea determina femeile să devină antreprenori și dacă decizia este influențată de evenimente interne din firmă sau de evenimente personale. Fiecare ipoteză conturată în această secțiune se bazează pe studii din literatura de specialitate care au determinat formularea lor în această manieră.

Obținerea de profit

Unul dintre primii factori care este considerat a fi motivant în vederea punerii bazelor unei afaceri este obținerea de profit. Există studii care au demonstrat că principala motivație a unui antreprenor o reprezintă maximizarea profitului obținut, creșterea afacerii și aducerea de inovație în piața în care el activează. Potrivit acestor studii, motivația de a deveni antreprenor este determinată de doi factori majori: independența financiară și satisfacția personală că ceea ce fac este ceea ce le place și de o calitate superioară (Jacobides & Winter, 2007; Demougin & Fabe, 2007). Indivizii care își deschid o afacere tind să fie motivați de profit. Totuși, acest fapt se poate să se adeverească doar în cazul bărbaților, nu și al femeilor, care sunt motivate de factori precum obținerea unui echilibru mai bun în viața de familie.

H1: Obținerea de profit este un factor care ar determina o profesionistă contabilă să își deschidă propria afacere.

Nivelul educațional

Prin această variabilă se înțelege cel puțin o diplomă de licență, așadar studii superioare. Potrivit literaturii de specialitate, respondenții care au studii superioare sunt mult mai înclinați să își deschidă propria afacere, în comparație cu cei care nu au (Wu și Wu, 2008). Potrivit lui Law și Hung (2009) indivizii care au studii superioare sunt cei care sunt cei mai înclinați să pornească ceva pe cont propriu.

H2: Nivelul educațional are o influență asupra femeilor auditor în ceea ce privește deschiderea unei afaceri.

Plafonul invizibil

În companii există de obicei o serie de bariere invizibile care stau în calea femeilor, împiedicându-le să avanseze în carieră către nivelurile ierarhice superioare. S-au realizat câteva studii care analizează acest fenomen în organizațiile contabile, precum și care sunt motivele care conduc la existența diferențelor de gen în astfel de organizații (Cohen et al, 2018; Dambrin și Lambert, 2008; Lupu, 2012; Anderson-Cough et al, 2005). Concluzia este că femeile, de cele mai multe ori, trebuie să muncească mult mai mult decât bărbații pentru a fi promovate. Acest fenomen înglobează alte micro fenomene, precum: discriminarea, accesul inegal

la resurse, defavorizarea femeilor comparativ cu bărbații. Văzând că nu au același nivel de succes, chiar dacă cel mai probabil sunt la fel de calificate, femeile ar fi determinate să își părăsească locul de muncă și să își întemeieze propria afacere.

H3: *Profesionistele contabile care experimentează barierele invizibile din organizație sunt mult mai înclinate să își deschidă propria afacere.*

Maternitatea

Existența copiilor și a unei slujbe cu normă întreagă este dificil de împăciuit. Potrivit literaturii, femeile sunt mult mai înclinate să își schimbe locul de muncă pentru slujbe care sunt mult mai puțin stresante sau să treacă la un program part-time comparativ cu bărbații, din moment ce, prin natura lor, ele sunt cele mai înclinate să aibă grija familiei (Anderson et al., 1994).

Un studiu efectuat de Lupu (2013) cu privire la femeile auditor din BIG 4 din Franța a scos la iveală câteva situații cel puțin îndoielnice în ceea ce privește reîntoarcerea femeilor din maternitate sau chiar și activitatea pe timpul sarcinii. După întoarcerea din maternitate, aceste femei primeau sarcini pe care nimeni nu le voia sau care erau sub nivelul lor de pregătire; dosarele de care se ocupau înainte erau desemnate altora în mod sistematic, birourile le erau mutate, iar unele persoane erau chiar împinse spre a-și da demisia odată ce rămâneau gravide (Fargalla, 2015).

Acest fapt conduce, de asemenea, la presupunerea ce reiese din literatura de specialitate, potrivit căreia bărbații sunt motivați de obținerea de profit, în timp ce femeile sunt motivate de obținerea unui balans între viața de familie și cea profesională cât mai curând posibil. Această presupunere derivă și din calitățile care sunt cel mai adesea asociate cu femeile: răbdătoare, bune, devotate – așadar, mult mai înclinate să aibă grijă de familie (Lupu, 2012; Kronberger, 2010).

H4: *Profesionistele contabile care au copii sunt mult mai înclinate să înceapă propria afacere.*

Poziția deținută în cadrul companiei

Femeile care fac parte din pozițiile superioare ale organizațiilor sunt mult mai înclinate să fi experimentat existența glassceiling-ului, comparativ cu femeile care fac parte din pozițiile inferioare ale organizațiilor, din moment ce ele deja au trebuit să depășească anumite bariere și obstacole astfel încât să ajungă în acel punct

(Cech și Blair-Loy, 2010). Așadar, ele deja au fost supuse unor tratamente inechitabile și au trebuit să depășească multe situații frustrante, care în timp ar fi putut conduce la un nivel de saturație care să le determine să își modifice perspectiva asupra lucrurilor. De asemenea, ele sunt cele care au ajuns la un anumit nivel din punct de vedere profesional, din moment ce experiența lor în muncă este mult mai bogată, comparativ cu femeile situate în alte niveluri ierarhice (Chow et al, 2002).

H5: *Femeile auditor care se poziționează în nivelurile ierarhice superioare ale organizațiilor sunt mult mai înclinate să își deschidă propria afacere.*

Statusul marital

Femeile care sunt măritate au tendința de a se lăsa influențate de viziunea soților și din cauza acestui lucru ele nu percep la fel existența glassceiling-ului, iar dacă totuși acesta există în organizațiile lor nu îl percep ca pe ceva care să le oprească, ci ca pe ceva care să le motiveze să meargă mai departe, să reușească, devenind un factor motivant (Cohen et al, 2018; Cech și Blair-Loy, 2010). La polul opus, femeile care nu sunt măritate sunt mult mai înclinate să atribuie dificultatea avansării în carieră existenței glassceiling-ului, care ar putea la rândul lui să le creeze impresia că nu sunt potrivite pentru a deveni deținătoarele unei afaceri.

H6: *Femeile auditor care sunt căsătorite sunt mult mai înclinate să nu își deschidă propria afacere.*

Inflexibilitatea locului de muncă și echilibrul între viața profesională și personală

Există studii în literatura de specialitate care încearcă să testeze aplicarea unui program de lucru flexibil în organizațiile contabile în vederea reținerii mai multor femei la nivelurile ierarhice superioare. Prin intermediul acestor studii s-a recunoscut faptul că există o problemă reală atunci când vine vorba de numărul de ore lucrate și încercarea de a rezolva probleme de familie în timpul programului de muncă (Kronberger et al., 2010; Lupu, 2012). Cu toate acestea, unul dintre cele mai importante rezultate ale acestui studiu este că angajații care au participat la acest test au fost considerați de către ceilalți colegi ca fiind neserioși și nu neapărat dedicați muncii și carierei implicit. Mai mult decât atât, un program flexibil nu înseamnă întotdeauna mai puține ore lucrate (Kronberger et al., 2010; Lupu, 2012).

H7: Femeile auditor care nu au parte de flexibilitate la locul de muncă sunt mult mai înclinate să își deschidă o afacere.

H8: Femeile auditor care au probleme în a-și echilibra viața profesională cu cea personală sunt mult mai înclinate să își deschidă o afacere.

Promovarea

Promovarea este strâns legată de existența glassceiling, care se referă la acele bariere invizibile care împiedică femeile și minoritățile de la avansarea pe scara ierarhică. Există studii care demonstrează că multe decizii de a începe propria afacere pornesc din frustrările acumulate la locul de muncă legate de echitate și de ignorarea în privința promovării, chiar dacă toate criteriile sunt îndeplinite și nu numai (Moyes et al, 2008).

H9: Femeile auditor care simt că au șanse scăzute la promovare sunt mult mai înclinate să își deschidă propria afacere.

Prelucrări statistice

Am folosit chestionarul ca metodă, iar în vederea obținerii de respondenți, am trimis 1.500 de e-mailuri către femei profesioniști contabili (experți contabili și auditori) din țară, folosind datele de contact obținute de pe site-uri oficiale. Solicitarea de a răspunde la chestionar a fost trimisă manual, prin mail. În corpul e-mailului s-a inclus o descriere a studiului împreună cu un link către chestionar (s-a folosit platformă *isondaje.ro*). Înainte de a trimite chestionarul, acesta a fost testat pe 15 respondenți care își desfășoară activitatea în domeniul financiar-contabil. Testarea s-a realizat atât online prin email, cât și față în față, iar pe baza feedback-ului au fost îmbunătățite calitatea și claritatea întrebărilor. E-mailurile s-au trimis în două rânduri. La o săptămână după prima rundă a mai fost trimis încă o dată către aceleași adrese de email, pentru a maximiza numărul de răspunsuri primite. În total s-au obținut 130 de răspunsuri. Rata de răspuns este de 8,67%, un procent valid conform literaturii de specialitate (Dalton et al, 2014, Anderson and Lillis, 2011, Dichev et al, 2013, Cohen et al, 2018).

Chestionarul a avut o primă parte dedicată elementelor descriptive ale respondenților, după care s-a intrat în tema cercetării. Atât respondenții cu statut de angajat,

cât și cei care dețin deja o afacere au fost chestionați cu privire la factorii care duc la decizia deschiderii unei afaceri, respectiv de a deveni antreprenori în profesia de auditor. Am pornit de la presupunerea că toți factorii luați în considerare influențează pozitiv decizia de deschidere a unei afaceri, bazându-ne și pe rezultatele similare din literatura de specialitate. Răspunsurile la întrebările privind starea (căsătorite, copii, studii, poziție, educație, discriminare) au fost închise, de genul da (1) /nu (2).

Întrebările privind profitul, inflexibilitatea la locul de muncă, echilibrul au fost evaluate pe baza unei scale Likert de la 1 la 5.

Datele au fost procesate utilizând SPSS 13, realizând analiza descriptivă alcătuită din frecvență, testul Shapiro-Wilk, în funcție de rezultatul testului Chi-Square urmărindu-se valoarea lui p bilateral, cu prag de semnificație alfa stabilit la 0.05, urmată de Spearman correlation coefficient.

Multicoliniaritatea poate afecta modelul acestor parametri, de aceea a fost necesară testarea acestui aspect care a implicat de asemenea testarea regresiei logistice. Pe baza rezultatelor lui Field (2005), putem să eliminăm multicoliniaritatea variabilelor, din moment ce toate variabilele care prezic rezultatele testului sunt aproape de 1 și toate criteriile VIF sunt mai mici ca 10. Se poate concluziona că nu există nicio problemă cu coliniaritatea în setul de date.

Valoarea modelului Chi-square=120.56 este statistic semnificativă la valoarea $p=0,000$. După efectuarea testului Omnibus de coeficienți de model pentru fiecare variabilă independentă, valoarea modelului Chi-square a înregistrat o creștere statistică de la 46 la 120, fapt ce subliniază că fiecare variabilă luată în studiu crește pe cont propriu puterea predictivă a modelului. Se poate concluziona că, în general, modelul prezice antreprenoriatul ca practică mult mai bine decât a fost doar cu constanta inclusă. Rezultatul lui Chi-Square indică faptul că modelul cu predictorii este semnificativ mai bun decât fără ei (Field, 2005) și se acceptă că variabilele luate în studiu determină profilul de antreprenor (Cox & Snell $R^2=0.597$; Nagelkerke $R^2 = 0.817$). Rezultatul testelor Hosmer și Lemeshow ne sugerează că o parte din variabilele luate în studiu determină fenomenul studiat.

În continuare, printr-o regresie logistică se stabilesc factorii care determină decizia de a deschide o afacere. Pentru regresia logistică binară a fost selectată metoda

Enter, variabilele factoriale fiind analizate simultan. Deoarece variabila dependentă (dacă profesionistele contabile doresc să devină antreprenoare) este o variabilă dihotomică, a fost efectuată regresia logistică (Fong și Ozorio, 2005). Regresia logistică binomică implicit prognozează cea mai mare dintre cele două categorii ale variabilei dependente (0 – nu antreprenor, 1 – antreprenor). În acest studiu regresia logistică prezice categoria superioară a variabilei dependente (1 – antreprenor). Studiul contribuie la identificarea variabilelor predictor al transformării femeii profesionist contabil din angajată în antreprenor. În continuare s-a aplicat ROC pentru a se testa dacă atributele luate în studiu sunt predictive pentru modelul de predictibilitate a femeilor antreprenor,

Rezultate și discuții

Descriptiv, din totalul de 130 femei, 30 lucrează în sectorul public și 100 lucrează în sectorul privat. Dintre cele care activează în sectorul privat, 25 se află în companii mari, 24 în companii mici, în timp ce restul de 51 sunt proprietarele unor cabinete, firme ori au statut de PFA în domeniu. Din punct de vedere al orașelor din care provin, răspunsurile sunt din marile orașe ale României (București, Cluj-Napoca, Brașov, Iași, Timișoara, Constanța). În ceea ce privește poziția deținută în companii, 44% din respondente dețin poziții de top, 56% se află în poziții de middle management și entry level. Din punct de vedere al statutului marital, 90% din respondente sunt căsătorite, iar 63% au copii. Experiența în muncă pentru 52% este de peste 20 de ani și toate dețin o diplomă universitară.

În total 68,5% (89 din 130) femei auditor au răspuns că sunt determinate să își deschidă o afacere sau că au deja o afacere.

Există diferențe de comportament între femeile auditor care își doresc să devină antreprenoare și cele care nu își doresc, ceea ce ajută în conturarea profilului femeii antreprenor. De asemenea, există diferențe între femeile care se află în poziții ierarhice superioare în organizațiile din care fac parte și cele care fac parte din nivelurile inferioare, aceste două categorii percepend în mod diferit ideea de discriminare la locul de muncă. Femeile care se află în poziții de top sunt mult mai înclinate să devină antreprenoare (acesta sunt și cele care au peste 21 de ani de experiență), în timp ce femeile care se află în poziții ierarhice inferioare sunt mult mai puțin înclinate să devină antreprenoare.

Auditoarele care percep existența discriminării în organizațiile din care fac parte sunt mult mai înclinate să își deschidă o afacere, discriminarea devine un factor determinant, care le face pe femei să își dorească să reușească, în ciuda barierelor pe care trebuie să le depășească. Cu toate acestea, efectul discriminării este doar asupra femeilor care fac parte din top management. Femeile care se află pe poziții ierarhice inferioare sunt descurajate de acest fapt, în timp ce acelea care se află pe poziții mijlocii de management sunt influențate pozitiv (o parte), dar sunt și descurajate.

Posibilitatea creării unui program pe baza nevoilor personale este ceea ce le-ar determina pe unele femei să devină antreprenoare, pentru că în acest mod ar putea să își gestioneze mai bine timpul de muncă și implicit timpii morți. În accepțiunea lor a deveni antreprenoare nu înseamnă neapărat mai puține ore lucrate, ci mai degrabă un număr de ore gestionate mai bine.

Femeile din profesia de audit consideră că promovarea în cadrul firmei în care activează le-ar putea aduce stabilitatea financiară, iar dacă acea promovare nu se întâmplă atunci ar putea fi determinate să plece și să încerce să își deschidă ceva pe cont propriu. Din punctul lor de vedere confortul profesional aduce și un confort psihologic.

Ipoteza că obținerea de profit ar putea fi un factor determinant pentru a-și deschide propria afacere se verifică. Femeile care se află în poziții ierarhice superioare sunt mult mai înclinate să înceapă o afacere, poziția în cadrul firmei și vârsta jucând un rol important. O explicație plauzibilă ar fi aceea că, odată ce au atins o anumită poziție în organizațiile din care fac parte, femeile au cunoștințele necesare și – eventual – resursele pentru a putea începe să lucreze pe cont propriu. Pe de altă parte, femeile care lucrează pe pozițiile ierarhice inferioare nu iau în considerare această posibilitate.

Auditoarele care au copii sunt mult mai înclinate să înceapă o afacere. O explicație plauzibilă ar putea fi aceea că profesionistele contabile care au copii sunt mult mai determinate să devină antreprenoare pentru a oferi un exemplu demn de urmat pentru copiii lor și, totodată, pentru a le asigura toate cele necesare. Rezultatele testelor arată că femeile care se află în middle și entry level positions sunt obediente, auto-suficiente, așadar, ele preferă să rămână în aceste situații care nu le sunt favorabile.

Cele căsătorite nu sunt înclinate să devină antreprenoare. Din rezultate reiese că există foarte puține femei care sunt căsătorite și care au dorința de a deveni antreprenoare, iar nivelul educației nu joacă un rol important în luarea deciziei de a deveni antreprenoare.

Rezultatele regresiei logistice arată că variabilele care au o influență semnificativă asupra antreprenoriatului de gen sunt: COPIII, GLASS CEILING, PROFIT, INFLEXIBILITATE, POZIȚIE. Rezultatul regresiei logistice arată că femeia antreprenor auditor din România este caracterizată astfel: are copii ($p\text{-value}=0.0472$) și de dragul acestor copii vrea să creeze un exemplu bun, acela al unei mame care are și o carieră model. Are o poziție de top în firma în care își desfășoară activitatea ($p\text{-value}=0.0019$), are peste 21 de ani de experiență. Este conștientă de existența discriminării ($p\text{-value}=0.0487$), dar asta doar o motivează să devină din ce în ce mai bună și să muncească din ce în ce mai mult. Discriminarea la locul de munca devine un factor motivant și nu unul care să provoace frustrare.

Independența financiară -PROFIT ($p\text{-value}= 0.0487$) este un determinant al antreprenoriatului de gen în profesia contabilă și acest determinant este legat direct de existența copiilor, din moment ce, alături de dorința de a le oferi un bun exemplu, ele doresc și asigurarea de resurse care să le permită un trai bun copiilor lor. Majoritatea femeilor care afirmă că doresc să devină antreprenoare nu sunt căsătorite, chiar dacă au copii.

Echilibrul între viața personală și cea de familie nu este o ipoteză confirmată de către regresie, la fel ca în cazul lui chi-square, dar inflexibilitatea este confirmată ($p\text{-value}=0.0472$). Profesionistele contabile consideră că deschiderea unei noi afaceri le ajută să folosească timpii morți din programul de lucru în favoarea problemelor personale.

În urma testării ROC, rezultă că modelul studiat este un model discriminant pentru 97% de cazuri. Deci modelul construit prin chestionar este discriminatoriu și poate fi utilizat pentru a identifica femeile din contabilitate pentru care există probabilitatea de a-și începe cariera de antreprenor. În concluzie, autorii au demonstrat că instrumentul dezvoltat identifică corect situațiile normale față de cele anormale, confirmând aplicabilitatea modelului în diferite firme.

Concluzii

În ultimii ani profesia contabilă s-a aflat în fața impedimentului de a nu putea să rețină femeii la nivelurile ierarhice superioare în organizații. În efortul de a soluționa această problemă, au fost implementate diferite programe, astfel încât să se încerce contracararea exodului, prin inițiative de mentorat, de abordare flexibilă a programului de muncă. Rezultatele nu au fost pe măsura așteptărilor, iar numărul femeilor din profesie pe anumite poziții de conducere rămâne în continuare mai mic decât cel al bărbaților.

O parte din aceste femei pot decide să își înceapă propria afacere. Scopul acestui studiu a fost de a stabili care sunt determinantii antreprenoriatului de gen din profesia de auditor din România și de a contura în aceeași măsură profilul femeii antreprenor. Ipotezele s-au formulat pe baza literaturii de specialitate, iar unul dintre factorii luați în considerare a fost obținerea de profit. Rezultatele studiului sunt în corelație cu literatura de specialitate internațională, confirmând faptul că femeile sunt și ele motivate de deschiderea unei afaceri în primul rând pentru a asigura un trai decent copiilor și familiei lor. Acestea nu se pot dezice de condiția lor naturală care este aceea de a fi mame și a avea responsabilitatea familiei.

Proporția femeilor care iau în considerare ideea de a începe o nouă afacere pe cont propriu sau care sunt deja deținătoare de afaceri este de 68,5%, un procent relativ plauzibil dacă este să ne raportăm la numărul mare de femei din profesie. Una dintre afirmațiile de început aducea în discuție tocmai acest număr mare de femei din profesie. Așteptarea era ca, ținând cont de această realitate, și numărul inițiativelor de antreprenoriat ale femeilor să fie relativ mare.

Existența barierelor invizibile, a anumitor forme de discriminare care împiedică femeile să avanseze către nivelurile ierarhice superioare în organizațiile din care aceste femei fac parte este un determinant al antreprenoriatului de gen, dar doar pentru femeile care se află pe poziții ierarhice superioare. Acestea percep discriminarea ca pe un factor stimulator și care le motivează pe mai departe.

Un alt aspect bazat pe literatura de specialitate este acela că femeile decid să devină antreprenoare fiind motivate de lipsa de apreciere din partea angajatorului, ceea ce creează frustrări în timp și care conduce la reconsiderarea drumului în carieră. Acest fapt este

confirmat de către discriminare ca element determinant, dar și de către factorul inflexibilitate.

Alte aspecte care reprezintă determinanți ai antreprenoriatului de gen din profesia de audit care contribuie la conturarea profilului femeii antreprenor sunt: vechimea în muncă – peste 21 de ani, copii – care determină existența inițiativelor de antreprenorat, variabila căsătorie – femeile care nu sunt căsătorite sunt mult mai înclinate să își deschidă propria afacere, precum și poziția pe care o dețin în cadrul organizației.

Una dintre limitele acestui studiu este analiza inițiativelor de antreprenorat doar din perspectiva femeilor și nu și a bărbaților, ceea ce poate reprezenta o perspectivă pentru viitoarele studii. O altă limită este literatura redusă pe tema antreprenoriatului la nivel de cercetare pe zona României, ipotezele fiind construite în proporție foarte ridicată pe baza studiilor efectuate la nivel internațional.

BIBLIOGRAFIE

1. Aldrich, H.E. (1999), *Organizations Evolving*, Sage, London
2. Anderson, J. C., Johnson, E. N., & Reckers, P. M. J. (1994). Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 19, 483–491
3. Anderson, S. W., & Lillis, A. M. (2011). Corporate frugality: Theory, measurement and practice. *Contemporary Accounting Research*, 28, 1349–1387.
4. Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). "Helping them to forget...": The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 469–490
5. Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving glass ceilings? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology. *Social Problems*, 57, 371–397
6. Ciancanelli, Penelope, Sonja Gallhofer, Christopher Humphrey, and Linda M. Kirkham. (1990). Gender and Accountancy: Some Evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting* 1: 117–44.
7. Chow, C. W., Harrison, G. L., McKinnon, J. L., & Wu, A. (2002). The organizational culture of public accounting firms: Evidence from Taiwanese local and US affiliated firms. *Accounting, Organizations and Society*, 27, 347–360
8. Cohen, J.R., Dalton, D.W., Holder-Webb, L.L. and McMillan J.J. (2018), An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, *Journal of Business Ethics*, 1-22
9. 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
10. Dambrin, C. and Lambert, C. (2008), Mothering or auditing? The case of two Big four in France, *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 21, No. 4, 2008 pp. 474-506
11. DeCarlo, J., & Lyons, P. R. (1979). A comparison of selected personal characteristics of minority and non-minority female entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, December, 22-29
12. Demougis, D. and Fabe, O. (2007), Entrepreneurship and the division of ownership in new ventures, *Journal of Economics & Management Strategy*, Vol. 16, No. 1, pp. 17-30
13. Dichev, I. D., Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2013). Earnings quality: Evidence from the field. *Journal of Accounting and Economics*, 56, 1–33
14. Faragalla, W. A. (2015) Percepția femeilor privind discriminarea la locul de muncă: studiu de caz profesia contabilă, *Audit Financiar*, XIII, Nr. 9(129)/2015, 58-66
15. Hisrich, R. D., și O'Brien, M. (1981). The woman entrepreneur from a business and sociological perspective. In K. H. Vesper (Ed.) *Frontiers in entrepreneurship research*, pp. 21-39. Wellesley, MA: Babson College
16. Istrate, C. (2012), Gender issues in Romanian accounting profession, *Review of Economic and Business Studies* 5 (2), 21-45
17. Jacobides, M. and Winter, S. (2007), Entrepreneurship and firm boundaries: the theory of a

- firm, *Journal of Management Studies*, Vol. 44 No. 7, pp. 1213-41
18. Jennings, J., & Brush, C. (2013). Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *Academy of Management Annals*, 7(1), 663–715
 19. Kronberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35, 775–791
 20. Law, P. și Hung, J. (2009), Factors influencing Hong Kong CPAs' entrepreneurship in the accounting profession, *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 13 No. 1, 2009, pp. 29-45
 21. 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*, Volume 23, Issues 4-5, Pages 351-369
 22. Moyes, G., Shao, L. and Newsome, M. (2008), Comparative Analysis of Employee Job Satisfaction in The Accounting Profession, *Journal of Business & Economics Research*, vol 6, no. 2
 23. Pellegrino, E. T., și Reece, B. L. (1982). Perceived formative and operational problems encountered by female entrepreneurs in retail and service firms. *Journal of Small Business Management*, April, 15-24
 24. Popescu, C.R., Popescu, V.A. și Popescu, G.N., 2014. Rolul antreprenorului în creșterea performanței activității de audit financiar în România, *Amfiteatru Economic*, 17(38), pp. 232-251
 25. Schumpeter, J. (1934), *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, MA
 26. Schwartz, E. B. (1976). Entrepreneurship: A new female frontier. *Journal of Contemporary Business*, Winter, 47-76
 27. Sexton, D. L. (1989). Research on women business owners. In O. Hagan, C. Rivchun, & D. L. Sexton (Eds.), *Women-owned Businesses*, pp. 183-193. New York: Praeger
 28. Wu, S. and Wu, L. (2008), The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15, No. 4, pp. 752-74
 29. Association des Femmes diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs Gender (AFECA), and Fédération des Experts Comptables Européens (FEE). (2016). Diversity in the European Accountancy Profession. An AFECA Study with the Support of FEE. Paris: AFECA
 30. CAFR (2018), Raport anual de activitate, accesibil la: https://www.cafr.ro/uploads/Raport_CAFR_2018_RO-a40d.pdf