



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
سال چهارم / شماره ۱۶ / زمستان ۱۳۹۴

بررسی حرفه گرایی زنان در حسابداری

معصومه اردکانی

کارشناس ارشد حسابداری از دانشگاه علوم و تحقیقات واحد البرز

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۶

چکیده

این پژوهش به بررسی حرفه گرایی در میان ۲۳۹ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و موسسات خصوصی حسابداری می پردازد. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده و ابزار آن پرسش نامه می باشد. آزمون فرضیه با استفاده از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه انجام شده است.

نتایج پژوهش نشان می دهد میزان حرفه گرایی در میان حسابرسان شاغل در هر دو بخش سازمان حسابداری و موسسات خصوصی حسابداری یکسان است. هم چنین شواهد پژوهش تایید می نماید که حرفه گرایی با رتبه شغلی حسابرسان رابطه ای مثبت و با وضعیت تاهل رابطه ای منفی دارد. در ضمن مرد بودن رابطه ای مسقیم با حرفه گرایی دارد. هم چنین هر چه رتبه شغلی حسابرسان از حسابرس به حسابرس ارشد، سرپرست و مدیر و شریک حسابداری افزایش می یابد، آن گاه حرفه گرایی نیز افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: حرفه گرایی، زنان، حسابداری، جامعه حسابداران رسمی.

۱- مقدمه

حسابداری و هم چنین فقدان پژوهش درباره موضوع فوق، این انگیزه را در نویسنده به وجود آورد تا پژوهش حاضر را انجام دهند.

هدف این مقاله آن است که نخست گرایش و میزان تمایل زنان شاغل در حرفه حسابرسی را به حرفه گرایی شناسایی نماید. هدف دوم آن است تا میزان حرفه گرایی را در حسابرسان مرد و زن شاغل در بخش خصوصی و دولتی مورد بررسی قرار دهد. هدف سوم این پژوهش نیز آن است تا جامعه حسابداران رسمی را از این رابطه، آگاه نماید. انتظار می رود نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد.

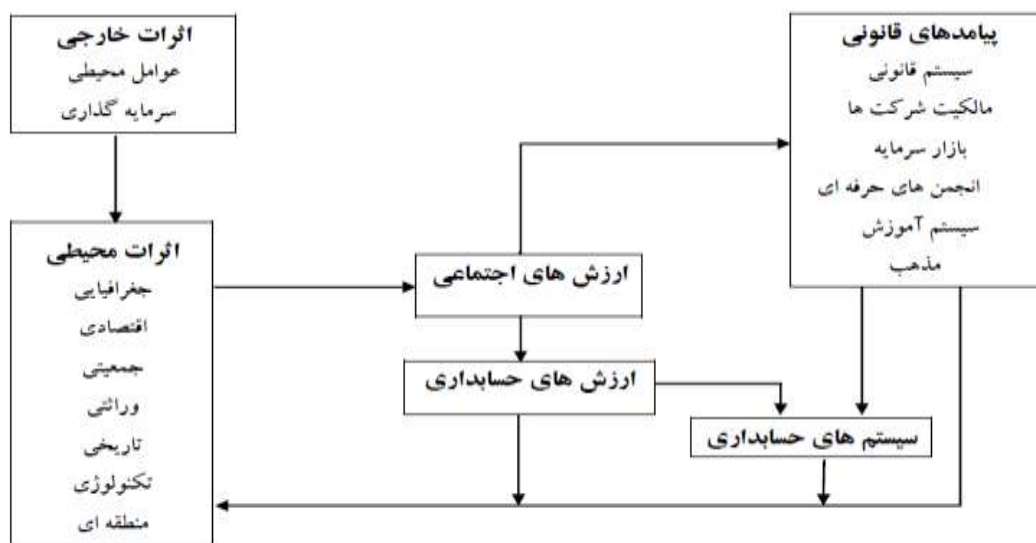
اولاً نتایج این پژوهش می تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش های گذشته در ارتباط با موضوع ارزش های فرهنگی حسابداری شود. ثانیاً مقایسه حرفه گرایی میان حسابرسان بخش دولتی (شامل حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی) و خصوصی نشان خواهد داد که تا چه اندازه خصوصی سازی حرفه حسابرسی، بر حرفه گرایی تاثیر گذاشته است؟ این موضوع به عنوان یک دستاورد علمی می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون گذاران حوزه بازار حسابرسی قرار دهد. ثالثاً مطالعه ویژگی های فرهنگی حرفه حسابداری موجب شناخت بهتر حرفه حسابداری می شود.

۲- مبانی نظری پژوهش و پیشینه پژوهش

به عقیده گری^۱ ارتباط بین حسابداری و فرهنگ را می توان به صورت نمودار زیر نشان داد:

استفاده کارآمد و صحیح از توانایی ها و استعداد های اعضای جامعه از موضوعات مهم در زمینه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. بر این اساس، استفاده از نیروی انسانی زنان جامعه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در سال های اخیر شواهد نشان می دهد رشته حسابداری بیشترین فارغ التحصیل را در میان رشته های دانشگاهی داشته است. به عبارت دیگر نیمی از این فارغ التحصیلان زن هستند. این موضوع به این معنی است که در سال های اخیر مشارکت زنان در حرفه حسابداری افزایش چشم گیری داشته است. از این رو، ضروری است درباره نقش زنان در این حرفه بررسی دقیق صورت گیرد.

نگاه زنان به اشتغال خارج از منزل تحت تاثیر نظام های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و نظام شخصیتی آنان است. پژوهش های انجام شده نشان می دهد عواملی چون عدم اعتماد به نفس، عدم انگیزه برای پیشرفت، ساختار و فرهنگ سازمانی، نقش های خانوادگی، نگرش عمومی ارزش های اجتماعی و مشکلات شغلی و رقابت از جمله موانع پیشرفت حرفه ای زنان است (هزار جریبی و پیله وری، ۱۳۹۱؛ ص ۲۶). این موضوع به عنوان یک مشکل می تواند، حرفه گرایی را در میان زنان شاغل در حرفه حسابرسی تحت تاثیر خود قرار دهد. از این رو، پرسش اصلی این پژوهش آن است که چه تفاوتی میان حرفه گرایی در میان مردان و زنان شاغل در حرفه حسابرسی وجود دارد. رابطه متقابل بین جنسیت و ارزش های فرهنگی حسابداری و اهمیت حرفه گرایی برای حرفه



(Source: Gray1988,p7)

نمودار ۱. ارتباط بین حسابداری و فرهنگ

عرب می باشد. به طوری که ادامه کار برای زنان به عنوان همسر و مادر با مشکل مواجه می شود. البته مدرنیته تا حدودی باعث تضعیف نقش سنتی زنان شده است که ناشی از مهاجرت نیز می باشد. هم چنین مطابق با یک سیستم پدر سالار مردان قدرت و کنترل بیشتری بر زنان و دیگر اعضای خانواده دارند. سرمایه داری جهانی نیز ساعت های کار طولانی در خارج از منزل را ایجاب می کند. در جامعه سوریه، زنان پس از کار طولانی و بازگشت به خانه، باید به کارهای فرزندان رسیدگی نمایند، در حالی که از مردان چنین انتظاری نمی رود.

دالتون و همکاران^۳ (۲۰۱۴) به بررسی مدل تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی پرداختند. نمونه آن ها شامل ۲۳۴ نفر از حسابرسان شاغل در شرکت های دولتی بود. آن ها اشاره کردند که زنان حسابرسان در شرکت هایی با شرایط زیر تبعیض کمتری را تحمل خواهند کرد. (۱) در صورتی که تعداد کارمندان زن بیشتر باشد، (۲) در شرکت هایی با اصول اخلاقی محکم تر، (۳) در شرکت هایی که حمایت بیشتری از کارکنان دارند و یا مقدمات کار جایگزین را فراهم نموده اند، (۴) در شرکت هایی که سطوح بالاتر مدیریت از رفاه فردی کارکنان حمایت می کند.

ارنست بروس^۴ (۲۰۱۳) به بررسی موانع پیشرفت زنان حسابداری خبره در کشور غنا پرداخت. وی با کمک مصاحبه های انفرادی و تخصصی که از جامعه مورد آزمون به عمل آورد، نشان داد که به رغم پذیرش مناسب زنان در انجمن، تعداد کمی از آن ها در سطوح بالاتر حضور دارند. از جمله فاکتورهای موثر در این زمینه عدم اعتماد به نفس، تبعیض، ترس از به خطر افتادن امنیت خانوادگی و فقدان برنامه کاری منعطف شناخته شد.

هانگ و کیسگن^۵ (۲۰۱۳) نشان دادند که اعتماد به نفس بیشتر مدیران مرد نسبت به زنان در شرکت های سهامی تفاوت های تصمیم گیری در مسایل سرمایه گذاری را به دنبال دارد. در حالی که در شرکت هایی با مدیران زن در مقایسه با مردان، درآمد مالی و بازده اوراق بالاتر است.

گتا^۶ و همکاران (۲۰۱۳) با تاکید بر این مطلب که مشارکت زنان توانمند در اقتصاد سبب بهبود کیفیت زندگی خواهد شد، به بررسی نتایج حاصل از ۴۰۰ نمونه از زنان حسابداری پرداختند. نتایج بر وجود یک طرح کار انعطاف پذیر و تأثیری که بر بهبود زندگی کاری خواهد داشت، تاکید داشت.

پرا و همکاران^۷ (۲۰۱۲) حرفه گرایی حسابداری را به عنوان یکی از مشخصه های فرهنگی، در دو کشور نیوزلند و ساموآ مورد مطالعه قرار دادند. آن ها نشان دادند که حرفه

بر اساس این نمودار، پیامدهای قانونی شامل سیستم های قانونی، مالکیت شرکت ها، بازار سرمایه، سیستم آموزش، انجمن های حرفه ای و مذهب متاثر از ارزش های اجتماعی است. ارزش های اجتماعی نیز از اثرات محیطی شامل عوامل جغرافیایی، اقتصادی، وراثتی، تاریخی، تکنولوژی، منطقه ای و جمعیتی تاثیر می پذیرد. اثرات محیطی نیز تحت تاثیر اثرات خارجی، شامل عوامل محیطی و سرمایه گذاری قرار می گیرد. از طرف دیگر ارزش های اجتماعی بر ارزش های حسابداری اثرگذار است. در این میان سیستم های حسابداری از پیامد های قانونی و ارزش های حسابداری تاثیر می پذیرد و به صورت غیر مستقیم بر اثرات محیطی تاثیر می گذارد. لازم به ذکر است که منظور از ارزش های حسابداری، ارزش های شناخته شده گری (۱۹۸۸)، شامل حرفه گرایی، یکنواختی، محافظه کاری و پنهان کاری است. جدول شماره ۱ ارزش های فرهنگی گری را توضیح می دهد.

جدول ۱- ارزش های فرهنگی حسابداری (نوروش، دیانتی دیلمی، ۱۳۸۲)

ارزش های فرهنگی حسابداری	شرح
حرفه گرایی در مقابل کنترل قانونی	وجود اولویت برای بکارگیری قضاوت حرفه ای فرد و حفظ خود تنظیمی حرفه ای در مقابل اجرای الزامات و کنترل های قانونی
یکنواختی در مقابل انعطاف پذیری	اولویت قائل شدن برای رعایت یکنواختی در اجرای رویه های حسابداری در موسسات مختلف در راستای استفاده یکنواخت از رویه های حسابداری در طول زمان در مقابل انعطاف پذیری در برابر موقعیت های پیش رو
محافظه کاری در مقابل خوش بینی	اولویت قائل شدن برای رویکرد محطاتانه در مورد اندازه گیری و برخورد با رویه های مبهم آتی به گونه ای مخالف با خوش بینی و رویکردهای مخاطره آمیز
پنهان کاری در مقابل شفافیت	اولویت قائل شدن برای پنهان کاری و محدودیت در افشای اطلاعات واحد تجاری به معنی افشای اطلاعات فقط برای افراد نزدیک به مدیریت، در مقابل شفافیت و عملکرد واضح و انتخاب رویکرد پاسخگویی عمومی

کاملاً^۸ (۲۰۱۴) فاکتورهای مدرنیته، پدرسالاری و سرمایه داری جهانی را از عوامل تاثیرگذار بر حرفه حسابداری زنان در کشور سوریه می داند. وی اشاره می کند که استخدام زنان حسابرسان رو به افزایش است و این مساله مغایر با جامعه سنتی

کار حرفه ای مناسب پرداختند. نتیجه تحقیق به وجود یک طرح کار مناسب در کمک به بهبود شرایط شغلی زنان و حفظ موقعیت آنان در سطوح ارشد تاکید داشت.

کومار^{۱۳} (۲۰۱۰) به بررسی تعادل جنسیتی در حرفه حسابداری بوتسوانا^{۱۴} می پردازد. نتایج نشان دهنده تسلط بیشتر زنان بر حرفه حسابداری بود با تاکید بر این مطلب که زنان از نظر پیشرفت در کار همیشه یک گام عقب هستند.

گلد و همکاران^{۱۵} (۲۰۰۹) به بررسی تاثیر تفاوت جنسیتی در قضاوت حسابرسی پرداختند. آن ها نشان دادند که جنسیت به طور ویژه بر کارایی و سودمندی قضاوت تاثیر گذار است. اگرچه حسابرسان زن و مرد از یک نوع تحصیلات و آموزش برخوردارند، اما قضاوت های ناشی از تفاوت جنسیتی تأمل برانگیز است.

جانسون و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۸) به بررسی تاثیر طرح کار جایگزین در بین چهار شرکت بزرگ حسابداری پرداختند. این برنامه زمانی شامل ساعات کار متغیر، کار نیمه وقت، دور کاری و استفاده از مرخصی بود. نتایج نشان داد که استفاده از این طرح کار مورد علاقه کارفرمایان قرار ندارد و علی رغم سودمندی های که برای هر دو طرف دارد هنوز با فرهنگ رایج در تضاد می باشد.

لامبرت و دامبرین^{۱۷} (۲۰۰۸) به بررسی مشکلات مادران حسابرس در برخورد با زندگی حرفه ای و خصوصی در چهار شرکت بزرگ فرانسوی پرداختند. آن ها نشان دادند زنان نسبت به مردان پیشرفت کمتری در سلسله مراتب شغلی دارند، در حالی که استخدام بین زنان و مردان حالت تعادل دارد.

چاون و هوفمن^{۱۸} (۲۰۰۷) به بررسی نابرابری جنسیتی در سطوح مدیریتی پرداختند. مطابق با مدل پیشنهادی آن ها مدیریت زنان در سطوح بالا می تواند همه زنان را بهره مند کند، ضمن آن که مدیریت زنان باعث کاهش شکاف دستمزدها خواهد شد، البته در صورتی که آن ها بتوانند به سطوح بالا دسترسی پیدا کنند.

چارون و لو^{۱۹} (۲۰۰۵) به بررسی طرح کار جایگزین در بین حسابرسان پرداختند. نتایج بدست آمده بر اثرات مثبت آن بر زندگی کاری و خانوادگی زنان حسابدار تاکید داشت.

ویندسور و آیانگ^{۲۰} (۲۰۰۴) به بررسی عوامل تاثیر گذار بر پیشرفت زنان حسابدار در دو کشور سنگاپور و استرالیا پرداختند. با تجزیه و تحلیل پاسخ های ۱۸۳ نفر از شرکت کنندگان مشخص شد، کشور سنگاپور پشتیبانی نهادی و اجتماعی بیشتری برای مادران شاغل در مقایسه با استرالیا فراهم می نماید. به طور کلی جنسیت و فرزندان به طور قابل توجهی پیشرفت در سطوح مدیریتی را تحت تاثیر قرار می

گرای حسابداری در دو کشور، تفاوت با اهمیتی با هم دارند. شواهد پژوهش آن ها نشان داد که این موضوع می تواند اندازه گیری، افشاء و ارزش های اخلاقی را در حرفه حسابداری تحت تاثیر قرار دهد.

کوزا^{۲۱} (۲۰۱۲) به بررسی عامل جنسیت در بین حسابداران کشور رومانی پرداخت. وی بیان می کند، زنان، بخش مهمی از حرفه حسابداری را در رومانی به خود اختصاص داده اند به طوری که ۷۰ درصد از حسابداران خبره و ۶۵ درصد از جمعیت حسابرسان را زنان تشکیل می دهند. با این وجود ۹۲ درصد از مدیران اجرایی از مردان هستند. برای تحلیل این موضوع ویژگی های شخصیتی مورد بررسی بیشتر قرار گرفت. از جمله عوامل موثر در موفقیت زنان، صبر، دقت، مسئولیت پذیری و نظم شناخته شد.

لومپو^{۲۲} (۲۰۱۲) به بررسی مشکلات زنان در رسیدن به سطوح بالای مدیریتی در چهار شرکت بزرگ فرانسوی پرداخته است. وی اشاره می کند که علی رغم این که استخدام زنان و مردان در حالت تعادل قرار دارد اما تعداد زنان در سطوح بالا به مراتب کم تر از مردان است. وی عدم ساختار کار جایگزین، ایفای نقش زن بودن و عدم تمایل شرکت ها به ارایه کار نیمه وقت را از جمله دلایل تاثیرگذار می داند.

آلمر و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۲) به بررسی فرصت های شغلی در شرکت های حسابداری دولتی با تاکید بر جنسیت پرداختند. با توجه به این که سطوح پیشرفت در سازمان به صورت ارشد، مدیران، مدیران ارشد و در نهایت شریک می باشد، آن ها بیان نمودند که مدیران ارشد به جای این که به سطح شریک ارتقا یابند به مدیران شرکت های غیر سهامی تغییر می یابند. در این زمینه وضعیت نامناسبی برای پیشرفت زنان وجود دارد و کسانی که سطوح بالا را تجربه نمودند کاملاً تبعیض جنسیتی را درک نموده اند.

گالهورف و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۱) به بررسی انتخاب بین شیوه های کار و زندگی بین زنان حسابدار خبره اسکاتلند پرداختند. یافته های تحقیق ایشان نشان داد که با وجود انتخاب های بسیار، تمایل زنان به سمت صرف زمان بیشتر برای کودکان قرار دارد و علی رغم محدودیت ها زنان از انتخاب خود خوشحال هستند. آن ها اشاره می کنند، زنانی که کار نیمه وقت را انتخاب می کنند در انتخاب بین شیوه های کار و زندگی، اولویت را به ایفای نقش مادری داده اند. با این وجود در بیشتر مواقع این شیوه کار توسط کارفرما ارایه نمی شود.

کرونبرگر و همکاران^{۲۵} (۲۰۱۰) با بیان این که حسابداری به طور سنتی یک حرفه جنستی مطرح شده است، به بررسی اثرات طرح کار انعطاف پذیر با هدف دسترسی زنان به محل

ترین عوامل موثر بر موقعیت سازمانی زنان از دیدگاه خود آن‌ها تبعیض جنسیتی و تعارض نقشی بیان شد.

آن‌ها بیان نمودند، تبعیض جنسیتی زمانی به وجود می‌آید که فرصت‌ها برای اجرای نقش نابرابر باشد. منظور از تعارض نقشی که از عوامل موثر بر حضور کم‌تر زنان در عرصه‌های اجتماعی می‌باشد؛ انجام وظایف چندگانه مثل رسیدگی به امور منزل و کار می‌باشد.

نوروزی (۱۳۸۳) طی پژوهشی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی پرداخته است. نتیجه پژوهش نشان داد که زنان و مردان علاوه بر آن که در بازار کار از نظر نرخ مشارکت و بیکاری تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارند، از نظر نوع شغل و ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار هم با شرایط متفاوتی روبرو هستند.

نوروش و دیبانتی دیلمی (۱۳۸۲) تاثیر فرهنگ بر ارزش‌های حسابداری در ایران را بررسی نموده‌اند. در این تحقیق آزمون مدل گری و بررسی روابط تئوریک مطرح شده در این مدل و در رابطه با نحوه ارتباط ابعاد فرهنگی با ارزش‌های حسابداری در کشور ایران پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که قدرت توضیحی مدل گری در کشور ایران پائین می‌باشد. آن‌ها دلیل آن را عدم تناسب تکامل رشته حسابداری با نیازهای جامعه می‌دانند.

اسفیدانی (۱۳۸۱) در تحقیقی به بررسی موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت پرداخته است. از جمله عوامل شناخته شده در این زمینه فرهنگ سازمانی، نگرش مدیران مرد نسبت به زنان و مهارت مدیریتی زنان معرفی شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است. هم‌چنین مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان، نگرش مثبتی ندارند. علاوه بر این بین مهارت‌های ادراکی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد، اما مهارت‌های انسانی بین آن‌ها متفاوت است.

الچیان (۱۳۵۵) با بررسی نقش زن در مقام حسابرسی به این مسأله تاکید می‌نماید که وجود زن به عنوان یک حسابر سر حرفه‌ای، مردان را برای اعمال بیشتر در بهبود کارشان تشویق می‌نماید. زنان در بعضی موارد بهتر از مردان می‌توانند به هدف دسترسی پیدا کنند. بسیاری از موقعیت‌هایی را که مردان نمی‌توانند حفظ کنند زنان کنترل می‌نمایند. وی اشاره می‌کند در مقایسه بین دانش تخصصی افراد، عامل جنسیت کاملاً بی‌اهمیت است.

دهد. با تاکید بر این مطلب که شرکت‌های بین‌المللی حسابداری باید از طریق ایجاد کار انعطاف‌پذیر و طراحی شغل مناسب به تشویق مادران در سطوح بالا بپردازند.

نهارچ و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۲) به بررسی برخی معیارهای مورد نیاز برای موفقیت در حرفه حسابرسی داخلی بین زنان و مردان پرداختند. نتایج نشان داد که درک زنان و مردان حسابر سر داخلی در شناخت معیارهای موفقیت تفاوت نداشت در حالیکه معیارهای فردی مانند رهبری، تفکر خلاق، مهارت‌های ارتباطی و استقلال به طور قابل توجهی بین آن‌ها متفاوت بود. آن‌ها نشان دادند که بین موقعیت فعلی زنان و مشکلات تجربه شده توسط آن‌ها ارتباط معنی‌دار وجود دارد. وایتینگ و رایت^{۲۲} (۲۰۰۱) به بررسی تبعیض جنسیتی در بین حسابداران خبره نیوزلند پرداختند. آن‌ها نشان دادند که زنان نسبت به مردان در سطوح شغلی پایین‌تر قرار دارند و کم‌تر فرصت ارتقا پیدا می‌کنند. از جمله عوامل تاثیرگذار بر این موضوع، ساعات کار پایین‌تر زنان و تجربه حرفه‌ای کم‌تر آن‌ها معرفی شد. هم‌چنین زنانی که در سطوح بالا قرار داشتند، موفقیت خود را حاصل مسئولیت‌پذیری بیشتر و رقابت‌پذیری عنوان کردند.

عبداله^{۲۳} (۱۹۹۹) به بررسی علل عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی پرداخت. نتایج نشان داد اگرچه مدیران و کارکنان بر کارایی و قابلیت زنان واقفند اما تنها ۶ درصد از کارکنان مرد، پست‌های مدیریتی را برای زنان مناسب می‌دانند و به طور کلی عواملی همچون مسئولیت و محدودیت‌های خانوادگی، تجربه کم‌تر زنان نسبت به مردان در این عرصه، برخی ویژگی‌های جنسیتی زنان، اعتماد به نفس پایین‌تر زنان نسبت به مردان به عنوان عواملی در عدم به کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی برشمرده شده است.

رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲) به بررسی محرک‌ها و بازدارنده‌های پیشرفت زنان حسابداری پرداختند. طبق نتایج بدست آمده عواملی مانند حمایت خانواده و کارفرما، سطح تحصیلات متناسب، حضور در اجتماع‌های داخلی و خارجی و توانایی کار گروهی به عنوان محرک‌های پیشرفت و ساعات کار طولانی به عنوان موانع ارتقا و پیشرفت معرفی شدند.

جانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۷) در بررسی جایگاه حرفه‌ای زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان نشان دادند که موقعیت علمی زنان هیات علمی تفاوت معنی‌داری با مردان این دانشگاه ندارد، اما به لحاظ موقعیت سازمانی اختلافات بارزی بین آن‌ها وجود دارد، به طوری که زنان هیئت علمی نسبت به مردان کم‌تر در پست‌های مدیریتی قرار گرفته و بیشتر در سطوح مدیریتی خرد و بعضاً میانه دارای موقعیت شدند. از مهم

۳- روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی می باشد. روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی است. بدین منظور دو جامعه حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی هر کدام به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد. از آنجایی که جامعه آماری در این تحقیق نامحدود است، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 Pq}{d^2}$$

در این فرمول:

تعداد نمونه = $n = Z2a/2$ ، مقدار نرمال استاندارد یعنی $1/96$ و $d=0/1$ و $p=q=0/5$

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد که در این تحقیق تعداد ۳۵۰ پرسش نامه میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع شد و ۲۳۹ پرسش نامه دریافت گردید. با توجه به قاعده حد مرکزی و و نرمال بودن متغیرهایی که پرسش نامه آن ها را اندازه گیری می نماید ، این تعداد از پرسش نامه کافی است.

این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است زیرا هدف آن توسعه دانش و آگاهی زمینه اخلاق و فرهنگ در حرفه حسابداری است. هم چنین از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق نیز از راه قیاسی و جمع آوری داده ها و نتیجه نهایی، برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه ها از راه استقرایی و از طریق پرسش نامه انجام می شود. از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی انجام شده است، جزو تحقیقات میدانی به شمار می آید. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش از پرسشنامه گری^{۲۴} برای سنجش مولفه حرفه گرایی استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزش های فرهنگی برابر ۷۲ درصد محاسبه شد. از آنجایی که این مقادیر بیش از ۶۷ درصد است، بنابراین پرسشنامه از روایی لازم برخوردار است. هم چنین برای آزمون فرضیه ها از همبستگی پیرسون و آزمون مقایسه میانگین دو جامعه (آزمون T) استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل بیشتر نتایج پژوهش، از رگرسیون چند متغیره نیز استفاده شده است.

۴- متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آن

متغیر مستقل در این پژوهش زنان هستند و متغیر وابسته مولفه فرهنگی حرفه گرایی می باشد. هم چنین متغیرهای جنسیت، سن، محل اشتغال و رتبه شغلی به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شد.

در این پژوهش مشخصه ی فرهنگی حرفه گرایی از طریق پرسش نامه ارزش های فرهنگی گری اندازه گیری شده است. این پرسش نامه شامل شانزده سوال در طیف لیکرت است که چهار سوال آن حرفه گرایی را می سنجد که شامل موارد زیر می باشد:

- حسابداران حرفه ای بهترین کسانی هستند که قادرند در خصوص نحوه ی اندازه گیری وضعیت و عملکرد مالی یک شرکت قضاوت کنند.
- حسابداران حرفه ای بهترین افرادی هستند که می توانند در خصوص این که چه چیزی در صورت های مالی باید افشا شود، قضاوت کنند.
- حرفه ی حسابداری باید قواعد و قوانین خود را رسماً تدوین نماید (نه یک نهاد بیرونی).
- حسابداران حرفه ای باید آیین رفتار حرفه ای را رعایت کنند.

هم چنین متغیرهای کنترل به صورت زیر قابل اندازه گیری است:

جنسیت: یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می شود. یک برای جنسیت مرد و صفر برای جنسیت زن.

سن: یک متغیر نسبی است و عبارت است سن شناسنامه ای حسابرسان بر حسب سال.

رتبه شغلی: یک متغیر فاصله ای است که با مقدار یک الی ۵ نشان داده می شود. اگر پاسخ دهنده دارای رتبه شغلی حسابرس باشد مقدار یک، حسابرس ارشد عدد دو، سرپرست حسابرسی عدد سه و مدیر عدد چهار و شریک حسابرسی عدد ۵ اختصاص داده می شود.

محل اشتغال: یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می شود. اگر حسابرس شاغل در یکی از موسسات خصوصی حسابرسی باشد مقدار آن یک و در غیر آن صورت مقدار آن صفر خواهد بود.

۳- فرضیه ها:

فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

- حرفه گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در سازمان حسابرسی با هم برابر است.

فرضیه دوم: این فرضیه به صورت زیر نوشته می شود.
 $H_0 =$ حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در بخش خصوصی با هم برابر است.
 $H_1 =$ حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در بخش خصوصی با هم برابر نیست.

با توجه به جدول ۴، چون سطح معنی داری آماره F در سطر اول برابر ۸۴/۵ درصد و بالای ۵ درصد است، لذا فرض برابری واریانس‌ها رد نمی شود و واریانس حرفه‌گرایی میان زنان و مردان برابر فرض می شود. بنابراین برای تایید یا رد فرضیه H_0 باید اطلاعات سطر اول را مورد بررسی بیشتر قرار دهیم. از آن جایی که سطح معنی داری دوم در سطر اول نیز برابر ۰/۴ درصد و کمتر از ۵ درصد است، لذا فرض H_0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که حرفه‌گرایی میان زنان و مردان در موسسات حسابرسی بخش خصوصی با هم برابر نیست.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی مولفه فرهنگی حرفه‌گرایی در موسسات دولتی و خصوصی حسابرسی

جنسیت	محل خدمت	آماره‌های توصیفی	حرفه‌گرایی	سن	سابقه کار
زنان	دولتی	میانگین	۴/۴۸۶	۳۳/۳۹	۹/۶۱۱
		میانه	۴/۷۵۰	۳۳/۰۰	۸/۰۰۰
		انحراف معیار	۱/۰۱۹	۷/۴۱۳	۶/۴۱۸
		حداقل	۲/۲۵۰	۲۳	۱/۰۰
		حداکثر	۶/۰۰۰	۴۸	۲۴/۰۰
	خصوصی	میانگین	۴/۵۸۰	۲۹/۲۸	۵/۲۳۱
		میانه	۴/۷۵۰	۲۸/۰۰	۴/۰۰۰
		انحراف معیار	۰/۷۹۷	۶/۱۵۳	۴/۲۲۹
		حداقل	۲/۷۵۰	۲۱	۰/۲۵
		حداکثر	۶/۰۰۰	۵۵	۱۸/۰۰
مردان	دولتی	میانگین	۴/۵۸۷	۳۵/۸۵	۱۱/۸۵۰
		میانه	۴/۷۵۰	۳۴/۰۰	۹/۵۰۰
		انحراف معیار	۰/۸۲۸	۸/۷۶۴	۸/۰۹۴۴
		حداقل	۲/۷۵۰	۲۴	۱/۰۰
		حداکثر	۶/۰۰۰	۶۰	۳۰/۰۰
	خصوصی	میانگین	۴/۹۷۴	۳۴/۹۰	۱۱/۱۲۰
		میانه	۵/۰۰۰	۳۲/۰۰	۸/۵۰۰
		انحراف معیار	۰/۸۲۳	۸/۵۵۳	۸/۱۷۰
		حداقل	۲/۰۰۰	۲۳	۱/۰۰
		حداکثر	۶/۰۰۰	۶۱	۳۵/۰۰

- حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در بخش خصوصی با هم برابر است.
- حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.
- حرفه‌گرایی میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آمار توصیفی پژوهش

حدود ۳۰ درصد نمونه آماری زن و ۷۰ درصد مرد هستند. هم چنین ۳۶ درصد شاغل در سازمان حسابرسی و ۶۴ درصد نیز شاغل در موسسات حسابرسی خصوصی هستند. توزیع سنی نشان می دهد که ۴۶ درصد حسابرسان بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۳۴ درصد نیز بین ۳۱ تا ۴۰ سال هستند و بقیه سایر گروه‌های سنی را تشکیل می دهند. هم چنین حدود ۵۱ درصد از مشارکت کنندگان در تحقیق در سطح حسابرسی و حسابرس ارشد بوده و ۳۰ درصد نیز در سطح سرپرست و بقیه در سطوح مدیر و شریک حسابرسی قرار دارند. جدول شماره ۲ آماره‌های توصیفی نمره حرفه‌گرایی را در دو بخش دولتی و خصوصی گزارش می نماید. مطابق این جدول میانگین مشخصه‌ی فرهنگی حرفه‌گرایی در هر دو بخش تقریباً با هم برابر هستند.

۴-۲- آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: این فرضیه به صورت زیر نوشته می شود.
 $H_0 =$ حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در سازمان حسابرسی با هم برابر است.
 $H_1 =$ حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در سازمان حسابرسی با هم برابر نیست.

با توجه به جدول ۳، چون سطح معنی داری آماره F در سطر اول برابر ۷۱/۱ درصد و بالای ۵ درصد است، لذا فرض برابری واریانس‌ها رد نمی شود و واریانس حرفه‌گرایی میان زنان و مردان برابر فرض می شود. بنابراین برای تایید یا رد فرضیه H_0 باید اطلاعات سطر اول را مورد بررسی بیشتر قرار دهیم. از آن جایی که سطح معنی داری دوم در سطر اول نیز برابر ۶۶/۷ درصد و بزرگتر از ۵ درصد است، لذا فرض H_0 رد نمی شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که حرفه‌گرایی میان زنان و مردان در سازمان حسابرسی (بخش دولتی) با هم برابر است.

جدول ۳- آزمون مقایسه میانگین حرفه گرایی در بخش دولتی

فاصله اطمینان ۹۵ درصد	تفاوت انحراف استاندارد		تفاوت میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره T	سطح معنی داری	آماره F	شرح	
	بالا	پایین								
۰/۳۶۶	۰/۲۳۵	-۰/۱۰۱	۰/۶۶۷	76	-۰/۴۳۱	۰/۷۱۷	۰/۱۳۲	وارینانس ها برابر فرض می شوند.	موسسات خصوصی	
۰/۴۴۱	۰/۲۶۳	-۰/۱۰۱	۰/۷۰۳	۲۴/۱۲۱	-۰/۳۸۵			وارینانس ها برابر فرض نمی شوند.		

جدول ۴- آزمون مقایسه میانگین حرفه گرایی در بخش خصوصی

فاصله اطمینان ۹۵ درصد	تفاوت انحراف استاندارد		تفاوت میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره T	سطح معنی داری	آماره F	شرح	
	بالا	پایین								
-۰/۱۲۴	۰/۱۳۶	-۰/۳۹۴	۰/۰۰۴	۱۵۹	-۲/۸۸۴	۰/۸۴۵	۰/۰۳۸	وارینانس ها برابر فرض می شوند.	موسسات خصوصی	
-۰/۱۲۶	۰/۱۳۵	-۰/۳۹۴	۰/۰۰۴	۱۰۶/۴۸۸	-۲/۹۱۶			وارینانس ها برابر فرض نمی شوند.		

از آن جایی که سطح معنی داری دوم در سطر اول نیز برابر ۰/۸ و کمتر از ۵ درصد است، لذا فرض H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر نیست.

۴-۳- سایر یافته ها

در قسمت قبل نشان داده شد که حرفه گرایی میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی، با هم برابر است در این قسمت اثر متغیرهای کنترل یعنی رتبه شغلی، جنسیت، سن و محل اشتغال به صورت یکجا و با هم دیگر بر اساس رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار می گیرد.

بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره عوامل تاثیرگذار بر حرفه گرایی حسابرسی عبارتند از رتبه شغلی و تاهل، زیرا سطح معنی داری این متغیرها زیر ۵ درصد است. هم چنین با توجه به این ۷۰ درصد از جامعه مورد آزمون مردان بودند، می توان گفت که مرد بودن رابطه مستقیم با حرفه گرایی دارد.

نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره نشان می دهد که در نمونه تحقیق، متغیرهای محل اشتغال و تحصیلات رابطه ای با حرفه گرایی ندارند. چون سطح معنی داری این متغیرها بیشتر از ۵ درصد است.

فرضیه سوم: این فرضیه به صورت زیر نوشته می شود.
 $H_0 =$ حرفه گرایی میان حسابرسان زن شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.
 $H_1 =$ حرفه گرایی میان حسابرسان زن شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر نیست.

با توجه به جدول ۵، چون سطح معنی داری آماره F در سطر اول برابر ۴/۹ درصد و کمتر از ۵ درصد است، لذا فرض برابری واریانس ها رد می شود و واریانس حرفه گرایی میان زنان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی برابر فرض نمی شود. یعنی سطح حرفه گرایی میان حسابرسان زن شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر نیست.

فرضیه چهارم: این فرضیه به صورت زیر نوشته می شود.
 $H_0 =$ حرفه گرایی میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.
 $H_1 =$ حرفه گرایی میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر نیست.

با توجه به جدول ۵، چون سطح معنی داری آماره F در سطر اول برابر ۷۸/۸ درصد و بالای ۵ درصد است، لذا فرض برابری واریانس ها رد نمی شود و واریانس حرفه گرایی میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی برابر فرض می شود. بنابراین برای تایید یا رد فرضیه H0 باید اطلاعات سطر اول را مورد بررسی بیشتر قرار دهیم.

جدول ۵- بررسی حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل دو موسسات دولتی و خصوصی

جنس	محل خدمت	آماره F	سطح معنی داری	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری	خطای میانگین	تفاوت انحراف استاندارد	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
									حداکثر	حداقل
زن	دولتی	۴/۵۱۹	۰/۰۴۹	۲/۶۸۵	۱۶	۰/۰۱۶	۱/۱۳۳	۰/۴۲۲	۰/۲۳۸	۲/۰۲۷۸
									۰/۳۵۴	۱/۹۱۲
	خصوصی	۰/۶۰۰	۰/۴۴۲	-۰/۷۳۰	۵۱	۰/۴۶۹	-۰/۱۸۲	۰/۲۴۹	-۰/۶۸۳	۰/۳۱۹
									-۰/۷۴۶	۰/۳۸۲
مرد	دولتی	۰/۰۷۳	۰/۷۸۸	۰/۱۸۴	۵۸	۰/۸۵۴	۰/۴۱۲	۰/۲۲۳	-۰/۴۰۶	۰/۴۸۹
									۰/۴۰۷	۰/۴۹۰
	خصوصی	۷/۳۰۷	۰/۰۰۸	۰/۷۳۷	۱۰۶	۰/۴۶۳	۰/۱۱۹	۰/۱۶۲	-۰/۲۰۲	۰/۴۴۱
									-۰/۱۸۰	۰/۴۲۰

جدول ۶- آزمون فرضیه‌ها

شرح فرضیه	نوع آزمون	سطح معنی داری (درصد) T	نتیجه آزمون
حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در سازمان حسابرسی با هم برابر است	مقایسه میانگین‌ها	۶۶/۷	تایید فرضیه
حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در بخش خصوصی با هم برابر است.	مقایسه میانگین‌ها	۰/۴	رد فرضیه
حرفه‌گرایی میان حسابرسان زن شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.	مقایسه میانگین‌ها	۴/۹	رد فرضیه
حرفه‌گرایی میان حسابرسان مرد شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی با هم برابر است.	مقایسه میانگین‌ها	۰/۸	رد فرضیه

جدول ۷- نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره

متغیرهای مستقل	ضرایب	آماره T	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس (VIF)
عرض از مبدأ	۴/۱۱۳	۱۴/۹۰۲	۰/۰۰۰	-
تحصیلات	۰/۰۵۷	۰/۵۴۹	۰/۵۸۴	۱/۱۱۳
رتبه شغلی	۰/۱۴۶	۲/۶۵۱	۰/۰۰۹	۱/۶۲۴
محل خدمت	۰/۱۸۸	۱/۴۷۷	۰/۱۴۱	۱/۲۵۶
جنسیت	۰/۲۳۴	۱/۸۵۱	۰/۰۶۶	۱/۱۶۹
وضعیت تاهل	-۰/۲۶۵	-۲/۰۸۴	۰/۰۳۸	۱/۴۱۴
سایر یافته‌ها	آماره F	ضریب تعیین	Adj.R2	آماره دوربین واتسون
	440/4	۰/۰۸۷	۰/۰۶۷	۱/۷۰۲

وضعیت تاهل = X2

جنسیت = X3

مقادیر باقی مانده = ε

از این رو خط رگرسیون حرفه‌گرایی حسابرسان و متغیرهای کنترل به صورت زیر نوشته می‌شود:

$$Y = 4/113 + 0/146X1 - 0/265X2 + 0/234X3 + \epsilon$$

که در آن:

معادله بالا نشان می‌دهد که حرفه‌گرایی حسابرسان تابع ای است از وضعیت تاهل و رتبه شغلی حسابرسان و مرد بودن.

میزان حرفه‌گرایی حسابرسان = Y

رتبه شغلی = X1

رتبه شغلی و مرد بودن رابطه ای مثبت و تاهل رابطه منفی با حرفه گرایی دارند. یعنی با متاهل شدن حرفه گرایی کاهش می یابد. هم چنین هر چه رتبه شغلی حسابرسان از حسابرسی به حسابرس ارشد، سرپرست و مدیر و شریک حسابرسی افزایش می یابد، آن گاه حرفه گرایی نیز افزایش می یابد.

۵- نتیجه گیری و بحث

این مقاله حرفه گرایی را در میان زنان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی مورد مطالعه قرار داده است. شواهد پژوهش نشان می دهد، حرفه گرایی میان حسابرسان زن و مرد شاغل در سازمان حسابرسی با هم برابر است و تفاوت معنی داری میان آن ها وجود ندارد. این موضوع می تواند ناشی از دولتی بودن سیستم حسابرسی در سازمان حسابرسی باشد.

هم چنین شواهد پژوهش بیانگر آن است که حرفه گرایی با رتبه شغلی رابطه ای مستقیم و با وضعیت تاهل رابطه ای معکوس دارد. این موضوع نیز با واقعیت منطبق است. به طور معمول افرادی که به رتبه های شغلی بالا در رشته حسابرسی دست پیدا می کنند، زمان بیشتری برای یادگیری و کار و کسب تجربه صرف می نمایند. از این رو حرفه گرایی در آن ها بالاست.

از دیدگاه جنسیتی نیز حرفه گرایی با مرد بودن رابطه ای مستقیم دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات در حوزه فرهنگ نظیر هافستد که جامعه ایران را جامعه ای مرد سالار شناسایی می کند، همخوانی دارد. در چنین جوامعی مردان در مقایسه با زنان پیشرفت بیشتری در حرفه هایی نظیر حسابداری، وکالت و پزشکی دارند.

در مسیر توسعه، جوامعی که بتوانند از نیروی انسانی خود، اعم از مردان و زنان به بهترین شکل استفاده کنند پیروز هستند، اما باید توجه کرد که زنان حسابرسی در مسیر پیشرفت با موانع متعددی روبرو هستند. از جمله ورود آن ها به محیط هایی که مردان پیش تر وارد شده اند و یا ساعات کار طولانی که شرایط را برای یک زن با مسئولیت مادر بودن سخت می کند. در این زمینه می توان از طریق وضع قوانین رسمی زمینه حمایت از زنان شاغل فراهم شود. حمایت کارفرمایان، برنامه های کاری انعطاف پذیر، حفظ حقوق و مزایا و کار نیمه وقت همگی می تواند از محرک های کمک به پیشرفت زنان محسوب شود.

نتایج این پژوهش آگاهی سودمندی درباره وضعیت ارزش های فرهنگی حاکم بر حرفه حسابداری در اختیار استفاده کنندگان نتایج تحقیق قرار می دهد. این نتایج می تواند در

برنامه ریزی و سیاست گذاری جذب حسابرسان به ویژه حسابداران رسمی مورد استفاده سازمان حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی قرار گیرد. برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود به بررسی جامعه شناختی درباره عدم تمایل زنان حسابداری به حرفه گرایی پرداخته شود.

هر پژوهشی با محدودیتهایی روبرو است. محدودیت اصلی این پژوهش، استفاده از پرسش نامه بوده است که خود یک محدود ذاتی می باشد. با توجه به اینکه پرسشنامه، فهم و ادراک افراد از واقعیت را می سنجد، اما ممکن است ادراک آن ها بیانگر واقعیت نباشد.

فهرست منابع

- * اسفیدانی، محمد رحیم، (۱۳۸۱)، موانع دستیابی زنان به پست های مدیریت، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، ص ۶۷ تا ۸۵.
- * جانعلی زاده چوب بستی، مقیمی حیدر، امینی اعظم، تابستان (۱۳۸۷)، تبیین جامعه شناختی جایگاه حرفه ای زنان دانشگاهی (مطالعه موردی: زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان)، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۲، ص ۴۷-۷۸.
- * رحمانی علی، آدم پیرا سعیده، (۱۳۹۲)، محرک ها و بازدارنده های پیشرفت زنان حسابداری، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال دوم، شماره هشتم، ص ۶۹-۵۴.
- * لورمک لوان، مترجم الچیان پرویز، اردیبهشت (۱۳۵۵)، زن در مقام حسابرسی داخلی، مجله حسابرسی، شماره ۱، ص ۸ تا ۹ و ۱۵ تا ۱۷.
- * نوروزی، لادن، بهار (۱۳۸۳)، تفاوت های جنسیتی در ساختار شغلی، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۲، شماره، ص ۱۶۵ تا ۱۷۸.
- * نوروش، ایرج، دیانتی دیلمی، زهرا، ۱۳۸۲، بررسی تأثیر فرهنگ بر ارزش های حسابداری در ایران (آزمون تجربی مدل گری)، بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال دهم، شماره ۳۳، ص ۴۰-۳۰.
- * هزار جریبی، جعفر و اعظم پيله وری (۱۳۹۱). شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت های مدیریتی، زن در توسعه و سیاست، شماره ۲ ص ۲۵ الی ۴۲.
- * Abdullah Waged (1999), The Effect of Cultural and Religious Value on Accounting Systems and Practices of Developing Countries, Available at Panoptic, Sustain. Educe/ cpa99/ messages/121. Html-SK.
- * Almer Elizabeth Dreike, Lightbody Margaret G., Single Louise E. (2012), Successful promotion or

- * Kumar Kachiraju Satish, December (2010), Gender Imbalance in Accounting Profession: Evidence from Botswana, *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, Vol. IX, No. 4, pp. 42-53.
- * Lupu Ioana (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. Vol 23, Iss 4-5. PP 351-369.
- * Nahariah Jaffar , Abdullah Abdul Rani , Seddek Mohammed A.B. , Mohd Yazri Mohd Yatim (2002), The Participation of Women in Internal Auditing Profession: Malaysian Perspective, Faculty of Management and Multimedia University (MMU), Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=318761>
- * Perera, H. Cummings, L.Chua F (2012), Cultural relativity of accounting professionalism: Evidence from New Zealand and Samoa, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting* , Vol.28 PP. 138-146.
- * Whiting Rosalind H. Wright Christine (2001), explaining gender inequity in the new Zealand accounting profession, *The British Accounting Review*, Vol 33, Iss 2. PP 191-222.
- * Windsor Carolyn, Auyeung Pak, September (2006), The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression, *Critical Perspectives on Accounting*. Volume 17, Issue 6. PP 828-844 .
- segregation from partnership? An examination of the "post-senior manager" position in public accounting and the implications for women's careers, *Accounting Forum*, Vol 36, Iss 2. PP 122-133.
- * Charron Kimberly Frank, D. Lowe Jordan (2005), Factors that affect accountant's perceptions of alternative work arrangements, *Accounting Forum*, Vol 29, Iss 2. PP 191-206.
- * Cohen, P. N., and Huffman M. L. (2007), Working for the woman? Female managers and the gender wage gap, *American Sociological Review* ,PP 681-704.
- * Cuza Alexandru Ioan (2012), Gender Issues in Romanian Accounting Profession, *Review of Economic Business Studies*, Vol.5, No 2, pp.21-45.
- * Dalton Derek W, Jeffrey R. Cohen, Nancy L. Harp, and Jeffrey J. McMillan (2014), Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession, *A Journal of Practice & Theory*, Vol. 33, No. 3.
- * Dambrin Claire, Caroline Lambert (2008) ,Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France, *Accounting, Auditing and Accountability, ESCP Europe - Management Control Department and HEC Paris*, Vol. 21. No.4.
- * Ernest Bruce-Twum (2013), The Accounting Profession and the Female Gender in Ghana, *Accounting and Finance Research*, Vol. 2, No. 1, pp54-60.
- * Gallhofer, S., Catriona, P., Roberts, C., Tarbert, H (2011), Preferences, constraints and work-life choices: the case of female Scottish chartered accountants, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol 24. Iss: 4. pp 440-470.
- * Geetha Subramaniam, Peck-Leong Tan, Balasundram Maniam, Ershad Ali (2013), Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol 105, PP 885-893.
- * Gold, A., J. E. Hunton, and M. I. Goma (2009), The impact of client and auditor gender on auditors' judgments, *Accounting Horizons* 23: 1-18.
- * Gray, S.J. (1988), Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally, *Abacus* , Vol. 24 , PP.1-15.
- * Huang, J., and D. J. Kisgen (2013), Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108: 822-839.
- * Johnson Eric N., D. Lowe Jordan, M.J. Reckers Philip (2008), Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US, *Accounting, Organizations and Society*. Vol 33, Iss 1, PP 48-72.
- * Kamla Rania (2014), Modernity, space-based patriarchy and global capitalism: implications for Syrian women accountants, *Accounting and Business Research*, Vol. 44, No. 6, 603-629.
- * Kornberger Martin, Carter Chris, Ross-Smith Anne (2010), Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice, *Accounting, Organizations and Society*, Vol 35, Issue 8, PP 775-791.

یادداشت‌ها

- ¹ Gray
² Kamla
³ Dalton et al.
⁴ Ernest Bruce
⁵ Huang and Kisgen
⁶ Geetha Et al.
⁷ Perera
⁸ Cuza
⁹ Lupu
¹⁰ Almer et al.
¹¹ Gallhofer et al.
¹² Kornberger
¹³ Kumar
¹⁴ Botswana
¹⁵ Gold et al.
¹⁶ Johnson Et al.
¹⁷ Dambrin Lambert and
¹⁸ Huffman Cohen and
¹⁹ Charron and Lowe
²⁰ Windsor and Auyeung
²¹ Nahariah et al
²² WHITING and WRIGHT
²³ Abdullah
²⁴ Gray