

## عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری در ایران

علی رحمانی

دانشیار، حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

سعیده آدم پیرا

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران (مسئول مکاتبات)

saeedehadampira@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۵

### چکیده

با توجه به افزایش تعداد فارغ التحصیلان زن حسابداری در مقاطع مختلف تحصیلی به ویژه تحصیلات تکمیلی و علاقه زنان به حضور در نقش های اجتماعی، نیاز به شغل هایی متناسب با سطح تحصیلات آنان ضروری می باشد. با وجود توانایی های بالقوه زنان در رشته حسابداری، بسیاری از این توانایی ها به دلایل مختلف در محیط های کاری به فعلیت نرسیده و زنان نتوانسته اند جایگاه شایسته ای در حرفه پیدا نمایند. این پژوهش به دنبال شناخت عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان شاغل در حرفه حسابداری می باشد. با استناد به اطلاعات جمع آوری شده، تحقیق حاضر نشان می دهد که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی از عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری بوده و با موفقیت شغلی رابطه معناداری دارند، در صورتی که عوامل اجتماعی و گرایش شغلی با موفقیت شغلی زنان حسابداری ارتباط معناداری ندارند. همچنین مشخص گردید که عوامل فردی بالاترین رتبه را در دست یابی به موفقیت دارا می باشد.

**واژه های کلیدی:** موفقیت شغلی زنان، تعادل بین کار و خانواده، ارتقای شغلی زنان، مربی و حضور در شبکه های اجتماعی، عوامل اجتماعی و گرایش شغلی.

## ۱- مقدمه

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند. مسئله موفقیت و ارتقای شغلی، همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه می باشد. زنان زیادی در رشته حسابداری تحصیل می نمایند که بعد از اتمام تحصیل روانه بازار کار شده و امیدوارند موقعیتی متناسب با توانایی ها و دانش خود کسب نمایند اما به هنگام ورود به حرفه با موانع و مشکلاتی رو برو می گردند که باعث عدم دست یابی آن ها به موقعیت های ایده آشان گشته و اغلب مغلوب شرایط داخلی و خارجی موجود شده و از تلاش برای دست یابی به آن چه شایسته آنند دست می کشند. در جامعه رو به رشد ما با وجود این استعدادهای بالقوه می بایست راه کارهایی را برای موفقیت این بخش عظیم جامعه اندیشید تا بتوان از پتانسیل های موجود، نهایت استفاده را در جهت ارتقای کشور نمود. در مورد حرفه حسابداری با توجه به پیشینه گذشته آن که اکثر افراد شاغل در آن را مردان تشکیل می داده و ساعات طولانی کار جزء جدایی ناپذیر آن می باشد زنان با وجود نقش های متعدد از جمله مادر و همسر بودن با چالش هایی رو برو می باشند. از دید جامعه مهمترین مسئولیت زنان انجام نقش مادری و همسری است، لذا زنان موظف به اجرای هر چه بهتر آن ها بوده و به شغل و حرفه خود به عنوان موضوعی فرعی می نگرند که در صورت ایجاد مزاحمت برای وظایف اصلی خود می بایست آن را کنار بگذارند. این امر باعث عدم استفاده از توانایی های بالقوه زنان شده و عملاً بخشی از نیروی فعال جامعه که می توان از آن برای ارتقای کشور استفاده نمود حذف می گردد. در نتیجه اغلب زنان، با توجه به دارا بودن توان و استعداد برای حضور موفق در حرفه مغلوب تفکرات سنتی شده و نهایتاً در رده ی پایین شغلی مشغول به کار می گردند. در صورتی که اگر

شرایطی فراهم شود که بخش های مختلف از جمله خانواده و جامعه آن ها را حمایت نمایند و زمینه را برای حضور زنان و ارتقای سازمانی آن ها ایجاد کنند، می توان شاهد موفقیت های چشمگیر زنان بود. در کلیه ی حرفه ها علی الخصوص حسابداری و حسابرسی شرایط برای ارتقای شغلی زنان بسیار سخت می باشد و افراد موفق در این حرفه مراحل سختی را سپری نموده اند، زیرا اکثر افراد شاغل در سطوح مدیریتی مردان می باشند و این سقف شیشه ای باعث کند شدن ارتقای سازمانی زنان گشته و آن ها را مجبور به تلاش مضاعف برای دست یابی به موقعیت های بالای سازمانی با وجود توانایی های یکسان با مردان نموده است. حال جهت شناخت عواملی که باعث موفقیت شغلی زنان حسابداری می گردد می توان از تجربیات زنانی که در این حرفه توانسته اند به موفقیت شغلی دست یابند و دارای سطوح شغلی بالا می باشند استفاده نمود. پژوهش های انجام شده، عوامل مختلفی را بر توسعه شغلی اثر گذار دانسته اند که از مهمترین آن ها می توان به برقراری تعادل بین کار و خانواده اشاره کرد همچنین در این پژوهش ها به لزوم کسب تکنیک ها و مواردی اشاره می کند که می تواند در مسیر توسعه شغلی زنان نقش موثری داشته و موجب دست یابی زنان به سطوح شغلی بالاتر شود که این، خود یکی از نشانه های موفقیت شغلی زنان می باشد لذا در ادامه به این پژوهش ها اشاره می شود، همچنین امروزه با توجه به افزایش فارغ التحصیلان حسابداری که نیمی از آن را زنان تشکیل می دهند باید به شرایط کاری آن ها و موقعیت های شغلی که به آن دست می یابند توجه نمود و از توان و استعدادهای آن ها بهره برد. زنان به دلیل دارا بودن وظایف مختلف با محدودیت هایی روبرو می باشند که مانع پیشرفت آن ها در شغلشان می شود. هدف این پژوهش بررسی عواملی است که باعث موفقیت زنان شاغل در این حرفه می شود.

## ۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

## الزامات موفقیت

موفقیت در کار و تجارت به فاکتورهای گوناگونی بستگی دارد که بارزترین آن ها مشخص نمودن اهداف و

حرفه می شود، و بارکر و مانکس به کمبود بالقوه اعتماد به نفس زنان در میان دیگر عوامل برای تشریح توسعه شغلی متفاوت بین زنان و مردان اشاره می کند [4]. از سوی دیگر، دیویدسون و دالبی نشان می دهند که حسابداران زن همانند مردان، باهوش، جسور، قاطع و مستقل، با اعتماد به نفس هستند. ماینت و دیگران نیز نتیجه گرفتند که حسابداران زن بیشتر نوع شخصیتی A را نسبت به مردان دارند، درحالی که مردان دارای موقعیت های بالا در درون شرکت ها هستند. اکثر مطالعات نوع شخصیتی در حمایت از ادعای شان مبنی بر اینکه نوع شخصیتی زنان با موفقیت در حسابداری ناسازگار است، موفق نبوده اند. در نتیجه، محققان باید پیشرفت های حرفه ای مشابهی برای مردان و زنان متصور باشند، و این نتیجه به دست آمد که نگاه به دیگر متغیرهای مانع پیشرفت زنان در حسابداری ضروری است [5].

#### برقراری تعادل بین کار و خانواده

اصطلاح «توازن زندگی-کار» از میانه دهه ۹۰ و در میان نگرانی های جمعیتی ناشی از افزایش طول عمر و کاهش نرخ تولد ظهور یافت. توازن زندگی-کار پاسخی به منظور مشارکت کامل زنان در بازار کار بود که با ترکیب بهتر کار آن ها با زندگی خانوادگی شان ایجاد گردید. تصور توازن در اصطلاح توازن زندگی-کار یک فرض مستمر با هدف ایجاد توازن در زندگی، در ابعاد ذهنی (رضایت) و اهداف عینی (سلامت، شغل، زندگی شخصی موفق) می باشد. گامی و دیگران، بر دست یابی به موفقیت زنان تمرکز می کند و در می یابد که یک فرهنگ ماچو، یعنی ساعات کاری طولانی و انتخاب های محدود برای زنان در شرکت های زیادی وجود دارد. آن ها در یافتند که کارفرمایان بطور فزاینده ای کارهای منعطف پیشنهاد می دهند و یک درک گسترده ای از مسائل توازن زندگی-کار وجود دارد [6]. سونجا گال هافر، و کاترینا پایی در مقاله ای با عنوان توازن زندگی-کار زنان اسکاتلندی حسابدار به نتایج زیر دست یافتند:

۱- اگر زنان بخواهند کار کنند، تناسب با کارفرما و شاد بودن در انتخاب شان (هرچه می خواهد باشد)، خیلی مهم است. ۲- موانع اصلی برای توازن زندگی-کار، فرهنگ

دارا بودن برنامه برای دست یابی به آن ها می باشد همچنین لازمه دست یابی به موفقیت شغلی به ویژه در حرفه حسابداری این است که افراد برای انجام وظایف و کارهای محوله به خود خط مشی مناسبی داشته و از توان و استعداد خود جهت انجام آن به بهترین نحو استفاده نمایند. در مطالعه ای با عنوان بررسی راهبرد های پیش رفت زنان در زندگی شغلی موارد زیر را جهت ارتقاء شغلی آن ها بیان شده است: [1]

کارکردن فراتر از حد انتظار- انتخاب سبک مدیریت مطلوب مردان - رفتن به دنبال انجام وظایف سخت - داشتن مشاوران لایق - ارتباط با همکاران با نفوذ - کسب تجربه در مدیریت صف - حرکت از یک حوزه کاری به حوزه دیگر - طرح بحث در مورد آرزوهای شغلی - توانایی جابه جا شدن از جایی به جای دیگر - کسب مدارک تحصیلی بالاتر - عوض کردن شرکت - انجام کارهای مدیریتی در محیط بیرون - کسب تجارب بین المللی.

#### عوامل فردی

امروزه مشاغل در سازمان ها به صورت گسترده و بسیار پیچیده طبقه بندی و کدبندی می شوند و سپس وظایف هر شغلی مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. مهمترین بحث مربوط به مشاغل، بررسی و تعیین ویژگی های فردی برای احراز مشاغل است. هیل من نشان داد که زنان نسبت به مردان اعتماد به نفس کم تر، ثبات احساسی کم تر و توان تحلیل و رهبری کمتری دارند. البته پژوهش های بعدی برخی از نتایج پژوهش های هیل من را رد کرده است. [2] موسسه سایما در گزارش خود تفاوت هایی که بین مردان و زنان وجود داشته و باعث موفقیت مردان نسبت به زنان شده است را بیان نموده است. نتایج بررسی این موسسه نشان می دهد که مردان و زنان به استفاده از مهارت های مشابه در شغل شان گرایش دارند (هر چند با درجات مختلف). به طور قابل ملاحظه ای کمتر این انتظار وجود دارد که زنان آسیایی از مهارت های مدیریت ریسک در نقش هایشان نسبت به همکاران مردشان استفاده کنند. تیزهوشی مهارت دیگری است که مردان آسیایی نسبت به همکاران زن خود بیشتر استفاده می کنند [3]. کالینز بحث می کند که زنان بیشتر تحت استرس قرار گرفته و این موضوع باعث ترک

ساعات طولانی و مسافرت های زیاد است. کار بیش از ساعات معمول توسط هم تمام وقت ها و هم نیمه وقت ها اشاره شده است، از این رو، کار نیمه وقت لزوماً یک راه حل برای ساعات طولانی نیست. ۳- ترتیبات کار منعطف و کار نیمه وقت اغلب به عنوان راه حل های توازن زندگی - کار دیده می شود [7].

مطالعات مربوط به تاثیر وابستگی های خانوادگی و ویژگی ها و قوانین جنسیتی بر پیشرفت شغلی در موسسات حسابداری، نشان دهنده موثر بودن این موارد بر موفقیت شغلی می باشند [8]. در دامنه کاری حسابداری، ویندسور و آینگ نشان داده اند که به دلیل جنسیت و وجود فرزندان وابسته در نهایت پیشرفت زنان حسابداری در سطح دستیاری امکان پذیر می باشد [9]. وایتینگ در رابطه با تاثیر مسئولیت های تربیت فرزندان بر موفقیت شغلی حسابداری زنان در نیوزیلند پژوهش کرده است. او برخی استراتژی ها را مشخص نمود که خانم ها می توانند در عین حال که به وظایف مادری خود می پردازند پیشرفت کاریشان در زمینه حسابداری را نیز داشته باشند. این استراتژی ها بر در نظر داشتن پیشرفت حرفه ای و شغلی با داشتن یک دورنمای مشخص از خانواده تمرکز دارند [10]. هاینز در رابطه با ارتباط مسئولیت مادری و حرفه حسابداری در انگلیس پژوهش کرده است. وی اشاره می کند که زنان ممکن است در مقابل این موارد قرار گیرند: از لحاظ توانایی دچار مشکل شوند، در رابطه با تعهداتشان و تعلقاتشان دچار چالش بشوند [11]. تمرکز اصلی پژوهش کلاریا دامبرین و کالورین لمبرت بر خط سیر فردی حسابرسان زن در پس شعاع زندگی آنهاست و در مقایسه با وضعیت دشوار کاری آنها از این منظر، پژوهش شان نشان می دهد که مادری کردن مترادف با متوقف شدن پیشرفت در مسیر شغلی در موسسات حسابداری است. فرض غالب بقای اجتماع این است که وظیفه ابتدایی هر زنی مادر بودن است و سایر وظایف در ارتباط با آن تعریف می شود [12].

### عوامل اجتماعی

در طی دو دهه گذشته ادبیات حسابداری به سوی پرسش هایی در رابطه با جنسیت سوق داده شده است. مطالعات زیادی در رابطه با تاریخچه حسابداری و

چگونگی به حاشیه رانده شدن زنان از این حرفه انجام شده است [13]. به حاشیه رانده شدن زنان که طی زمان رخ داده است آنها را از یک جدایی افقی (کنار زدن و راه ندادن خانمها به این حرفه) به یک جدایی عمودی (اختصاص دادن کارهای جزئی در درون این حرفه به آنها) پیش برده است: به این ترتیب انجام کارهای خانه را به زنان داده و فعالیتهای مهم و با ارزش را به مردان اختصاص داده اند. در مطالعه ای که با عنوان شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان انجام شد نشان داده شد که عمده ترین موانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی چنین است [2]:

- ۱) باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان.
- ۲) نگرش مدیران سازمان ها نسبت به مهارت های مدیریتی زنان

پژوهش ستلزو همکاران نشان داد باورها و گرایش هایی که زنان را کمتر از مردان شایسته و لایق می داند و فعالیت های زنان را کم ارزش تر از فعالیت های مردان ارزیابی می کند نه تنها مانع ارتقای شغلی زنان به موقعیت های معتبر و مدیریتی می شود بلکه انگیزش درونی و احساس شایستگی و کارآمدی آن ها را نیز تخریب می کند [14]. پژوهش رومیانو و والپاتونشان داد که توجه نکردن به نیاز ها و توانمندی های زنان و سوگیری جنسی در تخصیص وظایف که ممکن است به صورت محدودیت در دستیابی به منابع قدرت، امتیازات، انتصابات، ترفیع ها و نفوذ در مراتب عالی سازمانی جلوه گر شود، باعث محروم شدن زنان از موقعیت ها و امتیازات شغلی و منتهی به افت انگیزه و منزوی شدن آنان می شود [15].

### مربی و حضور در شبکه های اجتماعی

موسسه سایمادر گزارش خود با تعدادی از زنان شاغل در این حرفه مصاحبه نموده که دیدگاه های آن ها در این بخش به اختصار بیان شده است. برخی مطالعات نشان می دهد که زنانی که مربی دارند موفقتر هستند. قطعا زنانی که با آنها مصاحبه شده است، احساس می کردند داشتن مربی یا الگو برای یادگیری از این افراد برای موفقیتشان ضروری است. کارن ادیل بیان می کند که مربیان فقط کمی از تجربه های خود را به او منتقل می

### ۳- مدل مفهومی پژوهش

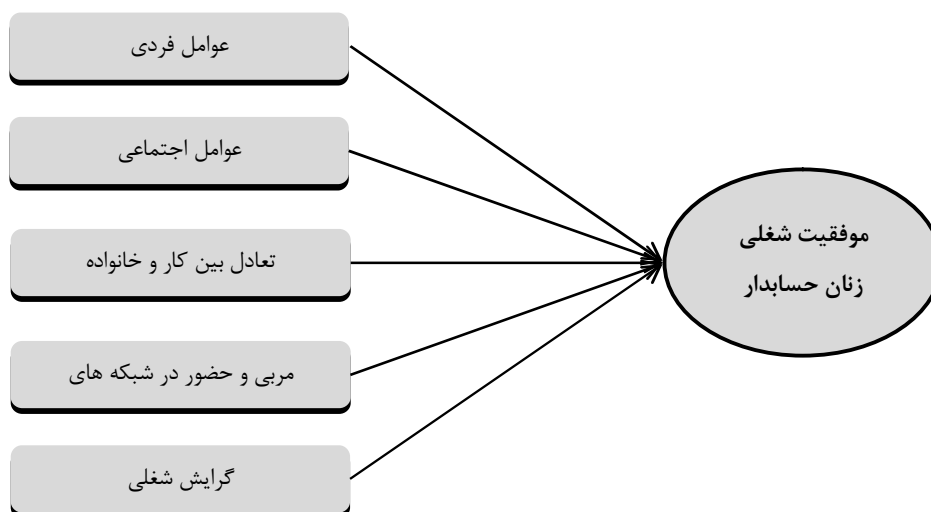
با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع می توان مدل مفهومی به شرح شکل (۱) زیر را ارائه کرد که فرضیه های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می گیرد.

### ۴- فرضیه های پژوهش

با عنایت به مبانی نظری و تحقیقات مطرح شده، فرضیه های پژوهش به شرح زیر بیان می شود:

- (۱) بین عوامل فردی با موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معنادار مثبت وجود دارد.
- (۲) بین عوامل اجتماعی با موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معنادار مثبت وجود دارد.
- (۳) بین داشتن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی با موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معنادار مثبت وجود دارد.
- (۴) بین تعادل بین کار و خانواده با موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معنادار مثبت وجود دارد.
- (۵) بین گرایش شغلی و موفقیت شغلی زنان حسابدار رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

کردند که همین امر منحنی یادگیری او را خیلی سریعتر می کرد. او وجود شخصی که بتوان با او حرف زد را خیلی سودمند می داند. با وجود مربی واقعی یا الگو، زنان می توانند بر بسیاری از موانعی که به طور معمول در کارهای تحت سلطه مردان با آن روبرو می شوند غلبه کنند. یک مربی در این موارد می تواند کمک کند : برنامه ریزی مسیر شغلی -توسعه تجربه صحیح - جستجوی فرصت های جدید -درک کسب و کار جدید از نقطه نظر یک مدیر ارشد- مقابله با چالش های هر روزه -رشد اعتماد به نفس[3]. بارک و همکارانش نتیجه گرفتند که زنان متخصص و مدیران زن هنوز در شبکه های مردان به خوبی ادغام نشده اند شبکه هایی که مجموعه ای از افراد دارای قدرت و نفوذ درون سازمان هستند.[16] علاوه بر آن گفته شده است که اهداف زنان و مردان از ایجاد شبکه متفاوت است شواهد نشان می دهد که مردان بیشتر از زنان از شبکه های خود به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهدافشان استفاده می کنند زنان بیشتر جنبه احساسی و حمایتی شبکه و مردان حمایت های مالی و رفاقت های کاری را مد نظر قرار می دهند[17]. مطالعات نشان داده است در حالی که مردان در شبکه های خود همکاران بیشتری دارند، زنان در شبکه های خود کمتر کسانی دارند که خویشاوند یا دوستان آنان نباشد [18]



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

## ۵- روش شناسی پژوهش

از آن جا که پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه تحلیل داده ها از نوع همبستگی است، جامعه آماری پژوهش کلیه زنان فارغ التحصیل حسابداری که در حرفه مشغول به کار می باشند بوده است. نمونه آماری پژوهش بر اساس نمونه گیری از جامعه نامحدود و در سطح خطای ۷ درصد، تعداد ۱۹۶ نمونه محاسبه شد. تعداد ۲۰۰ پرسشنامه از طریق مراجعه حضوری و اینترنت (رایانامه) توزیع گردید. در نهایت تعداد ۱۵۴ پرسشنامه دریافت شد که در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. با توجه به ادبیات پژوهش مدل مفهومی تهیه شد و سپس پرسشنامه ای با ۵۷ سوال بر اساس طیف لیکرت تهیه گردید. ۵ عامل به عنوان عوامل اثر گذار بر موفقیت شغلی زنان حسابداری در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت. برای هر عامل تعدادی سوال طراحی شد که در هر سوال پاسخگویان می توانستند گزینه هایی از خیلی کم (۱ امتیاز) تا خیلی زیاد (۵ امتیاز) را انتخاب نمایند. همچنین برای سنجش موفقیت نیز تعدادی سوال طراحی گردید که پاسخگویان می توانستند به بخشی از آن در قالب طیف لیکرت و بخش دیگر با بلی (۳ امتیاز) تا خیر (۱ امتیاز) پاسخ گویند که جمع نمرات این سوالات امتیاز موفقیت شخص را مشخص می نمود و ۵ عامل ذکر شده در بالا با نمرات موفقیت افراد سنجیده می شد. به منظور سنجش قابلیت اطمینان پرسشنامه از معیار آلفای کرونباخ استفاده شد

که بر اساس محاسبات انجام شده این معیار در حدود ۰.۸۶ تعیین و پایایی پرسشنامه اثبات گردید. در این پژوهش، پس از جمع آوری پرسشنامه ها، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده شد. در آزمون فرضیه های پژوهش نیز روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد استفاده قرار گرفت.

## ۶- یافته های پژوهش

داده های مربوط به نمونه آماری پژوهش، از طریق پرسشنامه جمع آوری و به صفحه گسترده Excel و نرم افزار SPSS منتقل شد. به منظور سنجش معناداری ارتباط بین عوامل اثرگذار بر موفقیت و نمره موفقیت شغلی زنان حسابداری، از طریق ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته های حاصل از این تحلیل نشان می دهد که عوامل فردی تاثیر چشمگیری (همبستگی مثبت و معنادار) بر موفقیت شغلی زنان حسابداری داشته است. تعادل بین کار و خانواده همبستگی کمی با موفقیت شغلی داشته و این رابطه مستقیم است. عوامل اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری با موفقیت زنان در شغلشان را دارا می باشد. همچنین نتایج نشان می دهد که شدت همبستگی بین داشتن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی و موفقیت شغلی زنان حسابداری در حد متوسط و نوع رابطه مستقیم است. گرایش شغلی همبستگی منفی با موفقیت شغلی را نشان می دهد.

نگاره شماره ۱: ضریب همبستگی بین عوامل موثر بر موفقیت شغلی با موفقیت شغلی زنان حسابداری

متغیر	عوامل فردی	تعادل بین کار و خانواده	عوامل اجتماعی	داشتن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی	گرایش شغلی
موفقیت شغلی زنان حسابداری	0.698***	0.154*	0.336***	0.422***	-0.058
	0.0001	0.056	0.0001	0.0001	0.477

\*\*\* معنی دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی دار در سطح ۵ درصد، \* معنی دار در سطح ۱۰ درصد.

شد که برای آزمون فرضیه از مدل رگرسیون به صورت زیر استفاده گردید:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + \varepsilon_i$$

پس از سنجش ضریب همبستگی عوامل موثر بر موفقیت با موفقیت شغلی زنان حسابداری، فرضیه ها آزمون

تعیین اثر هریک از این متغیرها در ادامه آزمون معنی‌داری ضرایب انجام و اعتبار مدل را نیز از طریق ضریب تعیین مشخص می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که ضریب متغیر "عوامل فردی" در سطح ۱ درصد معنادار می‌باشد و نشانگر این است که بین عوامل فردی و موفقیت رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به بالا بودن ضریب عوامل فردی می‌توان نتیجه گرفت که یکی از مهمترین عوامل در موفقیت زنان، عوامل فردی است. نتایج نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری، اخلاق و انگیزه دست‌یابی به موفقیت از مهمترین شاخص‌های دست‌یابی به موفقیت در مورد عوامل فردی می‌باشند.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که ضریب متغیر "عوامل تعادل بین کار و خانواده" در سطح ۱ درصد معنادار می‌باشد، در نتیجه بین تعادل بین کار و خانواده و موفقیت زنان حسابدار رابطه مستقیم وجود دارد و اگر زنان به این تعادل دست‌یابند، وظایف شغلی خود را به نحو مطلوب تری انجام می‌دهند که موجب ارتقای شغلی آنان می‌گردد. همانطور که بیان شد عواملی مانند حمایت همسر و خانواده و کار منعطف از موارد کمک‌کننده برای دست‌یابی به این هدف می‌باشند.

که در آن  $Y$ ، متغیر وابسته که در این مدل نمایان‌گر موفقیت شغلی زنان حسابدار است و  $X_1$  تا  $X_5$  متغیرهای مستقل که به ترتیب عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده، عوامل اجتماعی، داشتن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی و گرایش شغلی هستند و  $\varepsilon_i$  خطای مدل است. قبل از اجرای آزمون، عدم همبستگی بین جملات خطاهای رگرسیون از طریق اجرای آزمون دوربین واتسون بررسی شد. با توجه به این که آماره مورد نظر ۱.۸۷۵ برآورد گردید فرض عدم خود همبستگی پذیرفته شد.

در ابتدا به بررسی معنی‌دار بودن کل مدل از طریق نگاره آنالیز واریانس به صورت زیر پرداخته شد که در این نگاره برای معنی‌دار بودن مدل از آماره فیشر استفاده می‌شود و این آزمون هم با استفاده از سطح معناداری بدست آمده در نگاره انجام می‌شود بدین صورت که اگر سطح معناداری کمتر از  $\alpha$  باشد مدل معنی‌دار است و اگر سطح معناداری بیشتر از  $\alpha$  باشد مدل معنی‌دار نیست.

همان‌طور که مشخص است مدل رگرسیونی با توجه به آماره  $F$  و سطح معناداری به دست آمده در سطح ۱ درصد معنی‌دار است که این موضوع بیانگر تأثیر کلی متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته است که برای

### نگاره شماره ۲: آنالیز واریانس

منبع تغییر	جمع توان دوم	درجه آزادی	میانگین توان دوم	آماره F	P-Value
رگرسیون	۷۹۳۱.۴	۵	۱۵۸۶.۲۹	۳۹.۲۷۵ ***	۰.۰۰۰۱
خطا	۵۹۷۷.۶	۱۴۸	۴۰.۳۹		
کل	۱۳۹۰۹.۱	۱۵۳			

\*\*\* معنی‌دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی‌دار در سطح ۵ درصد، \* معنی‌دار در سطح ۱۰ درصد.

### نگاره شماره ۳: خلاصه آماره‌های مدل رگرسیونی

ضریب	مقدار	آماره t
موفقیت	۱۲.۱۰۶	۲.۴۰۲ **
عوامل فردی	۱.۲۹۷	۱۰.۵۴۰ ***
تعادل بین کار و خانواده	۱.۱۰۰	۲.۹۹۹ ***
عوامل اجتماعی	-۰.۰۱۹	-۰.۰۶۸
داشتن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی	۰.۶۵۱	۴.۵۲۳ ***
گرایش شغلی	۰.۰۴۶	۰.۲۲۳

\*\*\* معنی‌دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی‌دار در سطح ۵ درصد، \* معنی‌دار در سطح ۱۰ درصد.

آماره	مقدار	$R^2$ تعدیل شده	انحراف استاندارد
	۰.۷۵۵	۰.۵۵۶	۶.۳۵۵

همچنین به کمک آزمون والد، ضرایب رگرسیونی با هم مقایسه شده و عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری رتبه بندی گردیدند.

نتایج نشان می دهد که ضریب مربوط به عوامل فردی از سایر موارد بیشتر بوده و می توان نتیجه گرفت عوامل فردی از سایر متغیرهای مستقل اثرگذارتر است و اولویت اول را دارا می باشد بعد از عوامل فردی، ضریب تعادل بین کار و خانواده از سایر موارد بیشتر بوده که نشان دهنده رتبه دوم این متغیر در دست یابی به موفقیت شغلی می باشد. عوامل اجتماعی و دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی رتبه سوم را در دست یابی به موفقیت دارا بوده و رتبه آخر مربوط به گرایش شغلی می باشد.

سپس به کمک آزمون فریدمن شاخص های عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری رتبه بندی گردید. بدین صورت که ابتدا میانگین رتبه ای را محاسبه و سپس آزمون یکسان بودن جوابها انجام شد:

میانگین سوالها یکسان است:  $H_0$   
میانگین سوالها یکسان نیست:  $H_1$

برای انجام این آزمون از آماره کای-دو استفاده می کنیم و اگر فرض  $H_0$  رد شود یعنی میانگین سوال ها دارای اختلاف معنی داری است و بر اساس میانگین رتبه ای می توان آن ها را رتبه بندی نمود.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که ضریب متغیر "عوامل اجتماعی"، معنی دار نبود لذا فرضیه سوم رد شد و مشخص گردید که بین عوامل اجتماعی و موفقیت زنان حسابداری رابطه معناداری وجود ندارد. از دید پاسخگویان این عامل به عنوان یک مانع در موفقیت زنان محسوب می گردد که از مهمترین شاخص های آن می توان به تفکرات سنتی جامعه در مورد زنان، اشاره نمود.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که ضریب متغیر "عوامل دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی" در سطح ۱ درصد معنادار می باشد، در نتیجه بین دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی و موفقیت زنان حسابداری رابطه مستقیم وجود دارد و از شاخص های مهم آن می توان به استفاده از تجربیات دیگران و حضور در شبکه های داخل و خارج سازمان، اشاره نمود

نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد که ضریب متغیر "عامل گرایش شغلی" معنی دار نبوده لذا فرضیه پنجم رد شد و مشخص گردید که بین گرایش شغلی و موفقیت زنان حسابداری رابطه مستقیم وجود ندارد. این موضوع نشان دهنده این نکته است که برای دست یابی به موفقیت در حرفه، گرایش شغلی افراد از عوامل اثرگذار نبوده و سایر موارد نقش مهمتری را ایفا می کنند.

نگاره شماره ۴: مقایسه ضرایب رگرسیونی

نتیجه	آماره والد	فرضیه
$\beta_1$ بیشتر از $\beta_2$ است.	۰.۰۰۰۱	اختلاف معنی دار است
$\beta_1$ بیشتر از $\beta_3$ است.	۰.۰۰۰۲	اختلاف معنی دار است
$\beta_1$ بیشتر از $\beta_4$ است.	۰.۰۰۱۹	اختلاف معنی دار است
$\beta_1$ بیشتر از $\beta_5$ است.	۰.۰۰۰۱	اختلاف معنی دار است
$\beta_2$ بیشتر از $\beta_3$ است.	۰.۰۰۱۳	اختلاف معنی دار است
$\beta_2$ بیشتر از $\beta_4$ است.	۰.۰۰۰۲	اختلاف معنی دار است
$\beta_2$ بیشتر از $\beta_5$ است.	۰.۰۰۰۸	اختلاف معنی دار است
$\beta_3$ و $\beta_4$ تفاوتی ندارند.	۰.۱۶۳۸	اختلاف معنی دار نیست
$\beta_3$ و $\beta_5$ تفاوتی ندارند.	۰.۸۶۳۷	اختلاف معنی دار نیست
$\beta_4$ بیشتر از $\beta_5$ است.	۰.۰۱۰۶	اختلاف معنی دار است



### مقایسه بین شاخص های عوامل فردی:

با توجه به اینکه اختلاف معنی دار است می توان سوالات را رتبه بندی کرد:

#### نگاره شماره ۵: آزمون یکسانی جواب ها

نتیجه	p-value	درجه آزادی	آماره آزمون (کای دو)
میانگین سوالها دارای اختلاف معنی دار است	۰.۰۰۰۱	۹	۳۸۰.۱۱۰ ***

\*\*\* معنی دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی دار در سطح ۵ درصد، \* معنی دار در سطح ۱۰ درصد.

#### نگاره شماره ۶: رتبه بندی شاخص های عوامل فردی

رتبه	شاخص	میانگین رتبه
۱	مسئولیت پذیری	۷.۳۶۰
۲	اخلاق	۷.۱۰۴
۳	انگیزه دستیابی به موفقیت	۶.۱۷۹
۴	تیزهوشی	۶.۱۴۰
۵	توانایی رهبری و مدیریت	۵.۶۶۲
۶	توانایی تصمیم گیری	۵.۵۵۲
۷	استفاده از فرصت ها	۵.۱۸۲
۸	خلاقیت	۴.۵۱۰
۹	توانایی کار گروهی	۴.۴۵۵
۱۰	ریسک پذیری	۲.۸۵۷

### مقایسه بین شاخص های عوامل اجتماعی:

با توجه به اینکه اختلاف معنی دار است می توان سوالات را رتبه بندی کرد:

#### نگاره شماره ۷: آزمون یکسانی جواب ها

نتیجه	p-value	درجه آزادی	آماره آزمون (کای دو)
میانگین سوالها دارای اختلاف معنی دار است	۰.۰۰۰۱	۳	251.466 ***

\*\*\* معنی دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی دار در سطح ۵ درصد، \* معنی دار در سطح ۱۰ درصد.

#### نگاره شماره ۸: رتبه بندی شاخص های عوامل اجتماعی

رتبه	شاخص	میانگین رتبه
۱	حمایت جامعه	3.20
۲	اعتماد مدیران	2.99
۳	حمایت مدیران	2.51
۴	تفکرات سنتی جامعه	1.30

### مقایسه بین شاخص های تعادل بین کار و خانواده:

با توجه به اینکه اختلاف معنی دار است می توان سوالات را رتبه بندی کرد:

#### نگاره شماره ۹: آزمون یکسانی جواب ها

نتیجه	p-value	درجه آزادی	آماره آزمون (کای دو)
میانگین سوالها دارای اختلاف معنی دار است	۰.۰۰۰۱	۹	122.306 ***

\*\*\* معنی دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی دار در سطح ۵ درصد، \* معنی دار در سطح ۱۰ درصد.

#### نگاره شماره ۱۰: رتبه بندی شاخص های تعادل بین کار و خانواده

رتبه	شاخص	میانگین رتبه
۱	کار منعطف	6.39
۲	کار نیمه وقت	6.13
۳	حمایت همسر	5.83
۴	حمایت خانواده	5.70
۵	تعدد نقش ها	5.66
۶	فراهم کردن امکان مراقبت از کودکان	5.48
۷	سفر کاری	5.44
۸	اولویت بین کار و خانواده	4.95
۹	حمایت کارفرما	4.95
۱۰	تعارض نقش ها	4.47

### مقایسه بین شاخص های دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی

با توجه به اینکه اختلاف معنی دار است می توان سوالات را رتبه بندی کرد:

#### نگاره شماره ۱۱: آزمون یکسانی جواب ها

نتیجه	p-value	درجه آزادی	آماره آزمون (کای دو)
میانگین سوالها دارای اختلاف معنی دار است	۰.۰۰۰۱	۵	116.052 ***

\*\*\* معنی دار در سطح ۱ درصد، \*\* معنی دار در سطح ۵ درصد، \* معنی دار در سطح ۱۰ درصد.

#### نگاره شماره ۱۲: رتبه بندی شاخص های دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی

رتبه	شاخص	میانگین رتبه
۱	استفاده از تجربیات دیگران	4.61
۲	داشتن الگو	3.59
۳	داشتن مربی	3.46
۴	حضور در شبکه های داخل سازمان	3.45
۵	حضور در شبکه های خارج سازمان	2.97
۶	ارتباط با همکاران با نفوذ	2.91

## ۷- نتیجه گیری و بحث

در این پژوهش به بررسی عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان حسابدار پرداخته شد و تاثیر پنج عامل بر موفقیت سنجیده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه های اجتماعی بر موفقیت زنان تاثیر گذار است. زنان برای این که بتوانند در حرفه رشد نمایند و به موفقیت هایی که شایسته آن می باشند دست یابند باید به خصیصه های شخصی خود تکیه نموده و آن چه مطابق موازین اخلاقی است را سرلوحه خود قرار دهند. موسسه سایما (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود به تاثیر عوامل فردی بر موفقیت شغلی زنان حسابدار اشاره نموده است و طی مقایسه ای بین مردان و زنان شاغل در این حرفه، نشان داده است که مردان به دلیل خصوصیتی مانند ریسک پذیری، تیز هوشی، اعتماد به نفس و... در شغلشان موفقتر می باشند. در کنار عوامل فردی که مهمترین عامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان است، برقراری تعادل بین کار و خانواده نیز تاثیر به سزایی دارد. همان طور که سونجا گال هافر، و کاترینا پاپسی (۲۰۱۱) نیز بیان نمودند، انجام وظایف شغلی و مسئولیت های خانه موجب ایجاد فشارهای زیادی بر زنان می شود که با همکاری و حمایت همسر، خانواده و کارفرما می توان این فشار را تعدیل نمود، هر چند مصاحبه های انجام شده موید این مطلب بود که زنان برای دست یابی به جایگاه شغلی مورد نظر خود با وجود همسر و فرزندان، فشارهای بسیار زیادی را تحمل کرده و در سال هایی که فرزندانشان کوچک بودند برای انجام کلیه وظایف خود به نحو مطلوب بسیاری از شرایط دیگر را تعدیل نموده بودند تا به هدف خود دست یابند. حضور در شبکه های اجتماعی و دارا بودن مربی را می توان به عنوان مکمل عوامل بالا دانست که به کمک این عوامل رشد و ارتقای شغلی زنان افزایش می یابد. همانگونه که لینهن (۲۰۰۱) بیان نمود دلیل ادغام نشدن زنان در شبکه های مردان، در اقلیت بودن زنان است. همچنین دور ماندن زنان از گروه های مردان باعث دائمی شدن روش های مردانه، سنت ها و نگرش های منفی علیه زنان می گردد. اثرات زیان آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به

سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرسهای شغلی و حقوق پایین می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل اجتماعی و گرایش شغلی با موفقیت زنان ارتباط ندارد. نگرش به زن و نقش زن در خانواده نگرشی سنتی است. نقش تجویز شده برای زن در واقع وظایفی است که براساس شکل گیری هویت جنسیتی و یادگیری اجتماعی به عهده وی گذاشته می شود. در این نگرش وظیفه اصلی زن، اداره امور منزل و تربیت فرزندان است و اشتغال و کسب درآمد در الویت دوم وظایفی است که برای زنان تعریف می شود. این نگرش در بین زنان، بسیار شدیدتر از مردان است. عده بسیاری از زنان شاغل، خود را مدیون و بدهکار خانواده خود می دانند و همین نگرش موجب بروز این حس می شود که زمانی را که باید در اختیار همسر و فرزندان باشند در اداره می گذرانند. این نگرش ناشی از یادگیری اجتماعی و شکل گیری هویت جنسیتی و وظایف هر جنسیت است. در بین زنان کارمند عده کمتری، خود را در چالش تغییرات و فرصت جویی برای پیشرفت شغلی وارد می کنند و اکثریت آنان به گذران امور روزمره و یکنواخت کارهای اداری قانع بوده و از پذیرش کارهای نو و متفاوت با وظایف محوله اجتناب می نمایند. محافظه کاری و پذیرش یکنواختی کارها یکی از ویژگی های زنان شاغل در ادارات است و براساس نتایج تحقیقات مشابه نیز مدیران ارشد، بیشتر مدیران زیر دست خود را از بین مردان انتخاب می کنند.

به پژوهشگران توصیه می شود در ادامه، پژوهش های آتی در زمینه های زیر را جهت هر چه کاربردی تر کردن این پژوهش انجام دهند:

- ۱) با توجه به وجود رابطه معنادار بین تعادل بین کار و خانواده و موفقیت شغلی زنان حسابدار پیشنهاد می شود نحوه ایجاد تعادل بین کار و خانواده برای افراد شاغل در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار گیرد.
  - ۲) با توجه به گسترده بودن عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان حسابدار این پژوهش تمام جنبه های مورد نظر را به طور کامل پوشش نداده است. لذا پیشنهاد می شود موارد زیر مورد بررسی قرار گیرد:
- تاثیر جنسیت بر موفقیت شغلی حسابداران

- Four in France, Accounting & Management Control Department
- \* Loft, A. (1992), "Accountancy and the Gendered Division of labor: A Review Essay", Accounting, Organizations and Society, vol. 17, N°3/4, pp. 367-378.
  - \* Settels.I.H.Cortina.L.M.Malley.J, Stewart. A, J (2006),The Climate for women in academic science,The good, The bad and the changeable.Psychology of women Quarterly.
  - \* Romito, P & Volpato, C(2005),Wemon inside and outside academia , a struggle to access knowledge, legitimacy and influvance , social science information.
  - \* Burke, J.R, Bristor. J.M, Rothstein. G.M, (1995). "The role of interpersonal networks in women's and men's career development". The international journal of career management volume 7. Number 3.
  - \* Zoltie, D. Clarke, s. (1993), News and views, women in management review, Vol. 8, No.1
  - \* Fischer, C. and Olikier, S. (1983), "A research note on friendship, gender and the life cycle", Social Forces, Vol.62
- بررسی علل تفاوت‌های نگرش شغلی در زنان و مردان حسابدار
  - رابطه افزایش نیازهای مادی و تلاش به زندگی بهتر با پیشرفت شغلی زنان حسابدار
- فهرست منابع**
- \* امینی فضل الله(۱۳۷۹)فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی مدیریت، تدبیر، ۱۰۹
  - \* Farhangi, A., and M. Esfidani. 2004. "Iranian women in management careers." Women's Research 1(1): 109-117
  - \* Chartered institute of management accountant, (2010), Reflections from Asia Pacific leaders, strategies for career progression.
  - \* . Barker, P. C., Monks, K. (1998), "Irish Women Accountants and Career Progression: A Research Note", Accounting, Organizations and Society, vol. 23, N°8, pp. 813-823.
  - \* Davidson RA, Dalby JT. Personality profile of female public accountants. Accounting, Auditing and Accountability Journal 1993; 6(2):81-97
  - \* Gammie, E., Gammie, G, Matson, M and Duncan, F. (2007), Women of ICAS reaching the top - The demise of the glass ceiling, The Institute of Chartered Accountants of Scotland, Edinburgh.
  - \* Gallhofer Sonja and Catriona Paise (2011), Women's voices: Work-life balance of female cattish Chartered Accountants, The institute of chartered accountants of Scotland.
  - \* Lehman, C. R. (1992), ""History" in Accounting: the First Eighty Years", Accounting, Organizations and Society, vol. 17, N°3/4, pp. 261-285.
  - \* Windsor, C., Auyeung, P. (2006), "The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountant's Career Progression", Critical Perspectives on Accounting, vol. 17, N°6, pp. 828-844.
  - \* Whiting, R. H. (2004), Implications of work/family strategies on chartered accountants' career status, 4th Asia Pacific Interdisciplinary Research in Accounting Conference, Singapore.
  - \* Haynes, K. (2007b), "Transforming Identities: Accounting Professionals and the Transition to Motherhood", Critical Perspectives on Accounting, vol. In Press.
  - \* Dambrin Claire & Lambert Caroline (2011), Mothering or Auditing? The Case of Two Big