

محرك ها و بازدارنده های پیشرفت زنان حسابدار

دکتر علی رحمانی

دانشیار دانشگاه الزهرا

سعیده آدم پیرا

کارشناس ارشد دانشگاه الزهرا

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۹

چکیده

امروزه 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 روبرو می شوند که باعث عدم دست یابی آن ها به موقعیت های ایده آلشان می شود و اغلب مغلوب شرایط داخلی و خارجی موجود شده و از تلاش برای دست یابی به آن چه شایسته آند دست می کشند. اما در جامعه رو به رشد ما با وجود این استعدادهای بالقوه باید راه کارهایی برای موفقیت این بخش عظیم جامعه اندیشید تا بتوان از شایستگی های زنان در جهت ارتقای کشور نهایت استفاده را نمود. با توجه به پیشینه حسابداری، که اکثر افراد شاغل در آن را مردان تشکیل می دهند و ساعات طولانی کار جزء جدایی ناپذیر آن می باشد، زنان با وجود نقش های متعدد از جمله مادر و همسر بودن که مهمترین آنها می باشند با مشکلاتی مواجهند. با توجه به این موارد و سابقه کوتاه حضور زنان در این حرفه، تحقیق در مورد عوامل اثر گذار بر موفقیت و ارتقای شغلی زنان حائز اهمیت می باشد که خود در پیشرفت و استفاده از این استعدادها نقش با اهمیتی ایفا می کند.

واژه های کلیدی: موفقیت شغلی زنان، تعادل بین کار و خانواده، ارتقای شغلی زنان، سطوح شغلی

مقدمه

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 زنان برای به فعلیت رسیدن استعدادهای شان احساس می شود. 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. عوامل مختلفی در ارتقاء شغلی زنان موثر است که با شناخت این عوامل و بررسی آن ها می توان جهت پیشرفت و موفقیت زنان در حرفه برنامه ریزی نمود. یکی از این عوامل تاثیر گذار سطح دانش است. تحصیلات مرتبط و آموزش های جانبی می تواند در دستیابی به موفقیت کمک نماید. یک فارغ التحصیل رشته حسابداری می تواند در گرایش های مختلفی مانند حسابداری مالی، حسابداری صنعتی، حسابداری بانک ها، حسابداری بیمه، حسابداری مالیاتی، حسابداری دولتی، حسابرسی مستقل و حسابرسی داخلی به فعالیت بپردازد. لذا توجه به گرایش های مختلفی که کسب دانش در آن به موفقیت زنان و کسب جایگاه مناسب در حرفه کمک می کند، می تواند مهم باشد. چنانچه گرایش هایی از حسابداری که زنان با توجه به شرایطشان در آن ها موفقتر عمل می نمایند مشخص گردد، می توان به گونه ای برنامه ریزی نمود تا وقت و سرمایه های ملی در جهت بهینه مورد استفاده قرار گیرند و زنان بتوانند جایگاهی متناسب با توانایی ها و تحصیلات خود به دست آورند. از دیگر عوامل مهم در موفقیت شغلی زنان تعادل بین کار و زندگی شخصی می باشد، چرا که زنان در کنار مسئولیت کارمندی نقش مادری و همسر بودن را دارا می باشند و به دلیل ساعات کار طولانی در حرفه حسابداری باید شرایطی مهیا شود که زنان بتوانند به هر دو جنبه زندگی خود بپردازند تا هم وظیفه مادر بودن خود را به نحو احسن انجام دهند و هم در کار خود موفق باشند. با مطالعه این موارد می توان به بررسی علت کم بودن زنان در پست های مدیریتی پرداخت و شرایطی را فراهم نمود که دیگر موفقیت افراد تحت تاثیر تبعیض جنسیتی و سقف شیشه ای نباشد و دانش سالاری و توانایی های افراد ملاک کسب موقعیت های بالا در حرفه باشد. در این مقاله تلاش می گردد عوامل اثر گذار بر موفقیت

زنان شناسایی و بررسی شود. همچنین عوامل اثرگذار بر ایجاد تعادلی مناسب و رضایت بخش بین کار و زندگی شخصی زنان بررسی می گردد زیرا این موضوع به عنوان چالشی جدی برای زنان در این حرفه مطرح می باشد.

تحقیقات 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 نمود. همچنین در این تحقیقات به لزوم کسب تکنیک ها و مهارتهایی اشاره می شود که می تواند در مسیر توسعه شغلی زنان نقش موثری داشته و موجب دستیابی زنان به سطوح شغلی بالاتر شود. در این مقاله ابتدا به بیان موانع موجود در موفقیت شغلی زنان پرداخته می شود و پس از آن محرک های پیشرفت شغلی زنان در دو گروه بیان می گردد.

موانع توسعه شغلی زنان

زین العابدین (۲۰۰۸) در مقاله ای با عنوان موانع پیشرفت شغلی زنان حسابدار در مالزی دلایل ترک کار زنان و راه های حفظ آن ها در محیط کار را بیان نموده است. [۳۰] خلاصه های یافته های وی در نگاره ۱ ارائه شده است.

نگاره ۱: دلایل ترک کار زنان

عوامل	دلایل ترک کار	راه هایی برای حفظ کارکنان زن
الزامات کار	- الزامات بیش از حد- فشار زیاد کار - ساعات طولانی و غیر انعطاف پذیر - جابه جایی و سفرهای طولانی - نبود مشخصات شغلی روشن، رضایت شغلی و انگیزه	- حجم کار سنگین نباشد - ساعات کار کوتاهتر و انعطاف پذیر باشد. شغل های نیمه وقت - سفرهای حومه شهر - مشخصات شغلی روشن- رضایت شغلی- امنیت شغلی و استرس کم - ارتباطات روشن و شفاف
سیاست کار و خانواده	- تعهد به خانواده- فقدان زمان کافی برای خانواده - نبود زمان کافی برای زندگی شخصی	- کار در خانه - ایجاد مراکز نگهداری کودک

سیاست های مرخصی و مزایا	سیاست های تعادل زندگی و خانواده- مزایای خانواده
تبعیض جنسیتی	- رفتار ناعادلانه - ارزیابی عملکرد - رفتار برابر - ارزیابی عادلانه عملکرد
نقش مدیریت	- عدم احساس رضایت از مدیریت، ناظران و سیاست های شرکت. - فقدان حمایت مدیر و نبود قدر دانی از طرف مدیریت. - شناسایی، قدر دانی و درک زنان از طرف ناظران - حمایت مدیریت
چشم انداز شغلی	- چشم اندازهای شغلی بهتر، حقوق بالاتر در جای دیگر، درآمد کم - نبود ارتقا و پیشرفت شغلی - نبود آموزش - افزایش حقوق، بن، بسته های پاداش - چشم انداز شغلی، فرصت های پیشرفت شغلی و مشارکت - ارتقا و توانمندسازی - عوامل انگیزشی، مشوق ها، مشارکت - برنامه های آموزشی
انطباق محل کار	- موقعیت جغرافیای محل کار و خانه - مساعد نبودن امکانات - مشکل با افراد زیر دست - نزدیک بودن محل کار به خانه، مساعد بودن شرایط، همکاران خوب - محیط کار خوب - حمایت مدیریت از کارکنان
تعهدات زنان	- ارتقای تعاملات اجتماعی - احترام گذاشتن به زنان - تفکر مثبت، با پشتکار، متعهد، پذیرای تغییرات و چالش ها، نشان دادن علاقه - حمایت از طرف همسر و خانواده

مارسون و همکارانش (۱۹۹۲) در کتاب شکستن سقف شیشه ای، سه منبع از فشارهایی را برشمردند که از پیشرفت زنان در حرفه شان جلوگیری می کنند:

۱. فشارهای ناشی از خود شغل مانند: ساعات طولانی کار، شرایط کاری سخت، مسئولیت های کاری.
۲. فشارهای مرتبط با نقش رهبری زنان در پست های مدیریت مانند نقش الگو برای زنان دیگر، مشکل اقلیت بودن برای ظهور زنان به عنوان یک گروه.

۳. فشارهای ناشی از تعهدات خانوادگی مانند: تعهد زنان به عنوان مادر در خانواده، نقش دو گانه خانواده-کار.

فرهنگی و اسفیدانی (۲۰۰۴) در مطالعه ای با عنوان شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان نشان دادند که عمده ترین موانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی چنین است [۱۶]:

۱. باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان

۲. نگرش مدیران سازمان ها نسبت به مهارت های مدیریتی زنان

بارکر و مانکس (۱۹۹۸) به کمبود بالقوه اعتماد به نفس زنان در میان دیگر عوامل برای تشریح توسعه شغلی متفاوت بین زنان و مردان اشاره می کند.

محرک های توسعه شغلی

ارتقای شغلی به مفهوم گذراندن یک مرحله (یاپست) سازمانی و رسیدن به مرحله ای بالاتر در جایگاه سازمانی است که برحسب لیاقت، کارآیی، دقت و خبرگی، تخصص و جای خالی در سازمان و... است. نیروی انسانی به عنوان ثروت اصلی سازمان ها مطرح بوده و توفیق در به کارگیری این ثروت در فرآیند تولید کالا، خدمات و منشا رشد و توسعه همه جانبه سازمان خواهد بود. [۳]

کرچمیر (۱۹۹۸) با استفاده از یافته های محققان قبلی، مدل عوامل تعیین کننده موفقیت شغلی (توسعه و پیشرفت سلسله مراتبی فرد) را ارائه نمود. در این مدل عوامل تعیین کننده شامل: عوامل انسانی، عوامل فردی، عوامل بین شخصی و عوامل خانوادگی است که این چهار عامل ممکن است تاثیرات متفاوتی در مورد زنان و مردان داشته باشد. عامل انسانی به سرمایه هایی مانند تحصیلات و تجربه شخصی اشاره دارد که ارزش فرد را در محیط کار غنی تر می سازد. عامل فردی، ویژگی های شخصیتی و دیگر عوامل فیزیکی است که به ظرفیت فرد برای مدیریت توجه می کند، مانند نقش های جنسیتی (زنانگی-مردانگی) و جنبه های انگیزشی. عامل بین شخصی به روابط حمایتی در کار اشاره دارد که عملکرد فرد را تسهیل می کند، مانند مشاوران و شبکه های عمومی. آخرین گروه، عامل خانوادگی است که متغیرهای وضعیت

خانوادگی را در بر می گیرد و می تواند بر شغل فرد اثر بگذارد. کرچمیر میزان تاثیر عوامل مطرح شده در مدل تعیین کننده موفقیت شغلی را طی مطالعه ای در بین ۱۰۵۴ مدیر (۵۵۷ مدیر مرد و ۴۷۷ مدیر زن) در استرالیا بررسی نمود و دریافت که عامل فردی، آثار قوی تری برای موفقیت شغلی زنان دارند و تاثیر عوامل بین شخصی و خانوادگی برای زنان و مردان مورد بررسی یکسان است. [۲۳]

عوامل مختلفی بر موفقیت شغلی زنان اثر گذار است که موجب دستیابی آنان به سطوح شغلی بالاتر در حرفه می گردد. لذا در ادامه، دستیابی زنان به سطوح شغلی بالاتر در سازمان ها بررسی و پس از آن عواملی که موجب موفقیت زنان در حرفه می شود، بیان می گردد.

دستیابی به سطوح شغلی بالاتر

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 [۲۴، ۲۷] 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.

امینی و زمانی (۱۳۷۹) موارد زیر را جهت ارتقاء شغلی زنان بیان نمودند: [۱]
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.

از عواملی که باعث می شود زنان در سازمان ها رشد چندانی نداشته باشند این است که مدیران سازمان ها بیش از حد از آن ها حمایت می کنند. این مدیران، یک زن را در پست بی خطر می گمارند و به او هیچ امکانی نمی دهند تا شایستگی های خود را به اثبات برساند و هیچ پست مخاطره آمیزی که باعث مطرح شدن وی شود به او واگذار نمی کنند. بسیاری از مدیران دارای حسن نیت هستند و با آگاهی از این که نباید زنان را در پست های مخاطره آمیز قرار داد و چون چنین می اندیشند که تنها مردان باید با چنین شرایطی رو برو شوند، می کوشند از مدیران زن، هر گونه حمایتی به عمل آورند. (سازمان یک جنگل است پس چرا باید یک زن را روانه چنین جنگلی کرد؟) [۲] موسسه سیما (۲۰۱۰، ۲۰۱۱) بیان می کند که تعادل جنسیتی بهتر به ویژه در محیط اقتصادی جاری، امری مهم است. مطالعات نشان می دهد که تصمیم گیری های پر ریسک در مردان نسبت به زنان محتمل تر است، به ویژه وقتی تحت فشارند یا توسط مردان دیگر محاصره شده اند. این موسسه در گزارش خود با تعدادی از زنان شاغل در این حرفه مصاحبه نموده که دیدگاه های آنان در این بخش به اختصار بیان شده است. شلی لازاروس به ایجاد شایسته سالاری در محل کار، قضاوت در مورد مردم بر اساس تجربیات و داشته هایشان و نقشی که ایفا می کنند، عقیده دارد. او فکر می کند اگر می خواهند زنان موفق باشند باید به آنها اطمینان کنند تا بتوانند موفقیت را برای خود کشف کنند. فائزه فیض قرقان نیز بیان می دارد که هرگز فکر نمی کند که تنها به این دلیل که او زن می باشد به اهدافش نمی تواند دست پیدا کند. اگر بخواهد کاری را انجام دهد روی دانش، مهارت ها و شرایطی که برای آن شغل احتیاج دارد کار می کند. مزیت رقابتی، ناشی از صلاحیت منحصر به فرد شخص می باشد. بنابراین زنان باید برای دستیابی به موقعیت هایی که آن ها را قادر به مهار استعدادهای منحصر به فردشان می کند، تلاش کنند. داشتن مربی، دارایی بزرگی در این محیط رقابتی است. زمان انعطاف پذیر نیز مهم است به ویژه برای زنانی که با مسئله خانواده درگیر هستند، این مورد می تواند به زنان در حرکت به سطوح بالای شغلی کمک کند. [۸] با توجه به این موضوع، یک توضیح برای کمیاب بودن زنان در سطوح بالای حرفه حسابداری می تواند جمعیتی باشد، خیلی از زنانی که اخیراً شغل حسابداری را شروع کرده اند هنوز به سطوح بالا نرسیده اند. کیانکانلی و دیگران این نگرش را خنثی-جنسیتی نامیدند. ادعا می شود که تفاوت های شغلی تنها از تبعیض جنسیتی نیست، زنان وارد سازمانی می

شوند که تحت سیطره مردان است و با دشواری هایی روبرو می شوند مشابه اینکه یک مهاجر به سرزمین جدیدی آمده که در آن جا قوانین حاکم توسط گروه مسلط ایجاد شده است. استدلال در مورد این موضوع این است که کمیابی زنان به عنوان یک گروه، نه به دلیل زن بودن، موانعی که زنان با آن مواجه هستند را توضیح می دهد. [۱۰] دیویدسون و دالبی حتی دریافتند که زنان حسابدار دارای مشخصات شخصی هستند که باید آنها را در حرفه ی حسابداری خیلی موفق گرداند. آنها نتیجه گرفتند که اگر نسبتا زنان کمی دارای موقعیت های مدیریتی در شرکتها می باشند، سوال در مورد توانایی شان برای کسب این موقعیت نیست بلکه موضوعی از زمان است. بنابراین، با افزایش جمعیت زنان در حرفه، خود به خود این مشکل حل می شود. [۱۴]

عوامل موثر در توسعه شغلی زنان در حرفه حسابداری عبارتند از:

۱ - تعادل بین کار و زندگی

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 می گردد. گامی و دیگران (۲۰۰۷)، بر دست یابی به موفقیت زنان تمرکز کردند و دریافتند که یک فرهنگ ماچو (توازن زندگی-کار زنان اسکاتلندی حسابدار ۲۰۱۱)، یعنی ساعات کاری طولانی و انتخاب های محدود برای زنان در شرکت های زیادی وجود دارد. آن ها دریافتند که کارفرمایان بطور فزاینده ای کارهای منعطف پیشنهاد می دهند و یک درک گسترده ای از مسائل توازن زندگی-کار وجود دارد. [۱۸] یک تئوری در حال ظهور، «تئوری ارجحیت» است که ابتدا در سال ۱۹۹۸ شناسایی شد و بیشتر توسط هکیم توسعه یافت. [۲۰] هکیم استدلال می کند که زنان دارای ترجیحات و اولویت های متفاوتی در زندگی کاری و خانوادگی شان می باشند. او سه گروه ارجحیت شناسایی کرد:

۱. زنان متمرکز در خانه (حدود ۲۰ درصد زنان)، زندگی خانوادگی و کودکان را اولویت می دهند، و خانه دارهای تمام وقت هستند. ۲. زنان تطابق یافته (حدود ۶۰ درصد)، زندگی شخصی و کاری را ترکیب

کرده اند اما به طور کامل به شغل شان متعهد نیستند و برنامه هایشان ممکن است بطور عمده توسط مسیر شغلی شریک زندگی شان تغییر کند. ۳. زنان متمرکز بر کار (حدود ۲۰ درصد)، بطور عمده به کار متعهد هستند، به جای اینکه به وظایف مادری و خانوادگی شان متعهد باشند. آنها ممکن است بچه داشته باشند اما مراقبت از کودکان را به دیگران واگذار می کنند. کاربرد تمایز هکیم بین سه گروه این است که تفاوت های قابل توجهی بین اولویت ها و ارزش ها وجود دارد.

دیک و هاید (۲۰۰۶)، بحث می کنند که یک فرضیه وسیع در بریتانیا وجود دارد که زنان مراقبت از کودکان را ترجیح می دهند، اما در کشورهای دیگر که ساختارهای قانونی و منافع متفاوتی وجود دارد، این فرضیه صحیح نمی باشد. [۱۵] کرامپتون و دیگران (۲۰۰۳)، می گویند اگرچه زنان تمایل دارند که بیشتر مسئولیت مراقبت از کودکان را داشته باشند اما بدین معنی نیست که آنها این موضوع را انتخاب نموده اند، بلکه به خاطر عدم وجود یک جایگزین است. [۱۳] جنکینز (۲۰۰۴)، با این موضوع موافق است و می گوید که توازن زندگی-کار حقیقی فقط زمانی بدست می آید که نقش های جنسیتی کلیشه ای از بین برود و نقش های جدید برابر در خصوص مسئولیت های والدین به وجود بیاید. [۲۲] سونجا گال هافر و کاترینا پایی (۲۰۱۱) در مقاله ای با عنوان توازن زندگی-کار زنان اسکاتلندی حسابداری به نتایج زیر دست یافتند: [۱۱]

۱- اگر زنان بخواهند کار کنند، تناسب با کارفرما و رضایت از انتخابشان (هرچه می خواهد باشد)، خیلی مهم است. ۲- موانع اصلی برای توازن زندگی-کار، فرهنگ ساعات طولانی و مسافرت های زیاد است. کار بیش از ساعات معمول، در مورد تمام وقت ها و 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. با این حال، ضرورتاً در عمل این چنین نیست. برخی از زنان با موفقیت بالا و کار تمام وقت، توازن زندگی-کار خوبی دارند، درحالی که برخی دیگر احساس رضایت کمتری از توازن زندگی-کار خود دارند. به نظر نمی رسد که رضایتمندی در توازن زندگی-کار، مرتبط با هیچ جایگاه خاصی از ترتیبات کاری باشد. نتیجه بدست آمده این است که رضایت از

توازن زندگی- کار بیشتر به یافتن نقش هایی که خود زنان را راضی می کند بر می گردد و شامل ارزش های درونی زنان و داشتن موقعیتی می باشد که در آن مورد حمایت قرار گیرند. کار نیمه وقت می تواند هنگامی که هم کارمند و هم کارفرما به ترتیبات کار متعهد بوده، و نقش در ساعات قرارداد جای گیرد و وظایف چالش برانگیزی را نیز فراهم کند، رضایت بخش باشد. با این حال، کار نیمه وقت آنجایی که برخی زنان احساس می کنند که نقش کاری شان پایین تر از توانایی هایشان است یا احساس می کنند که متناسب با سازمان نیستند، همیشه رضایت بخش نیست.

طبق فرضیه «کمیابی» که بارنت در سال ۱۹۹۳ مطرح کرد، تکثر نقش ها موجب اضطراب و فشار بیشتری بر زنان می شود. او فرض را بر این می گذارد که ایفای چند نقش عمده به صورت همزمان، موجب زایل شدن انرژی محدود فرد می شود و در نتیجه زنان در پاسخ گویی به انتظارات و نیازهای هر دو نقش «خانوادگی و شغلی» که هر دو نیز مستلزم توان و پاسخگویی بالا هستند، با کمبود انرژی و در نتیجه ضعف و ناتوانی روبه رو می شوند. چرا که با نگرش به این که نقش های همسری، مادری و شغلی هر کدام ارج و ارزشی بسیار دارد، انجام همزمان آن ها فرد را دچار ناهماهنگی و ناسازگاری نقش می کند. [۴]

در قلمرو حسابداری، ویندسور و آینگ (۲۰۰۶) نشان داده اند که به دلیل جنسیت و وجود فرزندان وابسته، در نهایت پیشرفت زنان حسابداری در سطوح پایین امکان پذیر می باشد. [۲۹] وایتینگ (۲۰۰۸) در رابطه با تاثیر مسئولیت های تربیت فرزندان بر موفقیت شغلی حسابداری زنان در نیوزیلند تحقیق کرده است. وی 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. البته او همچنین نشان داد که سازمان های کمی هستند که مشغله خانواده را با سمت های بالای شغلی می پسندند و معمولاً ترجیح آنها بر انتخاب کار به عنوان دغدغه اصلی افراد برای رسیدن به سمت های سازمانی بالاست. [۲۸]

هاینز (۲۰۰۷) در رابطه با ارتباط مسئولیت مادری و حرفه حسابداری در انگلیس تحقیق 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 گردند. [۱۷]

دامبرین و لمبرت (۲۰۱۱) در مقاله ای با عنوان مادر بودن یا حسابرسان بودن، بیان نمودند که تمرکز اصلی تحقیقتان بر خط سیر فردی حسابرسان زن در پس شعاع زندگی آنهاست و در مقایسه با وضعیت دشوار کاری آنها از این منظر، تحقیقتان نشان می دهد که مادری کردن مترادف با متوقف شدن پیشرفت در مسیر شغلی در موسسات حسابداری است. [۱۲] چنانکه هاینز (۲۰۰۷) نشان داد، زنان مادر بشوند یا نشوند و یا در طول مسیر از هنجارهای رفتار مادران دور بمانند یا نمانند، تصاویر اجتماعی از مادر بودن نسخه اجباری از رفتار مربوط به جنسیت ارائه می دهد که بر زندگی بیشتر زنان اثر میگذارد. [۱۹] فرض غالب بقای اجتماع این است که وظیفه ابتدایی هر زنی مادر بودن است و سایر وظایف در ارتباط با آن تعریف می شود. [۲۵]

در پژوهشی که موسسه سیما (۲۰۱۱، ۲۰۱۰) به منظور بررسی عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان انجام داد، با زنان موفق در این حرفه مصاحبه و عوامل موفقیت از دید آن ها مشخص گردید. برین کولینان بیان می کند که برقراری تعادل میان کارهای اجرایی رده بالا و زندگی شخصی چه برای زنان و چه برای مردان امری دشوار است، اما کولینان اعتقاد دارد این فشار بر زنان بیشتر بوده و با پرداخت هزینه آن همراه می باشد. او اعتقاد دارد: تعادل کار- زندگی مخاطره بزرگی برای خانم هاست، آنها در درون خود کشش قوی به خانواده دارند و این بسیار دشوار است که بتوانند کار تمام وقت را مدیریت نمایند، همچنین زنان بایستی وقت بیشتری بر روی کارشان نسبت به مردان بگذارند. از نقطه نظر کولینان، قانون گذاری می تواند به بکارگیری زنان در سمت های رده بالا کمک کند، اما آنچه مهم تر است دیدگاه کارفرمایان و توانایی آنها در برقراری ارتباط مؤثر با زنان رده بالا، جهت موفق شدن آنها در رویارویی با مسائل شغلیشان و برنامه ریزی در رابطه با این مسأله است. [۸، ۹]

۲ - کسب مهارت ها و تکنیک های مورد نیاز

موسسه سیما در گزارش خود با تعدادی از زنان شاغل در این حرفه مصاحبه نموده که دیدگاه های آن ها بیان می شود [۸, ۹] زنانی که با آنها مصاحبه شده است به اهمیت تعیین اهداف روشن و برنامه ریزی برای شغلشان تاکید کردند. زنان مصاحبه شونده آرمان ها و تعریف های مختلفی از موفقیتشان دارند، برای مثال همه رویای عضویت در هیئت مدیره را دارند. سایرین واقعا در مورد کار فعلی خود احساساتی هستند و از ماهیت نقششان لذت می برند. بانسیری سام چیت - آنگ به اهمیت انتخاب نوع شغلی که زنان می خواهند تاکید می کند. او بیان می کند که مقدار زمانی که می خواهید صرف خانواده کنید مهم است و نمی توان در یک زمان چند نقش داشت. زنان احتیاج دارند که انتخاب کنند و سپس به انتخاب خود اعتماد نمایند. به این طریق احساس گناه کمتری در مورد تمام کارهایی که نتوانستند انجام دهند خواهند کرد. کارن ادیل باور دارد که اهداف روشن مهم است. او می گوید، باید واقعا به آن چه می خواهید انجام دهید تمرکز کنید. و بیان می دارد که زنان باید اهدافشان را مشخص کنند و سپس به سمت آن حرکت نمایند. این چیزی است که گاهی اوقات زنان از آن امتناع می کنند. این مهم است که دیدی روشنی داشته باشند بنابراین زنان می توانند راهشان را نسبت به آن بسازند. ویویان زنگ نیز توصیه می کند که زنان مسیر شغلی شان را با جزییات برنامه ریزی نمایند و به هر گام در طی مسیر تمرکز نمایند. زنان واقعا به برنامه ای برای رسیدن به اهداف شغلی شان احتیاج دارند و به برنامه ای بلند مدت جهت تبدیل این برنامه به گام های کوچکتر نیازمندند. او بیان می کند که انسان کامل نیست بنابراین برای جلب کمک دیگران باید آماده باشد. برخی مطالعات نشان می دهد که زنانی که مربی دارند موفقتر هستند. 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 به 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 و رشد اعتماد به نفس کمک کند. برخی از زنان مصاحبه شونده باور دارند که کارفرمایانشان آنها را در شغلشان حمایت کرده و به آنها در موفقیتشان کمک نموده اند. این روشن

است که مداخلات صحیح و سیاست ها می تواند به زنان در حرکت به سمت موقعیت رهبری کمک کند. گزارشی از مکینزی نشان می دهد که با رشد نسبت رهبران زن ، نیاز به تغییر مدل جدید رهبری ایجاد می شود که این مستلزم دسترسی پایدار و تحرک جغرافیایی است که الان مرد گرا می باشد. این موضوع بیان می کند که شرکتها باید تمایل به خلق محیط کار انعطاف پذیر داشته باشند. اکثریت زنانی که با آنها مصاحبه شده است از زمانهای رسمی و غیر رسمی سود برده اند. مطالعات جداگانه ای در دانشکده کسب و کار لندن و مکینزی راه های متعددی از جمله ترویج روابط با مربی و رشد شبکه زنان، حمایت از تعادل بین کار و زندگی، تجدید نظر در استخدام، آماده سازی زنان برای رهبری را شناسایی نموده است که می تواند زنان را در دستیابی به پتانسیل کاملشان حمایت نماید. آیرلان تام بیان می کند هنگامی که زنان در یک مسیر شغلی حرکت می نمایند بایستی با یک دیدگاه مثبت به سمت جلو حرکت نمایند. او همیشه معتقد است وقتی یک هدف خاص داشته باشیم، با وجود تمام موانع به سمت آن حرکت می نماییم. زنان بایستی فرای شانس ها و فرصت های شان حرکت کنند. او اعتقاد دارد که ارتباط با یک مربی بسیار ارزشمند است. بدین ترتیب تمرکز افراد با کارشان حفظ شده و با نقطه نظرهای متفاوتی در رابطه با کارشان روبرو می شوند. مربیان در رابطه با مخاطرات فعلی و موارد کاری افراد یک دیدگاه مستقل و مفید ارائه می نمایند. آنها همچنین می توانند بر افزایش انگیزه زنان تأثیر داشته و به او این اطمینان را دهند که در شغل مدیریتی خود فعال می باشد. یک مربی خوب داخلی می تواند کمک کند که به سطوح بالاتری در سازمان دست یابید، در حالی که یک مربی خوب خارج از سازمانی می تواند کمک کند، افق مناسب تری را در زمینه حرفه و کار خود رقم بزنید. همچنین تنها راهی که زنان می توانند پیشرفت کنند این است که بطور پیوسته به حرکت خود ادامه دهند. هرگز به یک فرصت نه نگویند، حتی در مورد آن هایی که ممکن است با سختی و مشکل رو برو شوند. دویکا ماهاتی بیان می کند که نبود مربیان زن در سطح هیئت مدیره به دلیل کم هوشی یا سخت کار نکردن آنها نیست، بلکه به این دلیل است که آنها باور ندارند که زنان می توانند به همان سطحی برسند که مردان هستند. او بیان می کند که زنان باید قوانین بازی را یاد بگیرند. آنچه که برای پیشرفت نیاز دارند انجام دهند، این که چه کسی تصمیم می گیرد و چگونه آنها زنان را درک می کنند را روشن نمایند، سپس روی اهداف خود کار کنند. موفقیت ممکن

است در مورد همه زنان اتفاق نیفتد اما آماده سازی و برنامه ریزی می تواند واقعا کمک کننده باشد، این می تواند به سادگی نگهداری لیست دستاوردهای شان باشد .

اهمیت خودارتنقایی با تحقیقات انجام شده حمایت شده است. مطالعه ای که توسط مکینزی انجام شد نشان داد که یکی از کلیدهای موفقیت، توانایی ارتقاء خود و توان ادعا در مورد عملکرد شخص و جاه طلبی اوست. هر چند، زنان تلاش می کنند که درخواست کمک خود را به حداقل برسانند و بنابراین شانس کمتری دارند که استعدادهای خود را بیان کنند و از شناخت خود منفعت ببرند. بررسی ها نشان می دهد که زنان نسبت به همکاران مردشان در مورد مهارت ها و توانایی هایشان اعتماد به نفس کمتری دارند و احتمال بیشتری دارد که آنها نیازشان برای رشد مهارت های خاص در رهبری و تیزهوشی (فراست) در کسب و کار را بیان کنند .

شبکه ها می توانند حمایت زنان و الگوهایی که ممکن است در سازمان های تحت سلطه مردان گم شده باشد را فراهم کنند . همچنین ارائه دیدگاه ها در مورد شیوه عملکرد سایر زنان و سایر شرکت ها و قرار دادن آنها در بهترین موقعیت، منجر به حرکت در آینده شغلی می شود. لاکمالی نانیاکارا ارزش گروه های شبکه ای زنان را شرح می دهد. شبکه زنان نسبت به مردان متفاوت است آنها بیشتر بی واسطه ، حقیقی و مقدار کمی شهودی هستند همچنین در مورد افراد شبکه، مقداری انتخابی هستند و به این معنی است که آنها ممکن است شبکه قویتری را ایجاد کنند. روابط زنان نسبت به مردان پیوستگی بیشتری دارد و می تواند قویتر باشد. بنابراین زمانی که این شبکه ها کار می کنند آنها می توانند خیلی قوی و راضی کننده باشند . 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. 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. 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 [۱۷] ایبارا (۱۹۹۲) بیان می کند که چگونه مدیران زن بر اثر دسترسی کمی که به اطلاعات دارند، شبکه های متفاوتی نسبت به مردان ایجاد می کنند. [۲۱] علاوه بر این، زنان دیگر را به عنوان دوست و حامی خود در نظر می گیرند و مردان را فقط برای دریافت مشاوره حرفه ای مورد توجه قرار می دهند. مطالعات دیگری که پیرامون شبکه های زنان انجام شده، نشان می دهد که در شبکه زنان تعداد زیادی زن، و در شبکه مردان تعداد زیادی مرد وجود دارد. [۱۰] براس (۱۹۸۵) در مطالعه خود رابطه بین کلیشه جنسیت و تفاوت های مشاهده شده موثر بین زنان و مردان در سازمان را تعیین کرده است. در این تحقیق اثر عضویت در شبکه های سازمانی بر روی امکان نفوذ کارکنان بر سازمان بررسی شد. مطالعات وی دو نوع شبکه غیر رسمی مشخص جنسیتی مجزا را که یکسان در سازمان عمل میکنند، مشخص کرد. هرچند به دلیل تبعیض جنسیتی، زنان کمتر در مرکز شبکه های مردان قرار دارند و دسترسی کمتری به ائتلاف های اصلی مردان دارند و به دلیل دسترسی نداشتن به گروه های مردانه سطوح بالا که در پیشرفت شغلی و نفوذ در سازمان اهمیت دارند، زنان مزیت هایی زیادی را از دست می دهند. وی دریافت که ملاقات های غیر رسمی در درون سازمان، مزایای زیادی برای مردان نسبت به زنان ایجاد می کند و متوجه شد که زنان به دلایلی از شبکه های ارتباطی غیر رسمی محرومند. نخست، مدیران مرد اغلب از ارتباط با زنان احساس راحتی نمی کنند. در حقیقت مردان و زنان اغلب در کنار فردی از جنس مخالف اصلاً راحت نیستند. دوم، تازه واردها و زنان به عنوان گروه های خارجی مشکلات زیادی در دسترسی به شبکه های غیر رسمی دارند و در نهایت، دیدگاه دیگری بیان می کند که مردان، گروه مسلط در سازمانند که میخواهند تسلط خود را با محروم کردن عمدی زنان از ارتباطات غیر رسمی حفظ کنند. [۶] بروک و مککین (۱۹۹۴) نیز نتایج مشابهی را به دست آوردند. [۷] در مطالعه ای لینهن (۲۰۰۱) از ۵۰ زن که سمت های مدیریت میانی را داشتند مصاحبه به عمل آمد. مصاحبه شوندگان همه از وجود شبکه های مردانه درون سازمانشان و سختی ورود به این شبکه ها آگاه بودند. مدیران زن در مورد گردهمایی های مردانه که بعد از ساعات کاری در زمان ورزش، در کافی شاپ ها و ... تشکیل می شد و زنان از آنها بی بهره بودند، صحبت میکردند. مصاحبه شوندگان باور

داشتند که دلیل ادغام نشدن زنان در شبکه های مردان، در اقلیت بودن زنان است. همچنین دور ماندن زنان از گروه های مردان را باعث دائمی شدن روش های مردانه، سنت ها و نگرش های منفی علیه زنان می دانستند. اثرات زیان آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرسهای شغلی و حقوق پایین می باشد. [۲۶] دیویدسون و دالبی نشان می دهند که حسابداران زن همانند مردان، باهوش، جسور، قاطع و مستقل، با اعتماد به نفس هستند. [۵]

نتیجه گیری

مهمترین عاملی که سرعت و آهنگ رشد و توسعه ی اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می کند ، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند باید بتوانند از نیروی انسانی خویش، اعم از زن و مرد به بهترین شکل استفاده کنند. امروزه شاهد ورود تعداد زیادی از زنان در حرفه حسابداری هستیم که به منظور استفاده بهینه از این توانایی ها جهت توسعه کشور و ارتقای آنان در حرفه، لزوم بررسی عواملی که باعث جهت دهی بهتر این توانایی ها به سوی این خواسته می شود احساس می گردد. زنان حسابدار در مسیر شغلیشان با موانع متعددی روبرو می باشند از جمله، ورود آن ها در محیط هایی که مردان پیشتر وارد آن شده اند یا وجود ساعات طولانی کار، که خود شرایط را برای یک زن با مسئولیت مادری، سخت می کند. با وجود این موانع در مسیر پیشرفت زنان، می توان با شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی آنان، این موارد را تعدیل نمود. از جمله ایجاد تعادل بین کار و خانواده، که از مهمترین موارد در دستیابی به ارتقای شغلی است، که حمایت خانواده و کارفرما دست یابی به آن را تسهیل می کند. شناخت الزامات و تکنیک های مورد نیاز در حسابداری، از دیگر عوامل کمک کننده در ارتقای شغلی است و خود شامل عواملی از جمله دستیابی به سطح تحصیلات متناسب، حضور در شبکه های داخلی و خارجی و توانایی کارگروهی و ... می باشد. در سال های اخیر ، مشارکت زنان در کشور ما بسیار مورد توجه قرار گرفته و در کنار تاکید بر مسئولیت خانوادگی زنان، ارتقای شغلی آنان نیز از مشاغل پایین تر به شغل های میانی قابل توجه است. هر چند که در مشاغل سطح بالای مدیریتی ، روند افزایش

زنان شاغل بسیار کند و آهسته بوده و کشور ما از آن دسته کشورهایی است که زنان آن هنوز با موقعیتی که توانایی رسیدن به آن را در خود می بینند فاصله ای زیاد دارند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

با توجه به پذیرش تعداد زیادی از زنان در دانشگاه ها، به ویژه رشته حسابداری، نیاز به شناخت گرایش هایی از این رشته که زنان پس از اتمام تحصیل در آن ها موفقتر عمل می کنند احساس می شود.

همچنین با وجود تعداد زیاد فارغ التحصیلان زن در رشته حسابداری در ایران، بررسی و شناخت عوامل موثر بر توسعه شغلی زنان حسابداری، جهت ارتقای شغلی آن ها لازم می باشد.

Incentives and disincentives for the Advancement of Women Accountants

Ali Rahmani (Ph.D.)

Saeedeh Adampira

Abstract:

Today, many women are educated in accounting field. they after graduated go to labor market and they hope to get appropriate position with self ability and self knowledge while when they entry this profession encounter obstacles and problems that don't allow they to get ideal position. Often, they defeated existing internal and external conditions and they leave to try to achieve what they deserve.

But our developing society despite these potential talents should think about resolutions for success this huge part of the society. Because it should be derive a benefit of women deserve in order to promote our country. According to accounting background, most people working in this profession are men, long hours of work is integral component in this profession. Although women roles encounter they with problems, including being mother and wife whose main role.

According to this mentioned cases and a brief history of entry women in this profession. It is important to investigate affecting factors to success and career women because research on the development and use of talents play an important role.

Keywords: women occupational women, balance between labor and family, Career women, occupational levels

منابع

۱. امینی، (۱۳۷۹)، "فاصله بین زنان و مردان در کارهای اجرایی مدیریت"، **تدبیر**، شماره ۱۰۹.
۲. اوت، استیون، شفتیز، (۱۳۷۹)، **تئوری های سازمان : اسطوره ها**، برگردان علی پارسایان، انتشارات فرزانه.

۳. شاهعلی زاده، رامین، (۱۳۹۱)، "هزینه یابی، ارزشگذاری منابع انسانی"، **مطالعات حسابداری و**

حسابرسی، شماره ۴، زمستان ۹۱

4. Barnett, Rosalind, (1993), **multiple roles, Gender and Psychological Distress**, PP. 427– 445, in Handbook of Stress, edited by Leo Goldberger and Shlomo Breznitz.
5. Barker, P. C., Monks, K., (1998), "Irish Women Accountants and Career Progression: A Research Note", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 23, No. 8, PP. 813-823.
6. Brass, D. J., (1985), "Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization", **Academy of Management Journal**, Vol. 28.
7. Burke, R. J. and Mckeen, C. A., (1994), "Career development among managerial and professional women", in Davidson, M. J. and Burke, R. J. (Eds), **Women in management: current research issue**, Paul Chapman, London, PP. 65-79.

8. Chartered institute of management accountant, (2010), Reflections from Asia Pacific leaders, strategies for career progression.
9. Chartered institute of management accountant, (2011), breaking glass, Strategies for tomorrow's leaders.
10. Ciancanelli, P., Gallhofer S., Humphrey C., Kirkham L., (1990), "Gender and accountancy: some evidence from the UK", **Critical Perspectives on Accounting**, Vol. 1, No. 2, PP. 117–44.
11. Catriona, paisey & Sonja, golhafer, (2011), "Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France", Accounting & Management Control Department.
12. Claire, Dambrin, Caroline, Lambert, (2011), "who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy", Elsevier.
13. Crompton, R., Dennett, J. and Wigfield, A., (2003), Organizations, Careers and Caring, the Joseph Rowntree Foundation and the Policy Press, York.
14. Davidson R. A., Dalby J. T., (1993), "Personality profile of female public accountants", **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, Vol. 6, No. 2, PP. 81–97.
15. Dick, P. and Hyde, R., (2006), "Line manager involvement in work-life balance and career development: can't manage, won't

- manage?", **British Journal of Guidance and Counseling**, Vol. 34, No. 3, PP. 345-364.
16. Farhangi, A. and M. Esfidani, (2004), "Iranian women in management careers", **Women's Research**, Vol. 1, No. 1, PP. 109-117.
 17. Fischer, C. and Oliner, S., (1983), "A research note on friendship, gender and the life cycle", **Social Forces**, Vol. 62.
 18. 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.
 19. Haynes, K., (2007b), "Transforming Identities: Accounting Professionals and the Transition to Motherhood", **Critical Perspectives on Accounting**, Vol. In Press.
 20. Hakim, C., (2000), **Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory**, Oxford University Press, Oxford.
 21. Ibarra, H., (1992), "Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 37, PP. 422.
 22. Jenkins, S., (2004), **Gender, Place and the Labour Market**, Ashgate, Aldershot.

23. Kirchmeyer, Cathrine, (1998), "Determinates of managerial career success, evidence and explanation of male/female differences", **Journal of management**, M. C. Grow Hill.
24. Lehman, C. R., (1992), "'History' in Accounting: the First Eighty Years", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 17, No. 3/4, PP. 261-285.
25. Letherby, G., (1994), "Mother or not, mother or what? Problems of definition and identity", **Women's Studies International Forum**, Vol. 17, No. 525-532.
26. Linehan, M., (2001), "Networking for female managers' career development. Empirical evidence", **Journal of management development**, Vol. 20, No. 10.
27. Loft, A., (1992), "Accountancy and the Gendered Division of Labor: A Review Essay", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 17, No. 3/4, PP. 367-378.
28. Whiting, R., (2008), "New Zealand chartered accountants' work/family strategies and consequences for career success", **Pacific Accounting Review**, Vol. 20, No. 2, PP. 111-37.
29. Windsor, C., Auyeung, P., (2006), "The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountant's Career

Progression", **Critical Perspectives on Accounting**, Vol. 17, No. 6, PP. 828-844.

30. Zainal, Abidin Zubaidah, (2008), Impediments to Women Accountants 'Career Progression in Malaysia, Asian social science.