

تأثیر جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران

فائزه عرب نژاد

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

Faezeh.Arabnezhad.18@gmail.com

شماره ۳۵ / تابستان ۱۳۹۹ (جلد سوم) / صص ۷۷-۹۱
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

چکیده

تبعیض‌های جنسیتی حاکم در محیط کار و نیز تفاوت در ویژگی‌های فردی (از جمله وابستگی در دوران کودکی) میان زنان و مردان عواملی تعیین‌کننده در ارتقای شغلی محسوب می‌شود. این عوامل سبب می‌شود که زنان شاغل در بسیاری از حرفه‌ها از جمله حرفه حسابداری برای دستیابی به ارتقای شغلی مراحل دشواری را سپری نمود و با چالش‌هایی مواجه شوند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل حسابداران استان گلستان مشتمل بر ۱۹۱ نفر بوده و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده و جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و تجزیه و تحلیل مسیر در نرم‌افزار PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی حسابداران تأثیر دارد و بیانگر آن است که زنان نسبت به مردان پیشرفت شغلی کمتری دارند و افزایش وابستگی به والدین بر سیر پیشرفت شغلی تأثیری منفی و کاهنده دارد. جنسیت خود نیز بر وابستگی در دوران کودکی تأثیر دارد و درجه وابستگی افراد علاوه بر نوع تربیت والدین متأثر از تفاوت‌های جنسیتی موجود میان زنان و مردان نیز می‌باشد.

واژگان کلیدی: جنسیت، وابستگی در دوران کودکی، ارتقای شغلی، تبعیض جنسیتی، ویژگی‌های فردی.

مقدمه

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول کرده است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی-معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباط تنگاتنگ دارد. مسئله موفقیت و ارتقای شغلی همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه می‌باشد. در بسیاری از حرفه‌ها از جمله حسابداری، زنان برای دستیابی به ارتقای شغلی با چالش‌هایی مواجه هستند و زنان موفق در این حرفه مراحل دشواری را

سپری نموده‌اند؛ زیرا اکثر افراد شاغل در سطوح مدیریتی مردان می‌باشند و این سقف شیشه‌ای مانع ارتقای سازمانی زنان گشته و آن‌ها را مجبور به تلاش مضاعف برای دستیابی به موقعیت‌های سازمانی با وجود توانمندی‌هایی یکسان با مردان نموده است (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲). مهم‌ترین بحث مربوط به مشاغل، که برای احراز شغل ضروری است و زمینه را برای موفقیت و پیشرفت شغلی فراهم می‌آورد، بررسی و تعیین عوامل فردی برای ورود به حرفه است. برای مثال زنان نسبت به مردان اعتمادبه‌نفس کمتر، ثبات احساسی کمتر و توان تحلیل و رهبری کمتری دارند (هیلمن، بلاک و مارتل^۱، ۱۹۹۵). همچنین زنان به صورت فطری فاقد روحیه لازم برای ورود به مخاطرات هستند و تمایل دارند در محیط‌های آرام و به دور از برخوردها فعالیت نمایند (حسین پور، حاجی پور و حسینیان، ۱۳۹۱). وابستگی افراد به والدینشان که از دوران کودکی در آن‌ها نهادینه می‌شود نیز از دیگر عوامل فردی است که پیشرفت شغلی افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. میزان وابستگی که می‌تواند بسته به نوع تربیت والدین و جنسیت افراد متفاوت باشد حتی ممکن است بر نحوه عمل کارکنان در محل کار تاثیر بگذارد (رنفرو میشل، برلیو و رابرت^۲، ۲۰۱۲). علی‌رغم تفاوت در خصوصیات فردی میان دو جنس، دیویدسون و دالبی^۳ (۱۹۹۳) نشان دادند که حسابداران زن همچون مردان باهوش، جسور، قاطع و مستقل هستند. اکثر مطالعات نوع شخصیتی، در حمایت از ادعای‌شان مبنی بر اینکه نوع شخصیتی زنان با موفقیت در حسابداری ناسازگار است، موفق نبوده‌اند. در نتیجه محققان باید پیشرفت‌های حرفه‌ای مشابهی برای مردان و زنان متصور باشند. زنان زیادی در رشته حسابداری تحصیل می‌کنند که بعد از اتمام تحصیل روانه بازار کار شده و امیدوارند موقعیتی متناسب با توانایی‌ها و دانش خود کسب نمایند اما هنگام ورود به حرفه با موانع و مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند که باعث عدم دستیابی آن‌ها به موقعیت‌های ایده‌آلشان می‌گردد. این مشکلات که ناشی از قائل شدن تبعیض جنسیتی می‌باشد، موجب دلسردی و عدم تلاش زنان برای دستیابی به سطوح بالای شغلی می‌شود. این در حالی است که جوامع امروزی بر توسعه پایدار و توانمندسازی زنان تکیه دارد؛ به طوری که اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به عنوان لزوم تحقق توسعه اقتصادی و اجتماعی تأکید داشته‌اند (نوروزی، ۱۳۸۶). با توجه به مطالب گفته شده، پژوهش حاضر در صدد بررسی تاثیر جنسیت و وابستگی در دوران کودکی بر ارتقای شغلی و نیز بررسی تاثیر جنسیت بر وابستگی در دوران کودکی در میان حسابداران استان گلستان می‌باشد.

مبانی نظری

برای هر فردی که در سازمان یا نهادی کار می‌کند ارتقای شغلی بالقوه امری مطلوب است. با این حال پس از کسب سابقه و مهارت‌های مرتبط با یک حرفه، فرد شاغل ارتقای شغلی را حق خود می‌داند و اگر چنین امری صورت نگیرد یا روندی کند داشته باشد احتمالاً به نارضایتی وی و کاهش بازده کاری می‌انجامد (عباسی و فانی، ۱۳۸۴). در واقع بین رضایت شغلی و پیشرفت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد (حسین زاده، مصلاهی زاده و سعادت، ۱۳۹۶). گرچه پیشرفت شغلی موجب ایجاد انگیزه و افزایش رضایت در زندگی شغلی کارکنان می‌شود؛ اما مردان و زنان خواسته‌ها و نیازهای متفاوتی دارند

¹ . Hielman, Block & Martell

² . Renfro-Michel, Burlew & Robert

³ . Davidson & Dalby

بنابراین بین پیشرفت شغلی مردان و زنان تفاوت وجود دارد و مردان نسبت به کارمندان زن بیشتر تمایل دارند که به مقام مدیریت ارشد منصوب شوند (جنی^۱، ۲۰۱۱).

ارتقای شغلی به مفهوم گذران یک مرحله سازمانی و رسیدن به مرحله‌ای بالاتر در جایگاه سازمانی است که بر حسب لیاقت، کارایی، دقت و خبرگی، تخصص و جای خالی در سازمان و... است (شاهعلی زاده، ۱۳۹۱). در واقع ارتقای شغلی فرایند پیشرفت، بهبود و گسترش دانش، مهارت و توانایی است. ارتقای شغلی افراد را در دستیابی به اهداف ارزشمند یاری می‌کند. بر این اساس سازمان‌ها نقش مهمی در ارتقای شغلی کارکنان ایفا می‌کند. مرور نوشته‌های تحقیقی درباره استعاره «سقف شیشه‌ای» نشان می‌دهد که این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیرقابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها بدون اعتبار قانونی و صرفاً بر حسب توافق‌های نانوشته و ضمنی از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت به عمل می‌آورد (آلستون^۲، ۲۰۱۴). اعتقاد به اینکه برخی مشاغل زنانه و برخی مردانه هستند در میان افراد بسیاری از جوامع مرسوم است؛ در حالی که توزیع شغل‌های مختلف در کشورهای دنیا نشان می‌دهد هیچ چیزی ذاتاً زنانه یا مردانه در شغل‌های مختلف وجود ندارد و آن چه به چشم می‌خورد فقط کلیشه‌های جنسیتی است که به شغل‌های گوناگون نسبت داده شده و آن نیز از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (اسفیدانی، ۱۳۸۱). برنامه بودجه سال ۲۰۲۰ اروپایی به نیز دنبال ادغام صریح ملاحظات جنسیتی در پروژه‌های سرمایه‌گذاری است. مطالعات سورا، آنفینسن، فولدز، کرزنس، لاگسن، رابیسون و ریگاگ^۳ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که با وجود چنین اهدافی تنوع گسترده‌ای در رابطه با نحوه درک جنسیت و تعامل جنسیتی در طول این پروژه‌ها وجود دارد. مفاهیم «جنس و جنسیت» و تفاوت گذاشتن میان آن دو که از سال‌های اخیر وارد مباحث اجتماعی شده است، جنس را معمولاً ناشی از تفاوت‌های بیولوژیکی و آناتومیکی که زنان را از مردان متمایز می‌سازد، می‌داند در صورتی که جنسیت انتظارات اجتماعی از رفتار مناسب هر جنس است (جزنی، ۱۳۸۰). تئوری‌های جنسیتی تاکید می‌کند که گرایش مشاغل زنانه برای این است که انعکاسی از نقش خانگی زنان می‌باشد (نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت و پذیرایی) و درست همان‌طور که در بیشتر جوامع، کار خانگی کم‌ارزش شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش می‌باشد (کاظمی پور و جعفری، ۱۳۸۸). فمینیست‌ها درباره شیوه‌های توضیح فرودستی زنان یا راه‌های رهایی زنان هم‌عقیده نیستند. به طور کلی چهار نگرش فمینیستی وجود دارد: لیبرال، مارکسیست، رادیکال و سوسیالیست. هر چهار نگرش به علل ستم‌دیدگی زنان می‌پردازد و معتقدند زنان در جامعه سرکوب می‌شوند اما در تعبیر علل این سرکوب و راهبردهای پیشنهادی خود برای چیرگی بر آن اختلاف نظر دارند (آبوت و والاس^۴، ۱۹۹۰؛ ترجمه نجم عراقی، ۱۳۸۰). اینکه زنان «نسل دوم» هستند و نسبت به مردان صلاحیت کمتری دارند نیز یک تصور قالب کلیشه‌ای است (فلمینگ^۵، ۲۰۱۵).. پژوهش ستلز، کوتینا، مالی و استوارت^۶ (۲۰۰۶) نشان داد باورها و گرایش‌هایی که زنان را کمتر از مردان شایسته و لایق می‌داند و فعالیت‌های زنان را کم ارزش‌تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند نه تنها مانع ارتقای شغلی زنان به موقعیت‌های معتبر و مدیریتی می‌شود بلکه انگیزش درونی و احساس شایستگی و کارآمدی آن‌ها را نیز تخریب می‌کند. البته تبعیض جنسیتی در محل کار فقط علیه زنان اعمال نمی‌شود و مردان نیز احساس

1 . Jenny

2 . Alston

3 . Sora, Anfinnsen, Foulds, Korsnes, Lagesen, Robison & Ryghaug

4 . Abbot & Wallace

5 . Fleming

6 . Settels, Cortina, Malley & Stewart

تبعیض می‌کنند (وودهامز، لوپتون و شیان^۱، ۲۰۱۱). رفتار قالب جنسیت مانع از آن می‌شود که مردان از ترک صفات مردانه لذت ببرند و آنان را مجبور می‌سازد وجهه مردانه خود را در محیط کار حفظ کنند (ماس راکوزین، فلان و رودمن^۲، ۲۰۱۱؛ رودمن و مسچر^۳، ۲۰۱۴). زمانی که کارکنان احساس می‌کنند جنسیت آنان پیشرفت شغلی‌شان را محدود ساخته، ممکن است عده‌ای از آنان رفتارهای ناسالمی را علیه سازمان به صورت اعتراض یا انتقام مرتکب شوند (آمبروز، سی برایت و اشمینکی^۴، ۲۰۰۹). رفتارهای انحرافی در محیط کار، علاوه بر تحمیل هزینه‌هایی بر سازمان، تأثیرات منفی روان‌شناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، تضعیف روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابه‌جایی، کاهش اعتمادبه‌نفس و افزایش استرس را نیز به همراه دارد (بولینگ و بهر^۵، ۲۰۰۶).

ناهماهنگی نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و خودداری همسران از همکاری با آنان نیز موجب عدم دستیابی زنان به سطوح بالای شغلی شده که در نتیجه به بروز تضاد نقش‌ها می‌انجامد و در مواردی که جمع و تلفیق نقش‌ها میسر باشد، کار و خانواده در نظر زن، اهمیت یکسانی پیدا می‌کند (لانتریپ، لوگینبول، کرونیستر و لیند استروم^۶، ۲۰۱۵). عواملی نظیر حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه شغلی، انعطاف‌پذیری کاری، منابع فردی و کیفیت زندگی بر عدم توازن بین کار و زندگی زنان شاغل در عرصه اجتماع تأثیرگذار است (داوودی و شمسی، ۱۳۹۷). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت تعارض‌های بین نقشی تأثیر بیشتر و شدیدتری روی زنان دارد؛ چنین تعارضاتی وظایفی چندگانه بر دوش زن می‌گذارند و مسائلی تازه را در این میان برای او مطرح می‌کند. در حالی که توزیع وظایف خانواده به نقش‌های جنسیتی پیشرفت حرفه‌ای زنان را به دنبال خواهد داشت (وگرن، انکلین، تروتسوک و گلووینا^۷، ۲۰۱۷). چنان‌چه زنان در برقراری تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی با مشکل روبه‌رو شوند، پیامدهای آن نه تنها گریبان‌گر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان و در سطحی بالاتر جامعه نیز از این مشکلات دور نخواهند ماند (فراهانی، ۱۳۹۱).

تأثیر وابستگی به والدین را که به عنوان یکی از عوامل فردی شناخته می‌شود و ریشه‌ای عاطفی و احساسی دارد را نیز نمی‌توان بر پیشرفت شغلی نادیده گرفت. همان‌طور که نظریه وابستگی^۸ بیان می‌کند «وابستگی» احساس شخص از تعادل بهینه بین نزدیکی و دوری به افراد مهم در زندگی می‌باشد (آینزورس^۹، ۱۹۶۷). نظریه وابستگی ماهیت پیوندهای عاطفی بین افراد را تبیین می‌کند. در این نظریه فرض بر این است که تجارب اولیه کودک از وابستگی به مراقبت‌کننده تأثیرات بلندمدتی در روابط اجتماعی و تنظیم فشار روحی در بزرگسالی دارد (اسهد^{۱۰}، ۲۰۱۰). شخصیت و روابط اجتماعی انسان به شدت متأثر از کیفیت وابستگی او در دوران کودکی است (روحی برندق، قاضی زاده و اسکاف، ۱۳۹۸). در واقع هیچ تغییری به اندازه تجارب کودک در خانواده‌اش نمی‌تواند بر روی رشد شخصیتی او تأثیر بگذارد (هازن و شیور^{۱۱}، ۱۹۸۷). اصطلاح وابستگی در اکثر

1. Woodhams , Lupton & Xian
2. Moss-Racusin, Phelan & Rudman
3. Rudman & Mescher
4. Ambrose, Seabright & Schminke
5. Bowling & Beehr
6. Lantrip, Luginbuhl, Chronister, Lindstrom
7. Wegren, Nkulun, Trotsuk & Golovina
8. Attachment Theory
9. Ainsworth
10. Ashead
11. Hazan & Shaver

موارد به وسیله طرفداران دیدگاه یادگیری^۱ به کار گرفته می‌شود. نظریه پردازان یادگیری معتقدند که نخستین رابطه شخص، از وابستگی نوزاد به مادرش به وجود می‌آید (سیرز، ماکوبی و لوین^۲، ۱۹۷۶). طرفداران نظریه یادگیری وابستگی را شکلی از درماندگی می‌دانند. به عقیده آن‌ها کودک وابسته نه تنها در صدد جستجوی تماس با مادرش است، بلکه دائما در صدد کسب تایید و پذیرش از جانب دیگران است و چنین ویژگی در بزرگسالی بیمارگونه است. وابستگی شکل گرفته در دوران کودکی می‌تواند منجر به بروز رفتارهای خاصی شود و تعیین‌کننده برخی ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز باشد.

پیشینه پژوهش

بنوری، آمیسیس و فالکونیری^۳ (۲۰۲۰) با مطالعه بر روی کشورهای دارای رژیم اجباری (فرانسه و ایتالیا) و کشورهای دارای رژیم اختیاری (انگلستان) در خصوص سهمیه‌های جنسیتی نشان دادند سهمیه جنسیتی هیچ تاثیری بر احتمال انتصاب مدیران اجرایی زن و هیئت مدیره در هر کدام از این رژیم‌ها ندارد.

گارسیا، آرگیل و راوند^۴ (۲۰۱۹) دریافتند که جنسیت حتی بر کیفیت خدمات حسابرسی نیز تاثیرگذار است و اثر جنسیتی از اولین سال انتصاب یک همکار زن برای جایگزینی یک حسابرس مرد اتفاق می‌افتد.

لمن^۵ (۲۰۱۷) در مطالعات خود در خصوص تاثیر وابستگی‌های خانوادگی و ویژگی‌ها و قوانین جنسیتی بر پیشرفت شغلی در موسسات حسابداری دریافت که این موارد بر موفقیت شغلی موثر می‌باشد.

آداپا، ریندفلیش و شریدان^۶ (۲۰۱۵) با مصاحبه از حسابداران شرکت‌های حسابداری دریافتند که جنسیت‌گرایی همچنان به صورت محدود نمودن آرمان‌های زنان تشدید و تکثیر می‌شود و نیز بیان می‌کنند که درونی‌سازی باورهای قالب جنسیتی درباره آنچه زنان می‌توانند انجام دهند و دخالت دادن این موارد در شرکت‌های حسابداری سبب جبهه گرفتن مقابل نوع خاصی از وضعیت نامساعد برای زنان شده است.

والک، ون انگن و وندرولد^۷ (۲۰۱۴) سه عامل مهم در ارتقای شغلی زنان در مشاغل بین‌المللی را بدین صورت برمی‌شمرد: ۱- خانواده‌هایی که به آموزش عالی و اشتغال دختران خود اهمیت می‌دهند، آن‌ها را به کسب مشاغل بین‌المللی برای ارتقا موقعیت طبقه خانوادگی ترغیب می‌کنند ۲- تشویق برای کسب دانش و مهارت‌ها در حوزه علم و فناوری ۳- تشویق و حمایت از خانواده برای کسب شغل بین‌المللی برای زنان.

حبیب پور گتایی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تعارض نقش زنان در خانواده و کار بیان می‌کند که تعارض نقشی زنان بیشتر روی کیفیت زندگی کاری آن‌ها تاثیر گذاشته است تا کیفیت زندگی خانوادگی.

ملکی و عطایی (۱۳۹۵) دریافتند که ارتباط معناداری بین ایجاد عدالت سازمانی، وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت، تقویت اعتمادبه‌نفس، تقویت ریسک‌پذیری، حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها و ارتقای شغلی وجود دارد.

1. Learning Theory

2. Sears, Maccoby & Levin

3. Bennouri, Amicis & Falconieri

4. Garcia, Argiles & Ravend

5. Lehman

6. Adapa, Rindfleish & Sheridan

7. Valk, Van Engen & Van der veld

هاشمی، میرحسینی، خلوتی و عاصفی (۱۳۹۴) در پژوهشی که متغیرهای فرهنگ سازمانی حاکم، تمایل نداشتن زنان به ارتقا و کلیشه‌های جنسیتی در جامعه، مهم‌ترین موانع و ویژگی‌های جسمی و روانی زنان، کم اهمیت‌ترین موانع ارتقای شغلی زنان تلقی شده است.

رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان، عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری در ایران، به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده و دارا بودن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی از عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری می‌باشد و عوامل فردی بالاترین رتبه را در دستیابی به موفقیت داراست.

حسین پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود دریافتند زنان به دلیل داشتن نقش‌های دوگانه (خانوادگی و شغلی) فشارهای زیادی را در محل کار متحمل می‌شوند؛ از سوی دیگر مردان نیز مسئولیت‌های خانوادگی را بر عهده زنان می‌گذارند و این عوامل مانع ارتقای شغلی زنان می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- جنسیت بر پیشرفت شغلی حسابداران حرفه ای تاثیر دارد.
- ۲- وابستگی در دوران کودکی بر پیشرفت شغلی حسابداران حرفه ای تاثیر دارد.
- ۳- جنسیت بر وابستگی در دوران کودکی تاثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل حسابداران استان گلستان مشتمل بر ۱۹۱ نفر بوده و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه متشکل از دو بخش بوده که بخش اول مربوط به سوالات عمومی و بخش دوم به سوالات اصلی اختصاص یافته است. سوالات عمومی دربرگیرنده اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص مواردی از قبیل جنسیت، سن، عنوان شغلی، سابقه شغلی و سطح تحصیلات بوده و سوالات اصلی شامل ۱۶ سوال جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش می‌باشد. از این ۱۶ سوال، ۵ سوال آن مربوط به متغیر جنسیت، ۵ سوال آن در خصوص متغیر وابستگی در دوران کودکی و ۶ سوال آن جهت اندازه‌گیری متغیر ارتقای شغلی است. جهت اندازه‌گیری این متغیرها از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شده است. سوالات پرسشنامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در بچند مرحله اصلاح و نهایی شد.

جامعه آماری پژوهش

قلمرو مکانی تحقیق حسابداران استان گلستان خواهد بود و قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۸ خواهد بود.

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

متغیرهای پنهان: این متغیرها به عنوان نهاده در مدل ریاضی بکارگرفته میشوند و همان منابعی هستند که برای رسیدن به نتیجه مطلوب مورد استفاده می‌گیرند، که به صورت مستقیم قابل مشاهده نیستند و برای اندازه‌گیری آن از آزمون‌ها و پرسشنامه‌های مختلف استفاده می‌شود، این متغیرها نیز خود به دو گروه مستقل و وابسته تقسیم می‌شوند:

متغیرهای پنهان مستقل: به متغیری گفته میشود که هرگز هدف نوک پیکان قرار نمیگیرد و پیکان‌های یک طرفه از آن خارج شده است، که با توجه به مفهوم و مدل تحقیق، جنسیت متغیرهای مستقل مدل محسوب می‌شوند.

متغیرهای پنهان وابسته: برخلاف متغیرهای مکنون مستقل که در تمامی معادلات نقش علت را دارا می‌باشند، متغیرهای مکنون وابسته در برخی از معادلات معلول متغیرهای مکنون مستقل می‌باشد. به عبارت دیگر متغیر مکنون وابسته، به متغیر کنونی اطلاق میشود که هدف حداقل یک پیکان یک طرفه قرار گیرد، که با توجه به مفهوم و مدل تحقیق، متغیر وابستگی در دوران کودکی و پیشرفت شغلی حسابداران متغیر مکنون وابسته مدل محسوب می‌شود.

متغیر میانجی: متغیر میانجی یک متغیر مستقل درونزا است یعنی این متغیر نسبت به متغیر مستقل حالت وابسته دارد و نسبت به متغیر وابسته حالت مستقل دارد یعنی یک پیکان به آن وارد و یک پیکان از آن خارج می‌شود. این متغیر به صورت غیرمستقیم بر جهت رابطه یا میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته می‌تواند موثر باشد.

متغیرهای قابل مشاهده: متغیرهایی هستند که مستقیماً مورد مشاهده و اندازه‌گیری قرار می‌گیرند، به عبارت دیگر سؤالات پرسشنامه همان متغیرهای قابل مشاهده می‌باشند.

یافته‌های پژوهش

جهت بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مقدار KMO محاسبه شده است. مقدار KMO همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰,۵۰ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰,۵۰ تا ۰,۶۹ باشد، می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت، ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰,۷ باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. برای حصول اطمینان از کفایت نمونه‌گیری از آزمون بارتلت استفاده شده است. در این پژوهش با توجه به اینکه عدد KMO بزرگتر از ۰,۷ و عدد معناداری آزمون بارتلت $\text{Sig} < 0,05$ است در نتیجه داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است. به منظور بررسی پایایی درونی پرسشنامه از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. پایایی درونی نشانگر همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰,۴ می‌باشد که مطابق با نتایج به‌دست آمده ضرایب بارهای عاملی سوالات بیشتر از ۰,۴ است. کسب ضریب بیشتر از ۰,۷ برای آلفای کرونباخ نشان از پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری دارد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) بیشتر از ۰,۷ شود نشان از پایایی درونی مناسب دارد و مقدار کمتر از ۰,۶ نبود پایایی را نشان می‌دهد (نانالی^۱، ۱۹۷۸). برای سنجش روایی همگرا از معیار AVE استفاده می‌شود که این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد؛ هرچه این همبستگی بیشتر

^۱. Nunnally

باشد، برازش نیز بیشتر است. ضرایب به دست آمده از محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا به شرح جدول ذیل است:

جدول (۱): خلاصه برازش مدل اندازه گیری

عنوان متغیر	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
جنسیت	۰,۹۰۷۲۶۰	۰,۹۲۸۴۱۲	۰,۶۸۴۰۸۰
وابستگی	۰,۷۶۳۰۳۸	۰,۸۴۰۲۰۶	۰,۵۱۴۳۹۳
ارتقاء	۰,۸۷۴۹۲۴	۰,۹۰۹۷۹۴	۰,۶۶۹۶۵۲

معیار بعدی برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری روایی واگرا است که شامل بررسی روایی واگرای بارهای عاملی متقابل (همبستگی هر شاخص با سازه‌های خودش) و روایی واگرای فورنل و لارکر (همبستگی هر سازه با سایر سازه‌ها) است. بار عاملی متقابل هر سوال با سازه خودش باید از مقدار بار عاملی متقابل این سوال با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. با توجه به نتایج به دست آمده روایی واگرای بارهای عاملی متقابل تایید می‌شود. روایی واگرای فورنل و لارکر نشان‌دهنده روایی واگرای هر سازه با سایر سازه‌ها است. این مقدار از جذر AVE به دست می‌آید.

جدول (۲): نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

عنوان متغیر	ارتقاء	جنسیت	وابستگی
ارتقاء	۰,۸۱۸۲۹		
جنسیت	۰,۷۹۷۹۰	۰,۸۲۷۰۴	
وابستگی	-۰,۶۵۹۱۱	-۰,۵۸۹۶۶	۰,۷۱۷۲۰

همان طور که در جدول مشاهده می‌شود این مقدار برای هر سازه با خودش بیشتر از سایر سازه‌ها می‌باشد که نشان از مناسب بودن روایی واگرای فورنل و لارکر در این پژوهش است. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده به وسیله پرسشنامه از معیارهای GOF و R^2 استفاده شده است. در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، فرضیه‌ها با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t-value) آزمون می‌شود. در این بخش ابتدا به آمار توصیفی و سپس به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شده است. چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه شغلی و مرتبه شغلی بر اساس پاسخ‌های ارائه شده به سوال‌های عمومی پرسشنامه در جدول شماره ۳ به صورت خلاصه ارائه شده است:

جدول (۳): آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

عنوان	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۴۵٪
	مرد	۵۵٪
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۰٪
	۳۱-۴۰ سال	۵۹٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳٪

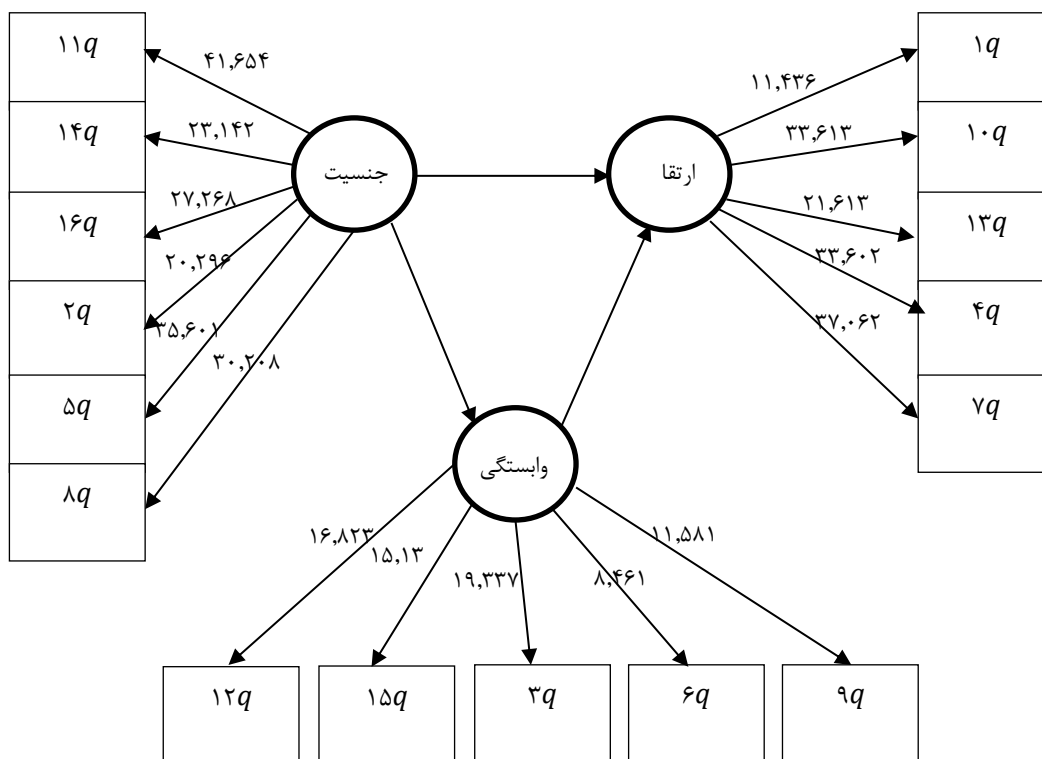
۸٪	۱۶	۵۱ سال به بالا	تحصیلات
۸٪	۱۶	کارדانی	
۵۱٪	۹۸	کارشناسی	
۳۸٪	۷۲	کارشناسی ارشد	
۳٪	۵	دکتری	
۲۵,۶۵٪	۴۹	سال ۱-۵	سابقه شغلی
۳۲,۴۶٪	۶۲	سال ۵-۱۰	
۲۶,۱۸٪	۵۰	سال ۱۰-۲۰	
۱۵,۷۱٪	۳۰	بیش از ۲۰ سال	
۴۰,۸۴٪	۷۸	کمک حسابدار	مرتبه شغلی
۱۲,۰۴٪	۲۳	مدیر مالی	
۱۴,۶۶٪	۲۸	حسابدار ارشد	
۳۲,۴۶٪	۶۲	حسابرس	

میانگین، واریانس، انحراف معیار، کمترین و بیشترین متغیرهای تحقیق به شرح جدول زیر است:

جدول (۴): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین		انحراف معیار		واریانس	
	کمترین	بیشترین	انحراف خطا	انحراف	آماره	
متغیر	آماره	آماره	آماره	آماره	آماره	
جنسیت	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۸۰۵۳	۰,۷۴۵۹	۱,۰۲۸۱۶	۱,۰۵۷
ارتقاء	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۸۳۶۸	۰,۶۴۱۹	۸۸۴۷۴	۰,۷۸۳
وابستگی	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۳۵۷۹	۰,۵۳۷۳	۰,۷۴۰۶۰	۰,۵۴۸

به عنوان مثال برای متغیر جنسیت مینیمم نظرات مقدار ۱,۰۰ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵,۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲,۸ و ۱,۰۲ می باشد. ضرایب معناداری (مقادیر t-value) جهت بررسی برآزش مدل ساختاری فرضیه های تحقیق مطابق شکل زیر می باشد:



در صورتی که مقدار معناداری t از $۱/۹۶$ بیشتر شود رابطه بین سازه‌ها درست است و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. همانطور که در شکل بالا مشخص است تمامی ضرایب معناداری از $۱/۹۶$ بیشتر است که معنادار بودن روابط فوق را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. معیار بعدی برای بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 است. R^2 نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. چین و تسنگ^۱ (۲۰۱۲) سه مقدار R^2 ۰,۳۳، ۰,۶۷ و ۰,۹۹ را ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرده‌اند. برای برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود. عددی که برای این معیار به دست می‌آید بین صفر و یک است که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (وتزلز و همکاران، ۲۰۰۹). این معیار مطابق با فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{\frac{\overline{R^2}}{\text{communalities}}}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

^۱. Chen & Teseng,

جدول (۵): نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality	R	Communality	عنوان متغیر
۰,۴۵۱	۰,۳۴۶	۰,۵۸۹	۰,۰۰	۰,۶۸۴	جنسیت
			۰,۳۴۸	۰,۵۰۶	وابستگی
			۰,۶۹۱	۰,۵۷۷	ارتقا

همانطور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود مقدار R² برای سازه‌های فوق در ناحیه قوی و متوسط قرار گرفته که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد و با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۴۵۱، برازش بسیار عالی مدل کلی نیز تایید می‌شود.

با عنایت به مقادیر حاصل شده از معیارهای برازش مدل F، ساختاری (t-value و R²) و معیار برازش مدل کلی (GO) نتایج آزمون فرضیات تحقیق به شرح جدول ذیل است:

جدول (۶): نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	فرضیه
تایید فرضیه اول	۱۲,۹۶۷	۰,۶۲۷	جنسیت بر ارتقاء شغلی حسابداران تاثیر دارد	اول
تایید فرضیه دوم	۵,۰۰	-۰,۲۸۹	وابستگی در دوران کودکی بر ارتقاء شغلی حسابداران تاثیر دارد	دوم
تایید فرضیه سوم	۱۲,۵۴۰	-۰,۵۹۰	جنسیت بر وابستگی در دوران کودکی تاثیر دارد	سوم

نتیجه گیری

فرضیه اول: جنسیت بر پیشرفت شغلی حسابداران تاثیر دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های سلیمان پور عمران و شیرازی (۱۳۹۶)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۶)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۱)، آدایا و همکاران (۲۰۱۵) و بروکمور و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. نتایج حاکی از آن است که زنان به دلیل رضایت شغلی بیشتر، پیشرفت شغلی کمتری نسبت به مردان دارند؛ چرا که زنان به دلیل دارا بودن نقش‌های چندگانه شغلی، همسری و گاه مادری و با توجه به طولانی بودن ساعت کاری حرفه حسابداری معمولاً از فرصت‌های کمتری برای ارتقای شغلی برخوردارند و مجموعه فعالیت‌ها و تلاش‌های آنان تنها محدود به چارچوب شغلی‌شان نمی‌شود بلکه باید بخش عمده‌ای از وقت و انرژی خود را صرف خانواده و نگهداری و تربیت فرزندان نمایند؛ در نتیجه با داشتن چنین وظایف و مسئولیت‌هایی در کنار شغل خود، دستیابی به سطوح بالای شغلی را برای خود متصور نیستند و از جایگاهی که دارند راضی می‌باشند. درحالی‌که مردان به این دلیل که بیشتر تمرکزشان معطوف به کارشان می‌باشد و عمده تلاش‌هایشان را صرف شغل و حرفه خود می‌نمایند لذا پیشرفت بیشتری را هم برای خویش متصور هستند و اگر کوچک‌ترین خدشه و مانعی بر سر راه پیشرفت‌شان قرار گیرد انگیزه آنان را برای تلاش بیشتر جهت دستیابی به موفقیت سلب می‌کند و در نهایت از جایگاه شغلی خود رضایت ندارند. در واقع رضایت شغلی کمتر مردان از ارتقای شغلی‌شان می‌کاهد.

فرضیه دوم: وابستگی در دوران کودکی بر پیشرفت شغلی حسابداران تاثیر دارد. یافته‌های این فرضیه با تحقیقات رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲)، لمن (۲۰۱۷)، رفرو و همکاران (۲۰۱۲)، موسسه سایمون (۲۰۱۰) و هاینز (۲۰۰۷) هم‌راستا می‌باشد. نتایج بیانگر آن است که هرچه وابستگی بیشتر باشد از میزان پیشرفت شغلی کاسته می‌شود. افرادی که به دلیل وابستگی به والدین

در دوران کودکی متکی به غیر پرورش می‌یابند معمولاً بر این باورند که همواره می‌توانند از کمک‌ها و حمایت‌های دیگران در تمام مراحل زندگی از جمله در مسیر شغلی نیز بهره‌مند شوند و در نتیجه کمتر بر روی توانمندی‌ها و مهارت‌های خویش اتکا می‌کنند. وابستگی که افکار و اعمال افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد موجب عدم رسیدن به خودباوری و ناتوانی در دستیابی به آرمان‌های فردی می‌شود؛ چراکه افکار و اندیشه دیگران همیشه با اهدافمان همسو و هم‌جهت نیستند و به مرور زمان این ذهنیت را به وجود می‌آورد که نمی‌توان با به‌کارگیری استعدادها و مهارت‌های فردی در مسیر تعالی و پیشرفت حرکت نمود. این موضوع بر روی پیشرفت شغلی نیز بازتاب عمیقی خواهد داشت. خصوصاً در مورد حرفه حسابداری که یکی از اصول آن استقلال می‌باشد و هرگونه وابستگی فکری و عملی اعتبار خدمات آنان را مخدوش می‌کند؛ لذا باید توجه نمایند که استقلال نه تنها بر کیفیت خدمات‌شان می‌افزاید بلکه کسب اعتبار عمومی را نیز به همراه خواهد داشت و خواهند توانست با تکیه بر فکر و اندیشه خویش به ارتقای شغلی دست یابند.

فرضیه سوم: جنسیت بر وابستگی در دوران کودکی تاثیر دارد. با توجه به بکارگیری نوآوری در تدوین این فرضیه تحقیقی در این زمینه انجام نشده است. وابستگی به والدین در زنان نسبت به مردان بیشتر است. درجه و میزان وابستگی از بعد جنسیت میان افراد متفاوت است. منشأ این تفاوت روحیات و ویژگی‌های منحصر به فردی است که در زنان و مردان وجود دارد. استقلال طلبی یکی از ویژگی‌های بارز مردان است و آنان را بر آن می‌دارد که وابستگی عاطفی و مادی کمتری به والدین داشته باشند. در مقابل وابستگی و تعلق خاطر به والدین به دلیل برخورداری ذاتی از عواطف و احساسات بیشتر، در زنان چشمگیرتر است. از آنجا که مادری یکی از وظایف زنان می‌باشد لذا بر شدت این وابستگی می‌افزاید و سبب می‌شود نه تنها به والدین بلکه به فرزندان خود نیز وابسته باشند. گرچه نوع تربیت والدین نیز بر میزان وابستگی فرزندان تاثیرگذار است؛ اما تاثیر عاملی خارج از اختیار و اراده که تنها ناشی از تفاوت‌های جنسیتی موجود بین زنان و مردان است نقش و اهمیت بیشتری دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش به شرکت‌های حسابداری پیشنهاد می‌شود که با تدوین و اعمال سیاست‌های دوستدار خانواده و رفع تبعیض‌های جنسیتی در تفویض وظایف و مسئولیت‌ها، برای پیشرفت شغلی زنان به سطوح بالای شغلی بکوشند. زنان نیز می‌بایست با ایجاد تعادل بین کار و خانواده و انتخاب گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر به ارتقای شغلی خود کمک کنند. خانواده‌ها نیز باید به تربیت فرزندان مستقل و خودکفا اهتمام ورزند تا موجبات موفقیت آنان را در تمام عرصه‌ها از جمله حیطه شغلی فراهم سازند. با توجه به گسترده بودن عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی، این پژوهش تمام جنبه‌های موردنظر را به طور کامل پوشش نداده است. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی مواردی از قبیل رابطه بین محیط خانواده و نوع تربیت والدین و میزان وابستگی و تاثیر آن بر پیشرفت شغلی حسابداران، علل تفاوت‌های نگرش شغلی در زنان و مردان حسابداری و نحوه ایجاد تعادل بین کار و خانواده برای افراد شاغل در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ✓ آبوت، پاملا، والاس، کالر، (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی زنان، منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
- ✓ اسفیدانی، محمدرحیم، (۱۳۸۱)، بررسی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی قوه مجریه، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران.
- ✓ اسماعیل‌پور، رضا، تفقدی، حمیدرضا، (۱۳۹۶)، مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان، مجله زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۶۹-۱۸۵.

- ✓ جزئی، نسرین، (۱۳۸۰)، نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- ✓ حبیب پور گتایی، کرم، (۱۳۹۷)، تعارض نقش زنان در خانه و کار: ماهیت و پیامدها، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، دوره ۱۶، شماره ۲، صص ۴-۵.
- ✓ حسین پور، محمد، حاجی پور، بهمن، حسینیان، الهام، (۱۳۹۱)، موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد، زن و فرهنگ، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۴۳-۵۶.
- ✓ داوودی، مرضیه، شمسی، مراد، (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل، زن و فرهنگ، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص ۴۳-۶۰.
- ✓ رحمانی، علی، سعیده، آدم پیرا، (۱۳۹۲)، عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان حسابداری در ایران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۲۹-۱۴۰.
- ✓ روحی برندق، کاوس، قاضی زاده، کاظم و اسکاف، انیسیه السادات، (۱۳۹۸)، تاثیر دلبستگی ایمن بر شکل گیری سرمایه اجتماعی با تاکید بر اندیشه تربیتی امام موسی صدر، فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۹۰-۱۱۳.
- ✓ سلیمان پور عمران، محبوبه، شیرازی، زهره، (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست های مدیریتی سازمانی، زن و فرهنگ، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۱۰۹-۱۲۴.
- ✓ شاهعلی زاده، رامین، (۱۳۹۱)، هزینه یابی ارزش گذاری منابع انسانی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۴، صص ۱-۱۹.
- ✓ فراهانی، ابوالفضل، (۱۳۹۱)، تبیین رابطه بین تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیئت های ورزشی استان همدان، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۵، شماره ۸، صص ۳۵-۴۵.
- ✓ کاظمی، شهلا، جعفری، مژگان، (۱۳۸۸)، موانع ارتقا شغلی زنان در ایران: مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران، مجله جامعه شناسی معاصر، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱۷۸-۱۹۷.
- ✓ ملکی، زهره، عطایی، محمد، (۱۳۹۵)، شناسایی راه های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: امور مالیاتی قزوین)، مجله مدیریت توسعه و تحول، ویژه نامه زمستان ۹۵، صص ۴۵-۵۶.
- ✓ نصیری ولیک بینی، فخرالسادات، بهشتی راد، رقیه، (۱۳۹۳)، بررسی نقش سقف شیشه ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده، مطالعات اجتماعی- روان شناختی زنان، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۱۴۹-۱۷۲.
- ✓ نوروزی، داریوش، (۱۳۸۶)، رشد اقتصادی در سایه مدیریت زنان، نظام جامع اطلاع رسانی.
- ✓ Adapa, S. Rindfleish, J. & Sheridan, A. (2015). "Doing gender in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia"; *Critical Perspectives on Accounting*, 1-12.
- ✓ Ainsworth, M.D.S. (1967). "Infancy in Uganda: Infancy care and the growth of love", Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- ✓ Alston, M. (2014). "Breaking Through Glass Ceiling Routh".
- ✓ Ambrose, M. L. Seabright, M. A. & Schminke, M. (2009). "Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice"; *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965.
- ✓ Ahead, G. (2010). "Becoming caregiver: Attachment theory and poorly performing doctors"; *Medical Education*, 44(1), 125-131.
- ✓ Bennouri, N. Amicis, C. D. & Falconieri, S. (2020). "Welcome on board: A note on gender quotas regulation Europe"; *Journal Pre-Proof*.
- ✓ Bowling, N. A. & Beehr, T. A. (2006). "Workplace harassment the victim perspective: A theoretical model and meta-analysis"; *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 998-1012.

- ✓ Bruckmuller, S, Ryan, M. & Rink, F. (2014). "Beyond the glass ceiling: Thr Glass Cliff and Its Lesson For Organizational Policy"; *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232.
- ✓ Chartered institute of management accountant, (2010). "Reflections from Asia Pacific Leaders, strategies for career progression".
- ✓ Chen, H-R. & Teseng, H-F. (2012). "Factors that influence acceptance of web-based elearning systems for the in-service education of junior high school teachers Taiwan", *Evaluation and program plaming*, 35(3), 398-406.
- ✓ Davidson, R. A. & Dalby, J. T. (1993). "Personality profile of femail public accountants"; *Accounting, Auditing and Accountibility Journal*, 6(2), 81-97.
- ✓ edge.
- ✓ Fleming, S. (2015). "Déjà vu? An updated analysis of the gender wage gap in the US hospitality sector"; *Cornell Hospitality Quarterly*, 56 (2), 180-190.
- ✓ Garcia-Blandon, J. Argiles-Bosch, J. M. & D. Ravend. (2019). ;Is there a gender effect on the quality of audit service.' *Journal of Business Research*, 96, 238-249.
- ✓ Haynes, K. (2007b). 'Transforming Identities: Accounting Professionals and the Transition to Motherhood"; *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. In Press.
- ✓ Hazan, C. & Shaver, P. R. (1987). "Romantic love conceptualized as an attachment process"; *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- ✓ Hielman, M. E. Block, C. J. & Martell, R. F. (1995). "Sex stereotypes: do they influence perceptions of managers, Gender in the Workplace"; *Special Issue of Journal of Social Behavior and Personality.*, (10), 237-52.
- ✓ Jenny, M. H. S. (2011). "Exploring Success Factors in Top Careers in the Netherland Advances in Hospitality and Leisure. Emarald Group Publishing Limited", 7: 327.
- ✓ Lantrip, K. R. Luginbuhl, P. J. Chronister, K. M. & Lindstrom, L. (2015). "Impact of Partner Violence on the Career Development Process for Professional Women"; *Journal of Family Violence*. 30(5), 591-605.
- ✓ Lehman, C. R. (2017). "History in Accounting; the First Eighty Years"; *Accounting Organization and Society*, 17(3/4), 261-285.
- ✓ Moss-Racusin, C. A. Phelan, J. E. & Rudman, L. A. (2011). "When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men"; *Psychology of Men & Masculinity*, 1(2), 140.
- ✓ Nunnally, J. (1978). "Psychometric Methods. New York: McGraw".
- ✓ Nunnally, J. (1978). "Psychometric Methods", New York: McGraw.
- ✓ Renfro-Michel, E. L., Burlew, L. D. & Robert. T. (2012). "The interaction of work adjustment and attachment theory: Employment Counseling implications"; *Journal of Employment Counseling*, 46(1), 18-26.
- ✓ Romito, P. & Volpato, C. (2005). "Women inside and outside academia, a struggle to access knowledge, legitimacy and influwance"; *social science information*.
- ✓ Rudman, L. A., & Mescher, A. (2014)—"Penalizing nen who request a family leave: flexibility stigma a femininity stigma"; *Journal of Social Issues*, 69(2): 322-340.
- ✓ Sears, R. R. Maccoby, E. E. & Levin, H. (1976). *Patterns of Child Rearing*. Stanford, CA; Stanford University Press.
- ✓ Settels, I. H., Cortina, L. M. Malley, J. Stewart, A. J. (2006). 'The climate for women in academic changeable"; *Psychology of women quarterly*.
- ✓ Sora, R. A. Anfinson, M. Foulds, C. Korsnes, M. Lagesen, V. Robison, R. & Ryghaug, R. (2020). "Diversifying diversity: Inclusive engagement intersectionality and gender identity in a European Social Sciences and Humanities Energy research project"; *Energy Research & Social Science*, 62(101380).
- ✓ Valk, L. Van Engen, M. & Van der veld, M. (2014). "International Careers and Career Success of Indian Womwn In science and Technology: The Impactance of Career Capital Organizational Capital"; *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1(2), 175-205.

- ✓ Wegren, S. K. Nkulin, A. Trotsuk, I. & Golovina. S. (2017). "Gender inequality Russia's rural informal economy"; *Communist and Post-Communist Studies*, 1-12.
- ✓ Windsor, C. & Auyeung. P. (2006). "The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountants' Career Progression"; *Critical Perspectives on Accounting*, 17(6), 828-844.
- ✓ Woodhams, C. Lupton, B. & Xian, H. (2011). "The persistence of gender discrimination in China-evidence from recruitment advertisements"; *The International Journal of Human Resource Management*, 20(10), 109-208.