



رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی (وضعیت تأهل، داشتن فرزند، سنوات خدمت و نوع حوزه فعالیت) با پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن

دکتر حسین رجب‌دري^۱

دکتری حسابداری، معاونت توسعه و مدیریت منابع، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران

(تاریخ دریافت: ۳۱ مرداد ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۵ اسفند ۱۴۰۱)

اصطلاح پدیده سقف شیشه‌ای بیان‌کننده شرایطی است که مانع از موفقیت و شکوفایی زنان در سازمان‌ها می‌شود. این پدیده یکی از دغدغه‌های اصلی در حرفه حسابداری نیز هست، زیرا تعداد متخصصان زن در حرفه نیز محدود و کم نیست. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی (وضعیت تأهل، داشتن فرزند، سنوات خدمت و نوع حوزه فعالیت) با پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آن شامل زنان حسابدار در کشور است که ۱۴۲ نفر از آنان با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌ها نیز از تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS، استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین وضعیت تأهل و پدیده سقف شیشه‌ای رابطه منفی و معنادار و بین داشتن فرزند و پدیده سقف شیشه‌ای، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر آن، بین سنوات خدمت و نوع حوزه فعالیت (دولتی یا خصوصی بودن محل خدمت) و پدیده سقف شیشه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به اینکه زنان در حرفه حسابداری نقش مؤثری دارند و به‌کارگیری شایسته آنان موجب ارتقای حرفه می‌شود، لازم است که به این موضوع و به‌ویژه متغیرهای موردبررسی توجه بیشتری شود.

واژه‌های کلیدی: سقف شیشه‌ای، ویژگی‌های جمعیت شناختی، زنان، حسابداری.

¹ Hosrado@gmail.com

مقدمه

«پدیده سقف شیشه‌ای^۱» به مجموعه فشارهای سازمانی و اجتماعی اطلاق می‌شود که مانع‌هایی را بر سر راه زنان به وجود می‌آورد و آن‌ها را از دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی سطح بالا در سازمان محروم می‌کند [۲۴ و ۳۴]. با عنایت به اهمیت توسعه حرفه‌ای در رشته حسابداری [۴ و ۱۱]، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت شناختی (وضعیت تأهل، داشتن فرزند، سنوات خدمت و نوع حوزه فعالیت) با پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن است.

احساس تبعیض، از موضوع‌های مهم برای پژوهش است؛ زیرا نگرش‌های ادراکی و احساسی صرف‌نظر از صحت و دقت آن، می‌تواند آثار شایان توجهی بر نگرش افراد نسبت به کار و نتیجه‌های کار داشته باشد [۴۵]. دلیل اصلی و ضرورت این پژوهش را می‌توان به این صورت بیان نمود که هرگاه زنان حسابدار متوجه وجود سقف شیشه‌ای شوند و دریابند که به خاطر جنسیت دسترسی برابری به پاداش و مزایا ندارند، در وهله نخست تمایل زیادی برای ترفیع و پیشرفت نخواهند داشت و شناخت بهتر این موضوع می‌تواند به رفع موانع حضور زنان در حرفه حسابداری کمک کند. دلیل دیگر این است که نابرابری جنسیتی، تأثیر منفی بر نگرش‌های شغلی و پیامدهای مهم شغلی مانند «رضایت شغلی^۲»، «تعهد سازمانی^۳» و «قصد ترک شغل^۴» می‌گذارد [۲۵ و ۲۷]. در نتیجه، وقتی زنان در محیط کار خود متوجه وجود سقف شیشه‌ای شوند، تعهد آنان نسبت به محیط کار کمتر شده و برای به‌کارگیری کامل توانایی‌های حرفه‌ای خود دلسرد می‌شوند. لذا، سازمان با ترک شغل ناخواسته و غیرضروری آنان روبرو می‌شود [۲۲]. با توجه به مطالب بیان‌شده، درک پدیده سقف شیشه‌ای از دیدگاه برابری در محیط کار دارای اهمیت است. به‌تازگی پژوهش‌هایی در سطح بین‌المللی و ملی به بررسی دلایل اصلی به حاشیه فرستادن و اقلیت محسوب کردن زنان در بالاترین سطوح حرفه حسابداری پرداخته‌اند و معتقدند که سقف شیشه‌ای یک مشکل جدی برای زنان است و برای مسیر موفقیت آن‌ها مانع‌تراشی می‌کند. در نتیجه، بررسی این موضوع برای بهبود وضعیت حرفه ضروری است.

در سطح بین‌المللی چند دهه است که ورود زنان به حرفه حسابداری بیش‌ازپیش بوده است، اما یافته‌های مطالعه‌های صورت گرفته در آمریکا نشان داد که تنها یک‌چهارم شرکای شرکت‌های حسابداری رسمی را زنان تشکیل می‌دهند [۱۲]. این مورد به‌صورت کلی در ایران نیز صادق است. هرچند مطالعاتی [۱۲، ۳۱ و ۴۳] تلویحاً به وجود سقف شیشه‌ای در حرفه حسابداری اشاره کرده‌اند، اما در سطح بین‌المللی این موضوع نیازمند بررسی بیشتر است. در ایران نیز این موضوع تاکنون در رشته حسابداری موردبررسی قرار نگرفته و نیازمند بررسی است. اگرچه پژوهش‌های پیشین به موضوع تبعیض جنسیتی در حرفه حسابداری اشاره کرده و دریافته‌اند که در ایران نیز با توجه به اینکه کمابیش تعداد برابری از زنان و مردان فارغ‌التحصیل

Section 1.01 ¹ Glass Ceiling² Job Satisfaction³ Organizational Commitment⁴ Turnover Intentions

در رشته حسابداری وارد بازار کار می‌شوند، ولی تعداد بسیار اندکی از این زنان به درجه‌های بالای سازمانی در مؤسسه‌های حسابرسی رسیده‌اند [۷]، اما به گونه مستقیم پدیده سقف شیشه‌ای موردبررسی قرار نگرفته است.

بررسی این موضوع از چند جهت دارای دانش‌افزایی است. نخست اینکه این پژوهش امکان کنترل متغیرهای مختلف جمعیت شناختی را میسر می‌کند و در نتیجه، به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا متغیرهای تأثیرگذار بر پدیده سقف شیشه‌ای را در محیط ایران مشخص کند. دوم، تحلیل کمی متغیرهایی که بیشترین تأثیر معنادار را بر پدیده سقف شیشه‌ای گذاشته را دسته‌بندی می‌کند. با توجه به پویایی تغییر سازمانی و هزینه‌های گسترش چنین تغییری و کمبود منابع، رتبه‌بندی نسبی عوامل موردبررسی موجب آگاه‌سازی و هدایت فرایند تغییر سازمانی می‌شود. سوم، درحالی‌که سایر پژوهش‌های پیمایشی کمی خارج از حیطه حسابداری، پدیده سقف شیشه‌ای را بررسی کرده‌اند، رشته حسابداری منحصر به فرد بوده و ممکن است برخی از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های غیر حسابداری قبلی درباره پدیده سقف شیشه‌ای تفاوت داشته باشد [۴۳].

در نهایت، این پژوهش برای اولین بار در محیط ایران به بررسی عوامل اثرگذار بر پدیده سقف شیشه‌ای در رشته حسابداری به صورت تجربی پرداخته است. همچنین، توسعه ادبیات متغیرهای موردبررسی و شناخت بهتر موضوع برای برنامه‌ریزی‌های بعدی از دیگر موارد قابل ذکر است. در ادامه، ابتدا مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها و پس از آن پیشینه پژوهش مطرح می‌شود و سپس، روش، یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری آورده شده است.

مبانی نظری

اصطلاح سقف شیشه‌ای بیانگر تبعیض جنسیتی است که مانع آشکاری را شرح می‌دهد و زنان را از رشد بالاتر از یک سطح مشخص در سازمان باز می‌دارد [۵۰]. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار می‌رود. به این معنا که کارکنان زن در گروه‌های بالای درآمدی، در مقایسه با مردان در همان مرتبه دریافتی کمتری دارند. زنان پس از ورود به سازمان‌ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند، اما هر چه به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که این عامل‌های نادیدنی آن‌ها را از دستیابی به مشاغل سطح بالای سازمان باز می‌دارد. این عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح، به روشنی، جایی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل روشنی نیست که زنان نتوانند به آنجا دست یابند، ولی در واقعیت، دستیابی زنان به آنجا ممکن نیست [۱۰].

در این پژوهش برخی نظریه‌های مرتبط که اثر آن‌ها بر سقف شیشه‌ای در پژوهش‌های قبلی [۴۴] تأیید شده‌اند، مانند نظریه‌های «سوگیری محور^۱»، «ساختارگرا^۲» و «فرهنگ محور^۳» استفاده می‌شود. نظریه سوگیری محور عنوان می‌کند که سقف شیشه‌ای وجود دارد، زیرا رهبران سازمانی مرد آگاهانه یا ناخودآگاه نسبت به پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح عالی حسابداری تعصب و غرض‌ورزی دارند [۳۴]. نظریه ساختار محور عنوان می‌کند که شیوه‌های سازمانی ساختاری عامل اصلی سقف شیشه‌ای است، زیرا زنان وظایف شغلی سطح بالای کمتر، راهنمایی و مشاوره کمتر و فرصت‌های شبکه‌ای کمتری دریافت می‌کنند [۴۸]. نظریه فرهنگ محور عنوان می‌کنند که عدم حمایت اجتماعی رهبران سازمانی مرد باعث به وجود آمدن سقف شیشه‌ای می‌شود [۳۷] و به شبکه‌های حمایت اجتماعی مردانه اشاره دارد. در ادامه، نظریه‌های ذکر شده و ارتباط آن با سقف شیشه‌ای بیان می‌شود.

نظریه سوگیری محور

نظریه سوگیری محور دلیل وجود سقف شیشه‌ای را غرض‌ورزی رهبران سازمانی مرد نسبت به ترفیع و ارتقای زنان به بالاترین سطوح سازمانی می‌داند. مطالعات صورت گرفته در رشته حسابداری همسو با نظریه‌های سوگیری محور، تأکید دارد که درصد قابل توجهی از زنان حسابداری (۲۰ درصد) معتقد هستند که رفتار تبعیض جنسیتی در رابطه با فرصت‌های ارتقای فردی در محل خدمت آنان وجود دارد [۳۴]. به کمک «نظریه نقش اجتماعی^۴» و «اصل هم‌رنگی^۵» می‌توان توضیح داد که چگونه تعصب و غرض‌ورزی ناخودآگاه علیه ارتقای زنان به مدارج بالای سلسله‌مراتب سازمانی بیشتر می‌شود [۲۲]. نظریه نقش اجتماعی عنوان می‌کند که افراد انتظاراتی درباره رفتار شایسته و ناشایسته برای مردان و زنان دارند [۲۶]. ویژگی‌ها یا هنجارهای جنسیتی مانند «جرئت^۶»، «جاه‌طلبی و بلندپروازی^۷» و «رقابت‌پذیری^۸» بیشتر از مردان انتظار می‌روند، درحالی‌که ویژگی‌های اجتماعی همگانی مانند همدردی و دلسوزی از زنان بیشتر مورد انتظار است [۵۳]. شایان ذکر است که این هنجارهای جنسیتی لزوماً با تجربیات فردی مطابقت ندارد. برای نمونه، بر اساس هنجارهای سنتی مردانه، مردان اعضای واحد خانواده هستند که از طریق اشتغال سودمند منابع اقتصادی را فراهم می‌کنند، درحالی‌که در واقعیت زن و مرد هر دو این نقش را بر

¹ Bias-Centered Theories

² Structural-Centered Theories

³ Cultural-Centered Theories

⁴ Social Role Theory

رفتار و کنشی که انتظار می‌رود یک فرد یا گروه در یک جایگاه اجتماعی خاص انجام دهد.

⁵ Homophily Principle

بر اساس اصل هم‌رنگی، افراد گرایش بیشتری به انتخاب و همکاری با افراد مشابه از لحاظ جمعیت شناختی (مانند

جنسیت و نژاد) دارند.

⁶ Assertiveness

⁷ Ambition

⁸ Competitiveness

عهده‌دارند [۲۲]. ساختارهای محیط کار و سیاست‌های اجتماعی در بیشتر بخش‌های صنعتی دنیا را می‌توان بر اساس این فرضیه پیش‌بینی کرد که مردان خود را موظف و متعهد به اشتغال تمام‌وقت می‌دانند، درحالی‌که زنان کارهای خانگی بدون حقوق ارائه می‌کنند و اصولاً تمام کارهای اصلی مربوط به پرورش و مراقبت از بچه‌ها بر عهده آن‌ها است [۳۰]. با توجه به واقعیتی که با هنجارهای جنسیتی منافات دارد، عموم افراد همچنان بر اساس این فرضیه جنسیتی نادرست عمل می‌کنند [۵۲].

اصل هم‌رنگی عنوان می‌کند که افراد، کسانی که ویژگی‌های جمعیت شناختی مشابه دارند را نسبت به اشخاصی که ویژگی‌های جمعیت شناختی مشابه ندارند، ترجیح می‌دهند. در نتیجه، شرایطی به وجود می‌آید که در آن افراد عالی‌رتبه کسانی را استخدام می‌کنند و ترفیع شغلی می‌دهند که شبیه خودشان هستند؛ بنابراین، بر اساس اصل هم‌رنگی، برخی رهبران مرد در حرفه حسابداری احتمالاً تعصبات ناخودآگاه (نیمه خودآگاه) نسبت به ترفیع و ارتقای کارمندان زن دارند و بیشتر به حسابداران مردی ارتقای شغلی می‌دهند که شبیه آن‌ها فکر می‌کنند [۲۲].

نظریه ساختار محور

بر اساس نظریه ساختار محور، شیوه‌های ساختاری، سیستمی و سازمانی مانند رفتار سلیقه‌ای با مردان در رابطه با دسترسی به پشتیبانی و محول کردن وظایف شغلی مهم و برتر، دلیل به وجود آمدن سقف شیشه‌ای است [۴۰]. حمایت و پشتیبانی مسئله بسیار مهمی محسوب می‌شود، زیرا مشاوران و راهنمایان می‌توانند افراد مورد حمایت خود را تحت پوشش گرفته و وارد حلقه‌های بزرگ‌تر و جدی‌تری کنند [۴۸]. مشاوره و پشتیبانی تلاطم‌های شغلی و قصد ترک شغل در زنان را کاهش می‌دهد، اما این موضوع درباره مردان مصداق ندارد [۲۸]. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد زنان برای به دست آوردن روابط مشاوره و پشتیبانی با موانع روبرو می‌شوند [۴۷]. نادیده گرفتن نسبی زنان در مناصب حرفه‌ای بدان معنا است که زنان باید همیشه برای برقراری روابط حمایتی و پشتیبانی دست به دامن جنس مخالف شوند. بورکه و مک‌کین^۱ [۱۶] به این نتیجه رسیدند که موانع بالقوه متعددی بر سر راه روابط حمایتی بین جنسیتی وجود دارد؛ از جمله عدم دسترسی به شبکه‌های اطلاعاتی که این روابط از طریق آن‌ها شکل می‌گیرند، عدم علاقه از جانب مردان موفق (که ممکن است فکر کنند زنان به خاطر همان پدیده سقف شیشه‌ای گزینه‌های کمتر احتمالی برای پشتیبانی و مشاوره هستند) و دغدغه‌ها و نگرانی‌هایی که این رابطه ممکن است به منزله داشتن منظور جنسی تلقی شود. این مسائل اوضاع برای پیدا کردن روابط حمایتی و مشاوره از سوی شرکا و مدیران ارشد را برای زنان سخت‌تر و بدتر می‌کند. فقدان مشاوران سازمانی سطح بالا برای زنان شاغل حسابداری آسیب‌زننده خواهد بود، زیرا پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد یکی از موانع اصلی که مانع از پیشرفت و ترفیع زنان در رسیدن به مدارج بالا می‌شود، عدم وجود مشاوران سازمانی سطح بالا (مانند شرکا، مدیران ارشد مالی و غیره) است که به گونه مشخص از ترفیع و ارتقای شغلی زنان حمایت کنند [۳۵].

¹ Burke and McKeen

نظریه فرهنگ محور

نظریه فرهنگ محور عنوان می‌کند که رهبران سازمانی مرد کمتر با کارمندان زن ارتباط و تعامل برقرار می‌کنند و این عدم پشتیبانی و حمایت اجتماعی از سوی رهبران مذکر باعث می‌شود که تعداد زنان شاغل در حوزه حسابداری که به سطوح بالای سلسله‌مراتب سازمانی ارتقا یافته‌اند، کمتر از مردان باشد [۳۹]. شبکه‌هایی که به واسطه این فرایندهای غیررسمی تشکیل شده است، بر اساس ساختار قدرت مردانه بنیان نهاده شده‌اند و صراحتاً تقسیم‌کار و انتظاراتی کاری مرد محور را دنبال کرده که پیشروی و موفقیت را برای زنان سخت‌تر می‌کند [۵۵]. مطالعات رشته حسابداری بر این نکته تأکید دارند که زنان از شبکه‌های پشتیبانی اجتماعی که مردان طی سال‌ها شکل داده‌اند، محروم هستند [۱۴]. افزون بر این، زنان کمتر به دنبال تعامل اجتماعی و پیدا کردن تجربه‌های مشترکی مانند علاقه‌مندی به ورزش با همکاران و مراجعین مرد هستند. با توجه به عدم دسترسی زنان به این شبکه‌های حمایت اجتماعی، از فرایند انتشار اطلاعاتی که در داخل این شبکه‌های اطلاعاتی رخ داده هم محروم می‌شوند و کنار می‌مانند. افزون بر آن، فقدان چنین اطلاعاتی حرکت و رسیدن به سطوح بالاتر سلسله‌مراتب سازمانی را سخت‌تر می‌کند [۴۹].

رابطه بین متغیرها

وضعیت تأهل

ازدواج بین دو جنس زن و مرد به گونه معمول تفسیر زنان از برابری جنسیتی را به سمت تفاسیر ایدئولوژیک مرد محور و مسائل جنسیتی می‌کشاند [۱۹]. در اصل، زنانی که ازدواج می‌کنند به خاطر نزدیکی با همسر خود دیدگاه‌های مردگرایانه درباره برابری جنسیتی را می‌پذیرند. در نتیجه، «زنان متأهل» نسبت به زنان مجرد «کمتر از فعالیت‌های کاهش نابرابری‌های جنسیتی حمایت می‌کنند، دیدگاه‌های تساوی‌گرایانه کمتری دارند و احتمالاً نظام شغلی را به نسبت آن‌ها مشروع‌تر می‌بینند و نابرابری و تبعیض جنسیتی در محیط کار را ناشی از ناکامی‌ها و شکست‌های خود شخص می‌دانند» [۱۹]. زنان متأهل کمبود زنان در مدارج بالای سازمان را به عدم وجود انگیزه، تمایل، یا توانایی کارمندان زن نسبت می‌دهند؛ در حالی که زنان مجرد، بیشتر علت نبود مدیران زن در سازمان‌ها را با تعصبات سازمانی و عوامل ساختار محور مرتبط می‌دانند. بر اساس این یافته‌ها، پیش‌بینی می‌شود حسابداران زن متأهل، کمتر از زنان حسابدار مجرد پدیده سقف شیشه‌ای را در سازمان‌ها گزارش کنند [۲۲]. در نتیجه، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: بین تأهل در حسابداران زن و پدیده سقف شیشه‌ای، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

داشتن فرزند

مردانی که فرزند دارند نسبت به مردانی که دارای فرزند نیستند، موفقیت شغلی بیشتری کسب می‌کنند؛ در مقابل، زنانی که فرزند دارند در مقایسه با زنان بدون فرزند، موفقیت شغلی کمتری را تجربه می‌کنند [۳۸]. وظایف مادرانه کارکنان زن، آنان را در معرض مجموعه خاصی از نابرابری‌ها و ریسک‌های شغلی قرار می‌دهد، زیرا نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌های جنسیتی پایدار نسبت به مسئولیت‌های مراقبت و نگهداری

از بچه‌ها، میزان زمان و انرژی که مادران می‌توانند به سمت ارتقا و پیشرفت شغلی معطوف کنند را کاهش می‌دهد، درحالی‌که مسئولیت‌های نگهداری از بچه‌ها به گونه معمول مانع پیشرفت شغلی پدران شاغل نمی‌شود [۲۱]. این تصور که مادران به نسبت پدران زمان کمتری را به شغل و حرفه خود اختصاص می‌دهند نیز باعث توسعه نگرش‌های ناخوشایند درباره توانمندی شغلی زنان می‌شود و دسترسی مادر به شبکه‌سازی و حمایت را معلول می‌کند و درنتیجه، تأثیر منفی بر پیشرفت شغلی کارمندان زن می‌گذارد [۲۲]. مطالعات صورت گرفته پیشین نشان می‌دهد وقتی مسئولیت‌های خانواده بیشتر می‌شود، مادران نسبت به پدران بیشتر احتمال تغییر شغل دارند و سراغ کارهای نیمه‌وقت می‌روند یا دیگر سرکار نمی‌روند، زیرا به گونه معمول دستمزد و حقوق پدران بیشتر است [۲۹]. درمجموع، مادران به نسبت زنانی که فرزند ندارند، موفقیت کمتری در شغل حسابداری خواهند داشت [۱۳]. این تعصب و غرض‌ورزی بالقوه علیه مادران ختم به این فرضیه می‌شود که مادران بیشتر نسبت به وجود سقف شیشه‌ای در شرکت‌ها واقف خواهند بود [۲۲].

فرضیه دوم: بین داشتن فرزند در حسابداران زن و پدیده سقف شیشه‌ای، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سنوات خدمت

در نظام شایسته‌سالاری، توزیع نابرابر موفقیت و پاداش تابعی از توزیع نابرابر «استحقاق»^۱ است [۲۲]. کیچ و بلایر- لوی [۱۹] هم‌راستا با نظریه توجیه سیستمی به این یافته رسیدند که زنان (گروه اقلیت و قشر آسیب‌پذیر)، افسانه شایسته‌سالاری را پذیرفته‌اند و فرض می‌کنند هرکسی که در آن محیط موفق نشده است، به دلیل عدم استحقاق حرفه‌ای وی است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند زنانی که در مقابل سقف شیشه‌ای قد علم کرده‌اند، ناکافی بودن سرمایه منابع انسانی در جنس مؤنث یا عدم انگیزه کافی در آنان را دلیل نابرابری و تبعیض جنسیتی می‌دانند. همچنین، متخصصان حسابداری باتجربه‌تر نسبت به کارکنانی که تجربه کمتری دارند، دیدگاه و نگرش مطلوب‌تری نسبت به محل خدمت خود دارند. چاو، هریسون و مک‌کینون^۲ [۲۰] دریافتند متخصصان حسابداری با سابقه خدمت بیشتر، شیوه‌های سازمانی را بیشتر کارمند محور می‌دانند تا شغل محور. همچنین، افرادی که سابقه بیشتری در سازمان دارند، این سیستم را منصفانه‌تر و بی‌طرفانه‌تر می‌دانند [۴۱]. درمجموع، می‌توان انتظار داشت زنان حسابداری کم‌سابقه‌تر، بیشتر به وجود سقف شیشه‌ای اشاره کنند [۲۲].

فرضیه سوم: بین سابقه خدمت در حسابداران زن و پدیده سقف شیشه‌ای، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

¹ Merit

² Chow, Harrison and McKinnon

خصوصی یا دولتی بودن محل خدمت

درحالی که حدود نیمی از کل نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند [۱۷]، تنها ۵ درصد مدیرعامل‌های شرکت‌های «فورچون جهانی ۵۰۰» زن هستند و تنها ۱۴/۳ درصد مناصب مدیر اجرایی در این شرکت‌ها در اختیار زنان قرار گرفته است [۱۸]. همچنین، در موسسه‌های حسابداری در سطح بین‌المللی، به گونه عمومی زنان در سطح شریک نادیده گرفته می‌شوند [۲۲]، درحالی که زنان در حدود تعداد مردان وارد حرفه حسابداری شده‌اند. با این حال، تنها ۲۱ درصد شرکای موسسه‌های حسابداری کوچک، متوسط و بزرگ را زنان تشکیل می‌دهند [۱۲]. در همین راستا، موسسه‌های حسابداری دولتی با هدف گسترش حفظ حسابداران برنامه‌هایی را شروع کرده‌اند که به زنان در تشکیل شبکه و فرصت‌های حمایتی کمک می‌کند و باعث پیشرفت حسابداران زن خواهد شد [۲۲].

امروزه بیشتر موسسه‌های حسابداری، شکل‌های کاری متفاوتی از جمله ساعات کاری انعطاف‌پذیر، کار نیمه‌وقت و دورکاری را ارائه می‌دهند و در حدود ۸۰ درصد شرکت‌ها این رویه‌ها را دنبال می‌کنند [۱۷]. هرچند شکل‌های دیگر کار کردن تنها یک مسئله زنانه نیست، اما زنان بیشتر از مردان از شکل‌های کاری ذکر شده استفاده می‌کنند و اصولاً مخاطب اجرای این شیوه‌ها هم زنان بوده‌اند [۳۶]. در مجموع، بیشتر موسسه‌های حسابداری دولتی اقدام‌ها و برنامه‌هایی اجرا می‌کنند که در اصل برای ترویج و حفظ کارکنان حسابداری زن طراحی شده است [۲۲].

در مطالعات حسابداری قبلی، خصوصی یا عمومی بودن حوزه فعالیت از جهت‌های مختلف مانند «تعادل بین کار و زندگی^۲»، «فرسودگی^۳»، «تعهد سازمانی^۴»، «حرفه‌ای گرایی^۵» و «محیط‌های اخلاقی^۶» مورد بررسی قرار گرفته است [۱۵]. در این بخش به حرفه‌ای گرایی و تجارت گرایی^۷ استناد می‌شود. سازمان‌هایی که بیشتر از منطق تجاری حمایت می‌کنند، اولویت اصلی آنان حداکثر کردن سود در کوتاه‌مدت است. همچنین، سازمان‌هایی که بیشتر به دنبال حرفه‌ای گرایی هستند به گونه عمده بر تعهد بلندمدت به ارائه خدمات شایسته و حفظ منافع عمومی تأکید دارند [۴۲]. برخی پژوهشگران [۱۵ و ۵۱] معتقد هستند که در مراکز خصوصی بیشتر از منطق تجارت‌گرایانه حمایت می‌شود درحالی که مراکز دولتی بیشتر به منطق حرفه‌ای‌گرایانه گرایش دارند. با فرض اینکه منطق تجارت‌گرایانه بیشتری روی بالا بردن سود کوتاه‌مدت تأکید دارد و در آن هدف وسیله را توجیه می‌کند [۲۲]. برخی معتقد هستند در

^۱ فورچون جهانی ۵۰۰ (Fortune Global 500) که به عنوان جهانی ۵۰۰ نیز شناخته می‌شود، رتبه‌بندی سالانه از ۵۰۰ ابرشرکت را در سراسر جهان شامل می‌شود که از طریق محاسبه درآمد سالیانه آن‌ها انجام می‌گیرد. این فهرست، سالانه به وسیله مجله فورچون منتشر می‌شود.

^۲ Work-Life Balance

^۳ Burnout

^۴ Organizational Commitment

^۵ Professional Commitment

^۶ Ethical Environments

^۷ Professionalism

محیط‌های خصوصی نسبت به محیط‌های دولتی اخلاق کمرنگ‌تر است و در آن‌ها هنجارهای اجتماعی، شیوه‌های اجتماعی و پاداش‌ها، رفتارهای اخلاقی را تشویق یا حمایت نمی‌کنند [۱۵]؛ بنابراین، با فرض اینکه مفاهیم سقف شیشه‌ای بیشتر در سازمان‌هایی دیده شده است که از محیط‌های اخلاقی ضعیف‌تری برخوردار بوده‌اند و در آن مسائل عدالت سازمانی به شدت نادیده گرفته می‌شود [۲۲]، فرضیه پژوهش به شرح زیر خواهد بود:

فرضیه چهارم: بین فعالیت در بخش دولتی در حسابداران زن و پدیده سقف شیشه‌ای، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری پژوهش، پیش‌بینی می‌شود زنان حسابدار متأهل کمتر از زنان حسابدار مجرد به وجود سقف شیشه‌ای اشاره کنند. همچنین، پیش‌بینی می‌شود زنان حسابداری که مادر هستند نسبت به حسابداران زن بدون فرزند، بیشتر به وجود سقف شیشه‌ای اعتراف کنند و زنان حسابدار با سابقه خدمتی کمتر نیز بیشتر به وجود سقف شیشه‌ای اعتقاد دارند. درنهایت، پیش‌بینی می‌شود حسابداران زن فعال در بخش دولتی کمتر از زنان حسابدار فعال در بخش خصوصی به وجود این اثر مانع پیشرفت زنان اشاره کنند.

با توجه به مطالب بیان شده، شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



پیشینه پژوهش

بررسی موضوع در میان پژوهشگران داخلی نشان داد که برای نمونه، عبدلی [۱۳۸۹] دریافت بر اساس دیدگاه حساب‌برسان (زن یا مرد)، ارتقای شغلی حساب‌برسان و به کارگیری آن‌ها، متأثر از صلاحیت و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای است و جنسیت افراد در ارتقای شغل آن‌ها تأثیری ندارد. رحمانی و آدم پیرا [۱۳۹۲] دریافتند عوامل فردی، تعادل بین کار و خانواده، داشتن مربی و حضور در شبکه‌های

اجتماعی، بر موفقیت زنان حسابداری تأثیر مثبت دارد. همچنین، اردکانی [۱۳۹۳] به بررسی حرفه گرایی زنان در حسابرسی پرداخت. وی حرفه حسابرسی را مردسالار توصیف کرد و افزود در این گونه جوامع، مردان در مقایسه با زنان پیشرفت بیشتری دارند. ناصری و زارعی [۱۳۹۵] نیز دریافتند که دلیل اصلی زنان برای تغییر شغل دستیابی به محیط کاری بهتر، آرامش و انعطاف پذیری بیشتر در کار است و حقوق و مزایا کمترین اهمیت را برای آنان دارد. افزون بر آن، کاوسی قهفرخی [۱۳۹۹] دریافت که حضور مدیران زن در هیئت مدیره تأثیر منفی و معناداری بر ضعف کنترل های داخلی در بورس اوراق بهادار تهران دارد. حق بین، آزادی، پورعلی و صمدی [۱۴۰۱] دریافتند که بین استرس شغلی و کیفیت حسابرسی در حسابرسان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد، اما متغیر تعدیلگر جنسیت، نقشی کاهشی بر رابطه میان استرس شغلی و کیفیت حسابرسی برجای می گذارد. همچنین، تأثیر منفی استرس شغلی در زنان بر کیفیت حسابرسی، بیشتر از مردان است.

در میان پژوهشگران خارجی نیز برای نمونه، وایتینگ و رایت^۱ [۲۰۰۱] دریافتند زنان وضعیت شغلی پایین تری نسبت به مردان دارند و در مقایسه با همکاران مردی که به نسبت زنان شاغل آنجا سابقه شغلی و سطح حرفه ای پایین تری داشتند، پاداش کمتری دریافت می کنند. دامبرین و لامبرت^۲ [۲۰۰۸] نیز نشان دادند زنان نسبت به مردان پیشرفت کمتری در سلسله مراتب شغلی دارند، در حالی که استخدام بین زنان و مردان حالت تعادل دارد. همچنین، هاردیس، برنسچ و برانسون^۳ [۲۰۱۳] نشان دادند با وجود ارتقای شغلی برخی از زنان به سطح شریک در مؤسسه های حسابرسی (در برخی مؤسسه های بزرگ)، آنان با سطح دوم سقف شیشه ای مواجه می شوند. افزون بر آن، قاسم و عبدالطیف^۴ [۲۰۱۴] با تجزیه و تحلیل تفاوت های زنان و مردان در حرفه حسابداری اردن، به بررسی وضعیت زنان در این حرفه پرداختند. یافته های پژوهش تبعیض هایی را در خصوص سطح حقوق و پیشرفت کاری زنان نشان داد. کوهن و همکاران [۲۰۲۰] نیز با دریافت نظر حسابداران نظر ایالات متحده آمریکا دریافتند که بین وضعیت تأهل و خصوصی یا عمومی بودن محل خدمت و پدیده سقف شیشه ای رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۵ درصد جود دارد. همچنین، بین داشتن فرزند و پدیده سقف شیشه ای نیز رابطه مثبت و بین سنوات خدمت و پدیده سقف شیشه ای رابطه منفی وجود دارد که معنادار نیست. یافته های هائو، فام و گیو^۵ [۲۰۲۱] نیز نشان داد که اثر بهبود کیفیت حسابرسی برای شرکای حسابرسی زن بیشتر است. افزون بر این، حضور اعضای کمیته حسابرسی زن، هزینه های حسابرسی را کاهش می دهد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد اگرچه پژوهش های مفیدی در این حوزه صورت گرفته و با یافته های ارزشمندی نیز دست یافته است، اما تاکنون در کشور پدیده سقف شیشه ای به گونه شایسته مورد توجه

¹ Whiting and Wright

² Dambrin and Lambert

³ Hardies, Breesch and Branson

⁴ Qasem and Abdullatif

⁵ Hao, Pham and Gu

پژوهشگران قرار نگرفته است و مطالعه آن می‌تواند ضمن کمک به ادبیات این حوزه، برای برنامه ریزان نیز سودمند باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش‌های تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی است. با استفاده از روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه، ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم شد. در روش میدانی، از طریق ابزار پرسشنامه، اطلاعات موردنیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش (فرضیه‌های مربوط به بررسی رابطه متغیرهای مستقل و وابسته)، با توجه به پاسخ‌های دریافت شده از پاسخگویان، از فن معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳.۲.۱ استفاده شد.

برای بررسی متغیر سقف شیشه‌ای از پرسشنامه نصیری و همکاران [۱۰] که شامل ۱۵ سؤال است، استفاده شد. در پرسشنامه ذکر شده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای و گزینه‌های «کاملاً مخالف»، «مخالف»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافق» و «کاملاً موافق» برای پاسخگویی استفاده شد. استفاده از پرسشنامه پژوهش نیز پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف بوده است، بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. بررسی پایایی پرسشنامه پژوهش از طریق ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS نیز نشان داد که میزان آن در سطح بالاتر از ۷۰ درصد قرار دارد و در نتیجه، پایایی آن تأیید شد. همچنین، سایر موارد موردبررسی نیز در بخش ابتدایی پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان سؤال شد. به این صورت که تأهل، داشتن فرزند و دولتی بودن محل خدمت با ۱ و در غیر این صورت، صفر در نظر گرفته شد.

جامعه پژوهش موردنظر پژوهش حاضر کلیه حسابداران زن در سطح کشور است. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد ذکر شده با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تا حدودی غیرممکن است، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد؛ بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه شماره ۲ استفاده شد. δ انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای حاصل از رابطه شماره ۱ برابر با ۰/۶۶۷ است. همچنین، Z در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ و دقت برآورد که در مخرج کسر دوم قرار دارد، به میزان ۰/۱ است [۸].

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.667 \quad \text{رابطه ۱}$$

$$n = \frac{Z^2 \alpha / \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170 \quad \text{رابطه ۲}$$

جمع‌آوری نظرها نیز به شیوه مجازی و حضوری صورت گرفت. در شیوه حضوری ۲۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در شیوه مجازی نیز ابتدا بانک اطلاعاتی از رایانامه افراد موردنظر ایجاد و سپس، به ۳۰۰ نفر از آنان ارسال شد که پس از دو مرحله ارسال درخواست، ۱۲۱ پرسشنامه و جمعاً ۱۴۲ پرسشنامه (۸۳ درصد حجم نمونه) تکمیل شد. لازم به ذکر است که از افراد موردنظر خواسته شد در صورت امکان پرسشنامه را در اختیار سایر افراد دارای صلاحیت نیز قرار بدهند. همچنین، از ظرفیت گروه‌ها و فعالان فضای مجازی نیز استفاده شد. به‌منظور کنترل این موضوع که آیا نتایج پرسشنامه‌های دریافت نشده می‌توانست بر یافته‌های پژوهش اثر بگذارد، میانگین دو مرحله (مراحل حضوری و مجازی) از طریق اجرای آزمون T مقایسه شد. با توجه به مقدار معناداری این آزمون (۰/۰۰) که کمتر از ۵ درصد است، می‌توان گفت در صورت پاسخگویی شرکت‌های دیگر نیز، یافته‌های به‌دست‌آمده تغییری نمی‌کرد.

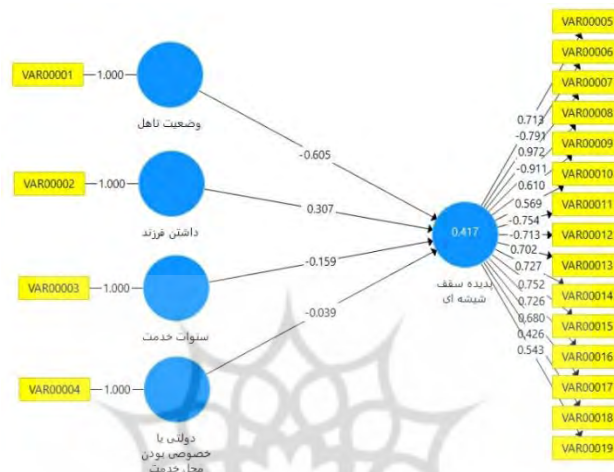
یافته‌های پژوهش

بررسی یافته‌ها نشان داد که همه پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند. میانگین سن آن‌ها نیز ۳۸/۲۵ با انحراف معیار ۱۰/۴۶ است. میانگین سابقه کار آنان نیز ۹/۵۴ سال با انحراف معیار ۷/۴۸ بود. از پاسخ‌دهندگان نیز ۱۱ نفر دارای مدرک دکتری، ۱۹ نفر دانشجوی دکتری، ۴۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶۸ نفر دارای مدرک کارشناسی بوده‌اند. این اطلاعات نشان می‌دهند که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار است و واجد شرایط بوده‌اند. در نتیجه، یافته‌ها تا آنجا که به ویژگی جامعه‌شناختی ارتباط پیدا می‌کند، دارای ویژگی کیفی لازم از جمله در زمینه روایی داخلی است. در ادامه، هریک از فرضیه‌های پژوهش با استفاده از فن حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استرپ t -value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است.

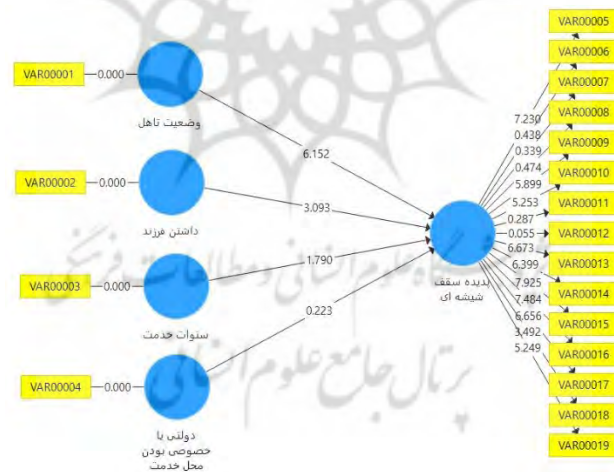
جدول ۱- روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	واریانس استخراج	پایایی مرکب
پدیده سقف شیشه‌ای	۰/۷۸۹	۰/۵۱۶	۰/۹۳۹
وضعیت تأهل	۰/۷۷۵	۰/۶۳۵	۰/۸۱۷
داشتن فرزند	۰/۸۶۴	۰/۵۹۷	۰/۷۵۹
سنوات خدمت	۰/۷۳۴	۰/۸۱۲	۰/۸۶۳
خصوصی یا عمومی بودن محل خدمت	۰/۸۴۷	۰/۵۷۶	۰/۷۴۲

در شکل ۳ که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است، خلاصه یافته‌های مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای پژوهش ارائه شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روابط هریک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است. در ادامه، شکل ۲ و ۳ یافته‌های مربوط را نشان می‌دهد.



شکل ۲- روش حداقل مربعات جزئی الگوی کلی پژوهش



شکل ۳- آماره t-value الگوی کلی پژوهش با روش بوت استراپ

شکل ۲ نشان داد که R^2 پژوهش به میزان ۰/۴۱۷ است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری در اینجا این است که R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) الگوی محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. هرچه

مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک الگوی بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگوی پژوهش است. نتیجه کلی این بخش به این صورت خواهد بود که عوامل موردبررسی ۴۱ درصد در پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن مؤثر خواهد بود. بر اساس شکل ۳ نیز رابطه وضعیت تأهل و داشتن فرزند با پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن دارای رابطه معنادار است، اما بین سنوات خدمت و دولتی یا خصوصی بودن محل خدمت در حسابداران زن و پدیده سقف شیشه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد. همچنین، روایی تشخیصی و نیکویی برازش نیز در سطح مناسب است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیتی شناختی (وضعیت تأهل، داشتن فرزند، سنوات خدمت و نوع حوزه فعالیت) با پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن است. از آنجا که زنان در حرفه حسابداری مانند سایر حرفه‌ها حضور برجسته‌ای دارند، این موضوع بررسی شد. برای این منظور با کسب نظر ۱۴۲ نفر از افراد ذکرشده به‌عنوان نمونه، موضوع موردبررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش در قالب چهار فرضیه بررسی شد و در فرضیه اول مشاهده شد که بین وضعیت تأهل و پدیده سقف شیشه‌ای رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین معنا که زنان متأهل کمتر از زنان مجرد به وجود این پدیده معتقد هستند. در این زمینه می‌توان بیان داشت که زنانی که ازدواج می‌کنند به خاطر نزدیکی با همسر خود دیدگاه‌های مردگرایانه درباره برابری جنسیتی را می‌پذیرند. در نتیجه، «زنان متأهل» نسبت به زنان مجرد «کمتر از فعالیت‌های کاهش نابرابری‌های جنسیتی حمایت می‌کنند، دیدگاه‌های تساوی‌گرایانه کمتری دارند و احتمالاً نظام شغلی را به نسبت آن‌ها مشروع‌تر می‌بینند و نابرابری و تبعیض جنسیتی در محیط کار را ناشی از ناکامی‌ها و شکست‌های خود شخص می‌دانند». یافته‌های این بخش همسو با کوهن و همکاران [۲۲] است.

در فرضیه دوم مشاهده شد که بین داشتن فرزند و پدیده سقف شیشه‌ای رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در این زمینه نیز قابل‌ذکر است که وظایف مادرانه کارکنان زن، آنان را در معرض مجموعه خاصی از نابرابری‌ها و ریسک‌های شغلی قرار می‌دهد، زیرا نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌های جنسیتی پایدار نسبت به مسئولیت‌های مراقبت و نگهداری از بچه‌ها، میزان زمان و انرژی که مادران می‌توانند به سمت ارتقا و پیشرفت شغلی معطوف کنند را کاهش می‌دهد، درحالی‌که مسئولیت‌های نگهداری بچه‌ها به گونه معمول مانع پیشرفت شغلی پدران شاغل نمی‌شود و این مسئله موجب خواهد شد که زنان دارای فرزند پدیده سقف شیشه‌ای را بیشتر گزارش کنند. این بخش از یافته‌ها ناهمسو با یافته‌های کوهن و همکاران [۲۲] است که دلیل آن می‌تواند تفاوت نگرش‌های فرهنگی و همچنین، اهمیت پرورش فرزند از دیدگاه پاسخ‌دهندگان باشد.

در فرضیه سوم اثر متغیر سنوات خدمت بر پدیده سقف شیشه‌ای بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که رابطه ذکرشده معنادار نیست. متخصصان حسابداری با سابقه خدمت بیشتر، شیوه‌های سازمانی را بیشتر کارمند محور می‌دانند تا شغل محور. همچنین، افرادی که سابقه بیشتری در سازمان دارند، این سیستم را

منصفانه‌تر و بی‌طرفانه‌تر می‌دانند که اگرچه مؤید وجود رابطه معنادار است، اما رابطه معناداری مشاهده نشد. این بخش از یافته‌ها همسو با یافته‌های کوهن و همکاران [۲۲] است.

فرضیه چهارم پژوهش نیز نشان داد که بین نوع محل خدمت یا به تعبیر دیگر خصوصی یا دولتی بودن آن و مشاهده پدیده سقف شیشه‌ای در حسابداران زن، رابطه معناداری وجود ندارد. این بخش از یافته‌ها نیز همسو با کوهن و همکاران [۲۲] است. در مراکز خصوصی بیشتر از منطق تجارت‌گرایانه حمایت می‌شود در حالی که مراکز دولتی بیشتر به منطق حرفه‌ای‌گرایانه گرایش دارند. با فرض اینکه منطق تجارت-گرایانه بیشتری روی بالا بردن سود کوتاه‌مدت تأکید دارد و در آن هدف وسیله را توجیه می‌کند، در محیط‌های خصوصی نسبت به محیط‌های دولتی اخلاق کم‌رنگ‌تر است و در آن‌ها هنجارهای اجتماعی، شیوه‌های اجتماعی و پاداش‌ها، رفتارهای اخلاقی را تشویق یا حمایت نمی‌کنند؛ بنابراین، با فرض اینکه مفاهیم سقف شیشه‌ای بیشتر در سازمان‌هایی دیده شده است که از محیط‌های اخلاقی ضعیف‌تری برخوردار بوده‌اند و در آن مسائل عدالت سازمانی به شدت نادیده گرفته می‌شود. البته این فرضیه نیز تأیید نشد که نشان می‌دهد محل خدمت اثری بر پدیده سقف شیشه‌ای ندارد.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است که محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، احتمال محافظه‌کاری برخی پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسشنامه و همچنین، احتمال نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ‌دهندگان و محدودیت‌های روش معادلات ساختاری از این قبیل عوامل است.

با توجه به اینکه این مؤلفه تاکنون مورد توجه مراکز حرفه‌ای و پژوهشی به گونه شایسته قرار نگرفته است، به برنامه ریزان کلان مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین، جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات پیشنهاد می‌شود که در راستای بهبود عملکرد زنان به ایجاد انجمن‌های صنفی مرتبط اقدام نمایند. توجه به ترکیب جمعیتی زنان در برنامه‌های حسابداری، حسابرسی و مدیریتی نیز مفید است. همچنین، در پژوهش‌های آتی نیز بررسی اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی، تردید حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی با پدیده سقف شیشه‌ای نیز پیشنهاد می‌شود.

فهرست منابع

۱. اردکانی، معصومه. (۱۳۹۳). «بررسی حرفه گرایی زنان در حسابرسی»، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۴ (۱۶): ۱۳۱-۱۴۲.
۲. حق‌بین، پرویز و آزادی، کیهان و پورعلی، محمدرضا و صمدی، محمود. (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر جنسیت بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابرسی»، **حسابداری دولتی**، ۸ (۲): ۱۰۱-۱۱۲.
۳. رحمانی، علی و آدم‌پیرا، سعیده. (۱۳۹۲). «عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران»، **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۲ (۸): ۱۲۹-۱۴۰.
۴. سعیدیان، مسعود و سعیدی، پرویز و سمیعی، روح‌اله و اشرفی، مجید. (۱۳۹۸). «ارائه الگویی نوین از حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکتی: مسئولیت اجتماعی و کارآفرینی شرکتی و نقش

- تعدیل‌کنندگی فناوری اطلاعات»، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۱ (۴۳): ۱۳۳-۱۵۰.
۵. عبدلی، محمدرضا. (۱۳۸۹). «زن منشی و تأثیر آن بر حسابرسی (با تأکید بر حسابرسی صورت‌های مالی)»، **مدیریت فرهنگی**، ۴ (۱): ۲۶-۳۳.
۶. کاوسی قهفرخی، علیرضا. (۱۳۹۹). «تأثیر تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره بر ضعف کنترل‌های داخلی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، **پژوهش‌های مدیریت و حسابداری**، ۳۶ (۱): ۱-۲۴.
۷. مهرانی، کاوه و نرگسیان، عباس و گنجی، کیانوش. (۱۳۹۵). «بررسی پیشایندها و پسایندهای احساس تبعیض جنسیتی در حرفه حسابرسی»، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی**، ۲۳ (۱): ۹۷-۱۱۶.
۸. مؤمنی، منصور و فعال‌قیومی، علی (۱۳۸۹). **تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS**، چاپ دوم، تهران: انتشارات کتاب نو.
۹. ناصری، احمد و زارعی، حمید. (۱۳۹۵). «بررسی دلایل تغییر شغل زنان حسابداری در زاهدان»، **پژوهش‌های حسابداری مالی**، ۸ (۴): ۷۷-۹۲.
۱۰. نصیری، فخرالسادات و اردلان، محمدرضا و بهشتی‌راد، رقیه. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینای همدان)»، **زن در توسعه و سیاست**، ۱۳ (۳): ۳۷۷-۳۹۸.
۱۱. همتی، حسن و ملکیان، اسفندیار و کامیابی، یحیی. (۱۴۰۱). «شناسایی و تبیین ویژگی‌های حرفه‌ای گرای حسابداران مدیریت مبتنی بر قضاوت اخلاقی»، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۴ (۵۴): ۱۰۹-۱۲۸.
12. American Institute of Certified Public Accountants. (AICPA). (2013). **Trends in the Supply of Accounting Graduates and the Demand for Public Accounting Recruits**. New York: AICPA.
13. Anderson, J. C., Johnson, E. N., & Reckers, P. M. J. (1994). "Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: A research note". **Accounting, Organizations and Society**, 19, 483-491.
14. Barker, P. C., & Monks, K. (1998). "Irish women accountants and career progression: A research note". **Accounting, Organizations and Society**, 23, 813-823.
15. Bobek, D. D., Dalton, D. W., Daugherty, B. E., Hageman, A. M., & Radtke, R. R. (2017). "An investigation of ethical environments of CPAs: Public accounting versus industry". **Behavioral Research in Accounting**, 29, 43-56.

16. Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1990). "Mentoring in organizations: Implications for women". **Journal of Business Ethics**, 9, 317–332.
17. Catalyst. (2010). **Catalyst Census: Fortune 500 Women executive officers and top earners**. New York: Catalyst.
18. Catalyst. (2013). **Catalyst Census: Fortune 500 Women Executive Officers and Top Earners**. New York: Catalyst.
19. Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2010). "Perceiving glass ceilings? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology". **Social Problems**, 57, 371–397.
20. Chow, C. W., Harrison, G. L., McKinnon, J. L., & Wu, A. (2002). "The organizational culture of public accounting firms: Evidence from Taiwanese local and US affiliated firms". **Accounting, Organizations and Society**, 27, 347–360.
21. Claffey, S. T., & Mickelson, K. D. (2009). "Division of householder labor and distress: The role of perceived fairness for employed mothers". **Sex Roles**, 60, 819–831.
22. Cohen, J., Dalton, D., Holder Webb, L., and McMillan, J. (2020). "An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession". **Journal of Business Ethics**, 164 (1): 17–38.
23. Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). "Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France". **Accounting, Auditing and Accountability**, 21(4): 474 – 506.
24. Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). "Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy". **Critical Perspectives on Accounting**, 23, 1–16.
25. Downes, M., Hemmasi, M., & Eshghi, G. (2014). "When a perceived glass ceiling impacts organizational commitment and turnover intent: The mediating role of distributive justice". **Journal of Diversity Management**, 9, 131–146.
26. Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). "Transformational transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men". **Psychological Bulletin**, 111, 2–22.
27. Foley, S., Kidder, D. L., & Powell, G. N. (2002). "The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates". **Journal of Management**, 28, 471–496.
28. Foster, B. P., Lonial, S., & Shastri, T. (2011). "Mentoring, career plateau tendencies, turnover intentions and implications for narrowing pay and position gaps due to gender: Structural equations modeling". **The Journal of Applied Business Research**, 27, 71–84.

29. Glass, J. (2007). **The Family Responsive Workplace**. In **Perrucci and Perrucci** (Eds.), *The Transformation of work in the new economy*. NY: Oxford University Press.
30. Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2008). "Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform". **Politics and Society**, 36, 313–349.
31. Guinn, R. E., Bhamornsiri, S., & Blanthorne, C. (2004). "Promotion to partner in big firms: Truths and trends". **The CPA Journal**, 74, 54.
32. Hao, J., Pham, V., and Guo, M. (2021). "The gender effects of audit partners on audit outcomes: Evidence of rule 3211 adoption". **Journal of Business Ethics**, 1-30.
33. Hardies, K., Breesch, D. & Branson, J. (2013). "Gender Inequality in Small and Large Audit Firms". **Retrieved from Social Science Research Network** (SSRN): http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2254268.
34. Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997). "An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting". **Accounting, Organizations and Society**, 22, 507–528.
35. Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). "Why men still get more promotions than women". **Harvard Business Review**, 88, 80–85.
36. Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. J. (2008). "Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US". **Accounting, Organizations and Society**, 33, 48–72.
37. Kim, S. N. (2004). "Racialized gendering of the accountancy profession: Toward an understanding of Chinese women's experiences in accountancy in New Zealand". **Critical Perspectives on Accounting**, 15, 400–427.
38. Kirchmeyer, C. (2002). "Change and stability in manager's gender roles". **Journal of Applied Psychology**, 87, 929–939.
39. Kokot, P. (2014). "Structures and relationships: women partners' careers in Germany and the UK". **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 27, 48–72.
40. Lupu, I. (2012). "Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms: Evidence from the French Big Four". **Critical Perspectives on Accounting**, 23, 351–369.
41. Major, B., & Schmader, T. (2001). **Legitimacy and the Construal of Social Disadvantage**. In J. T. Jost & B. Major (Eds.). *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

42. Malsch, B., & Gendron, Y. (2013). "Re-theorizing change: Institutional experimentation and the struggle for domination in the field of public accounting". **Journal of Management Studies**, 50, 870–899.
 43. Margheim, L., Hora, J. A., & Pattison, D. (2010). "Educational competencies that mid-sized CPA firms value in their processional accounting staff". **American Journal of Business Education**, 3, 69–80.
 44. Oakley, J. G. (2000). "Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs". **Journal of Business Ethics**, 27, 321–334.
 45. Qasem, R. & Abdullatif, M. (2014). "The Status of Women in the Accounting Profession in Jordan: An Exploratory Study". **International Business Research**, 7(8): 146-159.
 46. Ragins, B. R. & Corn Well, J. M. (2001). "Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination against Gay and Lesbian Employees". **Journal of Applied Psychology**, 86(6): 1244-1261.
 47. Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1991). "Easier said than done: Gender differences in perceived barriers to gaining a mentor". **Academy of Management Journal**, 34, 939–951.
 48. Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). "Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling". **Academy of Management Executive**, 12, 28–42.
 49. Roberts, J., & Coutts, J. A. (1992). "Feminization and professionalization: A review of an emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom". **Accounting, Organizations and Society**, 17, 379–395.
 50. Simon, J. (1996). "The double_ jlazed glass ceiling in Australian libraries". **Librarian Career Development**, 4 (4): 4-14.
 51. Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). "The organizational context of professionalism in accounting". **Accounting, Organizations and Society**, 34, 409–427.
 52. Townsend, N. (2002). **The Package Deal: Marriage, work, and Fatherhood in Men's Lives**. Philadelphia: Temple University Press.
 53. Weyer, B. (2007). "Twenty years later: Explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders". **Women in Management Review**, 22, 482–496.
 54. Whiting, R. H. & Wright, C. (2001). "Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession". **The British Accounting Review**, 33(2): 191-222.
- Williams, J. (2000). **Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to do About it**. New York: Oxford University Press.



Relationship between Demographic Characteristics (Marital Status, Having Children, Years of Service, and Type of Field of Activity) with Glass Ceiling in Female Accountants

Hossein Rajabdorri (Ph.D.)¹©

Ph.D. in Accounting, Vice-Chancellor for Development and Resources Management, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran

(Received: August 22, 2022; Accepted: March 6, 2023)

The term glass ceiling refers to the conditions that prevent the success and prosperity of women in organizations. This phenomenon is one of the main concerns in the accounting profession, because the number of female professionals in the profession is not limited. This study aimed to investigate the relationship between demographic characteristics (marital status, having children, years of service, and type of field of activity) with the glass ceiling in female accountants. This research is an applied and descriptive-correlational study and its population include various female auditors in the country, 112 of whom were selected using simple random sampling. Structural equation analysis and Smart PLS software were used to test the hypotheses. Findings show that there is a negative and significant relationship between marital status and the glass ceiling at the level of 60%. Also, a positive and significant relationship was observed between having children and the glass ceiling at the level of 30%. Also, there was no significant relationship between years of service and the type of field of activity (public or private place of work) and the glass ceiling. Considering that women have an effective role in the accounting profession and their proper employment leads to the promotion of the profession, it is necessary to pay more attention to this issue and especially to the investigated variables.

Keywords: : Glass Ceiling, Demographic Characteristics, Women, Accounting.

¹ hosrado@gmail.com© (Corresponding Author)