

پژوهش‌های حسابداری مالی
سال هشتم، شماره چهارم، پیاپی (۳۰)، زمستان ۱۳۹۵
تاریخ وصول: ۱۳۹۴/۱۲/۱۷
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۲۷
صص: ۷۷-۹۲

بررسی دلایل تغییر شغل زنان حسابداری در زاهدان

احمد ناصری^{۱*}، حمید زارعی^{**}

* استادیار حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

nasseri@acc.usb.ac.ir

** کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

hamidZarei@pgs.usb.ac.ir

چکیده

بسیاری از زنان تمایل دارند، بعد از اتمام تحصیلات، وارد بازار کار حرفه‌ای شوند و متناسب با مهارت‌هایشان، موقعیت شغلی خوبی به دست آورند؛ ولی تحت تأثیر شرایط ناهمگون درونی (در حرفه) و بیرونی (در زندگی) قرار گرفته‌اند. آن‌ها در ارائه دانش و توانایی و بروز استعداد بالقوه خود با مشکل روبه‌رو می‌شوند و نمی‌توانند تعادل مناسبی در کار و زندگی خویش ایجاد کنند. این پژوهش با هدف بررسی دلایل اصلی تغییر شغل زنان حسابداری، فعالیت حرفه‌ای آن‌ها را ارزیابی کرده است. داده‌ها با انجام مصاحبه‌های عمیق با زنان شاغل در بخش‌های عمومی و خصوصی حرفه حسابداری که شرایط مورد نظر را داشته‌اند، در بهار ۱۳۹۴ در شهر زاهدان جمع‌آوری شده است. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد، دلیل اصلی زنان برای تغییر شغل دستیابی به محیط کاری بهتر، آرامش و انعطاف‌پذیری بیشتر در کار است و حقوق و مزایا کمترین اهمیت را برای آنان دارد. بهترین شغل از دیدگاه اغلب زنان، آموزش حسابداری است و به‌طور کلی، کمترین تمایل را به حسابداری مالیاتی و حسابداری بهای تمام‌شده نشان دادند.

واژه‌های کلیدی: حسابداری زنان، تغییر شغل، انعطاف‌پذیری، محیط سازمانی، تعادل بین کار و زندگی.

۱- نشانی مکاتباتی نویسنده مسؤول: زاهدان، بلوار دانشگاه، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه حسابداری.

مقدمه

حرفه حسابداری طی دهه‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای پذیرای حضور زنان شده است و میزان وابستگی حرفه به فعالیت حرفه‌ای زنان همچنان در حال افزایش است [۱۱، ۳۱، ۴۱]. پژوهش‌ها (در خارج از ایران) نشان می‌دهد، زنان حسابداری اغلب در جست‌وجوی شغل و سازمانی هستند که با انعطاف‌پذیری بیشتر، ثبات و پایداری در ساعت‌های کاری و فشار کاری کمتر، به‌طور کلی تضمین‌کننده تعادل بین کار و زندگی آن‌ها باشد [۱۹]. تأکید بر ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای زنان شاغل در حرفه‌های مختلف حسابداری، مکرر مشاهده شده است. این درحالی است که بیشتر مشاغل حرفه حسابداری غیرمنعطف، پرفشار و نیازمند ساعات کار طولانی است و تعادل بین کار و زندگی خانوادگی زنان شاغل در این حرفه را کمتر تأمین می‌کند. بنابراین بیشتر زنانی که هم‌زمان با اشتغال در حرفه حسابداری، به ایفای نقش‌های ویژه مادری و همسری نیز تمایل یا الزام داشته‌اند؛ از پذیرش مسئولیت‌های حرفه‌ای و تخصصی در رده‌های بالاتر خودداری کرده‌اند؛ زیرا این‌گونه مشاغل اغلب مستلزم کار تمام‌وقت و دغدغه‌ها و تنش‌های شدید است.

برخی از پژوهشگران، ساختار هرمی و سلسله‌مراتبی مدیریت را در شرکت‌های خصوصی و دولتی، از دیگر عوامل کلیدی مؤثر بر خروج حسابداران از حرفه می‌دانند [۳۲]. یکی از ویژگی‌های حرفه حسابداری، نیاز به رفتار حرفه‌ای مناسب است که مانع انحراف از مسیرهای متعارف و استاندارد و مانع بروز آزادی و انعطاف عمل برای حسابداران در محیط کار می‌شود. بعضی از پژوهشگران، تأثیر این عامل را بر کاهش مطلوبیت و یا خروج حسابداران از

حرفه بررسی و گزارش کرده‌اند [۱۳، ۲۰]. این ویژگی‌های شغلی حسابداری، شرایط تداوم فعالیت زنان را سخت‌تر و استمرار حضور ایشان در مشاغل حسابداری را متزلزل‌تر می‌کند.

این موضوع را می‌توان در زمره مخاطرات شرکت‌های تخصصی خدمات حسابداری نیز دانست. همان‌گونه که رشد و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی زنان حسابداری، متأثر از شرایط خاص محیط کار و خصلت‌های حرفه حسابداری است؛ شرکت‌های تخصصی خدمات حسابداری و حسابرسی نیز به همین دلایل در معرض آسیب و خطر از دست دادن نیروهای تحصیل‌کرده و مجرب خود هستند [۴۸]. احتمال رویارویی با کمبود جدی نیروهای متخصص حسابداری از دید پژوهشگران مخفی‌نمانده است و بعضی به آن پرداخته‌اند [۲۴، ۳۳، ۴۵]. به‌طور کلی موانع مختلفی در مسیر ارتقای شغلی و حرفه‌ای زنان وجود دارد که با شناخت آن می‌توان به هموارسازی مسیر پیشرفت و موفقیت زنان در حرفه حسابداری از یک‌سو و کاهش مخاطرات سرمایه‌گذاری در شرکت‌های خدمات حسابداری و حسابرسی کمک کرد.

پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد، دو عامل مهم ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی (مشخصاً نگاه جنسیتی حاکم بر روابط سازمانی)، نه تنها قابلیت لازم برای ارتقای زنان به رده‌های شغلی بالاتر را فراهم نکرده، بلکه درنهایت زمینه حذف و خروج آنان از حرفه را تسهیل کرده است [۱۶، ۱۸، ۳۵، ۴۶]. مشکلات و موانع حرفه‌ای شدن زنان در حوزه حسابداری، منجر به بروز این نگرش شده است که مردان در محیط‌های حرفه‌ای فعال‌تر، مؤثرتر و کارآمدتر هستند و بهتر می‌توانند با ویژگی‌های مزبور

در این پژوهش، موضوعات زیر که با دلایل اصلی تغییر شغل زنان حسابدار مرتبط است، واکاوی و بررسی می‌شود:

- علاقه و شناخت زنان نسبت به حرفه حسابداری قبل و بعد از ورود به حرفه
- میزان تأثیر جدیت و غیرمنعطف بودن و نیز طولانی بودن ساعات کار حسابداری بر ذهنیت زنان نسبت به این حرفه

- مهم‌ترین دلایل تغییر شغل زنان در حرفه حسابداری

- محبوب‌ترین بخش حسابداری از دیدگاه زنان

- تأثیر ماهیت تکراری کار؛ روابط، عوامل و نگاه‌های جنسیتی؛ رده‌های سازمانی چندلایه و نحوه برخورد کارفرما بر استمرار حضور زنان در حرفه حسابداری

- افزایش تعادل بین کار و زندگی زنان حسابدار پیش و پس از تغییر شغل

در این مطالعه ابتدا مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورها معرفی و سپس روش پژوهش ترسیم می‌شود. در بخش بعد یافته‌های پژوهش تحلیل و در نهایت نتیجه کار تدوین می‌گردد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طی دهه‌های گذشته، مطالعات متعددی در رابطه با نگاه جنسیتی به حسابداران و چگونگی به‌حاشیه رانده شدن زنان حسابدار و دست‌نیافتن آنان به رده‌های برتر شغلی و تخصصی در حوزه‌های حسابداری و حسابرسی انجام شده است [۲۷، ۲۹، ۳۰، ۴۲، ۴۳]. از سال ۱۹۷۰، تعداد زنانی که وارد

تعامل مثبت و سازنده برقرار کنند. در نتیجه طبیعی به‌نظر می‌رسد، در ارائه خدمات برتر به مشتریان، از زنان پیشی بگیرند و مناصب شغلی بالاتر را اشغال کنند. این در حالی است که زنان هم‌علاقه دارند، در ایفای نقش‌های اجتماعی خود فعال باشند و از این مسیر توانایی‌های خود را نشان دهند تا بتوانند به جایگاه شایسته خود در حرفه حسابداری و در جامعه دست یابند [۵، ۱۹، ۲۲].

برنامه‌ریزی مناسب برای تخصیص بهینه منابع انسانی و استفاده هر چه بیشتر از تمام فرصت‌ها و به‌طور مشخص از دست ندادن فرصت استفاده از توانایی‌های حرفه‌ای زنان متخصص در حسابداری ایجاب می‌کند، شرایط مطلوب آنان شناسایی شود. به بیان دقیق‌تر، حوزه‌هایی از حرفه حسابداری شناسایی و معرفی شود که شرایط مطلوب برای زنان متخصص را فراهم و رضایتمندی شغلی آنان را بیشتر تأمین کند. بدیهی است، در غیر این صورت باید همچنان شاهد کاهش کارایی این قشر عظیم در عرصه فعالیت‌های تخصصی خود و خروج روزافزون آنان از مشاغل تخصصی حسابداری بود. [۱]

به تاسی از مطالعات انجام شده در سایر کشورها، مطالعه حاضر به بررسی عوامل اثرگذار بر ایجاد تعادل مناسب بین کار و زندگی زنان حسابدار در ایران می‌پردازد. این موضوع، چالشی جدی برای زنان در حرفه حسابداری شده است. همچنین بررسی می‌شود، آیا شیوه‌های جنسیتی کار در حرفه حسابداری بر واگرایی زنان از این حرفه اثرگذار بوده است؟ این پژوهش به‌طور کلی به دنبال ریشه‌یابی دلایل تغییر شغل زنان در حرفه حسابداری و خروج آن‌ها از محیط‌های تخصصی حسابداری است.

تلقی می‌کنند؛ در حالی که تنها اعمال سیاست‌های صحیح و مداخله به‌موقع می‌تواند زمینه پیشرفت زنان در سازمان را فراهم آورد [۲].

در کتاب «شکستن سقف شیشه‌ای»، سه منبع فشار که از پیشرفت زنان در حرفه حسابداری جلوگیری می‌کند، به این شرح معرفی شده است:

الف) فشارهای ناشی از خود شغل، مانند ساعات طولانی کار، شرایط کاری سخت و مسئولیت‌های پرخطر حرفه‌ای

ب) فشارهای مرتبط با نقش رهبری زنانی که در سمت‌ها و مناصب مدیریتی قرار می‌گیرند؛ نظیر مشکلات و سختی‌های ناشی از الگوشدن برای زنان دیگر یا مشکلات ناشی از گروه‌گرایی زنانه‌ای که پیرامون وی شکل می‌گیرد و می‌تواند زمینه گروه‌گرایی قدرتمندتر و پرجمعیت‌تر مردانه‌ای را در تقابل با آنان ایجاد کند.

پ) فشارهای ناشی از تعهدات خانوادگی، مانند تعهدات زنان در جایگاه مادر خانواده و ایفای نقش‌های دوگانه خانواده - کار [۳۶]

بررسی‌های بعضی از دیگر پژوهشگران نیز موانع عمده ارتقای زنان به مناصب مدیریتی را در مواردی مانند باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان، نگرش مدیران نسبت به مهارت‌های زنان و کمبود بالقوه اعتماد به‌نفس در بین زنان دیده‌اند [۷، ۱۵].

کریچمیر در سال ۱۹۸۸، پژوهش دیگری برای بررسی میزان تأثیر عوامل مختلف بر موفقیت شغلی ۱۰۵۴ مدیر (۵۵۷ مدیر مرد و ۴۷۷ مدیر زن) در کشور استرالیا انجام داد که نشان می‌دهد عامل فردی، تأثیرات قوی‌تری بر موفقیت شغلی زنان دارد. به اعتقاد وی پیشرفت در سلسله‌مراتب یک حرفه به چهار دسته از عوامل بستگی دارد که عبارت‌اند از:

حرفه حسابداری شده‌اند، روند رو به رشدی داشته‌اند [۱۱]، اما نتوانسته‌اند به شغل‌های مهم سازمانی دست پیدا کنند [۱۳]. به بیانی دیگر، زنان از حضور در دپارتمان حسابداری منع نشده‌اند، بلکه از دستیابی به سمت‌های سازمانی بالاتر، محروم و به سطوح شغلی پایین‌تر و کم‌مسئولیت‌تر مانند دفترداری، تنظیم سند، بایگانی اسناد، و حتی منشی‌گری در امور مالی و حسابداری مشغول شده‌اند [۳۸].

این محرومیت با توجه به عملکرد خوب زنان در تحصیلات دانشگاهی و کسب مدارج علمی بالاتر از یک‌سو و نبود شواهد کافی بر ناکارآمدی عملیاتی آنان در حرفه حسابداری از سوی دیگر، مورد سؤال و نقد است [۹، ۲۳، ۲۵]. امروزه زنان این توانایی را دارند که با مردان برای به‌دست‌آوردن یک شغل خاص که تاکنون در انحصار مردان بوده است، رقابت کنند [۱۰]؛ زیرا زنان تحصیلات خود را با موفقیت پشت سر گذاشته‌اند [۲۰] و توانایی‌های فنی مناسبی از خود نشان می‌دهند [۲۱].

مدیران باهوش و توانمند که نحوه برخورد صحیح سازمانی را برای مدیریت حرفه‌ای و بهینه منابع انسانی بدانند، در افزایش روحیه و توان فیزیکی زنان تأثیر زیادی خواهند داشت. از جمله عواملی که سبب می‌شود، زنان در سازمان رشد چندانی نداشته باشند، این است که مدیران سازمان‌ها بیش از حد از آن‌ها حمایت می‌کنند. بیشتر مدیران یا از سر خیرخواهی و حسن نیت و یا از سر محافظه‌کاری و ریسک‌گریزی ناشی از اشراف بر خطرهای کار، مسئولیت‌های سنگین و خطرناک را به زنان نمی‌سپارند و در عمل، امکان اثبات شایستگی‌های تخصصی را از ایشان سلب می‌کنند. آنان عمدتاً این تصمیم خود را نوعی حمایت از زنان

متفاوت است. نارضایتی زنان زمانی آغاز می‌شود که در شرایط مشابه، امکان ارتقای شغلی کمتری در مقایسه با مردان پیدا می‌کنند. ایده ماندن در سازمان یا بیرون‌شدن از دایره حسابداری می‌تواند در چنین شرایطی در ذهن زنان حسابدار پیدا شود.

ترک شغل یا سازمان از سوی زنان حسابدار را می‌توان نوعی اعلام نارضایتی نسبت به شرایط و فرهنگ حاکم بر نهاد حرفه یا سازمان و تبعیض جنسیتی حاکم بر آن قلمداد کرد [۴۷]. بنابراین پیشنهاد شده است که برای جلب رضایت زنان متخصص، هم‌زمان با تلاش برای تغییر ذهنیت جنسیتی و ارتقای سطح فرهنگی سازمان، در شیوه‌های انجام کار و میزان انعطاف‌پذیری محیط حسابداری تجدید نظر شود [۶، ۱۲، ۲۴، ۲۸، ۳۹]. با آنکه سیاست‌هایی مانند برقراری شیوه‌های کار انعطاف‌پذیر و تسهیل اعطای مرخصی بیشتر سبب افزایش رضایتمندی شغلی زنان می‌شود، لیکن از طرفی هم ممکن است موجب بروز ناهماهنگی آنان با ارزش‌ها و هنجارهای سازمان شود و مشکلاتی در مسیر پیشرفت حرفه‌ای آنان ایجاد کند [۴، ۸، ۱۷، ۲۴، ۳۷].

به‌طور خلاصه می‌توان این بحث را این‌گونه جمع‌بندی کرد که از یک‌سو پیشرفت شغلی زنان حسابدار و از سوی دیگر رشد سازمان، مستلزم ایجاد شرایطی منعطف‌تر و قابل قبول‌تر در حرفه حسابداری برای زنان متخصص است. اهم پژوهش‌های پیشین، بیانگر نارضایتی زنان از ویژگی‌های حاکم بر فضای کار حرفه‌ای حسابداری است و آنان را عمدتاً در دو مسیر خروج از حوزه کارهای تخصصی حسابداری و یا واردنشدن به عرصه مسئولیت‌های سنگین و رده‌های بالاتر سازمانی قرار داده است. در ادامه پس از تبیین

عوامل فردی، عوامل انسانی، عوامل بین‌شخصی و عوامل خانوادگی. تأثیر هر دسته از این عوامل بر پیشرفت شغلی زنان و مردان متفاوت است. عوامل فردی به ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی و فیزیکی فرد گفته می‌شود که بیانگر ظرفیت فرد برای اشغال سمت‌های مدیریتی است. عوامل انسانی به مواردی از جمله تحصیلات و سرمایه فرد گفته می‌شود که ارزش وی را در محیط جامعه و سازمان بیشتر نشان می‌دهد. عوامل بین‌شخصی به روابط حمایتی در کار اشاره دارد که عملکرد فرد را تسهیل می‌کند؛ مانند مشاوران و ارتباطات عمومی یا شبکه‌های اجتماعی فرد. عوامل خانوادگی مشتمل بر متغیرهای وضعیت خانوادگی فرد است که بر وضعیت شغلی وی اثر می‌گذارد.

کریچمر نشان داد، در استرالیا عوامل فردی، تأثیرات قوی‌تری بر موفقیت شغلی زنان دارد و تأثیر عوامل بین‌شخصی و خانوادگی بر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای مردان و زنان در جامعه مورد مطالعه وی یکسان است [۲۶].

پژوهش‌های دیگری در ایران و سایر نقاط جهان به عوامل موفقیت در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی از جمله حسابداری پرداخته و عوامل مؤثر دیگری را بررسی و تبیین کرده است. سطح دانش [۱]، مهارت‌های تخصصی [۹]، ارزش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای [۱۴]، مدیریت زمان، احترام، در دسترس بودن دائمی، انگیزه‌های درونی و بیرونی، تعهد، ارتباطات و تعاملات اجتماعی [۶، ۲۰، ۲۸]، انضباط، اهمیت دادن به مشتریان و توجه به نیازهای آنان می‌تواند در موفقیت شغلی مؤثر باشد [۱۸، ۴۰]. مسأله زمانی پیچیده می‌شود که میزان تأثیر هر یک از این عوامل بر موفقیت شغلی در جنسیت‌های مختلف

روش تحقیق و مشخصات این پژوهش، داده‌های گردآوری‌شده برای ارزیابی وضعیت شغلی زنان حسابداری در شهر زاهدان، درباره پرسش‌های پژوهشی مشخصی، تحلیل و بررسی می‌شود.

روش پژوهش

داده‌های این پژوهش با مصاحبه‌های حضوری عمیق با تعدادی از زنان حسابداری جمع‌آوری شده است؛ مصاحبه‌شوندگان به‌طور میانگین حدوداً پس از ۴ سال، تصمیم به تغییر شغل و خروج از حرفه حسابداری می‌گیرند و بعضی نیز موفق به تغییر شغل و کار خود شده‌اند. این گروه از زنان به این دلیل گزینش شده‌اند که صراحتاً به دنبال به‌دست آوردن تعادل در کار و زندگی خود بوده‌اند. به بیان واضح‌تر، آن‌ها علاوه بر اینکه کار حسابداری و پیشرفت در این حرفه برایشان مهم بوده است، ولی روابط شخصی و خانوادگی و به‌ویژه وظایف مادری و همسری برایشان اهمیت بیشتری داشته است و به‌همین دلیل برای تغییر شغل خود و خروج از حرفه حسابداری تصمیم گرفته‌اند و تلاش کرده‌اند.

جامعه آماری پژوهش شامل زنان حسابداری است که در دستگاه‌های اجرایی دولتی و شرکت‌های بخش خصوصی شهر زاهدان شاغل بوده‌اند؛ ولی نسبت به تغییر شغل خود از حسابداری به سایر مشاغل اقدام کرده‌اند. آمار دقیقی از تعداد اعضای جامعه قابل تهیه نیست. تمام افرادی که در سازمان‌های مختلف از راه‌های مختلف از جمله معرفی حضوری و شبکه‌ای شناسایی شدند و این شرایط را دارند؛ به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب و برای مشارکت در این پژوهش دعوت به مصاحبه شدند. مصاحبه‌شوندگان به دو دسته تقسیم شدند؛ گروه اول زنانی که تصمیم جدی

دارند، حرفه یا شغل خود را تغییر دهند؛ گروه دوم زنانی که حرفه یا شغل حسابداری خود را تغییر داده‌اند. دسته‌بندی مصاحبه‌شوندگان به این دو گروه برای ارزیابی نظرات مصاحبه‌شوندگان قبل و بعد از تغییر شغل انجام گرفته است. تعداد افراد شرکت‌کننده در جلسه‌های مصاحبه، در نهایت ۳۰ نفر است که در دو گروه دقیق ۱۵ نفری به شرح فوق در این پژوهش مشارکت و همکاری کردند.

مصاحبه در یک جلسه و طی دو مرحله انجام شد. ابتدا پرسش‌های مرجع (روانشناسی) مطرح و سپس بر اساس پاسخ‌های این مرحله، یکی از دو پرسشنامه‌ای که به‌طور اختصاصی برای هر گروه طراحی شده بود، اجرا شد. برای مناسب‌تر شدن فضای جلسه‌های مصاحبه، با توجه به ویژگی‌های اجتماعی، قومیتی، مذهبی و به‌طور کلی شرایط خاص منطقه سیستان و بلوچستان، از یک‌نفر خانم دانشجو نیز دعوت شد که در گروه مصاحبه حضور یابد. میانگین طول مدت هر مصاحبه برای گروه اول ۲۸ دقیقه (۲۲-۳۴ دقیقه) و برای گروه دوم ۲۷ دقیقه (۱۹-۳۵) بود.

یکی از مداخله‌گرهای پژوهش، احساسات دخترانه است که ممکن است بر نتایج تأثیر بگذارد. برای کنترل این مداخله‌گر، نمونه‌های خیلی جوان از دایره پژوهش حذف شدند و بازه سنی زنان مورد مصاحبه، در نهایت بین ۳۰ تا ۴۰ سال قرار گرفت. انتظار می‌رود، این بازه سنی به نتایج پژوهش اعتبار بیشتری بدهد؛ زیرا در این بازه سنی، معمولاً تحصیلات و تجربه کافی در مسائل عمومی زندگی و مسائل تخصصی حسابداری وجود دارد و رفتارها (در مقایسه با زنان و دختران جوان) سنجیده‌تر و محاسبه‌شده‌تر است و کمتر احساسات و عواطف

گروه دوم یعنی زنانی که از شغل و حرفه حسابداری کوچ کرده‌اند، میانگین ساعت کاری در شغل قبلی ۴۶ ساعت و ۴۲ دقیقه و در شغل فعلی ۳۷ ساعت و ۱۸ دقیقه است. بیش از ۷۰ درصد از مصاحبه‌شوندگان در هر دو گروه اذعان دارند، تصمیم یا اقدامشان به تغییر شغل، به‌خاطر طولانی‌بودن ساعات کار در مشاغل حسابداری است. ذکر این نکته مهم است که هیچ‌گونه مدرک مثبت‌شده‌ای دال بر اینکه حجم فعالیت زنان حسابدار (اعم از پاره‌وقت و تمام‌وقت) بیشتر از حجم فعالیت زنان هم‌رده آنان در سایر حوزه‌ها باشد، وجود ندارد و این آماره‌ها، فقط مبتنی بر اظهارات و ذهنیات مصاحبه‌شوندگان است.

میانگین سنی گروه اول، ۳۲ سال و ۵ ماه و گروه دوم ۳۳ سال و یک ماه است. هر دو گروه حداقل به‌طور میانگین چهار سال تجربه فعالیت در حرفه حسابداری دارند.

نگاره‌های (۱) و (۲) دلایل هر گروه را برای تصمیم یا اقدام به تغییر شغل نشان می‌دهد.

نگاره ۱. دلایل تغییر شغل اعضای گروه اول (یعنی زنان حسابداری که تصمیم گرفته‌اند شغل خود را تغییر دهند؛ ولی هنوز موفق نشده‌اند)، به ترتیب اهمیت

دلایل تصمیم به تغییر شغل یا حرفه	درصد رتبه اهمیت
محیط کاری بهتر	۸۵
انعطاف‌پذیری بیشتر	۷۱
جالب‌بودن کار	۶۹
پیشرفت حرفه‌ای	۴۲
حقوق بهتر	۲۸
مزایای بهتر	۱۶

منبع: یافته‌های پژوهش

محیط کاری بهتر از نظر عملیاتی، شامل دو بعد فیزیکی و روانی می‌شود؛ شرایط فیزیکی محیط کار

جوانی بر شخص تأثیر می‌گذارد. این مداخله‌گر لازمه حصول اطمینان از دریافت پاسخ‌های عاقلانه مبتنی بر تجربه‌های حرفه‌ای و شخصی در هر دو محیط کار و خانواده است. مداخله‌گر دیگری هم وضع شد و آن، حذف آن‌دسته از زنانی بود که تغییر شغلشان بر اساس تصمیم خودشان نبود و به اجبار (از هر نوعی)، حرفه حسابداری را ترک کرده‌اند و یا تغییر شغل داده‌اند.

پیش از شروع مصاحبه، موضوع، هدف و کاربرد پژوهش برای یکایک مصاحبه‌شوندگان تشریح گردید و پرسش‌های مصاحبه در اختیار آن‌ها قرار گرفت تا از بروز ابهام، سوء برداشت و هرگونه انحرافی از اصل موضوع پیشگیری شود. تمامی مصاحبه‌ها با اجازه مصاحبه‌شوندگان به‌طور کامل ضبط صدا شد.

محدوده مکانی پژوهش، دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی شهر زاهدان است. مصاحبه‌های این پژوهش در نیمه اول سال ۱۳۹۴ انجام شد و تحلیل داده‌ها و نگارش این مقاله نیز در نیمه دوم همان سال به سرانجام رسید.

یافته‌های پژوهش

بیشتر مصاحبه‌شوندگان، یعنی ۸۰ درصد اعضای گروه اول و ۷۴ درصد اعضای گروه دوم، از بخش عمومی و بقیه از بخش خصوصی هستند. در هر دو گروه بیش از ۸۶ درصد افراد به کار خود علاقه‌مند و مدعی بودند، برحسب شناخت به حرفه وارد شده‌اند.

ساعت کاری گروه اول، یعنی زنان حسابداری که تصمیم گرفته‌اند شغلشان را تغییر دهند، ولی هنوز موفق به تغییر شغل نشده‌اند، به‌طور میانگین ۴۲ ساعت و ۲۴ دقیقه در هفته (بین ۳۲ تا ۵۵ ساعت) بدون احتساب اضافه‌کاری است. در ضمن بیش از ۴۰ درصد این افراد، اضافه‌کاری اجباری نیز دارند. در

نگاره ۲. دلایل تغییر شغل یا حرفه گروه دوم (یعنی زنان حسابداری که شغل خود را تغییر داده‌اند)، به ترتیب اهمیت

درصد رتبه اهمیت	دلایل تغییر شغل
۸۸	محیط کاری بهتر
۶۱	انعطاف‌پذیری بیشتر
۴۴	پیشرفت حرفه‌ای
۴۱	جالب‌بودن کار
۱۴	حقوق بهتر
۱۴	مزایای بهتر

منبع: یافته‌های پژوهش

عوامل مداخله‌گری نیز وجود دارد که به تسهیل یا تسریع تغییر شغل کمک می‌کند. یک‌سوم از مصاحبه‌شوندگان این گروه، علاوه بر این موارد، ازدواجشان را دلیلی برای تسریع در تغییر شغل و خروج از حرفه حسابداری می‌دانند.

همان‌طور که در نگاره‌های (۱) و (۲) نشان داده شد، مؤثرترین عامل تغییر شغل زنان حسابداری به‌دست‌آوردن محیط کاری بهتر است. میزان تأثیر محیط کاری بهتر به‌صورت مستقل نیز ارزیابی شد. بیش از ۷۳ درصد از زنان حسابداری، محیط کاری بهتر به‌همراه دستیابی به آرامش بیشتر و تنش‌های کاری کمتر را عامل بسیار مهمی در تصمیم یا اقدامشان برای خروج از حسابداری می‌دانند. با این وصف، به‌علت اهمیت این عامل، ویژگی‌های محیط کاری نیز به تفکیک پرسیده شد؛ درنهایت این نتیجه به‌دست آمد که ۶۰ درصد از زنان گروه اول و ۷۳ درصد از زنان گروه دوم، ویژگی‌های محیط کاری را به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر تصمیم یا اقدام به تغییر شغل خویش می‌دانند. نگاره (۳) میزان تأثیر ویژگی‌های محیط کار بر تصمیم یا اقدام به تغییر شغل هر یک از دو گروه مورد آزمون را به تفصیل نشان می‌دهد.

نیز شامل فضای کار، نوع میز و صندلی، ابزارها و تجهیزاتی که افراد با آن‌ها کار می‌کنند، نوع چیدمان میزها، تفکیک فضاها و مواردی از این دست است. مناسب بودن این شرایط، از پیش‌نیازهای اولیه افزایش کارایی افراد است. مورد بعدی شرایط روانی محیط کار است؛ شرایط روانی، متأثر از ویژگی‌های همکارانی است که با آن‌ها کار می‌کنیم. وجود روابط دوستانه بین افراد، نقش مهمی در افزایش کیفیت کاری که انجام می‌شود، دارد. اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان از موارد دیگر در این زمینه است. عامل انعطاف‌پذیری نیز به ساعات کاری شناور اشاره دارد. این دو عامل در مصاحبه به‌صورت جداگانه نیز بررسی شد.

اضافه بر دلایل مندرج در نگاره (۱)، بیش از ۷۰ درصد مصاحبه‌شوندگان این گروه به مواردی نظیر تنش و اضطراب در محیط کار، وجود فشارها و نبود عدالت حرفه‌ای در محیط کار، نیز به‌عنوان سایر عوامل تأثیرگذار بر تصمیمشان بر تغییر شغل یا خروج از حرفه اشاره کرده‌اند.

منظور مصاحبه‌شوندگان از «عدالت حرفه‌ای» این است که با توجه به اهمیت نقش‌های مادری و همسری یک زن و تأثیر این وظایف بر ارتقای سلامت جامعه، از نظر حرفه‌ای عادلانه‌تر است، زنان شاغل با ساعات کاری، فشار، و اضطراب کمتری در محیط کار روبه‌رو باشند. انتظار انجام وظایف مشابه از دو گروه جنسیتی متفاوت در محیط کار از دید ایشان، ناقض عدالت حرفه‌ای است.

در گروه دوم نیز، مهمترین عامل اقدام زنان به خروج از حسابداری، مشابه همان گروه اول، دستیابی به محیط کاری بهتر عنوان شده است. جزئیات بیشتر در نگاره (۲) آمده است:

انتظار می‌رود، بیشتر به اتخاذ نقش جنسیتی خود، یعنی خانه‌داری (همسری و به‌ویژه مادری) بپردازند تا تعادلی مطلوب در کار و زندگی برای رسیدگی به امور خانه و خانواده به‌دست آورند؛ بنابراین به‌سمت بخش‌هایی (مثل آموزش) متمایل می‌شوند که انعطاف‌پذیری‌اش بیشتر باشد.

عامل انعطاف‌پذیری نیز به‌صورت جداگانه بررسی شد؛ در گروه اول، بیش از ۸۶ درصد از زنان معتقدند، در کارشان انعطاف وجود ندارد و بیش از ۵۳ درصد این عامل را بر تصمیم خود به خروج از حسابداری مؤثر می‌دانند. در گروه دوم نیز همگی معتقدند، در کار قبلی‌شان انعطاف‌پذیری وجود نداشته است و ۴۰ درصد آن‌ها تأکید دارند، شغل فعلی‌شان انعطاف‌پذیرتر است. به همین میزان هم بیان کرده‌اند، این عامل بر تغییر شغل آن‌ها مؤثر بوده است.

توجه به این نکته لازم است که هرچند هنگامی که انعطاف‌پذیری به‌عنوان عاملی مستقل مطرح است، صرفاً نیمی از زنان حسابدار (۵۳ درصد گروه اول و ۴۰ درصد گروه دوم) آن را عاملی مؤثر می‌دانند؛ اما با ادغام و اولویت‌بندی دلایل اصلی تغییر شغل و روشن‌شدن اهمیت نقش‌های همسری و مادری در حفظ خانواده و لزوم ایجاد تعادل بین کار و زندگی، عامل انعطاف‌پذیری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ به‌نحوی که مصاحبه‌شوندگان گروه اول ۷۱ درصد و گروه دوم ۶۱ درصد به این عامل توجه کرده‌اند و اهمیت داده‌اند.

بیش از ۸۶ درصد از گروه اول، تصمیم برای مادرشدن و توسعه روابط شخصی و خانوادگی را متأثر از شغل خود می‌دانند. در گروه دوم نیز ۶۰ درصد بیان داشتند، شغل آن‌ها بر تصمیم به مادر شدن و توسعه روابط شخصی و خانوادگی‌شان تأثیر گذاشته است

یکی از عوامل مورد پرسش که نتیجه آن در نگاره (۳) آمده است، لزوم انجام مسافرت به خارج از محیط سازمان یا به شهرهای دیگر برای انجام خدمات حسابداری و حسابرسی است. از نظر مصاحبه‌شوندگان، این موضوع تأثیری بر تصمیم یا اقدامشان به تغییر شغل ندارد. به‌نظر می‌رسد مصاحبه‌شوندگان در مدت اشتغال در مشاغل حرفه‌ای حسابداری، چنین مسئولیتی نداشته‌اند؛ در غیر این صورت انتظار اولیه پژوهشگران بر اولویت و اهمیت بیشتر این عامل تحقق می‌یافت. شاید بتوان استنتاج کرد، زنانی که با سفرهای کاری مشکلی ندارند، بقیه مشکلات محیط کار و حرفه حسابداری نیز برایشان ناگوار و سخت نیست و درنهایت در زمره زنانی که از حسابداری گریزان هستند، قرار نمی‌گیرند. به هر تقدیر غیرمنتظره نیست، در شرایط خاص اقلیمی و فرهنگی سیستان و بلوچستان، این موضوع برای زنان حسابدار موضوع مهم و چالش‌برانگیزی باشد.

نگاره ۳. میزان تأثیر ویژگی‌های محیط کاری بر تصمیم یا اقدام زنان حسابدار به تغییر شغل و خروج از حرفه

میزان اهمیت از ۱۰۰		ویژگی‌های محیط کاری
گروه اول	گروه دوم	
۴۰	۴۰	دائم در دسترس بودن
۵۳	۴۰	قوانین و سیاست‌های دفتری
۳۳	کم اهمیت	درگیری‌های شخصی در دفتر
کم‌اهمیت	کم‌اهمیت	لزوم مسافرت برای حسابرسی مشتریان

منبع: یافته‌های پژوهش

پس از ویژگی‌های محیط کار، دستیابی به انعطاف‌پذیری بیشتر مورد توجه هر دو گروه است. زنانی که در این مطالعه بررسی شدند، به مرحله‌ای از زندگی خود رسیده‌اند که به‌صورت طبیعی از آن‌ها

نگاره ۴. میزان علاقه‌مندی زنان به مشاغل مختلف

حسابداری، پیش و پس از ورود به حرفه

اهم مشاغل حسابداری	گروه اول		گروه دوم	
	علاقه پیشینی	علاقه پسینی	علاقه پیشینی	علاقه پسینی
حسابداری و امور مالی	٪۸۶	٪۳۳	٪۱۰۰	٪۲۶
حسابرسی	٪۶۰	٪۱۳	٪۶۰	٪۲۶
امور مالیاتی	صفر	صفر	صفر	صفر
آموزش	٪۸۶	٪۸۶	٪۸۶	٪۷۳
حسابداری مدیریت	٪۴۰	٪۱۳	٪۱۳	صفر

منبع: یافته‌های پژوهش

در مقایسه آماره‌های نگاره‌های (۱)، (۲) و (۴) مشاهده می‌شود، حقوق و مزایای شغلی از اهمیت چندانی نزد زنان حسابداری برخوردار نیست. از این رو، طبیعی است در آزمون علاقه‌مندی‌های پیشینی و پسینی آنان، مشاغل آموزشی را بدون توجه به کاهش حقوق، مزایا، اضافه‌کاری، حق مأموریت و پاداش‌های اختصاصی مشاغل حرفه‌ای حسابداری، مطلوب بدانند و علاقه‌مندی بیشتری نسبت به آن نشان دهند. تمام زنان حسابداری که موفق به خروج از حرفه حسابداری و اشتغال در بخش آموزش شده‌اند، اظهار داشتند که از شرایط شغلی معلمی نسبت به شرایط قبلی رضایت کامل دارند.

از زنان گروه اول، ۸۰ درصد در بخش عمومی شاغل هستند و همه تمایل دارند کماکان در بخش عمومی بمانند؛ ولی در حوزه دیگری از مشاغل حسابداری و یا کلاً خارج از حوزه حسابداری کار کنند. بیش از ۵۳ درصد تمایل دارند به بخش آموزشی منتقل شوند. بیش از ۳۳ درصد نیز از شغل فعلی ناراضی‌اند؛ ولی مایل هستند، در حوزه

(مشخصاً تأهل رایج‌ترین وضعیت هر دو گروه است)؛ بنابراین استدلال می‌شود، توجه به نقش مادربودن به صورت بالفعل و بالقوه، موجب بالارفتن سطح لازم و مورد توقع انعطاف‌پذیری شده است.

بخش بعدی مصاحبه در ارتباط با میزان علاقه فرد به فعالیت در حرفه حسابداری به تفکیک نوع و موضوع فعالیت است. هر فرد قبل از ورود به حرفه، ممکن است نسبت به مشاغل مختلف آن علاقه‌مندی خاصی داشته باشد. این علاقه‌مندی پس از ورود به حرفه و کسب تجربه عملی و آشناسدن با تلخ و شیرین کار تغییر می‌کند. در این بخش از مطالعه میزان علاقه‌مندی پیشینی و پسینی مصاحبه‌شوندگان نسبت به مشاغل مختلف حسابداری، بررسی و تأثیر این علاقه‌مندی‌ها بر تصمیم یا اقدام آنان به خروج از حسابداری ارزیابی می‌شود. ارتباط میزان علاقه‌مندی‌های مندرج در نگاره (۴) با سایر متغیرهای مورد مطالعه و هم‌افزایی تأثیرات آنان بر تصمیم یا اقدام زنان حسابداری به تغییر شغل، به طور مختصر این‌گونه است که علاقه‌مندی آنان پس از ورود به حرفه و کسب تجربه کاری، نسبت به حوزه‌های حسابداری مالی، امور مالیاتی، حسابرسی و حسابداری مدیریت به شدت کاهش یافته، ولی علاقه به معلمی و فعالیت در حوزه آموزش حسابداری کاهش نیافته است. این امر بنا به اظهار مصاحبه‌شوندگان، ریشه در ماهیت انعطاف‌پذیر مشاغل آموزشی و امکان ایجاد تعادل بین کار و زندگی در آن دارد. اضافه‌کاری در حوزه آموزش و پرورش اجباری نبوده و ساعات کار طولانی و غیرقابل تغییر نیست. تعطیلات مشاغل آموزشی بیشتر است و تعطیلات تابستانی و سایر ایام از نظر مصاحبه‌شوندگان دور نیست.

تصمیم یا اقدام به تغییر شغل نمی‌دانند. در شرایط اجتماعی و اقتصادی فعلی، عواملی چون جذابیت، جالب بودن، غیرتکراری بودن و امثال اینها در انتخاب و تغییر شغل اکثر زنان حسابدار مؤثر است.

در هر دو گروه بیش از ۷۳ درصد ادعا می‌کنند، نقش زنان در حرفه حسابداری به سمت انجام فعالیت‌های ساده، پیش‌پاافتاده، روزمره و دفتری پیش نمی‌رود؛ درحالی که مشاهدات این پژوهش برخلاف این ادعاست. بنا به اظهارات ثبت شده، بیشتر از ۶۰ درصد زنان مصاحبه‌شونده به مزایای شغلی اهمیت نداده‌اند و برای کسب مناصب برتر حسابداری تلاشی نکرده‌اند. آن‌ها اغلب از فشار کاری زیاد گلایه داشته و دنبال کاری راحت‌تر، سبک‌تر، کم‌تنش‌تر، انعطاف‌پذیرتر و دارای ثبات بیشتری بوده یا هستند و اغلب به دلیل چنین مواردی از مشاغل حرفه‌ای و تخصصی حسابداری گریزان بوده و هستند. با این وصف شرط اول ارتقای سازمانی و پیشرفت حرفه‌ای، یعنی اصرار متقاضی و اثبات انگیزه‌های قوی مالی یا غیرمالی برای کسب موفقیت در مسئولیت‌های سنگین‌تر مشاهده نمی‌شود. شاید این اظهارنظر که زنان به دنبال پیشرفت در حرفه و دستیابی به شغل‌های برتر سازمانی هستند، متأثر از تعصب ذاتی مصاحبه‌شوندگان یا همان حس زنانه رقابت با مردان در فعالیتهای اجتماعی باشد. تناقض بیان و رفتار مصاحبه‌شوندگان در این بند گواه واقعیت دیگری است.

بیش از ۸۶ درصد گروه اول و بیش از ۷۳ درصد گروه دوم، تصمیم یا اقدام به تغییر شغل و یا خروج از حرفه را مرتبط به روابط و عوامل جنسیتی نمی‌دانند. این موضوع نشان می‌دهد، از دیدگاه زنان حضور مردان در حرفه حسابداری، عامل منع‌کننده‌ای

حسابداری بمانند و کار دیگری در سایر حوزه‌های حسابداری داشته باشند. دیگران (حدود ۱۴ درصد) نیز مایل‌اند، از دایره حسابداری به واحد دیگری در همان سازمان بروند.

البته بیش از ۸۶ درصد گروه اول اظهار می‌دارند، اگر نتوانند به شکل دلخواه تغییر شغل بدهند، به دلیل شرایط نامساعد اجتماعی و اقتصادی، شغل فعلی خود را ترک نخواهند کرد.

در گروه دوم، تمام مصاحبه‌شوندگان در بخش عمومی مشغول فعالیت بوده‌اند، اما ۲۶ درصد آن‌ها پس از تغییر شغل به بخش خصوصی کوچ کرده‌اند. در این گروه، بیش از ۴۶ درصد (۷ نفر)، به بخش آموزشی وارد شده‌اند. بیش از ۳۳ درصد (۵ نفر) به بخش امور مالی تغییر شغل یا حرفه داده‌اند. یک نفر (حدود ۷ درصد) به صورت مشترک هر دو فعالیت فوق را برگزیده است. یک نفر پس از ۸ ماه فعالیت در شرکت بیمه استعفا داده است و شغل دیگری هم انتخاب نکرده است. یک نفر هم کلاً از حوزه حسابداری خارج شده است. بیش از ۶۶ درصد معتقدند، در صورتی که شغل مورد نظرشان فراهم نمی‌شد، به دلیل شرایط نامساعد بازار کار، شغل قبلی خود را ترک نمی‌کردند.

بیش از ۸۰ درصد (از هر دو گروه) اظهار کردند، برنامه کوتاه‌مدتی برای تغییر شغل خود نداشته‌اند؛ بنابراین پیش‌بینی می‌شود بیشتر زنان حسابدار فعلاً در حرفه می‌مانند؛ ولی در افق بلندمدت به فکر تغییر شغل خود هستند؛ شغلی با محیط کاری بهتر و انعطاف‌پذیری بیشتر.

در گروه اول بیش از ۷۳ درصد و در گروه دوم بیش از ۸۶ درصد افراد، ماهیت تکراری فعالیت‌های حرفه‌ای حسابداری را از دلایل اصلی خود برای

- مسئولیت بی‌وقفه و شبانه‌روزی اداره امور خانه و خانواده، محیط‌های نامناسب کاری، ساعات طولانی کار و اضطراب‌ها و تنش‌های ناشی از حساسیت و جدیت بعضی از مشاغل حسابداری، دلایل اصلی و مهم زنان حسابداری برای تغییر شغل است.

- فاصله بین آنچه در دانشگاه آموخته می‌شود، با آنچه حرفه نیاز دارد، شرایط کاری را برای دانش‌آموختگان حسابداری سخت کرده است.

نتیجه‌گیری

پیشرفت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری را باید مدیون منابع انسانی آن کشور دانست. غافل ماندن از بهره‌وری سرمایه‌های انسانی فرایند توسعه کشور را کند و پرهزینه می‌کند. در سال‌های گذشته ورود زنان به دانشگاه‌ها به‌ویژه در مقطع کارشناسی بیش از مردان بوده است (معاونت امور زنان و خانواده، ۱۳۹۴)؛ بنابراین ترکیب جنسیتی کارکنان تحصیل‌کرده در سازمان‌های دولتی و غیردولتی به‌طرز فزاینده‌ای در حال تغییر است. در این شرایط راهبردها و برنامه‌های مدیریتی متفاوتی نسبت به دهه‌های گذشته لازم شده است تا توانایی‌ها و شایستگی‌های زنان تحصیل‌کرده در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی به فعلیت در آید و بروز کند.

اولویت‌های زنان برای انتخاب شغل با مردان متفاوت است. شرایط محیطی و سازمانی متفاوتی لازم است تا رضایت آنان فراهم شود و تمام توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای‌شان در اختیار اهداف سازمان قرار گیرد. این دغدغه پژوهشگران را بر آن داشت تا مهم‌ترین موانع پیشرفت زنان حسابداری را بررسی کنند. این پژوهش نشان داد، بخش قابل توجه

برای ایفای نقش زنان نیست؛ این در حالی است که پژوهش‌های پیشین (که عمدتاً در کشورهای صنعتی انجام شده است) نشان می‌دهد، مردان نقش اساسی در ایجاد مانع برای بروز نقش‌های اجتماعی و حرفه‌ای زنان شاغل (از طریق ایجاد ساختارها و رویه‌های مردانه در سازمان‌ها) داشته‌اند.

بیش از ۵۳ درصد گروه اول و بیش از ۷۳ درصد گروه دوم اظهار کرده‌اند، رده‌های سازمانی چندلایه تصمیم یا اقدام آن‌ها به تغییر شغل را تشدید کرده است. رده‌های سازمانی چندلایه مستلزم پاسخ‌گویی کارکنان به مقامات ارشد و مدیران متعدد است که به تمرکزناشتن در انجام کارها و در نتیجه تحقیر، تضعیف و تخریب روحیه کارکنان منجر می‌شود.

ارزیابی کلی داده‌های پژوهش نشان می‌دهد، دیدگاه‌های هر دو گروه به هم نزدیک است و این به معنای ثبات رفتار و اندیشه زنان حسابداری در شرایط قبل و بعد از تغییر شغل است.

در بخش آخر مصاحبه به‌عنوان سخن آزاد، بعضی از زنان به مواردی اشاره کردند که ذکر آن در این بخش به تکمیل بحث کمک شایانی می‌کند:

- فعالیت حرفه‌ای حسابداری مستلزم وجود عدالت حرفه‌ای در کار و مدیران هوشمند و خلاق است. این موارد در روحیه و توان فیزیکی زنان حسابداری تأثیر بسزایی دارد.

- استفاده از سیستم‌های کهنه و روش‌های سنتی در حرفه حسابداری سبب شده است، فعالیت‌ها به‌صورت دستی انجام شود؛ بنابراین حجم زیاد کار و فشارهای ناشی از آن موجب خستگی بیش از حد و در نتیجه تضعیف روحیه حسابداران می‌شود. این مورد بر تصمیم آنان به ماندن یا رفتن از حرفه اثر می‌گذارد.

مشاغل حسابداری تأثیرگذار است. به هر تقدیر وظایف سخت مادری و همسری و نیز اهمیت روابط خانوادگی و شخصی زنان و لزوم ایجاد تعادل مطلوب بین کار و خانواده، شرایط را برای زنان حسابدار سخت کرده است. حرفه حسابداری در دایره مکانی و زمانی این پژوهش نتوانسته (یا نخواست) محیط کاری مناسبی برای زنان حسابدار فراهم کند. جدیت، سختی، زمان‌بر بودن و مخاطره‌آمیزی مسئولیت‌های یک حسابدار و تنش‌ها و اضطراب‌های ناشی از آن در مجموع بیشتر مشاغل حرفه حسابداری را به گزینه‌های غیرمنعطف و نامناسب برای زنان بدل کرده است.

آنان برای برساختن، حفظ و مدیریت بهینه خانه و خانواده خود، به آرامی در حال خروج از حرفه‌ای هستند که برایش وقت گذاشته، هزینه داده، دانش آموخته و تجربه اندوخته‌اند. ارزش ایجاد و حفظ تعادل بین کار و خانه برای زنان حسابدار آنقدر هست که از حقوق و مزایای مشاغل حرفه‌ای و حتی سیمت‌های سازمانی و مسئولیت‌های برتر حسابداری صرف‌نظر کنند و مشاغل کم‌تنش، بی‌خطر و منعطفی چون معلمی (آموزش حسابداری یا غیر آن) را ترجیح دهند. از نظر زنان حسابدار فعالیت‌های آموزشی مطلوب‌ترین شغل است، چون از بیشترین انعطاف‌پذیری برخوردار است.

اهل حرفه می‌دانند، حسابداری ماهیتاً آکنده از فعالیت‌های تکراری است. بخش عمده فعالیت‌های سطح پایین حسابداری عاری از جذابیت و هیجان است؛ ولی این عوامل برای زنانی که مصاحبه و آزمون شدند، اهمیتی نداشت. در مقام مقایسه، مواردی مانند نبود عدالت حرفه‌ای، رفتارهای تبعیض‌آمیز جنسیتی، برخوردهای غیرمحترمانه مدیران و کارفرمایان، نبود

و تأمل برانگیزی از زنان حسابدار به آرامی و در یک برنامه بلندمدت، در اندیشه تغییر شغل و احتمالاً خروج از حرفه‌ای هستند که برایش آموزش دانشگاهی دیده‌اند و در آن سال‌ها تجربه اندوخته‌اند. بسیاری از پژوهشگرانی که به این موضوع پرداخته‌اند، معتقدند دشوارکردن شرایط کار برای زنان، یک اتفاق تصادفی ساده نیست. آنان اظهار می‌کنند، مردان ساختارها و فرایندهای سازمانی را به‌گونه‌ای بنا نهاده‌اند که شرایط حضور و تداوم فعالیت زنان را دشوار و سازوکار خودحذفی زنان از حوزه‌های تخصصی و مسئولیت‌های بزرگتر را به وجود آورد. وضع شیوه‌های خشک و غیرمنعطف بدون توجه به ویژگی‌های جنسیتی کارکنان نظیر ساعات طولانی کار و لزوم دسترسی دائم به کارکنان از جمله نقدهای مورد نظر این منتقدان است.

در این پژوهش مصاحبه‌های دقیقی با ۱۵ نفر از زنان حسابداری که تصمیم گرفته‌اند شغلشان را عوض کنند و یا کلاً از حرفه حسابداری خارج شوند و نیز ۱۵ نفر دیگر که پس از سال‌ها فعالیت و کسب تجربه در حرفه حسابداری شغل خود را تغییر داده‌اند و یا کلاً از حرفه حسابداری خارج شده‌اند، انجام و عوامل مؤثر بر تصمیم یا اقدام آنان بررسی و گزارش شد. دو عامل اصلی که زنان حسابدار را به سوی تغییر شغل و خروج از حسابداری سوق داده است، به ترتیب اهمیت «شرایط محیط کار و سازمان» و «ماهیت غیرمنعطف و خشک اکثر مشاغل و مسئولیت‌های حرفه حسابداری» عنوان شده است.

زندگی خانوادگی زنان به‌شدت تحت تأثیر محیط و نوع کارشان است. بیشتر آنان تصمیم برای مادرشدن را متأثر از نوع و شرایط کار خود می‌دانند. ازدواج زنان نیز بر تصمیم آن‌ها به ادامه یا ترک

منابع

۱- آدم پیرا، سعیده و علی رحمانی. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابداری در ایران. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، سال دوم، شماره هشتم، صص ۱۴۰-۱۲۹.

۲- اوت، استیون و جی شفریتز. (۱۳۷۹). *تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها*. ترجمه علی پارسائیان، ویراسته امیر هوشنگ مهرپرور، انتشارات فرزانه.

۳- طباطبایی یزدی، مژگان. (۱۳۸۵). *مطالعه روند افزایش دانشجویان دختر نسبت به پسر و سهم عوامل مؤثر بر این روند*. کمیته شاخص‌سازی و آینده‌پژوهی، کد گزارش: ۲۵-۸۶-۲-۰۴.

4- Almer, E., Cohen, J., & Single, L. (2003). Factors Affecting the Choice to Participate in Flexible Work Arrangements. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 22, No. 1, Pp. 69-91.

5- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2001). Tests of Time: Organisational Time Reckoning and the Making of Accountants in Two Multi-national Accounting Firms. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 26, No. 2, Pp. 99-122.

6- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping Them to Forget: the Organizational Embedding of Gender Relations in Public Audit Firms. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 30, Pp. 469-490.

7- 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.

8- Bernardi, R. A. (1998). The Implications of Lifestyle Preference on a Public Accounting Career: An Exploratory Study. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 9, No. 3, Pp. 335-351.

مدیران هوشمند و توانمند، استفاده از سامانه‌ها و روش‌های سنتی، انطباق‌نداشتن آموزه‌های علمی و دانشگاهی با واقعیات حرفه‌ای و تجربی حسابداری، بیشتر از ماهیت تکراری و کسل‌کننده حسابداری، روی روحیه و اعصاب زنان حسابداری تأثیر منفی گذاشته و آنان را به سمت مشاغل دیگر سوق داده است.

محدودیت‌های پژوهش

در هر مصاحبه‌ای مصاحبه‌شوندگان ممکن است در ارائه اطلاعات به صورت گزینشی مواردی را حذف یا برجسته سازند، یا تفسیرها، تحلیل‌ها و برداشت‌های شخصی و احتمالاً متعصبانه و یک‌سویه خود را به پژوهشگر القا کنند. پژوهشگران تلاش کردند، در تمام مراحل پژوهش تحت تأثیر تعصب و یک‌جانبه‌نگری مصاحبه‌شوندگان قرار نگیرند؛ ولی در هر صورت اساس این مطالعه بر نظرات افراد مصاحبه‌شونده است و ممکن است نتایج به‌طور ضمنی به این مداخله‌گر اجتناب‌ناپذیر آلوده باشد. مورد دیگر اینکه، وجود یک گروه گواه از مردان حسابداری که تصمیم به تغییر شغل و خروج از حرفه حسابداری دارند، برای کنترل موانع عمومی و مشترک پیشرفت شغلی و حرفه‌ای حسابداران لازم بود تا نتایج از درجه اعتبار بیشتر و دقت بالاتری برخوردار گردد؛ ولی پژوهشگران موفق به شناسایی و تشکیل این گروه گواه نشدند. این موضوع قطعاً بر کیفیت نتایج آزمون تأثیر گذاشته است.

پیشنهادی برای پژوهشگران

پژوهشگران می‌توانند، میزان کارایی زنان در فعالیت‌های مختلف حسابداری و تبیین عوامل مؤثر بر کارایی آنان در هر فعالیت خاصی را ارزیابی و مقایسه کنند.

- the Profession? *The British Accounting Review*, Vol. 45, No. 2, Pp. 83-98.
- 20- Grey, C. (1998). On Being a Professional in a Big Six Firm. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, No. 5, Pp. 569-587.
- 21- Hanlon, G. (1998). Professionalism as Enterprise: Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism. *Sociology*, Vol. 32, No. 1, Pp. 43-63.
- 22- Haythornthwaite, A. (2003). Top 60 Firms Survey: One in All. *Accountancy*, July 2003, Pp. 31-34.
- 23- Higher Education Statistics Agency (HESA). (2002). *Students in Higher Education Institutions 2001/02*. <http://www.hesa.ac.uk/products/pubs/home.htm>. Accessed 2015.08.03.
- 24- Johnson, E., Lowe, D. J., & Reckers, P. (2008). Alternative Work Arrangements and Perceived Gender Success: Current Evidence From the Big Four Firms in the US. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 33, No. 1, Pp. 48-72.
- 25- Joint Council for General Qualifications (JCGQ). (2002). *Annual report*. February 2002, Manchester.
- 26- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences. *Journal of management*, Vol. 24, No. 6, Pp. 673-692.
- 27- Kirkham, L. (1992). Integrating Herstory and History in Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17, No. 3, Pp. 287-297.
- 28- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing Gender Domination in a Big Four Accounting Firm: Flexibility, performance and Client Service in Practice. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 35, Pp. 775-791.
- 29- Lehman, C. (1992). Herstory in Accounting: The First Eighty Years. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17, No. 3, Pp. 261-285.
- 30- Loft, A. (1992). Accountancy and the Gendered Division of Labor: A Review
- 9- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass Ceilings, Glass Cliffs or New Worlds? Revisiting Gender and Accounting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21, No. 4, Pp. 465-473.
- 10- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, Vol. 106, Pp. 676-713.
- 11- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and Accountancy: Some Evidence from the United Kingdom. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 1, No. 2, Pp. 117-144.
- 12- Cooper, D. J., & Robson, K. (2006). Accounting, Professions and Regulation: Locating the Sites of Professionalization. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 31, Pp. 415-444.
- 13- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21, No. 4, Pp. 474-506.
- 14- Empson, L. (2004). Organizational Identity Change: Managerial Regulation and Member Identification in an Accounting Firm Acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 29, Pp. 759-781.
- 15- Farhangi, A., & Esfidani, M. (2004). Iranian Women in Management Careers. *Women's Research*, Vol. 1, No. 1, Pp. 109-117.
- 16- Fisher, L. (2006). Fees Per Partner Break £800,000 Barrier. *Accountancy*, July 2006 P. 32.
- 17- Frank, K., & Lowe, J. (2003). An Examination of Alternative Work Arrangements in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons*, Vol. 17, No. 2, Pp. 139-15.
- 18- Gammie, E., Gammie, B., Matson, M., & Duncan, F. (2007). *Women of ICAS Reaching the Top: The Demise of the Glass Ceiling*. Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- 19- Gammie, E., & Whiting, R. (2013). Women Accountants: Is the Grass Greener Outside

- 39- McKeen, C. A., & Bujaki, M. L. (1994). Taking Women Into Account. *CA Magazine*, Canada, March 1994. Pp. 29–35.
- 40- Pasewark, W. R., & Viator, R. E. (2006). Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioural Research in Accounting*, Vol. 18, Pp. 147–165.
- 41- Professional Oversight Board (POB). (2011). *Key Facts and Trends in the Accountancy Profession*. UK: Professional Oversight Board.
- 42- Roberts, J., & Coutts, J. (1992). Feminization and professionalization: A Review of an Emerging Literature on the Development of Accounting in the United Kingdom. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17, Pp. 379–395.
- 43- Westcott, S., & Seiler, R. (1986). *Women in the Accounting Profession*. New York: Marcus Weiner.
- 44- *Women and Family Affairs*. (2015). <http://women.gov.ir>. Accessed 2015.08.30. (In Persian)
- 45- Whiting, R. (2008b). New Zealand Chartered Accountants' Work/Family Strategies and Consequences for Career Success. *Pacific Accounting Review*, Vol. 20, No. 2, Pp. 111–137.
- 46- Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountants' Career Progression. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 17, Pp. 828–844.
- 47- Witz, A. (1992). *Professions and patriarchy*. London: Routledge.
- 48- Wooten, L. (2002). What Makes Women-Friendly Public Accounting Firms Tick? The Diffusion of Human Resource Management Knowledge through Institutional and Resource Pressures. *Sex Roles*, Vol. 45, No. 5, Pp. 277–297.
- Essay. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17, No. 3, Pp. 367–378.
- 31- The Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS). (2006). *Women in ICAS*, April 2006. Edinburgh.
- 32- Nazzari, M., & Marley-Wallace, E. (2007). Good Work/Life Mix Holds the Key. *Charter*, April 2007, Pp. 30–32.
- 33- Outram, R. (2008). Just Can't Find the Staff (online). Edinburgh: *Institute of Chartered Accountants of Scotland*, Available from <http://www.camagonline.co.uk/Magazine/2007-10/240.aspx>. Accessed 2015.08.15
- 34- Lewis, S., Smithson, J., Cooper, C., & Dyer, J. (2001). Flexible Futures: *Flexible Working and Work-Life Integration in the Accountancy Profession*. London: Centre for Business Performance. The Institute of Chartered Accountants in England and Wales.
- 35- Lightbody, M. (2008). "No Time to Stand and Stare" Imagery of Flexible Work Arrangements in Australian Professional Accounting Journals. *Pacific Accounting Review*, Vol. 20, No. 2, Pp. 138–157.
- 36- Marrison, A., White, R., & Van Velsor, E. the Center for Creative Leadership (1992). *Breaking the Class Ceiling*. Reading, MA: Addison Wesley.
- 37- Mavin, S. (2000). Approaches to Careers in Management: Why UK Organisations Should Consider Gender. *Career Development International*, Vol. 5, No. 1, Pp. 13–20.
- 38- McKeen, C. A., & Richardson, A. J. (1998). Education, Employment and Certification: An Oral History of the Entry of Women Into the Canadian Accounting Profession. *Business and Economic History*, Vol. 27, No. 2, Pp. 500–532.

Why Female Accountants Prefer to Change their Job in Zahedan

* A. Nasseri

Assistant Professor of Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

H. Zarei

Master of Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

Abstract

In order to obtain ideal social and organizational positions, after graduation, many women tend to work in a professional job related to their knowledge and skills. However, under the influence of both internal (in profession) and external (in family) adverse conditions, the application of their knowledge, skills and potential talent would be failed and they cannot achieve an appropriate balance between their life and work. This study aims to investigate the main reasons for which female accountants change their job and sometimes leave the accounting profession. This research evaluates women's professional presence through data collected during the spring 2015 (1395) via deep interviews. Research society includes all female accountants who tend or apply to change their accounting job in Zahedan (Southern east of Iran). The number of such a group of women in public and private sectors could not be determined. Target sample consists of 30 available interviewees who participated in the research. The results show that the main reasons for female accountants to change their jobs are to achieve a) better working environment, b) reach peace, and c) more flexibility in work. Salary and earnings are the least important to them; mostly prefer to work in educational environments; and generally have almost no desire to work in tax and managerial accounting.

Keywords: Female Accounting, Job Change, Job Flexibility, Organizational Environment, Work-Life Balance.