

نگاه جنسیتی در حسابداری مدیریت

علی لعل بار^{۱*}

علیرضا مرویلی^۲

علی سبحانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۱/۳۰

چکیده

حسابداری مدیریت شاخه‌ای از حسابداری است که با ارائه اطلاعات مالی دقیق و مرتبط به مدیران، آن‌ها را در اتخاذ تصمیمات بهینه یاری می‌کند. برخلاف حسابداری مالی که بر نیازهای ذینفعان خارجی تمرکز دارد، حسابداری مدیریت به نیازهای داخلی سازمان توجه دارد. با این حال، نگاه جنسیتی در این حوزه می‌تواند پیامدهای منفی متعددی را به دنبال داشته باشد. این نگاه نه تنها عدالت و برابری در محیط کار را به چالش می‌کشد، بلکه می‌تواند بر عملکرد کلی سازمان نیز تأثیر منفی بگذارد. هنگامی که استخدام و ارتقای کارکنان بر اساس جنسیت و نه توانمندی‌ها و مهارت‌های آن‌ها انجام می‌شود، سازمان‌ها از بهره‌گیری بهینه از استعدادهای انسانی محروم می‌مانند. هدف این پژوهش مروری، بررسی نابرابری‌های جنسیتی در حوزه حسابداری مدیریت و ارائه راهکارهایی برای رفع این چالش‌ها است. در این راستا، با تحلیل نظریه‌های مرتبط و مطالعات پیشین، عوامل مؤثر بر تبعیض جنسیتی شناسایی و بررسی شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ایجاد سیاست‌های سازمانی مبتنی بر شایستگی و توانمندی افراد، می‌تواند نقش مهمی در کاهش نابرابری‌های جنسیتی و افزایش بهره‌وری سازمان داشته باشد. این مطالعه به عنوان یک منبع علمی معتبر و کاربردی، می‌تواند به پژوهشگران و مدیران در جهت بهبود شرایط محیط‌های کاری و دستیابی به عدالت سازمانی کمک کند.

واژگان کلیدی

حسابداری مدیریت، نگاه جنسیتی، نابرابری‌های جنسیتی، تبعیض جنسیتی، برابری در محیط کار، توانمندی‌ها و مهارت‌ها

۱ استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران. (نویسنده مسئول: for_lalbar@yahoo.com)

۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

۳ استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

مقدمه

حسابداری مدیریت شاخه‌ای از حسابداری است که به مدیران کمک می‌کند تا با استفاده از اطلاعات مالی، تصمیمات بهتری برای کسب و کار خود بگیرند. این شاخه از حسابداری، برخلاف حسابداری مالی که بر گزارش‌دهی به خارج از سازمان تمرکز دارد، بر ارائه اطلاعات به مدیران داخلی سازمان برای استفاده در فرآیندهای تصمیم‌گیری متمرکز است (اودونکور و همکاران^۱، ۲۰۲۴). تأثیر جنسیت در فرآیندهای حسابداری مدیریت از منظرهای مختلفی مانند تفاوت‌های فردی، تصمیم‌گیری، و نحوه تعامل در محیط کاری قابل بررسی است. این تأثیر می‌تواند شامل جنبه‌های روان‌شناختی، فرهنگی، و اجتماعی باشد که بر نحوه عملکرد افراد در نقش‌های مدیریتی و حسابداری تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داده است که زنان و مردان ممکن است به طور کلی سبک‌های مختلفی در تصمیم‌گیری داشته باشند. زنان؛ تمایل بیشتری به سبک‌های مشارکتی، ملاحظه‌گرایانه و مبتنی بر همدلی دارند. این می‌تواند در فرآیندهای برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی مفید باشد، زیرا همکاری و نگاه چندجانبه به مسائل مالی را تقویت می‌کند. مردان؛ ممکن است به سبک‌های تحلیل‌گرایانه‌تر و ریسک‌پذیرتر گرایش داشته باشند که می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و بلندمدت مفید باشد (پرای و همکاران^۲، ۲۰۲۲). مطالعات حاکی از آن است که زنان معمولاً در مسائل اخلاقی و رعایت اصول بیشتر حساس هستند. این ویژگی می‌تواند در کاهش تخلفات مالی، افزایش شفافیت، و ارتقای کیفیت گزارش‌های مدیریتی نقش مثبتی داشته باشد. فرهنگ سازمانی ممکن است رفتارها و عملکردهای مرتبط با جنسیت را تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال؛ در سازمان‌هایی با فرهنگ مردسالارانه، ممکن است زنان در تصمیم‌گیری‌های کلیدی کمتر مشارکت کنند. برعکس، در محیط‌هایی که به برابری جنسیتی اهمیت داده می‌شود، ترکیب دیدگاه‌های زنان و مردان می‌تواند منجر به بهبود عملکرد در فرآیندهای حسابداری مدیریت شود (ثیراودی و همکاران^۳، ۲۰۱۱). حضور افراد از جنسیت‌های مختلف در تیم‌های حسابداری مدیریت می‌تواند باعث افزایش خلاقیت، تنوع دیدگاه‌ها، و بهبود عملکرد تیمی شود. با این حال، در صورتی که پیش‌داوری یا تبعیض وجود داشته باشد، این تعاملات ممکن است به چالش کشیده شوند. زنان ممکن است در برخی صنایع یا نقش‌های مدیریت مالی با موانع شغلی یا شیشه سقفی مواجه شوند. مردان ممکن است در برخی مواقع، انتظارات اجتماعی بیشتری برای اتخاذ تصمیمات ریسک‌پذیر یا قاطعانه تجربه کنند که می‌تواند به فشار روانی منجر شود. جنسیت به عنوان یک متغیر اجتماعی و روان‌شناختی می‌تواند بر فرآیندهای حسابداری مدیریت تأثیرگذار باشد. با این حال، رویکردهای مبتنی بر شایستگی، فرصت برابر، و ایجاد محیطی عاری از تبعیض می‌تواند به استفاده‌ی بهینه از قابلیت‌های افراد بدون توجه به جنسیت منجر شود (باب و همکاران^۴، ۲۰۲۰).

جنسیت و نقش‌های جنسیتی در جامعه و سازمان‌ها

جنسیت^۵ مفهومی است که به تفاوت‌های بیولوژیکی میان مردان و زنان اشاره دارد. این تفاوت‌ها شامل ویژگی‌های جسمانی و فیزیولوژیکی است که به واسطه آن‌ها افراد به عنوان مرد یا زن طبقه‌بندی می‌شوند. جنسیت همچنین در برخی زمینه‌ها شامل تفاوت‌های ژنتیکی و هورمونی است. جنسیت اجتماعی مفهومی گسترده‌تر است که به ویژگی‌ها، نقش‌ها، و انتظاراتی اشاره دارد که جوامع به افراد بر اساس جنسیت بیولوژیکی آن‌ها نسبت می‌دهند. این نقش‌ها و انتظارات،

1 Odonkor, et al

2 Perray, et al

3 Thiruvadi, et al

4 Bobe, et al

5 Gender

معمولاً از طریق فرآیندهای اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرند (ویت بام و همکاران^۱، ۲۰۲۱). نقش‌های جنسیتی مجموعه‌ای از رفتارها، وظایف و مسئولیت‌هایی است که جامعه بر اساس جنسیت به افراد اختصاص می‌دهد. این نقش‌ها معمولاً بر اساس هنجارهای فرهنگی و سنت‌های اجتماعی تعیین می‌شوند و ممکن است از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت باشند. برای مثال:

- در برخی فرهنگ‌ها ممکن است مردان به عنوان نان‌آور اصلی خانواده و زنان به عنوان مدیر امور خانه تلقی شوند.
- در جوامع مدرن‌تر، این نقش‌ها به طور فزاینده‌ای انعطاف‌پذیر شده و تقسیم وظایف میان افراد بر اساس توانایی و علاقه به جای جنسیت انجام می‌شود.
- نقش‌های جنسیتی در جامعه بر ساختارهای اجتماعی تأثیر می‌گذارند. این نقش‌ها می‌توانند موجب تقویت یا محدود کردن فرصت‌ها شوند و برخی جوامع با در نظر گرفتن برابری جنسیتی، تلاش می‌کنند شرایط یکسانی برای مردان و زنان در زمینه‌های آموزشی، شغلی و سیاسی ایجاد کنند. در بسیاری از جوامع، کلیشه‌های جنسیتی همچنان بر فرصت‌ها و دسترسی زنان یا مردان به منابع تأثیر می‌گذارند. برای مثال، زنان ممکن است در برخی حرفه‌ها با تبعیض یا محدودیت مواجه شوند. در سازمان‌ها، نقش‌های جنسیتی می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر فرهنگ سازمانی، ساختار قدرت و فرصت‌های شغلی داشته باشند (فلین و همکاران^۲، ۲۰۱۵). برخی موارد قابل توجه:
- تقسیم کار: ممکن است شغل‌ها و وظایف بر اساس جنسیت تفکیک شوند، به طوری که برخی نقش‌ها (مثلاً مدیریت یا فناوری) بیشتر به مردان اختصاص یابد و برخی نقش‌ها (مثلاً منابع انسانی یا مراقبت) بیشتر به زنان.
- کلیشه‌های جنسیتی: پیش‌فرض‌ها درباره توانایی‌ها یا مهارت‌های مرتبط با جنسیت، می‌توانند زنان یا مردان را از موقعیت‌های خاص بازدارند.
- تبعیض جنسیتی: در برخی موارد، تبعیض مستقیم یا غیرمستقیم منجر به محدودیت در ارتقاء شغلی، دستمزد پایین‌تر، یا عدم دسترسی برابر به منابع می‌شود (پرای و همکاران^۳، ۲۰۲۲).
- برابری جنسیتی: بسیاری از سازمان‌ها در تلاش‌اند تا سیاست‌هایی برای حمایت از تنوع و برابری جنسیتی ایجاد کنند، از جمله ایجاد تعادل کار و زندگی، تسهیل فرصت‌های برابر، و مبارزه با تبعیض.
- در دهه‌های اخیر، تحولات قابل توجهی در نقش‌های جنسیتی مشاهده شده است:
- زنان به طور فزاینده‌ای در زمینه‌هایی مانند علم، فناوری، سیاست و مدیریت حضور پیدا کرده‌اند.
- مردان نقش‌های سنتی مرتبط با خانه‌داری و مراقبت از فرزندان را بیش از گذشته پذیرفته‌اند.
- سازمان‌ها به اهمیت تنوع جنسیتی در تیم‌ها و رهبری پی برده‌اند و برنامه‌هایی برای تشویق برابری پیاده‌سازی کرده‌اند.
- جنسیت و نقش‌های جنسیتی پدیده‌هایی پویا و چندبعدی هستند که به طور مستقیم بر نحوه تعامل افراد در جامعه و سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. با ارتقای آگاهی و تلاش برای برابری جنسیتی، جوامع و سازمان‌ها می‌توانند از ظرفیت‌ها و توانایی‌های همه افراد بهره‌مند شوند (آتنا و همکاران^۴، ۲۰۱۹).

1 Wittbom, et al

2 Flynn, et al

3 Perray, et al

4 Atena, et al

تاریخچه توجه به جنسیت در حوزه حسابداری و مدیریت

توجه به جنسیت در حوزه حسابداری و مدیریت به طور تاریخی موضوعی نسبتاً جدید است که از اواخر قرن بیستم و با توسعه مطالعات اجتماعی و فمینیستی در حوزه‌های مختلف علمی به وجود آمد. در ادامه، خلاصه‌ای از تاریخچه توجه به این موضوع آورده شده است:

۱. دوران ابتدایی (قبل از دهه ۱۹۷۰): غفلت از جنسیت
در این دوره، حسابداری و مدیریت به عنوان حوزه‌هایی "خنثی از نظر جنسیتی" در نظر گرفته می‌شدند. ساختارها و نظریه‌های رایج در این حوزه‌ها بیشتر بر اساس مدل‌های مردانه طراحی شده بودند و نقش زنان یا نادیده گرفته می‌شد یا تنها به عنوان نیروی کار پشتیبان در نظر گرفته می‌شد.
- در حسابداری: تمرکز اصلی بر ابزارهای مالی، تکنیک‌های حسابداری و قوانین بوده و نقش جنسیت در عملکرد حسابداران یا تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌ها مورد توجه قرار نمی‌گرفت.
- در مدیریت: مدیران معمولاً مردان سفیدپوست در جایگاه‌های بالا بودند و زنان اغلب در نقش‌های اجرایی پایین‌تر یا غیرتصمیم‌گیرنده فعالیت می‌کردند (مالاکوس و همکاران^۱، ۲۰۲۰).
۲. دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰: آغاز توجه به جنسیت
با ظهور موج دوم فمینیسم و افزایش مطالعات اجتماعی درباره تبعیض جنسیتی، پژوهش‌هایی آغاز شد که به تفاوت‌های جنسیتی در حرفه‌های حسابداری و مدیریت پرداختند. در این دوره:
- تحقیقات به بررسی موانع حضور زنان در موقعیت‌های مدیریتی و حرفه‌ای متمرکز شدند، مانند "سقف شیشه‌ای" که از پیشرفت زنان در ساختارهای سازمانی جلوگیری می‌کند.
- پرسش‌هایی درباره تأثیر سیاست‌ها و ساختارهای مردانه در حسابداری و مدیریت مطرح شدند.
۳. دهه ۱۹۹۰: رشد مطالعات فمینیستی در حسابداری و مدیریت
در این دهه، مطالعات جنسیتی به طور جدی‌تر در این حوزه‌ها توسعه یافت. برخی از موضوعات کلیدی عبارت بودند از:
- تأثیر ارزش‌های مردانه در حرفه حسابداری و تصمیم‌گیری‌های مالی.
- بررسی نقش زنان در تاریخ حسابداری و مدیریت و چگونگی حذف یا نادیده گرفتن آن‌ها.
- مطالعاتی که نشان می‌دادند چگونه شیوه‌های مدیریتی سنتی ممکن است بر اساس مفروضات جنسیتی طراحی شده باشند (مالاکوس و همکاران^۲، ۲۰۲۰).
۴. دهه ۲۰۰۰ به بعد: تمرکز بر تنوع و شمول
در دهه‌های اخیر، تمرکز بر تنوع جنسیتی و شمول در سازمان‌ها به یکی از اولویت‌های مهم تبدیل شده است. تغییرات اجتماعی و افزایش آگاهی درباره اهمیت عدالت جنسیتی باعث شد:
- سیاست‌های منابع انسانی برای ارتقای مشارکت زنان در مدیریت و حرفه حسابداری اصلاح شوند.
- تحقیقات بیشتری درباره تفاوت‌های جنسیتی در سبک‌های رهبری، تصمیم‌گیری و مدیریت مالی انجام شود.
- مفهوم "حسابداری اجتماعی" که شامل مسائل عدالت اجتماعی، از جمله جنسیت، است، گسترش یابد.

1 Malaquias, et al

2 Malaquias, et al

امروزه جنسیت به عنوان یکی از ابعاد کلیدی در مطالعات حسابداری و مدیریت شناخته می شود. پژوهش ها نشان داده اند که افزایش مشارکت زنان و در نظر گرفتن دیدگاه های جنسیتی در این حوزه ها، نه تنها به عدالت اجتماعی کمک می کند، بلکه به بهبود عملکرد سازمانی و تصمیم گیری ها نیز منجر می شود (نیکانن و همکاران^۱، ۲۰۱۱).

نظریه های مرتبط با جنسیت و کاربرد در حسابداری مدیریت

نظریه های مرتبط با جنسیت از جمله فمینیسم و نظریه نقش اجتماعی در حوزه های مختلف علوم اجتماعی و اقتصادی به کار گرفته می شوند. در حسابداری مدیریت نیز می توان از این نظریه ها برای تحلیل تأثیر جنسیت بر تصمیم گیری، نقش ها و ساختارهای سازمانی بهره برد (باب و همکاران^۲، ۲۰۲۰). در ادامه، برخی از این نظریه ها و کاربردهای آنها در حسابداری مدیریت معرفی شده اند:

۱. نظریه فمینیسم

فمینیسم مجموعه ای از نظریه ها و جنبش ها است که بر تحلیل و رفع نابرابری های جنسیتی تمرکز دارد. در زمینه حسابداری مدیریت، این نظریه می تواند برای شناسایی و کاهش سوگیری های جنسیتی در فرآیندهای سازمانی و مالی به کار رود. کاربردها در حسابداری مدیریت:

- شناسایی سوگیری های جنسیتی: بررسی نحوه تخصیص منابع، پاداش ها، یا فرصت های ارتقاء شغلی در سازمان ها.
- تحلیل نابرابری دستمزدی: فمینیسم می تواند به تحلیل و اصلاح ساختارهای پاداش دهی کمک کند که ممکن است زنان را نادیده بگیرند.
- توسعه حسابداری اجتماعی: استفاده از رویکردهایی که عدالت جنسیتی را به عنوان یکی از اهداف اصلی در حسابداری مدیریت در نظر بگیرند (تریکی^۳، ۲۰۱۸).

۲. نظریه نقش اجتماعی^۴

این نظریه معتقد است که نقش های اجتماعی بر اساس انتظارات جامعه از جنسیت ها شکل می گیرند. این نقش ها می توانند بر رفتار، تصمیم گیری و حتی انتخاب شغل افراد تأثیر بگذارند. کاربردها در حسابداری مدیریت:

- تحلیل نقش های مدیریتی: بررسی این که چگونه انتظارات جنسیتی بر تقسیم وظایف مدیریتی و حسابداری تأثیر می گذارد.
- پیشگیری از تفکیک جنسیتی: طراحی سیستم هایی که از محدود شدن افراد به نقش های خاص بر اساس جنسیت جلوگیری کند.
- ارزیابی شبکه های رهبری: زنان ممکن است شبکه های رهبری متفاوتی داشته باشند (مثلاً رهبری تعاملی تر)، و این تفاوت ها می تواند در تصمیمات مدیریتی و حسابداری اثرگذار باشد (کلان^۵، ۲۰۱۸).

۳. نظریه های برابری جنسیتی

این نظریه ها بر برابری فرصت ها، حقوق و دسترسی به منابع برای همه جنسیت ها تمرکز دارند. کاربردها در حسابداری مدیریت:

1 Niskanen, et al

2 Bobe, et al

3 Triki

4 Social Role Theory

5 Kelan

- طراحی سیستم‌های گزارش‌دهی: توسعه شاخص‌هایی که برابری جنسیتی در عملکرد سازمان را اندازه‌گیری کنند.
- تأثیر جنسیت بر عملکرد مالی: تحلیل این که چگونه تنوع جنسیتی در تیم‌های مدیریتی به بهبود تصمیمات مالی و استراتژیک کمک می‌کند.
- ۴. نظریه ساختاریابی^۱
- این نظریه بر تعامل بین ساختارهای اجتماعی و کنش‌های انسانی تأکید دارد. ساختارهای جنسیتی نیز بخشی از این تعاملات هستند. کاربردها در حسابداری مدیریت:
- تحلیل فرآیندهای سازمانی: بررسی نحوه تأثیر ساختارهای اجتماعی مرتبط با جنسیت بر فرآیندهای حسابداری.
- بازطراحی سیستم‌ها: اصلاح رویه‌های مدیریتی و حسابداری برای کاهش تأثیر ساختارهای جنسیتی (فلین و همکاران^۲، ۲۰۱۵).
- نظریه‌های مرتبط با جنسیت به تحلیل دقیق‌تر مسائل مربوط به برابری و عدالت در سازمان‌ها کمک می‌کنند. در حسابداری مدیریت، این نظریه‌ها می‌توانند در بهبود سیاست‌ها، کاهش سوگیری‌های جنسیتی و افزایش تنوع و شمول در فرآیندهای تصمیم‌گیری مؤثر باشند. سازمان‌ها با استفاده از این نظریه‌ها می‌توانند هم عملکرد مالی خود را بهبود دهند و هم ارزش‌های اجتماعی مرتبط با عدالت جنسیتی را ارتقا بخشند (پرای و همکاران^۳، ۲۰۲۲).
- تأثیر نگاه جنسیتی در فرآیندهای حسابداری مدیریت**
- نگاه جنسیتی می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر فرآیندهای حسابداری مدیریت، از جمله بودجه‌بندی، تخصیص منابع، تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری و سیستم‌های هزینه‌یابی، کنترل مدیریت و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی داشته باشد. در ادامه، به تفصیل این موضوع پرداخته می‌شود:
- نگاه جنسیتی و فرآیند بودجه‌بندی، تخصیص منابع و تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری:
- بودجه‌بندی:
- تخصیص نابرابر منابع: نگاه جنسیتی ممکن است منجر به تخصیص نابرابر بودجه در سازمان‌ها شود. برای مثال، بخش‌هایی که معمولاً زنان در آن‌ها فعال هستند (مانند منابع انسانی، بازاریابی یا خدمات مشتریان) ممکن است نسبت به بخش‌هایی که مردان غالب هستند (مانند تولید یا فناوری) بودجه کمتری دریافت کنند.
- عدم توجه به نیازهای خاص جنسیتی: در فرآیند بودجه‌بندی، ممکن است نیازهای مرتبط با جنسیت، مانند برنامه‌های رفاهی ویژه برای زنان یا زیرساخت‌های حمایتی (مانند مهدکودک در محیط کار)، نادیده گرفته شود (پارکر^۴، ۲۰۰۸).
- تخصیص منابع:
- تفاوت در اولویت‌بندی پروژه‌ها: دیدگاه‌های جنسیتی می‌توانند باعث شوند پروژه‌هایی که زنان یا گروه‌های خاصی از جامعه بیشتر از آن‌ها بهره‌مند می‌شوند، در اولویت کمتری قرار گیرند.

1 Structuration Theory

2 Flynn, et al

3 Perray, et al

4 Parker

- تمرکز بر پروژه‌های سودمحور: نگاه جنسیتی ممکن است منجر به انتخاب پروژه‌هایی شود که از نظر مالی بازده بیشتری دارند اما تأثیرات اجتماعی یا تنوع جنسیتی را کمتر در نظر می‌گیرند.
تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری:
- پیش‌دآوری‌ها در ارزیابی ریسک: سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مرتبط با زنان یا گروه‌های کمتر نمایندگی‌شده ممکن است به دلیل پیش‌دآوری‌های جنسیتی، به عنوان پرریسک‌تر تلقی شود.
- نابرابری در حمایت مالی: نگاه جنسیتی می‌تواند منجر به نادیده گرفتن نوآوری‌های ارائه‌شده توسط زنان یا تخصیص کمتر سرمایه به آن‌ها در مقایسه با پروژه‌های مشابه ارائه‌شده توسط مردان شود (گامی و همکاران^۱، ۲۰۰۳).
نگاه جنسیتی در سیستم‌های هزینه‌یابی، تخصیص هزینه‌ها و قیمت‌گذاری محصولات و خدمات:
سیستم‌های هزینه‌یابی:
- بی‌توجهی به هزینه‌های غیرمالی: نگاه جنسیتی ممکن است باعث شود هزینه‌هایی که به طور غیرمستقیم بر زنان تأثیر می‌گذارند (مانند هزینه‌های رفاهی یا خدمات اجتماعی) در محاسبات هزینه‌یابی لحاظ نشوند.
- مدل‌های هزینه‌یابی جنسیت‌محور: طراحی سیستم‌های هزینه‌یابی که به نیازها و چالش‌های جنسیتی توجه ندارند، می‌تواند باعث کاهش دقت تحلیل‌ها و تخصیص نامناسب هزینه‌ها شود (پالمر و همکاران^۲، ۱۹۹۷).
تخصیص هزینه‌ها:
- تقسیم هزینه‌های مشترک: ممکن است هزینه‌های مرتبط با بخش‌هایی که زنان در آن‌ها فعالیت می‌کنند، کمتر به دقت محاسبه یا بیش از حد تخصیص داده شود، که منجر به عدم توازن در تخصیص منابع می‌شود.
- تحلیل نابرابر بهره‌وری: در ارزیابی بهره‌وری بخش‌ها، نگاه جنسیتی ممکن است باعث شود که عملکرد بخش‌های غالباً زنانه کمتر ارزش‌گذاری شود (انیس^۳، ۲۰۱۰).
قیمت‌گذاری محصولات و خدمات:
- تفاوت قیمت‌گذاری بر اساس مشتریان هدف: محصولات و خدماتی که عمدتاً برای زنان طراحی می‌شوند (مانند لوازم آرایشی) ممکن است به دلیل دیدگاه‌های جنسیتی با حاشیه سود بالاتر قیمت‌گذاری شوند، پدیده‌ای که به عنوان "مالیات صورتی" شناخته می‌شود.
- عدم لحاظ ارزش اجتماعی: در مواردی که محصولات یا خدمات اجتماعی ارائه می‌شود، نگاه جنسیتی ممکن است ارزش اقتصادی کامل این خدمات را به درستی منعکس نکند (کلان^۴، ۲۰۱۸).
تأثیر نگاه جنسیتی بر سیستم‌های کنترل مدیریت، ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی
- نگاه جنسیتی در سیستم‌های کنترل مدیریت می‌تواند به شکل‌گیری ساختارها و سیاست‌هایی منجر شود که تحت تأثیر باورها و پیش‌فرض‌های نهادینه‌شده در مورد نقش‌های جنسیتی قرار دارند. تأثیرات این نگاه ممکن است به صورت زیر باشد:

1 Gammie, et al

2 Palmer, et al

3 Enis

4 Kelan

- تعریف معیارهای عملکرد: معیارهای ارزیابی ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های جنسیتی باشند. برای مثال، عملکرد مردان در محیط‌های کاری اغلب با تمرکز بر شاخص‌های مالی یا نتایج کمی سنجیده می‌شود، در حالی که عملکرد زنان ممکن است بیشتر بر شاخص‌های کیفی مانند روابط تیمی یا ارتباطات تمرکز کند.
 - نابرابری در فرصت‌های ارتقاء و پاداش‌دهی: نگاه جنسیتی می‌تواند به نابرابری در توزیع پاداش‌ها منجر شود. برای مثال، در محیط‌هایی که حضور زنان کمتر است، ممکن است دسترسی به فرصت‌های پیشرفت شغلی یا دریافت پاداش‌های مالی محدود شود.
 - سوگیری‌های غیرآگاهانه: مدیران ممکن است به‌طور ناخودآگاه تصمیماتی بگیرند که جنسیت کارکنان را در اولویت قرار دهند، مثلاً در نقش‌های مدیریتی، مردان را ترجیح دهند.
 - محیط‌های کاری ناسازگار: اگر سیستم‌های کنترل مدیریت نیازهای خاص زنان (مانند انعطاف‌پذیری در ساعات کاری) را نادیده بگیرند، این موضوع می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و عملکرد کارکنان زن شود (تن و همکاران^۱، ۲۰۱۸).
- نگاه جنسیتی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، ریسک‌پذیری و انتخاب‌های استراتژیک:
- ریسک‌پذیری و تفاوت‌های جنسیتی: مطالعات نشان داده‌اند که مردان و زنان ممکن است رویکردهای متفاوتی نسبت به ریسک داشته باشند. در بسیاری از موارد، مردان در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک به سمت ریسک‌پذیری بیشتر تمایل دارند، در حالی که زنان ممکن است رویکردهای محتاطانه‌تری اتخاذ کنند. این تفاوت می‌تواند تحت تأثیر نگاه جنسیتی تفسیر شود و به برجسب‌زنی‌های نادرست منجر شود.
 - تنوع در تصمیم‌گیری: حضور زنان در فرآیند تصمیم‌گیری مدیریتی می‌تواند به افزایش تنوع دیدگاه‌ها و کیفیت تصمیم‌ها منجر شود. با این حال، نگاه جنسیتی ممکن است باعث کاهش تأثیرگذاری زنان در تیم‌های تصمیم‌گیری شود.
 - انتخاب‌های استراتژیک: مدیرانی که نگاه جنسیتی دارند، ممکن است در انتصاب زنان به نقش‌های کلیدی، تعلل کنند، حتی اگر زنان شایستگی بیشتری داشته باشند. این موضوع می‌تواند به کاهش کارایی سازمان و محدود شدن چشم‌اندازهای استراتژیک منجر شود.
 - مسائل روان‌شناختی: حضور نگاه جنسیتی در سازمان‌ها می‌تواند بر اعتماد به نفس کارکنان زن تأثیر منفی بگذارد و توانایی آن‌ها را در مشارکت مؤثر در فرآیندهای تصمیم‌گیری کاهش دهد (ویت بام و همکاران^۲، ۲۰۲۱).
- برای کاهش تأثیرات منفی نگاه جنسیتی بر سیستم‌های مدیریت و تصمیم‌گیری، سازمان‌ها باید سیاست‌هایی مانند افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد، اجرای برنامه‌های آموزش سوگیری جنسیتی و ایجاد محیط‌های کاری برابر و فراگیر را در دستور کار خود قرار دهند. این اقدامات می‌تواند به بهبود عدالت سازمانی، افزایش تنوع و در نهایت عملکرد بهتر سازمان منجر شود (باب و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

1 ten, et al

2 Wittbom, et al

3 Bohe, et al

بررسی پژوهش‌های پیشین در حوزه حسابداری و جنسیت

در گذشته، حسابداری به طور کلی به عنوان شغلی مردانه تلقی می‌شد. با وجود افزایش ورود زنان به این حرفه و بهبود تعادل جنسیتی، تصویر کلی هژمونیک مردانه استریوتایپی آن همچنان دست‌نخورده باقی مانده است (انیس^۱، ۲۰۱۰؛ سیبونی و همکاران^۲، ۲۰۱۶). علاوه بر این، مطالعات پیشین نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی مانند مراقبت، دلسوزی، همکاری، صلاحیت اجتماعی و گرایش رابطه محور عمدتاً به عنوان ویژگی‌های زنان در مدیریت در نظر گرفته می‌شوند. می‌توان فرض کرد که حسابداری مدیریت ایده‌آل به عنوان مردی درک می‌شود که هژمونیک مردانه را در رفتار خود نشان می‌دهد. به عنوان مثال، هاینس^۳ (۲۰۱۷) و لوپو^۴ (۲۰۱۲) از طبقه‌بندی مردان و زنان برای ارائه توضیحی در مورد عدم تعادل جنسیتی موجود در سازمان‌ها استفاده می‌کنند، اما همچنین نشان می‌دهند که این عدم تعادل ناشی از ساختارهای اجتماعی و سازمانی جنسیتی است. به گفته هاینس (۲۰۱۷)، به ویژه زنان حرفه‌ای حسابداری در محیطی مردانه که باید در آن حرکت کنند، رنج می‌برند. علاوه بر این، این تصویر جنسیتی می‌تواند ساختارهای مردانه غالب حرفه حسابداری به طور کلی و فقدان تصاویر جذاب برای زنان حسابداری را محدود کند. این پدیده‌ها چارچوب جنسیتی سنتی و کلیشه‌ای حسابداری را تقویت می‌کنند. به طور مشابه، ادعا شده است که مدیران دیگر تمایل دارند حسابداران زن را زمانی که سبک رفتاری مردانه‌ای از خود نشان می‌دهند، کم ارزش بدانند/ اگرچه علاقه‌فراينده‌ای به موضوعات جنسیتی در حسابداری قابل تشخیص است، اما ادبیات حسابداری مدیریت به طور قابل توجهی فاقد تحلیل جنسیتی است. در حالی که مطالعات قبلی بر زنان حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی یا جنسیت در محیط‌های دانشگاهی تمرکز دارند (خلیف و آچک^۵، ۲۰۱۷). این مطالعات می‌توانند به این دلیل مورد انتقاد قرار گیرند که تمایل دارند تمایزات جنسیتی را تولید کنند. چالش دیگری در تحقیقات قبلی این بوده است که بسیاری از مطالعات، به ویژه مطالعاتی که تفاوت‌های بین مردان و زنان را بررسی کرده‌اند، درک ثابتی از جنسیت را فرض کرده‌اند و بنابراین ویژگی‌ها و رفتار زنان و مردان را ثابت می‌دانند (نتتیچ و کلان^۶، ۲۰۱۴).

در حالی که مطالعات قبلی برای پیشبرد تحقیقات حسابداری از دیدگاه جنسیتی ضروری بوده‌اند، آن‌ها تمایل دارند دسته‌های دوتایی آنچه که زنان و مردانه تصور می‌شود را نشان دهند و به طور کلیشه‌ای فرض کنند که زنان، زنان و مردان به شیوه‌های خاصی مردانه هستند. مطالعات اخیر، مانند مطالعات گیو و همکاران^۷ (۲۰۲۳)، مفاهیم تاریخی جنسیت را با پذیرش سیالیت، رد دوتایی‌های کاذب و برجیدن هتروپدرسالاری در حسابداری مدیریت به چالش می‌کشند. هدف آن‌ها از بین بردن موانع مخرب تنوع و سلسله مراتب جنسیت و برهم زدن ساختارهای هترو هنجاری و اجازه ظهور جایگزین‌ها است. صلاحیت‌های اصلی مرتبط با کار حسابداران مدیریت به عنوان شامل مهارت‌های تحلیلی، توانایی حل مسئله و درک کسب‌وکار توصیف می‌شوند، که نشان‌دهنده یک شخصیت تجاری مردانه احتمالی برای این حرفه است. علاوه بر این، تغییر از این مهارت‌ها به سمت گرایش استراتژیک و بازار بیشتر، و همچنین تأکید بر مهارت‌های ارتباطی نیز مورد نیاز بوده است (الا-هیکیل و همکاران^۸، ۲۰۲۳؛ تن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). بنابراین، مطالعات قبلی نشان داده‌اند

1 Enis

2 Siboni, et al

3 Haynes

4 Lupu

5 Khelif & Achek

6 Nentwich & Kelan

7 Ghio, et al

8 Ala-Heikkil, et al

که مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در حسابداری مدیریت باید بین مهارت‌های تحلیلی و اجتماعی متعادل باشد که می‌تواند به عنوان زیر سوال بردن تسلط هژمونی مردانه در این زمینه تلقی شود. این مرور ادبیات تصویری از مطالعات قبلی در مورد حسابداری از دیدگاه جنسیتی ارائه می‌دهد و بر علاقه رو به رشد به موضوعات جنسیتی تأکید می‌کند (خلیف و آچک، ۲۰۱۷).

تا کنون، تمرکز عمدتاً بر زنان در حسابداری، حسابرسی و دانشگاه بوده است، جایی که زنان به طور کلیشه‌ای فرض می‌شود که به طور سنتی زنانه هستند. علاوه بر این، این تحقیق تمایل داشته است که یک دوگانگی جنسیتی بین مردان و زنان ایجاد کند. این مطالعات برای پیشبرد تحقیق در مورد جنسیت و حسابداری ضروری بوده‌اند، اما همانطور که لمان^۲ (۲۰۱۹)، تأکید می‌کند، ما هنوز به "گسترش معنادار تحقیق" در این زمینه نیاز داریم. برای دستیابی به دنیای حسابداری برابر و پایدار، به دیدگاه گسترده‌تری از جنسیت و تحلیل جنسیتی عمیق‌تر در حسابداری نیاز است.

چالش‌های موجود در زمینه رفع تبعیض نگاه جنسیتی و ایجاد برابری در حوزه حسابداری مدیریت

چالش‌های رفع تبعیض جنسیتی و ایجاد برابری در حوزه حسابداری مدیریت شامل جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، سازمانی، و حرفه‌ای است. این چالش‌ها به دلایل مختلفی از جمله تاریخچه اجتماعی-فرهنگی و ساختارهای سنتی سازمان‌ها شکل گرفته‌اند (مارشال^۳، ۱۹۹۵). در ادامه به توضیح این چالش‌ها می‌پردازیم:

۱. تبعیض ساختاری در سازمان‌ها

- بسیاری از سازمان‌ها ساختارهای مدیریتی دارند که از نظر تاریخی مردانه بوده و زنان در موقعیت‌های کلیدی یا نقش‌های مدیریتی کمتر حضور داشته‌اند.
- نبود سیاست‌های شفاف برای ارتقا و استخدام در حوزه حسابداری مدیریت می‌تواند باعث تداوم این عدم توازن شود.

۲. کلیشه‌های جنسیتی

- نقش‌های مدیریتی، به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند حسابداری مدیریت، اغلب با تصورات سنتی از مردانگی (مانند قدرت تصمیم‌گیری یا تمرکز بر عدد و رقم) همراه شده است.
- این کلیشه‌ها می‌تواند منجر به نادیده گرفتن توانایی‌های زنان در این زمینه شود و دسترسی آنان به فرصت‌های برابر را محدود کند (سیبونی و همکاران^۴، ۲۰۱۶).

۳. فاصله دستمزد و مزایا

- در بسیاری از کشورها، زنان حتی در مشاغل مشابه با مردان، حقوق و مزایای کمتری دریافت می‌کنند.
- این فاصله حقوق می‌تواند انگیزه زنان برای ورود به حوزه حسابداری مدیریت را کاهش دهد.

۴. نبود الگوهای موفق زن

- حضور کم زنان در موقعیت‌های ارشد حسابداری مدیریت باعث شده است که الگوهای زنانه برای الهام‌بخشی به دیگر زنان کم باشد.

1 ten, et al

2 Lehman

3 Marshall, et al

4 Siboni, et al

- این موضوع بر اعتماد به نفس زنان تأثیر منفی گذاشته و انگیزه آنان را کاهش می‌دهد (تن و همکاران^۱، ۲۰۱۸).
- ۵. فرصت‌های آموزشی نابرابر
- دسترسی محدود زنان به فرصت‌های آموزشی و حرفه‌ای‌سازی در برخی کشورها یا جوامع، باعث ایجاد نابرابری در مهارت‌ها و دانش فنی می‌شود.
- این موضوع در بلندمدت، تعداد زنان واجد شرایط برای نقش‌های مدیریتی در حسابداری را کاهش می‌دهد.
- ۶. فرهنگ سازمانی و تعصبات ناخودآگاه
- بسیاری از مدیران، حتی به صورت ناخودآگاه، تمایل دارند افرادی را استخدام یا ارتقا دهند که شبیه خودشان باشند (که در ساختارهای مردانه به نفع مردان تمام می‌شود).
- این تعصبات ناخودآگاه می‌تواند از تغییر فرهنگ سازمانی و جذب استعدادهای متنوع جلوگیری کند (نتنویچ و کلان^۲، ۲۰۱۴).
- ۷. تعادل کار و زندگی
- نقش‌های مدیریتی در حسابداری اغلب نیازمند ساعات کاری طولانی و تعهد بالا است که با مسئولیت‌های خانوادگی زنان (در فرهنگ‌هایی که از زنان انتظار بیشتری در امور خانه‌داری دارند) تداخل دارد.
- نبود سیاست‌های حمایتی مانند مرخصی زایمان مناسب یا امکان دورکاری، این مشکل را تشدید می‌کند (هاردیس و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

نتیجه‌گیری

حسابداری مدیریت به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخه‌های حسابداری، نقش حیاتی در تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژیک سازمان‌ها ایفا می‌کند. با این حال، تحلیل‌های مربوط به جنسیت در این حوزه، نشان‌دهنده تفاوت‌هایی در فرصت‌های شغلی، پیشرفت‌های شغلی، و نوع وظایف محول‌شده به مردان و زنان است. زنان در بسیاری از جوامع همچنان با چالش‌هایی در دستیابی به موقعیت‌های رهبری و مدیریت در حسابداری مدیریت روبه‌رو هستند. نابرابری‌های جنسیتی به‌ویژه در سطوح بالای مدیریت به وضوح مشاهده می‌شود، جایی که مردان معمولاً نسبت به زنان دسترسی بیشتری به فرصت‌های شغلی و منابع دارند. در بسیاری از سازمان‌ها، نقش‌های زنان در حسابداری مدیریت بیشتر به امور عملیاتی و پشتیبانی محدود می‌شود، در حالی که مردان به سمت نقش‌های استراتژیک و تصمیم‌گیری پیش می‌روند. این تفکیک باعث می‌شود که زنان کمتر از ظرفیت‌های خود برای رسیدن به نقش‌های مدیریتی و رهبری بهره‌برداری کنند. علی‌رغم چالش‌های موجود، روندهایی برای رفع این تبعیض‌ها در حال شکل‌گیری است. برنامه‌ها و سیاست‌های حمایتی مانند آموزش‌های ویژه، مشاوره شغلی و شبکه‌سازی حرفه‌ای می‌تواند به زنان کمک کند تا جایگاه خود را در حسابداری مدیریت تثبیت کنند. نگاه جنسیتی به مشاغل در حسابداری مدیریت هنوز یکی از چالش‌های بزرگ در این حرفه است. زنان به‌ویژه در سطوح مدیریتی با موانع مختلفی روبه‌رو هستند که به طور قابل‌توجهی بر پیشرفت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. با این حال، با تلاش‌های مستمر در جهت کاهش تبعیض‌های جنسیتی و ایجاد فرصت‌های برابر برای همه

1 ten, et al

2 Nentwich & Kelan

3 Hardies, et al

افراد، می‌توان انتظار داشت که در آینده شاهد بهبود وضعیت زنان در این حوزه باشیم. در نهایت، برابری جنسیتی نه تنها به نفع زنان، بلکه به نفع کلیت سازمان‌ها و کیفیت تصمیم‌گیری‌های مالی خواهد بود.

مطالعه حاضر نشان می‌دهد که آگاهی‌های شغلی به ویژه در حوزه حسابداری مدیریتی، به جای تمرکز بر مهارت‌های فنی، بیشتر بر ویژگی‌های شخصیتی تاکید دارند. این ویژگی‌ها اغلب با کلیشه‌های جنسیتی مرتبط هستند و تصویری ایده‌آل از یک حسابدار مدیریتی را ترسیم می‌کنند که با ویژگی‌های مردانه یا زنانه مطابقت دارد. مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، پرورش‌دهنده بودن و... برای مشاغلی مانند منابع انسانی و ارتباطات مناسب‌تر تلقی می‌شوند. ویژگی‌هایی مانند عقلانیت، رقابت‌پذیری، قاطعیت و... برای مشاغل مدیریتی مناسب‌تر در نظر گرفته می‌شوند. استفاده از کلماتی مانند "قوی" در کنار مهارت‌های کار گروهی، بار زنانه این مهارت را کاهش می‌دهد و آن را بیشتر مردانه جلوه می‌دهد. به عنوان نمادهای بارز مردانگی در محیط‌های تجاری محسوب می‌شوند. آگاهی‌های شغلی با استفاده از زبان و ویژگی‌های خاصی، به تقویت کلیشه‌های جنسیتی کمک می‌کنند و فرصت‌های برابر را برای زنان و مردان محدود می‌کنند. برای کاهش این کلیشه‌ها، پیشنهاد می‌شود که آگاهی‌های شغلی متنوع‌تر و مبتنی بر مهارت‌های فنی باشند.

در پایان می‌توان این گونه بیان نمود که مقاله مروری حاضر به عنوان یک خلاصه کامل از تحقیقات و دیدگاه‌های اخیر در زمینه نگاه جنسیتی در حسابداری مدیریت می‌تواند حائز اهمیت باشد. حسابداری مدیریت به عنوان یکی از رشته‌های تخصصی و حیاتی در سازمان‌ها نقش زیادی در تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژیک دارد. پژوهش در این زمینه می‌تواند به شناسایی نابرابری‌ها و تفاوت‌های جنسیتی در این حرفه کمک کند. از جمله این نابرابری‌ها می‌توان به تفاوت‌های فرصت‌های شغلی، دستمزد، و مسئولیت‌های اجرایی اشاره کرد. از آنجایی که تساوی جنسیتی یکی از اهداف مهم جوامع مدرن است، بررسی نگاه جنسیتی در حسابداری مدیریت می‌تواند به شناسایی موانع و چالش‌هایی که پیشرفت زنان و مردان در این حوزه ایجاد می‌کند، کمک کند. این پژوهش می‌تواند توصیه‌هایی برای سیاست‌گذاران و سازمان‌ها در جهت ارتقاء برابری جنسیتی در محیط‌های کاری ارائه دهد.

پژوهش در خصوص دیدگاه‌های مختلف جنسیتی در حسابداری مدیریت می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر نوع تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژیک سازمان‌ها داشته باشد. به عنوان مثال، بررسی چگونگی تأثیر تفاوت‌های جنسیتی بر تحلیل‌های مالی و رفتارهای مدیریتی می‌تواند به بهبود استراتژی‌های مدیریت منابع مالی و بهینه‌سازی کارایی سازمان‌ها کمک کند. تا کنون تحقیقات محدودی در زمینه تأثیر نگاه جنسیتی در حسابداری مدیریت انجام شده است. این پژوهش می‌تواند شکاف‌های تحقیقاتی موجود در این زمینه را پر کرده و به غنی‌سازی ادبیات علمی در حوزه‌های حسابداری و مدیریت کمک کند. آگاهی از نگاه‌های جنسیتی در حوزه حسابداری مدیریت می‌تواند به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی موثرتر کمک کند. این برنامه‌ها می‌توانند بر اساس شناسایی نیازهای خاص زنان و مردان در این حرفه تنظیم شوند، تا بدین وسیله برابری جنسیتی در فرآیندهای آموزشی و حرفه‌ای تقویت گردد. در بسیاری از جوامع، نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی بر انتخاب‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای افراد تأثیر می‌گذارد. پژوهش در این زمینه می‌تواند تأثیرات این نگرش‌ها بر حرفه حسابداری مدیریت را بررسی کرده و به بهبود شرایط شغلی برای همه جنسیت‌ها کمک کند. با توجه به این موارد، انجام این پژوهش نه تنها از نظر علمی و نظری اهمیت دارد بلکه از نظر اجتماعی و کاربردی نیز می‌تواند به پیشرفت‌های قابل توجهی در حوزه‌های حسابداری، مدیریت و برابری جنسیتی منجر شود.

منابع و مأخذ

- Parker, L. D. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611-631.
- Khlif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal*, 32(6), 627-655.
- Hardies, K., & Khalifa, R. (2018). Gender is not “a dummy variable”: A discussion of current gender research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 15(3), 385-407.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on accounting*, 43, 110-124.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168.
- Gammie, E., Paver, B., Gammie, B., & Duncan, F. (2003). Gender differences in accounting education: an undergraduate exploration. *Accounting Education*, 12(2), 177-196.
- Atena, F. W., & Tiron-Tudor, A. (2019). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *Administrative sciences*, 10(1), 1.
- Palmer, G., & Kandasaami, T. (1997). Gender in management: a sociological perspective. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 5(1), 67-99.
- Marshall, J. (1995). Gender and management: a critical review of research. *British Journal of Management*, 6, S53-S62.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.
- Bobé, B. J., & Kober, R. (2020). Does gender matter? The association between gender and the use of management control systems and performance measures. *Accounting & Finance*, 60(3), 2063-2098.
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
- Wittbom, E. E., & Häyrén, A. I. (2021). Post-NPM gender accounting—can public value management enhance gender mainstreaming?. *Public Money & Management*, 41(7), 507-515.
- Perray-Redslob, L., & Younes, D. (2022). Accounting and gender equality in (times of) crisis: toward an accounting that accommodates for emotional work?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(1), 229-239.
- Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management: An International Journal*, 26(7), 483-498.
- Malaquias, R. F., & Zambra, P. (2020). Complexity in accounting for derivatives: Professional experience, education and gender differences. *Accounting Research Journal*, 33(1), 108-127.
- Niskanen, J., Karjalainen, J., Niskanen, M., & Karjalainen, J. (2011). Auditor gender and corporate earnings management behavior in private Finnish firms. *Managerial Auditing Journal*, 26(9), 778-793.

- Triki Damak, S. (2018). Gender diverse board and earnings management: evidence from French listed companies. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(3), 289-312.
- Odonkor, B., Kaggwa, S., Uwaoma, P. U., Hassan, A. O., & Farayola, O. A. (2024). A review of US management accounting evolution: Investigating shifts in tools and methodologies in light of national business dynamics. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(1), 51-72.
- Enis, C. (2010). Role perceptions of accountants: Ten more years through the looking glass. *Advances in Public Interest Accounting*, 15, 23-59.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- 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(4-5), 351-369.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & de Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168.
- Nentwich, J. C., & Kelan, E. K. (2014). Towards a topology of "doing gender": An analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization*, 21(2), 121-134.
- Khelif, H., & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: A review. *Managerial Auditing Journal*, 32(6), 627-655.
- Ghio, A., McGuigan, N., & Powell, L. (2023). The queering accounting manifesto. *Critical Perspectives on Accounting*, 90, Article 102395. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102395>.
- Ala-Heikkilä, V., & Järvenpää, M. (2023). Management accountants' image, role and identity: Employer branding and identity conflict. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 20(3), 337-371.
- Ten Rouwelaar, H., Bots, J., & De Loo, I. (2018). The influence of management accountants on managerial decisions. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(4), 442-464.
- Lehman, C. R. (2019). Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 65, 1-10.