

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI GESTIUNEA AFACERILOR

Teza de doctorat

Prof. Univ. Dr Tiron-Tudor Adriana

Coordonator

Widad Atena Faragalla

Doctorand

Cluj-Napoca

2019

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE ȘTIINTE ECONOMICE ȘI GESTIUNEA AFACERILOR

Teza de doctorat

Glass ceiling și antreprenoriatul de gen în profesia contabilă

Prof. Univ. Dr Tiron-Tudor Adriana

Coordonator

Widad Atena Faragalla

Doctorand

Cluj-Napoca

2019

Cuprins rezumat teza de doctorat

Contents

CUVINTE CHEIE	4
CUPRINS-TEZA	5
CUVANT INAINTE.....	7
SUMARUL CAPITOLELOR.....	8
CAPITOLUL I: PROSOPOGRAFIA FEMEILOR PIONER IN PROFESIA CONTABILA.....	8
CAPITOLUL II TRAIECTORII PROFESIONALE SI ASPECTE LEGATE DE GEN IN PROFESIA CONTABILA.....	9
CAPITOLUL III: ANALIZA CONEXIUNII DINTRE ANTREPRENORIAT, GEN si CONTABILITATE.....	10
CAPITOLUL IV: GLASS CEILING si ANTREPRENORIATUL DE GEN IN PROFESIA CONTABILA DIN ROMANIA	11
CONCLUZII.....	12
REFERINTE.....	14

CUVINTE CHEIE

PROFESIA CONTABILA, GEN, GLASS CEILING, ANTREPRENORIAT,
BIG FOUR; STANDARD DUBLU; ANTREPRENORIAT DE GEN; PIONER;
CONTABILITATE SI ISTORIE

CUPRINS-TEZA

Table of contents

List of tables 4

List of figures 4

List of abbreviations 5

FOREWORD 6

CHAPTER I: A PROSOPOGRAPHY OF PIONEER WOMEN IN ACCOUNTING
VIEWED THROUGH GENDER STRATIFICATION LENSES 8

INTRODUCTION 8

METHODOLOGY 9

1.1. Gender stratification theory 19

1.2. Women pioneers in the accounting profession 22

1.2.1 France 24

1.2.2 Finland 25

1.2.3 USA 29

1.2.4 Australia 39

1.2.5 England 54

1.2.6 Canada, New Zealand, Japan - a general review 57

1.3 Contouring women's pioneer profile 62

CONCLUSIONS 65

CHAPTER II: CAREER PATHS AND GENDERED RELATED ISSUES IN THE
ACCOUNTING PROFESSION 67

INTRODUCTION 67

2.1. Career paths in the accounting profession 68

2.1.1 Methodology 68

2.1.2 Results 72

2.1.2.1 Big Four 72

2.1.2.2 Multinationals 76

2.1.2.3 Small and medium sized accounting practices (SMP) 78

2.2 Gender issues for women employees in the accounting profession 79

2.2.1 Methodology 79

2.2.2 Results 86

2.2.2.1 Gender stratification phenomena nowadays 86

2.2.2.2 Double standard in career advancement and recruiting 88

2.2.2.3 Motherhood as a primary gender issue 92

2.2.2.4 Introducing flexible hours approach 95

2.2.2.5 Mentoring as a way to break the ceiling 98

CONCLUSIONS 103

CHAPTER III EXPLORING THE CONNECTION BETWEEN ENTREPRENEURSHIP,
GENDER AND ACCOUNTING 105

INTRODUCTION 105

METHODOLOGY 106

3.1 Entrepreneurship and gender entrepreneurship: apparition and evolution 107

3.1.1 Entrepreneurship 107

3.1.2 Gender entrepreneurship 111

3.2 Explaining female and male entrepreneurship 116

3.2.1 Gender - notion explained 116

3.2.2 Statistics on male-female entrepreneurship 117

3.2.3 Factors differentiating male-female entrepreneurship 120

3.3 Determinants of women entry into the entrepreneurial stage 121

3.4 Romania’s entrepreneurial profile based on GEM data	124
3.4.1 Key highlights based on latest GEM data	124
3.4.2 Romania’s profile	125
3.5 Women’s entrepreneurial profile based on GEM report	130
3.6 Gender differences in the accounting professions from Europe	132
3.7 Romania-Italy country level comparison	134
3.7.1 Women in the Accounting Profession in Italy between Past and Present Times	135
3.7.2 The Accounting Profession from Romania—Key Highlights	138
3.7.3 Comparative results	141
CONCLUSIONS	143
CHAPTER IV GLASS CEILING AND GENDER ENTREPRENEURSHIP IN ROMANIAN ACCOUNTING ORGANIZATIONS	144
INTRODUCTION	144
METHODOLOGY	145
4.1 Testing the glass ceiling to Romanian accounting organizations	148
4.1.1 Objective of the study	148
4.1.2 Hypothesis development	148
4.1.3 Theoretical model	156
4.1.4 Results	158
4.1.4.1 Pearson's chi-squared and Spearman tests	158
4.1.4.2 The logistic regression	162
4.2 Gender entrepreneurship in Romanian accounting organizations	166
4.2.1 Objective of the study	166
4.2.2 Hypothesis development	167
4.2.3 Theoretical model	171
4.2.4 Results	173
4.2.4.1 Pearson's chi-squared and Spearman tests	173
4.2.4.2 The logistic regression	176
CONCLUSIONS	178
CONTRIBUTIONS, LIMITATIONS and PERSPECTIVES	181
APPENDIX I	184
REFERENCES	193

CUVANT INAINTE

Istoria contabilității încă de la începuturile sale este un subiect dezbătut, care a fost abordat în numeroase studii. Începuturile femeilor în contabilitate nu a reprezentat însă un subiect important care ar prezenta un mare interes pentru cercetători, fapt dovedit de numărul redus de articole scrise pe această temă.

Se poate afirma că acesta este un subiect de nișă, istoria femeilor în domeniul contabilității, ceea ce face analiza topicului chiar și mai dificilă, din moment ce literatura nu este foarte bogată și nu oferă suficiente indicii. Dar, aceasta este și o oportunitate de a face o diferență în literatură și de a aduce valoare adăugată unei zone neglijate până acum.

Cercetarea a început cu femei care au fost pionieri în profesie pentru a vedea care au fost realizările lor și luptele pe care trebuiau să le suporte în acea perioadă. Obiectivul primului capitol este de a urmări femeile în contabilitate pe urmele istoriei pentru a dezvălui poveștile pionierilor femeilor în domeniul contabilității. Scopul final este de a dezvolta un profil al primelor femei în contabilitate și de a identifica principalele caracteristici comune care le conectează. Cercetarea adaugă istoriei femeilor în contabilizarea experienței pionierilor de femei care intră și reușesc în profesie. Pentru a crea profilul, am ținut cont de contextul socio-economic din țara de origine și de gradul în care este dezvoltată profesia contabilă. Este dificil de analizat pionierii femeilor în contabilitate fără a lua în considerare factorii instituționali, de mediu și cultural care oferă contexte contabile diferite.

Toate studiile și contextele încep cu revoluția industrială (secolul al XIX-lea), deoarece impactul revoluției industriale asupra contabilității a fost semnificativ datorită faptului că întreprinderile s-au schimbat. Înainte de revoluția industrială majoritatea erau de mică amploare și aveau răspundere nelimitată, distincția dintre averea proprietarului și afacere nu era făcută. Toate aceste schimbări au condus la creșterea numărului de tranzacții de afaceri care necesitau mai mulți contabili.

Teza se concentrează și pe femeile în contabilitate, în contextul zilelor noastre. A fost analizată prezența femeilor în profesia contabilă, dar mai mult din perspectiva problemelor de gen cu care se confruntă astăzi, cu accentul pe organizațiile Big Four. Problemele de gen, lipsa de șanse egale, plafonul de sticlă a reprezentat una dintre trăsăturile comune descoperite în primul capitol, fiind o legătură primordială între pionierii femeilor.

Primele doua capitole sunt o revizuire a literaturii de specialitate, cu accent pe directiile profesionale pe care le poate oferi domeniul contabilității. Scopul revizuirii literaturii este de a oferi o înțelegere a subiectului de cercetare pentru a dezvolta capacitatea de a furniza evaluări, judecăți și interpretări.

SUMARUL CAPITOLELOR

CAPITOLUL I: PROSOPOGRAFIA FEMEILOR PIONER IN PROFESIA CONTABILA

Contabilitatea este o componentă importantă în viața de zi cu zi. Pe lângă faptul că este o profesie tehnică prin care se pot vedea performanțele unei singure organizații, este și o profesie socială, care măsoară interacțiunile umane ale indivizilor, generând astfel un impact care poate fi intenționat sau neintenționat asupra funcționării lucrurilor în general. Istoria contabilitatii și cercetarea în acest domeniu oferă o perspectivă asupra dezvoltării profesiei contabile și contabile în general (Carnegie, 2014).

Profesia contabilă are o istorie veche. Primele informații despre existența profesiei sunt date în Mesopotamia, care se suprapun în istorie, cu primele mențiuni despre scrierea, numărarea, banii și primele sisteme de audit dezvoltate de egipteni și babilonieni (Paris, 2016).

De exemplu, atunci când Anglia medievală a început să aibă în secolul al treisprezecelea o economie bazată pe bani, comercianții s-au bazat pe contabilitate pentru a putea ține pasul cu un număr tot mai mare de tranzacții de afaceri. Marea revelație a apărut atunci când sistemul de dublă intrare a fost adoptat în secolul al XV-lea și a început să fie folosit zilnic în Italia (Florența, Genova, Veneția) (Paris, 2016). Cu toate acestea, primele mențiuni ale contabililor și ale profesiei contabile s-au materializat în jurul anului 1500, când a fost introdusă evidența contabilă dublă, care a venit ca o influență directă a sistemului contabil italian creat de Luca Pacioli (Paris, 2016; Napier, 2001). a comerțului și a creșterii afacerilor a determinat o nevoie mai mare pentru contabili, ceea ce a dus la faptul că rolul lor a fost considerat mai important decât înainte. După aceea, contabilitatea a fost introdusă în școli ca subiect obligatoriu. La ce se face referire acum la faptul că contabilitatea a fost de fapt la început doar prin contabilitate (păstrarea cărților pentru venituri și cheltuieli) și cunoscută ca atare.

Chiar dacă profesia contabilă are o istorie îndelungată în ceea ce privește evoluția sa, primele mențiuni despre femeile ca profesioniști în domeniul contabilității au avut loc în secolul al

XVIII-lea, mult mai târziu de la primele mențiuni ale contabililor în general. Contribuția contabililor de sex feminin a fost adesea neglijată în istoria contabilă (Spruill and Wotton, 1995). Ulterior, Primul Război Mondial (WWO) a avut un impact pozitiv asupra profesiei, deoarece contabilii au început să fie mai necesari decât înainte. Ei au asistat în controlul costurilor producției de muniții și, în acest context, s-a născut contabilitatea de gestiune (Walker, 2008; Kirkham, 1993). Războiul a fost nu numai benefic pentru profesia contabilă în general, ci și pentru femeile din profesie care au putut să-și dovedească valoarea prin luarea locului bărbaților.

Prin primul capitol, scopul a fost de a analiza diferitele contexte în care femeile din contabilitate au început să fie interesate și implicate în contabilitate și în problemele conexe prin utilizarea prosopografiei ca metodă aplicată grupului țintă selectat, și anume femeile pionere în contabilitate. Rezultatul este, în final, stabilirea unui profil al femeilor pioner. Noutatea cercetărilor efectuate deriva din subiectul, metodologia și rezultatele; există studii, așa cum sunt detaliate ulterior în abordarea metodologică, care au folosit prosopografia ca instrument și cadru, dar în alte domenii diferite.

CAPITOLUL II TRAIECTORII PROFESIONALE SI ASPECTE LEGATE DE GEN IN PROFESIA CONTABILA

După finalizarea studiilor în domeniul contabilității și economiei, se pot urmări diferite căi profesionale. A deveni angajat (într-una din firmele Big4, într-o firmă multinațională sau într-o mică practică) sau deschiderea propriei afaceri sunt principalele căi de carieră regasite și în literatura de specialitate.

Fiecare dintre aceste căi de carieră are propriile sale avantaje și dezavantaje, cerințele sale, provocările și setul de competențe cerute. Aceste cerințe și provocări ar putea fi factorii care ar putea influența decizia de a urma o anumită cariera sau nu sau pentru putea explica decizia de a alege o carieră diferită de cea aleasă inițial.

Majoritatea absolvenților din zona de contabilitate încep să fie angajați (în oricare dintre cele trei variante menționate anterior) și după o perioadă, după ce au dobândit cunoștințe, unii dintre ei pot să ia în considerare ideea deschiderii propriei afaceri fie singuri, fie prin parteneriatul cu cineva.

Cei care aleg opțiunea de a lucra într-o companie de tip Big Four după aceea au mai multe opțiuni: rămân în Big Four și avansează pe posturile de conducere, merg la unul dintre foștii clienți pe posturi de conducere de nivel înalt, sau merg într-o poziție multinațională în funcții de conducere sau în ultima opțiune, își deschid propria afacere, deoarece know-how-ul dobândit este suficient pentru a vă asigura că afacerea nu se va prăbuși.

Firmele de contabilitate, în special companiile de audit importante pierd adesea un număr considerabil de angajați noi, întrucât aceștia aleg să urmeze o carieră diferită după plecarea lor. Există, de asemenea, o îngrijorare deosebită în aceste societăți, privind menținerea femeilor la niveluri mai ridicate ale ierarhiei; se pare că, deși femeile reprezintă 50% din toate pozițiile de intrare, 10 sau 12 ani mai târziu, la nivel ierarhic superior nu se mai regasesc atât de multe (Greenhaus et al., 1997, Hooks et al., 1995, Gray, 1998).

Fiecare dintre aceste căi de carieră poate crea, prin cerințele lor, mediul de lucru, structura organizatorică, motive valabile, cum ar fi elementele teoriei stratificării genului, care pot determina parasirea locului de muncă și să încercarea de a reuși pe cont propriu, cu alte cuvinte devenind antreprenori.

CAPITOLUL III: ANALIZA CONEXIUNII DINTRE ANTREPRENORIAL, GEN și CONTABILITATE

Genul și spiritul antreprenorial sunt două concepte care au început să se asocieze și să se cerceteze împreună mai târziu în literatură. Motivul este că femeile nu au fost văzute în trecut ca o categorie antreprenorială distinctă, realizările lor nu au fost prezentate în ziarele locale ale vremii și nu au avut acces la resurse în același mod în care bărbații au avut.

Antreprenoriatul a fost cercetat și a fost un curent stabilit mult mai devreme decât antreprenoriatul de gen, iar rădăcinile sale sunt în Anglia și Statele Unite în anii 1960. Antreprenoriatul în domeniul genului a venit după 20 de ani, dar, după cum era de așteptat, a fost un început timid. Cu doar câteva referințe. Zece ani mai târziu, de la prima menționare în literatură, au început să apară mai multe articole, iar antreprenoriatul de gen a început să primească puțin mai multă atenție.

Privind mai departe în zilele de azi, subiectul atrage tot mai multă atenție în literatura de specialitate, iar motivul care sta la baza interesului este decalajul statistic între activitatea antreprenorială a bărbaților și activitatea antreprenorială a femeilor. Discrepanța enormă a fost

principalul motiv pentru care subiectul a primit atenție la început și de ce subiectul este în continuare unul de interes acum.

Diferența persistă și în numărul în care bărbații depășesc cu mult femeile în ceea ce privește activitatea antreprenorială în stadiu incipient, dar și motivele care stau în spatele alegerii de a deveni antreprenori care este foarte diferit de la bărbați la femei. Datele arată că femeile sunt, de obicei, conduse de necesitate ca motiv primar, necesitatea de a echilibra mai ușor viața profesională cu viața de familie.

La polul opus, bărbații sunt, în majoritatea cazurilor, conduși de oportunitate și aproape niciodată de necesitate. Studiile arată că, de exemplu, Europa, deși are una dintre cele mai dezvoltate economii de pe glob, are cea mai mică rată a activității antreprenoriale din toate regiunile lumii; una dintre țările în care numărul femeilor este de cinci ori mai mare decât în cazul bărbaților în antreprenoriat este Olanda.

O explicație plauzibilă poate fi aceea că mentalitatea și aspectele sociologice ale acesteia influențează deciziile antreprenoriale într-un mod diferit, de la o țară la alta. Indiferent de unghiul din care se privește problema de-a lungul anilor, situația nu s-a schimbat prea mult, societatea se află încă în punctul în care trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că în interiorul organizațiilor există un anumit nivel de echitate între femei și bărbați.

CAPITOLUL IV: GLASS CEILING și ANTREPRENORIATUL DE GEN ÎN PROFESIA CONTABILĂ DIN ROMANIA

Fenomenul glass ceiling se referă la un set de bariere care interferează cu avansarea în carieră a grupului mai puțin norocos și favorit din societate, care, în majoritatea cazurilor, sunt femei și minorități. Barierele se formează datorită mentalităților care adesea se bazează pe stereotipuri și prejudecăți (Cohen et al, 2018; Dalton și colab., 2014).

Realitatea este că fenomenul există în toate profesiile, precum și în profesia contabilă; în general profesia este reprezentată cu succes de femei, dar nu este cazul atunci când se caută în funcțiile de conducere (Istrate, 2012; Dambrin și Lambert, 2012).

Au existat mai multe studii calitative care au analizat fenomenul glass ceiling în organizațiile contabile (Dambrin și Lambert, 2012; Lupu, 2012; Adapa, 2016; Hull și Umansky, 1997); cu toate acestea pe partea cantitativă nu există o reprezentare a studiilor relativ a glass ceiling (Cohen, 2018). Prin studiul actual, încercăm să realizăm o analiză cantitativă pe scară medie a

factorilor organizaționali și personali care influențează plafonul de sticlă în organizațiile contabile din România.

A doua parte a capitolului testează inițiativele antreprenoriale de gen în cadrul organizațiilor contabile; astfel, prima parte a capitolului și a doua parte sunt legate, deoarece se bazează pe același set de date care testează diferite fenomene. De asemenea, încercăm să vedem dacă plafonul de sticlă este un factor determinant al antreprenoriatului de gen.

Primul pas a fost formularea cât mai multor ipoteze pe baza rezultatelor prealabile din literatură pentru a putea identifica cu mai multă precizie care sunt variabilele care influențează cel mai mult plafonul de sticlă și antreprenoriatul de gen (demografice și ne-demografice). În al doilea rând, toate variabilele au fost introduse într-un model de regresie pentru a vedea care variabile influențează variabila dependentă și care nu. În al treilea rând, domeniul contabil este diferit de oricare alt domeniu, iar rezultatele sunt foarte probabil de a fi diferite, ceea ce, s-a întâmplat. În cele din urmă, rezultatele lucrării ar putea fi un punct de plecare și un punct de referință pentru o altă profesie în țara analizată (România).

Fenomenul glass ceiling este foarte subiectiv, teorie dovedită de faptul că bias este unul dintre factorii determinanți ai fenomenului de glass ceiling.

CONCLUZII

În ultimii ani, profesia contabilă s-a confruntat cu reținerea femeilor în rândul superior al organizațiilor și, în efortul de a reuși diminuarea plecarilor, companiile au introdus diferite programe care ar putea ajuta, cum ar fi orele flexibile și programele de mentoring (Kronberger et al, 2010; Dalton și colab., 2014). Cu toate acestea, prezența femeilor este încă mult mai scăzută decât cea a bărbaților. Scopul principal al acestei cercetări a fost de a determina care sunt factorii care determină glass ceiling în rândul femeilor în profesia contabilă.

Fenomenele studiate sunt subtile, dificil de cuantificat, ceea ce justifică rezultatele statistice obținute. Faptul că unii dintre respondenți au recunoscut că glass ceiling există în organizațiile lor este o victorie în sine dacă ne raportăm la cultura noastră, unde afirmarea unei opinii și protejarea drepturilor nu este ceva care vine la îndemână.

Faptul că femeile din sectorul contabilității publice sunt mai înclinate să experimenteze glass ceiling, dar nu mai înclinate să raporteze, vine să dovedească teoria despre deschidere și

mentalitate. Atunci când încercăm să testăm glass ceiling, trebuie să ținem cont de faptul că fenomenul este subiectiv și greu de cuantificat și că depinde foarte mult de moștenirea culturală și sociologică. Diferența dintre sectorul PIRVAT și sectorul PUBLIC în ceea ce privește glass ceiling este foarte scăzută, ceea ce ne determină să credem într-o primă instanță că sectoarele informează în același mod despre existența glass ceiling. Totuși, variabila glass ceiling este determinată de modelul general și de răspunsurile globale care pot schimba modelul, toate variabilele determină împreună dacă fenomenul este sau nu este, și nu de o singură variabilă.

Corelația Spearman demonstrează că variabilele sunt corelate între ele și nu numai cu glass ceiling, iar după aceasta testul Chi-Square vine să testeze aceste relații. Corelațiile sunt toate medii spre slabe iar un top cinci determinanți ai plafonului de sticlă conform acestui test ar arăta astfel: EDUCAȚIE, PUBLICĂ, BIAS, CULTURĂ și RANK. Dacă ne uităm la modelul de regresie și la valoarea lui p factorii care influențează cel mai mult sunt HIGH RANK, BIAS, CULTURE și STRUCTURE, care sunt de fapt dovada teoriilor pe care modelul se bazează. Pe de altă parte, antreprenoriatul între femei și bărbați este un fenomen mai ușor de capturat decât glass ceiling și este unul care nu este studiat neapărat la nivelul organizațiilor contabile din România. Principalul obiectiv al celei de-a doua părți a capitolului a fost de a determina profilul antreprenorial de gen al profesioniștilor contabili de sex feminin și de a determina nivelul și disponibilitatea inițiativelor de antreprenoriat în raport cu numărul femeilor din profesie.

Numărul femeilor care intenționează să înceapă o nouă afacere sau care sunt deja proprietari de afaceri este de 68.5%, ceea ce reprezintă un număr suficient de mare față de numărul de femei din profesia contabilă din România, de 80% (Istrate, 2012). În ceea ce privește profilul antreprenorial de sex feminin, aceștia sunt motivați de securitatea financiară și de familiile lor (copiii), principala motivație fiind capacitatea de a oferi și a da un bun exemplu. Acestea pot fi considerate factori personali care derivă din propriile alegeri.

Glass ceiling și inflexibilitatea locului de muncă sunt factori care derivă din natura culturii organizaționale a companiilor, nu este ceva care poate fi schimbat de către indivizi. glass ceiling este un factor determinant al antreprenoriatului de gen pentru femeile situate în rândurile superioare ale organizațiilor, iar pentru ei factorul vine să ofere un impuls, care le afce sa doreasca să devină mai bune și mai bune. Ele sunt reticente în a admite că există un plafon de sticlă în organizațiile lor, deoarece nu doresc să invalideze succesul lor. Ele considera glass ceiling ca pe obstacol pe care trebuie să-l depășească pentru a-și atinge obiectivele stabilite de

și sunt mândre când reușesc să facă acest lucru. Mentalitatea de a nu admite că există un glass ceiling poate fi vazuta ca o moștenire comunistă asupra gândirii colective.

Astfel, antreprenoriatul de gen ar putea să vină ca răspuns la refranarea mentionarii inegalităților și greutăților pe care trebuiau să le depășească. De asemenea, mulți dintre respondenți sunt determinați de factorul familial și prin asigurarea unui mediu sigur pentru ca aceștia să trăiască. A doua regresie vine să valideze mai multe ipoteze din literatură, care au fost testate sau descrise la nivel teoretic, ipotezele plasate în scenariul românesc. Motivul alegerii României ca eșantion este numărul mare de femei în profesie și mostenirea sovieto-comunistă asupra gândirii și obiceiurilor colective. Aceasta oferă un fond și un eșantion foarte diferite raportate la două fenomene subtile și diferite.

REFERINTE

1. Abbott, J. (2009), The angel in the office, British Sociological Association Auto/Biography Study Group (December 15, 2009)
2. Achtenhagen, L. and Welter, F. (2005) *(Re-) Constructing the Entrepreneurial Spirit*. Paper to the Frontiers of Entrepreneurship Research. Retrieved from http://www.babson.edu/entrep/fer/2005FER/_v/paper_v1.html.
3. Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 30(5), 595–62
4. Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: Advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543–562
5. Alam, M., (2010), "Organisational change and innovation in small accounting practices: evidence from the field", *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 6 Issue 4 pp. 460 -476
6. Aldrich, H.E. (1989), "Networking among women entrepreneurs", in Hagan, O., Rivchun, C. and Sexton, D. (Eds), *Women-owned Businesses*, Praeger, New York, NY, pp. 103-32.
7. Aldrich, H.E. (1999), *Organizations Evolving*, Sage, London
8. Aldrich, H.E. and Cliff, J. (2003), "The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, pp. 573-96.
9. Allen, I.E., Elam, N., Langowitz, N. and Dean, M. (2007), *Global Entrepreneurship Monitor Report on Women and Entrepreneurship*, Babson College, Babson Park, MA and London Business School, London.
10. Allen, W.D. (2000), "Social networks and self-employment", *Journal of Socio-economics*, Vol. 29, pp. 487-501.
11. 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.
12. Anderson, S. W., & Lillis, A. M. (2011). Corporate frugality: Theory, measurement and practice. *Contemporary Accounting Research*, 28, 1349–1387.
13. Anderson-Gough et al. (2005), „Helping them to forget...” the organizational embedding of gender relations in public audit firms, *Accounting Organizations and Society*, 30 (2005), 469-490
14. Anderson-Gough, F., Grey C. & Robson, K. (2002), *Accounting Professionals and the Accounting Profession : Linking Conduct and Context*, *Accounting and Business Research*, vol. 32, no. 1, pp. 41 – 56
15. 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*, 30, 469–490.
16. Baker, C.R. and Hayes, R. (2004), *Reflecting form over substance: the case of Enron Corp.*, *Critical perspectives on accounting*, 15(2004), p. 767-785
17. Barker PC, Monks K. Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting, Organizations and Society* 1998;23(8):813–23.

18. Bates, T., Jackson, W.E. III and Johnson, J.H. Jr (2007), "Introduction to the special issue on advancing research on minority entrepreneurship", *Annals of the American Academy of Political Science and Social Science*, Vol. 613, pp. 10-17
19. Berger, A., R. DeYoung, H. Genay and G. Udell, 2000, "Globalization of Financial Institutions: Evidence from Cross-Border Banking performance", *Brookings-Wharton Papers on Financial Services* 3.
20. Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37, 401–414.
21. Blau, F., Ferber, M. and Winkler, A. (2002), *The Economics of Women, Men and Work*, 4th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
22. Blumberg, R.L. (1984), A general theory of gender stratification, *Sociological Theory*, Vol. 2 (1984), pp. 23-101
23. 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.
24. Bourne, K. A. (2010) 'The Paradox of Gender Equality: An Entrepreneurial Case Study from Sweden', *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 2 (1): 26–39
25. Bowen, D., & Hisrich, R. (1986). The female entrepreneur: a career development perspective. *Academy of Management Review*, 11(2), 393–407
26. Bowen, D., and Hisrich, R. (1986). The female entrepreneur: a career development perspective. *Academy of Management Review*, 11(2), 393–407
27. Brentnall, T. (1938), *My memories*, Melbourne: Robertson & Mullens Limited
28. Brinton, M. (1998), *The Social-Institutional Bases of Gender Stratification: Japan as an Illustrative Case*, *American Journal of Sociology*, Vol. 94, No. 2 (Sep., 1988), pp. 300-334 Published by: The University of Chicago Press
29. Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 406–429
30. Brush, C. and Manolova, T. (2004), "The household structure variables in the PSED questionnaire", in Gartner, W.B., Shaver, K.G., Carter, N.M. and Reynolds, P.D. (Eds), *The Handbook of Entrepreneurial Dynamics: The Process of Organization Creation*, Sage, Newbury Park, CA, pp. 39-47
31. Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24
32. Brush, C., & Gatewood, E. (2008). Women growing businesses: Clearing the hurdles. *Business Horizons*, 51, 175–179
33. Brush, C., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P. and Hart, M. (Eds) (2006), *Growth-oriented Women Entrepreneurs and their Businesses: A Global Research Perspective*, Edward Elgar, Cheltenham.
34. Burrowes, A. W. et al (2004), *The Sarbanes-Oxley act as a hologram of post-Enron disclosure: a critical realist commentary*, *Critical perspectives on accounting*, 15(2004), p.797-811
35. Carnegie, G.D. and Napier C.J. (2010), Traditional accountants and business professionals: portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society* 2010;35:360–76.
36. Carnegie, G. (2014), The present and future of accounting history, *Accounting auditing and Accountability journal*, vol. 27, no.8, 2014, pp.1241-1249
37. Carter, S., Tagg, S. and Dimitratos, P. (2004), Beyond portfolio entrepreneurship: multiple income sources in small firms, *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 16 No. 6, pp. 481-97
38. Catalyst. (2013). *Catalyst census: Fortune 500 women executive officers and top earners*. New York: Catalyst.
39. 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.
40. Charboneau, B. (1981) *Une seconde nature*, édité à compte d'auteur, Imprimerie Marrimpouey, Pau, 1981. Médial éditions
41. 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.
42. Ciancanelli P., (1998), Survey research and the limited imagination. *Critical Perspectives on Accounting* 1998;9:387–9.
43. 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.
44. Claude Nicolet, *L'Ordre équestre à l'époque républicaine (312-43 av. J.-C.)*. I. Définitions juridiques et structures sociales; II. Prosopographie des chevaliers romains, (2. vols., Paris, 1966-74).
45. Cohen, J.R., Dalton, D.W., Holder-Webb, L.L. and McMillan J.J. (2018), An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, *Journal of Business Ethics*, 1-22

46. Collins et al. (1993), Toward an integrated theory of gender stratification, *Sociological perspectives*, 1993, Vol.36, no.3, pp. 185-216
47. Converse, J. M., & Presser, S. (1986). *Survey questions: Handcrafting the standardized questionnaire*. Thousand Oaks: Sage Publications.
48. Cooper, K. (2010) Accounting by women: Fear, favor and the path to professional recognition for Australian women accountants. *Accounting History* 15(3): 309–336.
49. Cooper, K. (2008), Mary Addison Hamilton, Australia's first Lady of numbers, *Accounting History*, May 2008; 13,2; Proquest central
50. Craig, R.J. and Amernic, J. H. (2004), *Enron discourse: the rhetoric of a resilient capitalism*, *Critical perspectives on accounting*, 15(2004), p. 813-851
51. Crompton R, and Sanderson K. *Gendered jobs and social change*. London: Routledge; 1990.
52. Crompton, R. & Harris, F. (1998), Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited, *The British Journal of Sociology*, vol. 49, no. 1, pp. 118 - 136.
53. Crompton, R. and Sanderson, K(1990) *Gendered Jobs and Social Change*, London: Unwin Hyman. 1994, 'The gendered restructuring of employment in the finance sector', in A. MacEwen Scott (ed.) *Gender Segregation and Social Change*, Oxford: Oxford University Press.
54. Czarniawska B. (2008), Accounting and gender across times and places: an excursion into fiction. *Accounting, Organizations and Society* 2008;33:33–47.
55. Dalton, D. W., Cohen, J. R., Harp, N. L., & McMillan, J. J. (2014). Antecedents and consequences of perceived gender discrimination in the audit profession. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 33, 1–32.
56. Dambrin C and 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* 2012;23(1):1–16.
57. Dambrin, C. and Lambert, C. (2008), Mothering or auditing? The case of two Big four in France, *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 21 No. 4, 2008 pp. 474-506
58. 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.
59. de Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2006). Introduction to the special issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 585–593.
60. DeCarlo, J., & Lyons, P. R. (1979). A comparison of selected personal characteristics of minority and non-minority female entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, December, 22-29
61. Demougin, D. and Fabe, O. (2007), Entrepreneurship and the division of ownership in new ventures, *Journal of Economics & Management Strategy*, Vol. 16 No. 1, pp. 17-30
62. Devonport F.B., (2008), "The participation of women in the New Zealand Institute of Chartered Accountants," *Pacific Accounting Review*, Vol. 20 Issue 3 pp. 269 – 281
63. Dichev, I. D., Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2013). Earnings quality: Evidence from the field. *Journal of Accounting and Economics*, 56, 1–33.
64. Dubose, R. (2017), Compliance Requires Inspection: The Failure of Gender Equal Pay Efforts in the United States, *Mercer Law Review*. Winter 2017, Vol. 68 Issue 2, p445-460. 16p.
65. Duff, A. (2011), Big four accounting firms annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals, *Critical perspectives on Accounting*, 22 (2011), 20-38
66. Dunning, J. and Lundan, S. (2008), Multinational enterprises and the global economy, *Journal of international business studies* (2008), 39, 1236-1238
67. Eagley AH, Carli LLS. (2007), Women and the labyrinth. *Harvard Business Review*: hbr.org; 2007. p. 63-71.
68. Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.
69. 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.
70. Edelman, L. F., Manolova, T. S., & Brush, C. G. (2017). Angel investing: A literature review. *Foundations and Trends_ in Entrepreneurship*, 13(4–5), 265–439
71. Elias, R. (2004). The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings management. *Managerial Auditing Journal*, 19, 84–98.
72. Emery, M., Hooks, J. and Stewart, J. (2002), "Born at the wrong time?: An Oral History of Women Professional Accountants in New Zealand", *Accounting History*, NS, vol. 7, No. 2, November, pp. 7-34
73. Erben, M. (1996), *A Preliminary Prosopography of the Victorian Street* (1996)
74. Ethel Watts: the spirit of a pioneer,' *Accountancy*, Sep. 1974, Vol. 85 Issue 973, p.54-55, 2p. (1 Black and White Photograph)
75. Fărcaș T. V., Tudor A. T. (2016), An Overlook into the Accounting History Evolution from a Romanian Point of View. *A Literature Review*, *Economia Aziendale Online* Vol. 7. 1/2016: 71-84

76. Fearfull A and Kamenou N. (2006), How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women. *Critical Perspectives on Accounting* 2006;17(7):883–901.
77. Financial Reporting Council, Key Facts and Trends in the Accountancy Profession(2017): p. 37
78. Flesher, D. L., Miranti, P. J., & Previts, G. J. (1996). The first century of the CPA. *Journal of Accountancy*, 182(4), 51.
79. 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.
80. Fong, D. and Ozorio, B. (2005), Gambling participation and prevalence estimates of pathological gambling in a far-east gambling city: Macao, *Gaming Research and Review Journal*, Vol. 9 No. 2, pp. 15-28
81. Fowler, F. J. (1995). *Improving survey questions: Design and evaluation*. Thousand Oaks: Sage Publications.
82. GEM global reports <https://www.gemconsortium.org/report>
83. Gendron Y. and Spira L.F. (2010), Identity narratives under threat: a study of former members of Arthur Andersen. *Accounting, Organizations and Society* 2010:275–300
84. Gerakos, J. and Syverson, C. (2012), Competition in the audit market, available online at <https://business.illinois.edu/accountancy/wp-content/uploads/sites/12/2014/11/Audit-2012-Gerakos-Syverson.pdf>
85. Gibbons, R. (1996). Isabeau of Bavaria, Queen of France (1385–1422): The Creations of an Historical Villainess,” *Transactions of the Royal Historical Society (Sixth Series)*, Vol. 6: pp 51-73.
86. Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2008). Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform. *Politics and Society*, 36, 313–349.
87. Gray, P., Williamson, J.B., Karp, D.A., Dalphin, J.R. (2007): *The Research Imagination – an introduction to qualitative and quantitative methods*, Cambridge University Press, ISBN-13 978-0-511-33417-7, Cambridge, pp. 480;
88. Greenhaus, J., Collins K. and, Singh, R. and Parasurman, S. (1997), Work and Family Influences on Departure from Public Accounting, *Journal of vocational behaviour* 50, 249–270
89. Grey C. (1998), On being a professional in a ‘Big Six’ firm. *Accounting, Organizations and Society* 1998;23:569–87
90. Hakim C. (1991), Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women’s work orientations. *European Sociological Review* 1991;7:101–21.
91. Harvey, B. (1993), *Living and Dying in England 1100–1540: The Monastic Experience* (1993)
92. Haslam, S. A and Ryan, M. K (2008), The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations, *The Leadership Quarterly* 19 (2008) 530–546
93. 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.
94. Heidenreich, M. (2012), The social embeddedness of multinational companies: a literature review, *Socio-Economic Review*, pp. 549–579
95. Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
96. Henry, C., Foss, L., & Ahl, H. (2015). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches. *International Small Business Journal*, 34, 217
97. Hewlett SA (2007), *Off-ramps and on-ramps*. In: *Keeping women on the road to success*. Harvard Business School Press; 2007
98. Hisrich, R. D., & Brush, C. G. (1983). The woman entrepreneur: Implications of family, educational, and occupational experience. *Frontiers in entrepreneurship research*, pp. 255-270. Wellesley, MA: Babson College
99. Hisrich, R. D., & O'Brien, M. (1981). The woman entrepreneur from a business and sociological perspective. In K. H. Vesper (Ed.) *Frontiers in entrepreneurship research*, pp. 21-39. Wellesley, MA: Babson College
100. Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses’ perceptions of family-work conflict and women’s promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52, 939–957.
101. How Mary Harris Smith led the way,’ *Accountancy*, May 1980, Vol. 91 Issue 1041, p.74-75, 2p. (1 Black and White Photograph)
102. Hronsky et al. (2015), A fine education but no bluestocking: HariettAmies, pioneer female accounting professional, *Accounting History*, vol 20(2) 118-137
103. <http://www.ey.com/gl/en/about-us>
104. <http://www.pwc.com/gx/en/about/purpose-and-values.html.html>
105. <https://home.kpmg.com/us/en/home/about.html>
106. <https://www.accountancyeurope.eu/professional-matters/afeca-gender-diversity-european-accountancy-profession/>

107. <https://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202016-2017%20Womens%20Report.pdf>
108. <https://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202010%20Womens%20Report%20V2.pdf>
109. <https://www.big4careerlab.com/big-4-accounting-firms/>
110. <https://www.gemconsortium.org/country-profile/103>
111. <https://www.gemconsortium.org/report/49860>
112. <https://www.ifac.org/about-ifac/small-and-medium-practices>
113. <https://www.wikijob.co.uk/content/financial-terms/accounting/big-four-accounting-firms>
114. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/about-deloitte.html>
115. 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.
116. Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88, 80–85.
117. Ikin, C. , Johns, J. and Hayes, C. (2012), Field , capital, and habitus: An oral history of women in accounting in Australia during World War II, *Accounting History* 17(2) 175–192
118. Istrate, C. (2012), Gender issues in Romanian accounting profession, *Review of Economic and Business Studies* 5 (2), 21-45
119. Jacobides, M. and Winter, S. (2007), Entrepreneurship and firm boundaries: the theory of a firm, *Journal of Management Studies*, Vol. 44 No. 7, pp. 1213-41
120. Jane Robinson goes back to the old firm as a partner,' *Accountancy*, Nov. 1978, Vol. 89 Issue 1023, p32-32. 1/3p. (1 Black and White Photograph)
121. Jennings, J., & Brush, C. (2013). Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *Academy of Management Annals*, 7(1), 663–715
122. Jesson, J., Matheson L. and Lacey. F. (2011), *Doing your literature review, traditional and systematic approaches*, Sage, 2011
123. 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* 2008;33(1):48–72.
124. Jones, M. and Martindale, R. (1964), *The Later Roman Empire, 284–602: A Social, Economic and Administrative Survey* (1964)
125. Jones, V. (1990), *Women in the eighteen century: construction of femininity* , London and New York Routledge
126. Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 498–509.
127. Keats-Rohan, K. (2007), *Prosopography Approaches and Applications A Handbook*, Publisher: Occasional Publications UPR Linacre College Oxford, Editors: K. S. B. Keats-Rohan, pp.139-182
128. Keister, L. Al, and Southgate, D.E. (2012), *Inequality: A contemporary approach to race, class, and gender*, Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
129. 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.
130. Kirkham, L.M. and Loft, A. (1993), Gender and the construction of the professional accountant, *accounting organization, and Society*, vol. 18, no.6, pp. 507-58
131. Kirsch, R.J., K. Laird and T Evans (2000), ‘The Entry of International CPA Firms into Emerging Markets: Motivational Factors and Growth Strategies’, *The International Journal of Accounting* 35, 1: 99-119
132. Kokot, P. (2014). Structures and relationships: women partners’ careers in Germany and the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27, 48–72.
133. Komori, N. (1998), In search of feminine accounting practice: the experience of womne accountants in Japan, available online at <http://www.apira2013.org/past/apira1998/archives/pdfs/50.pdf>
134. Komori, N. (2008), Towards the feminization of accounting practice, *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 21 No. 4, 2008 pp. 507-538
135. Komori, N. (2011), Visualizing the Negative Space: Making Feminine Accounting Practices Visible by Reference to Japanese Women’s Household Accounting Practices, available online at https://elsevier.conference-services.net/resources/247/2182/pdf/CPAC2011_0039_paper.pdf
136. 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*, 35, 775–791.
137. Koveshnikov, A., Vaara E. and Ehrnrooth, M. (2016), Stereotype-Based Managerial Identity Work in Multinational Corporations, *Organization Studies*, I-27, downloaded from oss.sagepub.com

- 138.Laennec, C.M. (1993). "Unladylike polemics: Christine de Pizan's strategies of attack and defense," *Tulsa studies in women's literature*, Vol. 12, No. 1, pp 47-59.
- 139.Law, P. and Hung, J. (2009), Factors influencing Hong Kong CPAs' entrepreneurship in the accounting profession, *Journal of Human Resource Costing and Accounting* Vol. 13 No. 1, 2009, pp. 29-45
- 140.Lehman, C.R. (1992), Herstory in accounting: the first eight years, *Accounting organization and Society*, vol 17, no.3-4, pp. 262-85
- 141.Linn, R. (1996), *Power, Progress, and Profit: A history of the Australian Accounting profession*, Melbourne: Australian Society of Certified Practising Accountants
- 142.Loft, A. (1992), "Accountancy and the gendered division of labour: a review essay", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17, No 3 - 4, pp. 367 - 378.
- 143.Lumpkin, G. and Dess, G. (1996), Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 1, pp. 135-72
- 144.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*, Volume 23, Issues 4–5, Pages 351-369
- 145.Lyonette, C. and Crompton, R (2008), The only way is up? An examination of women's "under-achievement" in the accountancy profession in the UK, *Gender in Management: An International Journal* Vol. 23 No. 7, 2008 pp. 506-521
- 146.Macintosh N.B. and Scapens R.W. (1990), Structuration theory in management accounting. *Accounting, Organizations and Society* 1990;15:455–77
- 147.Madsen, P. (2013), The Integration of Women and Minorities into the Auditing Profession since the Civil Rights Period. *The Accounting Review* 88:6, 2145-2177.
- 148.Majala, R. (1994), "Finland", in Flower, J. (ed.), *The Regulation of Financial Reporting in the Nordic Countries*, Stockholm: Fritzes
- 149.Marshall, N.J. (1978), *A Jubilee History 1928-1978*, Melbourne: The Institute of Chartered Accountants in Australia, Victorian Branch
150. Martin, J. (2000). Hidden gendered assumptions in mainstream organizational theory and research. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 207–216.
- 151.Mastering a new role', *Accountancy*, July 1999, Vol. 124 Issue 1271, p.12, 1/3p. (1 Black and White Photograph)
- 152.McKeen, C. A. and Bujaki, M. (1998), Taking women into account, *CA Magazine*, Mar, 1994, 127, 2, Proquest central
- 153.McKeen, C.A. and 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, Papers presented at the forty-fourth annual meeting of the Business History Conference (Winter 1998), pp. 500-521
- 154.Miley, F. , Read, A. (2017) Choreography of the past: accounting and the writing of Christine de Pizan, *Accounting Historians Journal*, vol. 44 nr 1. pp. 51-62.
- 155.Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200–208.
- 156.Moyes, G., Shao, L. and Newsome, M. (2008), Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession, *Journal of Business & Economics Research*, vol 6, no. 2
- 157.Mueller, F., Carter, C. and Ross-Smith, A. (2011), Making sense of career in a Big Four accounting firm, *Current Sociology* Vol 59, Issue 4, pp. 551 - 567
- 158.Munzer, F. (1999), *Roman Aristocratic Parties and Families*", XIX-XXXVIII, The Johns Hopkins University Press
- 159.Nails, D. *The People of Plato: A Prosopography of Plato and Other Socratics* (Indianapolis and Cambridge: Hackett Publishing, 2002)
- 160.Napier, C. (2001) Accounting history and accounting progress, *Accounting history*, nov. 2001; 6; 2; Proquest central, pg. 7
- 161.OhOgartaigh, C. (2000), Accounting for feminisation and the feminisation of accounting in Ireland: gender and self-evaluation in the context of uncertain accounting information, *IBAR*; 2000; 21, 1; ProQuest Central, pg. 147
- 162.Padavic I, Reskin B. (2002), *Women and men at work*. 2nd edition Thousand Oaks: Pine Forge Press; 2002
- 163.Paris, D. (2016), History of accounting and accountancy profession in Great Britain, *Journal of Accounting and Management*, vol: 6; no: 1, 2016; page 33 – 44
- 164.Parker, R.H. (1993), "The scope of Accounting History: A note", *ABACUS*, vol. 29, no. 1 [106-110]
- 165.Pellegrino, E. T., & Reece, B. L. (1982). Perceived formative and operational problems encountered by female entrepreneurs in retail and service firms. *Journal of Small Business Management*, April, 15-24.

166. Perera, H., Rahman, A. and Cahan, S. (2003), "Globalisation and the major accounting firms", *Australian Accounting Review*, Vol. 13 No. 1, pp. 27-3
167. Pines A., Lerner, M. and Schwartz, D. (2010), Gender differences in entrepreneurship Equality, diversity and inclusion in times of global crisis, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* Vol. 29 No. 2, 2010 pp. 186-198
168. Pirinen P. (1999), Implementation of International Accounting Standards in Finland: A Process View, The EIASM Workshop on Accounting in Europe, London, 17–18 June 1999
169. Pirinen, P. (1996), The 1992 Reform of Finnish Accounting Legislation, Jyväskylä: University of Jyväskylä, Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics
170. Powell, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage.
171. Previts G, Flesher D. and Sharp A. (2007), Eight special women in accounting, *Journal of Accountancy*, August 2007
172. Previts G., Parker, L. and Coffman, E. (1990). An accounting historiography: Subject matter and methodology. *Abacus*, 26(2): 136–158.
173. Procter I. and Padfield M. (1999), Work orientations and women's work: a critique of Hakim's theory of the heterogeneity of women. *gender. Work and Organization* 1999;6:152–62
174. Ragins, B. R., Townsend, B., and 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.
175. Reed S.A., Kratchman, S.H., Strawser R.S. (1994), Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants. The impact of the locus of control and gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 1994;7(1):31–58.
176. Reid, G., Acken, B. and Jancura, E. (1987), A Historical perspective on women in Accounting, *Journal of Accountancy*, May 1987, 163, 5, Proquest Central, pg. 338
177. Roberts, H. (2013), Women in accounting occupations in the 1880 US Census, *Accounting History Review* 23:2, 141-160.
178. Santos, G., Marques, C. S., & Ferreira, J. J. (2018). A look back over the past 40 years of female entrepreneurship: mapping knowledge networks. *Scientometrics*, 115(2), 953-987. Saresma, T. (2010), Performing the author/mother/merchant/wife: moving subject positions in Minna Canth's autobiography, available online at
179. Schumpeter, J. (1934), *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
180. Schwartz, E. B. (1976). Entrepreneurship: A new female frontier. *Journal of Contemporary Business*, Winter, 47-76
181. Scott, J. W. (1986) "Gender: A Useful Category for Historical Analysis", *American Historical Review* (1986), pp. 1053-1075
182. Sexton, D. L. (1989). Research on women business owners. In O. Hagan, C. Rivchun, & D. L. Sexton (Eds.), *Women-owned Businesses*, pp. 183-193. New York: Praeger
183. Shah, F.A. et al (2012), A critical Review of Multinational Companies, Their Structures and Strategies and Their Link with International Human Resource Management, *Journal of business and management*, 2278=487x Volume 3, Issue 5 (Sep-Oct, 2012) pp. 28-37
184. Shefsky, L. (1994), *Entrepreneurs Are Made Not Born: Secrets from 200 Successful Entrepreneurs*, McGraw-Hill, New York, NY.
185. Spencer, A., Kirchoff, B. and White, C. (2008), Entrepreneurship, innovation and wealth distribution, *International Small Business Journal*, Vol. 26 No. 1, pp. 9-26.
186. Spero, J., Hart, J. (2003) *The Politics of International Economic Relations*, London, Thompson Wadsworth.
187. Spruill, W.G, and Wootton, C.W. (1995), The struggle of Women in accounting: The case of Jennie Palen, Pioneer Accountant, Historian and Poet, *Critical Perspectives on accounting*, vol. 6, no.4, pp.371-89
188. Stasser, T. (2008), *Ou sont les femmes?: Prosopographie des femmes des familles princieres et ducales en Italie meridionale depuis la chute du royaume lombard (774) jusqu'au l'installation des Normands (env. 1100)*, University of Oxford Linacre College Unit for Prosopographical Research
189. Stone, P. (2013), Challenging stereotypes and creating options for women in the professions, *Gender and work: challenging conventional wisdom*, Harvard Business school
190. Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 34, 409–427.
191. Syme, R. (1939), *The roman revolution*, Folio Society, 2009
192. Taormina, R. and Lao, S. (2007), Measuring Chinese entrepreneurial motivation, personality and environmental influences, *International Journal of Entrepreneurial Behaviours and Research*, Vol. 13 No. 4, pp. 200-21
193. Treas, J. and Tai, T. (2016), Gender inequality in housework across 20 European Nations: Lessons from Gender Stratification Theories, DOI 10.1007, Springer Science media

194. Two women on Institute Council (but only one wants to be president), 'Accountancy, July 1979, Vol. 90 Issue 1031, p13-13. 1/2p. (2 Black and White Photographs)
195. Vasut, E. S.(2017), Proposing new avenues of research to explain the rarity of females at the top of the accountancy profession, *palgrave communications* 3:17011, DOI: 10.1057/palcomms.2017.11 www.palgrave-journals.com/palcomm
196. Verboven, K., Carlier, M., & Dumolyn, J. (2007). A short manual to the art of prosopography. In *Prosopography approaches and applications. A handbook* (pp. 35-70). Unit for Prosopographical Research (Linacre College).
197. Verheul, I., Wennekers, S., Audretsch, D., & Thurik, R. (2002). An eclectic theory of entrepreneurship: policies, institutions and culture. In *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison* (pp. 11-81). Springer
198. Boston, MA. Virtanen, A. (2009), Accounting, gender and history: the life of Minna Canth, *Accounting history*, Feb-May 2009, 14; ½, Proquest central, pg.79
199. Walker, S. (2008), Accounting histories of women: beyond recovery?, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, published online
200. Wennekers, A.R.M, Uhlaner, L.M., and Thurik, A.R, 2002, Entrepreneurship and its conditions a macro perspective, *International Journal of Entrepreneurship education* 1 (1), 25-64
201. Wermuth, L. and Monges, M. (2012), Gender stratification, *Frontiers: A Journal of Women Studies*. 2002, Vol. 23 Issue 1, p1. 22p.
202. Weyer, B. (2007). Twenty years later: Explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22, 482–496.
203. Windsor C. and Auyeung P. (2006), The effect of gender and dependent children on professional accountant's career progression. *Critical Perspectives on Accounting* 2006;17(6):828–44
204. Wu, S. and Wu, L. (2008), The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15 No. 4, pp. 752-74
205. Zeff, S. A. (2003), How the U.S Accounting profession Got where it is today: Part II, *Accounting Horizons*, vol 17, No.4, December 2003, pp.267-286