

SAYILARIN GÖRÜL(E)MEYEN KAHRAMANLARI KADIN MUHASEBECİLER: ESKİŞEHİR'DE KEŞİFSEL BİR ÇALIŞMA¹

Prof. Dr. Seval SELİMOĞLU*

Doç. Dr. Aytül Ayşe CENGİZ**

Doç. Dr. Ali ÖZDEMİR***

Begüm YALI****

Mustafa YİĞİT*****

Makale Gönderim Tarihi : 18/03/2020 / Kabul Tarihi : 13/04/2020

Makale Türü: Araştırma

ÖZ

Bu çalışma muhasebeci kadınların deneyimledikleri zorlukları, zorluklarla nasıl baş ettiklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda ilk olarak maskülen özelliklerle tanımlanan bu meslekte kadın olmanın neden zor olduğu toplumsal cinsiyet kuramlarıyla irdelenmiştir. Ardından meslekte kadın rakamları incelenmiş, gelecekte bu meslekte kadın olanlarının sayısının artacağı bilgisi bulgulanmıştır. Kuramsal bilgi ve kadınların meslekteki konumu rakamlarla gözden geçirilerek nitel bir araştırma ile Eskişehir'de faaliyet gösteren dört (4) kadın muhasebeci ile görüşme yöntemiyle veri toplanmıştır. Kadınlar, muhasebe mesleğinde kadın-erkek ayrımının olmadığını düşünmelerine rağmen, müşterilere ulaşma, sosyal ağlara katılma noktasında dezavantajlı durumlarının farkındadırlar. Ortaklık kurma ise genel güvensizlik nedeniyle çok tercih edilmemektedir. Yönetim seviyelerinde olmama sonucunu ise kadın katılımcılar kadınların öne çıkan annelik rolleriyle açıklamışlardır. Elde edilen bulgular ile ampirik araştırmaların devam etmesi önemlidir.

Anahtar Sözcükler: kadın muhasebeci, geleneksel roller, buyurgan kalıp yargı, sosyal ağ, annelik

JEL Sınıflandırma Kodu: M40, D23, J16

1 Bu çalışmanın genişletilmiş özeti 7-8 Mart 2020 tarihinde Ankara'da yapılan Dünya Kadın Kongresi'nde sunulmuştur.

* Anadolu Üniversitesi, sselimoglu@anadolu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-1185-9980

** Anadolu Üniversitesi, aacengiz@anadolu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7090-289X

*** Anadolu Üniversitesi, alozdemir@anadolu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7780-4977

**** Anadolu Üniversitesi, begum_yali@anadolu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-8480-1862

***** Anadolu Üniversitesi, mustafayigit162@anadolu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-0314-3168

WOMEN ACCOUNTANTS IN (UN)VISIBLE HEROES OF NUMBERS: AN EXPLORATIVE STUDY IN ESKİŞEHİR**ABSTRACT**

This study aims to examine the difficulties experienced by accountant women and how they cope with difficulties. In this context, why it is hard to be a woman in this masculine defined profession, was examined by gender theories. Then, the numbers of women in the profession were examined and it was found that the number of women in this profession would increase in the future. Theoretical knowledge and the position of women in the profession have been reviewed in numbers and the perceptions of four (4) female accountants operating in Eskişehir were interviewed with qualitative research method. Although women think that there is no discrimination between men and women in the accounting profession, they are aware of their disadvantage in reaching customers and participating in social networks. Partnership building is not preferred due to generalized distrust. On the other hand, female participants explained the result of not being at the level of management with the prominent maternity roles of women. It is important to continue empirical research with the findings obtained.

Keywords: women accountant, traditional roles, prescriptive stereotype, social network, motherhood

JEL Classification Codes: M40, D23, J16

1. GİRİŞ

Topluşsal cinsiyet rolleri, biyolojik farklılığın arkasına sığınarak, özellikle Endüstri Devrimi'yle birlikte kadının çalışma yaşamındaki dezavantajlı konumunu daha da pekiştirmiştir. Kadına atfedilen roller ve özellikler bir yandan kadını tanımlayan özellikler sunmakta, diğer yandan nasıl olması gerektiği konusunda buyurgan bir söylem yaratabilmektedir (Connell, 2017, s. 82-83) Sosyal Kimlik Kuramı'na göre kadınlar naif, ılımlı, itaatkar, uyumlu özellikleriyle ön plana çıkmakta, bu özelliklerine uygun pembe yakalı tabir ettiğimiz işlere/mesleklere uygun bulunmaktadır (Wood&Eagly, 2012). Geleneksel roller içerisinde annelik ve bakım işleri ile ilişkilendirilen kadın, çalışma yaşamında da öğretmenlik, hemşirelik, kütüphane görevlisi gibi mesleklere uygun bulunmaktadır. Kadının da daha çok bu işlere yönelmesinde toplumsal kültürün yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır. Cinsiyetçi ideolojiler, bir taraftan bu rollere ya da özelliklere uygun davranmayan kadınlara düşmanca tutumlar sergilerken, bir taraftan da kadınların korunma ve himaye altında tutulması gereken özel varlıklar oldukları söylemini benimseyerek aslında var olan eşitsizliği güçlendirmekte ve de erkeklerin avantajlı konumlarının devamını sağlamakta, kadınların zayıf ve yetersiz olduğu inancına dayanan erkek egemenliği ideolojisini meşrulaştırmaktadır (Glick & Fiske, 1996, 2001). Erkeklerin, geleneksel roller ve meslekler içerisinde olmayan kadınlara düşmanca tutumlar sergilemeleri ne kadar zararlı ise, aynı şekilde kadınların da naif ve korunmaları gerektiğini söyleyen cinsiyetçi ideolojiyi benimsemeleri de o kadar zararlıdır. Bu tutuma sahip olan kadınlar, geleneksel roller ve meslekler içerisinde olmayan hemcinslerine karşı düşmanca ve dışlayıcı tutumlar sergileyebilmektedirler (Sibley, Overall & Duckitt, 2007).

Muhasebecilik de barındırdığı özellikler nedeniyle kadınlara atfedilen özelliklerin dışında bir yapıya sahiptir. Güç ve statü içermesi, rekabet odaklı olmayı gerektirmesi, sözel değil sayısal becerileri daha ağırlıklı barındırması cinsiyetçi tutumlara sahip olan erkek ve kadınların, bu mesleği yapan ya da yapmak isteyen kadınlara karşı olumsuz tutumlar ve davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Örneğin Rudman vd.'nin (2012), 832 katılımcıyla yaptıkları araştırmalarında liderlik yeteneği, kariyer odaklılık, iddialı olma, agresif ve bağımsız olma gibi özelliklerin erkeklerle ilişkilendirildiği bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu meslekte olan kadınlar, bu mesleği yapan diğer erkekler tarafından sosyal ağların dışında bırakılmaktadır. Zaten Türkiye gibi geleneksel motiflerin daha fazla olduğu toplumlarda kadınlar, erkeklerin yoğun olduğu sosyal ağlara katılmamayı tercih etmektedirler. Bu durum da kadınların bilgi, tanınırlılık, statü gibi sosyal ağlarda olmanın getirdiği faydalardan yoksun kalmalarına neden olmaktadır (Özdemir, 2010).

Bu araştırmanın amacı, muhasebe mesleğinde kadın meslek mensuplarının mevcut durumunu, muhasebe mesleğinde kadın olmanın ortaya çıkardığı zorlukları, kadın meslek mensuplarının bu zorluklar karşısındaki durumlarını ve mücadele yöntemlerini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın yapılmasındaki temel güdü, aslında kadın oranı yüksek olan ve yükselmeye devam edecek olan muhasebeci kadınların deneyimlerini keşfetmektir. Ulusal yazındaki mevcut çalışmalarda endüstri psikoloji perspektifiyle toplumsal cinsiyet paradigmasının eksik olması, bu çalışmanın muhasebe mesleğinde olan ve olmaya karar vermiş kadın ve erkekler için, ayrıca karar alıcı pozisyonda olan erkek muhasebeciler için farklı bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

2. MUHASEBE MESLEĞİNDE KADININ YERİ

Muhasebe mesleğini hem kadınlar hem de erkekler icra etmektedir. Ancak meslekteki kişilerin demografik dağılımına bakıldığında kadınların sayısı erkeklere göre daha azdır (Ağca & Yalçın, 2009, s. 37). Bu verilerin son 10 yıldaki değişimini incelemek, kadınların muhasebe mesleğindeki yerinin geçmişini ve bugünü karşılaştırmamızda yardımcı olacaktır. Böyle bir karşılaştırma sonucunda, kadınların meslekteki varlığı ve bu varlığın zaman içindeki değişimi çok daha iyi anlaşılacaktır. Bu sebeple son 10 yıllık dönemde TÜRMOB faaliyet raporları içerisinde yer alan muhasebe mesleğine mensup kişilerin cinsiyet dağılımları incelenmiştir. Bu dağılım incelenirken meslek mensuplarının meslekteki statüsünü de belirten serbest muhasebeci (SM), serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) ve yeminli mali müşavir (YMM) gruplandırılması yapılmıştır. Böyle bir gruplandırmanın yapılmasının sebebi ise, kadınların meslek içerisindeki statülerinin ortaya konularak toplumsal cinsiyet algısının kadınların meslekteki konumlarına etkisini incelemek olmuştur. İlk olarak ele alacağımız grup ise serbest muhasebeciler olacaktır.

Tablo 1: 2009 - 2019 arasında SM sayıları

SM				
Dönem	Kadın		Erkek	
2009	5.082		23.583	
2010	3.917	-23%	17.247	-27%
2011	2.315	-41%	10.964	-36%
2012	2.122	-8%	10.311	-6%
2013	1.972	-7%	9.614	-7%
2014	1.848	-6%	9.032	-6%
2015	1.736	-6%	8.408	-7%
2016	1.635	-6%	7.916	-6%
2017	1.594	-3%	7.449	-6%
2018	1.528	-4%	7.116	-4%
2019	1.442	-6%	6.700	-6%

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

Tablo 2: 2009 - 2019 arasında SM değişim oranları

SM		
Dönem	Kadın	Erkek
2009	5.082	23.583
2010	3.917	17.247
2011	2.315	10.964
2012	2.122	10.311
2013	1.972	9.614
2014	1.848	9.032
2015	1.736	8.408
2016	1.635	7.916
2017	1.594	7.449
2018	1.528	7.116
2019	1.442	6.700

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

2008 yılında, 5786 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yayınlanarak meslekteki serbest muhasebecilik unvanı kaldırılmıştır. Bu tarihten itibaren bu unvana sahip olan kişilerin sayısı sürekli olarak azalış göstermiştir. 2009 yılında toplam 28.665 olan SM sayısı 2019 yılında yüzde 71 oranında azalarak 8.142 olmuştur. 2019 yılı itibarıyla SM unvanına sahip kadınların oranı yüzde 18 iken, erkek oranı yüzde 82'dir. Tablo 2'ye baktığımızda ise, en yüksek oranda azalmanın ilk yıllarda olduğu görülürken, son yıllarda unvanda yaşanan azalmalarının oranının kadın ve erkeklerde yaklaşık olarak aynı olduğu gözlemlenmektedir.

SMMM unvanına sahip meslek mensubu sayısı ise özellikle SM unvanı kaldırıldıktan sonra hızlı bir artış göstermiştir. Bunun bir sebebi olarak 2008 yılında yapılan değişiklik ile birlikte SM'lere bir üst unvana yükselebilmeleri için sınav hakkının verilmiş olduğunu söyleyebiliriz (Güvemli, 2011, s. 133). Değişimi daha detaylı inceleyebilmek için son 10 yılın verilerine göz atmak gerekmektedir.

Tablo 3: 2009 – 2019 yılları arasında SMMM sayıları

SMMM		
Dönem	Kadın	Erkek
2009	11.600	36.136
2010	13.772	43.633
2011	17.069	50.066
2012	19.290	53.694
2013	20.800	55.761
2014	22.290	58.287
2015	24.469	61.271
2016	26.331	63.713
2017	28.369	66.373
2018	29.909	68.632
2019	31.464	70.719

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

Tablo 4: 2009 – 2019 yılları arasında SMMM değişim oranları

SMMM				
Dönem	Kadın	%	Erkek	%
2009	11.600		36.136	
2010	13.772	19%	43.633	21%
2011	17.069	24%	50.066	15%
2012	19.290	13%	53.694	7%
2013	20.800	8%	55.761	4%
2014	22.290	7%	58.287	5%
2015	24.469	10%	61.271	5%
2016	26.331	8%	63.713	4%
2017	28.369	8%	66.373	4%
2018	29.909	5%	68.632	3%
2019	31.464	5%	70.719	3%

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

2009 yılında toplamda 47.736 olan SMMM unvanına sahip meslek mensubu sayısı 2019 yılında gelindiğinde yüzde 114 oranında artış göstererek 102.183'e yükselmiştir. Kadın SMMM sayısı bu dönem içerisinde yüzde 171 oranında artarken, erkek SMMM sayısında artış oranı yüzde 96 olmuştur. Rakamlar gösteriyor ki son 10 yıllık dönem içerisinde SMMM mensubu sayısında yaşanan artışta, unvana sahip kadın sayısında yaşanan artış önemli bir pay sahibidir. 2019 yılında SMMM unvanına sahip kişilerin cinsiyet dağılımına baktığımızda kadınların oranının yüzde 31, erkeklerin oranının ise yüzde 69 olduğunu görmekteyiz. Yıllara göre değişim oranlarına baktığımızda ise 2010 yılından itibaren SMMM unvanına sahip kişi sayısı önemli derecede artış göstermiştir. Artışın cinsiyetlere göre dağılımına baktığımızda ise 2011 yılından itibaren unvana sahip olan kadın sayısındaki artışın, erkek sayısında yaşanan artıştan daha fazla olduğunu görmekteyiz. Ancak yaşanan bu gelişmeye rağmen meslekteki kadın erkek oranı arasında hala önemli bir fark bulunmaktadır.

SMMM unvanına sahip kadınların meslekteki geleceğini analiz etmek adına, SMMM sınav sonuçlarının incelenmesi önemlidir. 2017 ve 2019 yılları arasında SMMM sınavına katılanların cinsiyet ve başarı durumlarını gösteren aşağıdaki tablo bu durumu incelemek adına bize yardımcı olacaktır.

Tablo 5: SMMM sınav sonuçları, 2017-2019

Sınav Dönemi	Sınava Giren Kadın	Sınava Giren Erkek	Toplam Sınava Giren	Başarılı Kadın	Başarılı Erkek	Toplam Başarılı
2017/1	2.623	3.574	6.197	798	975	1.773
2017/2	2.442	3.682	6.124	588	967	1.555
2017/3	2.610	3.834	6.444	678	1.047	1.725
2018/1	2.699	3.905	6.604	801	1.163	1.964
2018/2	2.438	3.710	6.148	681	1.072	1.753
2018/3	2.622	3.749	6.371	713	1.110	1.823
2019/1	2.643	3.615	6.258	743	870	1.613
2019/2	2.424	3.658	6.082	794	1.246	2.040
2019/3	2.498	3.513	6.011	833	1.092	1.925
Toplam	22.999	33.240	56.239	6.629	9.542	16.171

Kaynak: www.tesmer.org

2017/1 ve 2019/3 dönemleri arasında gerçekleştirilen 9 sınava toplamda 56.239 kişi katılmıştır. Kadınlar bu sayının yüzde 41'ini oluşturmaktadır. Unvana sahip mevcut kadın ve erkek oranlarını dikkate alırsak, sınava katılan kadın oranının erkeklere göre fazla olması, gelecekte meslekteki kadın sayısının artacağına dair bir işaret olarak algılanabilir.

Toplam sayılar itibarıyla sınava katılan kadınların yüzde 28,8'i başarılı olurken, sınava giren erkeklerin yüzde 28,7'si başarılı olmuştur. Başarı oranlarında kadın ve erkekler neredeyse aynı performansı sergilemiştir. 2017 yılında gerçekleştirilen ilk sınavda kadınlar yüzde 30 oranında başarılı olurken 2019 yılının son sınavında ise bu oran yüzde 33'e yükselmiştir. Bu durum da kadınların mesleğe girişinde yaşanan artışın önemli bir açıklamasıdır. Aynı durum erkeklerde de gözlenmiş ve ilk sınavdaki oran yüzde 27 iken son sınavda yüzde 31'e yükselmiştir.

Muhasebe mesleğindeki bir diğer unvan olan YMM'de de benzer bir durum bulunmakla beraber, oranlar daha keskin bir şekilde ayrılmaktadır. Meslekteki YMM sayısı göreceli olarak daha azdır. Bunun sebebi ise unvanı elde etmek için gereken kriterlerin yüksek olmasıdır. 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun 9. Maddesine göre YMM olabilmek için;

- En az 10 yıl SMMM'lik yapmak,
- YMM sınavını vermiş olmak ve
- YMM ruhsatını almış olmak

şartlarının sağlanması gerekmektedir. Detaylı inceleme için aşağıdaki tablolar faydalı olacaktır.

Tablo 6: 2009 – 2019 yılları arasında YMM sayıları

YMM		
Dönem	Kadın	Erkek
2009	241	3.614
2010	244	3.614
2011	257	3.638
2012	273	3.824
2013	299	3.972
2014	338	4.240
2015	351	4.334
2016	361	4.362
2017	372	4.373
2018	382	4.414
2019	388	4.395

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

Tablo 7: 2009 – 2019 yılları arasında YMM değişim oranları

YMM				
Dönem	Kadın	%	Erkek	%
2009	241		3.614	
2010	244	1%	3.614	0%
2011	257	5%	3.638	1%
2012	273	6%	3.824	5%
2013	299	10%	3.972	4%
2014	338	13%	4.240	7%
2015	351	4%	4.334	2%
2016	361	3%	4.362	1%
2017	372	3%	4.373	0,3%
2018	382	3%	4.414	1%
2019	388	2%	4.395	-0,4%

Kaynak: TÜRMOB / Faaliyet Raporları

2009 yılında toplam YMM sayısı 3.855 iken 2019 yılında yüzde 24'lük artışla 4.783 olmuştur. 2019 yılı rakamlarına göre meslekteki kadın oranı yüzde 9 iken erkeklerin oranı yüzde 91'dir. 2009 yılındaki sayılara göre ise kadınların oranı yüzde 6'dır. Geçen 10 yıllık süreçte meslekteki kadınların oranı az da olsa artış göstermiştir. Kadın sayısı 2009'a göre yüzde 61 oranında artarken erkek sayısı yüzde 22 oranında artmıştır. Ancak yine de genel rakamlara baktığımızda unvana sahip kadın ve erkek sayıları arasında bir uçurum olduğunu söylemek zor olmayacaktır. Buna rağmen, yıllara göre artış azalış sayılarına baktığımızda unvana sahip kadın sayısının erkek sayısına göre daha hızlı arttığı görülmektedir. Unvana sahip kadınların geleceği hakkında önemli bir veri olarak alabileceğimiz bu durum bize meslekteki kadınların geçmişten daha iyi bir durumda olduğunu göstermektedir.

YMM unvanına sahip kadın sayısının gelecekteki durumunu analiz edebilmek için YMM sınav sonuçlarını da incelememiz gerekmektedir (Bkz.Tablo 8).

Tablo 8: YMM sınav sonuçları, 2017 - 2019

Dönem	Sınavı Giren Kadın	Sınavı Giren Erkek	Toplam Sınavı Giren	Başarılı Kadın	Başarılı Erkek	Toplam Başarılı
2017/1	44	435	479	5	28	33
2017/2	59	461	520	1	32	33
2017/3	73	486	559	4	34	38
2018/1	83	570	653	3	30	33
2018/2	74	541	615	1	50	51
2018/3	86	534	620	5	50	55
2019/1	87	591	678	4	50	54
2019/2	83	561	644	7	64	71
2019/3	90	618	708	5	30	35
Toplam	679	4797	5476	35	368	403

Kaynak: www.tesmer.org

2017/1 ve 2019/3 dönemleri arasında gerçekleştirilen 9 sınava toplamda 5.476 kişi katılmıştır. Kadınlar bu sayının yüzde 12'sini oluşturmaktadır. Unvana sahip mevcut kadın ve erkek oranlarına kıyasla sınava giren kadın sayısının oranı bir miktar daha fazla olsa da hala arada önemli bir fark bulunmaktadır.

Toplam sayılar itibarıyla sınava katılan kadınların yüzde 5,2'si başarılı olurken, sınava giren erkeklerin yüzde 7,7'si başarılı olmuştur. Sınavların yıllara göre ortalaması alındığında kadınların başarı oranı sırasıyla yüzde 6, yüzde 4 ve yüzde 6 şeklinde iken, erkeklerin başarı oranı sırasıyla yüzde 7, yüzde 8 ve yüzde 8'dir. Başarı oranlarında erkekler daha önde görünse de sınava giren kadın sayısının önemli derecede az olması, kadın sayısından çok daha fazla olan sınava giren erkeklerin ortalama yüzde 7'lik bir başarı sağlaması dikkat çeken verilerdir.

Son olarak, muhasebe mesleğinin gelecekte nasıl şekilleneceğini bize gösterecek olan diğer bir istatistik olan TÜRMOB Staja Giriş sınav sonuçlarını inceleyeceğiz. 3568 Sayılı Kanunun 5. Maddesinin b bendinde belirtildiği üzere, SMMM unvanını alabilmek için kişilerin en az üç yıl staj yapmış olması gerekmektedir. Dolayısıyla staja giriş sınavı, mesleğe girmenin en önemli adımlarından birisini oluşturmaktadır. Buradaki veriler, meslekteki cinsiyet dağılımının da belirleyici konumundadır. Bu sebeple Tablo 9'daki verilerin dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

Tablo 9: TÜRMOB Staja Giriş Sınav Sonuçları, 2017 - 2019

Dönem	Sınava Giren Kadın	Sınava Giren Erkek	Toplam Sınava Giren	Başarılı Kadın	Başarılı Erkek	Toplam Başarılı
2017/1	7.410	10.357	17.767	977	1.188	2.165
2017/2	6.426	8.719	15.145	801	1.000	1.801
2017/3	7.469	10.057	17.526	937	1.199	2.136
2018/1	8.182	10.414	18.596	1.101	1.174	2.275
2018/2	7.279	9.403	16.682	867	1.104	1.971
2018/3	7.127	8.953	16.080	860	1.064	1.924
2019/1	7.937	9.017	16.954	986	1.045	2.031
2019/2	7.351	8.671	16.022	990	961	1.951
2019/3	7.341	8.934	16.275	882	1.018	1.900
Toplam	66.522	84.525	151.047	8.401	9.753	18.154

Kaynak: www.tesmer.org

Son 3 yılda gerçekleştirilen toplam 9 sınava 66.522'si kadın, 84.525'i erkek olmak üzere toplamda 151.047 kişi katılmıştır. Katılımcıların yüzde 44'ü kadın, yüzde 56'sı erkektir. Toplam katılımcılar arasından sadece yüzde 12'si başarılı olmuştur. Kadınlarda başarı oranı yüzde 12,6 iken erkeklerde bu oran yüzde 11,5'tir. Bir diğer önemli nokta ise, yıl bazında sınava giren kadın sayısı sürekli olarak artarken, erkek sayısı sürekli olarak azalmıştır. Bu durum, mesleğe olan kadın ilgisinin giderek arttığını, başarısının erkelere oranla daha yüksek olduğunu kanıtlayan bir durumu oluştururken, erkeklerde ise bu durumun tam tersi yaşanmaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, saha araştırması modelinde nitel bir alan araştırmasına dayanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye'de bulunan 420.906 kadın meslek mensubu oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Eskişehir ilinde aktif olarak faaliyette bulunan 4 kadın muhasebe meslek mensubundan oluşmaktadır.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Veri Analizi

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla beş soru görüşmecilere sorulmak üzere hazırlanmıştır. Araştırma verileri, 13.02.2020–18.02.2020 tarihleri arasında yapılan mülakatlarla toplanmış olup bu görüşmeler esnasında görüşmecilerden izin istenerek ses kaydı alınmıştır. Yapılan görüşme süresi toplamda 125 dakika 58 saniye olurken; en uzun görüşme 40 dakika 9 saniye, en kısa görüşme 23 dakika 48 saniye olmuştur. Mülakat için seçilen 4 kadın meslek mensubundan biri Yeminli Mali Müşavir, üçü

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirdir. Görüşme yapılan meslek mensuplarının üçü lisans (1 İktisat Bölümü, 2 İşletme Bölümü), birisi yüksek lisans mezunudur (İşletme Bölümü) ve muhasebe alanındaki iş tecrübeleri sırasıyla; 15 yıl, 29 yıl, 8 yıl ve 24 yıldır. Mülakata katılan kadın meslek mensuplarından biri bekar, üçü evlidir. Yapılan görüşmelerin yazıya dökümü sonucunda toplam 29 sayfa ve 9.479 kelimelik bir çıktı elde edilmiştir.

5. BULGULAR

Mülakat çıktıları incelenmiş, muhasebe mesleğinde kadınların karşı karşıya kaldıkları zorluklar ve problemler, sorunlarla mücadele yöntemleri ve meslek içindeki konumları çerçevesinde sistematik olarak analiz edilmiştir. Mülakat çıktılarının analizi beş tema etrafında şekillenmiştir. Bu temalar (i) muhasebe mesleğinde kadın ve erkek olmak, (ii) kadın meslek mensuplarının yaşadıkları zorluklar ve kısıtlar, (iii) mesleki ilerlemede meslek mensuplarıyla ortaklık fikrine yaklaşım, (iv) iş kurma ve müşteri bulmada sosyal ağların önemi, (v) meslekte ve yönetim kademelerini tercihte annelik rolleridir.

5.1. Muhasebe Mesleğinde Kadın ve Erkek Olmak

Geleneksel olarak bazı mesleklerin kadınlara, bazı mesleklerin ise erkeklere özgü olduğuna yönelik yaklaşımlar ve inanışlar doğrultusunda muhasebe mesleği de erkek mesleği olarak algılanmaktadır. Analitik, sistematik mesleklerde erkeklerin daha başarılı olacağına inanılırken, kadınların sosyal bilimlere ağırlıklı alanlarda meslek seçimi yapması ve bu doğrultuda mesleklere yönelmesinin daha çok başarı getireceğine ilişkin yaklaşımlar ele alındığında (Fine, 2011, s. 51), muhasebe mesleğinin de erkek mesleği olduğu sonucuna varılmaktadır. Ancak her ne kadar sistematiklikle, matematik ve sayılarla bütün olan bu mesleğin mülakata katılan bazı kadın meslek mensuplarının görüşleri doğrultusunda, muhasebe mesleğinin gerektirdiği tertipli, düzenli ve planlı olmanın kadınlar tarafından daha çok başarı doğuracağı ve dolayısıyla muhasebe mesleğinin erkek mesleği olmasından çok kadın mesleği olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Mülakata katılan diğer kadın meslek mensupları ise mesleklerin cinsiyetleştirilmemesi gerektiği şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir. Bu kadın meslek mensupları mesleklerde kadın-erkek ayırımından öte daha çok kadınların her mesleği yapabileceğini ve mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak ayrıştırılmaması ve sınırlandırılmaması gerektiğini düşünmektedirler.

“Ben muhasebeciliği kesinlikle kadın mesleği olarak görüyorum. Titiz çalışmayı, planlı çalışmayı gerektiren bir meslek. Hani bu şekilde genellemek doğru değil ama erkeklerde böyledir demek doğru değil ama... O yüzden kesinlikle aslında kadın mesleği. Benim bir şirketim olsa ben kadın muhasebeciyle çalışmak isterdim.” (P.)

“Bu ayrımı herhangi bir meslekte doğru bulmuyorum. O yüzden de bürom sanayide. Yanlış buluyorum bu ayrımı. Ben kadınların her mesleği çok rahat yapabileceğini (el verdiği ölçüde tabii ki, beden gücü gerektirdiği yerde yapılamayabilir) ama onun dışında hiçbir sektörde kadın-erkek ayrımı yapılmasını doğru bulmuyorum. Kadınların her mesleği yapabileceğini düşünüyorum.” (S.)

“Kadın-erkek ayrımı yapılmaması gerekiyor... Kadın muhasebeci artıyor ama bizimle çalışan arkadaşımız çok az. Biz erkeklerle çalışıyoruz genelde. Neden bilmiyorum. Yani bayan arkadaşımız yok çok bize gelen. Sonuçta onlar da acaba bir bayan olarak erkekle mi çalışmak istiyorlar,

bilemiyorum. Tek başına bürosu olan arkadaşlardan bahsediyorum. Yani bayan bayana iş getirir diye bir durum yok yani.” (A.)

Mülakatlarda görüşmeciler genel olarak muhasebe mesleğinde erkek olmanın, kadın olmaya göre daha avantajlı olduğunu belirtmişlerdir. Müşterilerin sürekli muhasebecileriyle iletişimde olmak istemeleri, organize sanayi gibi erkek yoğun çalışma alanlarında müşteri bulma konusunda cinsiyetten dolayı oluşan çekinceler, kadınların üstlendiği sorumluluklar sebebiyle yönetim toplantıları, iş yemekleri gibi mesleki açıdan önemli ortam ve organizasyonlardan uzak kalmaları kadın meslek mensuplarının cinsiyetlerinden dolayı dezavantajlı konuma geldikleri görülmektedir. Görüşme çıktıları doğrultusunda erkek meslek mensuplarının çalışma hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmeleri, yaşamlarında sınırlarını toplumsal açıdan da daha rahat çizebilmeleri, kadın meslek mensuplarına göre onları meslekte avantajlı duruma getirmektedir.

“Beni de gece arıyorlar, soru soruyorlar o konuda sorun olmuyor ama ben çalışan olarak eve gittiğim zaman başka şeylerle de ilgileniyorum ama erkek ilgilenmiyor. Erkek mesela 8’de toplantım var koşu koşu 8’de işinin başına gelip toplantıya gidebilir ama ben 8’de çocuğumun karnını doyurmadan çıkamam. Yani o anlamda erkek olmak avantajlı. İşi ikinci plana düşüyor kadının.” (A.)

“Bence kadınlar bu mesleği daha iyi yaparlar. Ama...Organize sanayi var ve organize sanayiye bir bayan olarak belki giden olur ama ben tek başıma hiç gitmiyordum, gezmiyordum hiç iş de aramıyorum oralarda. Bana gelen müşterilerim hep kendileri geliyorlar, erkek olmanın avantajı onlar gidiyorlar, geziyorlar sonra kapıya geliyorlar. Daha serbest, aktif oluyorlar.” (A.)

“Ben bir de YMM Odası’ndayım. Yönetim kurulundayım. Toplantıya gidiyorlar, yemeğe gidiyorlar, ben katılmak istemiyorum tek başıma. Onlarla oturup tartışmıyorum o yüzden. Mesela onlar akşam çıkıyorlar son olayları konuşuyorlar ama ben bayan olarak aralarına girmek istemiyorum hanımları olmadığı sürece. Öyle olunca biraz daha ayrı kalıyorum.” (A.)

“Yani onlar da istiyorlar ki hep burada kalınsın, durulsun. 7/24 hizmet verilsin. Ondan erkek daha çok tercih ediyorlar. Gece yemeklerine çıkabiliyorlar onlarla, gece masalarında daha kolay iş hallediyorlar, ama sizinle daha seviyeli bir şekildedir her zaman isteyemiyorlar bunları. Çok özel durumlarda yemeğe çıkıyorsunuz vs. bunlar hep etken.” (M.)

Görüşme yapılan kadın meslek mensupları, kadın olmanın meslekte erkeklere göre kendine zaman ayırma bakımından da dezavantajlı bir durum yarattığını belirtmişlerdir. Bu durumun sebebinde özellikle annelik rolleri büyük bir yer alırken, yine kadınların çalışma saatlerinden sonra üstlendikleri ev sorumlulukları kadınların kendilerine zaman ayırmalarında bir engel gibi önlerinde durduğu görülmektedir. Görüşmeciler, erkek meslek mensuplarının gün içinde sadece çalışma hayatlarına odaklanıp daha sonrasında dinlenmeye vakit ayırabildiklerini, kadın meslek mensuplarının ise çalışma hayatına ek olarak sorumluluk yüklenmelerinin dinlenme ve kendine vakit ayırma konularında problem yarattığını belirtmişlerdir. Ayrıca görüşme yapılan bir kadın meslek mensubu bu problemlere ek olarak çocuk sahibi olsaydı bu mesleğe atılamayacağını, ilerleyemeyeceğini belirtmiştir.

“İş mali müşavirlikten çıkartıp, kadın olarak çalışmaya getirmek lazım. Kadın olarak Türkiye’de çalışmak çok zor neden, eve gidip çalışıyorsunuz bir de. Bu sebeple mesleğinize erkeğin ayırdığı kadar vakit ayıramıyorsunuz. Mesleğinize ve kendinizi yetiştirmek konusunda. Kendinize vakit ayırmanız çok zorlaşıyor ve bir şeylerden vazgeçip bunu yapmak zorunda kalıyorsunuz. Bir de işin içine evlilik girip sorumluluğu, çocuklar girip çocukların sorumluluğu girdiği zaman kendi işim var, bir de evde işim var üçüncü bir işi kanalizasyon edemeyeceğim gibi geliyor.” (P.)

“Bir de çocuğunuz varsa hem ona zaman ayıracaksınız hem işe hem eve hem de bir de her şeyin en iyisini yapmak istiyorsanız bu sefer yıpranmaya başlıyorsunuz. Çünkü eve gideceksin, yemeği yapacaksın, çocukları yedireceksin, çocukları uyutacaksın, dersleriyle ilgileyeceksin daha ne anlatayım ondan sonra bir de işe geleceksin böyle olunca da erkeklerle olan ayırımımız ortaya çıkıyor yani. Erkeklerde bu sorun yok. Sabah kalkıyor işe geliyor, işinde yoğunlaşıyor sonra eve gidiyor hiçbir şeyle ilgilenmiyor, televizyonunu izliyor, haberlerini izliyor bu şekilde olunca sorun olmuyor.” (A.)

“İlk sınavda da aldım yeminliyi. Hak tanıyorlar o hak bitmeden yeminli mali müşavirlik belgesini aldım. Evlendikten sonra sınava girdim hazırlandım. Ama çocuk yoktu. Biliyorsunuz bayanların sorunlarına geliyoruz ya, ben bunu çocuk olduktan sonra alamazdım.” (A.)

“...insan ilişkilerine dayalı bir iş yapıyoruz, her gün değişen kurallara karşı bir iş yapıyoruz... Bununla birlikte biçilmiş rolleri de yerine getirmeye çalışıyoruz: iş, ev hanımı, annelik, veli, müşteri karşısında bir muhasebeci, yeri geldiğinde psikolog.” (S.)

Mülakat yapılan bir kadın meslek mensubu, teknolojiyi kullanarak yaşanan zorlukların üstesinden gelinebileceğini ve kendisinin yaşamını bu doğrultuda planladığını belirtmiştir. Teknolojinin işlevsel kullanımı ile kadın meslek mensuplarının iş, üstlendikleri ev ve annelik sorumluluklarını rahat bir şekilde planlayarak sürdürebileceklerine ilişkin görüşleri mülakatın önemli çıktılarındandır.

“Son dönemlerde mesleğimizdeki teknolojik gelişmeler bizim mesleğimizi çok etkiledi. Faydalı oldu. ... mobil halindeyken hiçbir işim de aksamıyor. Yani ben mesela, kızım şu anda 13 yaşında. Bana ilkökula gittiği zamanlarda saat 5’te eve geldiğimde anne, evde ol diyordu. Ben de dosyaları, işte laptopu alıp işte evin bir odasını ofis haline getirerek çok rahat 5’te evde olup, ama onu uyuttuktan sonra 10’dan 12’ye kadar evde çalıştığımı biliyorum yani. Teknolojiyi hayata sokarak, onun yanında olarak, o ders çalışırken siz de yanında bilgisayarda işinizi bu şekilde aslında özgürlük getiriyor bize.” (P.)

5.2. Kadın Meslek Mensuplarının Yaşadıkları Zorluklar ve Kısıtlar

Mülakatlarda görüşmecilere müşterileriyle veya meslektaşlarıyla yaşadıkları problemleri dile getirmeleri istendiğinde genel olarak problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Yaşanabilecek problemlerin ise kadınların kadın olmalarından dolayı aşağılanmaya ve yerilmeye yönelik yaklaşımlar olabileceğini söylemişlerdir. Kadın meslek mensupları böyle bir olumsuz durumla karşılaşmamak için duruşun önemini vurgulamışlardır. Mülakat çıktılarının analizi sonucunda görülmektedir ki kadın meslek mensupları karşılaştıkları veya karşılaşabilecekleri olası olumsuz durumlara karşı erkek cinsiyetine atfedilmiş olan ses yükseltme, sert duruş, çizgi koruma gibi eril davranışları benimsemektedirler.

Görüşmecilerin meslek içinde kadın olmalarından dolayı karşı karşıya kaldıkları problemleri eril bir role bürünerek çözdükleri veya engelledikleri görülmektedir.

“...özelde beni rahatsız edecek bir şey yaşamadım. Müşterilerimle de yaşamadım. O çizgiyi koruyabiliyorum. Çizgiyi korumak çok önemli, duruşunuz, tarzınız, bir anne oluşum, eş durumu ya da sanayide dükkan açabilecek cesaretle bir kadın oluşum. Belki karaktere göre değişebilir bunlar. Biraz “çaçaron” olduğunuzda size bunu yapamıyorlar. Bu erkekler için de kadınlar için de geçerli. İki müşteri de durması gerektiği yeri biliyor. Ama duruşunuzla çok alakalı bir şey.” (S.)

“Mesela alımlı ve güzelseniz problemler başlıyor. Üslup bozuklukları başlıyor ya da daha çamur at izi kalsın durumlar olabiliyor. Hani duyduklarımız bunlar ben hiç yaşamadım. O duruşla alakalı. Ben öyle bir durumda erkek bünyesine bürünüp öyle cevap veriyorum. Sizi ses yükselterek bastırmaya çalışana siz de ses yükselterek cevap veriyorsunuz falan beklemiyorlar bir bayandan ama onu yaparsan geri çekiliyorlar.” (M.)

“Olaya kadın-erkek olarak bakmamak lazım, insan diye bakmak lazım. Siz kendi duruşunuzu nasıl sergiliyorsanız karşı da öyle görüyor. Yani siz kendinizi kadın gibi onlara adapte etmeye çalışırsanız ezilen kısım oluyorsunuz. Ya da dik duruşunuzla karşılarına çıkarsanız kadın olduğunuzu düşünmüyorlar.” (M.)

5.3. Mesleki İlerlemede Meslek Mensuplarıyla Ortaklık Fikrine Yaklaşım

Meslekteki yoğun çalışmayı azaltması ve kadınların birbirlerine destek olarak yardımlaşma ile başarılarını ve refahlarını artırabileceği düşüncesiyle yöneltilen ortaklığa ilişkin soruya, mülakata katılan kadın meslek mensuplarının çoğu ortaklık fikrine sıcak bakmadıklarını belirten cevaplar vermişlerdir. Kadın meslek mensuplarının ortaklık fikrinden uzak oluşlarının sebepleri arasında esnek çalışma saatlerinin ortaklarıyla problemler yaratma potansiyeli yer alırken; ortaklık yapacakları meslek mensuplarına güvensiz ve kazanç paylaşımı konusunda isteksiz olmaları sebebiyle kadın kadına destek ve dayanışma fikrinden de uzak oldukları görülmektedir. Ancak bu güvensizliğin ve paylaşımına ilişkin isteksizliğin kadınların kadınlara karşı bir yaklaşımı olmaktan çok genel olarak cinsiyet ayrımı yapmaksızın meslek mensuplarına yönelik olduğu da görülmektedir.

“Ortaklıkta olsaydım, benim iki tane çocuğum var. Bazen buraya 10’da, bazen 12’de, bazen 8’de çıkıyorum akşam. Ama o diyecekti ki mutlaka sen 8’de gelmiyorsun, sen işinle fazla ilgilenmiyorsun, ilk başta bunlar sorun olacaktı ben bir bayan olduğum için. Ama şimdi tek başıma olduğum için istediğim saatte gelip, istediğim saatte gidiyorum.” (A.)

“Ben ortaklık istemem. Çünkü biz bilgi üretiyoruz, hizmet veriyoruz. Öyle bir şey var ki iletişimi iyi kuran müşteride hep daha bilgili gibi gözüküyor ama aslında durum öyle değil. Yani reklamını yapan taraf daha iyi gözüküyor, o hep daha iyi mali müşavir falan ama öyle bir şey yok. Makinenin başına oturduğunuzda, beyanname yaptığımızda bilgi ortaya çıkıyor konuşma değil. ...ama ortaklık bizim işimizde zor.” (M.)

“Ortaklık Türkiye’de genel olarak zor bir kavram, o yüzden muhasebede de çok zor. Akdeniz

insanıyız biz Türk'üz, o yüzden birden celalleniyoruz her şeyde. O yüzden parayı çok görünce paylaşamayız ya da bir sıkıntı çıktığında kim birbirinin üstüne atacak, o konularda fevri davrandığımız için olmuyor. Ben buna bağlıyorum.” (S.)

Ortaklık fikrine olumlu yaklaşan bir görüşmeci ise ortaklığın kadın meslek mensuplarına getireceği refahtan çok, doğru çalışma sisteminin kurulması ile kazancın büyüyeceği noktasına değinmiştir.

“Ortak çalışmayı destekliyorum mesleki açıdan. Fakat meslekteki kültür pek ortak çalışmaya elverişli değil. Kimse kazancını paylaşmamayı düşünüyor diyeyim. Halbuki paylaştıkça kazanç hem büyüyor, doğru sistemi kurduktan sonra. Çünkü biz serbest meslek erbaplarıyız. Kendi kafamızla, kendi bilgimizle para kazanıyoruz. Oradaki sistemi doğru kurduktan sonra bence kesinlikle ortaklık şeklinde büyünmeli.” (P.)

5.4. İş kurma ve Müşteri Bulmada Sosyal Ağların Önemi

Mülakata katılan kadın meslek mensuplarının çoğu mesleğe atılımda eşinin desteğini alırken, aynı zamanda aile desteğinin de son derece önemli olduğunu vurgulamıştır. Eş ve aile desteği olmadan kadın meslek mensuplarının mesleğe atılımı ve ilerlemesi zorlaşmakla birlikte görüşmeciler bu destekleri almamaları durumunda iş kurmaya cesaret edemeyeceklerini belirtmiştir.

“Yani eşim teşvik etmeseydi bu işi açamazdım. Eşim çok teşvik etti illa açalım ne olacak, herkes yapıyor sen de yaparsın şeklinde beni cesaretlendirdi.” (A.)

“Eşim tabi ki. Eşi, ailesi insanın eğer durumları müsaitse yardımcı olabilir.” (P.)

“Maddi manevi, eşim ve çok yakın bir arkadaşım ve 6 yaşındaki büyük oğlum. Dedi ki “bence sen çok başarılı bir kadınsın anne, büro aç, onu da yapabilirsin”. Birinci derecede yakınlarımız çok önemli destek konusunda. Onlar bu desteği vermeseydi açamayabilirdim gerçekten. Eşim “yap, yapmazsan içinde kalır S.” demeseydi çok cesaret edemezdim. Maddi manevi çok önemli bir şey o.” (S.)

Muhasebe mesleğinde kadın olmanın müşteri bulma konusunda avantaj veya dezavantaj yaratmasının analizini yapmak üzere yöneltilen sorulara mülakata katılan kadın meslek mensupları, müşteri bulmada bir problem yaşamadıklarına ilişkin cevaplar vermiştir. Görüşmeye katılanlar, genel olarak cinsiyete dayalı olmaksızın sosyal çevrenin ve iyi iş yapmanın müşteri portföyünü genişlettiğini belirtmişlerdir. Yapılan mülakatlarda görüşmecilerin müşteri aramadıkları sonucuna varılmaktadır. Görüşmeciler kadın meslek mensubu olarak müşterilerle problem yaşamadıklarını, problem yaşayan diğer kadın meslektaşlarının yanlış müşteri seçimi yapmalarından dolayı bu tür sorunlarla karşılaştıklarına ilişkin görüşlerini belirtmiştir. Bir görüşmeci ise bürosunu babasından devraldığı için müşteri aramaya ihtiyacı olmadığı ve bu yüzden kadın olmanın bu konuda bir avantaj veya dezavantaj yaratmasına yönelik yorum yapmadığı görülmektedir.

“Ben müşteri bulma konusunda çok problem yaşamadım. Çünkü onu da şuna bağlıyorum, sosyal derneklere, kulüplere, ben mesleğin içinde bulunduğum için bir çevreyle iletişimim olduğu için, çevre konusunda olumlu oluyor. Bir de esas olan taraftı, çevreniz var evet ama çevredeki herkes gelmiyor, müşterileriniz birbirine tavsiye ediyor.” (P.)

“..benim dönemimden çok fazla meslektaşım var bayan, hiçbirinin de böyle “müşteri bulamıyoruz.” demediler. Yaşadıkları mutlaka yanlış şeyler vardır ama o da sizin müşteri seçiminde işte yanlışlarınızdan.” (M.)

“Babadan devraldığım için ben kurulu düzene geldim. Benim hiç müşteri bulmak gibi bir şeyim olmadı.” (M.)

5.5. Meslekte ve Yönetim Kademelerini Tercihde Annelik Rollerini

Muhasebe mesleğine yönelik üst kuruluşlar ve meslek odalarında kadın yöneticilerin ve kadın yönetim kurulu üyelerinin erkeklere kıyasla bir hayli az olmasının sebebini araştırmak ve analiz etmek üzere mülakata katılan görüşmecilere sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler doğrultusunda yönetimde kadın sayısının az olmasına kadın meslek mensuplarının annelik rolleri ve üstlendikleri ev sorumlulukları sebep olmaktadır. Kadın meslek mensupları için büro işlerinin ve annelik rollerinin birlikte yürütülmesinin yorucu olması ve gün içinde büyük bir zaman dilimini kapsaması, kadın meslek mensuplarının yönetim kademelerini tercih etmemesine sebep olmaktadır. Bu noktada görüşmeciler yönetim kademelerine yönelmede erkek meslek mensuplarının daha avantajlı konumda olduklarına ilişkin fikirlerini belirtmiştir.

“..çünkü zamanları yok. Şöyle düşünün, hiç evlerine uğramıyorlar neredeyse. TÜRMOB Genel Merkezi Ankara’da. Yöneticilerin çoğu İstanbul. Devamlı git geller, kaç tane ilimiz varsa hepsini gezmeler. Kadın ayak uydurabilir mi? Ben uydururum ama uydurmak ister miyim? Hayır istemem. Benim çocuğum var 18 yaşında. Yani ben onunla ilgilenmek isterim, gece evimde uyumak isterim.” (M.)

“..kadın meslektaşlarım çekimser kalmış olabilir. Çünkü o yönetim kademeleri bir nebze daha emek ve mesai istiyor.” (S.)

“Bir de çocuğunuz varsa hem ona zaman ayıracaksınız hem işe hem eve hem de bir de her şeyin en iyisini yapmak istiyorsanız bu sefer yıpranmaya başlıyorsunuz. Çünkü eve gideceksin, yemeği yapacaksın, çocukları yedireceksin, çocukları uyutacaksın, dersleriyle ilgileneneceksin daha ne anlatayım ondan sonra bir de işe geleceksin böyle olunca da erkeklerle olan ayrımımız ortaya çıkıyor yani. Erkeklerde bu sorun yok. Sabah kalkıyor işe geliyor, işinde yoğunlaşıyor sonra eve gidiyor hiçbir şeyle ilgilenmiyor, televizyonunu izliyor, haberlerini izliyor bu şekilde olunca sorun olmuyor.” (A.)

6. SONUÇ

Kadının sadece çalışma yaşamında değil, özel ve toplumsal yaşamda dezavantajlı konumu maalesef azalarak değil güçlenerek devam etmektedir. Ayrımcılık, fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, cam-tavan, cam uçurum gibi çeşitli sonuçlar doğuran bu dezavantajlı konumu, kadının yöneticilik, muhasebecilik gibi maskülen kabul edilen işlerde daha az temsil edilmesine, başarılarının üstünün örtülmesine, daha düşük performanslarının olduğunun düşünülmesine ve hepsinden de ötesinde bu iş ya da mesleklere

uygun görülmemelerine neden olmaktadır. Bu çalışmanın yapılmasındaki en büyük motivasyon kaynağı ise aslında kadınların muhasebe mesleğindeki görülme-yen ya da görülmek istenmeyen varoluşlarının ve başarılarının ortaya konulmasıdır. Türkiye genelini yansıtan rakamları analiz ettiğimizde kadınların bu meslekteki oranları giderek artmakta ve artmaya devam edecektir.

Kadın katılımcılarla yapılan görüşmelerde kadınların meslekleri ile güçlü bir özdeşleşme yaşadıkları gözlemlenmiştir. İşlerini severek yaptıklarını her fırsatta dile getirmişlerdir. Alan yazınında Usul vd.'nin (2014) araştırmalarında da kadın muhasebecilerin mesleklerine karşı yabancılaşma yaşamadıkları bulgulanmıştır. Katılımcı kadınların görüşmelerde -duruş- vurgusu yapmaları ve gerek erkek meslektaşlarıyla gerekse de müşterileriyle sorun yaşamamalarını kendi tutum ve davranışlarına getirdikleri düzenlemeler ile ilişkilendirmeleri aslında kadına dair buyurgan kalıp yargının etkilerini göstermektedir. Buradan çıkan sonuç, kadınların algılarında şu şekilde şekilleniyor olabilir: “Diğer kadın sorun yaşadıysa nasıl durması gerektiğini bilememiştir.” Bu söylem ya da algı, aslında kadınların kadınları yargılaması açısından en zarar verici olanıdır. Bu çalışmada ortaya çıkan diğer bir tema ise kadınların -seslerini yükselterek, -sert- davranarak, bir diğer ifadeyle erkeksileşerek mevcut durumlarında karşılaştıkları ya da karşılaşacaklarını sezdikleri durumlardan kurtulmaya çalışmalarıdır. Aslında bu ilgili alan yazınında da sık sık ortaya çıkan bir durumdur (Bkz. Demirtaş, 2002); kadın, maskülen ortamlarda androjen bir forma bürünür; feminen özelliklerinin ona zarar vereceğini düşünerek, erkeksi tavır ve tutumlarla üstünlük kurmaya çalışır. Bu çalışma ile ortaya çıkan bir diğer durum ise kadınların erkek meslektaşlarıyla iş dışındaki informal ortama ve faaliyetlere katılmamalarıdır. Bu durum, onların hem mesleki bilgilerden hem de müşteri potansiyellerinden uzak kalmasına neden olabilir. Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer tema ise annelik rolleridir. Katılımcı kadınlar, özellikle annelik vurgusu yaparak, anneliğin öncelikli rolleri ve sorumlulukları arasında olduğunu dile getirmişlerdir. Türkiye’de Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu’nun “Türkiye: Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet” (2013) araştırmalarında da kadının annelik rolleriyle ne kadar güçlü özdeşleştikleri görülmektedir. Bu durum ise onların meslek birliklerinde yönetici olma isteklerini azaltan bir sonuç yaratmaktadır. Kadın sayısının artması hem bu meslekte etik dışı davranışların azalmasına (Yaşar, 2016), hem de mesleği tercih edecek kadın sayısının artmasına destek sağlayacaktır (Katrinli vd., 2010). Bu noktada Özçelik Katkat’ın (2018, s. 21) belirttiği gibi bu meslekte kadınları desteleyen sivil toplum kuruluşlarının sayısının artması ve güçlendirilmesi önemli bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ağca, A., & Yalçın, N. (2009). Muhasebe mesleğinde kadın olmak sorun teşkil eder Mi? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 37-46.
- Connell, R. (2017). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Çarkoğlu, A., & Kalaycıoğlu, E. (2013). Türkiye: Aile, iş ve toplumsal cinsiyet raporu. İstanbul Politikalar Merkezi.
- Demirtaş, H.A. 2002. Cinsiyet rolü kalıpyargıları, androjenlik ve diğer cinsiyet rolü yönelimleri. *Kadın 2000 Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 83-103.
- Eagly, A. H., ve Wood, W. (1999). The origins of sex differences in Human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423.
- Fine, C. (2011). *Toplumsal cinsiyet yanulsaması*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P., Sakalli-Uğurlu, N., Ferreira, M. C., & de Souza, M. A. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 292-297.
- Güvemli, O. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek örgütünün kuruluşu ve gelişmesi. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (1), 129-145.
- Katrinli, A., Günay, G., Erdener, E. A., & Zengin K. Y. (2010). Gender stereotyping in the accounting profession in Turkey. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 6(4), 15-25.
- Özçelik Katkat, M. (2018). Türkiye’de muhasebe mesleğinde kadınların durumu. İçinde Case Studies in Business and Sport Sciences. (Ed. A. Gacar and Ö.Ekin Sucu), s.1-22. London: IJOPEC Publication Limited.
- Özdemir, A.A. (2010). Potansiyel girişimci olan kadınların motivasyon faktörleri ve Eskisehir’de bir araştırma. *Ege Akademik Bakis*, 10(1), 117-139.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., ve Nauts, S. (2012). Status Incongruity and Backlash Effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
- Sibley, C. G., Overall, N. C., & Duckitt, J. (2007). When women become more hostilely sexist toward their gender: The system-justifying effect of benevolent sexism. *Sex Roles*, 57(9-10), 743-754.
- Uşul, H., Korkmaz, S. Ş., & Ömürbek, V. (2014). Muhasebe meslek mensuplarında yabancılaşma düzeyi ve bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 147-165.
- Yaşar, A. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki kurallara duyarlılığının cinsiyet yönünden karşılaştırılması: 2001-2015 disiplin cezaları yönünden bir inceleme. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3413-3428.

