

TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KADIN MUHASEBECİLERİN SOSYO-KÜLTÜREL AÇIDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Prof. Dr. Ümmühan ASLAN*

Melike ÖZTÜRK**

Makale Gönderim Tarihi : 12.10.2021 / Kabul Tarihi : 07.12.2021

Makale Türü: Araştırma

ÖZ

Toplum tarafından kabul edilmiş olan inanç, kültür ve değerler bütünü o toplumda bulunan bireyin gelişiminde ve yaşantısında önemli etkileri olan olgulardır. İnanç, kültür ve değerler bütünü, coğrafi konum, dil, din, ırk gibi etmenlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Saydığımız bu değerler bütünü aynı zamanda cinsiyet farklılığı üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Özellikle kadınların iş ve meslek yaşamlarında, çoğunluğu içinde bulunulan toplumsal değerlerden kaynaklı, ayrımcılığa maruz kaldıkları ise en çok tartışılan konular arasındadır.

Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleği de toplumsal değerlerden etkilenmektedir. Toplumsal kabulün neticesinde ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı, muhasebe mesleğini de yakından ilgilendiren bir başka konuyu oluşturmaktadır. Pek çok meslek erkek egemen olarak bilinirken çok az meslek kadın egemen olarak bilinmektedir. Muhasebe mesleğinin de sayısal verilere bakıldığında erkek egemen bir meslek olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın temel amacı sayısal açıdan azınlıkta olan kadın muhasebecilerin kültürel açıdan farklılıklarını, Hofstede'nin kültürel boyutları ele alınarak analiz etmektir. Bu kapsamda ikisi de Akdeniz ülkesi olana İtalya ve Türkiye'de faaliyet gösteren toplamda 229 kadın muhasebecinin kültürel farklılıklarını ortaya çıkarmak için anket çalışması uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20 programında analiz edilmiştir ve iki ülkede faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin yanıtları karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, kolektivist, güç mesafesinin dar olmasından yana oldukları ve belirsizlikten kaçındıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç ankete katılım sağlayan Türkiye'deki kadın muhasebecilerin bağımsız çalışanlardan oluşmasından

* Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü
ORCID NO: 0000-0002-7926-6244, ummuhan.aslan@bilecik.edu.tr

** Mine Vaganti NGO, Sassari, Italy, melikeoztturk@gmail.com
ORCID NO:0000-0002-7879-0933

dolayı anlamlıdır. İtalya’da faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin ise bireysel, güç mesafesinin uzak olmasından yana oldukları görülmüştür. İtalya’daki kadın muhasebeciler de belirsizlikten kaçındıklarını görülmüştür ancak Türkiye’deki Kadın muhasebecilerin belirsizlikten kaçınma konusunda İtalya’daki kadın muhasebecilere göre daha belirgin bir tavır sergiledikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe mesleği, Türkiye, İtalya, Hofstede kültür boyutları, kadın muhasebeci

Jel Code: M41,M49

A SOCIO-CULTURAL COMPARISON OF FEMALE ACCOUNTANTS IN TURKEY AND ITALY

ABSTRACT

The belief, culture and values which are accepted by the society are the facts that have important effects on the development and life of the individual in that society. The whole of belief, culture and values vary depending on factors such as geographical location, language, religion and race. All of these values we have mentioned also have important effects on gender difference. It is among the most discussed issues that women are exposed to discrimination, mostly in their business and professional lives, mostly due to the social values they live in.

As in every profession, the accounting profession is also affected by social values. Gender discrimination, which emerges as a result of social acceptance, is another issue that is closely related to the accounting profession. While many professions are known as male-dominated, very few professions are known as female-dominated. Considering the numerical data in terms of the accounting profession, it can be said that it is a male-dominated profession.

The main purpose of this study is to analyze the cultural differences of female accountants, who are numerically a minority, by considering the cultural dimensions of Hofstede. In this context, a survey was conducted to reveal the cultural differences of a total of 229 female accountants operating in Italy and Turkey, both of which are Mediterranean countries. The data obtained were analyzed in the SPSS 20 program and the answers of female accountants operating in the two countries were interpreted comparatively.

According to the results of the study, it has been determined that female accountants operating in Turkey are collectivist, favor narrow power distance and avoid uncertainty. This result is significant since the female accountants in Turkey participating in the survey are independent employees. It has been observed that female accountants operating in Italy are in favor of being individual and having a long power distance. It has been observed that female accountants in Italy also avoid uncertainty, but it has been determined that female accountants in Turkey have a more pronounced attitude towards uncertainty avoidance than female accountants in Italy.

Keywords: Accounting profession, Turkey, Italy, Hofstede cultural dimensions, female accountant

Jell Code: M41, M49

1. GİRİŞ

Kültür bir toplumdaki kadınların ve erkeklerin tutumlarını, ilişkilerini, değerlerini, inançlarını ve ailevi yaşantıları gibi pek çok etmeni etkiler. Kluckhohn' e (1951) göre kültür, grupların veya toplumun kendine özgü özelliklerini ortaya koyan, oluşturan ve gelecek kuşaklara aktarılan semboller ile ifade edilen fikir, duygu, alışkanlık biçimleri ve o topluma özel değerlerin toplamıdır. Kültür ile toplum arasında oluşturulmuş ve kopulmaz bir bağ vardır. Bir topluluğun ve o topluluğa ait bireylerin var olduğu her yerde bir kültür oluşmuştur.

Bu bağlamda muhasebe meslek mensubu olan muhasebecilerin de bir kültüre sahip olduğu ve içinde buldukları kültürün etkisinde kaldıkları söylenebilir. Bu konuda yapılan çalışmaların başında ise Gray' in 1988 yılında 'Uluslararası Muhasebe Sistemlerinin Gelişiminde Kültürel Etkilerin Bir Teorisine Doğru' adlı çalışması akla gelir. Gray bu çalışmasında kültürün muhasebe uygulamalarını direkt olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Yapmış olduğu bu çalışmasında özellikle Hofstede'in "toplumların kültürleriyle ilgili çalışmasından¹" faydalanarak toplumsal değerler ile muhasebe yapısı arasında bağlantı kuran Hofstede-Gray Modelini geliştirmiştir. Gray muhasebenin, toplumsal kültür içerisinde var olan bir alt kültür olduğunu söylemiştir ve bu doğrultuda muhasebe kültürünü profesyonel/statüko; tekdüze /esnek; tutucu/iyimser ve gizliliğe karşı şeffaflık olarak sınıflandırmıştır (Keskin A, vd.:2009, s.103).

Muhasebeyi uygulayan meslek mensuplarından kadın meslek mensuplarının karşılaştığı sorunlar da kültürel değerlerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Kadın muhasebecilerin, bazı ayrımcı tutum ve davranışlar ile karşılaştığı bilinmektedir. Kadın ve erkek muhasebecilerin sayısal karşılaştırması yapıldığında bu ayrımcılık daha net görülebilmektedir. Erkeklerin kadınlara göre muhasebe mesleğinde sayısal olarak daha etkin olmalarını, elbette sadece kültürel değerlere bağlamak doğru olmayabilir. Ancak kadınların bu mesleği erkeklere göre daha az tercih etme sebeplerinin başında cinsiyet farklılığından kaynaklanan ayrımcılığın yattığı, yapılan akademik çalışmalarda ortaya konulmuştur. Kadın muhasebecilerin karşılaştığı başlıca sorunlar ise; mükellefler ile iletişim sorunu, kadın oldukları için mükellefler tarafından tercih edilmeme, diğer erkek muhasebecilerden baskı görme, anne ve evli olmanın getirdiği sorunlar olarak sıralanmıştır. Bu sayılan faktörlerin birçoğunun **kültür ile ilişkili olduğu söylenebilir**.

Bu çalışmada, literatürde yapılan çalışmalardan farklı olarak, kadın muhasebecilerin cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar veya zorluklardan ziyade, farklı kültüre sahip ülkelerde yaşan kadın muhasebecilerin, sosyo-kültürel yapıları analiz edilerek, kültür farklılığının, kadın muhasebecilere nasıl bir yansıması olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

1 Hofstede'nin ulusal kültür modeli, boyutlarının çeşitliliği ve kapsamlılığı bakımından sosyoloji, yönetim, psikoloji gibi pek çok alanda en çok başvurulan çalışma olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Hofstede, 1980 yılında yayınladığı "Culture's consequences: National differences in thinking and organizing" adlı kitabı ile bu alanda büyük etki yaratmış ve kültür alanındaki nicel çalışmaların geleceğini oluşturmuştur (Saylık, 2019: 1865). Hofstede psikolog olarak çalıştığı IBM(Uluslararası İş Makineleri) şirketinde 53 ülkede bulunan 116.000 çalışan ile bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışma sonucunda dört kültürel boyut ortaya çıkarmıştır. Daha sonra bu boyuta çalışmasını devam ettirerek uzun-kısa dönem yönelim olarak besincisini eklemiştir. Bu boyutlar: güç mesafesi (power distance), toplulukçuluk dayanışmacılık (collectivism)- bireycilik (individualism), dişillik (femininity) -erillik(masculinity), belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance) ve uzun kısa dönem yönelim (Hofstede, 2001: 41-77). Daha sonra 2007 yılında bu boyutlara heveslilik ve kısıtlılık (Indulgence-Constraint) boyutu eklenmiştir. Ancak boyut henüz yeni olduğu için üzerinde yapılmış pek çok çalışma olmadığı için araştırmamızda çıkacak sonuçların karşılaştırılabilirliği olmadığı için ele alınamamıştır (Türker ve Karadağ, 2019: 276).

Araştırmamızda Türkiye ve İtalya’da faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin kültürel açıdan karşılaştırılması Hofstede tarafından geliştirilen kültürel boyutlardan güç mesafesi (power distance), toplulukçuluk (collectivism)- bireycilik (individualism), dişillik (femininity) -erillik(masculinity), belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance) ve uzun-kısa dönem yönelim (Long-term Orientation) kullanılarak analiz edilmiştir. Hofstede’nin kültürel boyutları kapsamında Türkiye ve İtalya’da 229 kadın muhasebeciye anket çalışması uygulanmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda kadın muhasebecilerin yanıtları doğrultusunda kültürel farklılıklar SPSS 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2. Türkiye ve İtalya’nın Hofstede Kültürel Boyutlarına Göre Yapısı

Hofstede 116.000 IBM çalışanı ile uygulamış olduğu çalışmasında 53 ülkenin içinde bulunan Türkiye’nin *güç mesafesi* boyutu puanı 66’dır (<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>; Erişim Tarihi: 19.04.2021). Bu durum Türkiye’nin güç mesafesi boyutunda, (bağımlı, hiyerarşik, üstler çoğu zaman erişilemez kavramlarına sahip olduğundan) yüksek olduğunu belirtmektedir. Çalışanları kendi başlarına iş yapamazlar, üst yönetimden kendilerinin ne yapılacağına söylenmesini beklerler. Yöneticilere karşı tutum resmidir ve herhangi bir aile yakınlığı oluşmamıştır.

Türkiye, *kolektivizm ve bireysellik* boyutu analizinde 37 puan ile kolektivist bir toplum olarak görülmektedir (<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>; Erişim Tarihi: 19.04.2021). Türkiye’de “biz” kavramının “ben” kavramı yerine en çok tercih edildiği tespit edilmiştir. Bireylerin içinde buldukları toplumlara sadık olduğu, kendilerini toplumlara ait hissettikleri, dolaylı iletişimin olduğu ve zamanla güvenin olduğu bir kültüre sahiptir.

Hofstede tarafından yapılan çalışma sonucunda *erillik/dişilik* kültürel boyutunda Türkiye’nin 45 puanla dişil bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır (<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>; Erişim Tarihi: 19.04.2021). Son yıllarda yapılan çalışmalarda ise Türkiye’nin 100 puan ile eril bir toplum olduğu yönünde görüşler ileri sürülmektedir.²

Türkiye *belirsizlikten kaçınma* boyutunda 85 puana sahiptir. Bu durum Türkiye’de yasalara ve kurallara yüksek oranda ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Toplumdaki bireylerin kaygı ve endişelerini en aza indirmek için pek çok yazılı kaynaklara ihtiyaç duyarlar (<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>; Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Bu boyutta Türkiye 46 orta puanı sahiptir ve ölçeğin ortasındadır, bu nedenle baskın bir kültürel bölge çıkarılamaz. Ancak sınıflandırma da *uzun dönem yönelim* puanı Türkiye’nin belirsizlikten kaçıp onu bir tehdit olarak gördüğü sonucuna varılabilir (<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>; Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Hofstede tarafından gerçekleştirilen çalışmada 53 ülkenin içinde İtalya da bulunmaktadır. *Güç mesafesi* kültürel boyutunda 50 puanla Kuzey İtalya, eşitliği, iktidar ve karar alma sürecinin merkezileştirilmesini

2 Kılıç, T’nin 2013 yılında yayınlamış olduğu” Hofste’de Örgüt Kültürü Boyutlarının Türkiye Araştırması 2013” başlıklı çalışmasında Hofstede’nin çalışmasında Türkiye’nin 45 puanla dişil bir toplum kabul edilmesine rağmen, Türkiye’nin 60 puan ile dişil bir toplum olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Erişim:file:///C:/Users/KATA/Downloads/HofstedergtKltrBoyutlar-nnTrkiyeAratrlmas%20(1).pdf,23.09.2021)

tercih ediyor. Kontrol ve resmi denetim genellikle ekip çalışması tercihini ve açık yönetim tarzını gösteren genç nesiller arasında beğenilmemektedir. Güney İtalya’da ise güç ve mesafenin sonuçları genellikle yüksektir (<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/>: Erişim Tarihi: 19.04.2021).

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutunda 76 puanla İtalya, bireyci bir kültürdür. Böylece aile ve arkadaşlar bu duygu için önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Güney İtalya’dan Kuzeye giden insanlar, kuzey İtalya’da sadece iklimin daha soğuk değil aynı zamanda ilişkilerin de daha soğuk olduğunu söylemektedirler (<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/>: Erişim Tarihi: 19.04.2021).

İtalya *erillik/dişillik* kültürel boyutunda 70 puan ile “Eril” bir toplum kültürüne sahiptir- yüksek başarı odaklı ve güdümlüdür. Çocuklara erken yaşlardan itibaren rekabetin iyi olduğu ve kazanan olmak kişinin hayatında önemli olduğu öğretilir. Campa, Casarico ve Profeta (2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, İtalya’daki liderlik ve istihdamdaki cinsiyet farkı kültürel aile değerleriyle bağlantılıdır. Kadınların yaklaşık yüzde 27’si ilk çocuklarını edindikten sonra işten ayrılıyor ve bebeklerin yüzde 10’undan azının okul öncesi kreşlere gönderildiği bilinmektedir.

75 puan ile İtalya’nın “*belirsizlikten kaçınma*” konusunda yüksek bir puanı var, bu da İtalyanların belirsizlik durumlarında kaygı, endişe içinde olduğu anlamına geliyor. İtalya’da yüksek erillik ve yüksek belirsizlikten kaçınma kombinasyonu hayatı çok zor ve stresli hale getirir.

İtalya’nın *uzun dönem yönelim* boyuttaki 61 puanı, İtalyan kültürünün pragmatik olduğunu göstermektedir. Pragmatik yönelime sahip toplumlarda insanlar hakikatin büyük ölçüde duruma, bağlama ve zamana bağlı olduğuna inanırlar. Gelenekleri değişen koşullara kolayca adapte edebilme, tasarruf etme ve yatırım yapma konusunda güçlü bir eğilim, tutku ve sonuçlara ulaşmada azim gösterirler (<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

3. Türkiye ve İtalya’daki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler

Avrupa ve Amerika ile karşılaştırıldığında Türkiye’de muhasebe mesleğinin örgütsel bir yapıya kavuşması 32 yıllık bir geçmişe sahiptir. Türkiye’de muhasebe mesleğinin, 32 yıllık örgütlü bir geçmişi olmasına rağmen, dünyayı yakalama ve dünya ile entegre olma konusunda oldukça atak bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadın muhasebeci sayısı erkek muhasebeci sayısına göre daha azdır. 2021 yılı Eylül ayı itibari ile Türkiye’deki kadın muhasebeci sayısı aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi 35.651’dir. Toplam muhasebe meslek mensuplarının yaklaşık %30’unu kadın muhasebeciler oluşturmaktadır.

Kadın muhasebecilerin sayısal olarak az olmasına rağmen, yıllara göre oransal artışın olarak erkeklere göre daha yüksek seyretmektedir. Bu durum önümüzdeki yıllarda kadın ve erkek muhasebeci sayılarındaki farkın daha da azalacağını göstermektedir. (Yılmaz vd. 2018: 30).

Tablo1: Cinsiyete Göre Muhasebe Meslek Mensubu Sayıları

Cinsiyet	SM Sayısı	SMMM Sayısı	YMM Sayısı	Toplam Sayı
Kadın	1305	33949	397	35651
Erkek	5990	73827	4422	84239
Toplam	7295	107776	4819	119890

İtalya’da ise Ocak 2020 tarihinde Fondazione Nazionale Commercialisti tarafından yayınlanan rapora göre 79.460 erkek muhasebe meslek mensubu, 39.315 kadın muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. İtalya’daki kadın muhasebecilerin sayısındaki artış oranı geçmiş yıllar ile karşılaştırıldığında erkek muhasebe meslek mensuplarındaki artış oranını geçememiştir (Baldo, 2019: 176). Türkiye’deki kadın muhasebecilerin sayısındaki artış oranı İtalya’dan yüksektir. Dünyadaki kadın muhasebecilerin sayısındaki artış oranı ise düşüktür ve bunun temel nedeni kadın muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlara sonuç olarak gösterilmektedir.

Küresel anlamda kadın muhasebecilerin sorunları ve yasal haklarının korunması üzerine çalışmalar yürüten pek çok organizasyon bulunmaktadır. Amerikan Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Derneği (American Woman’s Society of Certified Public Accountants- AWSCPA) tüm kadın muhasebecilere hizmet etmeye adanmış ulusal bir kuruluştur ve üyelere kişisel ve mesleki hedeflerine liderlik, ağ oluşturma ve eğitim dâhil çeşitli fırsatlarla ulaşmaları için destekleyici bir ortam ve değerli kaynaklar sağlamaktadır (AWSCPA).

AICPA ise 1984 yılından beri, kadın çalışanların üst pozisyonlara terfileri ile ilgili sorunların üzerine çalışmaktadır. AICPA’nın Kadın ve Aile Sorunları Yönetim Komitesi, kadın ve aile sorunları ile ilgili bir oda oluşturmuştur ve muhasebe firmalarına ve bu sorunlarla ilgilenen diğer kurumlara yardımcı çalışmalar yapmaktadır (Yardımcıoğlu, 2008:148).

AFWA ise önde gelen Finansal ve Muhasebe Şirketlerinin yıllık anketi olan Muhasebe MOVE Projesi’nin sponsorudur ve bu proje ile muhasebe mesleğinde kadınların durumunun gözden geçirilmesi, kadınların kariyer geliştirme fırsatları, kadın girişimcilerin oluşturulması için kaynak yaratma gibi pek çok hizmet sağlamaktadır (AFWA).

4. Literatür

Türkiye’de kadın muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar üzerine yapılan çalışmalara ait literatür taraması sonucu aşağıdaki yayınlara ulaşılmıştır.

Ağca ve Yalçın (2009), İstanbul’da SM ve SMMM’lere uyguladıkları anket çalışmasında, kadınların meslekte erkeklerden sonra geldikleri, meslekte var olduklarını kabul ettirmede zorlandıkları, mükellefler tarafından tercih edilme, mükellefler ile ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere kıyasla daha az gelir elde ettikleri sonucuna ulaşımlardır.

Aslan ve Hatunoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada 300 kadın muhasebeci üzerine uygulamış oldukları anket çalışmasında kadın muhasebecilerin anne, kadın ve evli olmalarından kaynaklı olarak erkek muhasebe meslek mensuplarının elde ettikleri gelir seviyesine ve mükellef sayısına ulaşamadıkları sonucuna varmışlardır.

Yaşar (2016), Türkiye’de 2001-2015 tarihleri arasındaki erkek ve kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki yasa ve kurallara uyumunu disiplin cezaları kapsamında bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kadın muhasebecilerin aldıkları disiplin cezalarının erkek muhasebecilerden daha az sayıda olduğu ve meslekte kadınların erkeklere oranda mesleki kurallara daha fazla uyduğu sonucuna varmıştır.

Yapılan literatür taramaları ve kadın muhasebecilere ait dernek ve kurumların tespitleri doğrultusunda Türkiye’de kadın muhasebecilerin yaşamış oldukları sorunlar üç ana başlık altında toplanmaktadır: Kadın olmak, anne olmak ve medeni durum.

İtalya’da kadın muhasebecilerin sorunları üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde ise geleneksel olarak kadınların kariyerlerindeki gelişmelerinin erkek güç yapılarından etkilendiği belirtilmiştir. İtalya’da son 30 yılda muhasebe ve cinsiyet çalışmalarının önemi artmıştır. Yapılan bu araştırmalar, hem örgütsel yapının işe alım, değerlendirme ve eğitim gibi resmi mekanizmaların hem de kültürel normlar, değerler ve inançla inançlardan oluşan gayri resmi durumların dikkate alınmasını ortaya koymuştur (Baldo, 2019: 173-174).

Baldo(2019), kadın muhasebeciler ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında İtalya’da muhasebe mesleğinde kadınların temsil edilebilirlik derecesini analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda ulusal muhasebecilik mesleğinde önemli bir cinsiyet farkının olduğunu sonucuna varmıştır.

Mutchier ve diğerleri (1987), 1961-1973 yılları arasında kadın-erkek öğrenciler arasında kimin muhasebe dersinde daha başarılı olduğunu karşılaştırmıştır ve kadınların erkeklerden daha başarılı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mariliyn ve Nodoushani(2016) çalışmalarında erkek ve kadın muhasebecilerin iş seçiminde önemli gördükleri faktörlerin karşılaştırmalı bir analizini yapmıştır. Çalışmanın sonucunda kadınların işlerinde baskıya maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır. İşin ve çalışma programının esnekliği, kadınlar için bir iş seçim faktörü olarak görülmüş ancak erkekler için önemli bir seçim faktörü olarak görülmemiştir. Kadınların daha yüksek hedefleri ve kendi kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ise bu çalışma ile doğrulanmıştır.

İtalya’da yapılan çalışmalarda ise kadın muhasebecilerin, meslekte ilerleme, yükselme, ücret düşüklüğü ve çocuk sahibi olmaktan kaynaklı sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kadın muhasebecilerin sorunlarına küresel açıdan farklı ülkelerde yapılan ve ulaşılan çalışmalardan bazılarına ise aşağıda yer verilmiştir.

Kinard vd. (1998), kadın muhasebecilerin yeminli muhasebeci yetkisi alma yolundaki zorluklarını araştırmışlardır. 718 işletme ile bir çalışma yapmışlar ve çalışma sonucunda, kadın muhasebecilerin manevi

zorluklar yaşadıklarını, eğitim desteğine ihtiyaç duydukları ve iş çevresinin uyumlaştırılması gerektiğini düşündükleri sonuçlarını elde etmişlerdir.

Anderson vd. (1994) çalışmalarında kariyer yapmada cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu ve kadın muhasebecilerin özellikle de evli ve çocuklu olanların üst düzey pozisyonlara ilerleme isteklerinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Faragalla (2015), Romanya’da cinsiyet ayrımcılığı üzerinde 280 kadın muhasebeci ile anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmasının sonucunda iş yerindeki kadın-erkek eşitsizlik oranının eskiye göre arttığını ve kadın ve erkek eşitliğinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Pendergast (2015), Almanya’da kadın muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda iletişim sorunu, iş saatleri ve aile-iş dengesinin korunması sonucuna varılmıştır.

Zhao ve Lord (2016), Çin’de kadın muhasebecilerin kariyerlerine engel olan olguyu ortaya çıkarmak üzere bir çalışma gerçekleştirmişler ve temel sorunun, kadınların iş performansının çocuk sahibi olduktan sonra düştüğü yönündedir.

Bu çalışma kapsamında ulaşılabilen ve yukarıda ele alınan çalışmalarda görüldüğü üzere çalışmaların odağında kadın muhasebecilerin karşılaştığı ve cinsiyet farklılığından kaynaklanan zorlukların ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu çalışmada ise yukarıda ifade edildiği üzere, farklı kültüre sahip olan Türkiye ve İtalya’da faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin sosyo kültürel yapıları analiz edilmiştir.

5. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve İtalya’daki kadın muhasebe meslek mensuplarının Hofstede’nin kültürel boyutlarına göre, sosyo-kültürel farklılıkları ve benzerlikleri tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Türkiye ve İtalya’da muhasebe mesleğinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kapsamında 110 İtalyan, 119 Türk kadın muhasebeciye ulaşılmıştır ve toplamda 229 kadın muhasebeci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İki ülkenin seçilmesi, 229 kadın muhasebecinin sosyo-kültürel açıdan karşılaştırılması, Hofstede beş kültürel boyutunun ele alınması bu araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

229 kadın muhasebeciye anket uygulanmıştır. Anket formunda Hofstede kültür boyutları temel alınmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında Ahmet SAYLIK tarafından 2019 tarihinde yazılan “*Hofstede’nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Açısından*” isimli araştırma makalesindeki anket soruları dikkate alınmıştır (Saylık, 2019: 1881). Anket verileri SPSS 22 paket programı kullanılarak hipotezler “betimsel istatistikler”, “yüzde ve frekans hesaplamaları”, “geçerlilik ve güvenilirlik analizleri”, “Independent-Samples T Testi” ve “One-Way Anova Testi” ve Ki Kare(chi square) testi ile test edilmiştir. Anket formunda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki değerler şu şekilde belirlenmiştir: 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum. Anket 34 sorudan ve 6 bölümden oluşmaktadır.

Demografik özelliklere ait soruların yer aldığı ilk bölümde 8 adet, güç mesafesi kültür boyutuna ait soruların yer aldığı ikinci bölümde 5 adet, belirsizlikten kaçınma kültür boyutuna ilişkin soruların yer aldığı

üçüncü bölümde 5 adet, kolektivizm bireysellik kültür boyutu ile ilgili soruların yer aldığı dördüncü bölümde 6 adet, uzun kısa dönem yönelim kültür boyutuna ait soruların yer aldığı beşinci bölümde 6 adet ve erillik dişillik kültür boyutuna ait soruların yer aldığı altıncı bölümde ise 4 adet soru bulunmaktadır.

6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerine uygulanacak analizlerin belirlenmesi için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Anket verilerinin normal dağılıma sahip olması için elde edilen değerlerin “[-1,5 / +1,5]” aralığında olması gerekmektedir. Yapılan Skewness- Kurtosis testinin sonucunda kültürel boyutlar üzerinde normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı kontrol edilmesi için Kaise-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi uygulanmıştır. KMO değerinin 0,744 olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Brallett küresellik test sonucuna göre de ki-kare değeri de 0,05’den küçük olduğundan anlamlı olduğunu görmekteyiz.

Bu test sonuçlarına göre anket verilerimizin faktör analizi yapmak için uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizlerinde öz değeri 1 veya 1’den büyük olan faktörler önemli faktörler olarak bilinmektedir. Çok faktörlü ölçülerde açıklanan varyans oranının %30 veya daha yüksek olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2014). Yapılan faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranının %50,182 olduğu görülmektedir.

Anketten elde edilen sonuçların güvenilirliğine ilişkin araştırmalarda en çok kullanılan güvenilirlik analizi olan Cronbach Alpha güvenilirlik testi kullanılmıştır. Uygulanan Cronbach Alpha analizine göre; güç mesafesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,504, belirsizlikten kaçınma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,664, kolektivizm/ bireysellik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,730, uzun/kısa dönem yönelim boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,713, erillik/dişillik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,779 ve anketin tamamından elde edilen güvenilirlik katsayısı ise 0,707’ dir. Kalaycı’ya (2008) göre anketin güvenilir seviyesi kabul edilebilir bir orandır.

Ankete katılan kadın muhasebecilere ilişkin demografik verilere göre araştırmaya katılan 229 kadın muhasebecinin %39,7 sinin 18-25 yaş aralığında %52’sinin Türkiye’den, %57,6’sının üniversite mezunu ve %68,1’nin ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Kadın muhasebecilerin meslekteki çalışma yılları ve aylık gelirleri incelendiğinde, katılımcıların %45,4’nün 1-5 yıllık tecrübeleri olan kadın muhasebecilerden oluştuğu ve aylık gelirleri açısından ise %56,8’nin orta düzey gelire sahip oldukları görülmektedir.

7. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda İtalya ve Türkiye’de faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin Hofstede kültürel boyutları kapsamında sosyo-kültürel karşılaştırmasını yapmak için oluşturulan ana hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Türkiye ve İtalya’daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri ülke değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri mesleki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₆: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

8. Hipotezlerin Analizi

H₁: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.**

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlar ile ilgili görüşleri iki ülke kapsamında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem için kullanılan One-Way Anova analizi ile incelenmiştir.

Tablo2: Kültür Boyutların Yaş Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyutlar	Yaş	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	18-25 yaş	48	43	2,475	2,3395	0,5636	0,6768	0,252	2,695	0,938	0,025
	26-30 Yaş	28	24	2,4929	2,5583	0,6312	0,6619				
	31-35 Yaş	26	16	2,4923	2,8625	0,6279	0,4364				
	36-40 Yaş	8	4	2,65	2,95	0,5631	0,6403				
	41-45 Yaş	3	7	2,4667	3,1143	0,611	1,1066				
	46 Yaş ve üzeri	6	16	2,7	2,6625	0,6418	0,7684				
Belirsizlikten Kaçınma	18-25 yaş	48	43	4,2728	4,0605	0,4052	0,4986	0,566	0,963	0,726	0,444
	26-30 Yaş	28	24	4,3857	3,9167	0,6108	0,3863				
	31-35 Yaş	26	16	4,3	3,8	0,3847	0,6693				
	36-40 Yaş	8	4	4,5	3,7	0,2828	0,4163				
	41-45 Yaş	3	7	4,3333	4	0,2309	0,5033				
	46 Yaş ve üzeri	6	16	4,2	3,95	0,5513	0,4226				
Kolektivizm/ Bireysellik	18-25 yaş	48	43	3,3125	3,0349	0,6966	0,5859	2,21	0,899	0,058	0,485
	26-30 Yaş	28	24	3,119	2,7847	0,7039	0,6853				
	31-35 Yaş	26	16	3,3462	2,8854	0,7225	0,5601				
	36-40 Yaş	8	4	3,5833	3,1667	0,7292	0,6382				
	41-45 Yaş	3	7	3,5556	2,6905	0,1924	0,5807				
	46 Yaş ve üzeri	6	16	4,0833	2,9688	0,5451	0,5907				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	18-25 yaş	48	43	4,2535	4,2316	0,5076	0,5284	1,01	0,212	0,415	0,957
	26-30 Yaş	28	24	4,2143	4,2153	0,5911	0,3758				
	31-35 Yaş	26	16	4,0385	4,1875	0,5682	0,6855				
	36-40 Yaş	8	4	4,1667	4,25	0,5491	0,5527				
	41-45 Yaş	3	7	3,7222	4,0238	0,3469	0,6042				
	46 Yaş ve üzeri	6	16	4,2778	4,2292	0,5643	0,4383				
Erillik/Dışılık	18-25 yaş	48	43	1,974	2,0174	0,6107	0,7894	0,051	1,087	0,998	0,372
	26-30 Yaş	28	24	1,9732	1,9792	0,8642	0,6208				
	31-35 Yaş	26	16	2,0192	1,9844	0,8364	0,9594				
	36-40 Yaş	8	4	1,9375	2,4375	0,8634	1,5189				
	41-45 Yaş	3	7	1,8333	2,6429	0,7216	1,3374				
	46 Yaş ve üzeri	6	16	2,0417	1,8281	0,7971	0,8549				

Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara verdikleri yanıtların yaş değişkeni ile arasındaki ilişki incelendiğinde Türkiye'deki kadın muhasebecilerin bireysellik/kolektivizme verdikleri yanıtlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu; İtalya'daki kadın muhasebecilerin güç mesafesine verdikleri yanıtlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. *Ancak genel olarak incelendiğinde her iki ülkede de kültürel boyutlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*

Sonuç olarak kültürel boyutlar ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin One-Way Anova analizi ile incelenmesi sonucunda Türkiye'de kolektivizm/bireysellik ve İtalya'da güç mesafesi boyutu için kabul edilmiştir. Diğer kültürel boyutlar reddedilmiştir.

H₂: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişilik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **ülke değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlardaki görüşlerinin ülke değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 3: Kültür Boyutların Ülke Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Kültürel Boyut	Ülke	N	X	Standart Sapma	T	df	p																																												
Güç Mesafesi	Türkiye	119	2,3950	0,8657	-1,418	227	0,157																																												
	İtalya	110	2,5636	0,9338				Belirsizlikten Kaçınma	Türkiye	119	4,4286	0,5457	4,993	227	0,000	İtalya	110	4,0545	0,5879	Kolektivizm/Bireysellik	Türkiye	119	3,4118	0,9011	4,579	227	0,000	İtalya	110	2,8818	0,8457	Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Türkiye	119	4,3655	0,5663	0,919	227	0,359	İtalya	110	4,2955	0,5877	Erillik/Dişilik	Türkiye	119	1,8950	0,8583	-225	227	0,823
Belirsizlikten Kaçınma	Türkiye	119	4,4286	0,5457	4,993	227	0,000																																												
	İtalya	110	4,0545	0,5879				Kolektivizm/Bireysellik	Türkiye	119	3,4118	0,9011	4,579	227	0,000	İtalya	110	2,8818	0,8457	Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Türkiye	119	4,3655	0,5663	0,919	227	0,359	İtalya	110	4,2955	0,5877	Erillik/Dişilik	Türkiye	119	1,8950	0,8583	-225	227	0,823	İtalya	110	1,9227	1,0118								
Kolektivizm/Bireysellik	Türkiye	119	3,4118	0,9011	4,579	227	0,000																																												
	İtalya	110	2,8818	0,8457				Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Türkiye	119	4,3655	0,5663	0,919	227	0,359	İtalya	110	4,2955	0,5877	Erillik/Dişilik	Türkiye	119	1,8950	0,8583	-225	227	0,823	İtalya	110	1,9227	1,0118																				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Türkiye	119	4,3655	0,5663	0,919	227	0,359																																												
	İtalya	110	4,2955	0,5877				Erillik/Dişilik	Türkiye	119	1,8950	0,8583	-225	227	0,823	İtalya	110	1,9227	1,0118																																
Erillik/Dişilik	Türkiye	119	1,8950	0,8583	-225	227	0,823																																												
	İtalya	110	1,9227	1,0118																																															

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişilik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri ülke değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hipotez, **belirsizlikten kaçınma, kolektivizm- bireysellik boyutlarında kabul edilmiştir.** Diğer kültür boyutlar açısından ret edilmiştir.

H₃: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişilik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlara ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4: Kültür Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Test Sonuçları

Kültür Boyutu	Medeni Durum	N		X		Standart Sapma		T		df		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	Evli	33	40	2,4424	2,69	0,6647	0,6404	-0,726	1,543	117	108	0,515	0,94
	Bekâr	86	70	2,5302	2,4857	0,5604	0,6831						
Belirsizlikten Kaçınma	Evli	33	40	4,2727	3,865	0,5652	0,406	-0,688	-1,507	117	108	0,63	0,181
	Bekâr	86	70	4,3349	4,0114	0,4051	0,5317						
Kolektivizm Bireysellik	Evli	33	40	3,4798	2,9	0,7439	0,6324	1,355	-0,414	117	108	0,463	0,82
	Bekâr	86	70	3,2829	2,95	0,6964	0,5947						
Uzun/Kısa Dönem	Evli	33	40	4,0859	4,1417	0,5775	0,4856	-1,16	-1,05	117	108	0,679	0,8
	Bekâr	86	70	4,2151	4,2476	0,5312	0,5224						
Erillik/Dişilik	Evli	33	40	2,053	2,125	0,8722	1,0159	0,655	0,791	117	108	0,173	0,006
	Bekâr	86	70	1,9535	1,9786	0,6876	0,7681						

Kültürel boyutların medeni durum değişkeni ile arasındaki anlamlı farklılık ilişkisi incelendiğinde **İtalya'da erillik/dişilik boyutu için hipotez kabul edilmiştir.** Ancak diğer kültürel boyutlar ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için ret edilmiştir. Katılımcıların ankete vermiş oldukları yanıtların medeni durum değişkeni ile ilişkisinin yüksek oranda olmadığı söylenebilir. Sadece İtalyan katılımcıların erillik/dişilik kültürel boyutuna vermiş oldukları yanıtlarda medeni durum değişkeninin etkisi bulunmaktadır.

H₄: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişilik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan Türk ve İtalyan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının eğitim değişkenine ilişkin grupların ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 5: Kültür Boyutların Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyut	Eğitim Düzeyi	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	Lise	4	42	2,9	2,5286	0,6218	0,7051	1,369	3,719	0,258	0,03
	Üniversite	98	34	2,4653	2,3647	0,5706	0,6723				
	Üniversite Üstü	17	34	2,6	2,7941	0,6403	0,5709				
Belirsizlikten Kaçınma	Lise	4	42	4,05	3,9619	0,2516	0,5174	0,739	0,146	0,48	0,86
	Üniversite	98	34	4,3306	3,9882	0,399	0,5414				
	Üniversite Üstü	17	34	4,3059	3,9235	0,7215	0,4178				
Kolektivizm Bireysellik	Lise	4	42	3,375	3,0595	0,3154	0,6695	1,578	1,558	0,211	0,22
	Üniversite	98	34	3,2874	2,8725	0,7094	0,5382				
	Üniversite Üstü	17	34	3,6176	2,8333	0,7563	0,5735				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Lise	4	42	4,2917	4,2222	0,2846	0,4823	0,727	0,05	0,485	0,95
	Üniversite	98	34	4,1514	4,2157	0,5105	0,4578				
	Üniversite Üstü	17	34	4,3137	4,1863	0,7543	0,5984				
Erillik Dişillik	Lise	4	42	1,625	2,2857	0,4787	0,9265	0,59	3,062	0,556	0,05
	Üniversite	98	34	1,9796	1,8971	0,7203	0,7615				
	Üniversite Üstü	17	34	2,0735	1,8529	0,9047	0,8305				

Kültürel boyutların medeni durum değişkeni ile arasındaki anlamlı farklılık ilişkisi incelendiğinde İtalya'da **erillik/dişillik boyutu için hipotez kabul edilmiştir**. Ancak diğer kültürel boyutlar ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için ret edilmiştir. Katılımcıların ankete vermiş oldukları yanıtların medeni durum değişkeni ile ilişkisinin yüksek oranda olmadığı söylenebilir. Sadece İtalyan katılımcıların erillik/dişillik kültürel boyutuna vermiş oldukları yanıtlarda medeni durum değişkeninin etkisi bulunmaktadır.

H₄: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir**.

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan Türk ve İtalyan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının eğitim değişkenine ilişkin grupların ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 6: Kültür Boyutların Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyut	Eğitim Düzeyi	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	Lise	4	42	2,9	2,5286	0,6218	0,7051	1,369	3,719	0,258	0,03
	Üniversite	98	34	2,4653	2,3647	0,5706	0,6723				
	Üniversite Üstü	17	34	2,6	2,7941	0,6403	0,5709				
Belirsizlikten Kaçınma	Lise	4	42	4,05	3,9619	0,2516	0,5174	0,739	0,146	0,48	0,86
	Üniversite	98	34	4,3306	3,9882	0,399	0,5414				
	Üniversite Üstü	17	34	4,3059	3,9235	0,7215	0,4178				
Kolektivizm Bireysellik	Lise	4	42	3,375	3,0595	0,3154	0,6695	1,578	1,558	0,211	0,22
	Üniversite	98	34	3,2874	2,8725	0,7094	0,5382				
	Üniversite Üstü	17	34	3,6176	2,8333	0,7563	0,5735				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Lise	4	42	4,2917	4,2222	0,2846	0,4823	0,727	0,05	0,485	0,95
	Üniversite	98	34	4,1514	4,2157	0,5105	0,4578				
	Üniversite Üstü	17	34	4,3137	4,1863	0,7543	0,5984				
Erillik Dişillik	Lise	4	42	1,625	2,2857	0,4787	0,9265	0,59	3,062	0,556	0,05
	Üniversite	98	34	1,9796	1,8971	0,7203	0,7615				
	Üniversite Üstü	17	34	2,0735	1,8529	0,9047	0,8305				

Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara verdikleri yanıtların eğitim düzeyi değişkeni ile arasındaki ilişki incelendiğinde Türkiye'deki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara verdikleri yanıtlar ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı; İtalya'daki kadın muhasebecilerin **güç mesafesi ve erillik/dişillik kültürel boyutuna verdikleri yanıtlar ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.**

H₅: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **mesleki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının çalışma yılı değişkenine ilişkin grupların ortalamaları, standart sapmaları ve anova analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 7: Kültür Boyutlarının Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyut	Çalışma Yılı	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	1 yıldan az	17	40	2,4588	2,27	0,5466	0,4868	0,237	5,579	0,87	0,001
	1-5 yıl arası	56	39	2,5036	2,7231	0,5896	0,6815				
	5-10 yıl arası	23	17	2,4609	3	0,6478	0,8746				
	10 yıl üstü	23	14	2,5913	2,5714	0,5892	0,8443				
Belirsizlikten Kaçınma	1 yıldan az	17	40	4,3529	4,125	0,4273	0,4093	0,853	2,549	0,47	0,06
	1-5 yıl arası	56	39	4,3429	3,8821	0,4031	0,5041				
	5-10 yıl arası	23	17	4,1826	3,8353	0,6206	0,6051				
	10 yıl üstü	23	14	4,3652	3,8429	0,3938	0,4518				
Kolektivizm/ Bireysellik	1 yıldan az	17	40	3,2549	2,9958	0,6322	0,5804	5,13	0,625	0	0,6
	1-5 yıl arası	56	39	3,2946	2,8675	0,7487	0,6788				
	5-10 yıl arası	23	17	3,0435	3,0294	0,5623	0,4535				
	10 yıl üstü	23	14	3,7971	2,8095	0,6255	0,6466				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	1 yıldan az	17	40	4,2157	4,2833	0,6173	0,429	0,66	1,259	0,58	0,292
	1-5 yıl arası	56	39	4,2202	4,1581	0,4747	0,5086				
	5-10 yıl arası	23	17	4,0362	4,049	0,6871	0,6503				
	10 yıl üstü	23	14	4,1957	4,3333	0,5041	0,5229				
Erillik Dişillik	1 yıldan az	17	40	1,8529	1,8688	0,5307	0,6227	0,36	1,083	0,78	0,36
	1-5 yıl arası	56	39	1,9688	2,1987	0,6555	0,8701				
	5-10 yıl arası	23	17	1,9891	2,1176	0,8065	1,1184				
	10 yıl üstü	23	14	2,0978	1,9286	0,9935	1,0805				

Türkiye ve İtalya'daki katılımcılar tarafından kültürel boyutlara verilen cevaplar ile çalışma yılı değişkeni ilişkisi incelendiğinde, Türkiye'deki katılımcıların *kolektivizm/bireysellik kültürel boyutuna* verdikleri cevaplar ile çalışma yılı arasında, İtalya'daki katılımcıların ise *güç mesafesi kültürel boyutuna* verdikleri cevaplar ile çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

H₀: Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri **aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının çalışma yılı değişkenine ilişkin grupların ortalamaları, standart sapmaları ve anova analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 8: Kültür Boyutlarının Aylık Gelir Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyut	Gelir Düzeyi	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	Düşük	1	51	1,8	2,4078	-	0,6039	1,159	4,381	0,223	0,015
	Orta	101	29	2,5327	2,8552	0,588	0,5997				
	Yüksek	17	30	2,3412	2,5333	0,5374	0,7707				
Belirsizlikten Kaçınma	Düşük	1	51	4,6	3,9412	-	0,543	0,372	1,677	0,69	0,192
	Orta	101	29	4,305	4,0897	0,4695	0,3912				
	Yüksek	17	30	4,3765	3,86	0,3597	0,4789				
Kolektivizm/ Bireysellik	Düşük	1	51	3,5	3,0065	-	0,6565	2,784	0,743	0,066	0,478
	Orta	101	29	3,2739	2,8851	0,7147	0,5215				
	Yüksek	17	30	3,7059	2,85	0,6138	0,5974				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Düşük	1		4	4,1601	-	0,4618	0,19	0,6	0,827	0,551
	Orta	101		4,17	4,2126	0,5602	0,5249				
	Yüksek	17		4,2451	4,2889	0,4718	0,5755				
Erillik/ Dişillik	Düşük	1		3	2,2255	-	0,8735	1,286	6,375	0,28	0,002
	Orta	101		1,995	2,1638	0,7607	0,8025				
	Yüksek	17		1,8382	1,575	0,5859	0,7575				

Türkiye ve İtalya'daki katılımcıların kültürel boyut bakış açıları ile aylık gelir değişkeni arasındaki ilişki iki ülke kapsamında değerlendirildiğinde; Türkiye'deki katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre kültürel boyutlar ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın saptanmadığı ve İtalya'daki katılımcıların görüşleri ele alındığında **sadece erillik /dişillik ve güç mesafesi kültürel boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.Farklılık orta gelir seviyesine sahip olan kadın muhasebecilerde anlamlı farklılık göstermemektedir.**

Sonuç olarak Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi İtalya'da **erillik/dişillik ve güç mesafe kültür boyutu için kabul edilmiştir.** İtalya'da orta gelire sahip olan kadın muhasebeciler daha eril yapı göstermektedir.

9. Sonuç ve Değerlendirme

Muhasebe mesleği hem yerel bazda hem de global bazda örgütlü olan bir meslektir. Muhasebe örgütleri içinde kadın muhasebecilerin istenilen seviyede etkin olmadıkları veya olamadıkları görülmektedir. Birçok diğer meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de kadın sayısı erkelerin sayısının yarısından daha azına karşılık gelmektedir. Kadın muhasebecilerin mesleklerinde istenilen seviyede etkin olamalarının sebepleri üzerine yapılan çalışmalarda üç ana neden ortaya çıkmaktadır. Bunlar kadın olma, anne olma ve medeni durumdur.

Tespit edilen bu üç sorunun boyutu, kadın muhasebecilerin yaşadıkları coğrafyanın sosyo-kültürel özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bazı toplumlarda evli veya bekâr olmak daha çok sorun olurken, bazı toplumlarda anne ve çocuk sahibi olmak daha çok sorun olabilmektedir. Bu sorunların temelinde yatan sebep ise birçok toplumda kültürel değerlere bağlı olarak, kadınlara manevi görevler, erkeklere ise maddi görevler verilmesinden kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada kadın muhasebecilerin sorunlarından ziyade ülkelerin kültürel özellikleri bağlamında Türkiye ve İtalya'da faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, Hofstede'in kültür boyutları açısından farklılıkları ve benzerlikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Türkiye'de faaliyet gösteren 119 kadın muhasebeciye ve İtalya'da faaliyet gösteren 110 kadın muhasebeciye anket çalışması uygulanmıştır. Kabul edilen hipotezlere ait analiz sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 9: Kabul Edilen Hipotezlerin Ülke Bazında Analizi

Bağımsız Değişkenler	Güç Mesafesi		Belirsizlikten Kaçınma		Bireysellik Kolektivizm		Uzun Kısa Mesafe Yönelim		Erillik Dişillik	
	Türkiye	İtalya	Türkiye	İtalya	Türkiye	İtalya	Türkiye	İtalya	Türkiye	İtalya
Yaş		X			X					
Ülke			X		X					
Medeni Durum										x
Eğitim		X								X
Mesleki Çalışma Yılı		X			X					
Aylık Gelir		x								x

Elde edilen hipotez sonuçlarına göre, İtalya'da evli kadın muhasebecilerin daha dişil, 41-45 yaş aralığında olan muhasebecilerin güç mesafeyi destekledikleri, üniversite mezunu olan kadın muhasebecilerin daha eril, iş deneyimi 5-10 yıl arasında olan kadın muhasebecilerin güç mesafeyi diğerlerine göre daha

çok destekledikleri, orta seviye gelire sahip kadın muhasebecilerin güç mesafesini destekledikleri, düşük seviye gelire sahip olan kadın muhasebecilerin dişilik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Buna karşın, medeni durum, öğrenim seviyesi ve gelir seviyesi bağımsız değişkenleri ile kültür boyutları arasındaki ilişki ölçmeyi hedefleyen hipotezler Türkiye'deki kadın muhasebeciler tarafından kabul edilmemiştir. Yaş ile kültür boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışan H1 hipotezi 18-25 yaş grubunda güç mesafe boyutunda farklılık göstermiştir. Türkiye'de 18-25 yaş aralığındaki kadın muhasebecilerin güç mesafeye uzak oldukları görülmüştür. Z kuşağının temel özelliği olan bireysellik, Türkiye'deki kadın muhasebeciler tarafından onaylanmıştır. Ayrıca iş deneyimi 10 yılın üzerinde olan kadın muhasebecilerin iş deneyimi az olanlara göre daha kolektivist oldukları görülmüştür.

Bu çalışma sonuçlarına göre, Türkiye'de faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, İtalya'daki kadın muhasebecilere göre daha kolektivist, güce karşı daha dirençli ve belirsizlikten kaçındıkları tespit edilmiştir. İtalya'da faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin ise Türkiye'de faaliyet gösteren kadın muhasebecilere göre daha bireysel ve aynı zamanda güç ve otoriteyi benimseyen bir yapı içinde oldukları görülmüştür. İtalya'daki kadın muhasebeciler de belirsizlikten kaçındıklarını görülmüştür ancak Türkiye'deki Kadın muhasebecilerin belirsizlikten kaçınma konusunda İtalya'daki kadın muhasebecilere göre daha belirgin bir tavır sergiledikleri tespit edilmiştir.

Türkiye'nin kültür boyutlarına göre, eril ve güç mesafeye yakın bir ülke olmasına rağmen, Türkiye'deki kadın muhasebecilerin dişil, güç mesafeye uzak, oldukları sonucuna varılmıştır. İtalya'daki kadın muhasebecilerin kültür boyutlarına göre özelliklerinin, ülkelerinin kültür boyutlarına göre özellikleri ile birebir örtüştüğü görülmüştür.

Bu çalışma Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebe meslek mensuplarının kültürel anlamda farklılıklarını Hostede kültürel boyutları ile açıklamayı hedeflemiştir bundan sonraki çalışmalarda ülke kapsamı genişletilerek sosyo-kültürel farklılıklar tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, A., Yalçın, N.(2009), Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Sorun Teşkil Eder Mi?, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 24, ss: 1-9.
- 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(6), 483-491.
- Baldo D. M., & Tudor, T. A., & Faragalla, A. W. (2018), Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania, *MDPI Administrative Sciences*, S: 9, ss: 2-23.
- Baldo, M. D. (2019), The Governance of Chartered Accounting Associations: does Gender Matter? The Case of Italy, Paola Paoloni (Ed.), 2nd International Conference on Gender Research- ICGR 2019, Roma.
- Fondazione Nazionale dei Commercialisti (2019), Rapporto 2019 Sull'abito Dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili.
- Fondazione Nazionale dei Commercialisti (2020), Rapporto 2020 Sull'abito Dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili.
- Hofstede, G. (1980), Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?, *Organizational Dynamics*, S: 9, ss: 42-63.
- Hofstede, G. (1983a). Cultural dimensions for project management. *International Journal of Project Management*, S: 1, ss: 41-48.
- Hofstede, G. (1983b). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, Special Issue on Cross- Cultural Management, S: 14, ss: 75-89.
- Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*, 2.Edition, Sage.
- Hofstede, G. (2006), What did globe really measure? Researchers' minds versus respondents' minds. *Journal of international business studies*, S: 37, ss: 882-896.
- Hofstede, G. (2018). Değerler anketi Modülü [Erişim Tarihi: 10.04.2020, www.geerthofstede.com/research-and-vsm/].
- Hofstede, G., & Minkov, M. (2013). VSM 2013. Values Survey Module [Erişim Tarihi: 12.04.2020, <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/vsm-2013/>]
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010), *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.
- Karadağ, D. (2020), Hofstede'nin Kültürel Boyutları Kapsamında Turizm Çalışanlarında Bölgesel Farklılıkların İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Karadağ, D. Ve Türker N. (2019), Kültürel Farklılıklar: Hofstede'nin Kültürel Boyutları Üzerine Trabzon ve Şanlıurfa İllerinde Bir Uygulama, *Journal of Economy Culture and Society*, ISSN: 2602-2656, 271-295.
- Keskin, A.D., & Tutar, S., & Yazgan, K. F. (2019) Şeffaflık Raporlarının Hofstede-Gray Modeliyle Muhasebe Kültürü Açısından Karşılaştırılması: Türkiye, Nijerya, Letonya ve İngiltere Örneği[Bildiri], S. Sigalı, E. Korkmaz(Ed.); Proceedings of MODAV 16th International Conference on Accounting Bildirileri, 5-8 Ekim, Muhasebe Öğretim Üyeleri Dayanışma Vakfı: İzmir, ss: 100-109.
- Kinard, J., & Little, B., & Little, P. (1998), Public Accounting: Can female CPAs Find a Comfort Zone? *American Business Review*, 16(1), 14.

- Pendergast, M. A. (2015), Opportunity and Diversity in the Accounting Profession, CPA Journal, 85(8), 88-88.
- Saylık, A. (2019), Hofstede'nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması; Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, S: 8, ss: 1860-1881.
- Yalçın, N. (2008), Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni İle Yaşadığı Mesleki Sorunlar Ve İstanbul İli Saha Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yardımcıoğlu, M. (2008), Muhasebe Mesleğinde Bayanların Durumu: ABD ve Türkiye Karşılaştırması, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S:38, ss: 147-152.
- Yıldırım, M. (2018), Türkiye'de Muhasebe Mesleği İstihdam Durumu Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, B., & Allahverdi, M., & Kuzucu, S.C. (2018), 'Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Son Yıllardaki Durumunun İşgücü Açısından Analizi', Mali Çözüm Dergisi, S.28, (13-36).
- Zhao, Y., & Lord, B. R. (2016), Chinese Women in the Accounting Profession, Meditari Accountancy Research, 24(2), 226-245.

